

# Työsuojeluvaltuutettujen kannanotto henkilöstökertomukseen 2025

Kunnan henkilöstökertomus 2025 osoittaa työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden osalta kehityskulkuja, jotka edellyttävät valtuustotasoisia linjauksia ja johdon tukea. Henkilöstön kuormitus kasvaa erityisesti varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa, mielenterveysperusteiset poissaolot ovat jyrkässä nousussa ja uhka- ja väkivaltatilanteet muodostavat merkittävän työturvallisuusriskin. Lisäksi kuntatalouteen kohdistuvat säästöpaineeet kuormittavat henkilöstöä ja erityisesti esihenkilöitä, koska taloudellinen tilanne heijastuu useimmiten suoraan henkilöstöresursseihin. Näillä tekijöillä on suora vaikutus työkykyyn, henkilöstön pysyvyyteen ja palvelujen laatuun. Työsuojeluvaltuutetut nostavat esiin vakavimmat havainnot sekä keskeiset toimenpidesuositukset tilanteen korjaamiseksi.

## Vakavimmat huomiot

### 1. Mielenterveysperusteiset poissaolot kasvavat edelleen.

Kasvu koskettaa sekä nuoria työntekijöitä että kokeneita ammattilaisia, ja työuramallin puute korostaa tarvetta joustoille ja työkyvyn tukea vahvistaville rakenteille.

### 2. Uhka- ja väkivaltatilanteet ovat kriittinen turvallisuusriski.

72 % työturvallisuusilmoituksista liittyy väkivaltaan tai sen uhkaan, ja tilanteet painottuvat varhaiskasvatukseen ja opetukseen. Jälkipurku ja työntekijän palautuminen eivät toteudu yhdenmukaisesti, ja käytännöt vaihtelevat yksiköittäin.

### 3. Työkuormitus ja palautumattomuus heikentävät työkykyä.

Pulssikyselyt osoittavat, että erityisesti taukojen toteutuminen ja henkinen kuormitus koetaan ongelmallisiksi. Tämä näkyy työssäjaksamisessa ja poissaolojen kasvussa.

### 4. Tapaturmien määrä pysyy korkeana ja poissaolot pitenevät.

Kaatumiset ja liukastumiset ovat yleisiä, ja edullisia, ennaltaehkäiseviä toimia ei vielä hyödynnetä täysimääräisesti.

### 5. Kuntatalouden haasteet aiheuttavat kuormitusta

Nykyiset kuntatalouden haasteet aiheuttavat kuormitusta sekä työntekijöille että erityisesti esihenkilöstöille, koska säästöpaineeet luovat epävarmuutta riittävistä henkilöstöresursseista tulevaisuudessa.

## Keskeiset toimenpidesuositukset

### 1. Kuormituksen vähentäminen varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa

Ryhmäkokojen ja työnjaon tarkastelu, turhien tehtävien karsinta sekä tauko- ja palautumiskäytäntöjen varmistaminen yksikkökohtaisesti. Kuormitusriskien seuranta on vakiinnutettava osaksi johtamista. Työuramallia tulee kehittää eri uravaiheissa olevien tukemiseksi.

## **2. Yhtenäinen malli väkivalta- ja uhkatilanteiden käsittelyyn**

Ennakointi, toiminta ja jälkituki on toteutettava tasalaatuisesti kaikissa yksiköissä. Purkukeskustelu ja työntekijän palautumisen varmistaminen heti tilanteen jälkeen on keskeinen osa työturvallisuutta. Riskialueilla tarvitaan säännöllistä de-eskalointi- ja turvallisuuskoulutusta. Toimintakorttimalli-uhkatilanteiden varalle on osassa yksiköissä jo käytössä väkivaltatilanteiden ehkäisyssä.

## **3. Tapaturmien ehkäisy**

Liukkauden torjunnan tehostaminen, riskipisteiden tunnistaminen sekä tapaturmien juurisyiden järjestelmällinen analysointi. Ergonomisten käytäntöjen laajentaminen yksiköihin, joissa fyysinen kuormitus on merkittävä.

## **4. Työkyvyn tuen mallin jalkauttaminen**

Esihenkilöille tulee varmistaa koulutus ja tuki aktiivisen tuen mallin ajantasaiseen käyttöön. Varhaisen tuen keskustelujen tulee toteutua sovitulla aikataululla ja yhteistyö työterveyden kanssa yhdenmukaistaa raportointia.

## **5. Työsuojelu osaksi arkijohtamista**

Esihenkilöiden osaamista tulee vahvistaa työturvallisuudessa, psykososiaalisten riskien tunnistamisessa ja uhkatilanteiden hallinnassa. Turvallisuuden ja hyvinvoinnin indikaattorit tulee sisällyttää johtamisen mittareihin.

## **6. Esihenkilöiden jaksamisesta huolehdittava**

Myös osan esihenkilöiden kuormitus on kasvussa. Esihenkilöitä kuormittavat yleisesti mm. haastavat henkilöstötilanteet, kunnan taloushaasteet, joka heijastuu suoraan henkilöstöresursseihin sekä vaihtuvat tietojärjestelmät. Osa esihenkilöistä tarvitsee nykyistä vahvempaa tukea arjen johtamistilanteisiin: tähän tulee miettiä nykyistä sujuvampia käytäntöjä yhteistyössä työterveyden, työsuojelun sekä henkilöstöhallinnon kesken.

# **Kiitokset ja positiiviset huomiot**

Kunnassa on useita vahvuuksia, joista haluamme kiittää: varhaiskasvatukseen laadittu ergonomiavideopaketti, aktiivinen työturvallisuusilmoitusten teko, korvaavan työn lisääntynyt käyttö, työterveyden vahva ennaltaehkäisevä panos sekä työyhteisöjen hyvä koettu ilmapiiri ja turvallisuus. Näiden hyvien käytäntöjen kehittäminen ja laajentaminen luovat vahvan pohjan koko kunnan työhyvinvoinnille. Valmentavan johtamisen kokonaisuus käynnistetty esihenkilöille vuoden 2026 alussa vahvistamaan esihenkilöiden osaamista. Hr-aamut koettu positiivisina esihenkilöiden osalta vahvistamaan prosessiosaamista eri asioissa sekä järjestelmäosaamista.

Kannanoton ovat laatineet 30.3.2026

Simo Aravuori, työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu

Kristiina Illikainen, esihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu

Anna Yltävä, työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu