

# Henkilöstökatsaus 2024



# Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Vuonna 2024 aloitimme EU:n kestävyysraportointidirektiivin (CSRD) vaatimuksiin valmistautumisen tekemällä eurooppalaisen kestävyysraportointistandardin (ESRS 2) mukaisen kaksinkertaisen olennaisuuden arvioinnin.

Kestävyysraportointistandardin perusteella olennaisimmat omaan henkilöstöömme liittyvät kestävyysseikkamme liittyvät terveyteen ja turvallisuuteen, moninaisuuteen ja sukupuolten tasa-arvoon, työehtosopimusneuvotteluihin ja

työmarkkinaosapuolten vuoropuheluun sekä työllisyysturvaan.

## Toimintaperiaatteet ja tavoitteet

Omaan työvoimaamme liittyvää vastuullisuutta ohjaavat soveltuvin osin lainsäädännön lisäksi toimintaperiaatteet, jotka koostuvat hallituksen hyväksymistä Kaupunkiliikenteen arvoista, visiosta ja strategiasta sekä vastuullisuusperiaatteista ja johtamisjärjestelmästä.

### Yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu

Olemme sitoutuneet edistämään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Tätä työtä ohjaavat vastuullisuusperiaattemme sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuun-

nitelmamme. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön käytännön ohjauksesta vastaa henkilöstöjohtaja yhteistyössä työsuojelutoimikunnan kanssa.

Emme salli minkäänlaista syrjintää tai epäasiallista kohtelua missään työsuhteen elinkaaren vaiheessa riippumatta siitä, onko kyseessä vakituinen, määräaikainen vai osa-aikainen työsuhde.

### Osaamisen kehittäminen

Johtamistamme ja henkilöstön kehittämistä ohjaa strategiaamme. Liiketoimintayksiköi-

demme johtajat ja HR-palvelut vastaavat henkilöstöasioihin liittyvien toimintaperiaatteiden toteutuksesta. Tuemme johtamis- ja esihenkilötyötä esihenkilöiden säännöllisillä koulutuksilla ja valmennuksilla. Henkilöstön osaamista kehitetään pitkäjänteisesti strategiaamme ja tavoitteidemme mukaisesti.

### Työolot

Henkilöstön työolojen osalta olemme sitoutuneet Suomen lainsäädännön ja sovellettavien työehtosopimusten mukaiseen toimintaan. Noudatamme Rautatiealan työehtosopimusta ja Rautatiealan toimi-



henkilöitä koskevaa työehtosopimusta henkilöstömme työehtoihin. Maksamme kaikille työntekijöille vähintään työehtosopimuksen mukaista palkkaa, ja kaikilla työntekijöillämme on oikeus kuulua tai olla kuulumatta ammattiliittoon.

## Työterveys ja työturvallisuus

Työturvallisuuttamme ohjaa turvallisuus-, laatu- ja ympäristöjohtamisjärjestelmä (TLY), jolle on myönnetty ISO 45001 -sertifikaatti. Turvallisuuden toimintaperiaatteiden toteutumisesta vastaavat liiketoimintayksiköidemme johtajat toimitusjohtajan määrittämien vaatimusten mukaisesti.

Työturvallisuuden roolit ja vastuut olemme määritelleet TLY-johtamisjärjestelmässä, josta on laadittu koko henkilöstölle turvallisuusperehdytys verkko-oppimisympäristöön. Perehdytämme sekä omat että urakoitsijoidemme ja kumppaniemme työntekijät turvalliseen liikkumiseen kullakin varikkoalueella ja järjestämme heille tarvittavat turvallisuuteen liittyvät koulutukset.

Työhyvinvointia ja työkyvyn edistämistä ja ylläpitoa ohjaavat vastuullisuusperiaat-

teet, strategia, työterveyden toimintasuunnitelma sekä työsuojelun toimintaohjelma. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen on ennakoivaa toimintaa, ja tavoitteinamme on työntekijöiden työkykyä uhkaavien tekijöiden tunnistaminen, toimenpiteiden käynnistäminen ja terveyden ylläpito läpi työuran. Järjestämme terveydenhuollon lakisääteisesti. Tiedot terveystalvasta on saatavilla sisäisillä intranet-sivuillamme ja ne sisältyvät työntekijöiden perehdytykseen.

## Tavoitteemme

Omaan henkilöstöömme liittyvät numeeriset tavoitteet määritellään strategiasamamme. Lisäksi asetamme vuosittain laatimassamme liiketoimintasuunnitelmassa laadullisia tavoitteita, jotka konkretisoidaan liiketoimintayksiköiden tasolle. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvät tavoitteet asetamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa.

	Tavoite 2025	Toteuma 2024	Toteuma 2023
<b>Henkilöstötyytyväisyys</b>	<b>57</b>	<b>53,1</b>	<b>51,6</b>
Johtamisindeksi	67	61,6	59,7
<b>Työtapaturmataajuus</b>	<b>&lt; 11</b>	<b>20,9</b>	<b>13,3</b>



# Yhteydenpito oman työvoiman ja työntekijöiden edustajien kanssa

**Y**hteistoiminnan periaatteidemme tarkoituksena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta työpaikan toiminnan kehittämiseksi ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi päätöksissä, jotka koskevat työtä, työoloja ja työntekijän asemaa työssä. Yhteydenpitoa henkilöstön ja henkilöstön edustajien kanssa tapahtuu laajasti moneen asiaan liittyen.

## Työehtoihin liittyvät sopimukset

Sovellamme kaikkiin työntekijöihimme työtehtävien perusteella määritellyn työehtosopimuksen eli Rautatiealan työehtosopimuksen ja Rautatiealan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen mukaisia työehtoja. Joissain asioissa meillä on myös paikallisesti sovittu henkilöstöjärjestöjen kanssa työehtosopimuksesta poikkeavista työehdoista. Paikalliset sopimukset liittyvät pääasiassa työaikoihin ja työstä maksettaviin korvauksiin.

## Yhteistoimintaan liittyvät aktiviteetit

Noudatamme kaikessa toiminnassamme Suomen työlainsäädäntöä ja sovellettavia työehtosopimuksia. Toteutamme yhteistoimintaa henkilöstön edustajien kanssa yhteistoimintalain ja yhteistoimintasopimuksemme mukaisesti. Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta työpaikan toiminnan kehittämiseksi ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien lisäämiseksi päätöksissä, jotka koskevat työtä, työoloja ja työntekijän asemaa työssä.

Järjestimme luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille vuonna 2024 kaksi yhteistyöfoorumia, joissa luottamushenkilöt, työsuojeluvaltuutetut, HR ja yhtiön johto käsittelivät yhtiön yhteistoiminnan kehittämistä ja yhtiön tulevaisuuden suunnitelmia.





Käsitlemme yhteistoimintaan ja henkilöstöasioihin liittyviä asioita yhdessä pääluottamusmiesten kanssa yt-toimikunnassa kuudesti vuodessa. Lisäksi HR ja pääluottamusmiehet käyvät joka toinen viikko läpi ajankohtaisia henkilöstöasioita yhteisessä palaverissa.

## Henkilöstötutkimukset

Seuraamme henkilöstömme työhyvinvoinnin tilaa keväällä toteutettavalla suppealla työhyvinvointipulssi-kyselyllä ja syksyllä toteutettavalla laajalla työhyvinvointikyselyllä.

Työhyvinvointitutkimuksessa seuraamme sitoutumista, johtamista, suorituskykyä ja omistautuneisuutta yrityksen, tiimin ja oman työn kannalta. Työhyvinvointitutkimuksen toteutuksesta vastaa HR-palvelut, ja ylimmän johdon vastuulla on HR-palvelujen tuella huolehtia tulosten käsittelystä ja huomioimisesta päätöksenteossa.

Tulokset käydään läpi eri organisaatio-tasoilla sekä luottamushenkilöiden kanssa. Koulutamme esihenkilöimme tulosten käsittelyyn. Lisäksi tarjoamme tiimeille HR:n tukea tulosten käsittelyyn ja kehitystoi-

menpiteiden muodostamiseen. Tulosten perusteella jokaisessa työyhteisössä sovi-taan kehitystoimenpiteet, joiden toteutu-mista seuraamme yksikkö- ja yritystasolla.

## Työsuojeluun liittyvä yhteistoiminta

Toteutamme työsuojeluun liittyvää yhteistoimintaa työsuojelupäällikön johdolla yhdessä työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Työsuojelutoimikunta tekee vuosittain työsuojelun toimintasuunnitelman, jonka perusteella työsuojelupäällikkö yhteis-työssä työsuojelutoimikunnan kanssa määrittää keskeisimmät työturvallisuuteen liittyvät kehitystoimenpiteet. Työsuojelutoimikunnan kokouksia pidetään kerran kuukaudessa.

## Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat yrityksen omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

Olemme sitoutuneet luomaan turvallisen ja terveellisen työympäristön kaikille työntekijöillemme. Työterveys ja -turvallisuus ovat meille ensiarvoisen tärkeitä, ja kehitämme jatkuvasti toimintatapojamme näiden osa-alueiden parantamiseksi.

Kannustamme työntekijöitämme aktiivisesti ilmoittamaan mahdollisista työturvallisuuteen liittyvistä huolista ja näkemyksistä. Käytössämme on Valpas-järjestelmä, jossa työntekijät voivat ilmoittaa poikkeamista ja kirjata turvallisuushavainnot.

Esihenkilöt ja muut nimetyt tahot käsittelevät havainnot viipymättä, ja kaikki tapaturmat ja vaaratilanteet tutkitaan huolellisesti. Tutkintojen avulla pyrimme ehkäisemään vastaavia tapauksia tulevaisuudessa ja tunnistamaan mahdolliset puutteet turvallisuuden johtamisessa.

Emme hyväksy minkäänlaisia vasta-toimia turvallisuusilmoitusten tekijöitä kohtaan. Olemme sitoutuneet edistämään avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä, jossa jokainen työntekijä voi

tuntea olonsa turvalliseksi tuodessaan esiin huoliaan.

Työskentelemme jatkuvasti parantaaksemme työoloja ja työturvallisuutta. Kehitämme säännöllisesti koulutusohjelmia ja tiedotuskampanjoita, joiden avulla pyrimme lisäämään työntekijöidemme tietoisuutta turvallisuusasioista ja varmistamaan, että heillä on tarvittavat tiedot ja taidot turvalliseen työskentelyyn.

Olemme sitoutuneet toimimaan avoimesti ja eettisiä periaatteita noudattaen. Käytössämme on Whistleblowing-kanava. Sen kautta voi ilmoittaa väärinkäytösepäilyistä, jotka voivat olla esimerkiksi toimihenkilön petollinen, epärehellinen, laiton tai epäeettinen toiminta tai käytös tai muu säännösten tai määräysten vastainen toiminta.

Ilmoituksen pääsee tekemään niin kotisivuillamme kuin intranetissämme. Ilmoituksen voi tehdä myös anonyymisti. Ilmoitukset käsitellään sitä varten perustetussa käsittelijäryhmässä ilmoittajansuoja huomioiden.



# TOIMENPITEET

## Henkilöstötyytyväisyys

**H**yvinvoivat, osaavat, innostuneet ja työstään ylpeät ammatillaiset luovat parasta kaupunkiliikennettä. Tämän toteutuminen edellyttää hyvää tietoon perustuvaa henkilöstöjohtamista. Strategiamme mukaisesti yhtenä fokusalueenamme vuonna 2024 oli erinomainen työntekijäkokemus.

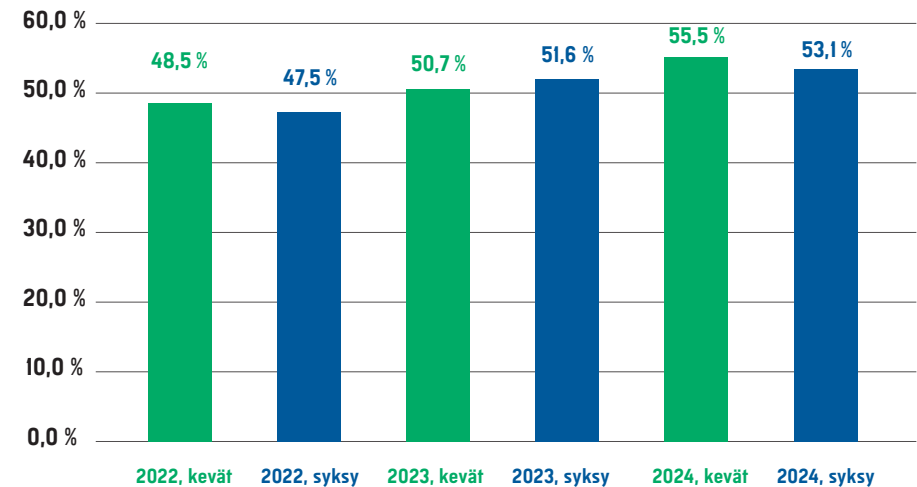
Vuoden 2024 painopisteitä henkilöstöjohtamisessa olivat toimintakulttuurin, esihenkilötyön ja sen tuen kehittäminen, päätöksenteon sujuvoittaminen sekä työkykyjohtamisen tuki esihenkilötyössä. Vuoden 2024 työhyvinvointitutkimusten tulokset kehittyivät myönteisesti edellisiin vuosiin verrattuna. Erityisesti kuljettajaryhmissä muutos on ollut merkittävä. Kyselyillä seu-

rasimme työelämän laatuindeksin (QWL) kehittymistä.

Työyhteisön kehittämissuunnitelmalla edistämme työnantajan ja henkilöstön välistä vuoropuhelua. Työhyvinvoinnin edistämisen osalta halusimme kehittämissuunnitelmassa kiinnittää huomiota erityisesti henkilöstön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja työkyvyn ylläpitämiseen mahdollisimman ennakoivasti ja yhteistyössä eri toimijoiden välillä.

Henkilöstön hyvinvoinnin ja työkyvyn edistämisen toimia olivat muun muassa työhyvinvoinnin tilan seuraaminen työhyvinvointikyselyiden perusteella ja työkykymallin mukaisen toiminnan toteuttaminen.

QWL-indeksi 2022-2024



# Henkilöstön kehittäminen

**K**ertomusvuonna saimme päätökseen edellisenä vuonna aloitetun strategisten osaamisten määrittelytyön. Kaupunkiliikenteen strategiseksi osaamisiksi vahvistettiin tiedolla johtaminen, hiilineutraalius, esihenkilötyö, synergia, projektinhallinta ja hankintaosaaminen. Kunkin osaamisalueen nykytila arvioitiin, ja vuodelle 2025 laadittiin kehitystoimenpiteiden suunnitelma.

Jokaisen työntekijän kanssa käydään vuosittain tavoitekeskustelut, jotka on jaettu kahteen osaan. Tavoitekeskustelut ovat osa suorituksen johtamisen prosessia, jossa esihenkilö ja työntekijä käyvät läpi työsuoritusta, tavoitteita, työhyvinvointia ja kehittymistä. Lisäksi palveluissa tai tiimeissä käydään ryhmäosaamiskeskustelu, jossa tunnustetaan tiimin osaamisen vahvuuksia ja kehittämistarpeita sekä sovitaan yhteisesti kehitettävien osaamisten painopistealueet.

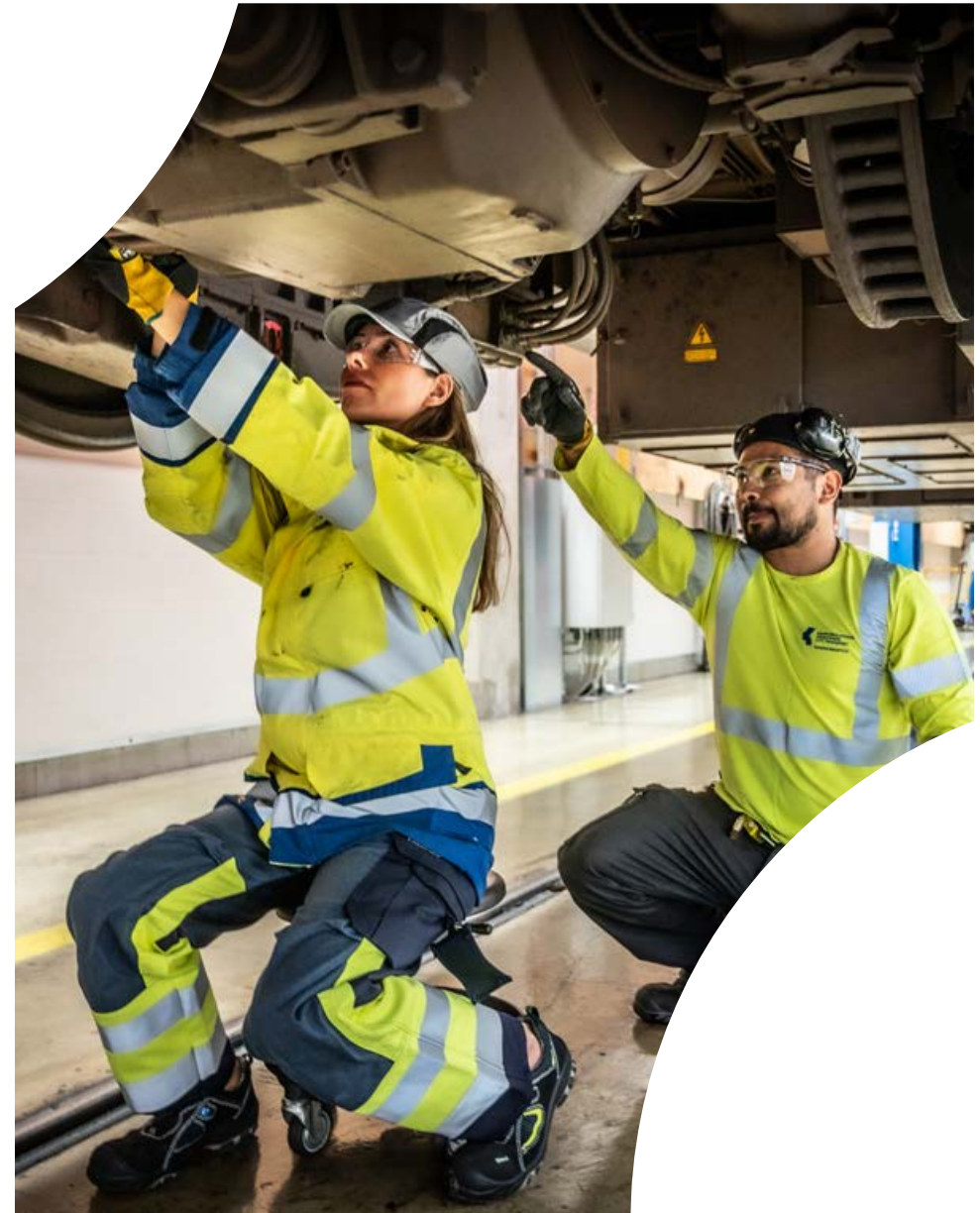
Alkuvuonna käynnistimme strategisen kehitysprojektin, jonka yhtenä osakokonaisuutena oli esihenkilötyön kehittäminen. Tavoitteena on tarjota esihenkilöille käytännön työkaluja ja vahvistaa heidän osaamistaan, jotta esihenkilötyö olisi tasalaatuista ja vaikuttavaa.

Osana projektia käynnistimme ensimmäisen Kaupunkiliikenteelle suunnatun lähiesihenkilötyön ammattitutkinnon, jonka suorittamisen aloitti syksyllä 22 esihenkilöä. Lisäksi järjestimme kolme valmennuspäivää valmentavan johtamisen teemalla, ja niihin osallistui yhteensä 85 esihenkilöä.

Projektijohtamisen osaamisen kehittämisen jatkui kertomusvuonna. Vuoden 2024 aikana järjestimme projektijohtamisen koulutuksia projektipäälliköille ja asiantuntijoille eri yksiköistä ja käynnistimme projektipäällikköverkoston toiminnan. Laadukkaasti johdettujen projektien merkitys on suuri liiketoimintamme kasvaessa voimakkaasti.

Light Rail Training -koulutusohjelmaan osallistui 28 henkilöä. Kansainvälisesti toteutettu ohjelma kehittää laaja-alaisesti kaupunkiraideliikenneosaamista.

Jatkoimme verkko-oppimisympäristö Pajan kehittämistä ja käytön laajentamista. Pajaan lisättiin useita uusia kursseja, ja aiemmin käynnistetyn käyttäjähallinnan projektin myötä myös metro- ja raitiovaunukuljettajien koulutukset siirrettiin Pajaan. Pajan käytön laajentamisella systematisoidaan ja monipuolistetaan henkilöstölle tarjottavia koulutuksia ja oppimistapoja.



# Työnantajamielikuva

**T**yönantajamielikuvaa ylläpitämällä ja kehittämällä haluamme varmistaa motivoituneen ja ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden ja pysyvyyden palveluksessamme. Vuonna 2024 jatkoimme Kaupunkiliikenteen sisäisen ja ulkoisen työnantajakuvan kehittämistä. Uusien arvojemme myötä vahvistimme sisäistä työnantajamielikuvaamme. Loimme arvot ohjaamaan päivittäistä työtämme sekä tapaamme toimia ja kohdella muita ihmisiä.

Työntekijälähettilästoimintamme jatkuu sosiaalisen median kanavissamme, kun työntekijälähettiläät eri yksiköistä ja toiminnosta ottivat Kaupunkiliikenteen Instagram-tilin haltuunsa aina työviikoksi kerrallaan ja jakoivat ajatuksia ja kohtaamisia työpäivästään. Erityisesti kuljettajien päivät olivat suosittuja.

Lisäksi verkkosivuilla ja sosiaalisessa mediassa julkaisimme asiantuntijablogikirjoituksia ja työntekijätarinoita. Työntekijälähettilällä,

asiantuntijablogeilla ja työntekijätarinoilla tuotiin esille monipuolista osaamistamme ja mielenkiintoisia työtehtäviämme.

Asiantuntijablogeissa toimme esille vastuullisuutta osana toimintamme kehittämistä. Asiantuntijamme nostivat aiheina esille muun muassa yhdenvertaisuutta, toimintamme synergian tuottamia kustannussäästöjä rai-  
deverkostokaupungin rakentamisessa sekä kuljettajien työhyvinvoinnin kehittämistä.

Lisääntyneiden kuljettajakurssien vuoksi rekrytointimarkkinoinnissa panostimme erityisesti kuljettajarekrytointiin. Uudentyyppisen markkinoinnin myötä kuljettajarekrytointien hakijamäärät lähes tuplaantuivat.

Lisäsimme yhteistyötä oppilaitosten kanssa osallistumalla rekrytointitapahtumiin, joissa mainostimme työpaikkojamme alan opiskelijoille ja vastavuoroisesti opiskelijat vierailivat varikoillamme. Avasimme kanavat yhteistyön kehittämiseksi ja jatkamiselle.



# Työterveys

**T**yöterveyden tavoitteena on edistää henkilöstön terveyttä sekä ennaltaehkäistä ja hoitaa työkykyä haittaavia sairauksia. Työterveyspalveluiden tuottamisvastuu oli nyt ensimmäisen kokonaisen vuoden Terveystalolla.

Työterveysyhteistyön tavoitteena on vaikuttava toiminta työolojen, työterveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistämiseksi. Perustan työterveysyhteistyölle muodostaa työterveystarpeiden tunnistaminen ja todentaminen. Kertomusvuonna valmisteltiin työterveyden toimintasuunnitelmaan on nostettu Kaupunkiliikenteen ja työterveyden kanssa yhdessä määritellyt tarpeet, tavoitteet ja toimenpiteet Terve työpaikka-mallin mukaisesti.

Työterveyskustannusten nousua selitti palveluntuottajan vaihtumisen myötä tapahtunut kustannusten hinnoittelutason nousu sekä parempi työterveyspalveluiden saatavuus. Omasta toiminnasta johtavana tekijänä kustannuksia lisäsi erityisesti use-

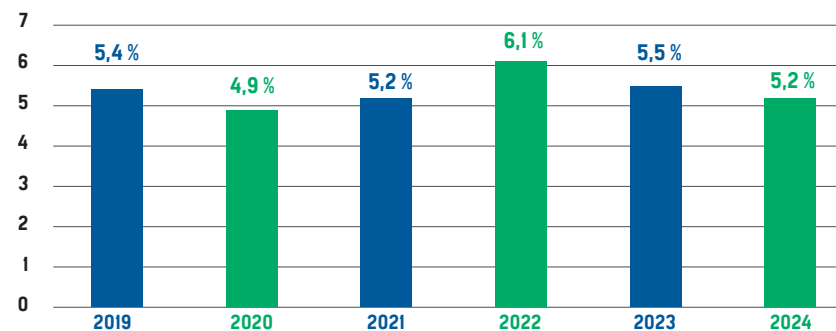
an kuljettajakurssin aloittaminen ja niihin liittyvät työhöntulotarkastukset.

Henkilöstön sairauspoissaolot laskivat hie-man edelliseen vuoteen verrattuna. Eniten sairauspoissaoloja oli talvikuukausien aikana. Sairauspoissaolojen määrät olivat selkeästi korkeammat suurissa liikennöinnin ja kunnossapidon fyysistä työtä tekevien henkilöstöryhmissä kuin toimistotyön tehtävissä.

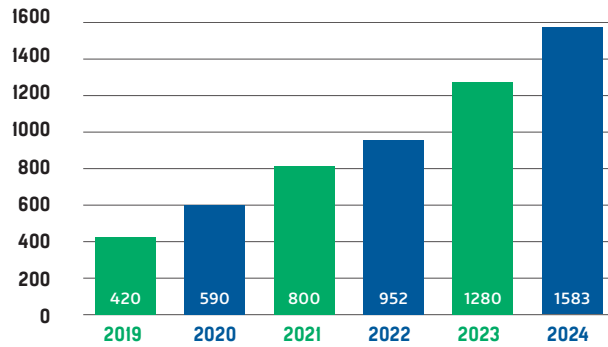
Vuonna 2024 otettiin käyttöön Terveystalon Sirius HR -työkyvyn ohjausjärjestelmä. Järjestelmä kokoaa työkyvyn seuraamisen ja hallinnan kannalta oleelliset tiedot yhdelle alustalle ja muuttaa ne ohjaustiedoksi esihenkilöitä, henkilöstöhallintoa ja työterveyshuoltoa varten. Järjestelmän käyttöönotosta järjestettiin HR:lle ja esihenkilöille koulutustilaisuuksia vuoden 2024 aikana.

Työnantajan ja työterveyspalveluntuottajan kesken on pidetty säännöllisiä palaveria ja lisäksi kahdesti vuodessa työterveyden sekä työkykyjohtamisen ohjausryhmien kokouksia.

## Sairauspoissaoloprosentti



Turvallisuushavaintojen määrä



## Työturvallisuus

**T**yoapaikkatapaturmataajuus kääntyi vuonna 2024 kasvuun edelliseen vuoteen verrattuna. Työapaikkatapaturmataajuus oli kertomusvuonna 20,9, kun se edellisenä vuonna oli 13,3. Työtaturmataajuudessa palattiin nyt vuoden 2022 tasolle. Suurin vaikuttava tekijä työapaikkatapaturmataajuuden nousulle oli talvella tapahtuneet liukastumiset sekä muut kävelyyn liittyvät kompastumiset liikennöinnin tehtävissä.

Fyysiset kuormittumiset sekä venähdykset ja nyrjähdykset lisääntyivät sekä liikennöinnin että kunnossapidon tehtävissä.

Taajuusluvuissa eivät ole mukana liikenteen järkyttävistä tilanteista aiheutuneet niin sanotut psyykkiset tapaturmat. Vertailtavuuden vuoksi ne on suodatettu pois myös aiempien vuosien luvuista.

Henkilöstön kasvava turvallisuustietoisuus näkyy turvallisuushavaintojen määrässä. Niiden vahva kasvutrendi jatkui, ja ilmoituksia tehtiin 24 prosenttia enemmän kuin edellisenä vuonna. Vuonna 2023 käyttöön otettua Valpas-järjestelmää hyödynnettiin entistä aktiivisemmin turvallisuushavainnoista ilmoittamiseen ja niiden käsittelyyn.

## Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

**H**R-palvelut ja työsuojeluorganisaatio on laatinut vuosille 2023–2026 Kaupunkiliikenne Oy:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Siinä on määritelty keskeiset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden painopistealueet sopimuskaudella.

Työsuojelutoimikunta ja HR määrittelevät vuosittaiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteet, ja ne vahvistetaan vuosittain osaksi Kaupunkiliikenne Oy:n työyhteisön kehittämissuunnitelmaa. Sovittujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteiden seuranta tapahtuu työsuojelutoimikunnan kokouksissa, ja vuoden toimenpiteiden toteutuminen arvioidaan yt-toimikunnan kokouksessa.

Vuoden 2024 keskeiset toimenpiteet liittyivät epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseen, kertapalkkioiden oikeudenmukaiseen seurantaan, tasa-arvoiseen mahdollisuuteen sijoittua eri työtehtäviin sekä perhevapaiden oikeudenmukaiseen hyödyntämiseen.

Esihenkilöitä koulutettiin vuoden 2024 aikana kurinpitomenettelyyn liittyviin asioihin,

ja puheeksi ottamisesta järjestettiin esihenkilöille kaksi valmennustilaisuutta.

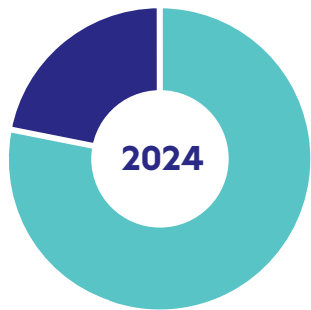
Kertapalkitsemisessa jaetut palkkiot jakaantuivat tehdyn selvityksen mukaan hyvin tasaisesti naisten ja miesten kesken. Miehillä myönnettiin vuoden aikana euromääräisesti 74 prosenttia kaikista palkkioista, kun miesten osuus henkilöstöstä oli 75 prosenttia.

Työsuojelutoimikunta selvitti vuoden 2024 aikana naisten hakeutumista teknisen alan avoimena olleisiin työtehtäviin. Selvityksestä ilmeni, että naisia oli palkattu teknisen alan työtehtäviin, mutta naisten jättämien rekrytointihakemusten määrä oli suhteellisen pieni.

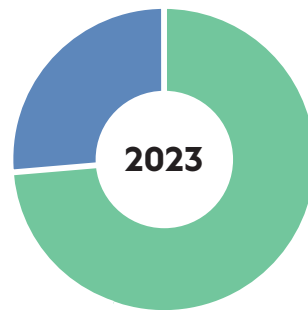
Vuonna 2024 aikana viestittiin henkilöstölle mahdollisuuksista hyödyntää vuonna 2024 voimaan tulleen lain suomina mahdollisuuksia perhevapaiden käyttämiseksi. Vuonna 2024 Kaupunkiliikenne Oy:llä ei-synnyttävien vanhempien osuus pidetyistä vanhempainvaipaista oli 28,7 prosenttia, kun vastaava luku Kelan tilastojen mukaan koko Suomessa oli 15,7 prosenttia.

# TUNNUSLUVUT

## Työntekijöiden määrä ja sukupuolijakauma



**Naiset 24 % (361)**  
**Miehet 76 % (1118)**

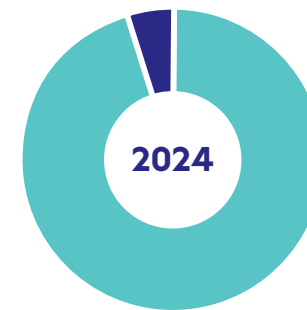


**Naiset 25,7 % (348)**  
**Miehet 74,3 % (1006)**

2024	2023
1479	1354

Työntekijöiden lukumäärä vuoden lopussa

## Työntekijöiden määrä sopimustyypeittäin



**Vakituinen henkilöstö 94,7 %**  
**Määräaikaiset 5,3 %**

	Naiset		Miehet		Yhteensä	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Vakinainen	342	328	1058	924	1400	1252
Määräaikainen	19	20	60	82	79	102
<b>Yhteensä</b>	<b>361</b>	<b>348</b>	<b>1118</b>	<b>1006</b>	<b>1479</b>	<b>1354</b>



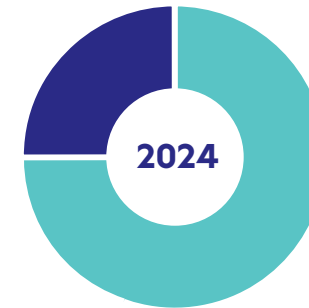
## Lähtövaihtuvuus

	2024	2023
Vakinaisten työntekijöiden vaihtuvuus, lkm	127	135
Vakinaisten työntekijöiden vaihtuvuus, %	8 %	9,8 %
Määräaikaisten työntekijöiden vaihtuvuus lkm	66	86
Määräaikaisten työntekijöiden vaihtuvuus %	4,5 %	5,3 %

## Työehtosopimusten piiriin kuuluvien työsuhteisten työntekijöiden osuus

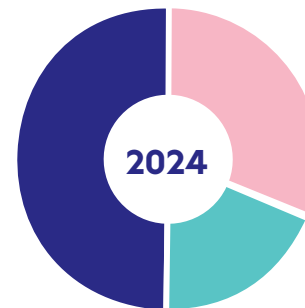
	2024	2023
Työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työsuhteisten työntekijöiden osuus	100 %	100 %
Rautatiealan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus	79,7 %	80,8 %
Rautatiealan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden osuus	20,3 %	19,2 %

## Johdon sukupuolijakauma

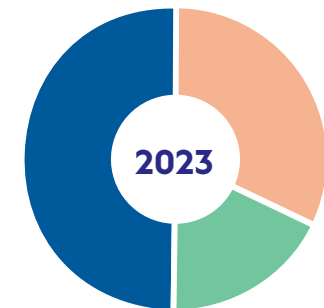


**Naiset 25 % (2)**  
**Miehet 75 % (6)**

## Henkilöstön ikäjakauma



**Alle 30 vuotta 15,2 % (225)**  
**31-50 vuotta 54,1 % (801)**  
**Yli 51 vuotta 30,7 % (453)**  
**Kaikki yhteensä (1479)**



**Alle 30 vuotta 14,7 % (154)**  
**31-50 vuotta 51,1 % (737)**  
**Yli 51 vuotta 34,2 % (463)**  
**Kaikki yhteensä (1354)**

## Koulutustuntien keskimääräinen lukumäärä

	2024	2023
Koulutustuntien keskimääräinen lukumäärä, naiset	2,4 tuntia	1,8 tuntia
Koulutustuntien keskimääräinen lukumäärä, miehet	1,7 tuntia	0,8 tuntia
Koulutustuntien keskimääräinen lukumäärä per henki	1,8 tuntia	1,5 tuntia

## Kirjattavien työtaturmien lukumäärä

2024	2023
177	45

**Työsuhteisten työntekijöiden työperäisten vammojen ja työtaturmista johtuvien kuolemantapausten sekä työperäisten terveysongelmien ja niistä johtuvien kuolemantapausten vuoksi menetettyjen päivien lukumäärä**

2024	2023
861	848

## Työterveyden ja työturvallisuuden hallintajärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät

2024	2023
100 %	100 %

## Työperäisistä vammoista ja työperäisistä terveysongelmista johtuvat kuolemantapaukset

2024	2023
0	0

## Sukupuolten palkkaero

	2024	2023
Naisten osuus säännöllisissä palkkatuloissa	23,4 %	23,9 %
Miesten osuus säännöllisissä palkkatuloissa	76,6 %	76,1 %

## Perhevapaat

	2024	2023
Perhevapaaseen oikeutettujen työntekijöiden määrä	1479	1354
Perhevapaalla olleiden työntekijöiden määrä	61	64
Perhevapaalla olleiden naisten määrä	12	21
Perhevapaalla olleiden miesten määrä	49	43
Perhevapaaseen oikeutettujen työntekijöiden osuus	100 %	100 %
Perhevapaalla olleiden työntekijöiden osuus	5,6 %	4,7 %
Perhevapaalla olleiden miesten osuus	20,5 %	32,8 %
Perhevapaalla olleiden naisten osuus	79,5 %	76,1 %

