

## **Henkilöstöraportti 2020**

**241/01.00.02.01/2021**

### **Konserni- ja henkilöstöjaosto 17.05.2021 § 17**

Valmistelija: Henkilöstöjohtaja Päivi Niemistö

Henkilöstöraportti laaditaan vuosittain kuvaamaan henkilöstöä koskevia asioita. Lisäksi tasekirjassa on lyhyt yhteenveto henkilöstöraportin tiedoista.

Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen vuosi koronapandemian ja talouden tasapainottamistimenpiteiden takia.

Yhteenvetona voidaan todeta, että poikkeuksellisesta vuodesta huolimatta henkilöstöraportissa esitettyjen tilastojen ja muun informaation valossa Kauhavan kaupungin henkilöstöasiat ovat keskimääräisellä tasolla tai osin erinomaisella tasolla verrattuna kunta-alaan yleisesti.

Sairauspoissaolojen määrä on kuitenkin ollut melko korkea vuodesta 2019 alkaen. Koronatilanteen takia vuonna 2020 lisääntyivät erityisesti lyhyet alle 3 päivän sairauspoissaolot, koska viranomaisohjeistusten mukaan työstä oli oltava pois lievienkin flunssa- ja vatsatautioreiden vuoksi. Myös koronatestausten tulosten odottaminen aiheutti sairauspoissaolojen lisääntymistä. Sairauspoissaoloja oli 18,7 kalenteripäivää/henkilötyövuosi/vuosi. Edellisenä vuonna sairauspoissaoloja oli 17,5 kalenteripäivää/henkilötyövuosi/vuosi. Mikäli koronatilanteen aiheuttamat sairauspoissaolot vähennetään poissaolojen määrästä, sairauspoissaolojen määrässä on tapahtunut hieman vähentymistä vuoden 2020 aikana verrattuna vuoteen 2019.

Syksyllä 2020 henkilöstöjohtaja ja työterveyshuolto tekivät yhteistyössä selvityksen sairauspoissaoloista ja niiden syistä. Selvitys osoitti, että sairauspoissaolojen lisääntymistä vuodesta 2019 alkaen selittävät useat eri tekijät. Merkittävimpänä tekijänä voidaan pitää työterveyshuoltopalveluiden järjestämistavan muutosta siten, että työterveyshuoltolain ja valtioneuvoston asetuksen (708/2013) edellyttämiä hyviä työterveyshuoltokäytäntöjen periaatteita noudatetaan.

Toimittaessa em. säädösten mukaisesti, hoidetaan tehostetusti mm. henkilöstön terveyden seuranta, työkykyasioiden selvittäminen, työkyvyn turvaaminen ja työntekijän ohjaaminen kuntoutukseen. Työterveyshuollon toiminnan seurauksena on tullut esiin mahdollisesti jo pitkäänkin olemassa olleita työkykyongelmia, joiden ratkaisemiseksi ja työntekijän terveyden turvaamiseksi on useissa tapauksissa ollut välttämätöntä myöntää sairauslomaa. Tämän tyyppisiä työkykyongelmia ovat aiheuttaneet erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairaudet.

Sairauspoissaolojen määrää selittää myös tietyillä ammattialoilla tapahtunut henkilöstön ikääntyminen, mikä vaikuttaa työtehtävien luonne huomioiden paitsi tuki- ja liikuntaelinsairauksien lisääntymiseen niin myös oireilun pahentumiseen.

Tuki- ja liikuntaelinsairauksien jälkeen seuraavaksi eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat

hengityselinsairaudet ja mielenterveyden häiriöt. Näiden osuus ei kuitenkaan ole merkittävän suuri.

Kaupungin työpaikoilla olevien sisäilmaongelmien takia selvitettiin tarkasti myös niiden mahdollinen vaikutus hengityselinsairauksista aiheutuviin sairauspoissaoloihin. Sisäilmaongelmaisissa rakennuksissa työskennelleillä ei kuitenkaan havaittu olevan merkittävästi enemmän hengityselinsairauksista aiheutuvia poissaoloja kuin muulla henkilöstöllä.

Selvityksen yhteydessä todettiin, että aktiivisen aikaisen puuttumisen mallin toimintatapoja noudattamalla voidaan työnantajan taholta vaikuttaa ainakin jossain määrin sairauspoissaolojen määrään. Toimintamallin avulla työkykyyn liittyvät ongelmat tunnistetaan aikaisessa vaiheessa ja ongelmien ratkaisemiseksi voidaan etsiä keinoja jo varhaisessa vaiheessa. Jatkossa aktiivisen aikaisen puuttumisen mallin käyttämistä työyksiköissä on tehostettava.

Lisäksi todettiin, että lääkärintodistuksia kirjoitettaessa tulee noudattaa valtakunnallista ns. käypä hoito -suositusta.sairauspoissaolotarpeen arvioinnissa ja sairauspoissaolojen kestossa.

Vuoden 2020 alussa tehtiin koko henkilöstöä koskenut henkilöstö- ja vakanssirakennetarkastelu, joka mahdollisti ns. luonnollisen poistuman (eläköitymiset, irtisanoutumiset) täysimääräisen hyödyntämisen siten, että avoimeksi tulleita tehtäviä täytettiin vain välttämättömiltä osin. Tarkastelun pohjalta tehtiin myös lukuisia rakenteellisia, toiminnallisia ja työtehtävien sisältöön kohdistuneita muutoksia. Henkilöstö- ja vakanssirakennetarkastelun jälkeen käynnistettiin yhteistoimintaneuvottelut, joiden seurauksena 7 henkilöä irtisanottiin ja 4 osa-aikaistettiin.

Talouden tasapainottamistoimenpiteet ja aikaan kouluverkossa tapahtuneet muutokset heijastuivat henkilöstöön ja työyksiköiden toimintaan monin eri tavoin. Kaikilla toimialoilla henkilöstön määrä vähentyi. Lisäksi tapahtui muutoksia työtehtävissä ja käyttöön otettiin uusia toimintatapoja tai tehtiin muita toiminnallisia muutoksia.

Koko henkilöstön määrä vähentyi vuoteen 2019 verrattuna 46 henkilöllä ja vakinaisten määrä 33 henkilöllä. Henkilöstön määrän vähentyminen alkoi jo vuoden 2019 loppupuolella, jolloin virkoja ja toimia jätettiin täyttämättä tiukennetun täyttölupamenetelyn seurauksena. Koko henkilöstön määrä on vähentynyt vuoteen 2018 verrattuna 73 henkilöllä ja vakinaisten määrä 65 henkilöllä.

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta on käsitellyt vuoden 2020 henkilöstöraportin 10.5.2021. Toimikunnalla ei ollut huomauttamista asiaan.

Konserni- ja henkilöstöjaoston käsittelyn jälkeen henkilöstöraportti viedään kaupunginhallituksen ja -valtuuston käsiteltäväksi.

### **Kaupunginjohtajan esitys:**

Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyy liitteenä olevan henkilöstöraportin vuodelta 2020 ja toimittaa sen kaupunginhallituksen käsiteltäväksi.

### **Kaupunginjohtajan muutettu esitys:**

Konserni- ja henkilöstöjaosto

1. ohjeistaa, että jatkossa henkilöstöraporteissa esitetään erikseen palkattomat

- sairauspoissaolot
2. hyväksyy liitteenä olevan henkilöstöraportin vuodelta 2020 ja toimittaa sen kaupunginhallituksen ja -valtuuston käsiteltäväksi.

**Päätös:**

Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyi yksimielisesti kaupunginjohtajan muutetun esityksen.

Lisätietoja: Henkilöstöjohtaja Päivi Niemistö, puh. 040 647 6506,  
etunimi.sukunimi@kauhava.fi

---