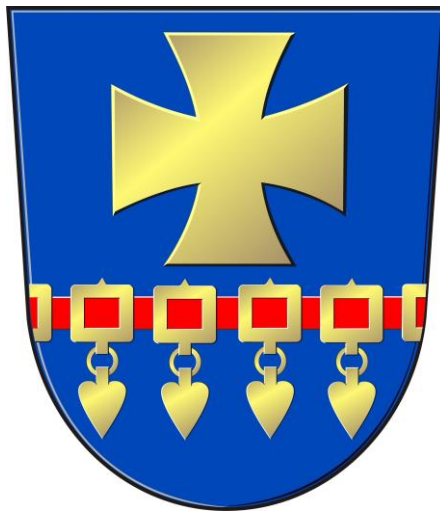


HENKILÖSTÖKERTOMUS

KAUHAVAN KAUPUNKI 2022



Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	3
2. HENKILÖSTÖHALLINTOA KOSKEVAT LINJAUKSET JA OHJEET	3
3. HENKILÖSTÖN TUNNUSLUKUJA VUONNA 2022.....	4
3.1. Henkilöstömäärä	4
3.2. Henkilöstön ikärakenne	5
3.3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	6
3.4. Henkilötyövuodet	6
3.5. Poissaolot	7
3.6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	10
4. JOHTAMINEN	10
5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	11
5.1 Työterveyshuolto	11
5.2 Tyky-toiminta.....	12
5.3 Työhyvinvointitutkimukset	12
5.4 Työsuojelu.....	12
6. INNOVATIIVISUUS JA VERKOSTOITUMINEN	13
7. PALKKAUSKUSTANNUKSET	14
8. YHTEENVETO.....	14

1. JOHDANTO

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja henkilöstötarpeiden ennakointi ovat osa kuntien strategia-työtä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja palvelutarpeiden muuttuessa. Henkilöstökertomuksessa pyritään antamaan johdolle ja päättäjille kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Henkilöstökertomuksessa esitetään Kauhavan kaupungin henkilöstöä kuvaavat keskeiset tilastot ja tunnusluvut vuodelta 2022. Tilastotiedot kertovat mm. henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista.

Kaupungin henkilöstöasioista vastaa kaupunginhallitus. Kaupunginhallituksen päätösvaltaa on delegoitu hallintosäännöllä konserni- ja henkilöstöjaostolle, kaupunginjohtajalle, henkilöstöjohtajalle sekä esihenkilöille.

Henkilöstökertomuksen laadintaan annettiin uusi suositus 1.1.2022 alkaen. Suosituksen sisällön on tuottanut Kunta- ja hyvinvointialueuudistus KT yhdessä Kuntien eläkevakuutuksen sekä työryhmään kuuluneiden eri kuntien edustajien kanssa. Kunta-alan pääsopijajärjestöt ovat osallistuneet suosituksen laadintaan kommentoimalla sitä laadintavaiheessa. Uusi suositus korvaa aiemman, vuonna 2013 annetun suosituksen ”Henkilöstövoimavarojen arviointi -suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen”.

Kauhavan kaupunki on aiemmin laatinut vuosittain henkilöstöraportin, jonka nimi uuden suosituksen myötä on muutettu henkilöstökertomukseksi vuodesta 2022 alkaen. Sisällöllisesti henkilöstökertomus vastaa pääsääntöisesti aiempaa henkilöstöraporttia, mutta uuden suosituksen mukaisia sisällöllisiä ja rakenteellisia muutoksia on tehty. Merkittävin rakenteellinen uudistus on luopuminen kaksiosaisesta raporttimuodosta, jossa teoreettinen ja tilastollinen osio olivat erillisinä. Uudessa henkilöstökertomuksessa osat on yhdistetty yhdeksi asiakirjaksi. Lisäksi tilastollisen osion taulukoita on uudistettu siten, että eri taulukoiden tietoja on yhdistetty ja niiden ulkoasua on parannettu.

Lisäksi käyttöön on otettu suosituksen mukaiset viisi tunnuslukua, jotka kerätään kunnissa käyttäen yhdenmukaisia laskentaperiaatteita. Tunnusluvut ovat henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät. Yhdenmukaisesti kerätyt ja raportoidut tunnusluvut mahdollistavat kuntien välisen vertailun.

Henkilöstökertomuksessa tarkoitetaan kunnalla tai työnantajalla Kauhavan kaupunkia ja työntekijällä sekä viranhaltijoita että työntekijöitä.

2. HENKILÖSTÖHALLINTOA KOSKEVAT LINJAUKSET JA OHJEET

Henkilöstöhallintoa ohjaavat lainsäädäntö, kunnallisen alan työ- ja virkaehtosopimukset sekä monet kaupungin omat ohjeet ja linjaukset, kuten:

- palkkausjärjestelmät
- työaikamääräykset
- etätyöohjeistus
- rekrytointiohje
- koulutusperiaatteet
- virkavapaita ja työlomia koskeva ohjeistus
- matkustusohjeet
- ohje sijaisten ottamisesta
- työsuojeluohjeistus
- sisäilmaohjeistus
- perehdyttämisohjeet
- muistamissääntö

- paikalliset sopimukset
- yhdenvertaisuussuunnitelma
- työkyvyn varhaisen tuen toimintamalli
- epäasiallisen kohtelun ja häirinnän hallinnan toimintamalli

3. HENKILÖSTÖN TUNNUSLUKUJA VUONNA 2022

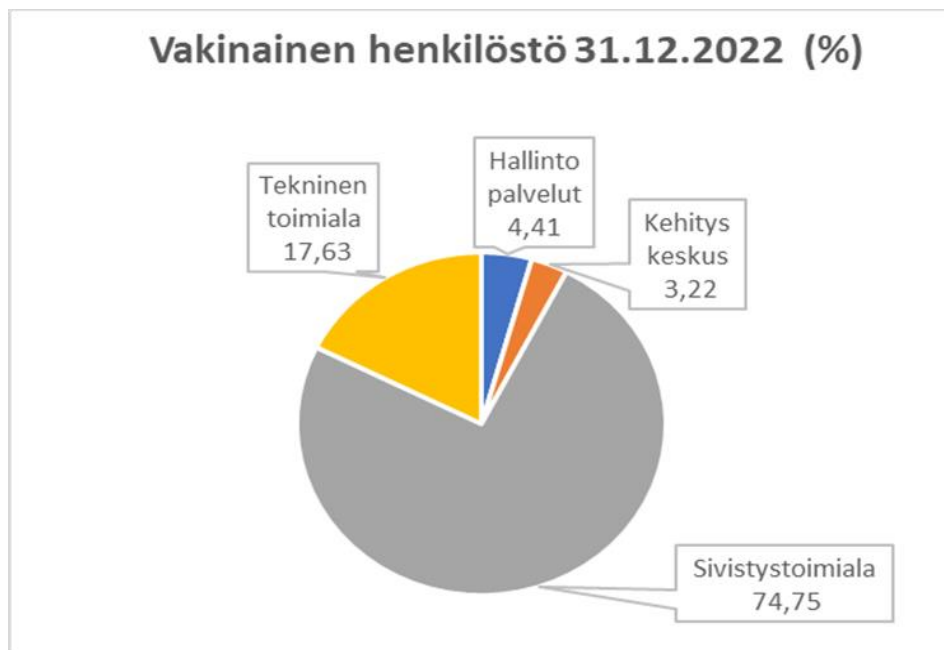
3.1. Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärä	31.12.2021	31.12.2022
Vakinaiset	520	460
Määräaikaiset	106	130
Yhteensä	626	590

Taulukko 1. Henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan

Henkilöstö- määrä toimi- aloittain	31.12.2021				31.12.2022			
	Vakinaiset	Määräaik.	Yht.	%	Vakinaiset	Määräaik.	Yht.	%
Hallintopalvelut	13	0	13	2,08	23	3	26	4,41
Kehityskeskus	61	7	68	10,86	9	10	19	3,22
Sivistystoimiala	348	91	439	70,13	336	105	441	74,75
Tekninen toimiala	98	8	106	16,93	92	12	104	17,63
Yhteensä	520	106	626	100,00	460	130	590	100,00

Taulukko 2. Henkilöstön määrä toimialoittain



Kaavio 1. Vakinaisen henkilöstön määrä toimialoittain

Vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt vuoteen 2021 verrattuna 60 henkilöllä. Vähentyminen on seurausta maatalouslomittajien siirtymisestä Kurikan kaupungin palvelukseen 1.1.2022 alkaen ja Lappajärven varhaiskasvatuksen henkilöstön siirtymisestä Alajärven kaupungin palvelukseen 1.8.2022 alkaen. Toisaalta Kauhavan kaupungin palvelukseen siirtyi 1.11.2022 alkaen 7 henkilöä Kuntayhtymä Kaksineuvoisen työpajatoiminnasta.

Henkilöstön määrä lisääntyi hallintopalveluissa, mikä aiheutui hallintopalveluiden keskittämiseen ja organisaatiomuutokseen liittyvistä ratkaisuista. Organisaatiomuutos ei kokonaisuutena tarkastellen lisännyt kaupungin henkilöstömäärää, sillä vastaava määrä hallinnon henkilöstöä vähentyi muilta toimialoilta. Maatalouslomittajien siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen näkyy kehityskeskusten henkilöstömäärän vähentymisenä. Sivistyksen ja teknisen toimialan henkilöstömäärät pysyivät lähes ennallaan vuonna 2022 verrattuna vuoteen 2021.

Määräaikaisen henkilöstön lukumäärässä ei tapahtunut merkittävää muutosta vuosien 2021 ja 2022 välillä. Määräaikaisen henkilöstön määrässä on vuosittaista vaihtelua riippuen mm. vakinaisen henkilöstön sairaus- ja vuosilomista sekä muista poissaoloista.

Henkilöstöresurssien kasvun hillitsemiseksi käytössä on ollut täyttölupamenettely, joka koskee sekä vakinaista henkilöstöä että yli kahden kuukauden pituisia määräaikaisia tehtäviä. Vuonna 2020 tehdyn henkilöstö- ja vakanssirakennetarkastelun tulosten mukaisesti edelleen pyritään hyödyntämään täysimääräisesti ns. luonnollinen poistuma (eläköitymiset ja irtisanoutumiset) sekä rajoittamaan määräaikaisen henkilöstön rekrytointia.

3.2. Henkilöstön ikärakenne

Ikärakenne	alle 30 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-64 v	65-69 v	Yht.	Keski-ikä
2021	62	95	166	226	67	10	626	48,5
2022	51	99	153	212	71	4	590	48,0
% osuus 2022	8,64	16,78	25,93	35,93	12,03	0,68	100	

Taulukko 3. Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä, vakinaiset ja määräaikaiset

Ikärakenne	alle 30 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-64 v	65-69 v	Yht.	Keski-ikä
2021	26	73	144	212	63	2	520	49,7
2022	15	74	128	180	61	2	460	49,6
% osuus 2022	3,26	16,09	27,83	39,13	13,26	0,43	100	

Taulukko 4. Henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä, vakinaiset

Henkilöstön ikärakenteessa ei tapahtunut vuonna 2022 merkittäviä muutoksia verrattuna vuoteen 2021. Myös henkilöstön keski-ikä oli lähes sama sekä vuonna 2021 että vuonna 2022.

3.3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

	Lähteneet			Yht.	Vaihtuvuus%	Saapuneet				
	Eläke	Eronnut	Liikkeenluovutus			Uudet	Sis. siirto	Liikkeenluovutus	Yht.	Vaihtuvuus%
2021	20	18	54	92	17,69	7	5	0	12	2,3
2022	14	20	26	60	13,04	31	16	4	51	11,1

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Organisaatiosta poistumista tapahtuu vakinaisen henkilöstön osalta lähinnä eläköitymisten yhteydessä. Keskimääräinen eläköitymisikä kaikki eläkeuodot huomioiden oli 61,9 vuotta, mikä on hieman korkeampi kuin koko maassa keskimäärin (60,9 vuotta). Kunta-alalla keskimääräistä eläköitymisikää laskee joidenkin työntekijäryhmien muita alemmat ns. ammatilliset eläkeiät. Toisaalta keskimääräinen eläköitymisikä nousee, koska yhä useammat jatkavat työssä siitä huolimatta, että vanhuuseläkkeelle siirtyminen olisi mahdollista. Muiden kuin eläköitymisen takia irtisanoutuneiden osalta vaihtuvuus on kokonaisuutena tarkastellen melko vähäistä.

Vuosien 2021 ja 2022 aikana lähteneiden henkilöiden vaihtuvuusprosentti on ollut aiempiin vuosiin verrattuna tavanomaista selvästi korkeampi sen seurauksena, että henkilöstöä on siirtynyt muiden työnantajien palvelukseen liikkeenluovutusperiaatteella. Vaihtuvuusprosentti on pysytellyt aiempina vuosina n. 6,5 – 7 prosentin suuruisena.

Palvelukseen tulleiden määrä oli vuonna 2022 selvästi suurempi kuin vuonna 2021, sillä lähes kaikki avoimeksi tulleet vakinaiset tehtävät täytettiin. Vuonna 2020 tehdyn henkilöstö- ja vakanssirakenteen tarkastelun seurauksena henkilöstöresurssin mitoitus on erittäin tiukka, joten avoimien tehtävien täyttämättä jättäminen ei ole ollut siinä määrin mahdollista kuin oli vielä vuonna 2020 ja 2021. Sisäiset siirrot (ml. vakinaistetut tehtävät) lisääntyivät verrattuna vuoteen 2021, koska vuoden 2022 aikana vakinaistettiin tavanomaista enemmän henkilöstöä mm. siivouspalveluissa.

Avoimena oleviin virkoihin ja toimiin on pääsääntöisesti saatu rekrytoitua kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä. Muutamilla ammattialoilla rekrytoiminen on ollut haasteellista. Eriyksen vaikeaa on ollut koulupsykologien, joidenkin varhaiskasvatuksen yksiköiden sekä nuorisopalveluiden henkilöstön rekrytoiminen. Ruokapalveluissa on ollut vaikea löytää henkilöstöä sijaisuuksiin.

3.4. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodet toimialoittain	v. 2021	v. 2022
Hallintopalvelut	12,61	25,51
Kehityskeskus	58,01	10,28
Sivistystoimiala	422,72	422,03
Tekninen toimiala	107,06	107,09
Yhteensä	600,40	564,91

Taulukko 6. Henkilötyövuodet toimialoittain

Henkilöstöraporttisuosituksen mukaan henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilöstö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aika-prosenttiaan vastaavasti. Osan vuotta palvelussuhteessa olleiden työskentelyaika lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Henkilötyövuosilaskelmassa huomioidaan kaikki palkallinen työskentelyaika sekä palkallisten poissaolojen aika.

Henkilötyövuosien määrä on aina enintään yksi/hlö, joten ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Osa-aikaisia palvelussuhteita on eniten sivistystoimialalla koulunkäynninohjaajilla sekä 31.12.2021 saakka kehityskeskuksesta maatalouslomittajilla. Kaupunki on toiminut työnantajan työntarjoamisvelvollisuuden mukaisesti tarjoamalla työtä osa-aikaiselle henkilöstölle, mikäli heille soveltuvaa työtä on tullut tarjolle.

Sekä sivistystoimialalla että teknisellä toimialalla henkilötyövuosien määrät olivat lähes samat vuosina 2021 ja 2022. Kehityskeskuksen henkilötyövuosien määrä väheni maatalouslomittajien siirryttyä Kurikan kaupungin palvelukseen 1.1.2022 alkaen. Hallintopalveluiden henkilötyövuosien määrä kasvoi vuonna 2022 vuoteen 2021 verrattuna sen seurauksena, että osa hallinnon henkilöstöstä siirtyi muilta toimialoilta hallintopalveluiden henkilöstöksi.

3.5. Poissaolot

Poissaolot (kalenteripv)	v. 2021			v. 2022		
	Kaikki yht.	Palkallinen	Palkaton	Palkallinen	Palkaton	Kaikki yht.
Sairaus (sis.työtapaturmat, tartuntaudit ja ammattitaudit)	12427			10734	427	11161
-työtapaturmat	301			147	0	147
-tartuntatautilakiperusteiset	728			2004	0	2004
Kuntoutus	479			0	160	160
Perhevapaat	5577			981	4840	5821
Lapsen sairaus	383			691	22	713
Vuorotteluvapaa	136			0	370	370
Lomautus	1352			0	1428	1428
Muut vapaat	6874			123	7529	7652
Yhteensä	27228			12529	14776	27305

Taulukko 7. Poissaolopäivät kalenteripäivinä

Sairaus (sis.työtaturmat, tartuntaudit ja ammattitaudit)	2022		
	Palkalliset	Palkattomat	Yht.
1-7 pv	5243	25	5268
8-29 pv	3359	62	3421
30-59 pv	1324	30	1354
60-89 pv	409	67	476
90-179 pv	399	243	642
yli 180 pv	0	0	0
Yht.	10734	427	11161
Yht. keskimäärin/hlötyövuosi	19,0	0,8	19,8
Sairauspoissaoloprosentti: 7,4 %			
0 päivää sairastaneet : 27 henkilöä			

Taulukko 8. Sairauslomat keston mukaan

Poissaolopäivät on vuoden 2022 osalta eritelty palkallisiin ja palkattomiin. Vuoden 2021 osalta raportoinnissa ei vielä ollut mahdollista tehdä em. erittelyä.

Poissaolopäivien kokonaislukumäärä pysyi lähes samana kuin vuonna 2021, mutta poissaolosyiden välillä oli lukumääräisiä eroja verrattuna vuoteen 2021. Merkittävin muutos poissaoloissa on sairauspoissaolojen lukumäärässä tapahtunut muutos.

Uuden henkilöstökertomussuosituksen mukaan sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä henkilötyövuotta kohden. Tämä saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla se henkilötyövuosien yhteismäärällä. Em. laskentatapa poikkeaa Kauhavan kaupungin aiemmin käyttämästä laskentatavasta. Lisäksi sairauspoissaolojen jaottelu niiden keston perusteella on uudessa suosituksessa ohjeistettu aiemmasta poiketen. Näiltä osin vuosien 2021 ja 2022 raportoinnit eivät ole vertailukelpoisia keskenään.

Uuden henkilöstökertomussuosituksen mukainen sairauspoissaoloprosentti ei ole aiemmin ollut käytössä Kauhavan kaupungin henkilöstöraportoinnissa. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Kaupungin henkilöstöhallintojärjestelmän mukaan koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika on 151 248,1 tuntia, joten sairauspoissaoloprosentiksi muodostuu 7,4 %.

Sairauspoissaoloiksi luetaan työntekijän omasta sairaudesta aiheutuvat poissaolot, työtaturmat, työmatkataturmat ja ammattitaudit. Sairauslomien ajalta maksetaan täyttä palkkaa ensimmäiseltä 60 kalenteripäivältä ja 2/3 palkkaa seuraavilta 120 kalenteripäivältä, minkä jälkeen sairausloma on palkaton. Palkalliset sairauslomat sisältävät ne kalenteripäivät, joiden ajalta on maksettu 2/3 palkkaa.

Sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt vuoteen 2021 verrattuna 1266 kalenteripäivällä. Sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohti oli keskimäärin 19,8 kalenteripäivää. Mikäli sairauspoissaolot laskettaisiin henkilöä kohti aiemmin käytössä olleen laskentatavan mukaisesti, olisi vuoden 2022 sairauspoissaolojen määrä keskimäärin 18,7 kalenteripäivää/hlö (19,9 kalenteripäivää/henkilö vuonna 2021). Sairauspoissaolojen määrään on edelleen vaikuttanut merkittävästi koronapandemia, sillä viranomaisohjeistusten mukaisesti vähäistenkin flunssaoireiden takia oli oltava poissa työstä. Lisäksi koronatestin tulosten odottaminen on rinnastettu lyhytaikaiseen sairauslomaan, joten em. poissaolot on kirjattu sairausloma –koodilla henkilöstöhallinnon järjestelmään.

Taulukon 8 tietojen osalta on huomioitava, että lukumäärien sijoittuminen taulukossa esitettyihin lukumäärärajoihin ei ole täysin yksiselitteistä. Peräkkäin voi olla samasta sairaudesta aiheutuvia useita sairauslomia, jotka henkilöstöhallinnon järjestelmä käsittelee erillisinä sairauslomajaksoina.

Taulukossa 8 on kuitenkin selvästi havaittavissa koronatilanteen vaikutukset, sillä melkein puolet kaikista sairauspoissaoloista on ollut kestoaltaan 1-7 pv. Myönteistä kehitystä on tapahtunut pitkien sairauslomien (kesto yli 30 päivää) osalta, joiden suhteellinen osuus kaikista sairauslomista on vähentynyt verrattuna aiempiin vuosiin.

Työtapaturmista ja työmatkatapaturmista aiheutuvien poissaolojen määrä vähentyi melkein puolella verrattuna vuoteen 2021. Vuonna 2022 em. poissaoloja oli 147 kalenteripäivää, vuonna 2021 niitä oli 301 kalenteripäivää. Useimmat tapaturmat tapahtuivat kaatumisten, kompastumisten tai horjahdusten seurauksena.

Edelleenkin suurin osa sairauspoissaoloista määrällisesti tarkasteltuna aiheutuu tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Näitä sairauksia on erityisesti henkilöstöllä, joka työskentelee fyysisesti kuormittavissa tehtävissä kuten puhtauspalveluiden ja ruokahuollon tehtävissä.

Seuraavaksi eniten poissaoloja aiheuttivat hengityselinsairaudet, kuten esimerkiksi poskiontelotulehdukset, keuhkoputkentulehdukset, flunssat ym. ylähengitystiesairaudet. Sisäilmaongelmat aiheuttavat hengityselinsairauksia, mutta sisäilmaongelmaisissa rakennuksissa ei kuitenkaan ole ollut sairauspoissaoloja juurikaan sen enempää kuin terveissä rakennuksissa työskentelevillä.

Erilaiset mielenterveys sairaudet ovat aiheuttaneet sairauspoissaoloja melko paljon, mutta ei kuitenkaan enempää kuin kunta-alalla keskimäärin. Työterveyshuollon tilastojen mukaan niiden määrässä on havaittavissa vähentymistä. Mielenterveys sairauksiin lasketaan myös unettomuus, joka melko monissa tapauksissa aiheutuu muista syistä kuin esimerkiksi työperäisestä kuormituksesta.

Sairauslomien keston ja määrään voidaan työterveyshuollon lääkäreiden ja muun henkilöstön taholta vaikuttaa mm. siten, että todistusten kirjoittamisessa noudatetaan valtakunnallista ns. Käypä hoito –suositusta.

Työnantajan taholta sairauslomien määrään voidaan vaikuttaa noudattamalla aiempaa järjestelmällisemmin työkyvyn varhaisen tuen toimintamallin mukaisia toimintatapoja. Toimintamallin tavoitteena on pitää henkilöstö työkykyisenä mahdollisimman pitkään mm. työntekijän kanssa käytävien keskustelujen sekä mahdollisesti tarvittavien työhön ja työolosuhteisiin liittyvien toimenpiteiden tekemisen avulla.

Myös työntekijät itse voivat vaikuttaa sairauslomien määrään terveellisiä elämäntapoja noudattamalla sekä huolehtimalla muutoinkin omasta terveydestään. Työnantajan antamien ohjeistusten noudattaminen mm. nostoissa ja taakkojen siirtämisessä sekä henkilösuojaimien käyttämisessä vähentää myös osaltaan alttiutta sairastumisiin ja tapaturmiin.

Yksi sairauslomien määrää lisäävä tekijä on henkilöstön ikääntyminen. Iän myötä erityisesti tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleistyvät ja oireet pahenevat.

Vuoden 2022 sairauspoissaolojen määrässä näkyy muutosta vähenevään suuntaan. Myönteiseen muutokseen ovat vaikuttaneet erityisesti ns. Käypä hoito –suosituksen noudattaminen työterveyshuollossa, työnantajan taholta tapahtuva aiempaa järjestelmällisempi työkyvyn varhaisen tuen toimintamallin noudattaminen, työkokeilujen toteuttaminen ja osa-aikaisten sairauslomien käyttäminen.

Koronatilanteen seurauksena tapahtuneen lyhytaikaisten sairauspoissaolojen määrän lisääntymisen takia vuonna 2022 vain 27 henkilöä ei ollut päivääkään poissa työstä sairauden takia. Vuonna 2021 koko henkilöstöstä 282 henkilöllä ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää.

3.6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Koulutus	v. 2021			v. 2022		
	Kaikki yht.	Palkallinen	Palkaton	Palkallinen	Palkaton	Kaikki yht.
Ammatillinen henkilöstökoulutus	401			394	0	394
Muu koulutus	27			31	43	74
Yhteensä	428			425	43	468

Taulukko 9. Koulutuspäivät

Koulutuspäivien määrä vaihtelee vuosittain kulloisenkin koulutustarpeen mukaisesti. Koulutuspäivien lukumäärä on pysynyt samalla tasolla kuin vuonna 2021. Koulutuspäivien lukumäärään eivät sisälly opettajien Veso-koulutukset.

Koronapandemiaan edeltävään aikaan verrattuna koulutuspoissaolot ovat vähentyneet merkittävästi. Koronatilanteen takia koulutuksia järjestettiin tavallista vähemmän eikä koulutuksiin osallistuminen ollut suositeltavaakaan turvallisuusohjeiden mukaan. Koulutustilaisuuksiin osallistuttiin pääosin Teams- tms. yhteyksiä käyttämällä. Suurin osa koulutuksista oli alle 6 tunnin mittaisia, joten niitä ei kirjattu henkilöstöhallinnon järjestelmään vuonna 2022 voimassa olleen ohjeistuksen mukaan.

Ammatillisen osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen lisäksi koulutukset ovat liittyneet mm. uusien tietokoneohjelmien käyttöön ottamiseen tai jo käytössä olevien ohjelmien päivityksiin.

Muut koulutukset ovat pääosin luottamusmies- tai työsuojeluvaltuutettukoulutuksia.

Koulutuspalvelukustannuksia kertyi vuonna 2022 yhteensä 56.458,70 euroa (68.380,46 euroa vuonna 2021). Kaupunki sai Työllisyysrahaston maksamia koulutuskorvauksia 7.704, 85 euroa vuonna 2022 (894,38 euroa vuonna 2021).

Henkilöstöllä on omaehtoista kouluttautumishalukkuutta, mikä ilmenee mm. tutkintotasojen korottamisena ja lisäpätevyyden hankkimisena. Varsinaisia ammattipätevyyksiä ei ole suoritettu merkittävässä määrin, koska kaupungin palvelukseen tulevilla on jo rekrytointivaiheessa oltava vaadittu tutkinto. Aiemmin ammattipätevyyden puuttuminen oli yleisempää, mutta tilanne on muuttunut, koska henkilöstöä on ohjattu suorittamaan tehtävässä vaadittava koulutus. Kaupunki työnantajana kannustaa tutkintotavoitteiseen koulutukseen osallistumista myöntämällä 3 ylimääräistä vapaapäivää tutkinnon suorittamisesta. Kouluttautumista tuetaan myös myönteisellä suhtautumisella koulutusta varten haettuihin vapaisiin.

4. JOHTAMINEN

Esihenkilörakenne koostuu virassa toimivista virkavastuullisista esihenkilöistä sekä työsuhteessa olevista työnjohdollisista esihenkilöistä. 31.12.22 virka- ja työsuhteessa olevia esihenkilöitä oli yhteensä 33. Työsuhteisia esihenkilöitä oli 8.

Monet esihenkilöistä ovat suorittaneet johtamiskoulutuksia, kuten johtamisen erikoisammattitutkinnon tai laajahkoja esimieskoulutuksia. Koska kouluttautumistarve on jatkuvaa, työnantajan taholta järjestettiin vuosina 2018 – 2019 kaikille esihenkilöille tarkoitettu 1,5 vuoden kestoinen lähiesimieskoulutus yhteistyössä Suomen Yrittäjäopiston kanssa. Kouluttautumistarvetta on kuitenkin yhä edelleen kaikilla toimialoilla.

Työnantajan taholta on edellytetty, että esihenkilöt pitävät säännöllisiä työyksikkökohtaisia palaveria henkilöstölleen. Palaverien tiheys vaihtelee toiminnan luonteen mukaisesti, mutta käytännössä koko henkilöstö on niiden piirissä. Työnantaja edellyttää myös, että esihenkilöiden tulee käydä kehityskeskustelut vuosittain.

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

Henkilöstön työkykyä pyritään ylläpitämään ja kehittämään yhdessä esihenkilöiden, työterveyshuollon sekä työsuojeluhenkilöstön kanssa. Tavoitteena on, että myös työntekijät itse tunnistavat oman työkykynsä esteitä ja pyrkivät niitä aktiivisesti poistamaan. Työnantaja tukee erilaisilla toimenpiteillä omaehtoista toimintaa. Esimerkkinä tästä on vuodesta 2021 alkaen yhteistyössä työterveyshuollon, elämänlaatu- ja kaupunkin henkilöstöhallinnon kanssa käynnistetty Tuuli -ryhmä (Tuu liik-kumaan). Ryhmässä pyritään ennaltaehkäisevästi edistämään työkyvyn säilymistä ja terveyden ylläpitämistä. Ryhmä toimii n. 9 kuukauden ajan ja niihin kuuluu n. 10 työterveyshuollon valitsemaa henkilöä kaupungin eri työyksiköistä.

Sairauspoissaoloja pyritään vähentämään työkyvyn varhaisen tuen toimintamallin avulla. Mallin mukaan tietty määrä poissaoloja tai muut havaitut ongelmat työkyvyssä tai työn tekemisessä velvoittavat esihenkilöt käymään asiasta keskustelun työntekijän kanssa. Tavoitteena on tarttua ongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa, johon vaikuttavat suoraan tai välillisesti mm. työn terveellisyys ja turvallisuus, työilmapiiri, työn järjestelyt, yhteisöllisyys ja yhteishenki, johtamisen laatu, työntekijän oman osaamisen hyödyntämisen mahdollisuus sekä henkilöstön oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu.

Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia. Vastuu työhyvinvoinnista ja hyvästä työilmapiiristä on sekä esihenkilöillä että työntekijöillä.

Työhyvinvointi muodostuu työpaikoilla osana arjen toimintoja. Sen lisäksi työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa mm. työtoiminnan, työterveyshuollon palveluiden ja työsuojelullisten toimenpiteiden avulla.

5.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut ostettiin 31.8.2018 saakka Kuntayhtymä Kaksineuvoiselta Härmämedi Oy:n tuottamina. 1.9.2018 alkaen työterveyshuollon palvelut on ostettu suoraan Härmämedi Oy:ltä. Viimeisin työterveyshuollon toimintasuunnitelma on tehty vuosille 2023–2025.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on säännöllistä ja monipuolista. Työkyvyn arviointitilanteissa käydään tarvittaessa työkykyneuvotteluja (ns. kolmikantaneuvottelut), joiden seurauksena on tehty erilaisia työkykyä ylläpitäviä toimenpiteitä, kuten töiden uudelleenjärjestelyjä ja työkokeiluja. Työkykyneuvotteluihin osallistuvat työterveyshuollon edustaja, työntekijä, esihenkilö sekä tarvittaessa henkilöstöjohtaja.

Kaupunki saa työterveyshuollon kustannuksiin korvausta Kelalta. Kokonaiskustannuksista lasketuna korvaus on n. 50 – 60 % vaihdellen korvausluokittain. Vuonna 2022 työterveyshuollon bruttokustannukset olivat 321.895 euroa (328.550 euroa vuonna 2021). Työterveyshuollon kustannuksiin kaupunki sai vuonna 2022 Kelan korvausta siten, että nettokustannukset olivat 224.812 euroa (254.584 euroa vuonna 2021).

Kulut ovat vähentyneet verrattuna vuoteen 2021 siitä huolimatta, että koronapandemia on aiheuttanut tavanomaista enemmän asiointia työterveyshuollossa mm. koronatestausten sekä tartuntatautitodistusten hakemisen takia. Kustannusten pienentymistä on tapahtunut kaupungin henkilöstön

lukumäärän vähentymisen seurauksena, mutta myös digitaalisten palveluiden käyttämisen kuten etävastaanoton käyttämisen ansiosta.

5.2 Tyky-toiminta

Tyky-toiminnassa käytetään sähköistä ePassi –palvelua, jolla voi maksaa liikunta- ja kulttuuritilaisuuksia sekä hyvinvointipalveluja. Etuuden arvo vuonna 2022 oli 100 euroa/henkilö.

Lisäksi työyksiköille on suunnattu tyky-rahaa noin 29 eur/työntekijä/vuosi. Työyksikkökohtaisen tyky –rahan käyttämisestä työyksiköt saivat itse päättää. Vastuu tyky-toiminnan järjestämisestä työyksiköissä on sen henkilöstöllä. Koronatilanteen takia yhteisiä tilaisuuksia ei kuitenkaan käytännössä ollut mahdollista järjestää entiseen tapaan vuoden 2022 aikana.

Vuoden 2022 aikana ei järjestetty henkilöstöjuhlaa. Loppuvuodesta koronatilanteen helpotettua järjestettiin sen tilalle henkilöstölle mahdollisuus käydä ruokailemassa työyksiköittäin. Lisäksi henkilöstö sai osallistua Sami Hedbergin Stand up -show´hun.

Aiempiä vuosina koronavuosia lukuun ottamatta kaupungin henkilöstö on osallistunut työyksiköittäin jouluruokailuun, joka on järjestetty eri yksiköissä eri tavoin. Vuonna 2022 aiemmasta poiketen kaupungin koko henkilöstölle järjestettiin yhteinen jouluruokailu Hela -ravintolan tiloissa.

5.3 Työhyvinvointitutkimukset

Vuonna 2021 tehtiin koko kaupungin henkilöstöä koskeva työhyvinvointikysely, jossa mitattiin myös johtamisen laatua. Kyselyn toteutti Kuntien Eläkevakuutus.

Vastausprosentti oli 48,5. Kyselyn tulokset osoittivat, että Kauhavan kaupungin toiminta on kunta-alan keskimääräistä tasoa. Joiltakin osin kaupungin toiminta on hyvää ja jopa erinomaista, mutta myös kehittämiskohteita on mm. tiedottamisessa, avoimuudessa ja osallistamisessa.

Kyselyn tuloksia koko organisaation tasolla on käsitelty syksyn 2021 aikana kaupungin johtoryhmässä, työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa sekä kaupungin johtoryhmän ja työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan yhteisessä tilaisuudessa. Viimeksi mainitussa tuloksia analysoi organisaation ulkopuolinen työelämäasiantuntija.

Koko organisaatiota koskevan tarkastelun jälkeen työhyvinvointikyselyn tuloksia on käsitelty alkuvuoden 2022 aikana työyksiköissä toimialajohtajien määrittelemällä tavalla.

Seuraava työhyvinvointitutkimus tehdään vuoden 2023 aikana.

5.4 Työsuojelu

Työnantaja vastaa työturvallisuuslain mukaisesti työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

Työsuojeluvastuu on jakautunut lain edellyttämällä tavalla. Ylin johto vastaa mm. toimintaedellytysten turvaamisesta sekä työsuojelun toteuttamisesta yleisesti. Linjaorganisaation esihenkilöt (keski-johto ja työnjohto) vastaavat työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvistä työyksikkökohtaisista toimenpiteistä ja ratkaisuista. Henkilöstön velvollisuutena on noudattaa työnantajan edustajien ohjeita ja määräyksiä sekä ilmoittaa esihenkilölle havaitsemistaan vaaratilanteista.

Työsuojeluorganisaatio uudistui vuoden 2018 alussa. Tällöin määritettiin uudelleen mm. työsuojeluvaltuutettujen lukumäärä sekä vapautukset työajasta. Myös yhteistoimintaorganisaatiota uudistettiin samasta ajankohdasta alkaen, jolloin yhteistoiminta järjestettiin aiemman työsuojelutoimikunnan ja yt-ryhmän sijasta yhdeksi kaikkia yhteistoiminta-asioita käsitteleväksi työsuojelu- ja

yhteistyötoimikunnaksi. Toimikunnassa on työsuojeluvaltuutettujen lisäksi pääluottamusmiehiä sekä muita ammattijärjestöjen edustajia. Työnantajan edustajina toimikunnassa ovat kaupunginjohtaja (esittelijä ja puheenjohtaja) sekä henkilöstöjohtaja (sihteeri).

Kaupungin työsuojelupäällikkönä toimii henkilöstöjohtaja, mutta vuonna 2022 tehtävää hoiti tilapäisten tehtäväjärjestelyiden aikana palkkasihteeri Mia Ahl 1.9.2022 alkaen.

Toimikaudella 2022 – 2025 työsuojeluvaleilla valittuja työsuojeluvaltuutettuja ja varavaltuutettuja on kaksi seuraaville henkilöstöryhmille

- teknisen toimialan henkilöstö
- muu kuin em. henkilöstö

Lisäksi toimihenkilöt (ylin johto sekä ns. päällikötaso) ovat asettaneet keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetun.

Työsuojeluhenkilöiden (työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut) tehtävät on määritelty laissa. Työsuojeluhenkilöt eivät ole vastuussa työsuojelusta paitsi, jos he toimivat linjaorganisaatiossa sellaisissa virkatehtävissä, joihin em. toimivalta sisältyy.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta säättää, että työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään yksittäisen työntekijän tai työntekijäryhmän osalta heidän ja heidän esihenkilöidensä kesken (ns. välitön yhteistoiminta). Työsuojeluvaltuutettu voi osallistua asian käsitteilyyn, jos työntekijä hyväksyy työsuojeluvaltuutetun läsnäolon.

Laajat ja koko organisaatiota koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa (ns. edustuksellinen yhteistoiminta).

Kaupungilla on sisäilma-asioita käsittelevä sisäilmatyöryhmä, johon kuuluvat teknisen toimialan edustajat, työsuojelupäällikkö, kaksi työsuojeluvaltuutettua, työterveyshuollon edustaja sekä viestintä- ja markkinointikoordinaattori. Lisäksi kokouksiin kutsutaan tarvittaessa asiantuntijoita, kuten terveystarkastaja, toimialajohtajia tai vastuualueiden päälliköitä. Sisäilmaongelmien käsittelystä on laadittu ohjeistus, jota sisäilmaongelmaa epäiltäessä ja asiaa käsiteltäessä tulee noudattaa. Sisäilmaongelmat ovat työllistäneet kaupungin koko organisaatiota hyvin laajasti jo useiden vuosien ajan.

Vuodesta 2022 alkaen kaikissa kaupungin työyksiköissä on kiinnitetty erityistä huomiota vaarojen arvioinnin ja riskien hallinnan ajantasaistamiseen. Prosessi käynnistettiin osallistumalla Työturvallisuuskeskuksen koulutukseen. Koulutuksessa olivat mukana lähes kaikki kaupungin esihenkilöt sekä työsuojeluhenkilöt. Vaarojen arviointiin ja riskien hallinnan toteuttamiseen otettiin avuksi Työturvallisuuskeskuksen joulukuussa 2021 julkaisema uusi Työturvallisuustutka -työkalu. Aiemmin arvioinnissa käytettiin paperisia lomakkeita tai RiskiArvi -työkalua.

Työturvallisuustutkan käyttökoulutus järjestettiin alkuvuodesta 2022 ja välittömästi sen jälkeen käynnistettiin työyksikkökohtaiset vaarojen ja riskien arvioinnit uutta työkalua käyttäen. Arviointi on jatkuvaa, työyksiköiden esihenkilöiden vastuulla olevaa toimintaa.

6. INNOVATIIVISUUS JA VERKOSTOITUMINEN

Innovatiivisuus

Henkilöstöllä on mahdollisuus tehdä aloitteita ja ehdotuksia toiminnan kehittämisestä sekä suoraan omalle esimiehelle että intrassa olevan lomakkeen kautta. Vuonna 2012 on hyväksytty innovaatio-toiminnan sääntö, jossa määriteltiin mm. innovaatioista maksettavat palkkiot. Aloitteita ja innovaatioita ei tehty vuonna 2022.

Verkostoituminen

Sekä työntekijöitä että esihenkilöitä kannustetaan tekemään yhteistyötä saman alan henkilöstön kanssa niin naapurikuntien kuin laajemminkin muiden kuntaorganisaatioiden kanssa.

7. PALKKAUSKUSTANNUKSET

Palkkakustannukset, 1000 eur	v. 2021	v. 2022
Palkat yhteensä, josta	22181	23225
-vuosiloma-ajan palkat	2311	2401
-sairauspoissaolojen palkat	940	870
sairausvakuutuskorvaukset	305	185
tartuntatautikorvaukset	68	183
tapaturmakorvaukset	66	15
-sairauspoissaolojen palkat, netto	501	487
-perhevapaiden palkat	90	92
perhevapaakorvaukset	29	30
-perhevapaiden palkat, netto	61	62
Työnantajan eläke- ja muut vakuutusmaksut	6949	6543
Palkkakustannukset yhteensä	29130	29768

Taulukko 10. Palkkakustannukset sivukuluineen

Taulukossa 10 tarkoitetaan sairaus- ja perhevapaapoissaolojen nettosummalla bruttopalkkaa vähennettynä Kelan maksamilla sairauspäiväraha- ja perhevapaa korvauksilla.

Henkilöstön palkkaus perustuu kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaisten yleiskorotusten ja järjestelyerien seurauksena palkkauskustannukset pysyivät lähes samalla tasolla kuin vuonna 2021 henkilöstömäärän vähentymisestä huolimatta.

Sekä pitkäaikaisten että lyhytaikaisten sijaisten käyttöä on pyritty vähentämään ja sijaisia on palkattu vain, ellei toimintaa pystytä muutoin järjestämään. Sijaisten rekrytoiminen on kuitenkin useissa tapauksissa välttämätöntä esim. lakiperusteisten henkilöstömitoitusten takia. Vuoden 2019 loppupuolelta alkaen on ollut voimassa tiukennettu täyttölupamenettely siten, että myös vähintään 2 kk kesäviini määräaikaisiin tehtäviin on haettava täyttölupa.

8. YHTEENVETO

Vuosi 2022 oli koronapandemian takia edelleen poikkeuksellinen lähes koko vuoden ajan jatkuen loppusyksyyn saakka.

Koronapandemia ja sen leviämistä ehkäisevät toimenpiteet vaikuttivat alkuvuoden aikana monin eri tavoin työyksiköiden toimintaan. Viranomaisohjeistusten mukaisesti useissa työyksiköissä työskenneltiin mahdollisuuksien mukaan etänä.

Ellei etätöiden tekeminen ollut mahdollista, työyksiköissä noudatettiin mahdollisimman tarkasti viranomaisohjeistusten mukaisia turvallisuusohjeita. Sekä etätöiden tekeminen että koronan leviämistä

ehkäisevien turvallisuusohjeiden noudattaminen aiheuttivat useita toiminnallisia muutoksia työyksiköissä.

Koronatilanteen seurauksena myös lyhytaikaisten alle 3 päivän sairauspoissaolojen määrä lisääntyi niissä työyksiköissä, joissa etätöntehtäminen ei ollut mahdollista. Viranomaisohjeistusten mukaan työstä oli oltava pois vähäistenkin flunssa- tai vatsatauti-oireiden takia. Lisäksi poissaoloja aiheuttivat koronatestausten tulosten odottaminen.

Poikkeuksellisesta vuodesta huolimatta tilastojen valossa näyttää siltä, että henkilöstöasiat ovat varsin keskimääräisellä ja osin jopa erinomaisella tasolla. Sairauspoissaolojen määrä on samalla tasolla kuin kunta-alalla keskimäärin, mutta myönteistä on, että merkkejä sairauspoissaolojen määrän vähentymisestä on selvästi havaittavissa. Jatkossakin sairauspoissaolojen vähentämiseksi on kiinnitettävä erityistä huomiota noudattamalla työkyvyn varhaisen tuen toimintamallia. Lisäksi työnantajan on edelleenkin käytävä työterveyshuollon kanssa aktiivista keskustelua sairauslomien kestosta ja sairauslomiin johtaneista syistä sekä edellytettävä, että esim. sairauslomien kestossa noudatetaan valtakunnallisen ns. Käypä hoito –suositusten linjauksia. Yleisesti on pyrittävä ehkäisemään sairauslomien pitkittymistä, työhön paluuta on tuettava, esihenkilötyötä on edelleen kehitettävä hyvien johtamistulosten saavuttamiseksi ja henkilöstön omaa roolia työhyvinvoinnin sekä työilmapiirin parantamisessa on korostettava.
