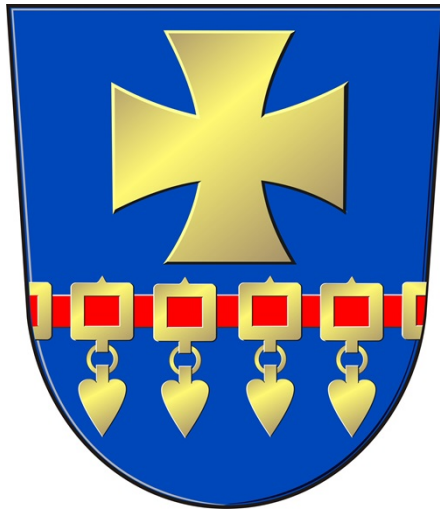


HENKILÖSTÖKERTOMUS

KAUHAVAN KAUPUNKI

2023



Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	3
2. HENKILÖSTÖHALLINTOA KOSKEVAT LINJAUKSET JA OHJEET	3
3. HENKILÖSTÖN TUNNUSLUKUJA VUONNA 2023	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	11
5.3 Työhyvinvointitutkimukset	12
5.4 Työsuojelu	12
6. INNOVATIIVISUUS JA VERKOSTOITUMINEN	13
7. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	14
8. YHTEENVETO	14

1. JOHDANTO

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja henkilöstötarpeiden ennakointi ovat osa kuntien strategiatyötä. 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 2023. 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 hyvinvointialueyönantajat 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 henkilöstökertomukseen on tehty uuden suosituksen mukaisia sisällöllisiä ja rakenteellisia muutoksia. 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 tiedoja on yhdistetty ja niiden ulkoasua on parannettu.

Kauhavan kaupungin henkilöstökertomuksessa käytetään suosituksen mukaisesti viittä 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 jatkossa kuntien välisen vertailun.

Henkilöstökertomuksessa tarkoitetaan 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

- perehdyttämisohteet
- muistamissääntö
- paikalliset sopimukset
- yhdenvertaisuussuunnitelma
- työkyvyn varhaisen tuen toimintamalli
- epäasiallisen kohtelun ja häirinnän hallinnan toimintamalli
- päihde- ja riippuvuusohjelma

3. HENKILÖSTÖN TUNNUSLUKUJA VUONNA 2023

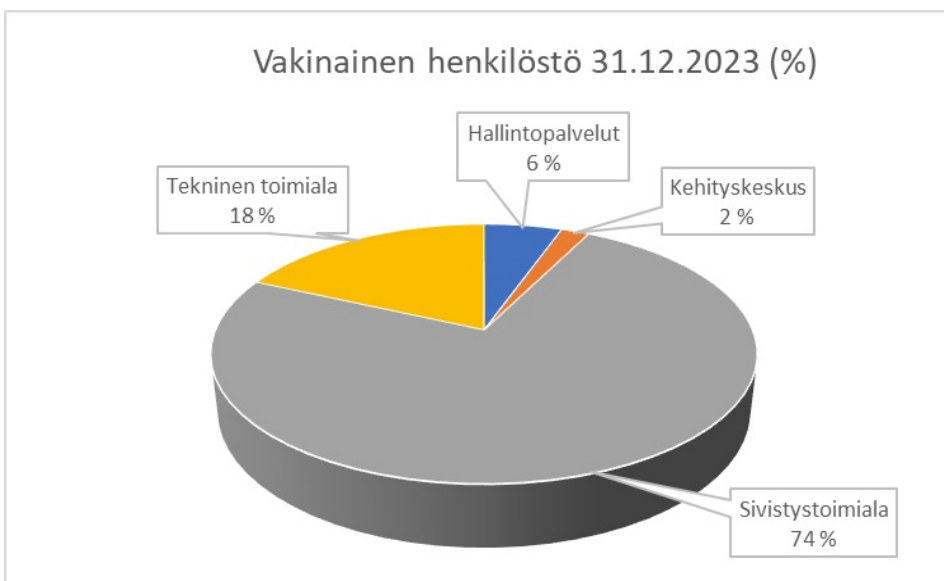
3.1. Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärä	31.12.2022	31.12.2023
Vakinaiset	460	455
Määräaikaiset	130	136
Yhteensä	590	591

Taulukko 1. Koko henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan

Henkilöstömäärä toimialoittain	31.12.2022				31.12.2023			
	Vakinaiset	Määräaik.	Yht.	%	Vakinaiset	Määräaik.	Yht.	%
Hallintopalvelut	23	3	26	4,41	25	0	25	4,23
Kehityskeskus	9	10	19	3,22	9	11	20	3,38
Sivistystoimiala	336	105	441	74,75	337	118	455	76,99
Tekninen toimiala	92	12	104	17,63	83	8	91	15,40
Yhteensä	460	130	590	100,00	454	137	591	100,00

Taulukko 2. Henkilöstön määrä toimialoittain



Kaavio 1. Vakinaisen henkilöstön määrä toimialoittain

Vuoteen 2022 verrattuna vakinaisen henkilöstön määrä pysyi lähes ennallaan kaikilla toimialoilla lukuun ottamatta teknisellä toimialalla tapahtunutta 6 henkilön vähentymistä. Vakinaisen henkilöstön määrään koko kaupungin tasolla on vaikuttanut opiskeluhuollon (4,5 henkilöä) ja ruokapalveluhenkilöstön (6,5 henkilöä) siirtyminen hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 alkaen. Myös lakisääteisesti tehdyt vakainaistamiset sekä eri toimialoilla vuodenvaihteessa keskeneräisinä olleet rekrytointiprosessit vaikuttavat vakinaisten lukumäärään sekä vuonna 2022 että vuonna 2023.

Määräaikaisen henkilöstön lukumäärässä ei tapahtunut merkittävää muutosta vuosien 2022 ja 2023 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 vuonna 2023 koski 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	30-34 v	35-39 v	40-44 v	45-49 v	50-54 v	55-59 v	60-64 v	yli 65 v	Yht.	Keski-ikä
2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	48,0
2023	35	42	57	64	88	80	120	97	8	591	48,6
% osuus 2023	5,92	7,11	9,64	10,83	14,89	13,54	20,30	16,41	1,35	100	

Taulukko 3. Koko henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä, vakinaiset ja määräaikaiset

Ikärakenne	alle 30 v	30-34 v	35-39 v	40-44 v	45-49 v	50-54 v	55-59 v	60-64 v	yli 65 v	Yht.	Keski-ikä
2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	49,6
2023	12	24	36	48	80	65	104	83	3	455	50,6
% osuus 2023	2,64	5,27	7,91	10,55	17,58	14,29	22,86	18,24	0,66	100	

Taulukko 4. Koko henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä, vakinaiset

Vuoden 2022 henkilöstökertomusta tehtäessä käytettiin edellisen henkilöstöraportointisuosituksen mukaista ikärakennetta, sillä henkilöstöhallinnon ohjelma ei vielä mahdollistanut uuden suosituksen noudattamista. Vuoden 2023 henkilöstökertomuksesta alkaen ikärakenne jaotellaan suosituksen mukaisesti yhdeksään eri ikäryhmään. Vuoden 2023 henkilöstökertomuksessa ei esitetä vuoden 2022 ikärakennetta, koska muutoksen takia vuodet 2022 ja 2023 eivät ole vertailukelpoisia.

Henkilöstön ikärakenteessa ei tapahtunut vuonna 2023 merkittäviä muutoksia verrattuna vuoteen 2022. Myös koko henkilöstön keski-ikä pysyi lähes samana vuonna 2023 verrattuna vuoteen 2022. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä nousi yhdellä vuodella edelliseen vuoteen verrattuna. Vakinaisesta henkilöstöstä 41,1 % kuuluu ikäryhmiin 55-59 v ja 60-64 v, mikä tarkoittaa seuraavan noin kymmenen vuoden aikana merkittävää eläköityvien määrää. Riittävien henkilöstöresurssien turvaaminen on huomioitava tulevien vuosien henkilöstösuunnittelussa, mutta toisaalta eläköitymistä myötä on mahdollista hyödyntää ns. luonnollista poistumaa palvelutuotannon suunnittelussa ja uudelleen organisoinnissa.

3.3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuosi	Lähteneet			Vaihtuvuus%	Saapuneet			
	Eläke	Eronnut	Yht.		Uudet	Sis. siirto	Yht.	Vaihtuvuus%
2022	14	20	34	13,04	31	16	47	11,10
2023	9	20	29	6,37	25	5	30	6,59
% osuus 2023	1,98	4,40			5,49	1,10		

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Organisaatiosta poistumista tapahtuu vakinaisen henkilöstön osalta irtisanoutumisten ja eläköitymisten seurauksena. Keskimääräinen eläköitymisikä kaikki eläkeuudot huomioiden vuonna 2023 oli 64,5 vuotta, mikä on korkeampi kuin koko maassa keskimäärin (62,1 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 eläköitymistä takia irtisanoutuneiden osalta vaihtuvuus on kokonaisuutena tarkastellen melko vähäistä.

Vuonna 2023 kaupungin palveluksesta lähteneiden henkilöiden vaihtuvuusprosentti on tavanomaisella n. 6,5–7 prosentin tasolla. Vuonna 2022 vaihtuvuusprosentti oli korkeampi sen seurauksena, että henkilöstöä siirtyi muiden työnantajien palvelukseen liikkeenluovutusperiaatteella.

Palvelukseen tulleiden määrä oli vuonna 2023 lähes samansuuruinen kuin palveluksesta lähteneiden määrä. Vuonna 2020 tehdyn henkilöstö- ja vakanssirakennetarkastelun seurauksena henkilöstöresurssin mitoitus on erittäin tiukka, joten avoimien tehtävien täyttämättä jättäminen on ollut mahdollista vain vähäisessä määrin. Sisäiset siirrot (ml. vakainaistetut tehtävät) olivat vuonna 2022 korkeammalla tasolla kuin yleensä, koska silloin vakainaistettiin tavanomaista enemmän henkilöstöä mm. siivouspalveluissa. Vuonna 2023 palvelukseen tulleiden vaihtuvuusprosentti on samalla tasolla kuin ennen vuotta 2022.

Avoimena oleviin virkoihin ja toimiin on pääsääntöisesti saatu rekrytoitua kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä. Muutamilla ammattialoilla rekrytoiminen on ollut haasteellista. Erityisen vaikeaa on ollut joidenkin varhaiskasvatuksen yksiköiden sekä ruokapalveluiden henkilöstön rekrytoiminen.

3.4. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodet toimialoittain	v. 2022	v. 2023
Hallintopalvelut	25,51	26,20
Kehityskeskus	10,28	19,46
Sivistystoimiala	422,03	415,36
Tekninen toimiala	107,09	93,67
Yhteensä	564,91	554,69

Taulukko 6. Henkilötyövuodet toimialoittain

Henkilöstökertomussuosituksen mukaan henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilöstö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan 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 ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

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

Sekä sivistystoimialalla että teknisellä toimialalla henkilötyövuosien määrä vähentyi noin kuudella henkilötyövuodella. Vähentyminen aiheutui opiskeluhuollon (4,5 hlöä) ja ruokapalveluhenkilöstön (6,5 hlöä) siirtymisestä hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 alkaen. Kehityskeskusten henkilötyövuosien määrän lisääntyminen on seurausta työpajatoiminnan henkilöstön (7 hlöä) siirtymisestä kuntayhtymä Kaksineuvoiselta kaupungille 1.11.2022 alkaen sekä kuntayhtymä Kympin valmistelutyöhön rekrytoidusta työntekijästä. Yhteensä kaupungin henkilöstöressurssien käyttö vähentyi vuoteen 2022 verrattuna noin kymmenellä henkilötyövuodella.

3.5. Poissaolot

Poissaolot (kalenteripv)	v. 2022			v. 2023		
	Palkallinen	Palkaton	Kaikki yht.	Palkallinen	Palkaton	Kaikki yht.
Sairaus (sis.työtaturmat, tartuntaudit ja ammattitaudit)	10734	427	11161	8981	430	9411
-työtaturmat	147	0	147	624	123	747
-tartuntatautilakiperusteiset	2004	0	2004	0	0	0
Kuntoutus	0	160	160	0	510	510
Perhevapaat	981	4840	5821	383	5641	6024
Lapsen sairaus	691	22	713	506	7	513
Vuorotteluvapaa	0	370	370	0	394	394
Lomautus	0	1428	1428	0	432	432
Muut vapaat	123	7529	7652	1264	5666	6930
Yhteensä	12529	14776	27305	11134	13080	24214

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 v. 2022

Sairaus (sis.työtaturmat, tartuntaudit ja ammattitaudit)	2023		
	Palkalliset	Palkattomat	Yht.
1-7 pv	3670	32	3702
8-29 pv	1619	100	1719
30-59 pv	847	175	1022
60-89 pv	565	0	565
90-179 pv	1102	123	1225
yli 180 pv	1182	0	1182
Yht.	8985	430	9415
Yht. keskimäärin/henkilötyövuodet 554,69	16,2	0,8	17,0
Sairauspoissaoloprosentti: 5,6 %			
(koko henkilöstön teoreettiset työpäivät 167501)			
0 päivää sairastaneet : 99 henkilöä			

Taulukko 9. Sairauslomat keston mukaan v. 2023

Vuosi	Työtaturmien lukumäärä yht.
2018	25
2019	22
2020	29
2021	18
2022	24
2023	27

Taulukko 10. Työtaturmien lukumäärä v. 2018-2023

Poissaolopäivien kokonaislukumäärä vuonna 2023 pieneni n. 3000 kalenteripäivällä verrattuna vuoteen 2022. Merkittävin muutos poissaoloissa on sairauspoissaolojen lukumäärän vähentyminen 1750 kalenteripäivällä. Myös lomautusten määrässä tapahtui muutosta siten, että ne vähentyivät n. 1000 kalenteripäivällä.

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.

Suosituksen mukainen sairauspoissaoloprosentti on ollut Kauhavan kaupungin henkilöstöraportoinnissa mukana vuoden 2022 henkilöstökertomuksesta alkaen. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Kaupungin henkilöstöhallintojärjestelmän mukaan koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika on 167.501 tuntia, joten sairauspoissaoloprosentiksi muodostuu 5,6 %.

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 täyttä palkkaa tai 2/3 palkkaa.

Sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt vuoteen 2022 verrattuna 1750 kalenteripäivällä. Vuonna 2023 sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohti oli keskimäärin 16,2 kalenteripäivää (19,8 kalenteripäivää v. 2022). Sairauspoissaolojen vähentymiseen ovat vaikuttaneet koronaan liittyneiden poissaolo-ohjeistusten muuttaminen aiempaa lievemiksi, työnantajan ja työterveyshuollon toimenpiteet terveyden edistämisessä sekä normaali vaihtelu eri vuosien välillä.

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 muuttuminen, sillä kestoaltaan 1-7 päivän poissaolot ovat vähentyneet noin 1600 kalenteripäivällä. Myös 8-29 päivän kestoissa sairauslomissa on tapahtunut merkittävää vähentymistä, mutta toisaalta yli 180 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja on ollut enemmän kuin vuonna 2022.

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

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

Työnantajan osalta sairauslomien määrään voidaan vaikuttaa vähentävästi noudattamalla aiempaa järjestelmällisemmin työkyvyn varhaisen tuen toimintamallia sekä muita henkilöstön terveyttä edistäviä toimenpiteitä. Toimintamallin tavoitteena on pitää henkilöstö työkykyisenä mahdollisimman pitkään mm. työntekijän kanssa käytävien keskustelujen sekä mahdollisesti tarvittavien työhön ja työolosuhteisiin liittyvien toimenpiteiden tekemisen avulla. Sairauslomien määrään ovat vaikuttaneet myös erityisesti ns. Käypä hoito –suosituksen noudattaminen työterveyshuollossa, työkokeilujen toteuttaminen, osa-aikaisten sairauslomien käyttäminen sekä terveyttä ennakoivasti edistävän liikkumaan ja terveellisiin elämäntapoihin kannustavan Tuuli -ryhmän toiminta.

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 liikuntatelinisairaudet yleistyvät ja oireet pahenevat. Koska henkilöstöstä yli 41 % kuuluu 55 vuotta täyttäneisiin, on huolehdittava ennakoivasti terveyttä edistävien toimenpiteiden toteuttamisesta.

Työtapaturmista ja työmatkatapaturmista aiheutuvien poissaolopäivien lukumäärä lisääntyi verrattuna vuoteen 2022. Vuonna 2022 em. poissaoloja oli 147 kalenteripäivää, vuonna 2023 niitä

oli 747 kalenteripäivää. Useimmat tapaturmat tapahtuivat liukastumisten, kaatumisten, kompastumisten tai horjahdusten seurauksena.

Työtapaturmien vuosittaisessa lukumäärässä ei ole isoja muutoksia eri vuosien välillä kuten tapaturmavakuutusyhtiö Protectorilta vuosilta 2018-2023 saadut tiedot osoittavat (taulukko 10).

Vuonna 2024 koko henkilöstöstä 99 henkilöllä ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää.

3.6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Koulutus	v. 2022			v. 2023		
	Palkalliset	Palkaton	Kaikki yht.	Palkallinen	Palkaton	Kaikki yht.
Ammatillinen henkilöstökoulutus	394	0	394	885	0	885
Muu koulutus	31	43	74	14	491	505
Yhteensä	425	43	468	899	491	1390

Taulukko 11. Koulutuspäivät

Koulutuspäivien määrä vaihtelee vuosittain kulloisenkin koulutustarpeen mukaisesti. Koulutuspäivien lukumäärä on lisääntynyt vuonna 2023 verrattuna vuoteen 2022. Koulutuspäivien lukumäärään eivät sisälly opettajien Veso-koulutukset.

Koulutuspoissaolot ovat lisääntyneet koronatilanteen helpottumisen myötä. Koronapandemian aikana koulutuksia järjestettiin tavallista vähemmän eikä koulutuksiin osallistuminen ollut suositeltavaakaan turvallisuusohjeiden mukaan. Koronavuosien aikana ja pandemian väistymisen jälkeenkin yleistyivät koulutukset, joita järjestetään Teams- tms. yhteyksiä käyttämällä.

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

Muu kuin ammatillinen henkilöstökoulutus on pääosin luottamusmies- tai työsuojeluvaltuutetukoulutusta.

Koulutuspalvelukustannuksia kertyi vuonna 2023 yhteensä 85.459,70 euroa (56.458,70 euroa vuonna 2022). Kaupunki sai Työllisyysrahaston maksamia koulutuskorvauksia 14.853,45 euroa vuonna 2023 (7.704,85 euroa vuonna 2022).

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. 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. 31.12.23 virka- ja työsuhteessa olevia esihenkilöitä oli yhteensä 26 (33 vuonna 2022). Työsuhteisia esihenkilöitä oli 7 (8 vuonna 2022).

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 palavereja henkilöstölleen. Palavereiden 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 palveluiden ja kaupungin henkilöstöhallinnon kanssa käynnistetty Tuuli -ryhmä (Tuu liikkumaan). Ryhmässä pyritään ennaltaehkäisevästi edistämään työkyvyn säilymistä ja terveyden ylläpitämistä. Ryhmän toiminta alkaa syksyllä ja se jatkuu n. 9 kuukauden ajan. Kuhunkin ryhmään kuuluu n. 10 työterveyshuollon valitsemaa henkilöä kaupungin eri työyksiköistä. Osallistujat vaihtuvat vuosittain.

Sairauspoissaoloja pyritään vähentämään työkyvyn varhaisen tuen toimintamallin avulla. Mallin mukaan tietty määrä poissaoloja tai muut havaitut ongelmat työkyvyssä tai työn tekemisessä velvoittavat esihenkilön 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. tykytoiminnan, 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 työterveysneuvotteluja (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 laskettuna korvaus on n. 50 – 60 % vaihdellen korvausluokittain. Vuonna 2023 työterveyshuollon bruttokustannukset olivat 370.119 euroa (321.895 euroa vuonna 2022). Työterveyshuollon kustannuksiin kaupunki sai vuonna 2023 Kelan korvausta 194.886 euroa, joten nettokustannukset olivat 175.233 euroa (vuonna 2022 korvaukset olivat 97.083 euroa ja nettokustannus 224.812 euroa).

5.2 Tyky-toiminta

Tyky-toiminnassa käytetään sähköistä ePassi –palvelua, jolla voi maksaa liikunta- ja kulttuuritilaisuuksia sekä hyvinvointipalveluja. Etuuden arvo vuonna 2023 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.

Vuonna 2023 järjestettiin ensimmäistä kertaa kaupungin pikkujoulu, joka korvasi aiemmin järjestetyn henkilöstöjuhlan sekä koko henkilöstön yhteisen jouluaaterian.

5.3 Työhyvinvointitutkimukset

Vuosittain tehdään koko kaupungin henkilöstöä koskeva työhyvinvointikysely, jossa mitataan myös johtamisen laatua. Kysely toteutetaan käyttämällä Kuntien Eläkevakuutuksen kyselypohjaa.

Vastausprosentti on ollut noin 50 %. Kyselyn tulokset ovat osoittaneet, 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.

Kyselyjen tuloksia käsitellään koko organisaation tasolla kaupungin johtoryhmässä sekä työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa. Lisäksi tuloksia käsitellään työyksikkökohtaisesti toimialajohtajien määrittelemällä tavalla.

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 (keskijohto 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, henkilöstöjohtaja ja työsuojelupäällikkö.

Kaupungin työsuojelupäällikkönä toimii hallintosihteeri Mia Ahl.

Toimikaudella 2022 – 2025 työsuojeluvaaleilla 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 käsittelyyn, 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 sekä työterveyshuollon edustaja. Lisäksi kokouksiin kutsutaan tarvittaessa asiantuntijoita, kuten terveystarkastaja, toimialajohtaja 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 ajantasaisuuteen. Prosessi käynnistettiin osallistamalla 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 ja 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 innovaatiotoiminnan sääntö, jossa määritellään mm. innovaatioista maksettavat palkkiot. Aloitteita ja innovaatioita ei tehty vuonna 2023.

Verkostoituminen

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

7. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Henkilöstökustannukset, 1000 eur	v. 2022	v. 2023
Palkat yhteensä, josta	23225	22180
-vuosiloma-ajan palkat ja lomarahat	2401	2519
-sairauspoissaolojen palkat,	870	760
joista työtapatuormapoissaolojen palkat	15	43
sairausvakuutuskorvaukset	185	178
tartuntatautikorvaukset	183	0
työtapatuorமாகorvaukset	15	43
-sairauspoissaolojen palkat, netto	487	539
-perhevapaiden palkat	92	36
perhevapaakorvaukset	30	34
-perhevapaiden palkat, netto	62	2
Työnantajan eläke- ja muut vakuutusmaksut	6543	5432
Henkilöstökustannukset yhteensä	29768	27612

Taulukko 12. Henkilöstökustannukset sivukuluineen

Taulukossa 12 tarkoitetaan sairaus- ja perhevapaapoissaolojen nettosummalla bruttopalkkaa vähennettynä Kelan maksamilla sairauspäiväraha- ja perhevapaakorvauksilla.

Henkilöstön palkkaus perustuu kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen.

Maksettujen palkkojen määrään vaikuttivat nostavasti Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaisten yleiskorotusten ja järjestelyerien maksaminen ja alentavasti henkilöstömäärän vähentyminen.

Sekä pitkäaikaisten että lyhytaikaisten sijaisten käyttöä on pyritty vähentämään ja sijaisia on palkattu vain, ellei toimintaa ole muutoin pystytty järjestämään. Sijaisten rekrytoiminen on kuitenkin useissa tapauksissa välttämätöntä esim. lakiperusteisten henkilöstömitoitusten takia. Vuonna 2023 oli voimassa tiukennettu täyttölupamenettely siten, että myös vähintään 2 kk kestäviin määräaikaisiin tehtäviin oli haettava täyttölupa.

8. YHTEENVETO

Tilastojen valossa näyttää siltä, että Kauhavan kaupungin henkilöstöasiat ovat varsin keskimääräisellä ja osin jopa erinomaisella tasolla verrattuna kunta-alaan yleisesti.

Sairauspoissaolojen määrä on samalla tasolla kuin kunta-alalla keskimäärin, mutta myönteistä on, että sairauspoissaolojen määrän vähentymistä on edelleen selvästi havaittavissa. Jatkossakin sairauspoissaolojen vähentämiseksi on kiinnitettävä erityistä huomiota noudattamalla työkyvyn varhaisen tuen toimintamallia ja muita työnantajan toteutettavissa olevia toimenpiteitä. 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 –suosituksen linjauksia. Yleisesti on pyrittävä ehkäisemään sairauslomien pitkittymistä, työhön paluuta on tuettava, esihenkilötyötä on edelleen kehitettävä hyvien johtamistulosten saavuttamiseksi ja henkilöstön omaa roolia työhyvinvoinnin sekä työilmapiiriin parantamisessa on korostettava.

Vuonna 2020 toteutetun kriittisen henkilöstö- ja vakanssirakennetarkastelun vaikutukset näkyvät yhä edelleen kaupungin henkilöstörakenteessa, joka on lähes sama kuin vuonna 2020 tehtyjen toimenpiteiden jälkeen. Myös henkilöstömäärä on vuosittain alentunut liikkeenluovutusten lisäksi myös kaupungin omilla toimenpiteillä, kuten tiukalla täyttölupamenettelyllä sekä rekrytointiohjeen mukaisen tarkkaan harkintaan perustuvalla tehtävien täyttämällä.
