

Henkilöstökertomus 2024

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta 03.03.2025 § 10

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Päivi Niemistö 26.2.2025

Henkilöstökertomuksen laadintaan on annettu uusi suositus 1.1.2022 alkaen. Suosituksen sisällön on tuottanut Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat 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.”

Henkilöstöraportin nimi muutettiin raportointivuodesta 2022 alkaen henkilöstökertomukseksi. Henkilöstökertomus vastaa pääsääntöisesti aiempaa henkilöstöraporttia, mutta siihen on tehty uuden suosituksen mukaisia sisällöllisiä ja rakenteellisia muutoksia. Merkittävin rakenteellinen uudistus on luopuminen kaksiosaisesta raporttimuodosta, jossa teoreettinen ja tilastollinen osio esitettiin erillisinä. Henkilöstökertomuksessa osat on yhdistetty yhdeksi asiakirjaksi. Lisäksi tilastollisen osion taulukoita on uudistettu siten, että eri taulukoiden tietoja on yhdistetty ja taulukoiden ulkoasua on parannettu.

Käyttöön on myös otettu suosituksen mukaiset viisi tunnuslukua, jotka kerätään kunnissa käyttäen yhdenmukaisia laskentaperiaatteita. Tunnusluvut ovat henkilötövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja palvelutarpeiden muuttuessa. Henkilöstökertomuksessa pyritään antamaan johdolle ja päättäjille kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

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

Yhteenvetona vuoden 2024 henkilöstökertomuksesta voidaan todeta, että aiempien vuosien tapaan Kauhavan kaupungin henkilöstöasiat ovat keskimääräisellä tai osin erinomaisella tasolla verrattuna kunta-alan yleisesti. Vuoden 2024 aikana ei myöskään ole havaittavissa merkittäviä muutoksia millään henkilöstökertomuksen osa-alueella verrattuna aiempiin vuosiin.

Henkilöstökertomus käsitellään ennen lopullista päätöksentekoa työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa. Konserni- ja henkilöstöjoaoston käsittelyn jälkeen henkilöstökertomus viedään kaupunginhallituksen ja valtuuston käsiteltäväksi.

Esittelijä

Henkilöstöjohtaja Päivi Niemistö

Päätösehdotus

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta antaa lausuntonaan konserni- ja henkilöstöjoaostolle, kaupunginhallitukselle ja valtuustolle, että se hyväksyy vuoden 2024 henkilöstökertomuksen.

Päätös

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta toteaa, että

- sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön vähentämistavoitteista huolimatta kaupungin on huolehdittava riittävästä henkilöstöresursoinnista siten, ettei psykososiaalinen kuormitus lisäännä. Erityistä huomiota on kiinnitettävä niiden ongelmien hallintaan, jotka aiheutuvat lisääntyneestä ja vakavaksi katsottavasta lasten ja nuorten väkivaltaisesta käyttäytymisestä. Väkivaltainen käyttäytyminen on jatkuvaa ja sitä esiintyy lähes kaikissa kaupungin varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen työyksiköissä. Väkivaltaisuus kohdistuu sekä henkilöstöön että muihin lapsiin ja nuoriin, minkä seurauksena henkilöstön vastuu kasvaa kohtuuttoman suureksi. Seurauksena on henkilöstön merkittävä psykososiaalinen kuormittuminen, jota on mahdollista vähentää hyväksymällä henkilökohtaisten avustajien palkkaaminen tilanteissa, joissa lapsen tai nuoren väkivaltaisen käyttäytymisen syiden selvittäminen on vielä kesken. Määräaikaisten henkilökohtaisten avustajien palkkaaminen on välttämätöntä, mikäli lapsi tai nuori aiheuttaa itselleen tai muille vakavaa vaaraa tai sen uhkaa.
- se hyväksyy vuoden 2024 henkilöstökertomuksen.

Lisätietoja

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

Konserni- ja henkilöstöjaosto 10.03.2025 § 6
27/01.00.02.01/2025

Valmistelija

Henkilöstöjohtaja Päivi Niemistö 6.3.2025

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta on käsitellyt vuoden 2024 henkilöstökertomuksen 3.3.2025. Toimikunta toteaa lausunnossaan, että sillä ei ole huomauttamista henkilöstökertomukseen.

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta on lausunnossaan kiinnittänyt huomiota psykososiaalisen kuormituksen lisääntymiseen ja siitä aiheutuviin haittoihin. Pitkittynyt psykososiaalinen kuormitus saattaa aiheuttaa myös sairauslomien lisääntymistä.

Psykososiaalisilla kuormitustekijöillä tarkoitetaan työn sisältöön ja järjestelyihin sekä työyhteisön sosiaaliseen toimivuuteen liittyviä tekijöitä, jotka voivat aiheuttaa työntekijälle haitallista kuormitusta. Psykososiaalista kuormitusta aiheuttavat mm. kohtuuttoman laaja vastuu, liian suuri työmäärä, kohtuuttomat aikapaineet, epäselvät tehtäväkuvat, epäselvä työnjako, epäselvät vastuut, epäselvät tavoitteet, jatkuvat keskeytykset työssä, jatkuva valppaana olo, väkivalta- ja väkivallan uhkatilanteet, toimimaton yhteistyö tai vuorovaikutus, mikromanagerointi ja ohjohtaminen sekä fyysiset kuormitustekijät, kuten tapaturmavaara ja melu.

Toimikunta toi erityisesti esiin, että henkilöstön vähentämistavoitteista huolimatta työnantajan on huolehdittava riittävästä henkilöstöresursoinnista siten, ettei psykososiaalinen kuormitus lisäännä liian vähäisen henkilöstömäärän seurauksena.

Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta korosti merkittävästi lisääntyneiden väkivalta- ja väkivallan uhkatilanteiden osuutta psykososiaalisen

kuormituksen aiheuttajana. Väkivaltainen käyttäytyminen lasten ja nuorten taholta on jatkuvaa ja sitä esiintyy lähes kaikissa Kauhavan kaupungin varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen työyksiköissä. Väkivalta kohdistuu toimikunnalle annettujen ilmoitusten perusteella sekä henkilöstöön että muihin lapsiin ja nuoriin. Osa väkivaltatilanteista on katsottava erittäin vakaviksi ja jopa hengenvaaraa aiheuttaviksi. Väkivaltatilanteet ja väkivallan uhka aiheuttavat henkilöstölle merkittävää psykososiaalista kuormitusta, koska sen lisäksi, että he ovat itse väkivallan ja sen uhan kohteena, heidän on huolehdittava myös lasten ja nuorten turvallisuudesta. Kuormitusta aiheuttavat mm. kohtuuttoman suuri vastuu väkivaltatilanteiden ja väkivallan uhan estämisestä sekä jatkuvasta valppaana olost. Toimikunnan näkemyksen mukaan tilannetta voitaisiin helpottaa paremman henkilöstöresursoinnin avulla. Henkilökohtaisten avustajien palkkaaminen väkivaltaisesti käyttäytyville lapsille ja nuorille on mahdollista vasta, kun em. käyttäytymisen syyt on selvitetty ja asiantuntijoiden suosittelemat tilannetta korjaavat toimenpiteet on toteutettu. Koska selvitysten tekeminen kestää pitkään, toimikunta ehdottaa, että määräaikaisten henkilökohtaisten avustajien palkkaamisen olisi oltava mahdollista jo selvitysten tekemisen aikana. Toimikunnan mukaan määräaikaisten henkilökohtaisten avustajien palkkaaminen on välttämätöntä, mikäli lapsi tai nuori aiheuttaa itselleen tai muille vakavaa vaaraa tai sen uhkaa.

Esittelijä

Hallintojohtaja Liisa Salo

Päätösehdotus

Konserni- ja henkilöstöjaosto

1. hyväksyy liitteenä olevan henkilöstökertomuksen vuodelta 2024 ja antaa sen kaupunginhallituksen ja valtuuston käsiteltäväksi.
2. huomioi henkilöstösuunnitelman 2026–2028 käsittelyn yhteydessä työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan tekemän ehdotuksen riittävän henkilöstöresursoinnin varmistamisesta koko henkilöstöä koskien siten, ettei psykososiaalinen kuormitus lisäännä
3. huomioi henkilöstösuunnitelman 2026–2028 käsittelyn yhteydessä työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan tekemän ehdotuksen määräaikaisten henkilökohtaisten avustajien palkkaamisesta tilanteissa, joissa lapsen tai nuoren väkivaltaisen käyttäytymisen syiden selvittäminen on vielä kesken ja joissa lapsi tai nuori aiheuttaa itselleen tai muille vakavaa vaaraa tai sen uhkaa.

Päätös

Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyi yksimielisesti hallintojohtajan ehdotuksen.

Lisätietoja

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