

**Konserni- ja henkilöstöjaosto**

---

**Aika** 10.03.2025 klo 16:30 - 19:05

**Paikka** Kaupungintalo, kaupunginhallituksen huone

**Käsitellyt asiat**

<b>§</b>	<b>Otsikko</b>	<b>Sivu</b>
§ 1	Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	3
§ 2	Pöytäkirjantarkastajien valinta	4
§ 3	Konserniyhtiöiden tuloskatsaukset 2024 ja näkymät vuodelle 2025	5
§ 4	Paikallisen sopimuksen irtisanominen / Säännöllisen työajan tasoittuminen kalenterivuoden aikana	6
§ 5	Paikallisten sopimusten irtisanominen / TS:n ja TTES:n piiriin kuuluvaa henkilöstöä koskevat varallaolosopimukset	9
§ 6	Henkilöstökertomus 2024	12

**Osallistujat**

	<b>Nimi</b>	<b>Tehtävä</b>	<b>Lisätiedot</b>
<b>Läsnä</b>	Mäki-Fränti Tuula	Puheenjohtaja	
	Kari Jorma	Jäsen	
	Lammi Sirpa	Jäsen	
	Ojanperä Harri	Jäsen	
	Piri Mika	Jäsen	
	Sironen Anna-Maria	Varapuheenjohtaja	
	Niemistö Päivi	Pöytäkirjanpitäjä	
	Salo Liisa	Esittelijä	§ 3 klo 16.57 alkaen
	Kukkeenmäki Jorma	Kauhavan Yrittäjäopisto Oy:n toimitusjohtaja	§ 3 klo 16.30- 17.10
	Saari Tomi	Kauhavan Vesi Oy:n toimitusjohtaja	§ 3 klo 17.13- 18.05
<b>Poissa</b>	Rantala Vesa		

**Allekirjoitukset**

	Tuula Mäki-Fränti puheenjohtaja	Päivi Niemistö pöytäkirjanpitäjä
<b>Käsitellyt asiat</b>	1 - 6	
<b>Pöytäkirjan tarkastus</b>	Kauhava 12.3.2025	
	Mika Piri pöytäkirjantarkastaja	Anna-Maria Sironen pöytäkirjantarkastaja

**Pöytäkirjan nähtävilläpito**

Pöytäkirja on julkaistu Kauhavan kaupungin kotisivuilla 13.03.2025

*Tämä pöytäkirja on tarkastettu ja allekirjoitettu sähköisesti.*



Konserni- ja henkilöstöjaosto § 1

10.03.2025

### **Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus**

Konserni- ja henkilöstöjaosto 10.03.2025 § 1

Kuntalain 103 §:n mukaan muu toimitus kuin valtuusto on päätösvaltainen kun enemmän kuin puolet jäsenistä on läsnä.

#### **Päätösehdotus**

Puheenjohtaja toteaa kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden.

#### **Päätös**

Kokous todettiin laillisesti kokoon kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Pöytäkirjaan merkittiin, että

- esittelijä Vesa Rantala ei ollut läsnä kokouksessa.
- kaupunginjohtajan sijainen hallintojohtaja Liisa Salo oli estynyt saapumasta kokoukseen kokouksen alkaessa toisen kokouksen takia.
- kokouksessa esittelijänä toimi hallintojohtaja Liisa Salo siitä alkaen, kun saapui kokoukseen.



Konserni- ja henkilöstöjaosto § 2

10.03.2025

### **Pöytäkirjantarkastajien valinta**

Konserni- ja henkilöstöjaosto 10.03.2025 § 2

**Päätösehdotus** Valitaan kokoukselle pöytäkirjantarkastajat.

**Päätös** Pöytäkirjantarkastajiksi valittiin Mika Piri ja Anna-Maria Sironen.

---



Konserni- ja henkilöstöjaosto

§ 3

10.03.2025

**Konserniyhtiöiden tulokatsaukset 2024 ja näkymät vuodelle 2025**

Konserni- ja henkilöstöjaosto 10.03.2025 § 3  
28/00.01.02.00/2025

**Valmistelija**

Kaupunginjohtaja Vesa Rantala 22.1.2025

Konserniyhtiöt raportoivat vuosittain tilanteensa konserni- ja henkilöstöjaostolle.

Kokouksessa kuullaan Kauhavan Yrittäjäopisto Oy:n toimitusjohtajan Jorma Kukkeenmäen ja Kauhavan Vesi Oy:n toimitusjohtajan Tomi Saaren katsaukset.

**Esittelijä**

Hallintojohtaja Liisa Salo

**Päätösehdotus**

Konserni- ja henkilöstöjaosto merkitsee katsaukset tiedoksi.

**Päätös**

Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyi yksimielisesti hallintojohtajan ehdotuksen.

Pöytäkirjaan merkittiin, että tämän pykälän käsittelyn aikana

- kokouksessa oli läsnä Kauhavan Yrittäjäopiston toimitusjohtaja Jorma Kukkeenmäki klo 16.30-17.10. Kukkeenmäki poistui kokouksesta ennen päätöksentekoa.
- kokouksessa oli läsnä Kauhavan Vesi Oy:n toimitusjohtaja Tomi Saari klo 17.13-18.05. Saari poistui kokouksesta ennen päätöksentekoa.
- esittelijänä toimiva hallintojohtaja Liisa Salo saapui kokoukseen klo 16.57 ennen päätöksentekoa.

**Lisätietoja**

Kaupunginjohtaja Vesa Rantala, puh. 040 775 9075,  
etunimi.sukunimi@kauhava.fi

---



Konserni- ja henkilöstöjaosto

§ 4

10.03.2025

**Paikallisen sopimuksen irtisanominen / Säännöllisen työajan tasoittuminen kalenterivuoden aikana**Konserni- ja henkilöstöjaosto 10.03.2025 § 4  
174/01.00.01.01/2025**Valmistelija**

Henkilöstöjohtaja Päivi Niemistö 6.3.2025

Henkilöstö- ja talousjaosto on 26.11.2009 § 68 hyväksynyt Kauhavan kaupungin ja Kauhavan seudun JHL ry:n välisen paikallisen sopimuksen, joka koski teknisen toimen kunnossapitohenkilöstön työaikoja 1.1.2010 alkaen toistaiseksi. Sopimuksella sovittiin työajan tasoittumisesta KVTES:n yleistyöajan mukaiseksi säännölliseksi työajaksi kalenterivuoden aikana. Sopimus koski teknisen toimen työsuhteisen henkilökunnan työaikoja tilapalveluissa, yhdyskuntatekniikassa ja tukipalveluissa lukuun ottamatta ruokahuollon ja puhtauspalveluiden henkilöstöä. Em. henkilöstö kuuluu Kunta-alan Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) sekä Kunta-alan Tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) piiriin.

Säännöllinen työaika yleistyöajassa samoin kuin TTES:n työaikaluvun mukaisessa työajassa on 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Paikallisessa sopimuksessa sovittiin, että työaika on 8 h/päivä ja 40 h/viikko ja lisäksi sovittiin, että säännöllisen työajan ylitys annetaan kokonaisina vapaapäivinä kalenterivuoden aikana. Vapaapäivien määrä kalenterivuodessa on ollut koko vuoden työskennelleille 9–10 työpäivää.

6.2.2017 alkaen tuli valtakunnallisesti voimaan ns. kiky-sopimus, jonka seurauksena säännölliseksi työajaksi tuli 38 tuntia 45 minuuttia viikossa. Koska säännöllinen työaika pidentyi, oli tarkistettava myös aiemmin tehtyä paikallista sopimusta. Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyi 13.2.2017 § 4 paikallisen sopimuksen TS:n ja TTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön säännöllisen työajan tasoittumisesta kalenterivuoden aikana. Sopimuksessa tarkennettiin aiemmin tehdyn sopimuksen sisältöä sekä todettiin kiky -sopimuksen myötä 6.2.2017 voimaan tullut uusi säännöllinen työaika. Merkittävin muutos käytännössä oli, että säännöllisen työajan pidentymisen seurauksena kokonaisina vapaapäivinä annettu säännöllisen työajan ylitys pieneni koko vuoden työskennelleillä n. 7 työpäiväksi kalenterivuodessa.

Kiky -sopimus päättyi vuonna 2020, jonka jälkeen säännöllinen työaika on ollut 38 tuntia 15 minuuttia viikossa ja vapaapäivien määrä kalenterivuodessa on ollut koko vuoden työskennelleillä 9–10 työpäivää.

Kokonaisten vapaapäivien antaminen hankaloittaa toiminnan järjestämistä, koska toiminnan luonteen takia henkilöstöresurssia on oltava käytettävissä jatkuvasti. Työajantasausvapaiden ajaksi ei käytännössä ole mahdollista saada osaavia sijaisia organisaation ulkopuolelta. On myös huomioitava, että työajantasausvapaat kuormittavat työvuorossa olevaa henkilöstöä, sillä työajantasausvapaalla olevan tehtäviä joudutaan yleensä osoittamaan ainakin jossain määrin muulle henkilöstölle. Toiminnan järjestämisen haasteellisuuteen vaikuttaa myös se, että henkilöstöllä on



työajantasausvapaiden lisäksi myös varallaolosta aiheutuvia vapaita, vuosilomia sekä muita kunta-alan virka- ja työehtosopimuksen mukaisia vapaita. Vapaiden yhteensovittaminen toiminnan toteuttamisen vaatimukseen on osoittautunut kohtuuttoman hankalaksi.

Paikallisten sopimusten irtisanomisaika on 3 kuukautta.

Irtisanomisajan jälkeen TS:n piiriin kuuluvan henkilöstön työaikoihin noudatetaan Kunta-alan virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) liitteen III työaikamääräyksiä kaikilta osin. Säännöllinen työaika on KVTES:n määräysten mukaisesti enintään 9 tuntia vuorokaudessa ja enintään 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Säännöllinen viikkotyöaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia enintään 6 viikon ajanjaksossa. Toiminnallisista syistä tarkoituksenmukaisinta on, että työaikajakson pituus on 3 viikkoa. Työaikajaksojen ajalle laaditaan työvuoroluettelo KVTES:n määräysten mukaisesti.

Irtisanomisajan jälkeen TTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön työaikoihin noudatetaan TTES:n työaikaluvun määräyksiä kaikilta osin. Säännöllinen työaika on päivätyössä 7–8 tuntia vuorokaudessa, ellei kunnallisten toimintojen erityisluonne muuta vaadi ja 38 tuntia 15 minuuttia viikossa. Säännöllinen viikkotyöaika voidaan vähintään 6 tunnin ja enintään 9 tunnin vuorokautista työaikaa noudattaen järjestää myös siten, että se on keskimäärin 38 tuntia 15 minuuttia enintään 6 viikon ajanjaksossa. Toiminnallisista syistä tarkoituksenmukaisinta on, että työaikajakson pituus on 3 viikkoa. Työaikajaksojen ajalle laaditaan työvuoroluettelo TTES:n määräysten mukaisesti.

Paikallisten sopimusten irtisanomisaika päättyisi 10.6.2025, mutta Kauhavan kaupungin käyttämät 3 viikon työaikajakset ja tuntipalkkaisen henkilöstön palkanmaksukausi päättyvät vasta 15.6.2025. Kesken työaikajakson ei ole tarkoituksenmukaista siirtyä paikallisen sopimuksen noudattamisesta kunta-alan virka- ja työehtosopimusten noudattamiseen, joten muutos tulee tehdä 16.6.2025 alkaen.

**Esittelijä**

Hallintojohtaja Liisa Salo

**Päätösehdotus**

Konserni- ja henkilöstöjaosto päättää

1. irtisanoa 11.6.2025 alkaen henkilöstö- ja talousjaoston 26.11.2009 § 68 hyväksymän TS:n ja TTES:n piiriin kuulunutta henkilöstöä koskeneen paikallisen sopimuksen teknisen toimen kunnossapitohenkilöstön työaikojen tasoittumisesta kalenterivuoden aikana KVTES:n mukaiseksi säännölliseksi työajaksi
2. irtisanoa 11.6.2025 alkaen konserni- ja henkilöstöjaoston 13.2.2017 § 4 hyväksymän TS-sopimuksen ja TTES-sopimuksen piiriin kuuluvaa henkilöstöä koskevan paikallisen sopimuksen säännöllisen työajan tasoittumisesta kalenterivuoden aikana
3. että kohdissa 1 ja 2 irtisanottujen paikallisten sopimusten piiriin kuuluvaan henkilöstöön noudatetaan KVTES:n III luvun



Konserni- ja henkilöstöjaosto

§ 4

10.03.2025

työaikamääräyksiä 16.6.2025 alkaen, mikäli työntekijä kuuluu TS:n piiriin

4. että kohdissa 1 ja 2 irtisanottujen paikallisten sopimusten piiriin kuuluvaan henkilöstöön noudatetaan TTES:n työaikaluvun määräyksiä 16.6.2025 alkaen, mikäli työntekijä kuuluu TTES:n piiriin.

### Hallintojohtajan muutettu ehdotus

Konserni- ja henkilöstöjaosto jättää asian pöydälle kuitenkin siten muutettuna, että paikalliset sopimukset irtisanotaan 13.6.2025 alkaen niiden osalta, joiden irtisanomisajankohta alkuperäisessä päätösehdotuksessa oli 11.6.2025.

### Päätös

Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyi yksimielisesti hallintojohtajan muutetun ehdotuksen.

### Lisätietoja

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

---





Konserni- ja henkilöstöjaosto

§ 5

10.03.2025

**Paikallisten sopimusten irtisanominen / TS:n ja TTES:n piiriin kuuluvaa henkilöstöä koskevat varallaolosopimukset**Konserni- ja henkilöstöjaosto 10.03.2025 § 5  
174/01.00.01.01/2025**Valmistelija**

Henkilöstöjohtaja Päivi Niemistö 6.3.2025

Kauhavan kaupungilla voimassaolevat varallaoloa koskevat paikalliset sopimukset ovat epäyhtenäisiä ja niiden sisällöissä on ajantasaistamisen sekä täsmentämisen tarvetta. Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaan varallaolosta tulee olla selkeä ohjeistus siten, että viranhaltija/työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet.

Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) III luvun työaikamääräykset varallaoloaika mukaan lukien koskevat myös Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) piiriin kuuluvaa henkilöstöä.

Kunta-alan tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) työaikaluvussa on määritelty sen piiriin kuuluvaa henkilöstöä koskevat omat työaika- ja varallaolomääräykset.

KVTES:n luvun III § 5 mukaisesti varallaololla tarkoitetaan, että viranhaltijan/työntekijän on oltava tavoitettavissa siten, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Varallaoloksi ei katsota velvollisuutta olla työpaikalla työvalmiudessa paitsi silloin, kun viranhaltijalle/työntekijälle on annettu lupa olla varalla valintansa mukaan joko työpaikalla tai määrätyn ehdoin sen ulkopuolella. Mikäli viranhaltijan/työntekijän on oltava työvalmiudessa työpaikallaan, kysymys ei ole varallaolosta vaan työaikaan luettavasta päivystämisestä. KVTES:n määräysten mukaisesti varallaoloaikaa ei lueta työaikaan. Varallaoloajan pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä. Viranhaltijalla varallaolovelvollisuus perustuu sopimukseen tai määräykseen ja työntekijällä sopimukseen. Mikäli viranhaltija/työntekijä kutsutaan varallaolosta työhön, työntekoon käytetty aika (aktiiviaika) luetaan työajaksi eikä tältä ajalta suoriteta varallaolokorvausta. Varallaolossa työpaikalle ja takaisin matkustamiseen kuluva aika ei lueta työajaksi. KVTES:n mukaan varallaolokorvaus on 20–30 % korottamattomasta tuntipalkasta. Varallaolokorvauksen määrän tai sen määrätymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava viranhaltijan/työntekijän tiedossa varallaolosta sovittaessa. Varallaolosta tulee antaa sellaiset kirjalliset ohjeet, että viranhaltija/työntekijä tietää varallaoloon liittyvät oikeudet ja velvollisuudet kuten esimerkiksi, missä ajassa työpaikalle on viimeistään saavuttava. Varallaolosta on ilmoitettava viranhaltijalle/työntekijälle vähintään kolmea vuorokautta aikaisemmin paitsi ennalta arvaamattomissa kiireellisissä tapauksissa. Viranhaltijaa/työntekijää ei saa vastoin suostumustaan velvoittaa olemaan varalla viikkoleponsa aikana. Vaikka varallaolo perustuu lähtökohtaisesti



vapaaehtoisuuteen, perustoimintojen ylläpitämiseksi tai poikkeustilanteissa työnantajalla on työsopimusten mukainen työnjohdollinen oikeus määrätä työntekijä varallaoloon viikkolevon ulkopuolella sovittua korvausta vastaan. Viranhaltija ei pääsääntöisesti voi kieltäytyä viikkolevon ulkopuolisesta varallaolomääräyksestä.

TTES:n työaikaluvun määräysten mukaisesti varallaolo voi olla vapaamuotoista varallaoloa tai asuntovarallaoloa. Vapaamuotoisen varallaolon aikana työntekijä voi työnantajan määräämissä puitteissa vapaasti valita olinpaikkansa, mutta on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle, mistä hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön. Työntekijälle maksetaan tällaisesta varallaoloajasta 20–30% suuruinen korvaus, joka lasketaan keskituntiansion mukaan. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan.

Kauhavan kaupunki ja Kauhavan seudun JHL ry. ovat tehneet vuodesta 2009 alkaen useita varallaoloa koskevia KVTES:n ja TTES:n määräyksistä poikkeavia paikallisia sopimuksia koskien yhdyskuntatekniikan talvikunnossapidon tehtäviä ml. liikunta-alueiden talvikunnossapito sekä kiinteistöhuollon tehtäviä.

Paikallisissa sopimuksissa on sovittu varallaoloajoista sekä lisäksi poiketen KVTES:n ja TTES:n määräyksistä yli 30 % varallaolokorvauksesta, varallaolokorvauksen maksamisesta täysimääräisenä aktiivisuuden tekemisestä huolimatta ja työaikaan kuulumattomien matka-aikojen korvaamisen sisällyttämisestä täysimääräisesti maksettavaan varallaolokorvaukseen. Kauhavan kaupungissa on ollut TTES:n piiriin kuuluvilla käytössä vapaamuotoinen varallaolo.

Paikalliset varallaolosopimukset ovat välttämättömiä palvelutuotannon järjestämisen kannalta jatkossakin. Voimassa olevia paikallisia sopimuksia on kuitenkin ajantasaistettava ja täsmennettävä. Uudistuksen toteuttamiseksi kaikki varallaoloa koskevat paikalliset sopimukset on irtisanottava noudattaen kolmen kuukauden irtisanomisaikaa ja ne on tarkoituksenmukaista korvata yhdellä sekä TS:n että TTES:n piiriin kuuluvaa henkilöstöä koskevalla paikallisella varallaolosopimuksella. Henkilöstön edustajien kanssa käydään paikalliset neuvottelut irtisanomisaikana siten, että uusi/uudet sopimukset ovat konserni- ja henkilöstöjaoston päätöksellä voimassa irtisanomisajan päätyttyä. Alustava paikallisneuvottelu asiasta käydään jo 7.3.2025.

Paikallisten sopimusten irtisanomisaika päättyisi 10.6.2025, mutta Kauhavan kaupungin käyttämät 3 viikon työaikajaksot ja tuntipalkkaisen henkilöstön palkanmaksukausi päättyvät vasta 15.6.2025. Kesken työaikajakson ei ole tarkoituksenmukaista siirtyä paikallisen sopimuksen noudattamisesta kunta-alan virka- ja työehtosopimusten noudattamiseen, joten muutos tulee tehdä 16.6.2025 alkaen.

**Esittelijä**

Hallintojohtaja Liisa Salo

**Päätösehdotus**

Konserni- ja henkilöstöjaosto päättää



Konserni- ja henkilöstöjaosto

§ 5

10.03.2025

1. irtisanoa kaikki Kauhavan kaupungin ja JHL ry:n kesken tehdyt paikalliset teknisen toimialan varallaoloa koskevat sopimukset 16.6.2025 alkaen.
2. hyväksyä teknisen toimialan varallaoloa koskevan uuden paikallisen sopimuksen valmistelun aloittamisen paikallisten sopimusten irtisanomisaikana noudattaen Kunta- ja hyvinvointialan pääsopimuksen IV luvun mukaista paikallisen sopimisen neuvottelumenettelyä

#### Hallintojohtajan muutettu ehdotus

Konserni- ja henkilöstöjaosto jättää asian pöydälle.

#### Päätös

Konserni- ja henkilöstöjaosto hyväksyi yksimielisesti hallintojohtajan muutetun ehdotuksen.

#### Lisätietoja

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

---



Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta	§ 10	03.03.2025
Konserni- ja henkilöstöjaosto	§ 6	10.03.2025

## 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 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.”

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 ulkoasu on parannettu.

Käyttöön on myös 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. 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-alaan 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 henkilöstöjaoston



Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta	§ 10	03.03.2025
Konserni- ja henkilöstöjaosto	§ 6	10.03.2025

käsittelyn jälkeen henkilöstökertomus viedään kaupunginhallituksen ja valtuuston käsiteltäväksi.

<b>Esittelijä</b>	Henkilöstöjohtaja Päivi Niemistö
<b>Päätösehdotus</b>	Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta antaa lausuntonaan konserni- ja henkilöstöjaostolle, kaupunginhallitukselle ja valtuustolle, että se hyväksyy vuoden 2024 henkilöstökertomuksen.
<b>Päätös</b>	<p>Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta toteaa, että</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön vähentämistavoitteista huolimatta kaupungin on huolehdittava riittävästä henkilöstöresursoinnista siten, ettei psykososiaalinen kuormitus lisääntynyt. 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.</li><li>- se hyväksyy vuoden 2024 henkilöstökertomuksen.</li></ul>
<b>Lisätietoja</b>	Henkilöstöjohtaja Päivi Niemistö, puh. 040 647 6506, etunimi.sukunimi@kauhava.fi

---

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

<b>Valmistelija</b>	Henkilöstöjohtaja Päivi Niemistö 6.3.2025
	<p>Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta on käsitellyt vuoden 2024 henkilöstökertomuksen 3.3.2025. Toimikunta toteaa lausunnossaan, että sillä ei ole huomauttamista henkilöstökertomukseen.</p> <p>Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta on lausunnossaan kiinnittänyt huomiota psykososiaalisen kuormituksen lisääntymiseen ja siitä aiheutuviin haittoihin. Pitkittänyt psykososiaalinen kuormitus saattaa aiheuttaa myös sairauslomien lisääntymistä.</p>



Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta	§ 10	03.03.2025
Konserni- ja henkilöstöjaosto	§ 6	10.03.2025

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, mikromanagementointi 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 lisäänty 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 suosittamat 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.



Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta	§ 10	03.03.2025
Konserni- ja henkilöstöjaosto	§ 6	10.03.2025

- huomioi henkilöstösuunnitelman 2026–2028 käsittelyn yhteydessä työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnan tekemän ehdotuksen riittävän henkilöstöresursoinnin varmistamisesta koko henkilöstöä koskien siten, ettei psykososiaalinen kuormitus lisäänty
- 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

---



**Muutoksenhakuohje koskee pykäläiä: § 1, § 2, § 3, § 4, § 5, § 6**

### **Muutoksenhakukielto**

Päätökseen, joka koskee vain asian valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa kuntalain 136 §:n mukaan hakea muutosta.