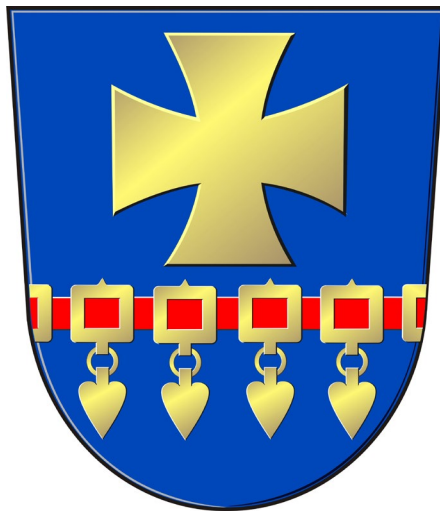


HENKILÖSTÖKERTOMUS

KAUHAVAN KAUPUNKI 2024



Hyväksytty työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta 3.3.2025 § 10
Hyväksytty konserni- ja henkilöstöjaosto 10.3.2025 § 6
Hyväksytty kaupunginhallitus 17.3.2025 § 38
Hyväksytty valtuusto 26.5.2025 § 20

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	3
2. HENKILÖSTÖHALLINTOA KOSKEVAT LINJAUKSET JA OHJEET	3
3. HENKILÖSTÖN TUNNUSLUKUJA VUONNA 2024	4
3.1. Henkilöstömäärä	4
3.2. Henkilöstön ikärakenne	5
3.3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	5
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 Työsuojelu.....	12
5.4 Työhyvinvointitutkimukset	13
6. INNOVATIIVISUUS JA VERKOSTOITUMINEN	14
7. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	14
8. YHTEENVETO	15

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 2024. 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. 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 tietoja on yhdistetty ja niiden ulkoasu 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.

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, paikalliset virka- ja työehtosopimukset sekä monet kaupungin työnantajana antamat paikalliset ohjeet ja linjaukset, kuten:

- palkkojen määrittelyn periaatteet
- työaika-suunnittelun – ja seurannan ohjeistus
- etätyöohjeistus
- rekrytointiohje
- koulutusperiaatteet
- virkavapaita ja työlomia koskeva ohjeistus
- matkustusohjeet
- ohje sijaisten ottamisesta
- työsuojeluohjeistus
- sisäilmaohjeistus

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

3. HENKILÖSTÖN TUNNUSLUKUJA VUONNA 2024

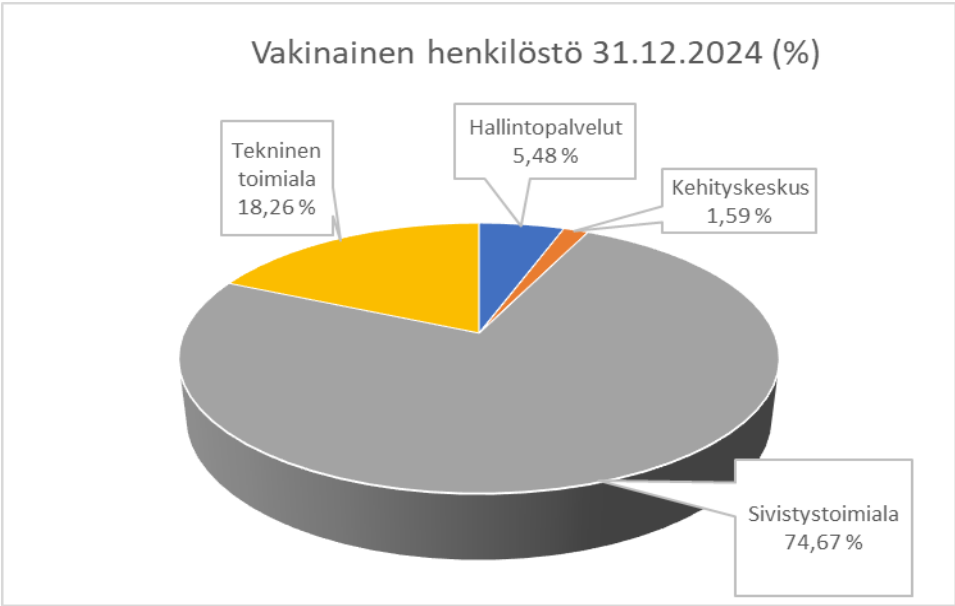
3.1. Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärä	31.12.2023	31.12.2024
Vakinaiset	455	438
Määräaikaiset	136	122
Yhteensä	591	560

Taulukko 1. Koko henkilöstön määrä palvelussuhteen luonteen mukaan

Henkilöstömäärä toimialoittain	31.12.2023				31.12.2024			
	Vakinaiset	Määräaik.	Yht.	%	Vakinaiset	Määräaik.	Yht.	%
Hallintopalvelut	25	0	25	4,23	24	0	24	4,29
Kehityskeskus	9	11	20	3,38	7	6	13	2,32
Sivistystoimiala	337	118	455	76,99	327	101	428	76,43
Tekninen toimiala	83	8	91	15,40	80	15	95	16,96
Yhteensä	454	137	591	100,00	438	122	560	100,00

Taulukko 2. Henkilöstön määrä toimialoittain



Kaavio 1. Vakinaisen henkilöstön määrä toimialoittain

Vuoteen 2023 verrattuna vakinaisen henkilöstön määrä väheni edelleen kaikilla toimialoilla, yhteensä 16 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön määrään koko kaupungin tasolla on vaikuttanut työpajatoiminnan osittainen siirtyminen (3 henkilöä) Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen toiminnaksi sekä toiminnan sopeuttaminen toimintaympäristömuutosten seurauksena (esim. keskuskeittiötoiminnan käynnistäminen). Myös toimialoilla noudatettu kriittinen suhtautuminen avoimeksi tulleiden tehtävien täyttämiseen ja tiukka täyttölupamenettely omalta osaltaan ovat vaikuttaneet vakinaisen henkilöstön määrän vähentymiseen. Lisäksi määrään vaikuttavat välttämättömät lakisääteisesti vakinaistettavat tehtävät sekä toisaalta eri toimialoilla vuodenvaihteessa keskeneräisinä olleet rekrytointiprosessit.

Määräaikaisen henkilöstön lukumäärässä ei tapahtunut merkittävää muutosta vuosien 2023 ja 2024 välillä. Määräaikaisen henkilöstön määrässä on vuosittaista vaihtelua riippuen mm. vakinaisen henkilöstön vuosiloma- ym. poissaoloista vuoden viimeisenä päivänä.

Henkilöstöresurssien kasvun hillitsemiseksi käytössä on ollut täyttölupamenettely, joka vuonna 2024 koski vakinaista henkilöstöä sekä niitä määräaikaisia, joiden tehtävät eivät sisältyneet henkilöstösuunnitelmaan eikä niistä aiheutuviin palkkausmenoihin ollut varausta talousarviossa.

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
2023	35	42	57	64	88	80	120	97	8	591	48,6
2024	34	37	45	67	83	81	115	89	9	560	49,3
% osuus 2024	6,07	6,61	8,04	11,96	14,82	14,46	20,54	15,89	1,61	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
2023	12	24	36	48	80	65	104	83	3	455	50,6
2024	6	27	30	51	68	71	99	81	5	438	51,2
% osuus 2024	1,37	6,16	6,85	11,64	15,53	16,21	22,60	18,49	1,14	100	

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

Henkilöstön ikärakenteessa ei tapahtunut vuonna 2024 merkittäviä muutoksia verrattuna vuoteen 2023. Myös koko henkilöstön keski-ikä pysyi lähes samana edelliseen vuoteen verrattuna. Vakinaisesta henkilöstöstä yhteensä 41,09 % 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 eläköitymisten myötä on mahdollista hyödyntää ns. luonnollista poistumaa palvelutuotannon suunnittelussa ja uudelleen organisoinnissa.

3.3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuosi	Lähteneet				Saapuneet			
	Eläke	Eronnut	Yht.	Vaihtuvuus%	Uudet	Sis. siirto	Yht.	Vaihtuvuus%
2023	9	20	29	6,37	25	5	30	6,59
2024	11	28	39	8,90	21	2	23	5,25
% osuus 2024	2,51	6,39			4,79	0,46		

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Organisaatiosta poistumista tapahtuu vakinaisen henkilöstön osalta irtisanoutumisten ja eläköitymisten seurauksena. Keskimääräinen eläköitymisikä kaikki eläkeuodot huomioiden vuonna 2024 oli 64,61 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 eläköitymisen takia irtisanoutuneiden osalta vaihtuvuus on kokonaisuutena tarkastellen melko vähäistä.

Vuonna 2024 kaupungin palveluksesta muutoin kuin eläkkeille lähteneiden määrästä laskettuna vaihtuvuusprosentti on 6,39, mikä on melko alhainen. Työterveyslaitoksen tilaston mukaan koko kunta-alalla lähteneiden vaihtuvuusprosentti on keskimäärin n. 15–17 prosenttia.

Palvelukseen tulleiden määrä oli vuonna 2024 pienempi 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. Vuoden 2024 aikana on kuitenkin pystytty jättää täyttämättä erilaisten tehtäväjärjestelyiden ja muiden toimenpiteiden avulla muutamia tehtäviä.

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

3.4. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodet toimialoittain	v. 2023	v. 2024
Hallintopalvelut	26,20	24,91
Kehityskeskus	19,46	14,79
Sivistystoimiala	415,36	406,44
Tekninen toimiala	93,67	95,49
Yhteensä	554,69	541,63

Taulukko 6. Henkilötyövuodet toimialoittain

Henkilöstökertomussuosituksen mukaan henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilöstö muutetaan henkilötyövuosiksi osaaikaprosenttia vastaavasti. Osa 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.

Henkilötyövuosien määrä vähentyi vuoteen 2023 verrattuna hallintopalveluiden, kehityskeskusten ja sivistyksen toimialoilla. Teknisen toimialalla henkilötyövuodet hieman lisääntyivät. Yhteensä kaupungin käyttämien henkilöstöresurssien määrä vähentyi noin 13 henkilötyövuodella.

3.5. Poissaolot

Poissaolot (kalenteripv)	v. 2023			v. 2024		
	Palkallinen	Palkaton	Kaikki yht.	Palkallinen	Palkaton	Kaikki yht.
Sairaus (sis.työtapaturmat, tartuntaudit ja ammattitaudit)	8981	430	9411	9356	693	10049
-työtapaturmat	624	123	747	400	2	402
-tartuntatautilakiperusteiset	0	0	0	0	0	0
Kuntoutus	0	510	510	0	159	159
Perhevapaat	383	5641	6024	589	2502	3091
Lapsen sairaus	506	7	513	407	11	418
Vuorotteluvapaa	0	394	394	0	100	100
Lomautus	0	432	432	0	413	413
Muut vapaat	1264	5666	6930	901	5323	6224
Yhteensä	11134	13080	24214	11253	9201	20454

Taulukko 7. Poissaolopäivät kalenteripäivinä

Poissaolopäivien kokonaislukumäärä vuonna 2024 pieneni 3760 kalenteripäivällä verrattuna vuoteen 2023. Merkittävin vähentyminen tapahtui perhevapaissa, mikä kuitenkin selittyy normaalilla vuosittaisella vaihtelulla. Vuorotteluvapaajärjestelmä lakkautettiin kokonaan elokuussa 2024, minkä seurauksena vuorotteluvapaita on käytetty tavallista vähemmän. Muut vapaat -kohta sisältää mm. kuntoutustuet sekä opinto-, yksityisasia- ja koulutusvapaat. Muiden vapaiden yhteismäärä pieneni 706 kalenteripäivällä verrattuna vuoteen 2023. Vuosittaiset vaihtelut lukumäärissä ovat tyypillisiä myös em. poissaoloille samoin kuin kuntoutukseen liittyvissä poissaoloissa, jotka vähenivät 351 kalenteripäivällä.

Sairaus (sis.työtapaturmat, tartuntaudit ja ammattitaudit)	2023		
	Palkalliset	Palkattomat	Yht.
1-7 pv	3670	32	3702
8-29 pv	1619	100	1719
30-59 pv	847	171	1018
60-89 pv	565	0	565
90-179 pv	1102	123	1225
yli 180 pv	1182	0	1182
Yht.	8985	426	9411
Yht. keskimäärin/henkilötyövuosi (htv yht. 554,69)	16,2	0,8	17,0
Sairauspoissaoloprosentti: 5,6 %			
(koko henkilöstön teoreettiset työpäivät 167.501)			
Vakinaiset, 0 päivää sairastaneet: 99 henkilöä			

Taulukko 8. Sairauslomat keston mukaan v. 2023

Sairaus (sis.työtapaturmat, tartuntaudit ja ammattitaudit)	2024		
	Palkalliset	Palkattomat	Yht.
1-7 pv	3316	35	3351
8-29 pv	1637	48	1685
30-59 pv	1257	92	1349
60-89 pv	755	0	755
90-179 pv	1848	120	1968
yli 180 pv	543	398	941
Yht.	9356	693	10049
Yht. keskimäärin/henkilötyövuosi (htv yht. 541,63)	17,3	1,3	18,6
Sairauspoissaoloprosentti: 7,06 %			
(koko henkilöstön teoreettiset työpäivät 142.328)			
Vakinaiset, 0 päivää sairastaneet: 101 henkilöä (23 %)			

Taulukko 9. Sairauslomat keston mukaan v. 2024

Vuosi	Työtapaturmien lukumäärä yht.
2018	25
2019	22
2020	29
2021	18
2022	24
2023	27
2024	32

Taulukko 10. Työtapaturmien lukumäärä v. 2018–2024

Poissaolopäivissä tapahtui lisääntymistä ainoastaan sairauspoissaoloissa, joiden määrä nousi 638 päivällä vuonna 2024 verrattuna vuoteen 2023.

Uuden henkilöstökertomussuosituksen mukaan sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä henkilötyövuotta kohden. Tämä saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla se henkilötyövuosien yhteismäärällä.

Sairauspoissaoloiksi luetaan työntekijän omasta sairaudesta aiheutuvat poissaolot, työtapaturmat, työmatkatapaturmat ja ammattitaudit. Sairauslomien ajalta maksetaan täyttä palkkaa ensimmältä 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.

Henkilöstökertomussuosituksen 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 142.328 tuntia, joten sairauspoissaoloprosentiksi muodostuu 7,06 %.

Vuonna 2024 palkallisten ja palkattomien sairauspoissaolojen määrä yhteensä henkilötyövuotta kohti oli keskimäärin 18,6 kalenteripäivää (17 kalenteripäivää v. 2023).

Sekä sairauslomaprocentti että sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohti ovat kunta-alan keskimääräistä tasoa. Sairauspoissaolojen lukumäärissä on melko suurta, mutta silti normaalina pidettävää vuosittaista vaihtelua. Sairauspoissaoloihin vaikuttavat merkittävästi mm. vakavat sairastumiset, joihin työnantaja ei pysty vaikuttamaan ja jotka pääsääntöisesti aiheuttavat pitkiä sairauspoissaoloja. Esimerkiksi vuonna 2023 sairauspoissaolot vähenivät 1750 kalenteripäivällä verrattuna vuoteen 2022, kun taas vuoden 2024 poissaolot lisääntyivät 638 kalenteripäivällä edelliseen vuoteen verrattuna.

Taulukoiden 8 ja 9 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 sairauslomajaksina.

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

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

Erilaiset hengityselinsairaudet, kuten esimerkiksi poskiontelotulehdukset, keuhkoputkentulehdukset, flunssat ym. ylähengitystiesairaudet ovat henkilöstöllä melko yleisiä. Sisäilmaongelmat aiheuttavat hengityselinsairauksia, mutta sisäilmaongelmaisissa rakennuksissa ei kuitenkaan ole ollut sairauspoissaoloja juurikaan sen enempää kuin terveissä rakennuksissa työskentelevillä.

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. Työnantaja on pyrkinyt vaikuttamaan sairauslomien määrään myös työkokeiluilla, osa-aikaisilla sairauslomilla sekä terveyttä ennaltaehkäisevää edistävään liikkumaan ja terveellisiin elämäntapoihin kannustavan Tuuli -ryhmän ja kuntojumppien 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 liikuntatelsinsairaudet yleistyvät ja oireet pahenevat. Koska henkilöstöstä yli 41 % kuuluu 55 vuotta täyttäneisiin, terveyttä edistävien toimenpiteiden toteuttamisesta on pyrittävä huolehtimaan ennaltaehkäisevästi.

Työtapaturmista ja työmatkatapaturmista aiheutuvien poissaolopäivien lukumäärä vähentyi verrattuna vuoteen 2023. Vuonna 2023 em. poissaoloja oli 747 kalenteripäivää, vuonna 2024 niitä oli 402 kalenteripäivää. Useimmat tapaturmat tapahtuivat liukastumisten, kaatumisten, kompastumisten tai horjahdusten seurauksena. Työtapaturmien vuosittaisessa lukumäärässä ei ole ollut isoja muutoksia eri vuosien välillä kuten tapaturmavakuutusyhtiö Protectorilta vuosilta 2018–2024 saadut tiedot osoittavat (taulukko 10).

Vuonna 2024 vakinaisesta henkilöstöstä 101 henkilöllä ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää.

3.6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Koulutus	v. 2023			v. 2024		
	Palkallinen	Palkaton	Kaikki yht.	Palkallinen	Palkaton	Kaikki yht.
Ammatillinen henkilöstökoulutus	885	0	885	605	2	607
Muu koulutus	14	491	505	25	50	75
Yhteensä	899	491	1390	630	52	682

Taulukko 11. Koulutuspäivät

Koulutuspäivien määrä vaihtelee vuosittain kulloisenkin koulutustarpeen mukaisesti. Koulutuspäivien lukumäärä on vähentynyt 708 kalenteripäivällä vuonna 2024 verrattuna vuoteen 2023. Koulutuspäivien lukumäärään eivät sisälly opintovapaa -poissaolot eivätkä opettajien Veso-koulutukset. Taulukon 11 tiedoissa eivät ole mukana myöskään osapäivän kestävien koulutusten lukumäärät, sillä henkilöstöhallinnon järjestelmästä ei ole mahdollista saada niitä tarkasteluun mukaan muunnettuna kokopäivän kestoiksi koulutuspäiviksi. Koronavuosien aikana ja pandemian väistymisen jälkeenkin ovat yleistyneet koulutukset, joita järjestetään Teams- tms. yhteyksiä käyttämällä. Pääosin em. koulutukset ovat osapäivän kestoisia eikä niistä aiheudu matkustamista koulutuspaikkakunnalle. Vaikka osapäivän kestoiset koulutukset eivät ole mukana taulukossa 11, ko. poissaoloista haetaan Työllisyysrahaston ohjeistusten mukaiset koulutuskorvaukset.

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 omaehtoista kouluttautumista sekä luottamusmies- tai työsuojelukoulutusta. Omaehtoisella kouluttautumisella tarkoitetaan henkilön oma-aloitteista haakeutumista opiskelemaan mm. tutkintotason korottamista ja lisäpätevyyden hankkimista. Varsinaisia ammattipätevyyksiä ei ole kuitenkaan suoritettu merkittävässä määrin, koska kaupungin palvelukseen tulevilla on oltava jo rekrytointivaiheessa tehtävässä vaadittu tutkinto. Kaupunki työnantajana kannustaa tutkintotavoitteiseen koulutukseen osallistumista myöntämällä 3 ylimääräistä vapaapäivää tutkinnon suorittamisesta. Omaehtoista kouluttautumista tuetaan myös myönteisellä suhtautumisella koulutusta varten haettuihin vapaisiin.

Koulutuspalvelukustannuksia kertyi vuonna 2024 yhteensä 109.397,52 euroa (85.459,70 euroa vuonna 2023). Kaupunki sai Työllisyysrahaston maksamia koulutuskorvauksia 10.118,65 euroa vuonna 2024 (14.853,45 euroa vuonna 2023).

4. JOHTAMINEN

Esihenkilörakenne koostuu virassa toimivista virkavastuullisista esihenkilöistä sekä työsuhteessa olevista työnjohdollisista esihenkilöistä. 31.12.24 virka- ja työsuhteessa olevia esihenkilöitä oli vuoteen 2023 yhteensä 24 (26 vuonna 2023), joista työsuhteisia esihenkilöitä oli 6 (7 vuonna 2023). Esihenkilöiden määrä on vähentynyt jo useiden vuosien ajan organisaation rakenteellisten ja toiminnallisten muutosten seurauksena.

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 kestoisen lähiesimieskoulutus yhteistyössä Suomen Yrittäjäopiston kanssa. Osaamisen kehittämisen tarvetta on kuitenkin yhä edelleen kaikilla toimialoilla. Vuoden 2024 aikana on suunniteltu seuraavaa laajaa koulutusta esihenkilöille ja koulutus tullaan toteuttamaan vuoden 2025 aikana.

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 poistamaan niitä aktiivisesti. Työnantaja tukee erilaisilla toimenpiteillä omaehtoista toimintaa. Henkilöstölle on mm. järjestetty jokaisessa kaupunginosassa kuntojumpia, joihin osallistuminen on ollut maksutonta. Lisäksi vuodesta 2021 alkaen yhteistyössä työterveyshuollon, elämänlaatupalveluiden ja kaupungin henkilöstöhallinnon kanssa on järjestetty Tuuli -ryhmätoimintaa (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. Tuuli -ryhmän toiminta jatkui kevätkaudelle 2024 saakka, mutta syksyllä 2024 uutta ryhmää ei muodostunut vähäisen osallistujamäärän takia. Tuuli -ryhmän toiminta jatkuu todennäköisesti syksyllä 2025.

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. työterveyshuollon palveluiden, työtoiminnan ja työsuojelullisten toimenpiteiden avulla. Työhyvinvointitutkimukset tehdään kahden vuoden välein ja niiden tulokset ovat tärkeitä johdon työkaluja toiminnan kehittämisessä.

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. Kaupungilla ja Härmämedillä on työterveyshuoltosopimus, joka kattaa sekä lakisääteiset palvelut että rajoitetusti sairaanhoitopalveluja.

Työterveyshuollon painopiste on lakisääteisessä työterveyshuollossa, jossa korostuu työkykyongelmien ennakointi ja ennaltaehkäisy. Siihen kuuluvat mm. työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, ohjaus ja neuvonta, kuntoutukseen ohjaaminen sekä työssä selviytymisen seuranta.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan vuosittain ja se käsitellään työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa. Toimintasuunnitelman valmistelusta toimikunnan käsittelyä varten huolehtivat henkilöstöjohtaja ja työterveyshuollon edustajat yhdessä.

Työterveyshuollolla on tärkeä rooli työntekijöiden työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistämisessä. Toimiva, säännöllinen ja monipuolinen yhteistyö työterveyshuollon ja työnantajan välillä edistää

yhteisten tavoitteiden saavuttamista sekä varmistaa työterveyshuoltolain ja -asetuksen noudattamisen käytännössä. Yhteistyön toteuttamiseksi henkilöstöjohtaja, työterveyslääkäri, työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti tapaavat vähintään joka toinen kuukausi. Tapaamisissa hyödynnetään molempien osapuolten asiantuntemusta, pureudutaan ennalta organisaation haitta- ja kuormitustekijöihin yleisellä tasolla sekä suunnitellaan toimenpiteitä niiden poistamiseksi tai vähentämiseksi.

Lisäksi käydään työterveysneuvotteluja (ent. kolmikantaneuvottelut), mikäli yksittäisen työntekijän työkyvyn arviointi on katsottu tarpeelliseksi. Työterveysneuvotteluiden seurauksena tehdään mahdollisuuksien mukaan tarvittavat työkykyä ylläpitävät toimenpiteet, kuten esimerkiksi töiden uudelleenjärjestelyt, työkokeilut, kuntoutukset ja osa-aikaisen sairausloman myöntäminen. Tarvittaessa laaditaan lausunnot kuntoutustuen tai työkyvyttömyyseläkkeen hakemista varten. Työkykyneuvotteluihin osallistuvat työterveyshuollon edustajat, työntekijä, esihenkilö sekä tarvittaessa henkilöstöjohtaja.

Kaupunki saa tiettyihin työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuviin kustannuksiin korvausta Kelalta. Kokonaiskustannuksista laskettuna korvaus on n. 50–60 % vaihdellen korvausluokittain. Vuonna 2024 työterveyshuollon bruttokustannukset olivat 366.288 euroa (370.119 euroa vuonna 2023). Työterveyshuollon kustannuksiin kaupunki sai vuonna 2024 Kelan korvausta 165.445 euroa, joten nettokustannukset olivat 200.843 euroa (vuonna 2023 korvaukset olivat 194.886 euroa ja nettokustannus 175.223 euroa).

5.2 Tyky-toiminta

Tyky-toiminnassa käytetään henkilökohtaista sähköistä ePassiFlex –palvelua, jolla voi maksaa liikunta- ja kulttuuritilaisuuksia sekä hyvinvointipalveluja. Etuuden arvo vuonna 2024 oli 100 euroa/henkilö.

Lisäksi kaupungilla on ollut vuodesta 2024 alkaen käytössä ePassiBike -palvelun kautta polkupyöräetu. Työsuhdepyöräetu on keino kannustaa työntekijöitä liikkumaan enemmän ja edistämään hyvinvointiaan. Työsuhdepyörää voi käyttää vapaasti missä haluaa sekä työmatkoilla että vapaaajalla. Polkupyöräedun on ottanut käyttöönsä 31 henkilöä vuoden 2024 aikana. Työntekijöiltä vähennetään kuukausittain palkasta 100 euroa siihen saakka, että polkupyörän hankintahinta on tullut kokonaan maksetuksi. Terveiden ja hyvinvoinnin parantumisen lisäksi työntekijä hyötyy polkupyöräedusta myös taloudellisesti verovapaan edun saamisen kautta.

Henkilökohtaisten tyky -etujen lisäksi työyksiköille on suunnattu yhteistä tyky-rahaa noin 29 eur/työntekijä/vuosi. Työyksikkökohtaisen tyky -rahan käyttämisestä työyksiköt saivat itse päättää. Vastuu tyky-toiminnan järjestämisestä työyksiköissä on sen henkilöstöllä. Työyksiköt ovat käyttäneet yhteisen edun mm. teatteri- ja elokuvaesityksiin, kuntoiluun tai muuhun liikunnalliseen toimintaan sekä konsertteihin tai muihin tapahtumiin.

Vuodesta 2023 alkaen on järjestetty koko henkilöstön yhteinen kaupungin pikkujoulu, joka on korvannut aiemmin järjestetyn henkilöstöjuhlan sekä jouluaaterian.

5.3 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. työsuojeluvastuutettujen 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. Toimikuntaan kuuluvat työsuojeluvaltuutettujen lisäksi pääluottamusmiehet sekä muut ammattijärjestöjen edustajat. 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, mikäli työntekijä kutsuu hänet.

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, 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 sen jälkeen on tapahtunut jatkuvana menettelynä, josta vastaavat työyksiköiden esihenkilöt.

5.4 Työhyvinvointitutkimukset

Työhyvinvointitutkimus tehdään kahden vuoden välein kaupungin koko henkilöstölle. Kysely toteutetaan käyttämällä Kuntien Eläkevakuutuksen kyselypohjaa. Edellinen työhyvinvointitutkimus tehtiin vuonna 2023.

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.

Vuoden 2024 aikana on työhyvinvointitutkimuksen tulosten pohjalta käynnistetty kehittämisprojekteja sekä tehty suunnitelma laajan esihenkilökoulutuksen toteuttamiseksi vuoden 2025 aikana. Esihenkilökoulutus tullaan kohdentamaan kaikille esihenkilöille sekä muutamille, joiden työtehtävät ovat osittain esihenkilötehtäväluonteisia.

6. INNOVATIIVISUUS JA VERKOSTOITUMINEN

Innovatiivisuus

Henkilöstöllä on mahdollisuus tehdä aloitteita ja ehdotuksia toiminnan kehittämisestä sekä suoraan omalle esihenkilölle että intrassa olevan lomakkeen kautta. Vuonna 2012 on hyväksytty innovaatio-toiminnan sääntö, jossa määritellään mm. innovaatioista maksettavat palkkiot. Aloitteita ja innovaatioita ei tehty vuonna 2024.

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. 2023	v. 2024
Palkat yhteensä, josta	22180	22947
-vuosiloma-ajan palkat ja lomarahat	2519	2690
-sairauspoissaolojen palkat,	760	781
joista työtapaturmapoissaolojen palkat	43	32
sairausvakuutuskorvaukset	178	227
työtapaturmakorvaukset	43	35
-sairauspoissaolojen palkat, netto	539	519
-perhevapaiden palkat	36	61
perhevapaakorvaukset	34	40
-perhevapaiden palkat, netto	2	21
Työnantajan eläke- ja muut vakuutusmaksut	5432	5471
Henkilöstökustannukset yhteensä, netto	27357	28116

Taulukko 12. Henkilöstökustannukset sivukuluineen

Taulukossa 12 tarkoitetaan sairaus- ja perhevapaapoissaolojen nettosummalla bruttopalkkaa vähennettynä Kelan maksamilla sairauspäiväraha- ja perhevapaakorvauksilla sekä vakuutusyhtiön maksamilla työtapaturmakorvauksilla. Henkilöstökustannukset yhteensä on ilmoitettu vähennettynä em. Kelan ja vakuutusyhtiön korvauksilla.

Henkilöstön palkkaus perustuu kunta-alan virka- ja työehtosopimuksiin. Maksettujen palkkojen määrään vaikuttivat nostavasti Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaisten yleiskorotusten ja järjestelyerien maksaminen ja alentavasti henkilöstömäärän vähentyminen.

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. Jatkossa sairauspoissaolojen vähentämiseen 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 –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.

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 mukaisella tarkkaan harkintaan perustuvalla tehtävien täyttämällä.
