



HAAPAVEDEN KAUPUNKI
HENKILÖSTÖKERTOMUS
2022

Kaupunginhallitus 27.3.2023
Valtuusto xx.xx.2023

SISÄLLYS

1.	HENKILÖSTÖHALLINNON KATSAUS	3
2.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	5
2.1	Henkilöstön määrä ja rakenne	5
2.2	Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne	9
2.3	Eläkkeelle siirtyminen	10
3.	HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	12
4.	PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	12
5.	TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	13
5.1	Työsuojelutoiminta	13
5.2	Työterveyshuollon kustannukset	14
5.3	Terveysperusteiset poissaolot	15
6.	YHTEISTOIMINTA	19
7.	TASA-ARVOTYÖ	20

1. HENKILÖSTÖHALLINNON KATSAUS

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ovat vuonna 2021 antaneet kunnille uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksen mukaan Kuntien ja kuntayhtymien henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Suosituksessa henkilökertomuksen laadintaan näkökulmia tuodaan esiin neljästä eri aihealueesta: osaaminen ja uudistuminen, työhyvinvoinnin johtaminen, johtaminen ja esihenkilötyö sekä tuottavuus ja tuloksellisuus. Kuntien välistä vertailua ja tietojohdamista tukemaan on yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat henkilötövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivä. Näitä mittareita tukemaan kunta voi johtaa omasta strategiastaan lisää mittareita.

Vuosittainen henkilöstökertomus toimii työvälineenä edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Henkilöstöraportti antaa tietoa ja luo kokonaiskuvaa henkilöstön tilasta sekä ohjaa johtamista ja auttaa kohdistamaan toimia oikeaan suuntaan. Henkilöstöraportin tiedot on koottu palkka- ja kirjanpito-ohjelmista (raportinajopäivä 31.12.2022) sekä Kuntien Eläkevakuutuksen, vakuutusyhtiön ja työterveyshuollon tuottamista tilastoista.

Haapaveden kaupungin taloustilanne jatkuu haastavana. Vuoden 2023 alusta lähtien kuntien palvelurakenne on muuttunut hyvinvointialueiden aloittaessa. Lisäksi lomatoimen paikallisyksikkörakenteen muuttumisesta sekä ruoka- ja puhdistuspalvelujen Inhouse-yhtiön käynnistämisestä tuli suuria henkilöstövaikutuksia. Haapavedellä tämä muutos tarkoitti n. 400 työ- ja virkasuhteen päättymistä päivämäärällä 31.12.2022. Sosiaali- ja terveysalan, lomatoimen sekä ruoka- ja puhdistuspalvelujen henkilöstö siirtyi uuden työnantajan palvelukseen. Näin ollen Haapaveden kaupungin henkilöstövähennys oli jopa 54%. Henkilöstömuutoksiin liittyvät prosessit on käsitelty asiaan kuuluvasti yhteistoiminnassa vuoden 2022 aikana.

Muutosten ja taloudellisen paineen keskellä korostuu henkilöstöjohtaminen.

Toimintaympäristön muutokset ja niistä seuraavat mahdolliset uudelleen järjestelyt ja tehtävänkuvien muokkaaminen vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin ja työilmapiiriin. Jatkuva tuki johtoryhmälle ja esimiehille on välttämätöntä. Säännölliset johtoryhmän palaverit sekä esimiesseminaarit ajankohtaisin aihein tuovat esimiehille tukea ja lisäosaamista. Tässä työssä erinomaisena tukena ovat myös työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijuus sekä hyvä yhteistyö henkilöstön edustajien kanssa. Vuoden 2022 vietiin läpi työterveyden kanssa yhdessä toteutettua Muutoksen tuki -koulutusta, jonka kautta henkilöstö sai tukea muutoksen kohtaamiseen. Koulutukseen kuului webinaareja sekä saatavilla oli myös kohdennettua tukea työskentely-yksiköihin.

Vuoden 2022 talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut on hankittu sopimuksen mukaisesti Monetra Oy:lta. Järjestelmien yhteensopivuutta ja toimintaprosesseja kehitetään edelleen.

Haapaveden kaupungin työntekijämäärä vuoden 2022 päättyessä oli 734 (746 henkilöä vuonna 2021) henkilöä.

Taloushaasteet, rakennemuutokset ja vallitseva koronatilanne tuo huolen henkilöstön jaksamisesta. Joillakin aloilla on nähtävillä selvää työvoimapulaa. Sairauspoissaoloissa on nähtävissä nousua verrattuna vuoteen 2021. Edelleen toiminnallisesti on erityisesti kiinnitetty huomiota varhaiseen tukeen ja mahdollistettu työnohjausprosesseja niin ryhmille kuin yksilötyönä. Työterveysyhteisö on pystynyt resursseillaan vastaamaan tähän lisääntyvään tarpeeseen ja syvemmissä analyysissä tulokset ovat nähtävillä. Henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto suunnittelevat jatkuvasti keinoja henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseksi. Käytössä on esimerkiksi otettu verkkopohjaisia matalan kynnyksen palveluita.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2022 edellistä vuotta 4,4% korkeammat. Painotus kustannuksissa oli ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa. Työterveyshuollon suunnitelma päivitettiin vuoden 2020 aikana seuraavalle viisivuotiskaudelle. Esitettyjen kustannusten nousupaineen vuoksi kaupunginhallitus kuitenkin päätti irtisanoa työterveyshuollon palveluiden sopimuksen ja käynnistää palvelujen kilpailutuksen. Päätöksiä asiasta tehtäneen alkuvuodesta 2023.

Eija Saarela, hallintojohtaja

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Haapaveden kaupungin palveluksessa oli 31.12.2022 henkilöstöjärjestelmän mukaan yhteensä 734 henkilöä, eli 12 henkilöä vähemmän kuin edellisellä vuonna.

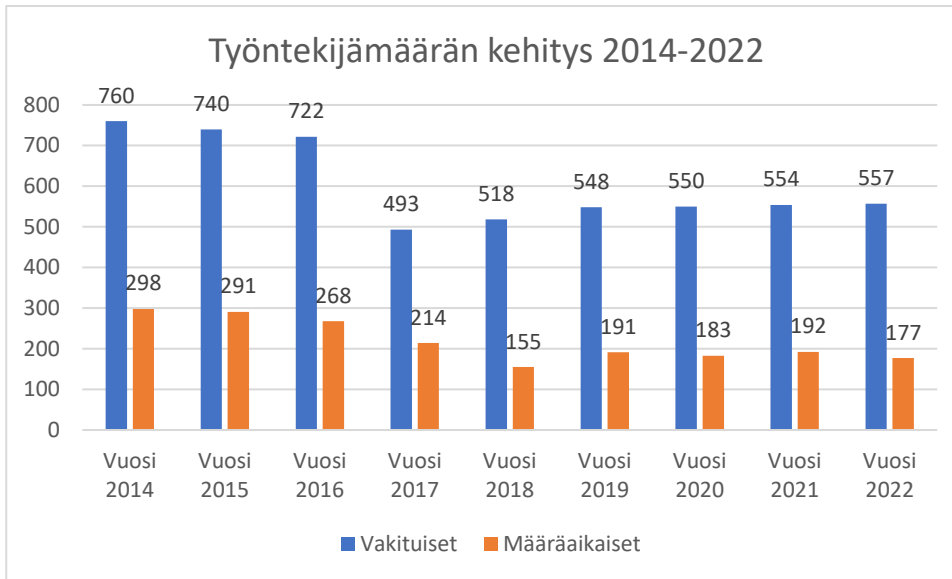
	2022	2021	ero
Määräaikainen työsuhteinen	104	124	-20
Tilapäinen viranhoitaja	1		1
Tuntiopettaja	4	4	0
Oppisopimussuhteinen	2	3	-1
Toimeksiantosopimus			0
Työllistetty	12	4	8
Työsuhteisen sijainen	35	36	-1
Vakinainen	557	554	3
Viran väliaikainen hoitaja	19	21	-2
Kaikki yhteensä	734	746	-12

Taulukko 1. Haapaveden kaupungin henkilöstö, tilanne 31.12.2022

Summa / Toteutunut htv	2022	2021	ero
Määräaikainen työsuhteinen	109,96	106,67	3,29
Oppisopimussuhteinen	1,97	1,49	0,48
Tilapäinen viranhoitaja	0,46	1,67	-1,21
Tuntiopettaja	3,08	3,20	-0,12
Työllistetty	7,65	0,89	6,76
Työsuhteisen sijainen	40,87	40,07	0,80
Vakinainen	458,30	462,02	-3,72
Viran väliaikainen hoitaja	25,03	25,56	-0,53
Kaikki yhteensä	647,31	641,57	5,74

Summa / Toteutunut htv	2022	2021	ero
Hallintopalvelut	112,97	118,76	-5,79
Perusturvapalvelut	277,21	276,70	0,51
Sivistyspalvelut	237,46	226,51	10,95
Tekniset palvelut	19,67	19,19	0,48
Kaikki yhteensä	647,31	641,60	5,71

Taulukot 2. Haapaveden kaupungin henkilöstö, toteutuneet henkilötyövuodet 2022, tilanne 31.12.2022



Kuvio 1: Työntekijämäärän kehitys ajalla 2014-2022

Valtakunnallisesti kunta-alan työntekijöiden määrä oli huipussaan vuonna 2011. Henkilöstön määrä on vähentynyt viime vuosina ja tämän kehityksen arvioidaan jatkuvan tulevinakin vuosina. ([https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot.](https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot))

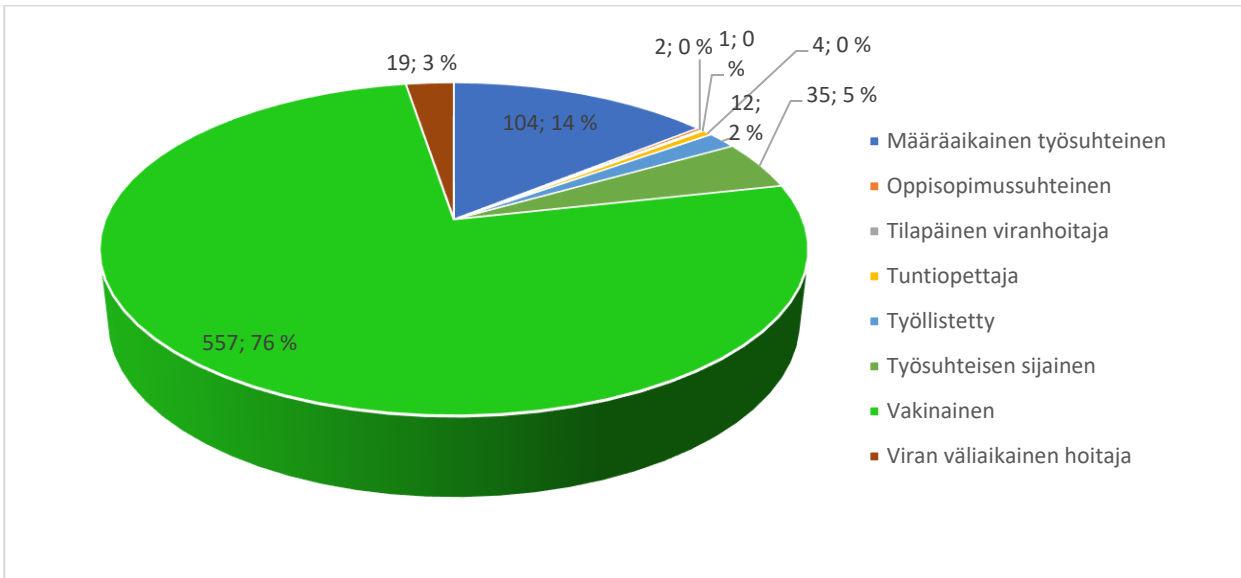
Vuoden 2022 aikana alkoi 67 vakinaista työ/virkasuhdetta (vuonna 2021, 43) ja päättyi 406 työ/virkasuhdetta (vaihtuvuus). Suuren vaihtuvuuden selittää henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueen, Toholammin kunnan sekä PPE Köökin palvelukseen 1.1.2023 lähtien. Em. henkilöstöllä palvelussuhde on merkitty päättyneeseen 31.12.2022.



Kuvio 2: Vaihtuvuus, vakituiset virka- ja työsuhteet

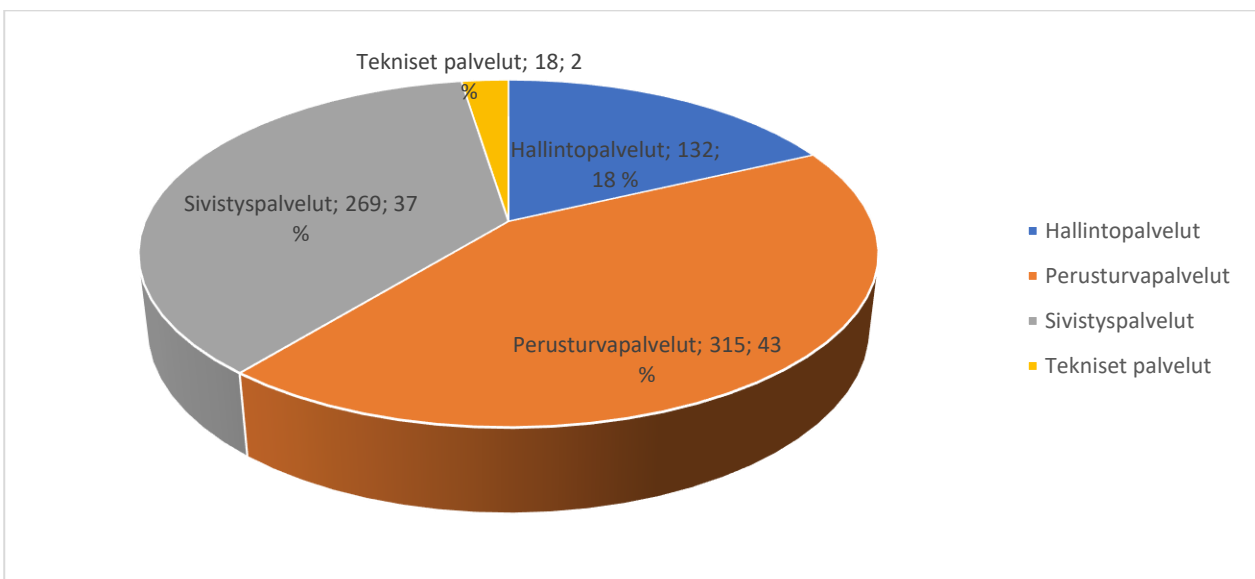
Kuviossa 3 näkyy Haapaveden kaupungin vakinaisten työntekijöiden osuus koko työntekijämäärästä. Haapaveden kaupungilla 76 % oli vakinaisessa työ/virkasuhteessa vuonna 2022. Erilaisia määräaikaisuuksia oli 24 % työsuhteista.

Vuonna 2021 Kuntatyönantajien tilaston mukaan vakinaisia työntekijöitä oli 75,4 % koko henkilöstöstä. Haapaveden kaupungilla ollaan hyvin lähellä keskiarvoa vakinaisten työntekijöiden osuudessa.



Kuvio 3: Vakinaisten ja määräaikaisten osuudet kaupungin työntekijöissä.

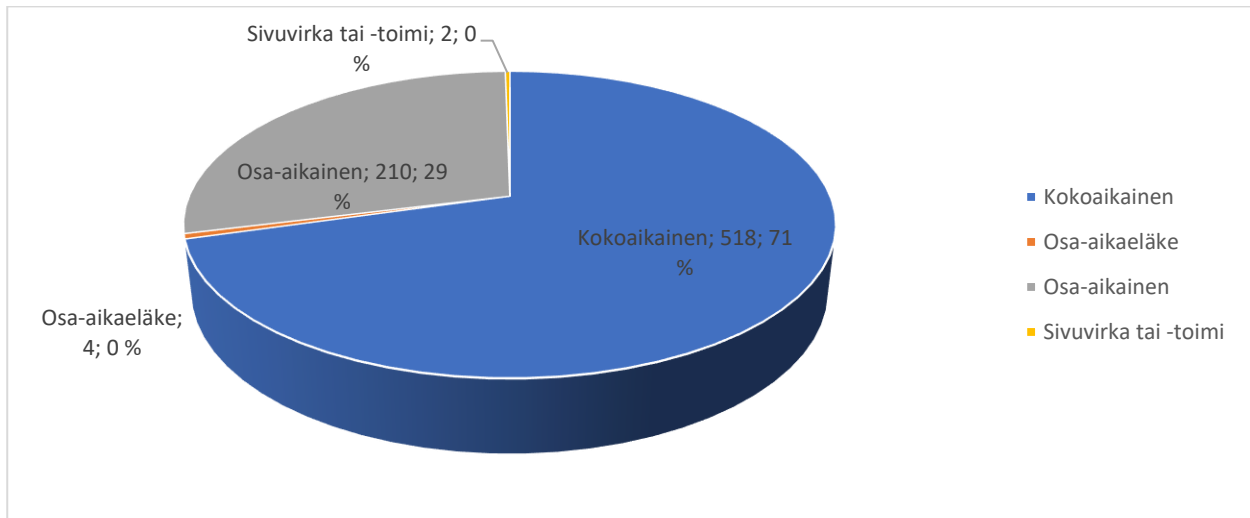
Henkilöstöltään suurimmat tehtäväalueet ovat vuonna 2022 olleet perusturvapalvelut ja sivistyspalvelut (kuvio 4). Hallintopalveluihin kuuluvat hallinnon lisäksi ruoka- ja puhdistuspalvelut (47 työntekijää) ja lomatoimi (57 työntekijää). Perusturvapalveluissa työskenteli 43 % (315 työntekijää) koko kaupungin henkilöstöstä, sivistyspalveluissa 37 % (269 työntekijää) ja hallinnossa 18 % (132 työntekijää). Teknisessä toimessa työskenteli 18 työntekijää. Luvut elävät kuukausittain riippuen esim. määräaikaisten työntekijöiden osuudesta.



Kuvio 4: Henkilöstön jakauma hallintokunnittain

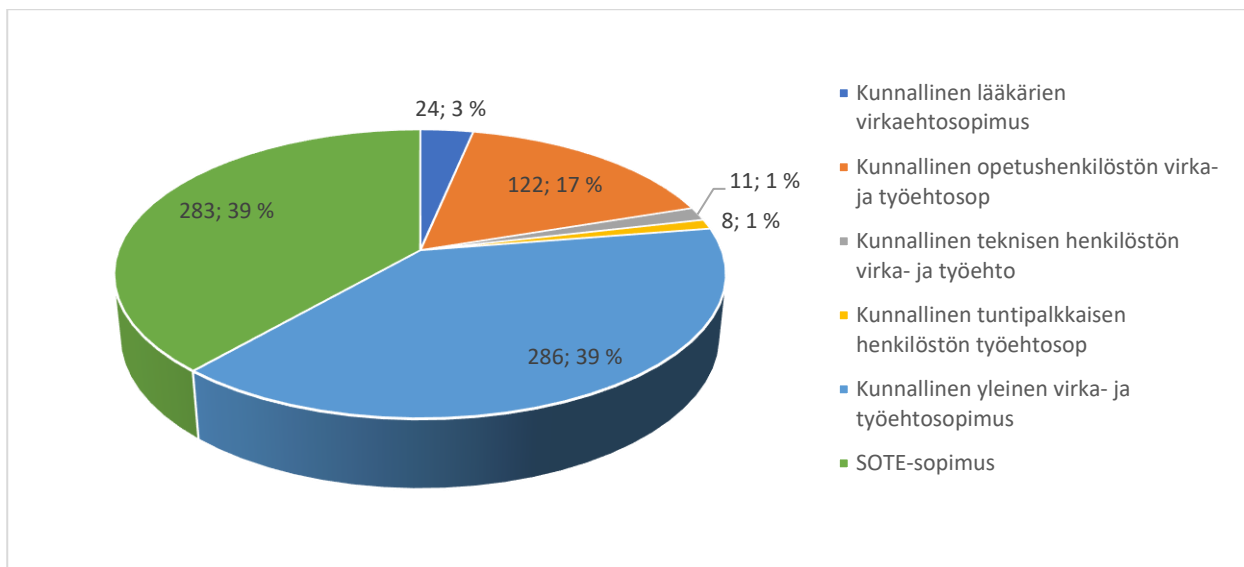
Vuonna 2022 kokoaikaisten osuus henkilöstöstä oli 71% (vuonna 2021 74 %) ja osa-aikaisten osuus 29% (vuonna 2021 25 %) (kuvio 4). Osa-aikaeläkeläisiä oli 4 henkilöä.

Tilastokeskuksen mukaan valtakunnallisesti vuonna 2021 kuntasektorilla osa-aikatyötä tekevien osuus oli 16% (www.tilastokeskus.fi) Haapaveden kaupungilla osa-aikaisten määrä on siis valtakunnan keskiarvoa huomattavasti korkeampi. Vakinaisten ja osa-aikaisten osuudet heilahtelevat kuitenkin vuosittain. Haapaveden kaupungilla osa-aikaisia oli eniten lomatoimessa.



Kuvio 5: Kokoaikaisten ja osa-aikaisten suhteellinen osuus

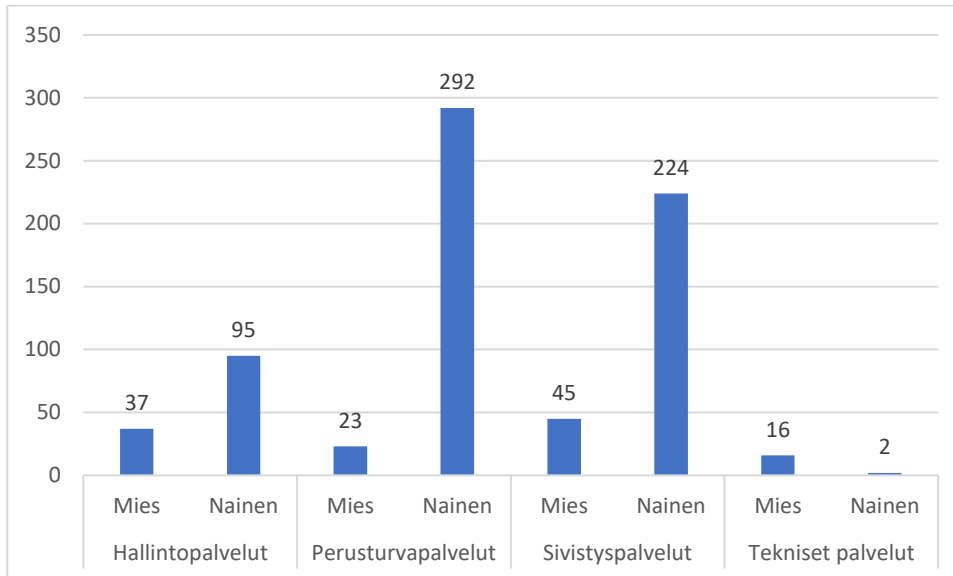
Henkilöstöstä 39 % kuuluu Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin (kuvio 6). 1.9.2021 alkaneeseen SOTE-sopimuksen piiriin kuuluu 39% henkilöstöstä. Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluu 17 %. Lääkärisopimuksen ja Teknisten sopimuksen piiriin kuuluu vain pieni osa työntekijöistä.



Kuvio 6: Henkilöstö sopimusaloittain

2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne

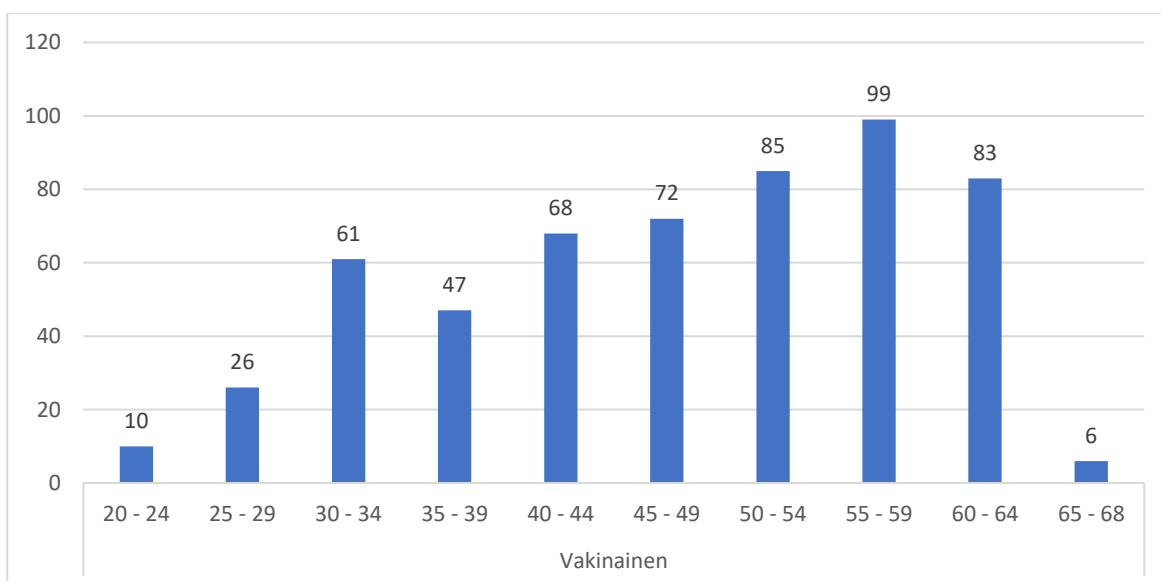
Kaupungin henkilöstö on naisvaltaista, vakituisesta henkilöstöstä naisia oli 85 % (kuvio 7). Muutosta vuoteen 2021 +3%. Naisvaltaisimpia aloja ovat sosiaali- ja terveystyö sekä sivistystyö. Koko Suomessa vuonna 2021 kunta-alalla työskentelevästä henkilöstöstä naisten osuus on 80 % (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>).



Kuvio 7: Sukupuolijakauma hallintokunnittain.

Henkilöstön ikärakenne näkyy kuviosta 7. Kaupungin työntekijöistä suurin osa on 55-59-vuotiaita.

Haapaveden kaupungin vakituisen henkilöstön keski-ikä on 47,4 vuotta (vuonna 2021 47,6). Koko Suomen kunta-alalla työskentelevien keski-ikä vuonna 2021 oli 45,5 (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/ika>).



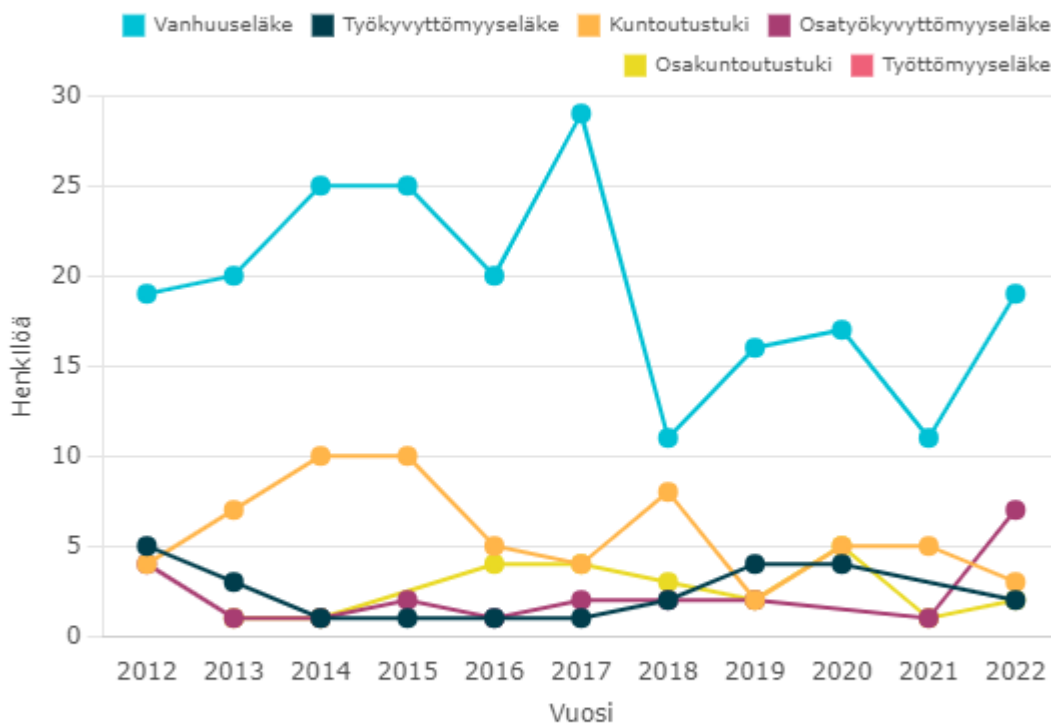
Kuvio 8: Henkilöstön ikärakenne

2.3 Eläkkeelle siirtyminen

Kuntatyönantajien mukaan yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2022–2041 noin 60 prosenttia työntekijöistä jää eläkkeelle. Vuosina 2022–2026 eläkkeelle jää hieman alle viidesosa henkilöstöstä. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Prosenttiluvut kuvaavat nykyisten työntekijöiden arvioitua eläkkeelle siirtymistä. (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/kunta-tyonantajana>.)

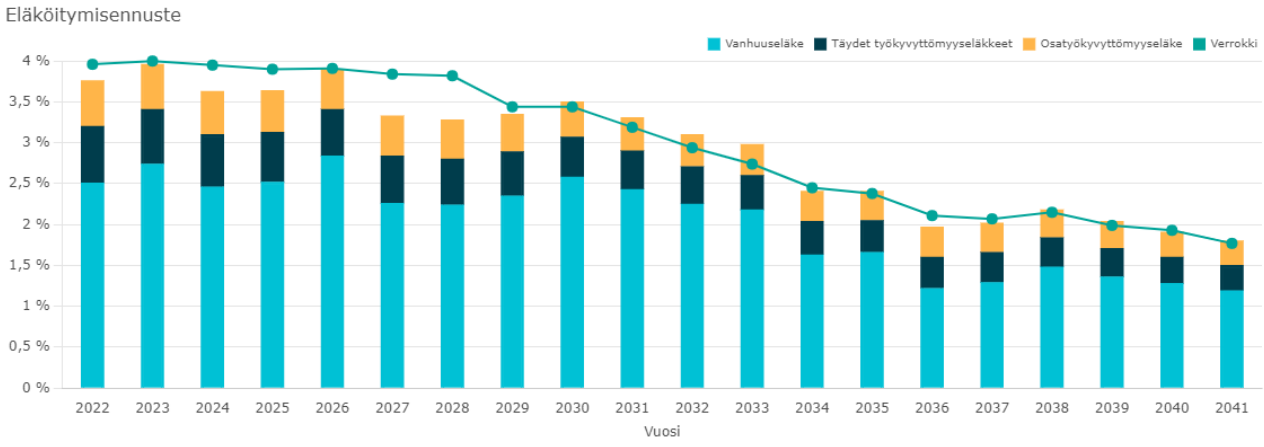
Vuonna 2022 Haapaveden kaupungilta jäi eläkkeelle yhteensä 31 työntekijää (sis.kuntoutustuet), vuonna 2021 eläköityi 17 työntekijää. Eläkkeelle jäävien keski-ikä oli keskimäärin 61,95 vuotta (vuonna 2021 keski-ikä oli 59,2 vuotta) (Lähde:Keva/avaintiedot).

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuvio 9: Eläkkeelle siirtyneiden määrä

Kuntien eläkevakuutuksen ennusteiden mukaan Haapaveden kaupungilla eläkkeelle siirtyy keskimäärin 3,8% (n. 31 henkilöä) henkilöstöstä vuodessa seuraavan viiden vuoden aikana. Seuraava eläköitymishuippu asettuu vuoteen 2023, jolloin eläkkeelle jää lähes 34 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrä ennustaa työvoimapolua joillekin alueille. Eläke-ennuste ei vielä tässä vaiheessa ota huomioon henkilöstöorganisaatiossa tapahtuneita muutoksia.

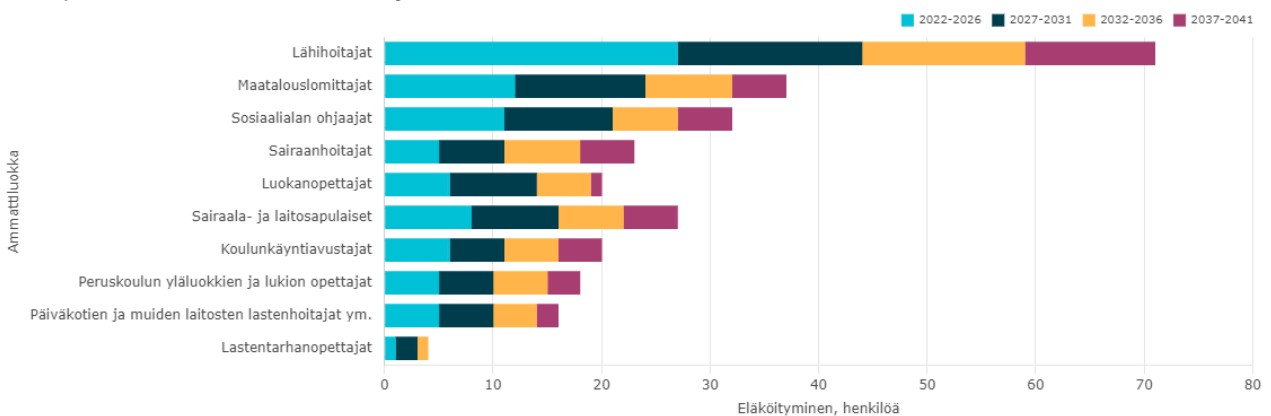


Kuvio 10: Eläköitymisennuste ajalle 2022-2044

Vuoden 2017 alusta voimaan tulleen eläkelain tavoitteena on pidentää työuria ja pienentää julkisen talouden kestävyysvajetta. Eläkelain muutokset vaikeuttavat kuitenkin eläkkeelle siirtymisen ennustettavuutta. Työnantaja saa tietoonsa ensimmäisen mahdollisen eläkkeelle siirtymishetken, mutta työntekijä voi tällä hetkellä halutessaan jatkaa työssä vielä 68-vuotiaaksi saakka. Vanhuuseläkeiän täyttymisen perusteella voidaan todeta, että eläkkeelle siirtymismahdollisuuden piiriin tulevan henkilöstön määrä kasvaa selkeästi tulevina vuosina. Vanhuuseläkeikää nostetaan asteittain vuodesta 2017 alkaen ja uudet eläkeikärajat koskevat vuonna 1955 syntyneitä ja nuorempia. Vuonna 2017 vanhuuseläkkeen ikärajaa nostetaan 3 kuukaudella jokaista syntymävuosiluokkaa kohti, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Vanhuuseläkkeen yläikäraja 70 vuotta. (<https://tilastot.keva.fi/ViewReport/fi>).

Vuodesta 2022 eteenpäin eläkkeelle jäävien suurimmat ryhmät löytyvät lähihoitajista, lomatoimesta, sosiaalialan ohjaajista ja hoiva-alan työntekijöistä.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Kuvio 11: Eläköitymisennuste 2022-2041 ammattialoittain.

Haapaveden kaupungin tavoitteena on pyrkiä vähentämään työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä panostamalla työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Koko kunta-alan haasteena on löytää

vaihtoehtoisia tapoja pidentää työuria myös työkyvyn heiketessä. Haapaveden kaupunki kiinnittää erityisesti huomiota varhaisen tuen mallin toteuttamiseen, työhyvinvoinnin edistämiseen eri keinoin sekä vaihtoehtoisin työn tekemisen tapoihin (Henkilöstösuunnitelma 2023-2025).

3. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Edellinen henkilöstökysely on tehty vuoden 2018 alussa. Tätä edellisestä työhyvinvointikyselystä oli aikaa neljä vuotta. Osana työterveysuunnitelmaa toteutetaan vuosittain ns. PULSSI-kyselyä työkyky-asioista. Henkilöstön työtyytyväisyyskysely toteutetaan seuraavan kerran alkuvuodesta 2023.

Haapaveden kaupungin koulutussuunnitelma on päivitetty vuonna 2021. Päivitetty suunnitelma kattaa vuodet 2021-2022. Koulutussuunnitelmassa yksilöidään koulutukset, joita on tarpeen henkilöstölle hankkia. Koulutussuunnitelma on hyväksytty yhteistyötoimikunnassa. Työttömyysvakuutusrahastolta saatavien koulutuskorvausten edellytys on ajan tasalla oleva koulutussuunnitelma. Työllisyysvakuutusrahaston koulutuskorvausta haettiin koulutussuunnitelman mukaisista koulutuspäivistä, joita oli vuonna 2021 yhteensä 314 päivää (vuonna 2020 242 päivää). Koulutuskorvausta saatiin 6 235,73 euroa (vuonna 2023 4 754,33 euroa).

Vuonna 2022 toteutettiin koulutuksia esimiehille työhyvinvointijohtamiseen liittyen. Yhteistyökumppaneina ovat olleet työterveysyhteisö Terveystalo ja OAMK Positiivisen johtamisen hanke. Esihenkilöseminaareja on järjestetty n. parin kuukauden välein ajankohtaisilla teemoilla. Syksystä 2017 lähtien esimiesseminaari on ollut säännöllisesti. Lisäksi henkilöstöä tiedotetaan säännöllisesti syksyllä 2021 alkaneilla verkossa tapahtuvilla henkilöstöinfoilla.

Henkilöstön ammatillinen osaaminen on yksi työhyvinvoinnin osa-alue. Riittävä osaaminen mahdollistaa tuloksellisen työskentelyn ja lisää työn mielekkyyttä sekä työnimua. Vuonna 2022 234 (vuonna 2021 184 työntekijää) osallistui koulutukseen. Yhteensä koulutuspäiviä oli 885 (Vuonna 2021 614 päivää).

4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Vuonna 2022 henkilöstökulujen osuus kaikista toimintakuluista on 47%. Henkilöstökulut olivat vuonna 2022 33,08 M€ kun vuonna 2021 ne olivat 31,96M€. Henkilöstökulujen kasvu on noin 1,1 miljoonaa euroa.

Vuonna 2022 palkkoja korotettiin yleiskorotuksilla 46 euroa tai 2% (raja 2300e/kk) 1.6.2022 alkaen sekä 0,5% 1.10.2022 alkaen.

Henkilöstöllä oli vuonna 2022 edelleen mahdollisuus hakea maksimissaan 10 palkatonta päivää, josta hän on saanut kaksi palkallista lisälomapäivää (1palkallinen päivä/5 palkatonta päivää). Henkilöstöjärjestelmän (Personec) mukaan vuonna 2022 palkattomia päiviä tällä syykoodilla on pidetty 626 päivää (vuonna 2021 509 päivää.) Ehtona on ollut se, että palkaton työ/virkavapaa on sopinut työnantajalle ja työt ovat tulleet tehtyä, eikä vapaasta ole aiheutunut työnantajalle lisäkustannuksia.

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

Vuonna 2022 Haapaveden kaupunki on huolehtinut työntekijöistään monin eri tavoin. Varhaista tukea on kehitetty ottamalla vaikeat asiat keskusteluun mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sekä esimiesten ja työntekijöiden välillä että yhdessä työterveyshuollon kanssa.

Henkilöstöhallinnon, työterveys- ja työsuojeluhenkilöstön panostus erilaisten työyhteisöjen ongelmatilanteiden selvittelyssä on entisestään lisääntynyt. Työnohjausta työhyvinvointityön menetelmänä on käytetty tarpeen mukaan. Aktiivinen tuki on ensiarvoisen tärkeää. Tähän kaupunki panostaa jatkossakin.

Haapaveden kaupunki kannustaa ja aktivoi työntekijöitä liikkumaan. Tyky-toimintaa lähdettiin kehittämään ottamalla käyttöön Smartum liikunta- ja kulttuurisaldo alkuvuodesta 2020. Tämä hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa vuoden 2019 puolella. Työpaikkojen Tyky-toimintaa tuettiin myös työyksiköittäin järjestetyillä virkistyspäivillä. Lisäksi on otettu käyttöön BREAKPro -taukoliikuntasovellus. Vuoden 2022 alusta lähtien Smartumien käyttö laajennettiin koskemaan myös hierontapalvelua ja setelien määrä tuplattiin omavastuun pysyessä samana. Vuoden 2023 alusta lähtien on saatu käyttöön mahdollisuus työsuohdepolkupyörään.

Haapaveden kaupunki järjestää myös kohdennettua Kiila-kuntoutusta. Myös yksilöllistä hakeutumista Kiila-kuntoutukseen kannustetaan. Henkilöstöjaoston päätöksellä kaikki KIILA-kuntoutukset myönnetään työntekijälle palkallisena kuntoutuksena.

5.1 Työsuojelutoiminta

Työsuojelun tavoitteena on turvata, edistää ja seurata kaupungin työntekijöiden fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia työssään. Työsuojelun toteuttamisesta vastaavat linja- ja työsuojeluorganisaatio sekä työterveyshuolto. Yleisperiaatteena on kohdentaa voimavarat ennalta ehkäisevään ja työkykyä ylläpitävään työsuojeluun, mutta tarvittaessa myös ns. korjaavaan työsuojelutoimintaan.

Työsuojelutoimintaa ovat ohjanneet työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki ja kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimus. Voimassa olevan työturvallisuuslain työnantajaan kohdistettu laaja huolehtimisvelvoite työntekijöistään on lisännyt työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien asioiden painoarvoa. Työsuojelun toiminta on perinteisten työturvallisuuteen liittyvien fysikaalisten tekijöiden lisäksi enenevässä määrin kohdistunut työpaikkojen sisäilmaan liittyvien ongelmien ja erilaisten työyhteisöristiriitojen selvittelyyn.

Haapaveden kaupungissa työsuojeluorganisaation muodostaa yhteistyötoimikunnan osana toimiva työsuojelutoimikunta, jossa toimii työntekijöiden edustajina kolme työsuojeluvaltuutettua, työterveyshuollon edustaja ja työsuojelutoiminnan koordinoinnista ja työsuojeluyhteistoiminnan ylläpitämisestä ja kehittämisestä vastaava työsuojelupäällikkö.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2022 osana yhteistyötoimikuntaa. Työsuojeluvälit on toteutettu alkuvuodesta 2022. Vuoden 2023 alusta lähtien henkilöstöorganisaation muutoksen myötä myös työsuojeluorganisaatio muuttuu.

5.2 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon on vuodesta 2016 alkaen järjestänyt Terveystalo Oy. Työterveyshuollon koordinoinnista vastaa henkilöstöpalvelut. Työterveyspalvelut kilpailutetaan uudelleen alkuvuodesta 2023.

Työterveyspalveluiden tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpito ja edistäminen. Työterveyshuolto toimii asiantuntijana arvioimalla työn ja työolosuhteiden vaikutusta työntekijöiden terveyteen sekä tekemällä ehdotuksia tarvittavista toimenpiteistä. Erytishuomion kohteena ovat työntekijöiden ikääntyminen, työssä jaksaminen, työergonomia sekä vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymisen tukeminen.

Erytisinä haasteina ovat vuonna 2022 olleet työssä tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset (hyvinvointialuevalmistelu, lomatoimen sekä ruoka- ja puhdistuspalvelujen muutokset) ja tästä nousevat muutosjohtajuuden tarpeet ja esimiestyön haasteet. Henkiset työpaineet ovat kasvaneet. Lisäksi raskaissa työtehtävissä toimivilla ikääntyneillä työntekijöillä on fyysisiä ja psyykkisiä jaksamisongelmia. Työterveyshuollosta saadun tiedon mukaan kaupungin työntekijät ovat tunnollisia ja yrittävät jaksaa pitkään työn ylikuormaa ja työvoimapulaa. Sinnittely saattaa näkyä pitkinä sairauspoissaoloina.

Työterveyshuollon Kelalta haettavat kustannukset olivat vuonna 2022 korvausluokka I:ssä 274 901,58 (269 991,28 euroa vuonna 2021) ja korvausluokka II:ssä 144 676,91 (132 050,67 euroa vuonna 2021). Yhteensä korvauksia Kelalta haetaan 419 578,49 euron (402 041,95 euron vuonna 2021) kustannuksille.

Vuoteen 2021 verrattuna työterveyshuollon kustannukset tukikelpoisten kustannusten osalta ovat nousseet 17 536,54 euroa. Vertailutietona, että kustannusten nousu 2020-2022 on yhteensä 75 777,1 euroa. Kustannusten nousua selittää ennaltaehkäisevän työterveyden lisääntyminen (terveystarkastukset, työpaikkakäynnit ja työfysioterapeutin ja työpsykologin asiantuntijapalvelut) sekä sairaanhoidon kustannusten nousu.

Korvausluokkien välinen suhde on tärkeä tunnusluku. Se kertoo ennaltaehkäisevän toiminnan (korvausluokka I) suhteen reaktiiviseen toimintaan (korvausluokka II), jossa hoidetaan jo olemassa olevaa sairautta. Ennaltaehkäisyn suhde tulisi työterveyshuollossa olla sairaanhoitoa suurempi. Haapaveden kaupungissa 65,5% kustannuksista on ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia.

Työterveyshuollon kustannus työntekijää kohden vuonna 2022 oli 557,5 €/henkilö (vuonna 2018 594€/henkilö, vuonna 2019 599€/henkilö, vuonna 2020 477€/henkilö, vuonna 2021 553 €/henkilö).

5.3 Terveysperusteiset poissaolot

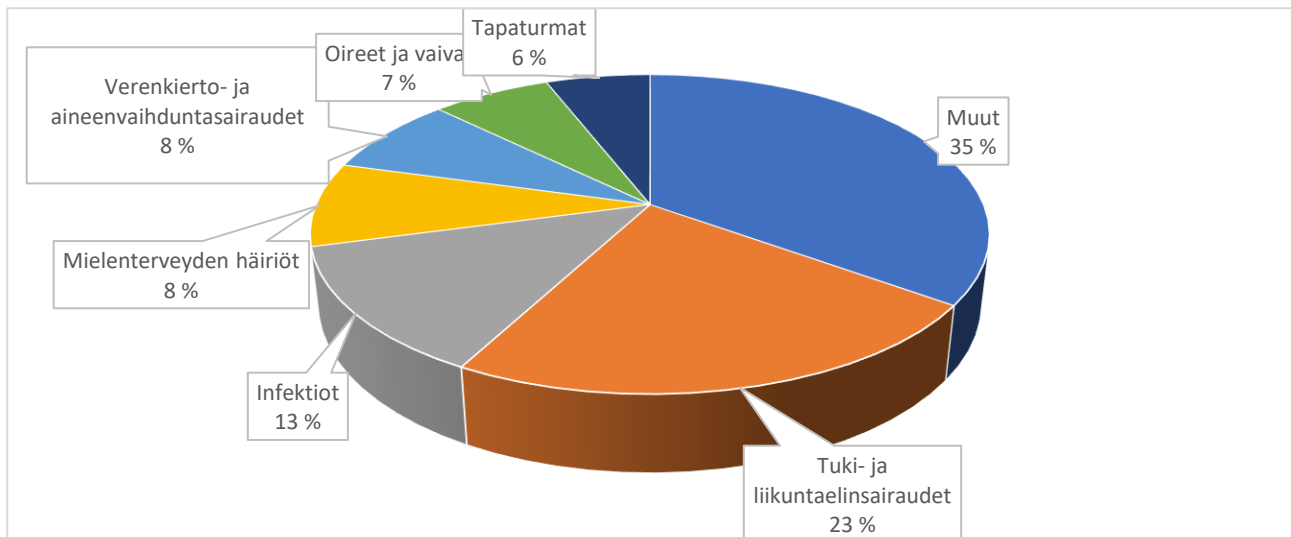
Työterveyshuollon käyntejä oli vuonna 2022 kaikkiaan 2196 kpl (vuonna 2021 2103 kpl). Työntekijää kohti laskettuna käyntejä oli 2,9 (vuonna 2021 2,7 käyntiä).

Suurin osa henkilöstön käynneistä työterveyshuollossa on sairauskäyntejä, 1079 kpl. Sairauspoissaolojen määrää käytetään henkilöstön tilaa kuvaavana mittarina. Henkilöstön sairauspoissaoloprosentti ja sairauspäivien määrä kuvaavat henkilöstön sairastavuutta yleisellä tasolla. Pohdittaessa sairastelun mahdollista yhteyttä työhön täytyy johtopäätösten tekemisen tueksi kiinnittää huomiota sairauslomien pituuteen, poissaolojen syihin sekä eri toimialojen ja ammattiryhmien sairasteluun.

Työterveyshuollon tietojärjestelmän mukaisesti sairauspäiviä oli vuonna 2022 13 541 päivää, joka on 2 017 päivää enemmän kuin vuonna 2021 (11 524). Määrä on noussut edellisestä vuodesta 17,50%.

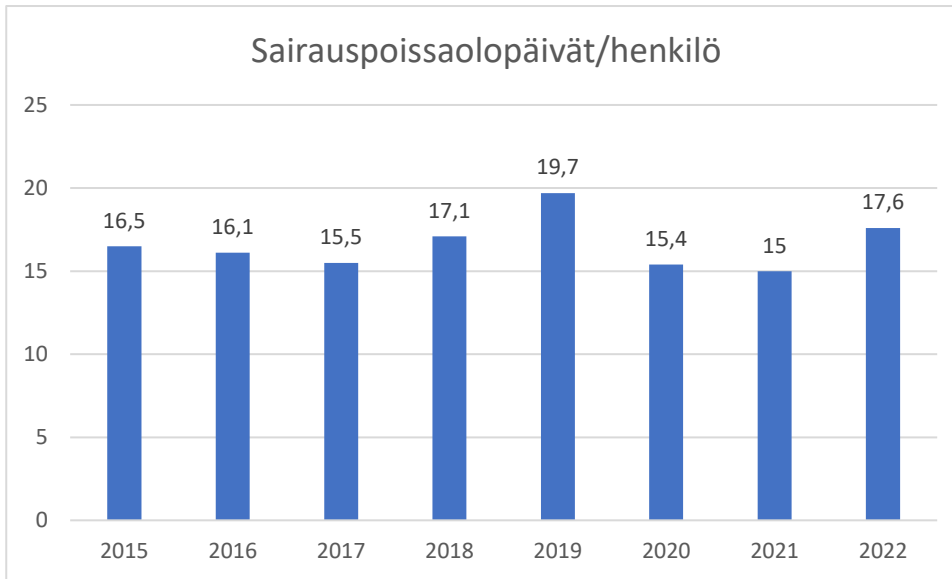
27,5% henkilöstöstä on ollut terveenä vuoden 2022 aikana. Vuoden 2021 terveysprosentti oli 43,9% . Tämä suhdeluku kertoo, mikä osuus henkilöstöstä on pysynyt viimeisen 12:n kuukauden aikana terveenä ilman sairauspoissaoloja. Terveenä pysyneiden työntekijöiden määrä on siis Haapavedellä vähentynyt.

Kuviosta näkyvät työterveyshuollon käyntien syyt. Ryhmä Muut on suurin käyntien syy vuonna 2022.



Kuvio 12: Työterveyshuollon käyntien syyt vuonna 2022

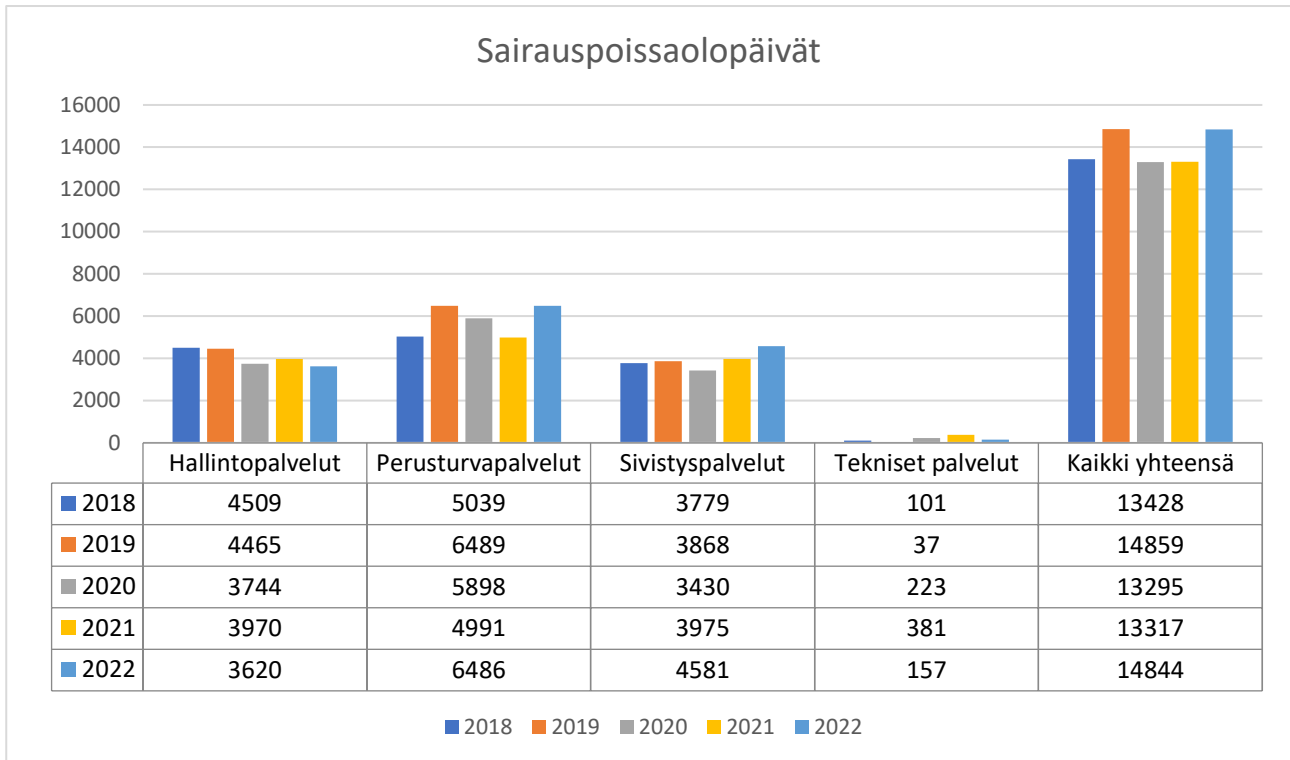
Vuonna 2022 sairauspäiviä oli työntekijää kohden 17,6. Vuonna 2021 sairauspäiviä työntekijää kohden oli 15 päivää. Kuvio kertoo sairauspäivien/työntekijä kehityksen viime vuosina.



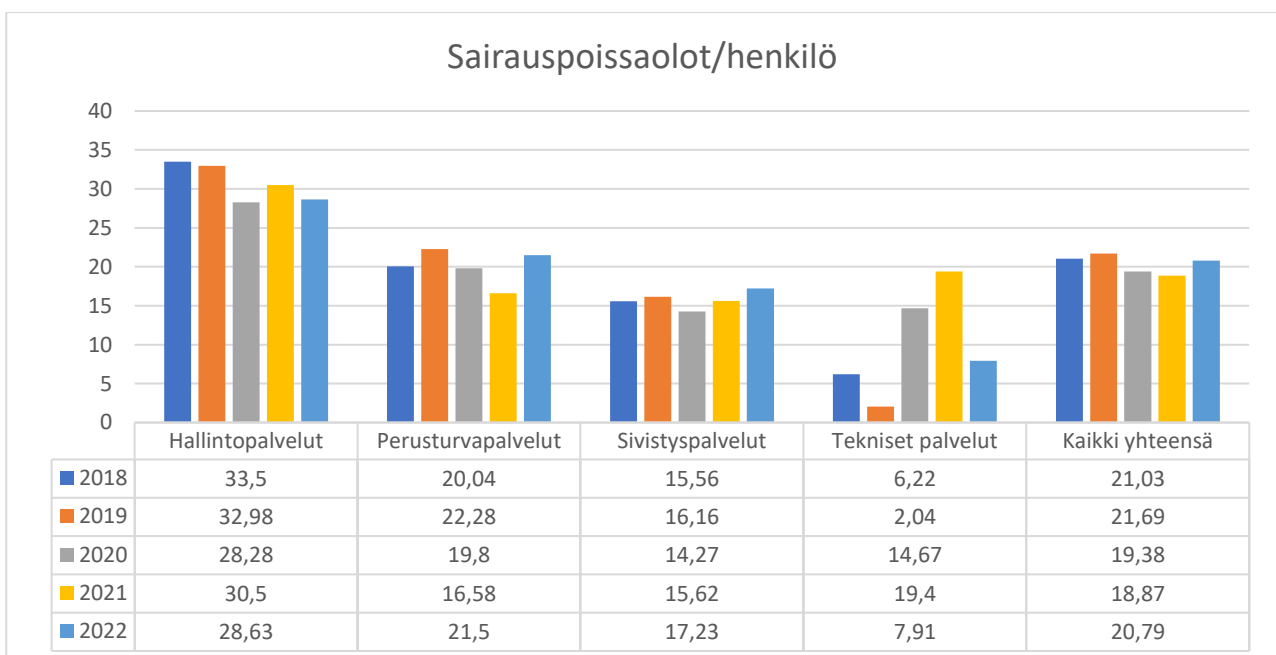
Kuvio 13: Sairauspoissaolopäiviä työntekijää kohden vuosina 2015-2022. Lähde: Työterveyshuollon henkilöstöjärjestelmä

Työterveyden tuottaman sairauspoissaolotiedon lisäksi päätettiin ottaa vertailuun myös oman Personec henkilöstöjärjestelmämme tuottama vertailutieto, joka ottaa huomioon kaikki terveysperusteiset poissaolot vuoden aikana. Järjestelmä on ollut käytössä Haapaveden kaupungilla syyskuusta 2017 lähtien. Tässä tarkastelussa ovat kaikki terveysperusteiset poissaolot ja tarkasteluun on otettu takautuvasti myös vuoden 2018 vastaava tilasto. Tunnuslukujen laskennassa on käytetty kuntaliiton ja kuntatyönantajien ohjeita henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukujen laskennassa.

Lyhyitä alle 4 pvä:n sairauspoissaoloja oli yhteensä 2783 päivää (v. 2021 1845 päivää). Koronapandemian vuoksi esimies on määräaikaaisesti pystynyt myöntämään ns. omailmoitus-sairauslomaa jopa 5 päivään saakka.



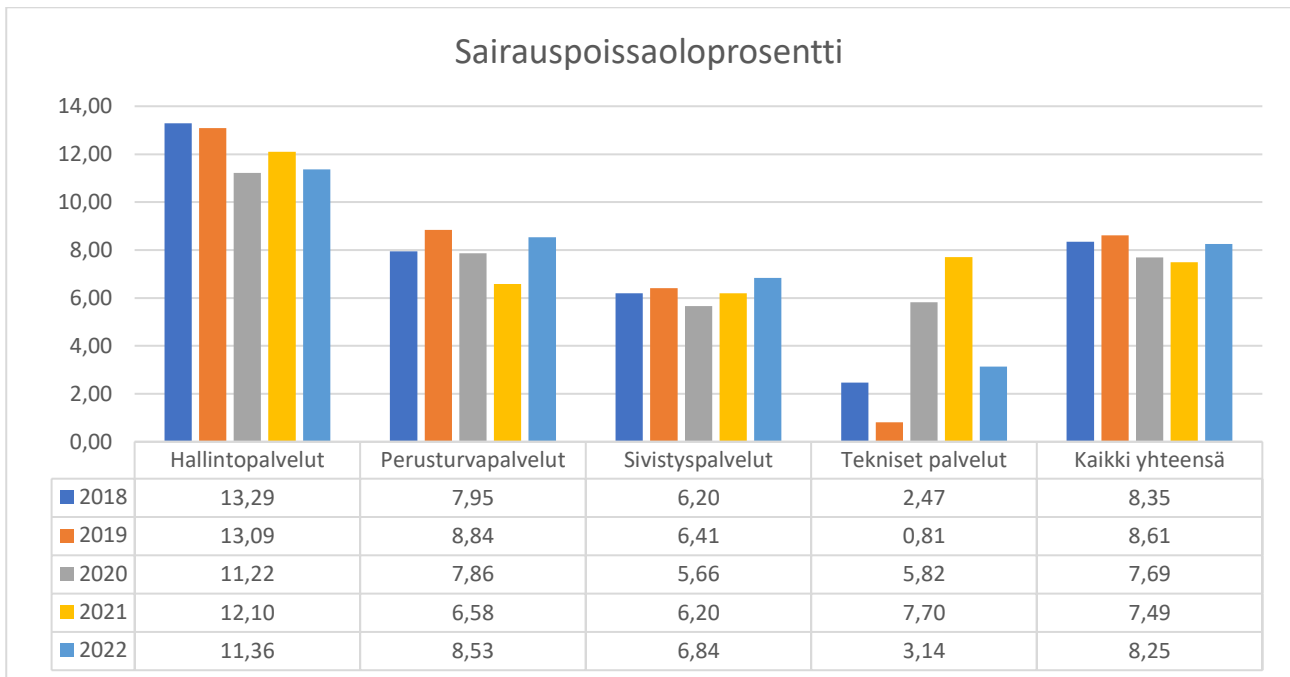
Kuvio 14: Haapaveden kaupungin kaikki terveysperustaiset poissaolot vuonna 2018-2022. Lähde: Personec, henkilöstöjärjestelmä.



Kuvio 15: Haapaveden kaupungin kaikki terveysperustaiset poissaolot/henkilö ajalla 2018-2022. Lähde: Personec, henkilöstöjärjestelmä. Lasketatapa on sairauspoissaolopäivät/henkilötyövuosi.

Tietojärjestelmistä saadun tiedon lisäksi on laskettu tunnusluvuksi sairauspoissaoloprosentti, jolla usein seurataan ja verrataan sairauspoissaoloja. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Tarkasteluun on otettu

vertailun mahdollistamiseksi myös vuosi 2018. Kuviossa 17 esitetään vertailu työterveyden järjestelmän vastaavaan tunnuslukuun.

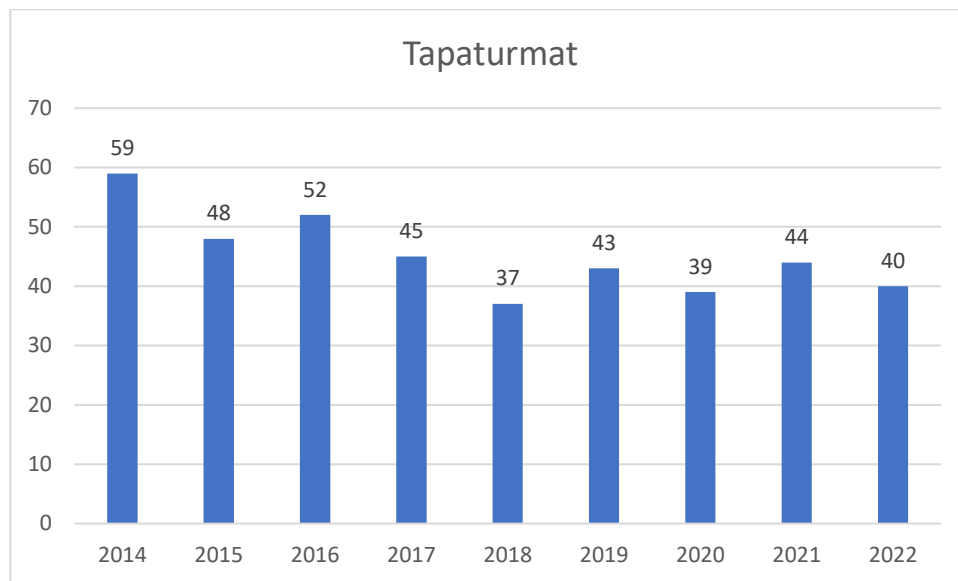


Kuvio 16: Haapaveden kaupungin sairauspoissaoloprosentti vuosina 2018-2021. Lähde: Personec, henkilöstöjärjestelmä.



Kuvio 17: Sairauspoissaoloprosentti, vertailu vuosina 2018-2022. Lähde: Työterveyden asiakasjärjestelmä ja Personec, henkilöstöjärjestelmä.

Vakuutusyhtiö OP:n vahinko- ja korvaustilaston mukaan tapaturmia oli vuonna 2022 kaikkiaan 40 kappaletta. Tapaturmista 6 kappaletta on sattunut työmatkalla. Vuonna 2021 tapaturmia oli yhteensä 44 kpl.



Kuvio 18: Tapaturmien määrä vuosina 2014-2022.

Yhteenvedona voidaan todeta, että sairauspoissaolot on nousseet ja terveysprosentti on laskenut. Kustannukset ovat hieman nousseet. Haapaveden kaupunki yhdessä työterveyshuollon kanssa on erityisesti panostanut vuoden 2022 suunnitelmassa ennaltaehkäisevään toimintaan sekä muutoksen tukeen. Varhaiseen tukeen on syytä kiinnittää jatkossakin erityistä huomiota, jotta voidaan tukea työssäjaksamista ja myös estää kalliimmat kustannukset.

Haapaveden kaupunki on sitoutunut aktiiviseen ja pitkäjänteiseen työhön työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tavoitteena on sairauspoissaolojen vähentäminen, työntekijöiden hyvinvoinnin ja työssäjaksamisen lisääminen sekä työnilon ja työnimun säilyttäminen.

Työterveyspalvelujen tuottaja kilpailutetaan uudelleen vuoden 2023 alkupuolella.

6. YHTEISTOIMINTA

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (2007) tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Lain perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä. Kunnassa on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista.

Haapaveden kaupungin edustuksellista yhteistyötoimintaa hoitaa 14-jäseninen yhteistyötoimikunta, jonka toimikausi on neljä vuotta. Puheenjohtajana toimii vuorovuosin

henkilöstön ja työnantajan edustaja. Vuonna 2022 puheenjohtajana oli työnantajan edustaja. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana 7 kertaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin yhteistoimintamenettelyihin liittyvät lakisääteiset asiat, työsuojelun ja työterveyshuollon asioita sekä talouteen ja henkilöstöhallintoon liittyviä asioita.

7. TASA-ARVOTYÖ

Uusi 1.1.2015 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki antaa aiempaa laajempaa suojaa syrjinnältä. Lakiin tuli työnantajille myös velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka voi liittää tasa-arvosuunnitelmaan. Ensimmäinen uuden lain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma olisi tullut laatia 1.1.2017 mennessä. Vuonna 2015 tuli voimaan myös uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja samaan aikaan tulivat voimaan myös muutokset lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014). Muutosten myötä viranomaisella sekä työnantajalla, jolla on palveluksessa säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla kaikkia syrjintäperusteita koskeva suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma). Aiemmin viranomaisille oli säädetty velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma ainoastaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Lain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Työpaikan tarpeet huomioon ottaen työnantajan on kehitettävä työoloja sekä yhdenvertaisuutta edistäviä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevissa ratkaisuissa. Yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kaikille työnantajille, mutta yli 30 henkilöä työllistävillä on velvoite laatia siitä erityinen suunnitelma. Suunnittelu voi liittyä esimerkiksi työhönottoon, tehtävien jakoon, koulutukseen, palkkaan, työsuhde-etuuksiin ja työn velvollisuuksiin.

Tärkeintä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on kokonaisymmärrys siitä, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ovat osa toimintaa, päätöksentekoa, toiminnan ja talouden ohjausta sekä seurantaa ja arviointia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on enemmän kuin pakollinen kirjallinen tuotos. Se on kaikenkattava ajattelutapa.

Haapaveden kaupungin työsuojeluvälit toteutettiin alkuvuodesta 2022. Uuden työsuojeluorganisaation aloittaessa tulee arviotavaksi ja päivitettäväksi työsuojelun toimintaohjelma sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat. Vuoden 2023 alusta lähtien henkilöstöorganisaation muutokset myötä myös työsuojeluorganisaatio muuttuu.