



# HAAPAVEDEN KAUPUNKI HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

Kaupunginhallitus 28.3.2024  
Valtuusto xx.xx.2024

**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.....	9
3. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN .....	11
4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET .....	12
5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI.....	12
5.1 Työsuojelutoiminta .....	13
5.2 Työterveyshuollon kustannukset.....	13
5.3 Terveysperusteiset poissaolot.....	14
6. YHTEISTOIMINTA .....	16
7. TASA-ARVOTYÖ.....	17

## 1. HENKILÖSTÖHALLINNON KATSAUS

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat 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 tietojohtamista tukemaan on yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat henkilötyövuosi, 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 31.12.2023) sekä Kuntien Eläkevakuutuksen, vakuutusyhtiön ja työterveyshuollon tuottamista tilastoista.

Haapaveden kaupungin taloustilanne jatkuu haastavana. Vuoden 2023 alusta lähtien kuntien palvelurakenne muuttui, kun hyvinvointialueet aloittivat toimintansa. Lisäksi lomatoimen paikallisyksikkörakenne muuttui sekä ruoka- ja puhdistuspalvelujen Inhouse-yhtiö PPE-Köökki aloitti toimintansa. Näistä kaikista tuli kunnalle suuria henkilöstövaikutuksia. Haapavedellä tämä muutos tarkoitti n. 400 työ- ja virkasuhteen päättymistä päivämäärällä 31.12.2022. Sosiaali- ja terveysalan, lomatoimen sekä ruoka- ja puhdistuspalvelujen henkilöstön siirtyessä uuden työnantajan palvelukseen Haapaveden kaupungin henkilöstövähennys oli jopa 54 %.

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 asian tuntijuus sekä hyvä yhteistyö henkilöstön edustajien kanssa.

Vuoden 2023 talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut on hankittu sopimuksen mukaisesti Monetra Oy:lta. Järjestelmien yhteensopivuutta ja toimintaprosesseja kehitetään edelleen.

Haapaveden kaupungin työntekijämäärä vuoden 2023 päättyessä oli 328 henkilöä (734 henkilöä vuonna 2022).

Taloushaasteet sekä jatkuvat työelämän muutokset tuovat huolta henkilöstön jaksamisesta. Joillakin aloilla on nähtävillä selvää työvoimapulaa. Haapaveden kaupunki työntajana haluaa

jatkossakin panostaa henkilöstön hyvinvointiin ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto suunnittelevat jatkuvassa yhteistyössä keinoja henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseksi. Käytössä on esimerkiksi verkkopohjaisia matalan kynnyksen palveluita. Eryityisesti on haluttu painottaa huomiota varhaiseen tukeen ja ennaltaehkäisevään työhön. Tarjolla on esimerkiksi mielialavalmentajan, univalmentajan sekä työvalmentajan palveluita työterveyden kautta. On myös mahdollistettu työnohjausprosesseja niin ryhmille kuin yksilötyönä.

Haapaveden kaupungin työterveyshuolto on kilpailutettu vuonna 2023 ja työterveyspalveluiden tuottajaksi on vaihtunut Mehiläinen Oy.

Painotus kustannuksissa on ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu työterveyspalveluiden tuottajan vaihtuessa vuonna 2023 Mehiläinen Oy:n kanssa.

Tarja Pirkkalainen vt. hallintojohtaja

## 2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

### 2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Haapaveden kaupungin palveluksessa oli 31.12.2023 henkilöstöjärjestelmän mukaan yhteensä 328 henkilöä, eli 406 henkilöä vähemmän kuin edellisellä vuonna.

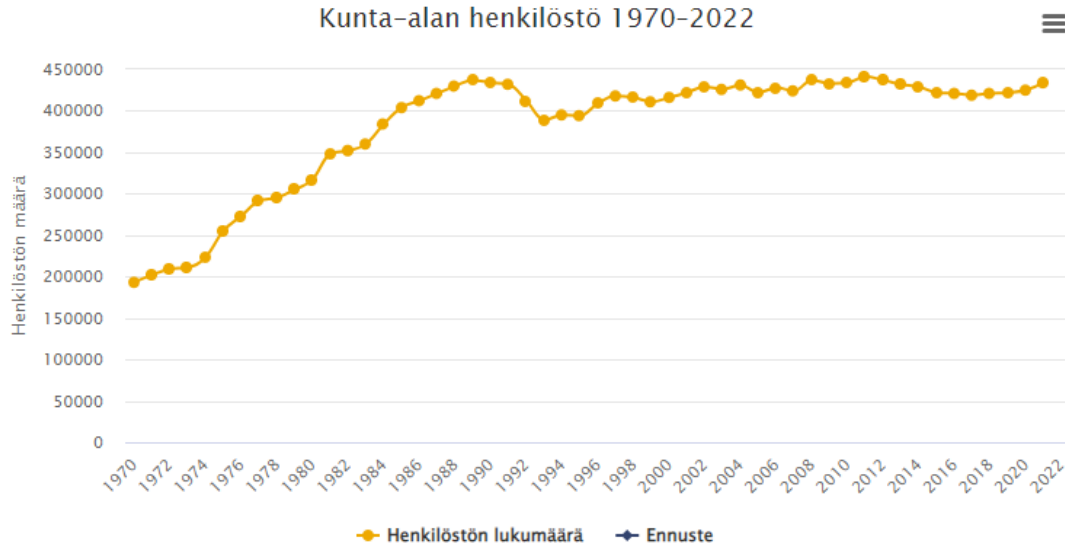
	2022	2023	ero
Määräaikainen työsuhteinen	104	57	-47
Tilapäinen viranhoitaja	1	4	3
Tuntiopettaja	4	4	0
Oppisopimussuhteinen	2	1	-1
Työllistetty	12	9	-3
Työsuhteisen sijainen	35	3	-32
Vakinainen	557	231	-326
Viran väliaikainen hoitaja	19	19	0
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>734</b>	<b>328</b>	<b>-406</b>

Taulukko 1. Haapaveden kaupungin henkilöstö, tilanne 31.12.2023

Summa / Toteutunut htv	2022	2023	ero
Määräaikainen työsuhteinen	109,96	62,14	47,82
Oppisopimussuhteinen	1,97	0,59	1,38
Tilapäinen viranhoitaja	0,46	0,55	0,09
Tuntiopettaja	3,08	2,67	-0,41
Työllistetty	7,65	7,15	-0,50
Työsuhteisen sijainen	40,87	1,32	-39,55
Vakinainen	458,30	196,88	-261,42
Viran väliaikainen hoitaja	25,03	17,63	-7,4
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>647,31</b>	<b>288,93</b>	<b>-358,38</b>

Summa / Toteutunut htv	2022	2023	ero
Hallintopalvelut	112,97	16,16	-96,81
Sivistyspalvelut	237,46	239,59	2,13
Tekniset palvelut	19,67	20,33	0,66
<b>Kaikki yhteensä</b>	<b>647,31</b>	<b>276,08</b>	<b>-371,23</b>

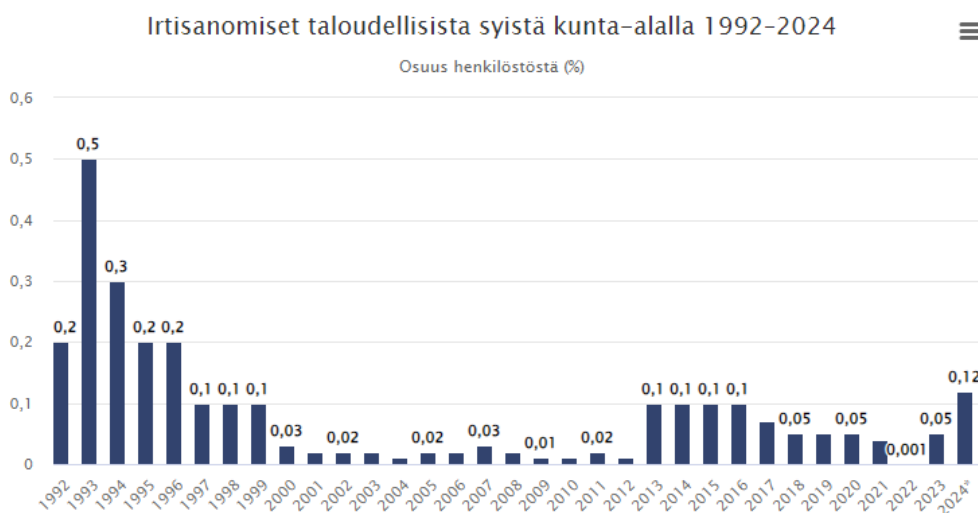
Taulukot 2. Haapaveden kaupungin henkilöstö, toteutuneet henkilötyövuodet 2023, tilanne 31.12.2023



**Kuvio 1: Kunta-alan henkilöstö 1970–2022**

Kunta-alan henkilöstömäärä oli huipussaan vuonna 2022, jolloin kunta-alalla työskenteli 444 000 henkilöä. Henkilöstömäärä on kasvanut noin 25 000 työntekijällä vuodesta 2017. Kuntasektorilla työskentelee noin viidenneks palkansaajista. Kunnista ja kuntayhtymistä on tullut 2000-luvulla henkilöstömäärältään yhä suurempia työnantajia. Kunnissa on työntekijöitä yleisemmin 100–499. Kuntayhtymät ovat henkilömäärältään pienempiä työnantajia.

Kunta-ala pitää on hyvin kiinni vakinaisesta henkilöstöstään. Irtisanomisia on kunta-alalla hyvin vähän. Eniten irtisanomisia oli 1990-luvun alun taloudellisen laman aikana. Tämän jälkeen irtisanomisten määrä on vaihdellut muutamasta kymmenestä muutama sataan henkilöön vuosittain.

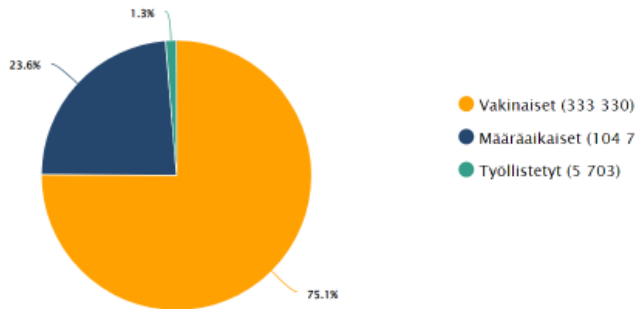


**Kuvio 2: Arvio**

Lomautuksia on kuntasektorilla vähän. Valtaosa kuntien ja kuntayhtymien säästöistä toteutetaan muilla keinoilla kuin lomauttamalla tai irtisanomalla henkilöstöä. Kunnat ja kuntayhtymät joutuvat turvautumaan lomautuksiin lähes poikkeuksetta vain silloin, kun työnantaja ja työntekijät eivät ole

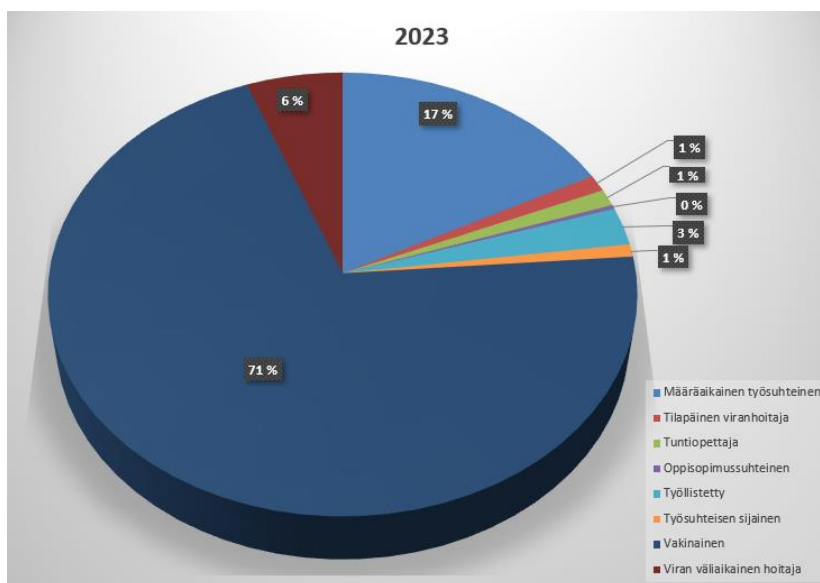
onnistuneet paikallisesti sopimaan muista talouden sopeuttamiskeinoista. Poikkeuksena tästä olivat 1990-luvun alun lomautukset taloudellisen laman aikana.

(<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/kunta-tyonantajana>)



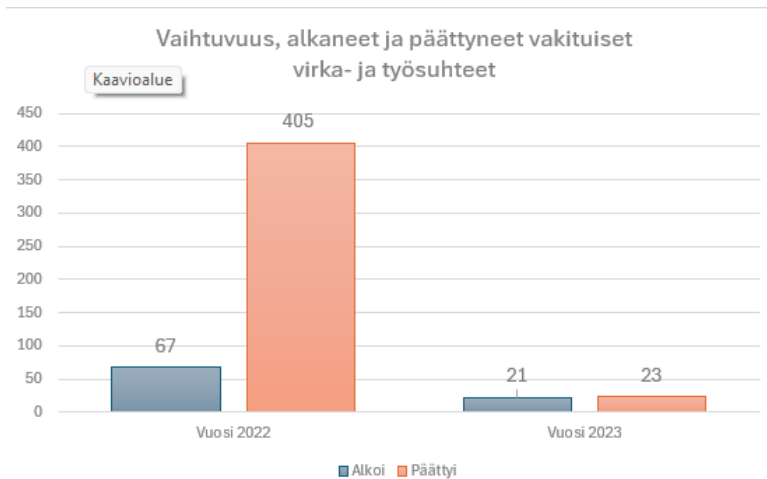
**Kuvio 3: Kunta-alan henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 2023**

Kuviossa 3 näkyy vuonna 2023 Kuntatyönantajien tilaston mukaan vakinaisia työntekijöitä oli 75,1 % koko henkilöstöstä. Haapaveden kaupungilla ollaan lähellä keskiarvoa vakinaisten työntekijöiden osuudessa. (KT <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/palvelussuhteet>)



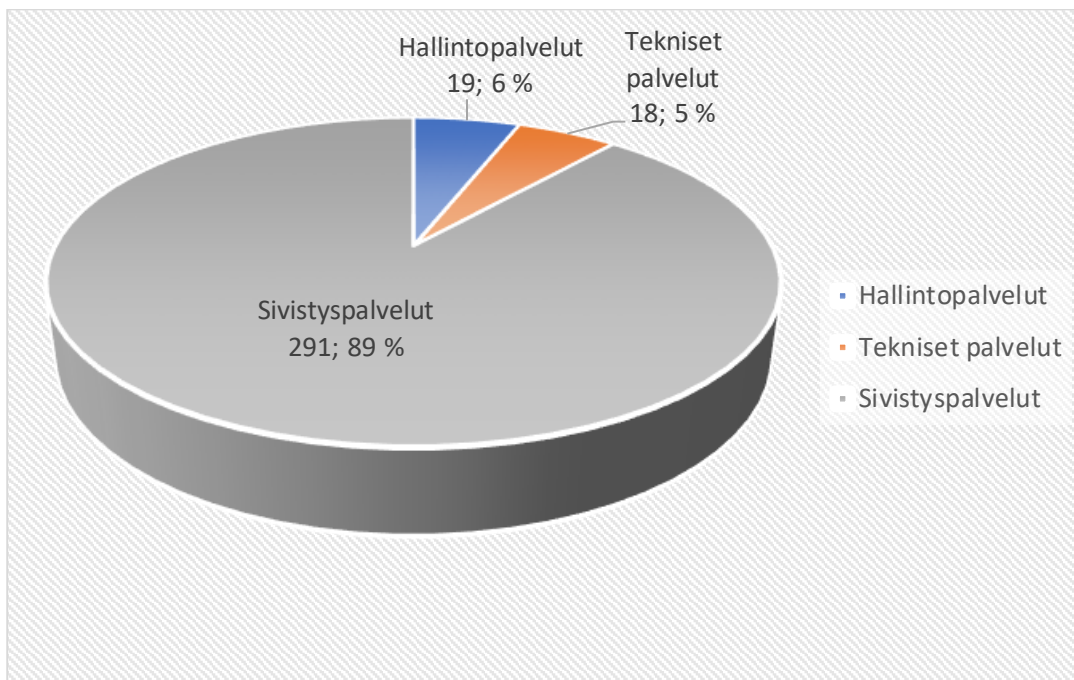
**Kuvio 4: Vakinaisten ja määräaikaisten osuudet kaupungin työntekijöissä.**

Kuviossa 4 näkyy Haapaveden kaupungin vakinaisten työntekijöiden osuus koko työntekijämäärästä. Haapaveden kaupungilla 71 % oli vakinaisessa työ/virkasuhteessa vuonna 2023. Erilaisia määräaikaissuhteita oli 29 % työsuhteista.



**Kuvio 5: Alkaneet ja päättyneet virka- ja työsuhteet vuonna 2023**

Vuoden 2023 aikana alkoi 21 vakinaista työ/virkasuhdetta ja päättyi 23 (vuonna 2022, 67). (Lähde: Personec henkilöstöhallinnon ohjelma).



**Kuvio 6: Henkilöstön jakauma hallintokunnittain**

Henkilöstöltään suurimmat tehtäväalueet ovat vuonna 2023 olleet sivistyspalvelu ja yleishallinto. (kuvio 6). Yleishallintoon kuuluvat hallintopalvelut, ympäristöpalvelut, it-palvelut, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut. Sivistyspalveluissa työskenteli 84,15 % (291 määrä työntekijää) koko kaupungin henkilöstöstä, hallintopalveluissa 5,79 % (19 työntekijää) ja teknisessä toimessa 5,49 % (18 työntekijää). Luvut elävät kuukausittain riippuen esim. määräaikaisten työntekijöiden osuudesta.

Vuonna 2023 kokoaikaisten osuus henkilöstöstä oli 75 % (vuonna 2022 71 %) ja osa-aikaisten osuus 25 % (vuonna 2022 29 %). Osa-aikaeläkeläisiä oli 2 henkilöä.

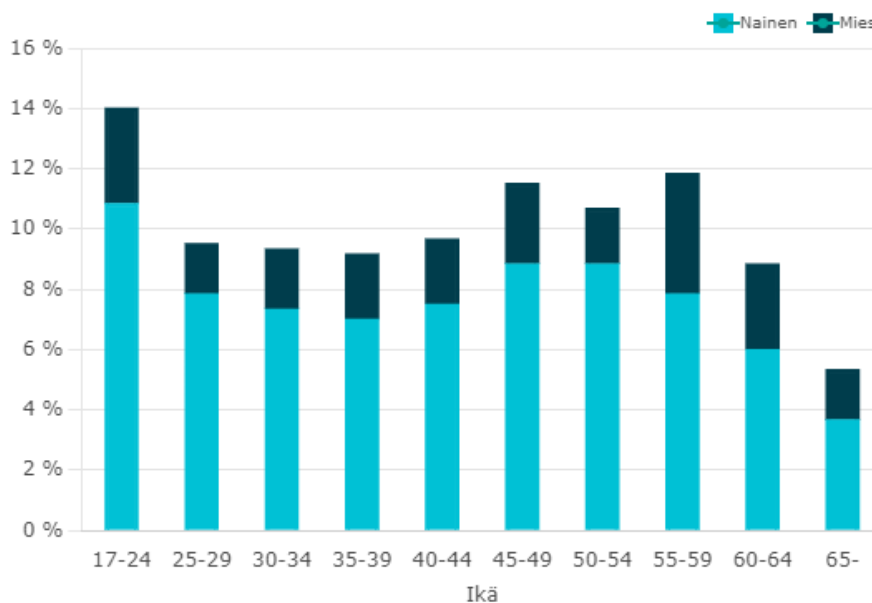


Tilastokeskuksen mukaan valtakunnallisesti vuonna 2022 kuntasektorilla osa-aikatyötä tekevien osuus oli 19 % ([www.tilastokeskus.fi](http://www.tilastokeskus.fi)). Vuonna 2022 osa-aikatyötä teki 488 000 työllistä, mikä oli 19 % kaikista työllisistä (naiset 24 %, miehet 13 %). Osa-aikatyötä tekeviä työllisiä oli 14 000 enemmän kuin vuonna 2021.

Haapaveden kaupungilla osa-aikaisten määrä on siis valtakunnan keskiarvoa korkeampi, suunta kuitenkin laskusuuntainen. Vakinaisten ja osa-aikaisten osuudet vaihtelevat vuosittain.

## 2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne

Ikäjakauma 2023



Kuvio 7: Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

Kaupungin henkilöstö on naisvaltaista, henkilöstöstä naisia oli 75,8 % (kuviosta 7, lähde: Keva / avaintiedot). Naisvaltaisinta alaa oli sivistyspalvelut. Koko Suomessa vuonna 2022 kunta-alalla työskentelevästä henkilöstöstä naisten osuus on 80 % (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>).

Henkilöstön ikärakenne näkyy kuviosta 7. Kaupungin työntekijöistä suurin osa on 17–24-vuotiaita

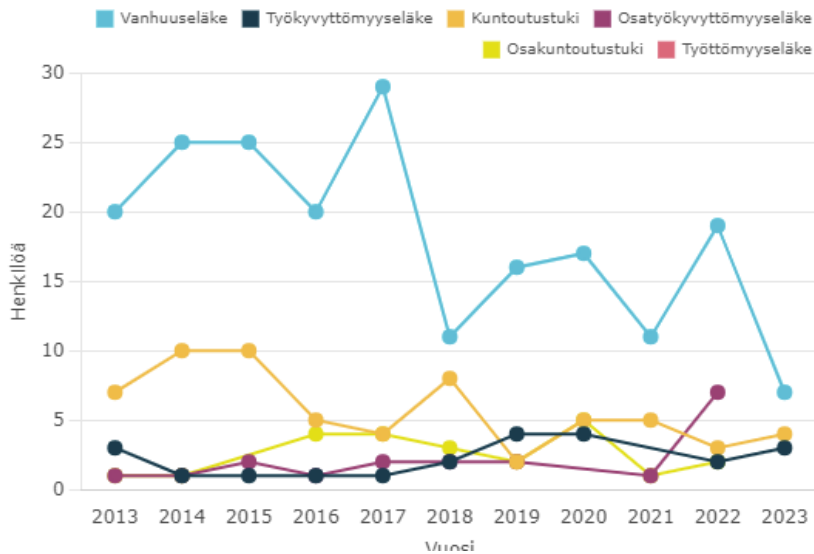
Haapaveden kaupungin vakituisten henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2023 42,6 vuotta (vuonna 2022 47,4). Koko Suomen kunta-alalla työskentelevien keski-ikä vuonna 2022 oli 45,5 (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/ika>).

## 2.3 Eläkkeelle siirtyminen

Kuntatyöntekijöiden 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.>)

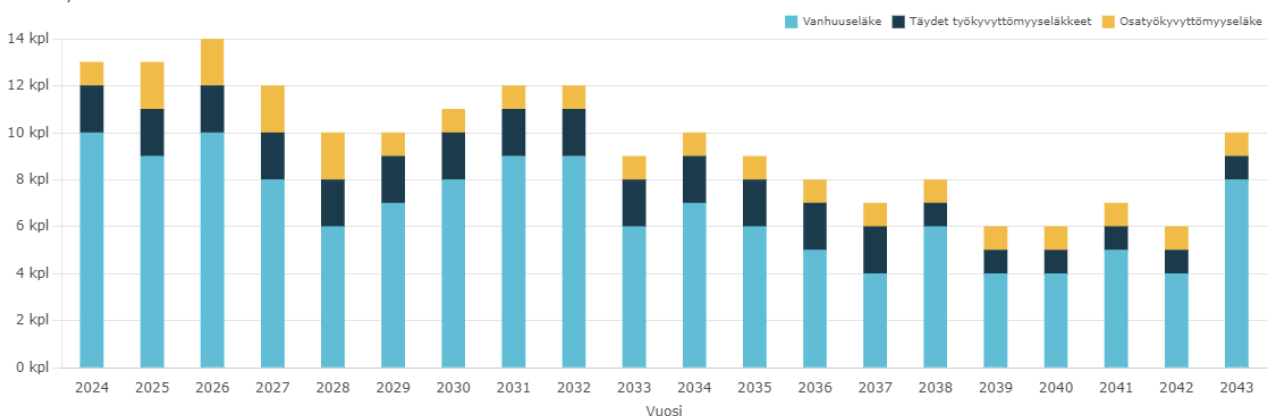
### Eläkkeelle siirtyneiden määrä



**Kuvio 8: Eläkkeelle siirtyneiden määrä**

Vuonna 2023 Haapaveden kaupungilta jäi eläkkeelle yhteensä 14 työntekijää (sis. kuntoutustuet), vuonna 2022 eläköityi 31 työntekijää. Eläkkeelle jäävien keski-ikä oli keskimäärin 59,2 vuotta (vuonna 2022 keski-ikä oli 61,95 vuotta) (Lähde: Keva /avaintiedot).

### Eläköitymisennuste



**Kuvio 9: Eläköitymisennuste ajalle 2024–2043**

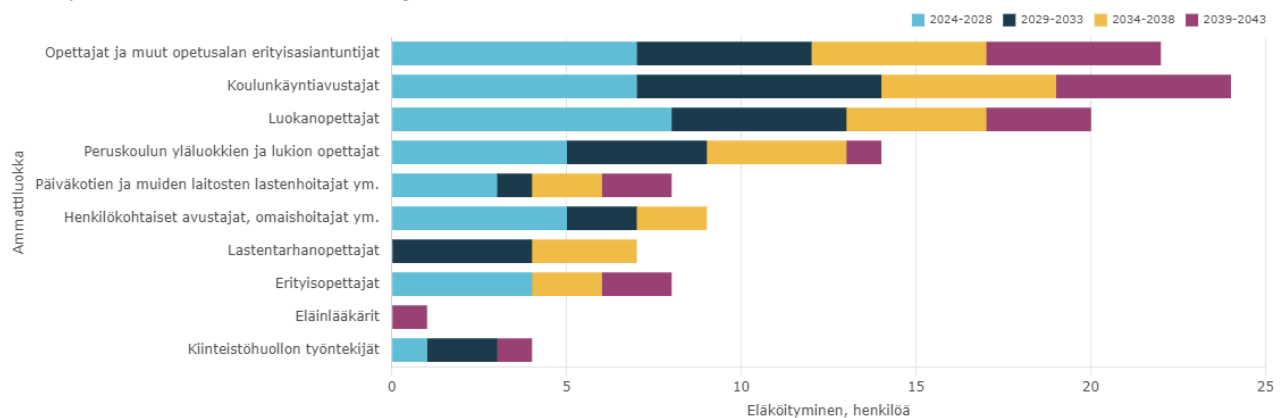
Kuntien eläkevakuutuksen ennusteiden mukaan Haapaveden kaupungilla eläkkeelle siirtyä keskimäärin 3,8 % (n. 31 henkilöä) henkilöstöstä seuraavan viiden vuoden aikana. Vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrä ennustaa työvoimapulaa joillekin alueille.

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 2024 eteenpäin eläkkeelle jäävien suurimmat ryhmät löytyvät koulunkäyntiavustajista ja opettajista.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Kuvio 10: Eläköitymisennuste 2024–2043 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 vaihtoehtoisiin työn tekemisen tapoihin (Henkilöstösuunnitelma 2023–2025).

### 3. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Osaamisella on suuri vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin sekä tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa hyvää johtamista ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Osaamisen kehittämiseen sisältyvät sekä ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus) että myös erilaiset työssä oppimisen ja osaamisen kehittämisen tavat.

Haapaveden kaupungin koulutussuunnitelma on päivitetty vuonna 2023. Päivitetty suunnitelma kattaa vuodet 2023–2024. Koulutussuunnitelmassa yksilöidään koulutukset, joita on tarpeen henkilöstölle hankkia. Koulutussuunnitelma hyväksytään yhteistyötoimikunnassa. Työttömyysvakuutusrahastolta saatavien koulutuskorvausten edellytys on ajan tasalla oleva koulutussuunnitelma.

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 2023 122 työntekijää osallistui koulutukseen (vuonna 2022 234). Koulutuspäiviä oli yhteensä 338 (vuonna 2022 885 päivää).

#### 4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Vuonna 2023 henkilöstökulujen osuus kaikista toimintakuluista on 60 %. Henkilöstökulut olivat vuonna 2023 16,30 M€ kun vuonna 2022 ne olivat 33,08M€. Henkilöstökulut ovat pienentyneet noin 16,78 miljoonaa euroa.

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
palkat	13,10M€	26,5M€	25,3M€	24,2M€	24,2M€	22,3M€	21,5M€
eläkekulut	2,68M€	5,6M€	5,4M€	5,3M€	5,3M€	5,1M€	5,3M€

Kunta-alan sopimuskorotukset 2023-2024

		KVTES	OVTES	TS	TTES ***
1.1.2023	Yleiskorotus				
1.1.2023	Paikallinen järjestelyerä				
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 %	2,02 %	2,20 %	2,20 %
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä*	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %*	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %
1.6.2023	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
30.6.2023	Kertaerä	467 € (467 € + 120 € Liite 5)	467 € (467 € + 150 € Osio G)	467 €	467 €

Kuvio 11: Korotukset

Vuonna 2023 palkkoja korotettiin kuvio 11 mukaisilla yleiskorotuksilla.

#### 5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

Haapaveden kaupunki huolehtii 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 selvittämisessä 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. 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-kuntoutuksia 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 fyysikaalisten tekijöiden lisäksi enenevässä määrin kohdistunut työpaikkojen sisäilmaan liittyvien ongelmien ja erilaisten työyhteisöriitien 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 2023 osana yhteistyötoimikuntaa.

## 5.2 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon on 1.5.2023 alkaen järjestänyt Mehiläinen Oy. Työterveyshuollon koordinoinnista vastaa henkilöstöpalvelut.

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. Erityishuomion kohteena ovat työntekijöiden ikääntyminen, työssä jaksaminen, työergonomia sekä vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymisen tukeminen.

Erityisinä haasteina ovat vuonna 2023 olleet työssä tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset liittyen organisaation uudelleen muotoutumiseen hyvinvointialueen toiminnan käynnistymisen jälkeen ja

lomatoimen sekä ruoka- ja pudistuspalveluiden ulkoistamiseen. Muutostilanteessa korostuu tarve hyvään muutosjohtajuuteen ja esimiestyön toimivuuteen. 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 2023:

Mehiläinen Oy: vuonna 2023 korvausluokka I:ssä 52 102,09 € (2022 274 901,58 €) ja korvausluokka II:ssä 69 867,35 € (2022 144 676,91 €).

Terveystalo Oy: 1. luokka 66 683,33 €. 2. luokka 26 294,94 €.

Yhteensä korvauksia Kelalta haetaan vuonna 2023 214 947,71 € kustannuksille (vuonna 2022 419 578,49 €).

Korvausluokkien välinen suhde on tärkeä tunnusluku. Se kertoo ennaltaehkäisevän toiminnan (korvausluokka I, 118 785,42 €) suhteen reaktiiviseen toimintaan (korvausluokka II, 96 162,29 €), jossa hoidetaan jo olemassa olevaa sairautta. Ennaltaehkäisyn suhde tulisi työterveyshuollossa olla sairaanhoitoa suurempi. Haapaveden kaupungissa 55,26 % kustannuksista on ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia.

### 5.3 Terveysperusteiset poissaolot

Työterveyshuollon käynnejä oli vuonna 2023 kaikkiaan 1054 kpl (vuonna 2022 2196 kpl).

Ajalla 1–4/2023 406 käyntiä ja 5–12/2023 648 käyntiä.

Työntekijää kohti laskettuna käynnejä oli 2,9 (5–12/2024), (vuonna 2022 2,7 käyntiä).

154

Työntekijät, joilla ei sairauslomia

48,7 %

Työntekijät, joilla ei sairauslomia %

45

Työntekijät, joilla sairauslomia 1-2 pv

14,2 %

Työntekijät, joilla sairauslomia 1-2 pv %

102

Työntekijät, joilla sairauslomia 3-29 pv

32,3 %

Työntekijät, joilla sairauslomia 3-29 pv %

15

Työntekijät, joilla sairauslomia yli 30 pv

4,7 %

Työntekijät, joilla sairauslomia yli 30 pv %

**(Lähde: YritysMehiläinen)**

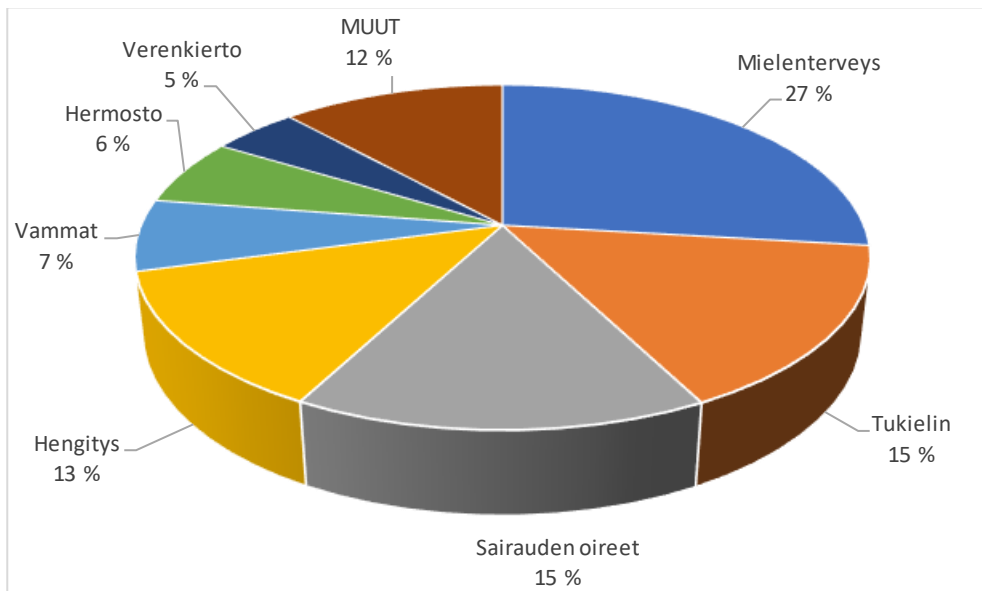
Suurin osa henkilöstön käynneistä työterveyshuollossa on sairauskäynnejä 138 kpl (1–4/2023) ja 454 kpl (5–12/2023). Yhteensä 592 käyntiä.

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.

Personec henkilöstöhallinnon ohjelman mukaisesti sairauspäiviä oli vuonna 2023 5217 päivää. Vuonna 2022 (13 541).

Vertailussa näkyvät henkilöstömäärän huomattava väheneminen vuoden 2022 lopussa.

48,7 % henkilöstöstä on ei ole ollut sairauslomia vuoden 2023 aikana.



**Kuvio 12: Työterveyshuollon käyntien syyt vuonna 2023**

Kuviosta 12 näkyvät työterveyshuollon käyntien syyt. Ryhmä Mielenterveys on suurin käyntien syy vuonna 2023.

Toimiala	Sairauspoissaolojen lukumäärä	Prosentteina koko kaupungin henkilökunnan sairauspoissaoloista:
Hallintopuoli	187	4 %
Sivistyspuoli	4716	90 %
Tekninen puoli	314	6 %
Yhteensä	5217	100 %

**Kuvio 13: Sairauspoissaolot toimialoittain**

Kuvio 13 on kuvattu sairauspoissaoloja toimialoittain. (Lähde: Personec henkilöstöhallinnon ohjelma).

Haapaveden kaupunki yhdessä työterveyshuollon kanssa on erityisesti panostanut 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.

Vakuutusyhtiö OP:n vahinko- ja korvaustilaston mukaan tapaturmia oli vuonna 2023 kaikkiaan 23 kappaletta. Tapaturmista 3 kappaletta on sattunut työmatkalla. Vuonna 2022 tapaturmia oli yhteensä 40 kpl.

Maksetut korvaukset sattumis- ja maksuvuosittain (kalenterivuosi)							
Sattumisvuosi	Maksuvuosi						Kaikki vuodet yhteensä
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
2019	34 018	28 739	3 506	138	0	0	66 401
2020	.	22 325	23 091	751	987	368	47 522
2021	.	.	52 419	26 656	5 878	0	84 953
2022	.	.	.	34 286	7 192	0	41 478
2023	.	.	.	.	19 657	1 902	21 559
2024	.	.	.	.	.	7	7
Kaikki vuodet yhteensä	34 018	51 064	79 016	61 831	33 714	2 277	261 920

Korvatut vahinkokappaleet sattumisvuosittain							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Korvattujen työtapaturmien lukumäärä	35	31	43	38	20	1	
Korvattujen työmatkatapaturmien lukumäärä	8	7	5	6	3	0	
Korvattujen ammattitautien lukumäärä	0	2	0	0	0	0	
Korvattujen vahinkojen lukumäärä yhteensä	43	40	48	44	23	1	

**Kuvio 14: Tapaturmien määrä vuosina 2014–2022.**

## 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 2023 puheenjohtajana oli työnantajan edustaja. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana 5 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.