



HAAPAVEDEN KAUPUNKI
HENKILÖSTÖKERTOMUS
2024

Kaupunginhallitus 25.3.2025
Valtuusto 27.5.2025

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.....	12
4.	PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	13
5.	TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	14
5.1	Työsuojelutoiminta	14
5.2	Työterveyshuollon kustannukset.....	14
5.3	Terveysperusteiset poissaolot	15
6.	YHTEISTOIMINTA	18
7.	TASA-ARVOTYÖ	19

1. HENKILÖSTÖHALLINNON KATSAUS

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ovat vuonna 2021 antaneet kunnille uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Suositukseen 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 tietojohdantamista 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 (31.12.2024 tilanteesta) sekä Kuntien Eläkevakuutuksen, vakuutusyhtiön ja työterveyshuollon tuottamista tilastoista.

Vuosi 2023 oli kuntataloudelle ja -palveluille suurten muutosten vuosi. Kunnan palveluiden määrä kaventui, kun sosiaali- ja terveydenhuollon sekä palo- ja pelastustoimen järjestäminen siirtyivät Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen (Pohde) tehtäväksi. Lisäksi ateria- ja puhtauspalveluiden tehtävät siirtyivät Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueen ja alueen kuntien yhdessä perustamaan in house -yhtiöön (PPE-Köökki Oy). Maatalousyrittäjien paikallisyksikkönä toimiminen Haapavedellä päättyi ja vastuu siirtyi Toholammille. Muutokset vähensivät Haapaveden kaupungin henkilöstömäärää noin puolella. Kuntapalveluiden keskiössä ovat jatkossa kasvatust-, opetus-, sivistys- ja kulttuuri-, elinvoima- sekä hyvinvointitehtävät. Vuosi 2025 on uusi poikkeusvuosi, kun työ- ja elinkeinopalveluiden (TE) siirto kunnille on astunut voimaan. Haapaveden kaupunki ostaa TE-palvelut vastuukuntamallin kautta Raahelta. Teollisuuskiinteistöt ja kaupunki valmistautuvat vuoden 2025 aikana sote-kiinteistöjen uudelleenorganisointiin. Kiinteistöjen yhtiöittäminen taustalla on tarve selkeyttää omistuksen, hallinnon ja ylläpidon vastuita, mikä tarkoittaa yhteistoimintaneuvotteluita kaupungin teknisen puolen osalta.

Syksyllä 2024 arvioitiin, että talousnäkyminen vuodelle 2025 heikkenee merkittävästi vuodesta 2024, minkä johdosta aloitettiin sopeutusohjelma. Sopeutusohjelman myötä henkilöstökulujen ja muiden käyttötalousmenojen osalta saatiin noin puolen miljoonan euron kokonaisvaikutus toimintakatteeseen vuodelle 2025. Kunta-alan palkkaratkaisuilla on suuri merkitys kaupungin kustannuskehitykselle, sillä henkilöstökulut muodostavat sen suurimman kuluerän. Kunta-alan palkkaratkaisu on soviteltu sopimuskaudelle 1.5.2022–30.4.2025. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset tulevat nousemaan keskimäärin 8,79 prosenttia. Vuodelle 2024 arvioitiin palkkojen nousuprosentiksi 2,0 %, mikä on linjassa yleiskorotusten ja paikallisten kehittämiserien kanssa. Henkilöstökulut toteutuivat vuoteen 2023 verrattuna noin 5,8 % eli noin 0,95 miljoonaa euroa pienempänä ja olivat yhteensä 15,35 miljoonaa euroa. Henkilöstön määrä oli vuoden lopussa 2024 vähentynyt vertailuvuodesta 42 henkilöllä. Tähän vaikuttaa osaltaan palvelurakenteen muutos, jossa varhaiskasvatuksen yksityinen tarha

perustettiin ja lakkautettiin samalla kaupungin oma yksikkö. Haapaveden kaupungin työntekijämäärä vuoden 2024 päättyessä oli 286 henkilöä (328 henkilöä vuonna 2023).

Muutosten ja taloudellisen paineen keskellä korostuu henkilöstöjohtaminen. Toimintaympäristön muutokset ja niistä seuraavat mahdolliset uudelleen järjestelyt ja tehtävänkuvien muokkaaminen vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin ja työilmapiiriin. Haapaveden kaupunki työntajana haluaa jatkossakin panostaa henkilöstön hyvinvointiin ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto suunnittelevat jatkuvassa yhteistyössä keinoja henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseksi. Erityisesti 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. Jatkuva tuki myös johtoryhmälle ja esimiehille on välttämätöntä. Säännölliset johtoryhmän palaverit sekä esimiesseminaarit ajankohtaisin aihein ovat tuoneet esimiehille tukea ja lisäosaamista. Tässä työssä erinomaisena tukena ovat myös työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijuus sekä hyvä yhteistyö henkilöstön edustajien kanssa.

Vuoden 2024 talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut on hankittu sopimuksen mukaisesti Monetra Oy:lta. Haapaveden kaupungin työterveyshuolto on kilpailutettu vuonna 2023 ja työterveyspalveluiden tuottajaksi on vaihtunut Mehiläinen Oy. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuonna 2023 Mehiläisen kanssa.

Johanna Hurskainen
talous- ja henkilöstöjohtaja

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

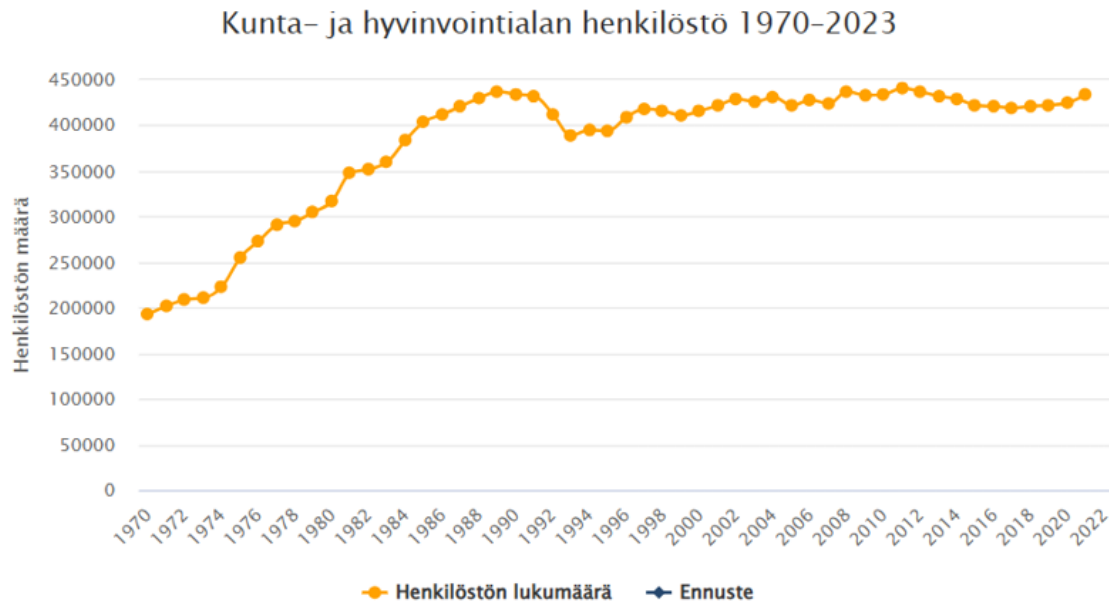
Kuntasektori on monella tapaa erilainen työympäristö verrattuna yksityiseen sektoriin, sillä se vastaa julkisista palveluista, joiden tarkoituksena on taata tasapuoliset ja laadukkaat palvelut kaikille kuntalaisille. Kuntien rooli on merkittävä erityisesti opetuksessa, varhaiskasvatuksessa, kulttuuri- ja liikuntapalveluissa sekä infrastruktuurissa. Näiden palvelujen jatkuva tuottaminen ja kehittäminen ovat usein riippuvaisia sitoutuneesta ja hyvinvoivasta henkilöstöstä.

Haapaveden kaupungin palveluksessa oli 31.12.2024 henkilöstöjärjestelmän mukaan yhteensä 286 henkilöä, kun vertailuvuonna oli 328 henkilöä.

Työsuhteen luonne	2024	2023
Määräaikainen	34	57
Oppisopimus	3	1
Tilapäinen viranhoitaja	2	4
Työllistetty	2	9
Toimeksiantosopimus	0	0
Työsuhteisen sijainen	3	3
Tuntiopettaja	3	4
Vakinainen	221	231
Viran väliaikainen hoitaja	18	19
Yhteensä	286	328

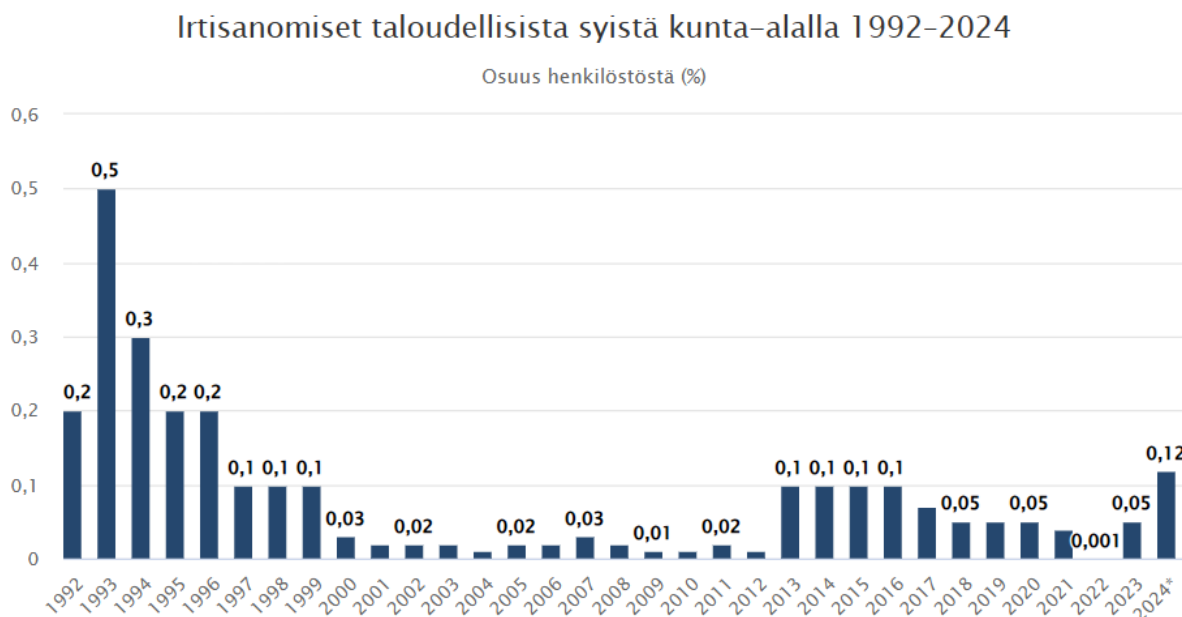
Taulukko 1. Haapaveden kaupungin henkilöstö, tilanne 31.12.2024

Henkilöstömäärä oli huipussaan vuonna 2023, jolloin kunta-alalla työskenteli 445 400 henkilöä. Hyvinvointialan osuus henkilöstön kokonaismäärästä on 51 % ja kunta-alan 49 %. Henkilöstömäärä on kasvanut noin 26 000 työntekijällä vuodesta 2017. Kunnista ja kuntayhtymistä on tullut 2000-luvulla henkilöstömäärältään yhä suurempia työnantajia. Kunnissa on työntekijöitä yleisemmin 100–499. Kuntayhtymät ovat henkilömäärältään pienempiä työnantajia. Niistä noin neljäsosassa on alle sata työntekijää.



Kuvio 1: Kunta-alan henkilöstö 1970–2023 Henkilöstötilastot | Kunta- ja hyvinvointialueuetyönantajat KT

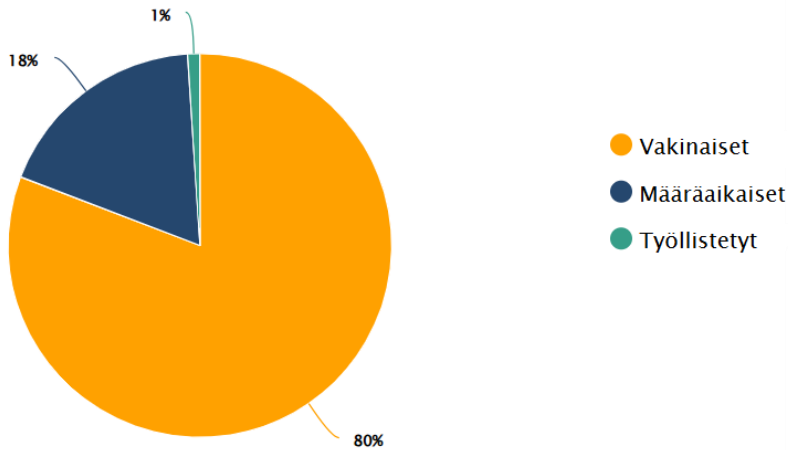
Kunta-ala pitää on hyvin kiinni vakinaisesta henkilöstöstään. Irtisanomisia on kunta-alalla hyvin vähän. Eniten irtisanomisia oli 1990-luvun alun taloudellisen laman aikana. Tämän jälkeen irtisanomisten määrä on vaihdellut muutamasta kymmenestä muutamaa sataan henkilöön vuosittain.



Kuvio 2: Arvio irtisanomisista taloudellisista syistä johtuen

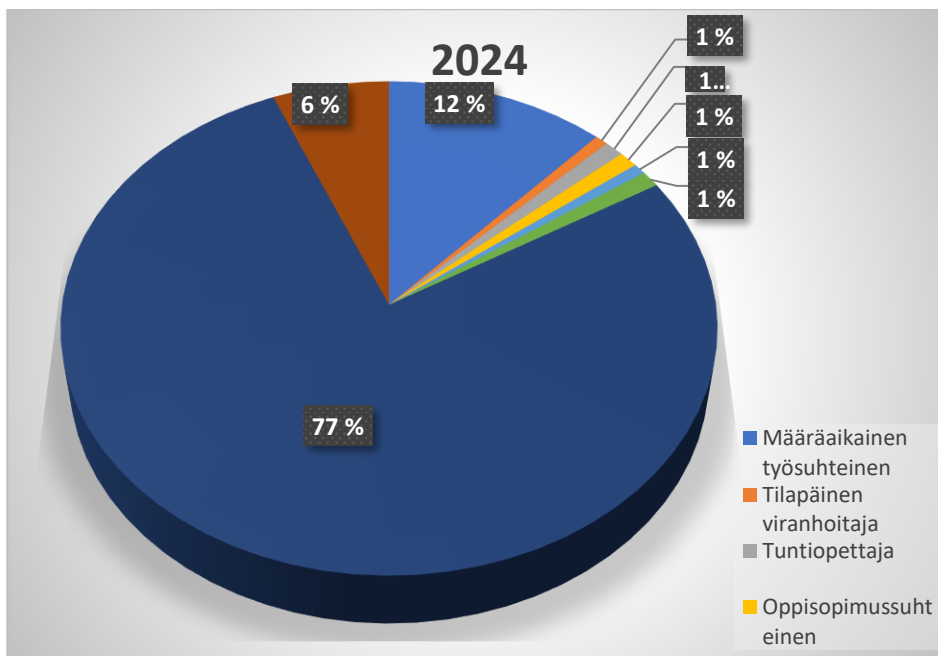
Myös lomautuksia on kuntasektorilla vähän. Valtaosa kuntien ja kuntayhtymien säästöistä toteutetaan muilla keinoilla kuin lomauttamalla tai irtisanomalla henkilöstöä. Kunnat ja kuntayhtymät joutuvat turvautumaan lomautuksiin lähes poikkeuksetta vain silloin, kun työnantaja ja työntekijät eivät ole onnistuneet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

Kunta-alan henkilöstöstä valtaosa työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa eli vakinaisessa palvelussuhteessa. Suurin osa määräaikaisista on sijaisia tai avoimen viran tai toimen hoitajia. Kuntasektorilla on suuria naisvaltaisia aloja ja perhevapaita käytetään paljon, mikä aiheuttaa sijaistarvetta.

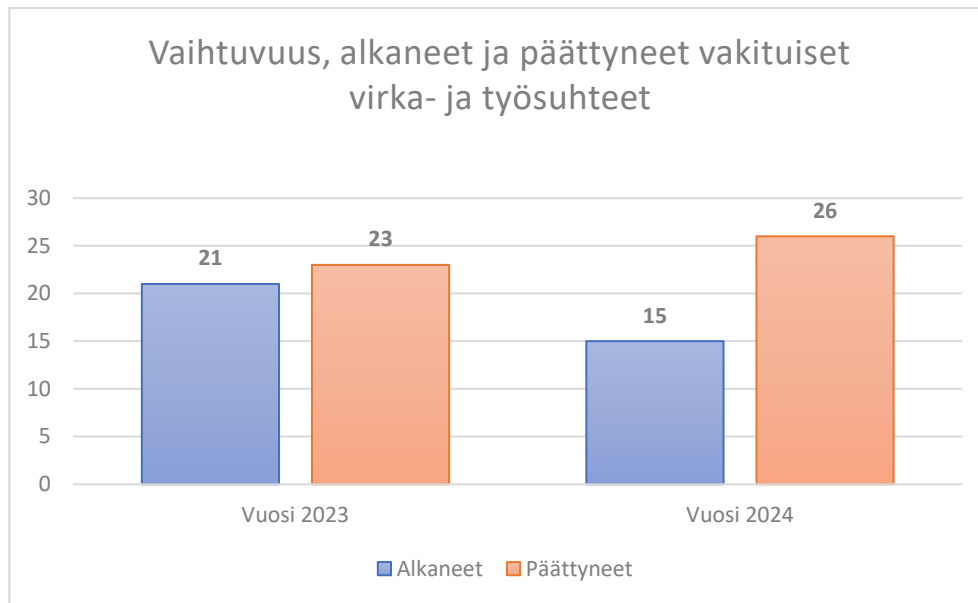


Kuvio 3: Kunta-alan henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 2023

Kuviossa 3 näkyy vuonna 2023 Kuntatyönantajien tilaston mukaan vakinaisia työntekijöitä oli noin 80 % koko henkilöstöstä. (KT <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/palvelussuhteet>) Haapaveden kaupungilla ollaan lähellä keskiarvoa vakinaisten työntekijöiden osuudessa. Kuviossa 4 näkyy, että Haapaveden kaupungin vakinaisten työntekijöiden osuus koko työntekijämäärästä oli 77 % vuonna 2024, kun vertailuvuonna 2023 se oli 71 %. Erilaisia määräaikaisuuksia oli 23 % työsuhhteista vuonna 2024.

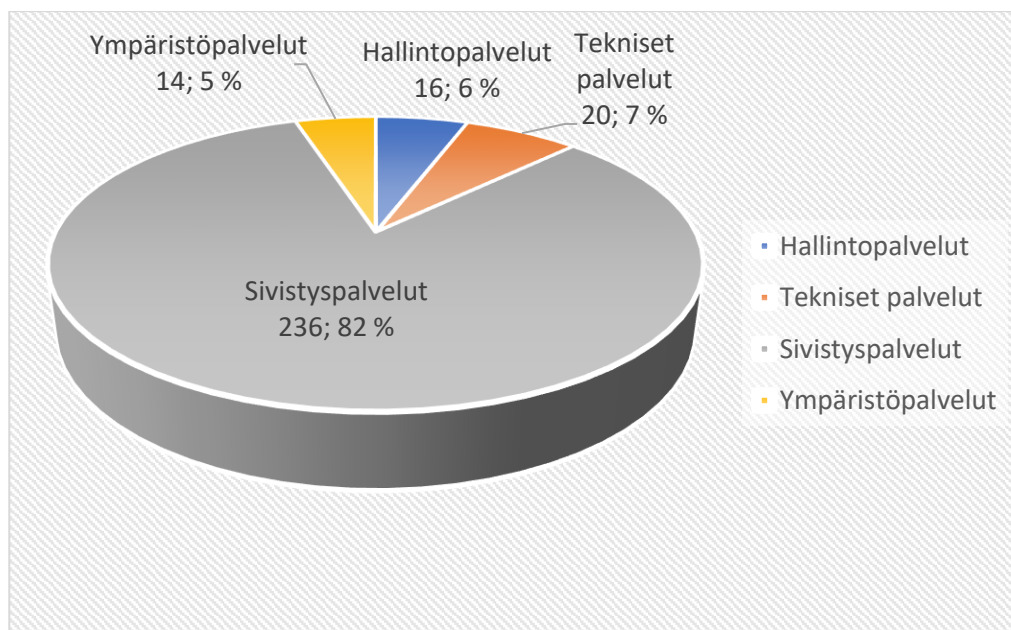


Kuvio 4: Vakinaisten ja määräaikaisten osuudet kaupungin työntekijöissä.



Kuvio 5: Alkaneet ja päätyneet virka- ja työsuhteet vuonna 2024

Vuoden 2024 aikana alkoi 15 vakinaista työ/virkasuhdetta ja päättyi 26 (vuonna 2023: alkoi 21 ja päättyi 23). (Lähde: Personec henkilöstöhallinnon ohjelma).



Kuvio 6: Henkilöstön jakauma hallintokunnittain 31.12.2024

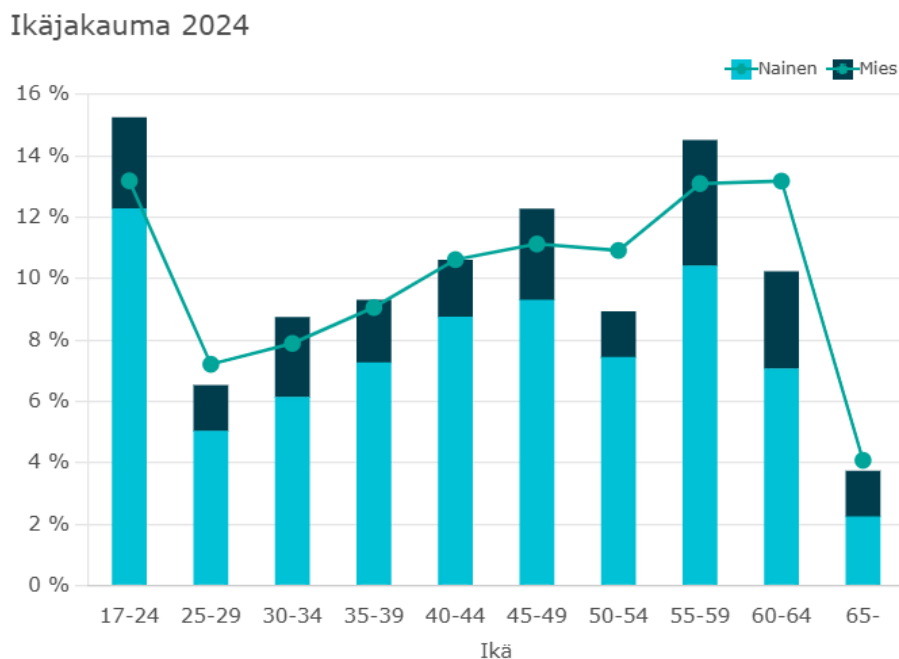
Henkilöstöltään suurin hallintokunta oli vuonna 2024 sivistyspalvelut (kuvio 6). Yleishallintoon kuuluu hallintopalvelut, it-palvelut, elinkeinotoimi ja työllisyyspalvelut. Sivistyspalveluissa työskenteli 82 % (236 työntekijää) koko kaupungin henkilöstöstä, hallintopalveluissa 6 % (16 työntekijää), ympäristöpalveluissa 5 % (14 työntekijää) ja teknisissä palveluissa 7 % (20 työntekijää). Luvut elävät kuukausittain riippuen esim. määräaikaisten työntekijöiden osuudesta.

Vuonna 2024 koko-aikaisten osuus henkilöstöstä oli 75,2 % (vuonna 2023 75 %) ja osa-aikaisten osuus 24,8 % (vuonna 2023 25 %). Osa-aikaeläkeläisiä oli 2 henkilöä. Vakinaisten ja osa-aikaisten osuudet vaihtelevat vuosittain.

2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä oli noin 45,3 vuotta ja henkilöstöstä naisten osuus on 76 % vuonna 2023. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>).

Haapaveden kaupungin henkilöstö on naisvaltaista, kun henkilöstöstä naisia oli 77,3 % vuonna 2024. Naisvaltaisina alaa ovat sivistyspalvelut. Kaupungin työntekijöistä suurin osa on 17–24- ja 55-59-vuotiaita. Haapaveden kaupungin vakituisten henkilöstön keski-ikä oli 46,6 vuotta (vuonna 2023 42,6). (Keva / avaintiedot).



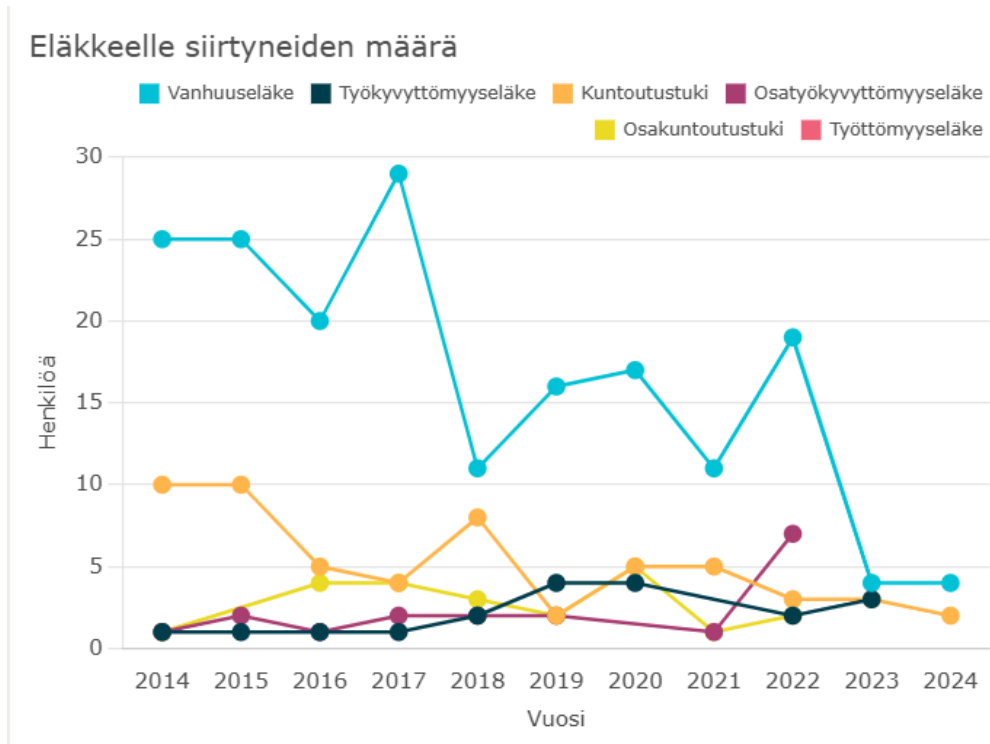
Kuvio 7: Henkilöstön ikärakenne sukupuolijakauman ja verrokkietiedon suhteessa

2.3 Eläkkeelle siirtyminen

Henkilöstön ikääntyminen on merkittävä haaste kuntasektorilla, mutta siihen voidaan valmistautua strategisilla toimenpiteillä. Eläkkeelle siirtyvien työntekijöiden korvaaminen, kokeneiden työntekijöiden osaamisen säilyttäminen ja nuorten työntekijöiden houkuttelevuus ovat keskeisiä teemoja. Hyvin suunnitellut ja toteutetut toimenpiteet, kuten joustavat työjärjestelyt, elinikäinen oppiminen, työhyvinvointipalvelut ja mentorointiohjelmat, voivat auttaa kuntia varautumaan ikääntyvän henkilöstön tuomiin haasteisiin ja samalla parantaa työilmapiiriä sekä henkilöstön sitoutuneisuutta.

Yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2024–2043 noin 54 prosenttia työntekijöistä jää eläkkeelle. Vuosina 2024–2028 eläkkeelle jää alle viidesosa henkilöstöstä. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/kunta-tyonantajana>.)

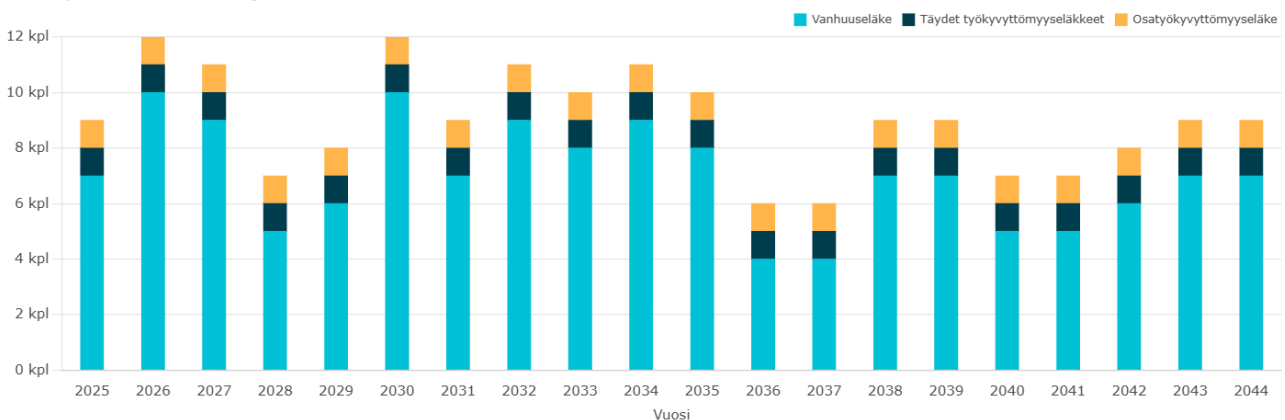
Vuonna 2024 Haapaveden kaupungilta jäi eläkkeelle yhteensä 6 työntekijää (sis. kuntoutustuet), kun vuonna 2023 eläköityi 10 työntekijää. Eläkkeelle jäävien keski-ikä oli keskimäärin 61,8 vuotta (vuonna 2023 keski-ikä oli 57,7 vuotta) (Keva /avaintiedot).



Kuvio 8: Eläkkeelle siirtyneiden määrä

Ennusteen mukaan Haapaveden kaupungilla eläkkeelle siirtyy keskimäärin 47 henkilöä seuraavan viiden vuoden aikana. Vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrä ennustaa työvoimapulaa joillekin alueille.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



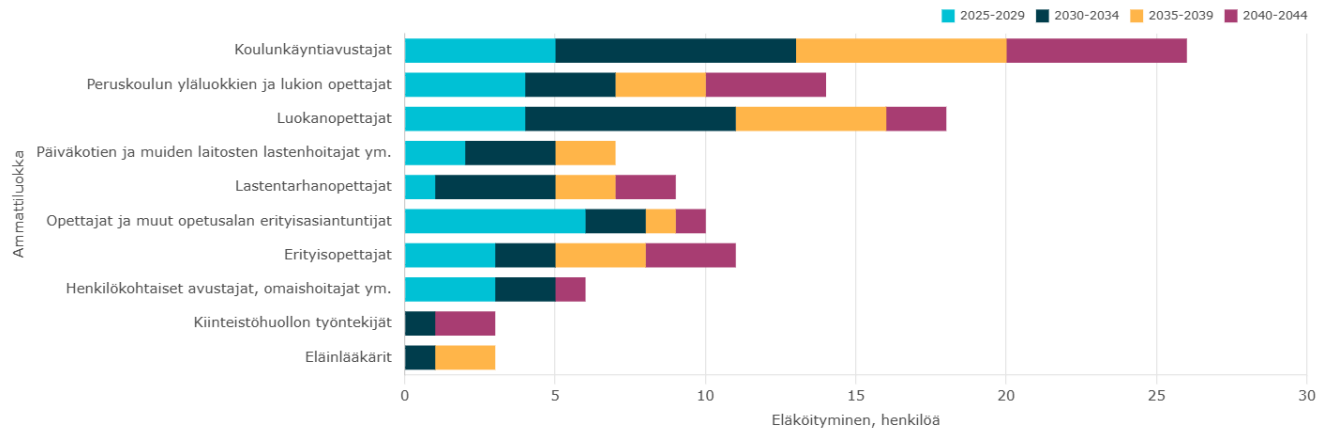
Kuvio 9: Eläköitymisennuste ajalle 2025–2044

Vuoden 2017 alusta voimaan tulleen eläkelain tavoitteena on pidentää työuria ja pienentää julkisen talouden kestävyysvajetta. Eläkelain muutokset vaikeuttavat kuitenkin eläkkeelle siirtymisen ennustettavuutta. Vanhuuseläkeikää nostetaan asteittain vuodesta 2017 alkaen ja uudet eläkeikärajat koskevat vuonna 1955 syntyneitä ja nuorempia. Vuonna 2017 vanhuuseläkkeen ikäraja nostetaan 3

kuukaudella jokaista syntymävuosiluokkaa kohti, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Vanhuuseläkkeen yläikäraja 70 vuotta. (<https://tilastot.keva.fi/ViewReport/fi>).

Vanhuuseläkeiän täyttymisen perusteella voidaan todeta, että eläkkeelle siirtymismahdollisuuden piiriin tulevan henkilöstön määrä kasvaa selkeästi tulevina vuosina. Vuodesta 2024 eteenpäin eläkkeelle jäävien suurimmat ryhmät löytyvät koulunkäyntiavustajista ja opettajista.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Kuvio 10: Eläköitymisennuste 2025–2044 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 2024. Päivitetty suunnitelma kattaa vuodet 2024–2025. 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. Henkilöstön ammatillinen osaaminen on yksi työhyvinvoinnin osa-alue. Riittävä osaaminen mahdollistaa tuloksellisen työskentelyn ja lisää työn mielekkyyttä sekä työnimua. Vuonna 2024 84 työntekijää osallistui koulutukseen (vuonna 2023 122). Koulutuspäiviä oli yhteensä 239 (vuonna 2023 338 päivää).

4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Vuonna 2024 henkilöstökulujen osuus kaikista toimintakuluista on 57 %. Henkilöstökulut olivat vuonna 2024 palkkojen, eläkekulujen ja sivukulujen osalta yhteensä 15,350 miljoonaa euroa (M€), kun vuonna 2023 ne olivat 16,298 M€. Henkilöstökulut ovat pienentyneet noin 0,948 M€.

Haapaveden kaupunki	2024	2023	2022	2021	2020
Palkat ja palkkiot	12 455 147	13 099 423	26 508 795	25 301 665	24 166 036
Eläkekulut	2 600 634	2 679 104	5 574 566	5 635 509	5 296 457
Muutos	-5 %	-51 %	4 %	5 %	

Vuonna 2024 palkkoja korotettiin kuvio 11 mukaisilla yleiskorotuksilla ja kehittämiserillä.

		KVTES	OVTES pl. osio G	OVTES osio G	TS	TTES****	LS (eläinlääkärit) *****
1.2.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)				0,119 %		0,40 %
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %				
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %		2,27 %	2,27 %	1,50 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä*	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %		0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %	0,40 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)**	1,00 %	0,60 %	1,00 %	0,881 %	1,00 %	0,60 %
1.6.2024 ja 1.8.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)*****		0,32 %				

Kuvio 11: Palkkojen korotukset

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 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. 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 fyysikaalisten 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 2024 osana yhteistyötoimikuntaa.

5.2 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon on 1.5.2023 alkaen järjestänyt Mehiläinen Oy.

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.

Kaupunki joutuu nojautumaan henkilöstösuunnittelussa yhä vähenevien taloudellisten resurssien varaan. Myös alueelliset ja valtakunnalliset muutokset palvelurakenteessa vaikuttavat henkilöstösuunnitteluun. Erityisinä haasteina ovat vuonna 2024 olleet työssä tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset liittyen organisaation uudelleen muotoutumiseen syksyllä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen jälkeen. 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 2024:

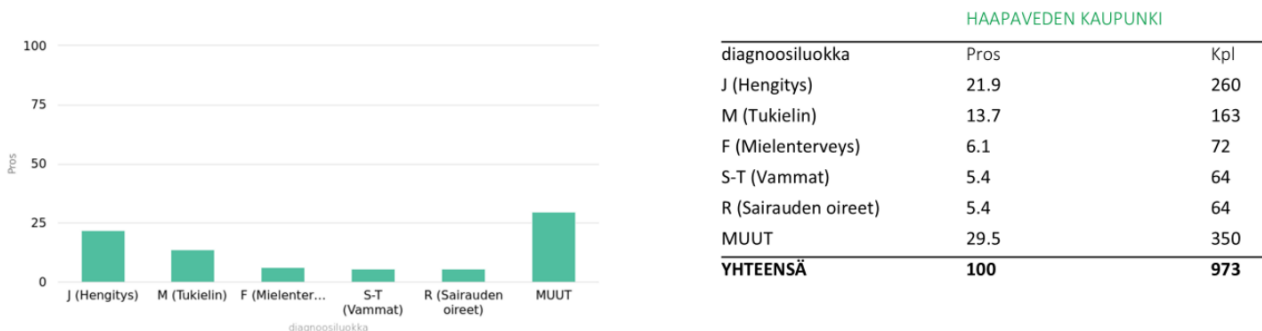
Mehiläinen Oy: vuonna 2024 korvausluokka I:ssä Kelalta saadut korvaukset ovat arviolta 72 000 euroa, kun haetut korvausluokan alaiset kustannukset ovat 199 898,10 euroa. Korvausluokka II osalta arvioitu korvauksen määrä on noin 30 000 euroa, kun haetut korvauksen alaiset kustannukset ovat 133 463,82 euroa.

Mehiläinen Oy: vuonna 2023 korvausluokka I:ssä Kelalta saadut korvaukset olivat 67 601,63 euroa €, kun hyväksytyt kustannukset olivat 122 669,39 € ja korvausluokka II:ssä 20 827,31 €, kun hyväksytyt kustannukset 91 354,18 €.

Korvausluokkien välinen suhde on tärkeä tunnusluku. Se kertoo ennaltaehkäisevän toiminnan (korvausluokka I) suhteen reaktiiviseen toimintaan (korvausluokka II), jossa hoidetaan jo olemassa olevaa sairautta. Ennaltaehkäisy suhde tulisi työterveyshuollossa olla sairaanhoitoa suurempi. Haapaveden kaupungissa 60,0 % kustannuksista on ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia.

5.3 Terveysperusteiset poissaolot

Työterveyshuollon käyntejä oli vuonna 2024 kaikkiaan 973 kpl (vuonna 2023 1054 kpl). Työntekijää kohti laskettuna käyntejä oli 3,0 (vuonna 2023 2,9 käyntiä).



Kuvio 12: Työterveyshuollon käyntien syyt vuonna 2024

Kuvion 12 mukaisesti suurin osa käynneistä liittyy hengitys- ja tukielin sairauksiin. Luokassa muut sisältyy sairauksia, jotka eivät kuulu eriteltyihin diagnoosiluokkiin.

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.

Henkilöstöhallinnon rekisterin mukaisesti sairauspäiviä oli 4 999 päivää vuonna 2024 (vuonna 2023 5 217).

Toimiala	Sairaus- poissaolopäivät	%
Ympäristöpalvelut	84	1 %
Hallintopalvelut	338	7 %
Sivistyspalvelut	4 188	83 %
Tekniset palvelut	389	9 %
Yhteensä	4 999	100 %

Kuvio 13: Sairauspoissaolot toimialoittain

Mehiläisen tietokannan mukaan vuonna 2024 lyhyistä poissaoloista (1-3pv) 61 % on esihenkilön luvalla myönnettyjä ja keskimäärin sairauspoissaolopäiviä oli 13,33 pv/hlö.

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 työn ilon ja työnimun säilyttäminen.

Vakuutusyhtiö OP:n vahinko- ja korvaustilaston mukaan tapaturmia oli vuonna 2024 kaikkiaan 31 kappaletta. Tapaturmista 10 kappaletta on sattunut työmatkalla. Vuonna 2023 tapaturmia oli yhteensä 23 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	5 043	52 197
2021	.	.	52 419	26 656	5 878	270	85 223
2022	.	.	.	34 286	7 192	- 386	41 092
2023	19 657	10 621	30 278
2024	10 908	10 908
Kaikki vuodet yhteensä	34 018	51 064	79 016	61 831	33 714	26 456	286 100
Korvatut vahinkokappaleet sattumisvuosittain							
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
Korvattujen työtaturmien	35	31	43	38	19	21	
Korvattujen työmatkataturmien	8	7	5	6	4	10	
Korvattujen ammattitautien	0	2	0	0	0	0	
Korvattujen vahinkojen lukumäärä	43	40	48	44	23	31	

Kuvio 14: Tapaturmien määrä vuosina 2019–2024.

6. YHTEISTOIMINTA

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta on tarkoituksena 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 2024 puheenjohtajana oli työnantajan edustaja. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2024 aikana 4 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.