



#UKI20300
- Oikeenlaista kemiaa

Henkilöstökertomus 2021





Päätöksentekoprosessi:

Kaupungin johtoryhmä
15.3.2022

Yhteistyötoimikunta
16.3.2022

Kaupunginhallitus
28.3.2022

Tarkastuslautakunta
22.4.2022

Kaupunginvaltuusto
13.6.2022

Henkilöstökertomus 2021

Hallinto- ja elinvoimapalvelut
Henkilöstöpalvelut
2022



Sisällys

1	Lukijalle.....	4
2	Henkilöstömäärä ja vaihtuvuus.....	6
3	Rekrytointi.....	8
4	Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta.....	11
5	Monta tapaa kehittää johtamista.....	11
6	Työyhteisön kehittäminen.....	14
7	Työyhteisöviestinnän kehittäminen.....	18
8	Työyhteisökysely	18
9	Terveysperustaiset poissaolot.....	19
10	Työkyvyn aktiivinen tuki.....	20
11	Työturvallisuus ja työsuojelu.....	25
12	Lisää aktiivisuutta arkeen.....	26
13	Työterveysyhteistyö.....	28
14	Eläköityminen.....	30
15	Eläköitymisennuste.....	30
16	Lopuksi.....	32
17	Tilastot.....	33
17.1	Henkilöstön rakenne.....	33
17.2	Vakinaisen henkilöstön keski-ikä palvelukeskuksittain.....	34
17.3	Palvelussuhteet.....	35
17.4	Vakinaisen henkilöstön määrä sopimusaloittain.....	36
17.5	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	36
17.6	Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus.....	37
17.7	Palkkakustannukset.....	38
17.8	Henkilötyövuodet.....	39
17.9	Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä.....	39
17.10	Terveysperusteiset poissaolot.....	40
17.11	Työtapaturmapoissaolot.....	41
17.12	Maksettujen poissaolojen kustannukset.....	41
17.13	Koulutuspäivät.....	42
17.14	Eläketaulukot.....	42



1. Lukijalle



Palvelut on pystytty tuottamaan kuntalaisille vaikeasta tilanteesta huolimatta.

Koronapandemian jatkuessa vuosi 2021 oli edelleen poikkeuksellinen. Korona ei ollut enää uusi asia, mutta pandemian pitkittyminen muutti työn tekemisen tapoja sekä työn olosuhteita pitkäaikaisesti ja osin pysyvästi. Etä- ja hybridityöskentely ja digitaaliset työvälineet tulivat tutuiksi jo edellisenä vuonna, mutta viimeistään 2021 ne juurtuivat pysyväksi osaksi työntekoa myös niissä ammattiryhmissä, missä työ tehdään suurimmaksi osaksi fyysisesti läsnä. Vaihteleva tautitilanne on edellyttänyt nopeaa reagointia ja henkilöstön sopeutumista vallitseviin olosuhteisiin ja muuttuviin työn vaatimuksiin. Vuosi on vaatinut joustoa ja sitkeyttä koko henkilökunnalta.

Palvelut on pystytty tuottamaan kuntalaisille vaikeasta tilanteesta huolimatta. Samanaikaisesti toimintaa on kehitetty vastaamaan muuttuneita tarpeita. Palveluorganisaatioita ja työn tekemisen tapoja on uudistettu, uusia toimintatapoja on edelleen rohkeasti pilotoitu ja otettu käyttöön, ja toimintaa on voimakkaasti kehitetty myös viime vuoden aikana.

Henkilöstöpalvelujen toiminnalliset tavoitteet vuodelle 2021 toteutuivat pääosin hyvin. Lyhyet sairauspoissaolot nousivat hieman vuoden 2020 tasoon verrattuna. Lyhytaikaisten sairauspoissaolojen (1–3 pv) määrä nousi vuoden 2020 tasosta 0,9 %. Suurin selittävä syy lieenee yleinen sairauspoissaolojen kehitys koronapandemian aikana: vuonna 2020 sairauspoissaolot laskivat Kelan tilastojenkin mukaan kaikilla toimialoilla korostuneesta suojautumisesta ja etätyön lisääntymisestä johtuen ensimmäisenä koronakeväänä. Vuonna 2021 palattiin normaalille tasolle ja toisaalta myös koronasta johtuvat poissaolot kasvoivat edelliseen vuoteen verrattuna. Huomionarvoista on, että sopeutuminen uusiin olosuhteisiin ja pitkittynyt tautitilanne on lisännyt henkilöstön kokemaa kuormitusta ja kuormituksen sekä sairauspoissaolojen seuranta ovat keskeisessä osassa työhyvinvoinnin kehittämistyössä jatkossa. Tässä apuna tulevat toimimaan mm. 2021 käynnistyneen Helmi-hankkeen robottien tuottama raportointitieto.

Osaamisen kehittäminen on avainasemassa työkuulttuurin ja johtamistaidon vaatimusten muuttuessa. Tulevaisuuden johtaminen vaatii uusiutumista sekä esihenkilöiltä että työntekijöiltä. Johtamistaitojen kehittäminen jatkuu kaupungin organisaatiossa. Kehittämistyön tavoitteena on tasalaatuinen, osaava ja nykyaikainen johtaminen koko organisaatiossa. Tätä kehittämistyötä tehdään vuosittain mm. kiinnittämällä rekrytointeissa entistä enemmän huomiota johtamisosaamiseen sekä motivaatioon kehittyä esihenkilötyössä. Lisäksi tarjoamme esihenkilöille johtamisvalmennuksia sekä tutkintoon johtavia täydennyskoulutuksia, kuten vuoden kestävä kunta-alan tutkintoon johtava esihenkilökoulutusta. Lähiesimiestutkinnon suoritti 16 esihenkilöä valmistuen helmikuussa 2021. Marraskuussa 2021 alkoi uuden 26 esihenkilön valmennus.

Kaupungin palkitsemisohjeen mukaisesti vuoden työyhteisöpalkinnolla palkittiin ICT-palvelut-yksikkö ja vuoden esihenkilöpalkinnon sai kiinteistöpäällikkö Rami Arola. Lisäksi esimiehet jakoivat tunnustuspalkintoja noin 63 kaupungin työntekijälle. Onnea kaikille palkituille ja kiitos hyvästä työstä!

Henkilöstön vaihtuvuus pysyi myös keskiarvoisella tasolla, vaihtuvuusprosentin vuonna 2021 ollessa 9,86 %. Kohtuullinen vaihtuvuus kuvastaa työntekijöiden sitoutuneisuutta työhönsä. Henkilöstön ikärakenne sekä eläköityminen korostavat entisestään henkilöstön sitoutumisen ja osaamisen pysyvyyden merkitystä organisaatiossa.



Uutena henkilöstöjohtajana aloitti 7.12.2021 Maaru Seikola. Koronapandemian aika on ollut haastavaa jokaiselle kaupungin työntekijälle. Henkilöstön vahva ammattiosaaminen, sitoutuneisuus työhön sekä motivaatio kehittyä ovat kuitenkin mahdollistaneet sen, että organisaatio ja sen tarjoamat palvelut ovat kehittyneet myös näinä haastavina aikoina. Henkilöstö ei ole pelkästään suoriutunut työstään, vaan hoitanut sen vaikeissa olosuhteissa hyvin. Jokainen työntekijä ansaitsee työpanoksestaan todella ison kiitoksen. Kiitos, että olet meillä töissä!

Maaru Seikola
Henkilöstöjohtaja



2. Henkilöstömäärä ja vaihtuvuus



Kaupungin henkilöstömäärä

31.12.2021

1164 hlö, joista

911 hlö vakinaista

253 hlö määräaikaista

31.12.2020

1130 hlö, joista

903 hlö vakinaista

227 hlö määräaikaista

Kaupungin henkilöstömäärä oli (31.12.2021) 1164 hlöä, joista vakinaisia 911 hlöä ja määräaikaista 253 hlöä. Uusia vakansseja perustettiin yhteensä neljä kappaletta. Uusista vakansseista perustettiin sosiaali- ja terveyskeskukseen kaksi uutta vakanssia; sosiaalipalveluihin sosiaaliohjaaja ja terveyspalveluihin psykologi. Tekniseen ja ympäristöpalveluihin perustettiin kiinteistötyönjohtajan vakanssi ja hallinto- ja kehittämiskeskukseen ICT-palveluihin ICT-suunnittelijan vakanssi.

Strateginen tavoite

Uudenkaupungin kaupunki on asettanut strategiseksi tavoitteeksi osana kehittyvää yhteistyötä henkilöstön vaihtuvuuden ja tavoitteeksi on asetettu se, että vaihtuvuus pysyisi pienempänä kuin kunta-alalla keskimäärin. Vuoden 2021 vaihtuvuus oli 9,86 % (v. 2020 8,26 %). Työelämä- ja työhyvinvointitutkimusten mukaan (Kuntatyönantajan tiedote 2.10.2019) työn imua koetaan julkisella sektorilla useammin kuin yksityisellä sektorilla. Kaikkein eniten imua on opetus- ja sote-alalla.

Suoraa vertailulukua kuntasektorin vaihtuvuudesta ei ole saatavilla henkilöstökertomusta laadittaessa, mutta yleisesti ottaen vaihtuvuuden voidaan arvioida olevan kohtuullisella ja keskiarvoisella tasolla. Kun otetaan huomioon, että vaihtuvuusluku sisältää kaikki päättäneet työsuhteet, ml. eläköitymiset, voidaan vaihtuvuuden Uudenkaupungin kaupungin organisaatiossa arvioida olevan melko maltillista. Vaihtuvuus on kuitenkin kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna, mistä syystä vaihtuvuuden syitä tulee tarkastella kriittisesti ja työtä tavoitteen saavuttamiseksi tulee jatkaa.



Uusikaupunki on noin 15 500 asukkaan voimakkaasti kehittyvä ja idylliltään ainutlaatuinen kaupunki, joka sijaitsee lounaisrannikolla Saaristomeren rannalla. Erinomaiset harrastusmahdollisuudet vievät sinut vaikkapa golfkentälle, kuntoputkeen tai veneilyn pariin. Maailman kaunein saaristo alkaa jo kotioveltasi. Kaupungin palveluksessa on noin 1000 henkilöä. Kaupunki noudattaa savuttoman työpaikan periaatteita.



3. Rekrytointi



**Kaupunki ilmoitti
Kuntarekryssä
329 kpl avointa
työpaikkaa**

*sisältäen uusintahaut.
228 kpl vuonna 2019
222 kpl vuonna 2018*

**Hakemuksia saatiin
1002 kpl**

*1224 kpl vuonna 2020
1311 kpl vuonna 2019*

Kaupungilla on käytössä sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, joka mahdollistaa valtakunnallisen näkyvyyden ja sähköisen haun avoimena oleviin tehtäviin. Sen kautta voi hakeutua myös erilaisiin sijaisuuksiin. Järjestelmän kautta ilmoitettiin avoimena olevia työpaikkoja 329 kpl (v. 2020 228 kpl ja v. 2019 222 kpl) sisältäen myös uusintahaut ja hakemuksia avoimena oleviin työpaikkoihin jätettiin 1002 kpl (v. 2020 1224 kpl ja v. 2019 1311). Pääsääntöisesti kaikki yli 6 kk kestävät palvelussuhteet laitettiin ulkoiseen hakuun. Yksiköiden esimiehille on delegoitu lyhytaikaisen sijaisten palkkaaminen. Kaupungin henkilöstöllä on ollut myös mahdollisuus hakeutua työkiertoon.



Henkilöstöjohtaja Piia Syväsen läksiäisiä vietettiin 29.9.2021

Lähtöhaastattelu

Toiminnan kehittämiseksi on käytössä lähtöhaastattelu. Lomake annetaan palveluksesta pois lähtevän henkilön täytettäväksi. Täytetyn lomakkeen henkilö voi toimittaa suoraan henkilöstöpalveluihin. Henkilöstöpalveluissa lomake käydään läpi ja palaute annetaan tapauskohtaisesti mm. esihenkilölle ja palvelukeskuksen johtajalle.

Kesätöitä nuorille

Kaupunki palkkaa nuoria kesätöihin, ottaa koululaisia tutustumaan työelämään, antaa harjoittelupaikkoja opiskelijoille sekä ottaa ammatillisessa koulutuksessa olevia työhön työssäoppimisjakson ajaksi. Tarkoituksena on mm. tutustuttaa nuoria kunta-alan töihin ja työelämän pelisääntöihin sekä turvata myös tätä kautta uutta osaavan henkilöstön saatavuutta tulevaisuudessa.

Vuonna 2021 kaupungin oman organisaation kesätyöpaikkoihin tuli hakemuksia 80 kpl (v. 2020 71 kpl), joista ensisijaisia hakijoita (ei aikaisemmin kaupungin kesätöissä olleita) oli 72 nuorta, jotka kaikki saivat kesätyöpaikan kaupungilta. Kaupungin kesätöitä voivat hakea 15-17-vuotiaat koululaiset ja opiskelijat. Kaikille kesätöitä hakeneille ilmoitettiin kirjeellä, saiko kesätyöpaikan vai ei. Nuorista 49 otti tarjotun kesätyöpaikan vastaan, kaupungin kesätyöpaikan peruuttamisen syy oli lähes kaikilla kesätöiden saaminen muualta esim. koko kesän ajaksi.

Henkilöstöpalvelujen yksi toiminnallista tavoitteista vuoden 2021 osalta oli se, että Uudenkaupungin kaupungilla on vetovoimainen työnantaja-maine ja nuoret viestivät positiivisesti työkokemuksistaan. Henkilöstöpalvelut toteutti kesänuorille kesätöiden päättyessä kyselyn, jonka tarkoituksena oli selvittää nuorten kokemuksia kaupungin kesätöistä. Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä. Kysely lähetettiin 49 kesänuorelle ja vastauksia saatiin 23 kpl. Kyselyyn vastanneet nuoret työskentelivät mm. Merililjakodissa, Kalannin palvelukeskuksessa, kotihoidossa, Merituulikodissa, päiväkodeissa, teknisissä ja ympäristöpalveluissa, puhdistuspalveluissa ja kulttuuripalveluissa.

Nuorten kesätyöntekijöiden työtehtäviin kuului mm. päiväkodeissa lasten kanssa leikkiminen, lelujen peseminen sekä yleinen auttaminen. Ikäihmisten palveluissa työtehtäviä olivat mm. vanhusten kanssa seurustelu, asukkaiden viriketoiminta, kuten lautapeliä pelaaminen ja sanomalehtien lukeminen yhdessä asukkaan kanssa, ruokahuoltoon liittyviä avustavia tehtäviä, asukkaiden kanssa ulkoilua ym.

Puhdistuspalveluissa työtehtäviin kuului erilaiset siivoustyöt kuten ikkunoiden pesua, moppausta ja imuroimista. Infrapalveluissa työtehtävät olivat pääosin erilaisia puistojen ja viheralueiden hoitamiseen liittyviä avustavia tehtäviä. Kaikki kyselyyn vastanneet nuoret olivat sitä mieltä, että kaupungin kesätöistä jäi hyvä fiilis.

Muutamia poimintoja vastauksista:

”Todella hyvät fiilikset en haluaisi lähteä pois ollenkaan. Todella kivat työkaverit ja asukkaat olivat aivan mahtavia.”

”Minulle jäi todella hyvä fiilis, ja haluan hakea uudestaankin Uudenkaupungin kaupungille.”

”Minulle jäi hyvä fiilis työstä. Työntekijät olivat mukavia sekä he myös kertoivat kuinka paljon olin auttanut heitä, josta tuli myös hyvä fiilis”

Nuorten mielestä kesätyö vastasi sitä mielikuvaa, mikä heillä itsellään oli ennakkoon kaupungin kesätyöpaikasta ja työtehtävistä. Suurin osa vastaajista koki, että työpäivän aikana oli riittävästi tekemistä, osalla tekemisen riittävyys riippui vähän päivästä ja omasta oma-aloitteisuudesta.

Henkilöstöpalveluja kiinnosti myös se, mitä nuoret ajattelivat siitä, voisiko ammatillisten opintojen jälkeen heidän tuleva työpaikkansa löytyä kunta-alalta ja minkälaiset tehtävät heitä kiinnostaisivat. Vastaajista vajaa puolet ei vielä osannut vastata voisiko tulevaisuuden työpaikka olla opintojen jälkeen mahdollisesti kunta-alalta. Reilut puolet vastaajista piti mahdollisena sitä, että tulevaisuuden työpaikka löytyisi kunta-alalta. Mm. lasten kanssa työskentely, huolenpito ja lakiasiat kiinnostaisivat. Kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että kunta-alalta ei tule heidän tulevaisuutensa työpaikkaa.

Kyselyn lopuksi nuorilta tiedusteltiin heidän omaa toivettaan, jos he saisivat mahdollisuuden keksiä oman kesätyön, niin mikä se olisi. Kysymyksessä sai käyttää luovuutta ja mielikuvitusta ideoidessaan omaa toivekesätyötä kaupungilla. Nuorten ehdotuksia kesätöiksi olivat mm. kesäleirin ja liikuntakerhon pitäminen, kaupungin teiden kuntotarkistus, nurmikon leikkuu, ratsastusaiheinen kesätyö, kehitysvammaisten parissa työskentely, teatterityö, esim. lavastuksen rakentaminen, näyttelijöiden auttaminen tai itsellä mahdollisuus päästä johonkin pieneen rooliin, autojen pesua ja huoltoa sekä sellainen työ jossa olisi paljon kavereita samassa työpaikassa ja jossa voisi käyttää luovaa mielikuvitusta, kuten maalata kaupungin julkisivuseiniä eri maalauksilla.

Kiitoksena kyselyyn vastanneille nuorille henkilöstöpalveluista lähetettiin ilmainen leffalippu. Lisäksi vastanneiden kesken arvottiin 3 kpl herkuilla täytettyjä kaupungin heijastinreppuja.

4. Työnantajan ja työntekijän yhteistoiminta



Kaupungin ja henkilöstön välinen yhteistoiminta toteutettiin yhteistoimintalain mukaisesti.

Kaupungin ja henkilöstön välinen yhteistoiminta toteutettiin yhteistoimintalain mukaisesti. Työnantajan ja henkilöstön välisenä edustuksellisena yhteistoimintaelimenä toimi yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2021 neljä kertaa. Työnantajaa edustivat yhteistyötoimikunnassa kaksi kaupunginhallituksen jäsentä, palvelukeskusten johtajat ja henkilöstöjohtaja. Puheenjohtajana toimi Jukon pääluottamusmies ja sihteerinä henkilöstösihteerä. Henkilöstöä edustavat pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutettu. Lisäksi kokouksiin osallistuvat työterveyshuollon edustajat.

Kaupunginjohtaja, pääluottamusmiehet ja henkilöstöpalvelujen edustajat kokoontuvat tarpeen tullen keskustelemaan ajankohtaisista asioista. Kaupungin intranettiin Framiin on koottu henkilöstöhallinnon ohjeita esihenkilöille. Esihenkilöt on veloitettu tiedottamaan asioista omassa yksikössään esim. työpaikkakokouksissa. Henkilöstöpalveluista tiedotetaan henkilöstöä koskevista asioista keskitetysti sähköpostitse koko henkilöstön ns. ”kaikki” jakelulla.

5. Monta tapaa kehittää johtamista

Kaupungin strategiassa kehittyvän yhteistyön tavoitteena on henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi. Yhtenä osa-alueena kehittämisessä on ollut esihenkilöiden koulutus. Yhtenä esimerkkinä tästä on Novidan järjestämä esihenkilökoulutus, joka on suunniteltu täydentämään kunta-alan esihenkilöiden osaamista.

Novidan esihenkilökoulutusta

Esihenkilökoulutus on lähes vuoden mittainen ja lähipäiviä on yhteensä kahdeksan, noin kerran kuussa. Valmennus toteutetaan Uudessakaupungissa, Novidan tiloissa tai etänä Teamsin kautta. Valmennuksen aikana suoritetaan lähiesihenkilön ammattitutkinto ja tutkinto suoritetaan osoittamalla osaaminen henkilökohtaisessa näyttökeskustelussa ja tekemällä lopputyö valitsemastaan aihealueesta. Esihenkilövalmennuksen aihealueita ovat mm. esimiehenä kehittyminen, työsuhteosaaminen, asiakkuusosaaminen & digitalisaatio, osallistava johtaminen, esimiehen taloustaito, tuloksellinen johtaminen ja esihenkilö viestijänä.

Esihenkilövalmennuksen aloitti syksyllä 2019 yhteensä 16 esihenkilöä eri palvelualueilta, tämän ryhmän esihenkilövalmennus päättyi helmikuussa 2021 ja kaikki 16 aloittanutta henkilöä suorittivat valmennuksen loppuun. Valmennus tukee hyvin uusia esihenkilöitä ja antaa uusia näkökulmia myös jo pidempään esihenkilönä toimiville. Marraskuussa 2021 alkanee uuteen esihenkilövalmennukseen ilmoittautui 26 hlöä.

Ikäihmisten palvelut palvelurakenteen uudistus

Ikäihmisten palveluissa käynnistettiin organisaatiouudistuksen pilotti lokakuussa 2021. Ikäihmisten palveluissa asiakasmäärien kasvu ja viime vuosien aikana tapahtunut määrätietoinen toimintojen kehittämistyö ja palveluiden monipuolistuminen edellyttivät lopulta myös organisaatiomallin uudelleen tarkastelua. Pilotin painopiste on ollut johtamisen ja esimiestyön uudelleen organisoinnissa ja kehittämisessä. Pilotissa ikäihmisten palvelualue jaettiin neljään palveluysikköön: Palveluohjaus, Arviointi ja kuntoutus, Kotihoito ja tukipalvelut, Asumispalvelut. Kunkin palveluysikön johdossa on palveluysikön esihenkilö, jonka johdettavina ovat palveluysikön asiantuntijat ja palveluesimiehet.

Helmi-hanke

Robotisointia on pilotoitu monin tavoin. Tärkein kohde on ollut esimiehille ajastetusti tuotettavat raportit HR:n Populus-järjestelmästä, josta tuotetaan ajantasaisia raportteja robotin avulla ja säästetään näin henkilöiden työpanosta ihmistä vaativiin tehtäviin. Robotisointia tullaan kehittämään myös jatkossa ja robottia on jo testattu mm. ostolaskujen käsittelyssä, mutta siinä todettiin vielä toistaiseksi, että ainakaan kyseinen robotti ei kyennyt tehtävää suorittamaan.

Henkilöstölle etäkoulutusta

Vuonna 2021 henkilöstölle on ollut ensimmäistä kertaa tarjolla laaja etäkouluttautumismahdollisuus mm. Microsoftin ja Adoben tuotteisiin Wistecin koulutusympäristön avulla. Tämä on helpottanut henkilöstön kouluttautumista korona-aikana, kun ei ole pystytty järjestämään koulutuksia paikan päällä.







6. Työyhteisön kehittäminen



*Työyhteisöä
kehitetään
yhdessä!*

Tavoitteenamme on, että henkilöstö osallistuu yhä aktiivisemmin oman työnsä kehittämiseen sekä työyhteisöjen vuorovaikutuksen parantamiseen. Tavoitetta toteutetaan pitkäkestoisesti yhdessä palvelukeskusten ja -alueiden kanssa tiiviissä yhteistyössä. Palvelukeskukset ja -alueet järjestivät omia koulutuksiaan henkilöstölle. Järjestettävät koulutukset toteutettiin pääasiassa etäkoulutuksina webinaarien muodossa.

Palkitseminen

Tutkimukset ovat osoittaneet, että toimiva palkitsemisjärjestelmä tukee organisaation strategiaa sekä vaikuttaa tuottavuuteen ja henkilöstön työhyvinvointiin. Uudenkaupungin strategiassa ”#UKI20200 -Oikeenlaista kemialla” kehittyvän yhteistyön yhdeksi tavoitteeksi on asetettu henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi ja siihen liittyen yhdeksi kriittiseksi menestystekijäksi on määritelty palkitsemisjärjestelmän käyttöönotto. Henkilöstön palkitseminen kuuluu myös vetovoimaisen työnantajaimagon menestystekijöihin, joilla vahvistetaan kilpailukykyä ja houkutellaan osaavaa työvoimaa.

Uudenkaupungin kaupungin palkitsemisen periaatteet

Palkitseminen on osa kaupungin strategiaa. Palkitsemisen tulee olla tavoitteellista, oikeudenmukaista ja kannustavaa. Sen tulee motivoida ja sitouttaa henkilöstöä yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Järjestelmän toimivuus edellyttää avoimuutta. Kaikkien työyhteisön jäsenten on tiedettävä mistä palkitaan. Esihenkilöiden rooli ja osaaminen korostuvat palkitsemisessa ja henkilöstön motivoinnissa.

Vuonna 2021 palkinnon saaneet

Hyvä työyhteisö -palkinto

Hyvä työyhteisö -palkinto annetaan työyhteisölle, joka on innostunut työstään ja kehittää sitä jatkuvasti asiakkaiden ja kaupungin tarpeista lähtien. Työyhteisössä on hyvä henki, siellä viihdytään ja ilmapiiri on avoin sekä keskusteleva. Hyvä työyhteisö -palkinto käytetään työyhteisön kehittämiseen.

Jokainen työyhteisö ansaitsee nöyrän kiitoksen. Erinomaisten vaihtoehtojen joukosta nousi palkittavaksi työyksiköksi ICT-palvelut.

Perustelut:

ICT-palvelut palvelee kaupungin koko organisaatiota ja sen asiakas-palvelu on sekä osaamisen että palveluasenteen osalta kiitettävää. ICT-palveluiden yhteishenki on erittäin hyvä, yhteistyö on enemmän kuin sujuvaa ja kaikki ICT-palveluiden työntekijät tekevät työtä sitoutuneesti, ahkerasti, hyvällä fiiliksellä ja huumorilla.

Koronapandemia siirsi nopeasti suuren osan kaupungin työntekijöistä etätyöhön ja toimielinten kokoukset Teamsiin maaliskuussa 2020. ICT-palveluiden tuella koronasta on koko kaupungin tasolla selvitty teknisesti hyvin, ja etäyhteydet toimivat niin hyvin kuin se kotiverkkojen puolesta on mahdollista. Siirtymä pöytäkoneista kannettaviin tehtiin hetkessä ja pitkistä toimitusajoistakin on selvitty yllättävän hyvin ennakoimalla hankintoja. Vuonna 2021 ICT-palveluita ovat koronan lisäksi työllistäneet erittäin paljon sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä oppimisen palvelujen (koulujen) muutot, mutta niistä on hyvällä etukäteissuunnittelulla selvitty hyvin.

Kustannuksissa yksikkö pyrkii jatkuvasti kokonaistaloudellisuuteen ajatellen koko kaupunkia ja pitäen mielessä myös oman työn kustannukset. Tehtäviä automatisoidaan ja suoraviivaistetaan, jotta henkilöstömäärä riittäisi jatkuvasti kasvavan laitemäärän ylläpitoon ja kehittämiseen. ICT-palveluiden on onnistunut erinomaisesti olemaan sekä hyvä ja motivoiva työyhteisö että kehittävä ja tehokas asiantuntijayksikkö.

Vuoden esihenkilö -palkinto

Vuoden esihenkilö -palkinto annetaan esihenkilölle, joka on onnistunut työssään, on ylittänyt talousarvion toiminnalliset asetetut tavoitteet ja jonka alaiset kokevat oikeudenmukaiseksi, kannustavaksi ja kehittämismyönteiseksi esihenkilöksi.

Kuten hyviä työyhteisöjä, vuoden esihenkilöksi oli ehdolla erinomaisia vaihtoehtoja.

Vuoden 2021 esihenkilö oli kiinteistöpäällikkö Rami Arola. Ramia on arvioitu mm. seuraavasti: Rami Arola on hoitanut isoa vastuualuettaan eli tilapalvelua vastuullisesti, huolellisesti ja kustannustehokkaasti osoittaen hyvää henkilöstö- ja tuotantotaloudellista johtamista. Rami toimii tehtävässään hyvällä ja rakentavalla asenteella ja kaikki osapuolet tasapuolisesti huomioiden.

Tunnustuspalkinto

Tunnustuspalkinto on kertaluonteinen jälkikäteen suoritettava korvaus yksilön tai työyhteisön hyvistä työsuorituksista, venymisestä, toiminnan kehittämisestä, projektin onnistumisesta tms. toiminnasta. Esimiehet huomioivat tunnustuspalkinnoilla yksittäisiä työntekijöitä. Palkittuja työntekijöitä oli noin 63.



Onnittelut kaikille palkituille!





ICT-palveluiden tiimiläiset vasemmalta: Jani Virtainen, Pauli Lehtonen, Tero Laitonen, Marko Muotka, Lauri Hento ja Niklas Syväkuru. Oikealla Rami Arola.



Henkilöstöjohtaja Maaru Seikola onnittelee palkittuja.



Vuoden esihenkilöksi valittu kiinteistöpäällikkö Rami Arola.

7.

Työyhteisöviestinnän kehittäminen



Kaupunki elvytti viestintätiimin toiminnan uudelleen!

Vuonna 2021 viestintää on kehitetty niin sisäisen kuin ulkoisenkin viestinnän saralla. Kaupunki elvytti viestintätiimin uudelleen toimintaan. Viestintätiimin keskeisimmiksi tehtäviksi linjattiin kaupungin viestinnän yhtenäistäminen ja kehittäminen. Jokaisen palvelukeskuksen edustus mahdollistaa laadukkaamman tiedottamisen sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä.

Kaikkien viiden palvelukeskuksen edustajista koottu tiimi käynnisti toimintansa koko päivän kestäväällä aloitustapaamisella kesäkuussa, jonka jälkeen tapaamisia on järjestetty kuukausittain. Uusia kehittämisideoita ja ratkaisuja on löydetty ja vuoden lopulta lähtien viestintätiimi on keskitynyt työssään vuonna 2022 toteutettavan verkkosivu-uudistukseen.

Yksi vuoden suurimmista viestinnällisistä uudistuksista on kaupungin ylläpitämä projekti- ja hanketietokanta. Tietokanta on suunnattu kuntalaisille, päätöksentekijöille, kaupungin henkilöstölle, yhteistyökumppaneille ja kaikille Uudenkaupungin toiminnasta kiinnostuneille tahoille. Työryhmätyöskentelyllä toteutettu projektitietokanta on perustettu tietojohdamisen työkaluksi suunnitellun Power BI -ohjelman avulla.

Yhdessä muiden digitaalisten viestinnän välineiden kanssa intranet Frami mahdollistaa tehokkaan sisäisen viestinnän sekä sujuvan digitaalisen työskentelyn millä tahansa laitteella, ajasta ja paikasta riippumatta. Frami toimii henkilöstön digitaalisen työympäristön keskuksena, jonka kautta pääsee käsiksi kaikkiin tärkeisiin tietoihin ja työvälineisiin. Digitaaliset ryhmätyöalustat ja viestinnän välineet kuten Teams, Sharepoint ja Yammer ovat muodostuneet osaksi normaalia työarkea.

8.

Työyhteisökysely

Joka kolmas vuosi tehdään kaupungin koko henkilöstön hyvinvointia kartoittava henkilöstötutkimus. Vuonna 2020 tehdyn tutkimuksen tulos oli yleisesti ottaen hyvä, osoitti tulokset myös selkeitä kehitystarpeita. Tuloksen perusteella erityisiä toimenpiteitä on kohdistettu vuoden 2021 aikana räätälöidysti niihin palvelualueisiin ja -yksiköihin, joissa haasteet ovat tällä hetkellä olleet suurimmat.

9.

Terveysperusteiset poissaolot



*Kaupunki tekee
jatkuvasti ennalta-
ehkäisevää työtä*

Uudenkaupungin kaupungin strategisena painopisteenä on sairauspoissaolosten määrä. Tavoitteena on saada sairauspoissaolot pienemmiksi kuin kunta-alalla keskimäärin. Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli yhteensä 18 274 kalenteripäivää, 15,7 pv/hlö. Sairauspoissaolosten määrä nousi hieman vuodesta 2020, jolloin sairauspoissaolokalenteripäiviä oli 14,8 pv/hlö. Lyhyitä (1–3 pv) sairauspoissaoloja oli yhteensä 3263 päivää. Vuonna 2020 yhteensä 2722 kalenteripäivää.

Kuntatyöntekijöiden poissaolot yleisesti

Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 2020 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,7 päivää poissa töistä oman sairauden takia (v. 2019 16,5 päivää). Työterveyslaitoksen viimeisimmät käytettävissä olevat tilastot ovat vuodelta 2020 eli tilastot ovat käytettävissä vuoden viiveellä. Vaikka kokonaisuudessaan ensimmäinen koronavuosi ei näytä merkittävästi lisänneen sairauspoissaoloja, ammattien väliset erot ensimmäisen koronavuoden vaikutuksissa näkyvät selkeästi. Ensimmäinen koronavuosi on kohdellut eri ammattiryhmiä eri tavoin ja jo aiemmin havaitut ammattiryhmien väliset erot sairauspoissaoloissa ovat kasvaneet.

Työterveyslaitoksen mukaan koronapandemia on sekä Kunta10-kyselytulosten että näiden sairauspoissaolotilastojen valossa lisännyt työkuormitusta erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa. Toisaalta korona on lisännyt poissaoloja tietyissä ammattiryhmissä myös tiukentuneiden ohjeistusten vuoksi: pienessäkin nuhassa ei ole voinut mennä töihin ja koronatestitulosten odottelu on voinut pidentää lyhyitä poissaoloja. Tilastoissa 1–3 päivän poissaolojaksot ovat vähentyneet ja tätä pidemmät hieman lisääntyneet.

Uudenkaupungin tilanne

Uudenkaupungin kaupungilla sairauspoissaolot noudattavat yleistä kuntatyöntekijöiden sairauspoissaolotrendiä. Uusikaupunki, kuten muutkin kunnat, joutuu pohtimaan, miten sairauspoissaolot saadaan kääntymään laskuun. Kaupunki tekee jatkuvasti ennaltaehkäisevää työtä aktiivisen tuen mallin mukaisesti ja sairauspoissaoloja seurataan säännöllisesti vuoden aikana. Pelkkä aktiivinen tuki (ns. varhainen tuki) ja siihen liittyvät toimenpiteet eivät kuitenkaan riitä sairauspoissaolosten vähentämiseen. Tarvitaan ennakoivaa työkykyjohtamista ja kriittistä työolojen ja -tehtävien tarkastelua.

10. Työkyvyn aktiivinen tuki



Aktiivisen tuen toimintamalli

Aktiivisen tuen toimintamalli on Uudenkaupungin kaupungin oma varhaisen ja tehostetun tuen toimintatapa, jolla tuetaan henkilöstön työssä jaksamista. Toimintamallin avulla pyritään tukemaan henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä koko työuran ajan myös työkyvyn heikentyessä niin, että työssä jatkaminen on mahdollista. Tavoitteena on vaikuttaa työyhteisöjen toimivuuteen ja tuloksellisuuteen, työssä viihtyvyyteen sekä ennaltaehkäistä työkyvyttömyyden kustannuksia. Työkyvyssä on kysymys työntekijän voimavarojen ja työn yhteensopivuudesta.

Esimiehiä on rohkaistu tarttumaan ajoissa työkyvyn heikentymisestä kertoviin merkkeihin osana esihenkilötyötä. Toimintamalli kannustaa ottamaan esiin työhyvinvointia ja työkykyä uhkaavia asioita heti ensimmäisten merkkien ilmaantuessa, jolloin erilaiset ongelmat ovat helpoiten korjattavissa. Tarkoituksena on tehostaa ennen kaikkea niitä toimenpiteitä, joita työpaikalla voidaan tehdä työkyvyn sekä työssä jatkamisen tukemiseksi työkyvyn heikentyessä työssä jatkamisen mahdollistamiseksi. Työkykyä uhkaavat ongelmat voivat ilmetä eri tavoin. Ne voivat liittyä terveydentilaan, työhön (henkilön selviytymiseen työssä), työyhteisöön tai yksityiselämän elämäntilanteisiin. Usein ongelmat ovat sidoksissa keskenään. Ongelman tunnistaminen on tärkeää oikean ratkaisun etsimiseksi ja ongelmaan on reagoitava riittävän varhaisessa vaiheessa.

Toimintamallissa korostuu esihenkilöiden tehtävä työhyvinvoinnin johtajina sekä heidän vastuunsa työntekijöistä prosessin eri vaiheissa ja toimintamalli antaa erilaisia työkaluja esihenkilötyöhön. Toimintamallissa korostetaan myös työyhteisön ja työkaverien roolia ja vastuuta työyhteisössä. Toimintamalli on tasapuolinen kaikille, koska se on yhteinen toimintatapa koko organisaatiossa ja se koskee jokaista työntekijää. Aktiivisen tuen toimintamallissa on selkeytetty eri toimijoiden (työntekijä, esihenkilö, työterveyshuolto, henkilöstöpalvelut, työyhteisö ja työkaverit sekä työsuojeluvaltuutettu) rooleja ja vastuita.

Verkstoneuvottelu

Verkstoneuvotteluissa haetaan erilaisia vaihtoehtoja työntekijän tilanteeseen ja työssä jatkamiseen. Vuonna 2021 verkstoneuvotteluja käytiin 45 kpl (35 eri henkilöä), joista sosiaali- ja terveystalvelujen henkilöstön kanssa 28 verkostoa, teknisen ja ympäristöpalvelujen henkilöstön kanssa 11 verkostoa, kasvun ja oppimisen palvelujen henkilöstön kanssa 6 verkostoa. Verkstoneuvotteluista laaditaan muistio, johon kirjataan esim. neuvottelussa sovitut toimenpiteet ja seuranta. Vuonna 2020 verkstoneuvotteluja käytiin 38 kpl 30 eri henkilön kanssa (v. 2019 28 kpl/26 hlöä).

Verkostoneuvot telujen tuloksia

Verkostoneuvottelujen tuloksena päädyttiin vuoden 2021 aikana mm. seuraaviin ratkaisuihin: työkyvyttömyyseläkkeen hakeminen, osatyökyvyttömyyseläkkeen hakeminen (työssä jatkaminen osa-aikaisena jatkossa), määräaikaisen kuntoutustuen (=määräaikainen työkyvyttömyyseläke) tai osakuntoutustuen (=määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke) hakeminen, työkyvyn lisäselvitykset/tutkimukset, Kelan osasairauspäivärahakauden käyttäminen työhön paluun yhteydessä (=paluu työhön sairauspoissaolon jälkeen ensin osa-aikaisena määräajaksi), toimenkuvan muutos ja tehtävien uudelleen järjestelyt, siirto toiseen palveluuyksikköön/työtehtäviin sekä ammatillisen kuntoutuksen hakeminen.

Erilaisia toimenpiteitä yhdisteltiin tarvittaessa esim. siten, että työhön paluu tapahtui ensin esim. osasairauspäivärahakauden avulla osa-aikaisesti, jonka jatkoksi haettiin vielä osakuntoutustukea määräaikaisesti, joka mahdollisti työssä jatkamisen osa-aikaisesti kuntoutumisen tukena määräaikaisesti tarvittaessa pidemmän jakson. Osakuntoutustukijakson jatkoksi päädyttiin myös hakemaan pysyvää osa-tökyvyttömyyseläkeratkaisua, jolloin henkilö siirtyy pysyvästi osa-aikatyöhön. Lisäksi työtehtäviä muokattiin määräajaksi tavalla, joka mahdollisti henkilön palaamisen työhön kokoaikaisesti tai henkilö siirtyi määräajaksi kokonaan toisiin työtehtäviin. Joissain tapauksissa sovittiin lisäselvitysten tekemisistä työntekijän työ- ja toimintakykyä koskien ennen muiden ratkaisujen tekemistä tai päädyttiin siihen, että työntekijän tilannetta seurataan eikä se vaadi tässä vaiheessa muita toimenpiteitä.

Ammatillinen kuntoutus

Eläkelaitoksen tukema ammatillinen kuntoutus voi olla joko työkokeilu (kesto 1 -3 kk) tai esim. kokonaan uuden ammatin opiskelu ja sen avulla työllistyminen nykyistä työkykyä vastaavaan työhön jatkossa. Työkokeilun aikana työntekijä työskentelee ylimääräisenä resurssina, eikä työnantaja maksa tältä ajalta työntekijälle palkkaa. Keva maksaa työntekijälle työkokeilun tai koulutuksen ajalta kuntoutusetuutta. Ammatillinen kuntoutus on kaikille työntekijöille tarkoitettu lakisääteinen palvelu. Vuoden 2021 aikana käytettiin esim. Kevan myöntämää työkokeilua työhön paluun tukena sekä haettiin ennakkopäätöksiä oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen.

Kelan osasairaus- päiväraha

Kelan osasairauspäivärahakausia käytti työhön paluun tukena vuoden 2021 aikana 24 eri henkilöä yhteensä 1634 kalenteripäivää (v. 2020 27 eri henkilöä yhteensä 2274 kalenteripäivää ja v. 2019 15 eri henkilöä yhteensä 1150 kalenteripäivää). Kelan osasairauspäivärahakauden keston on oltava vähintään 14 Kelan arkipäivää ja se voi olla enintään 120 Kelan arkipäivää. Kelan osasairauspäivärahakauden aikana työntekijän työaika on 40–60 %:a kokoaikaisesta työajasta ja tältä ajalta työnantaja maksaa osa-aikatyöprosentin mukaisen palkan ja työntekijä saa Kelan osasairauspäivärahan itselleen.

Kuntoutustuki

Kuntoutustuella vuoden 2021 aikana oli 9 eri henkilöä (v. 2020 11 eri henkilöä ja v. 2019 8 eri henkilöä), osa kuntoutustuella vuoden 2021 aikana olleista henkilöistä oli vuodelta 2020 vuodelle 2021 jatkuneella kuntoutustukijaksolla. Kuntoutustuki on määräaikainen työkyvyttömyyseläke, joka voidaan myöntää myös osakuntoutustukena eli määräaikaisena osatyökyvyttömyyseläkkeenä, jolloin henkilö työskentelee määräaikaisesti osa-aikaisena.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen, määräaikaisen osakuntoutustuen (=määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke) tai ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteet eivät edellytä sairauspoissaoloja, vaan lääkärin arvion b-lausunnossa työkyvyn määräaikaisesta tai pysyvästä alentumisesta vähintään vuoden ajaksi.

Palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työnantajille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta. Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen. Työkyvyttömyyseläkemaksun taso määräytyy työnantajan palveluksessa olevien henkilöiden arvioidun työkykyriskin mukaan, johon vaikuttavat työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet.

Työkyvyttömyyseläkemaksu

Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista: sitä ei siis aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista. Työkyvyttömyyseläkemaksuja ei myöskään aiheudu ajalta, jonka aikana työntekijä on aktiivisten kuntoutustoimenpiteiden kohteena ja kuntoutustukeen maksetaan kuntoutuskorotusta. Työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua. Työnantajan paras keino vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua on panostaa työkyvyn ylläpitoon ja etsiä ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

Uudenkaupungin kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli vuonna 2021 0,97 % palkoista (v. 2020 0,69 %). Vuoden 2021 palkkaperusteisen eläkemaksujen laskennassa Uudenkaupungin kaupunki oli suurtyönantaja, koska palkkasumma ylitti omavastuuasteen ylärajan (34 008 000 milj. euroa). Suurtyönantajan työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy kokonaan työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella. Vuoden 2021 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2018 ja 2019 alkaneiden, Kevassa maksussa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Eläkemenot kohdennetaan työnantajille vuosien 2015–2017 ansioiden suhteessa.

Vuoden 2021 keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,20 % eli työkyvyttömyyseläkemaksu $0,80556 \times 1,20 = 0,97$. Vuoden 2021 työkyvyttömyysriskikertoimen laskennassa sovelletaan siirtymäsäännöksiä, joilla aiemmin varhaiseläkemenoperusteiseen eläkemaksuun vaikuttaneet eläketapaukset eivät vaikuta täysimääräisesti työnantajan työkyvyttömyyseläkeriskikertoimeen (Kevan jäsenyhteisöjen eläkemaksurakenne uudistui vuonna 2019).

Työnantajan työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella määritetään työnantajan työkyvyttömyysriskikerroin vertaamalla eläketapausten eläkemenojen perusteella lasketun jakoperusteen ja työnantajan omavastuisen palkkasumman suhdelukua koko järjestelmän jakoperusteiden ja omavastuisen palkkasumman suhdeluukuun. Uudenkaupungin kaupungin työkyvyttömyysriskikerroin vuonna 2021 oli 0,80556 (v. 2020 oli 0,69038), joka on matalampi kuin Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin 1,00.

Työkyvyttömyysriskikertoimen laskennassa huomioidaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet ja niistä aiheutunut eläkemeno 24 kuukauden aikana. Täyttä työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä, jos ne ajoituivat välittömästi täyden työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävän 24 kuukauden ajalle.

Työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien maksuvaikutus kohdistetaan ansioiden suhteessa niille työnantajille, joiden palveluksessa henkilö on ollut niiden kahden vuoden aikana, jotka edeltävät eläkkeen alkamista edeltävää vuotta.





UUSIKAUPUNKI



11. Työturvallisuus ja työsuojelu



Työnantajan tulee selvittää riittävän järjestelmällisesti työstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät

Uusi työsuojelun toimintakausi vuosille 2018-2021 alkoi vuonna 2018. Työsuojeluvaltuutetun ja varatyösuojeluvaltuutetun lisäksi kaupungin eri alueilla toimii yhdeksän työsuojeluasiamiestä. Työsuojelutoimikuntaan ovat kuuluneet työnantajan edustajana henkilöstöjohtaja (henkisen työsuojelun työsuojelupäällikkö) sekä rakennustarkastaja (fyysisten työolojen työsuojelupäällikkö). Muita jäseniä ovat työsuojeluvaltuutettu, varatyösuojeluvaltuutettu sekä työterveyshoitajat. Puheenjohtajana toimii henkilöstöjohtaja ja sihteerinä työsuojeluvaltuutettu. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana viisi kertaa.

Työnantajan tulee selvittää riittävän järjestelmällisesti työstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät (Työturvallisuuslaki 738/2002). Vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia varten on käytössä Riski Arvi:n riskienhallintasovellus sekä STM:n lomakkeet, joiden perusteella pystytään arvioimaan ja kirjaamaan toimenpiteet sekä laatimaan yhteenvetoreportit. Työsuojeluvaltuutettu on aktiivisesti ollut työstämässä Uudenkaupungin kaupungin organisaation käyttöön Riski Arvi-sovellusta riskien tunnistamisen ja arvioinnin työkaluksi. Työ on sisältänyt kaupungin organisaatiokaavion laatimisen sovellukseen, koulutuksen järjestämisen esimiehille, esimiesten ja työntekijöiden kouluttaminen työpaikkakokouksissa tai erikseen järjestettävissä tilaisuuksissa. Työsuojeluvaltuutettu toimii yhteyshenkilönä sekä pääkäyttäjänä.

Uudenkaupungin kaupunki ja Alertum Oy:llä on yhteistyösopimus työturvallisuuskoulutusten järjestämisestä Uudessakaupungissa, työsuojeluvaltuutettu toimii yhteyshenkilönä.

Toimintasuunnitelman mukaisia työpaikkakäyntejä tehtiin koronan vuoksi ainoastaan 10 kpl. Työpaikkakäynteihin ovat osallistuneet työterveyshoitaja, työsuojelupäällikkö ja/tai ja henkilöstöjohtaja sekä työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutettu on tehnyt lisäksi omaehtoisia työpaikkakäyntejä työyksiköihin.

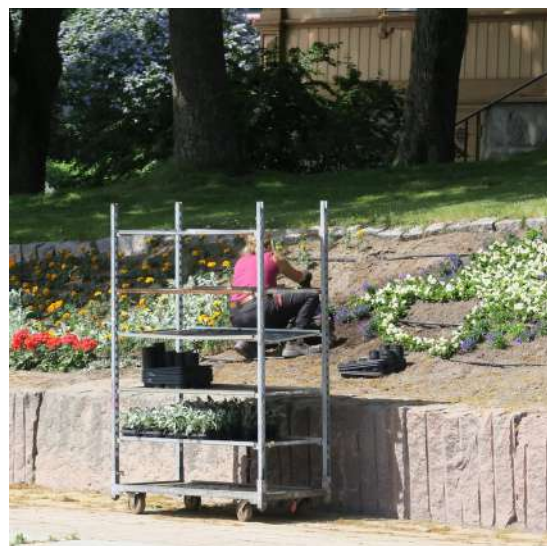
Kaupungissa toimii myös moniammatillinen sisäilmatyöryhmä. Työryhmän jäseninä toimivat kiinteistöpäällikkö (pj.), työsuojeluvaltuutettu (siht.), työsuojelupäällikkö/rakennustarkastaja, kiinteistötyönjohtaja, hanke- ja rakennussuunnittelija, puhdistuspalveluesimies, työterveyshoitajat, terveystarkastaja, tekninen johtaja sekä tarvittaessa muita palvelukeskuksen johtajia. Työryhmä on kokoontunut 11 kertaa vuoden 2021 aikana. Toimintaa on kehitetty ja sisäilma-asioiden tiedottamista on tehostettu edelleen. Kalannin koulujen kohdekohtainen sisäilmatyöryhmä on kokoontunut 11 kertaa vuonna 2021.

Vuonna 2021 tapaturmista johtuvia poissaoloja oli yhteensä 527 kalenteripäivää (v. 2020 413 pv). Poissaoloihin johtaneita työtapaturmia oli yhteensä 68 kpl (v. 2020 47 kpl). Tapaturmista johtuneista poissaoloista 4,2 % oli kestollaan 1–3 pv ja 13,7 % oli kestoltaan 4–10 pv.

12. Lisää aktiivisuutta arkeen

Työkyvyn ylläpitoa tavoitellaan myös liikunnan ja kulttuurin tukemisella ja yhteisillä tapahtumilla. Kaupungin henkilöstöllä on ollut mahdollisuus käyttää kaupungissa olevien eri yrittäjien tarjoamia liikunnallisia palveluja niin, että henkilöstöpalvelut on maksanut osan käyntikerrasta tai osan 10-/kuukausikortista. Henkilöstöllä on ollut myös mahdollisuus käyttää uimahallin allasosastoa ja uimahallin kuntosalia edullisemmin.

Lisäksi kaupunki tarjoaa kausilippuja koripallopeleihin ja ilmaisia teatterilippuja kerran vuodessa Uudenkaupungin teatteriin.



13.

Työterveysyhteistyö

Kaupunki ostaa kokonaisvaltaisen työterveyshuollon sosiaali- ja terveyskeskuksen työterveyshuollosta. Palvelut sisältävät lakisääteisen, ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I) sekä sairaanhoidon, joka sisältää yleislääkäritasoisien sairauksien hoidon (korvausluokka II). Erikoislääkäreitä, kuten kirurgia, fysiatria, keuhkotaudit, ihotaudit, korva-, nenä- ja kurkkutaudit konsultoidaan tarvittaessa työkykyyn liittyvissä ongelmissa.

Työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset olivat v. 2021 kokonaisuudessaan 730 490 euroa (vuonna 2020 > 641 040 euroa) jakaantuen korvausluokkaan I; 377 050 euroa (vuonna 2020 > 298 932 euroa) ja korvausluokkaan II; 353 439 euroa (vuonna 2020 > 342 108 euroa).

Työterveyshuoltoa on toteutettu työsuojelutoimikunnan ja yhteistyötoimikunnan hyväksymän työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa ja sen toteuttamisessa lähtökohtana on ollut työstä ja työolosuhteista johtuvien haittojen poistaminen sekä henkilöstön terveyden edistäminen ja ennaltaehkäisevä toiminta. Työterveyshuolto seuraa sairauspoissaoloja yhdessä henkilöstöpalveluiden kanssa säännöllisesti.

Ennalta ehkäisevään toimintaan kohdistuvat kustannukset ja voimavarat

Työterveyshuollossa toteutui v. 2021 terveydenhoitokäyntejä yhteensä 2852 kpl, sisältäen terveystarkastuskäynnit sekä yksilön ohjaus- ja neuvontakäynnit. Näistä käyntejä lääkäriä 486 kpl, työterveyshoitajalla 1780 kpl, työfysioterapeutilla 269 kpl, työpsykologilla 282 kpl ja erikoislääkärillä 35 kpl. Merkittävä poikkeama työterveyshoitajien käyntien osalta johtuu sosiaali- ja terveyspalveluiden henkilöstölle v. 2021 aikana annetuista koronarokotuksista. Koronapandemian aikana osa palveluista on pystytty tarjoamaan myös etäkäynnin.

Sairaanhoitokäyntejä oli yhteensä 1973 kpl, joista lääkäriä 1664 kpl, joista 1 kpl etäkäynti ja työterveyshoitajalla 309 kpl. Edelliseen vuoteen verrattuna sairaanhoidon käyntejä oli 414 kpl vähemmän. Koronapandemian edelleen jatkuessa työterveyshoitajan vastaanoton sairaanhoitokäynnit vähenivät (- 355 käyntiä), koska yhteydenotot hengityselinten- ja ruuansulatuselinten sairauksissa ohjautuivat pääsääntöisesti puhelimitse työterveyshuollon kautta koronatestiin, vähentäen näin työterveyshoitajien sairausvastaanottokäyntejä.

Työterveyshoitajien puhelinvastaanotot ovat edelleen lisääntyneet, n. 20 prosenttia edellisestä vuodesta. Lisäksi lääkärien puhelinvastaanotot ovat lisääntyneet 60 prosenttia.

Vuonna 2021 laboratoriotutkimuksia tehtiin yhteensä 9726 kpl (korvausluokka I: 4715 kpl ja korvausluokka II: 5011 kpl). Laboratoriotutkimuksia tehtiin 1367 kpl enemmän, kuin vuonna 2020. Kuvantamista tehtiin yhteensä 387 kpl (korvausluokka I: 63 kpl ja korvausluokka II: 324 kpl).

Vuonna 2021 yleisimmät sairauspoissaolojen syyt olivat mielenterveydenhäiriöt, tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä hermoston sairaudet. Hengityselinten sairauksista johtuvat sairauslomapäivät olivat edelleen jonkin verran vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Koronapandemian vuoksi omailmoituskäytäntöä jatkettiin niin, että hengitystie- ja vatsaoireiden vuoksi työntekijä voi olla 5 - 7 päivää omalla ilmoituksella poissa työstä. Käytäntö koskee koronapandemian aikana myös alle vuoden palvelussuhteessa olevia työntekijöitä. Osaltaan etätyösuositus ja suojainten käyttö ovat saattaneet vaikuttaa siihen, että hengitys- ja ruuansulatuselinten sairauksista johtuvat poissaolot ovat olleet normaalia vähäisempiä.

Työterveyshuollon, työsuojelun, henkilöstöhallinnon ja lähiesihenkilöiden yhteistyö työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi on ollut sujuvaa ja tuloksellista. Verkosto- ja kolmikantaneuvotteluja käytiinkin vuoden 2021 aikana yhteensä 64 kpl.

AVI:n suosituksesta myös vuoden 2021 työpaikkaselvitykset siirtyivät koronapandemian vuoksi myöhemmin toteutettaviksi. Loppuvuonna 2021 toteutettiin vuodelta 2020 siirtyneitä työpaikkakäyntejä, tuolloin toteutui yhteensä 13 työpaikkakäyntiä.

Työyhteisöjen kuormitustilanteita on tuettu esihenkilöiden yksilöohjauskäynneillä ja puhelinkonsultaatioilla, suunnatuin työpaikkaselvityksin, järjestämällä työyhteisöille ryhmäohjausta sekä tukemalla neuvotteluja ristiriitatilanteissa. Vuonna 2021 näitä toimenpiteitä on suuntautunut melko tasaisesti eri toimialueille, pääasiassa sosiaali- ja terveystalouden palveluihin, kasvun- ja oppimisen palveluihin sekä hyvinvointi- ja vapaa-aikapalveluihin. Joissakin yksiköissä tukitoimenpiteitä käynnistettiin vuoden 2021 aikana syksyllä 2020 toteutetun työhyvinvointikyselyn myötä.

14.

Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle jäi vuonna 2021 yhteensä 24 henkilöä; hallinto- ja elinvoimapalvelut 1 henkilö, tekninen ja ympäristöpalvelut 4 henkilöä, kasvun ja oppimisen palvelut 8 henkilöä, hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut ei yhtään henkilöä, sosiaali- ja terveyspalvelut 11 henkilöä, liikelaitokset ei yhtään henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63 v 10 kk vuonna 2021 ja vuonna 2020 keski-ikä oli 63 v 5 kk.

Erilaisia pysyviä eläkejärjestelyä tehtiin vuonna 2021 kaikkiaan yhteensä 38 henkilön kanssa (v. 2020 32 hlöä ja v. 2019 49 hlöä). Vanhuuseläkkeitten lisäsi osittain varhennetulle vanhuuseläkkeelle jäi yhteensä 2 henkilöä, osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi 7 henkilöä ja 5 henkilöä jäi työkyvyttömyyseläkkeelle. Pysyvällä osatyökyvyttömyyseläkkeellä (eläke + osa-aikatyö) oli 24 henkilöä 31.12.2021 (21 hlöä 31.12.2020 ja 16 hlöä 31.12.2019).

Osa-aikatyössä varhennetulla vanhuuseläkkeellä oli 7 henkilöä 31.12.2021 (v. 2020 8 hlöä). Varhennetulle vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 62 v 3 kk vuonna 2021 (v. 2020 62 v 1 kk). Osittain varhennetulle vanhuuseläkkeelle on voinut jäädä 1.2.2017 alkaen.

15.

Eläköitymisennuste

Vanhuuseläkkeen saaminen perustuu ikään, vanhuuseläkkeelle voi jäädä saavutettuaan ikäluokan yleisen alimman eläkeiän ja jokaiselle ikäluokalla on määritelty oma eläkeikä vuoden 2017 eläkeuudistuksessa. Vanhuuseläkkeelle vakituisista palvelussuhteista pitää jäädä viimeistään 68-vuotiaana (v. 1958–1961 syntyneet 69-vuotiaana ja v. 1962–1964 syntyneet 70-vuotiaana).

Vuosina 2022–2024 Uudenkaupungin kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä on jäämässä vanhuuseläkkeelle arviolta 99 henkilöä, joista hallinto- ja elinvoimapalvelut 12 henkilöä, tekniset ja ympäristöpalvelut 15 henkilöä, kasvun ja oppimisen palvelut 27 henkilöä, hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut 5 henkilöä ja eniten henkilöstöä on eläköitymässä sosiaali- ja terveyspalveluista 40 henkilöä ennusteen mukaan.



16.

Lopuksi



Osaajapula on todellisuutta valtaosassa työtehtäviä ja ammatteja.

Työvoiman saatavuus on jo pitkään ollut suurimpia haasteita työmarkkinoilla. Tämän päivän tilanteessa työnhakijat voivat lähes alalla kuin alalla valita itselleen mielekkään tehtävän mielekkäässä työpaikassa. Osaajapula on todellisuutta valtaosassa työtehtäviä ja ammatteja. Julkisella sektorilla henkilöstön korkea ikärakenne ja tulevaisuuden eläköityminen lisäävät entisestään työvoiman saatavuuden merkitystä. Osaavasta työvoimasta kilpailevat niin julkisen kuin yksityisen sektorin työpaikat ja on selvää, että ainoastaan hyvät työpaikat pärjäävät kilpailussa.

Uudenkaupungin kaupungin strategian mukaisesti osaava työvoima ja henkilöstön hyvinvointi ovat kaupunkiorganisaation tärkeimpiä tavoitteita lähitulevaisuudessa. Uudenkaupungin kaupungin tulee profiloitua työpaikaksi, joka houkuttelee myös tulevaisuudessa osaavaa ja motivoitunutta henkilökuntaa sekä saa heidät sitoutumaan työpaikkaansa. Jotta tavoitteet on aidosti mahdollista saavuttaa, edellyttää se aktiivista toimintaa työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Työpaikkojen kehittämisessä avainasemassa ovat osaava, osallistava ja reilu johtaminen, henkilöstön aito kuuntelu, työssä jaksamisen tukeminen sekä hyvän työilmapiirin ja sen edellytysten vaaliminen. Kannustamista ja palkitsemista tarvitaan oikeassa suhteessa.

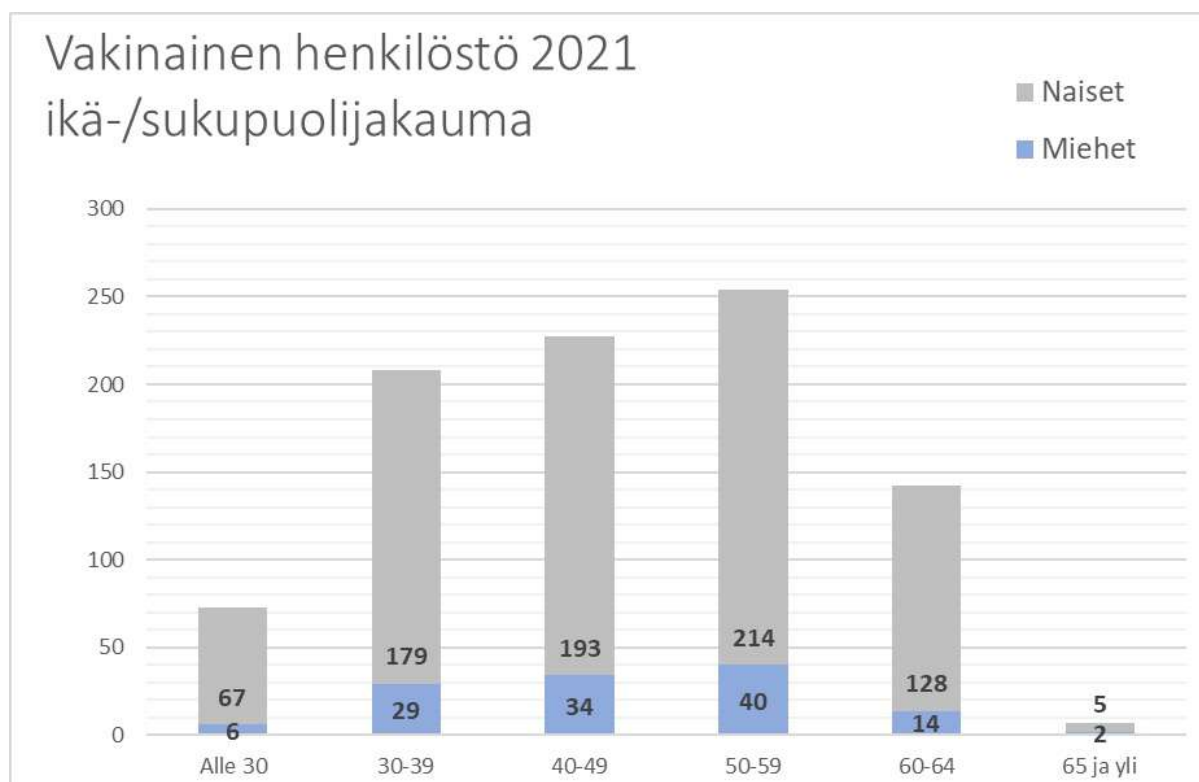
Osaavan ja sitoutuneen henkilöstön turvin Uudenkaupungin kaupungin on mahdollista turvata perustehtävänsä eli laadukkaiden palveluiden tuottaminen kuntalaisille. Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö houkuttelee myös uusia osaajia joukkoomme.

Kiitos että olet meillä töissä!

Maaru Seikola
Henkilöstöjohtaja

17. Tilastot

17.1 Henkilöstön rakenne



Uudenkaupungin kaupungin vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2021 46,6 vuotta. (2020 | 46,4 vuotta).

Vakituisista työntekijöistä 44,3 % oli 50 vuotta tai yli (2020 | 44,1%).

Alle 30-vuotiaita vakituisesta henkilöstöstä oli 8,0 % (2020 | 7,4 %).

Naisten osuus henkilöstöstä oli 86 % (2020 | 86%).

Vakinaisen henkilöstön koulutusasteen jakauma 2021

Vakinaisen henkilöstön koulutusasteen jakauma 2021							
Palvelukeskus	Perusaste	Keskiaste	Alin korkea-aste	Alempi korkea-kouluaste	Ylempi korkea-kouluaste	Tutkijan-koulutus	Yht.
Hallinto- ja elinvoimapalvelut ja liikelaitokset	0	21	14	13	18	0	66
Tekniset ja ympäristöpalvelut	21	74	9	4	3	0	111
Kasvun ja oppimisen palvelut	4	87	20	39	113	0	263
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	2	10	7	6	7	0	32
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	14	159	91	107	66	2	439
Yhteensä	41	351	141	169	207	2	911

17.2 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä palvelukeskuksittain

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä v. 2019 - 2021			
Palvelukeskukset keski-ikä	Vuosi 2019	Vuosi 2020	Vuosi 2021
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	48,7	48,7	49,1
Tekniset ja ympäristöpalvelut	50,1	50,8	50,8
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	45,6	45,1	45,1
Kasvun ja oppimisen palvelut	46,4	46,5	46,7
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	44,9	44,0	46,2
Liikelaitokset	47,2	48,2	49,1
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	47,1	46,4	46,6

17.3 Palvelussuhteet

Palvelussuhde 31.12.	2019	2020	2021	Muutos% ed. vuodelta
Palvelukeskuksittain	Yhteensä	Yhteensä	Yhteensä	
Kaupunki yhteensä	1111	1130	1164	3,0
Vakinaiset	884	903	911	0,9
Määräaikaiset	227	227	253	11,5
- josta työllistetyt	14	10	17	70,0
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	55	56	58	3,6
Vakinaiset	50	51	52	2,0
Määräaikaiset	5	5	6	20,0
- josta työllistetyt	0	0	0	-
Tekniset ja ympäristöpalvelut	141	143	145	1,4
Vakinaiset	116	114	111	-2,6
Määräaikaiset	25	29	34	17,2
- josta työllistetyt	9	8	12	50,0
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	534	543	556	2,4
Vakinaiset	406	435	439	0,9
Määräaikaiset	128	108	117	8,3
- josta työllistetyt	2	0	1	-
Kasvun ja oppimisen palvelut	331	340	351	3,2
Vakinaiset	265	256	263	2,7
Määräaikaiset	66	84	88	4,8
- josta työllistetyt	2	2	4	100,0
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	36	34	40	17,6
Vakinaiset	33	33	32	-3,0
Määräaikaiset	3	1	8	700,0
- josta työllistetyt	1	0	0	-
Liikelaikokset	14	14	14	0,0
Vakinaiset	14	14	14	0,0
Määräaikaiset	0	0	0	-
- josta työllistetyt	0	0	0	-

17.4 Vakinaisen henkilöstön määrä sopimusaloittain

Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2021 sopimusaloittain							
Palvelukeskus	Kvtes	Sote-sop.	Ovtes	Ovtes, varh.kasv.	Ts	Ls	Yht.
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	41	0	0	0	11	0	52
Tekniset ja ympäristöpalvelut	69	0	0	0	42	0	111
Kasvun ja oppimisen palvelut	106	6	109	42	0	0	263
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	32	0	0	0	0	0	32
Sosiaali- ja terveystoimen palvelut	12	376	0	0	4	47	439
Liikelaikokset	1	0	0	0	13	0	14
Yhteensä	261	382	109	42	70	47	911

1.9.2021 alkaen voimassa Sote-sopimus sekä varhaiskasvatuksen opettajat 1.9.2021 alkaen siirto Ovtes

17.5 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus v. 2021									
Palvelukeskukset	Vakinainen henkilöstö 31.12.2020	Vakinainen henkilöstö 31.12.2021	Eläkkeelle siirtyneet	Eronneet	Muu syy	Lähteneet yhteensä	Lähtö %	Tulleet	Tulo %
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	51	52	0	3	0	3	5,88	3	5,88
Tekniset ja ympäristöpalvelut	114	111	5	1	1	7	6,14	4	3,51
Sosiaali- ja terveystoimen palvelut	435	439	13	42	0	55	12,64	38	8,74
Kasvun ja oppimisen palvelut	256	263	10	12	0	22	8,59	24	9,38
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	33	32	0	2	0	2	6,06	1	3,03
Liikelaikokset	14	14	0	0	0	0	0,00	0	0,00
Yhteensä	903	911	28	60	1	89	9,86	70	7,75

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus v. 2020									
Palvelukeskukset	Vakinainen henkilöstö 31.12.2019	Vakinainen henkilöstö 31.12.2020	Eläkkeelle siirtyneet	Eronneet	Muu syy	Lähteneet yhteensä	Lähtö %	Tulleet	Tulo %
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	50	51	1	4	0	5	10,00	6	12,00
Tekniset ja ympäristöpalvelut	116	114	0	6	0	6	5,17	4	3,45
Sosiaali- ja terveystoimen palvelut	406	435	13	26	2	41	10,10	66	16,26
Kasvun ja oppimisen palvelut	265	256	8	8	2	18	6,79	9	3,40
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	33	33	2	1	0	3	9,09	5	15,15
Liikelaikokset	14	14	0	0	0	0	0,00	0	0,00
Yhteensä	884	903	24	45	4	73	8,26	90	10,18

17.6 Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus

Vakituisen henkilöstön palvelussuhteen pituus v. 2021									
Palvelukeskukset	Alle 2 v	2 - 4 v	5 - 9 v	10 - 14 v	15 - 19 v	20 - 24 v	25 - 29 v	Yli 30 v	Yht.
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	8	10	7	3	2	6	2	14	52
Tekniset ja ympäristöpalvelut	6	19	23	21	9	1	0	32	111
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	60	116	79	72	39	11	12	50	439
Kasvun ja oppimisen palvelut	25	53	63	35	18	7	5	57	263
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	3	10	7	5	0	0	1	6	32
Liikelaistokset	0	4	2	2	4	1	1	0	14
Yhteensä hlöä	102	212	181	138	72	26	21	159	911
%-osuus	11,2	23,3	19,9	15,1	7,9	2,9	2,3	17,5	100,0
Vakituisen henkilöstön palvelussuhteen pituus v. 2020									
Palvelukeskukset	Alle 2 v	2 - 4 v	5 - 9 v	10 - 14 v	15 - 19 v	20 - 24 v	25 - 29 v	Yli 30 v	Yht.
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	7	11	6	3	3	5	2	14	51
Tekniset ja ympäristöpalvelut	6	20	27	18	5	2	1	35	114
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	71	98	85	71	33	9	14	54	435
Kasvun ja oppimisen palvelut	20	51	62	29	16	7	14	57	256
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	7	7	7	5	0	0	1	6	33
Liikelaistokset	2	2	2	2	4	2	0	0	14
Yhteensä hlöä	113	189	189	128	61	25	32	166	903
%-osuus	12,5	20,9	20,9	14,2	6,8	2,8	3,5	18,4	100,0

17.7 Palkkakustannukset

Työvoimakustannukset	2017	2018	2019	2020	2021	Muutos % edelliseltä vuodelta
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	48 073 885	49 653 308	52 057 926	51 400 820	54 661 667	6,3 %
josta						
1. Palkat yhteensä	36 942 719	38 782 403	41 151 288	40 499 459	43 231 061	6,7 %
josta						
- Vuosiloma-ajan palkat	3 024 941	3 110 592	3 420 043	3 291 789	3 443 632	4,6 %
- Terveysperusteisten poissaolojen pa	1 144 903	1 265 808	1 346 912	1 376 737	1 476 427	7,2 %
- Perhevapaiden palkat	277 259	237 038	288 092	331 438	380 014	14,7 %
- Koulutusajan palkat	256 836	238 699	296 704	111 166	238 930	114,9 %
2. Kela-korvaukset, vähennys	-738 488	-843 148	-693 664	-1 053 751	-1 124 713	6,7 %
- Sairausvakuutuskorvaukset	-549 985	-491 463	-606 207	-668 446	-750 165	12,2 %
- Muut Kelan korvaukset, työturv.huolt	-188 502	-351 685	-87 457	-385 305	-374 547	-2,8 %
3. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	10 540 261	10 305 141	10 323 015	10 401 287	11 126 354	7,0 %
4. Muut						
- Vuokratyövoiman kustannukset	475 085	493 114	467 119	705 700	377 716	-46,5 %
5. Henkilöstöinvestoinnit	854 308	915 798	810 169	848 125	1 051 248	23,9 %
- Työterveyshuolto	561 288	588 541	350 911	653 709	751 203	14,9 %
- Koulutus ja muu kehittäminen	293 021	327 257	459 258	194 416	300 045	54,3 %
- Muut yhteensä						

Vuoden 2019 työterveyshuollon luku ei ole vertailukelpoinen.

Henkilöstömenot 2021 ja 2020 | Palkat ja palkkiot (ilman sivukuluja)

1000 euroa

Henkilöstömenot 2021 ja 2020, palkat ja palkkiot (ilman sivukuluja)				
Toimielin	2021	2020	Muutos €	Muutos %
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	2 283	2 489	-206	-8,3 %
Tekniset ja ympäristöpalvelut	4 131	3 910	221	5,6 %
Kasvun ja oppimisen palvelut	12 613	11 628	985	8,5 %
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	1 118	1 119	0	0,0 %
Sosiaali- ja terveyspalvelut	21 234	19 627	1 607	8,2 %
Kaupunki yhteensä	41 379	38 773	2 606	6,7 %
Liikelaitokset	727	673	55	8,1 %
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	42 106	39 446	2 661	6,7 %

Palkat yhteensä + Kela-korvaukset.

17.8 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodet v. 2019 - 2021									
	2019			2020			2021		
Palvelukeskuksittain	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Kaupunki yhteensä, ilman työllistettyjä	108,4	626,3	734,7	117,2	698,5	815,6	139,1	754,5	893,6
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	11,2	30,8	41,9	14,1	34,8	48,9	12,4	33,6	46,0
Tekniset ja ympäristöpalvelut	31,1	61,7	92,8	34,0	63,3	97,3	35,3	67,2	102,5
Sosiaali- ja terveyspalvelut	24,6	301,8	326,4	26,6	359,0	385,6	36,1	384,3	420,4
Kasvun ja oppimisen palvelut	27,5	207,4	234,9	26,9	218,3	245,1	36,2	246,7	282,9
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	3,7	23,6	27,2	5,5	21,4	26,9	6,9	20,9	27,8
Liikelaikokset	10,3	1,0	11,3	10,2	1,6	11,8	12,2	1,8	14,0
Työllistetyt/kesätyöntekijät	7,3	5,9	13,2	7,2	4,1	11,3	9,4	6,7	16,1
Yhteensä, sis. työllistetyt	115,7	632,1	747,8	124,4	702,6	826,9	148,5	761,2	909,7

Vuonna 2020 ei palkattu kesätyöntekijöitä koronan takia.

17.9 Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä

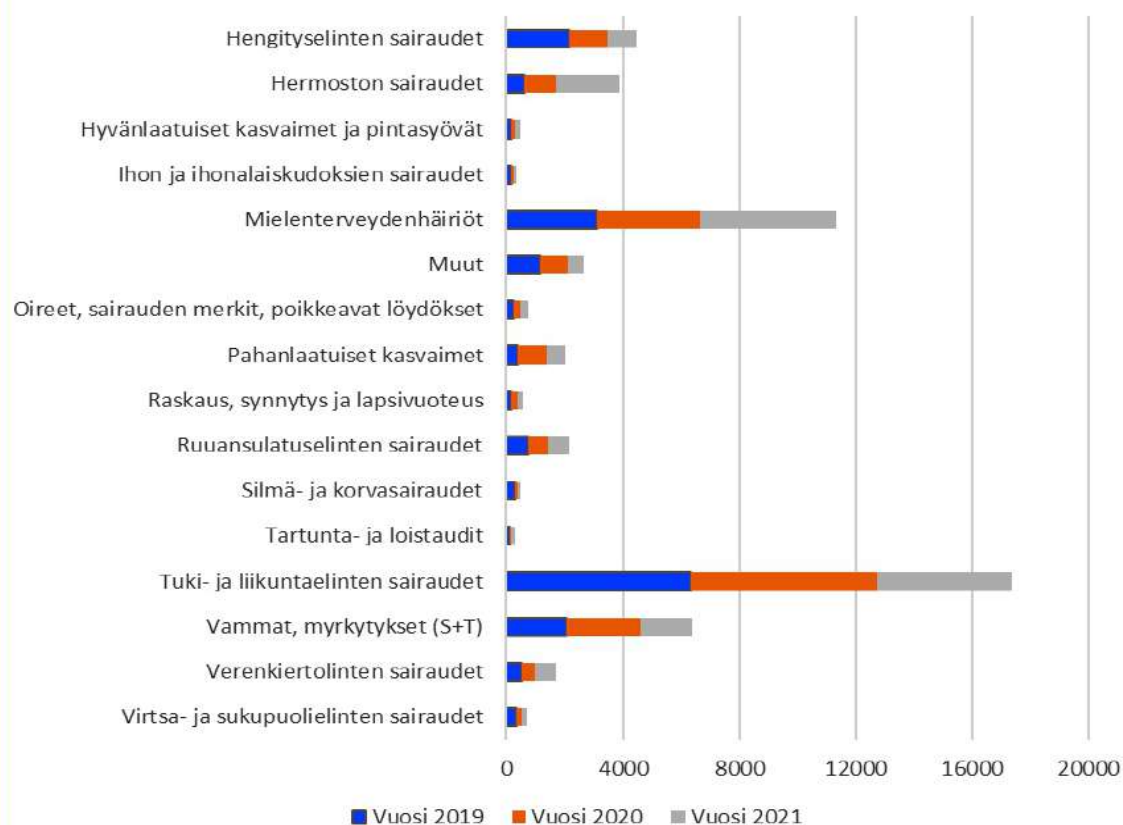
Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä v. 2021 (ei sisällä sairauspoissaoloja)										
Palvelukeskus	Kuntoutus	Perhevapaat	Vuorotteluvapaa	Opintovapaa	Koulutus	Vuosiloma	Tilapäisen hoitovapaa	Lomarahavapaa	Muu palkaton vapaa	Karanteeni
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	0	542	0	155	77	2 390	18	24	23	11
Tekniset ja ympäristöpalvelut	28	783	0	0	54	5 534	85	42	1 711	159
Sosiaali- ja terveyspalvelut	70	9 110	100	1 582	1 042	19 524	434	296	3 623	346
Kasvun ja oppimisen palvelut	28	6 033	138	331	435	6 907	438	63	2 534	292
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	0	696	0	82	160	1 337	20	11	31	0
Liikelaikokset	0	0	0	0	2	385	3	5	0	2
Yhteensä	126	17 164	238	2 150	1 770	#####	998	441	7 922	810
Perhevapaat = äitiysloma, isyysloma, vanhempainloma, hoitovapaa Koulutus = työn edellyttämä koulutus, järjestökoulutus Muu palkaton vapaa sis. myös määräaikaisen kuntoutustuen päivät										
Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä v. 2020 (ei sisällä sairauspoissaoloja)										
Palvelukeskus	Kuntoutus	Perhevapaat	Vuorotteluvapaa	Opintovapaa	Koulutus	Vuosiloma	Tilapäisen hoitovapaa	Lomarahavapaa	Muu palkaton vapaa	
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	0	93	0	316	107	2 016	18	0	21	
Tekniset ja ympäristöpalvelut	15	589	94	182	35	5 594	105	0	1 069	
Sosiaali- ja terveyspalvelut	22	6 406	0	2 702	671	18 921	517	132	2 991	
Kasvun ja oppimisen palvelut	29	5 675	59	1 241	493	7 449	241	0	1 966	
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	0	28	0	0	164	1 481	35	0	345	
Liikelaikokset	0	0	0	0	9	543	2	0	0	
Yhteensä	66	12 791	153	4 441	1 479	36 004	918	132	6 392	

17.10 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä v. 2021 (koko henkilöstö)							
Palvelukeskukset	Sairauspoissaolot						Yhteensä
	Alle 4 pv	4 - 10 pv	11 - 60pv	61 - 90 pv	91 - 180 pv	Yli 180 pv	
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	34	30	155	62	126	0	407
Tekniset ja ympäristöpalvelut	441	495	885	375	372	518	3 086
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	1 719	1 352	3 162	785	1 799	1 171	9 988
Kasvun ja oppimisen palvelut	962	710	1 741	355	347	243	4 358
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	78	37	101	61	98	0	375
Liikelaistokset	29	12	19	0	0	0	60
Yhteensä	3 263	2 636	6 063	1 638	2 742	1 932	18 274

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä v. 2020 (koko henkilöstö)							
Palvelukeskukset	Sairauspoissaolot						Yht.
	Alle 4 pv	4 - 10 pv	11 - 60pv	61 - 90 pv	91 - 180 pv	Yli 180 pv	
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	60	52	73	0	0	0	185
Tekniset ja ympäristöpalvelut	401	679	1 293	81	277	0	2 731
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	1 456	1 675	3 430	625	654	1 292	9 132
Kasvun ja oppimisen palvelut	714	708	1 530	222	274	824	4 272
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	88	97	156	0	0	0	341
Liikelaistokset	3	4	36	62	0	0	105
Yhteensä	2 722	3 215	6 518	990	1 205	2 116	16 766

**Henkilöstön terveysperusteiset poissaolot
todistuksella/tautiluokitus pääryhmittäin 2019 - 2021**



17.11 Työtapaturmapoissaolot

Työtapaturmapoissaolot kalenteripäivinä vuonna 2021 (koko henkilöstö)							
Palvelukeskukset	Työtapaturmapoissaolot						
	Alle 4 pv	4 - 10 pv	11 - 60 pv	61-90 pv	91-180 pv	Yli 180 pv	Yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	0	0	15	0	0	0	15
Tekniset ja ympäristöpalvelut	9	33	14	0	0	0	56
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	4	29	376	0	0	0	409
Kasvun ja oppimisen palvelut	9	10	28	0	0	0	47
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	0	0	0	0	0	0	0
Liikelaistokset	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	22	72	433	0	0	0	527

Työtapaturmapoissaolot kalenteripäivinä vuonna 2020 (koko henkilöstö)							
Palvelukeskukset	Työtapaturmapoissaolot						
	Alle 4 pv	4 - 10 pv	11 - 60 pv	61-90 pv	91-180 pv	Yli 180 pv	Yht.
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	2	0	26	0	0	0	28
Tekniset ja ympäristöpalvelut	9	44	29	0	0	0	82
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	2	29	109	0	0	0	140
Kasvun ja oppimisen palvelut	3	4	152	0	0	0	159
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	0	4	0	0	0	0	4
Liikelaistokset	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä	16	81	316	0	0	0	413

17.12 Maksettujen poissaolojen kustannukset

Maksettujen poissaolopäivien (kalenteripäivät) palkkauskustannukset (€) koko henkilöstö v. 2021						
	Perhepoliittiset vapaat	Koulutus	Vuosiloma	Sairaus- ja tapaturmat	Lomarahavapaa	Karanteeni
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	34 191	7 231	188 105	21 035	1 302	181
Tekniset ja ympäristöpalvelut	5 757	3 772	503 585	196 567	6 033	9 851
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	211 093	154 399	2 041 162	879 979	38 519	20 700
Kasvun ja oppimisen palvelut	115 253	59 616	566 633	340 213	4 617	24 886
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	13 335	13 724	113 210	32 393	1 103	0
Liikelaistokset	384	189	30 938	6 240	410	169
Yhteensä euroa	380 014	238 930	3 443 632	1 476 427	51 983	55 787

Maksettujen poissaolopäivien (kalenteripäivät) palkkauskustannukset (€) koko henkilöstö v. 2020				
	Perhepoliittiset vapaat	Koulutus	Vuosiloma	Sairaus- ja tapaturmat
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	2 028	10 212	287 867	29 053
Tekniset ja ympäristöpalvelut	24 324	3 500	433 455	207 451
Sosiaali- ja terveyspalvelut	188 709	51 359	1 802 775	743 647
Kasvun ja oppimisen palvelut	111 198	33 577	605 378	355 209
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	5 013	11 809	112 815	24 783
Liikelaitokset	167	710	49 499	16 594
Yhteensä euroa	331 438	111 166	3 291 789	1 376 737

17.13 Koulutuspäivät

Koulutuspäivät eriteltyinä v. 2021					
Palvelukeskus	Lain edellyttämä	Ulkoinen koulutus	Sisäinen koulutus	Järjestö-koulutus	Päivät yht.
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	7	70	0	0	77
Tekniset ja ympäristöpalvelut	0	39	15	0	54
Sosiaali- ja terveyspalvelut	77	817	130	18	1 042
Kasvun ja oppimisen palvelut	8	371	54	2	435
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	1	135	24	0	160
Liikelaitokset	0	2	0	0	2
Yhteensä	93	1 434	223	20	1 770

Ulkoiset koulutuspäivät sisältävät myös opettajien ves:n mukaiset koulutuspäivät.

17.14 Eläketaulukot

Eläkkeellä jääneiden keski-ikä v. 2019 - 2021			
Vuosi	2019	2020	2021
Työkyvyttömyyseläke	61 v 8 kk	60 v 11 kk	59 v 10 kk
Osatyökyvyttömyyseläke	58 v 0 kk	57 v 2 kk	57 v 3 kk
Osittain varhennettu vanhuuseläke	61 v 7 kk	62 v 1 kk	62 v 3 kk
Vanhuuseläke	63 v 9 kk	63 v 5 kk	63 v 10 kk

Ei sisällä määräaikaista kuntoutustukia.

Eläköityneet eläkelajeittain v. 2019 - 2021 vakinainen henkilöstö %-osuus							
	Vuosi 2019		Vuosi 2020		Vuosi 2021		Yhteensä
	Hlöä	% osuus	Hlöä	% osuus	Hlöä	% osuus	Hlöä
Vanhuuseläke	37	4,2	20	2,2	24	2,6	81
Osittain varhennettu vanhuuseläke	5	0,6	3	0,3	2	0,2	10
Työkyvyttömyyseläke	2	0,2	4	0,4	5	0,5	11
Osatyökyvyttömyyseläke	5	0,6	5	0,6	7	0,8	17
Yhteensä	49	5,5	32	3,5	38	4,2	119

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet vuosina 2019 - 2021									
Vuosi	2019			2020			2021		
		% vak. hlöstön määrästä (884)	Keski-ikä		% vak. hlöstön määrästä (903)	Keski-ikä		% vak. hlöstön määrästä (911)	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeet (sisältäen määräaikaiset kuntoutustuet)	Luku- määrä			Luku- määrä			Luku- määrä		
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista:	12	1,4	58 v 0 kk	15	1,7	55 v 9 kk	15	1,6	57 v 7 kk
osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	5	0,6	58 v 0 kk	5	0,6	57 v 2 kk	7	0,8	57 v 3 kk
kuntoutustuelle siirtyneitä	5	0,6	56 v 6 kk	4	0,4	48 v 11 kk	3	0,3	54 v 6 kk
täydelle työkyv.eläkkeelle siirtyneitä	2	0,2	61 v 8 kk	4	0,4	60 v 11 kk	5	0,5	59 v 10 kk

Taulukossa mukana myös määräaikaiset kuntoutustuet (osa-/kokoaikaiset), jotka alkaneet ko. vuonna (eli uusi henkilö)

Ennuste vanhuuseläköityvät v. 2022 - 2024													
Vuosi	Hallinto- ja elinvoimapa- palvelut		Tekniset- ja ympäristö- palvelut		Kasvun ja oppimisen- palvelut		Hyvinvointi- ja vapaa- aikapalvelut		Sosiaali- ja terveyspa- velut		Liikela- tokset		Palvelu- keskukset yhteensä hlöä
		%		%		%		%		%		%	
2022	5	9,6	6	5,4	10	3,8	2	6,3	23	5,2	0	0,0	46
2023	3	5,8	3	2,7	8	3,0	2	6,3	8	1,8	0	0,0	24
2024	4	7,7	6	5,4	9	3,4	1	3,1	9	2,1	0	0,0	29
Yhteensä	12	23,1	15	13,5	27	10,3	5	15,6	40	9,1	0	0,0	99
Vak. henkilöstö 31.12.2021	52		111		263		32		439		14		911

Sarake %:a palvelukeskuksen vakituisesta henkilöstöstä.

Sarake %:a palvelukeskuksen vakituisesta henkilöstöstä.

