



UUDENKAUPUNGIN KAUPUNKI

Henkilöstöraportti 2014



Yhteistyötoimikunta 12.3.2015
Tarkastuslautakunta 16.3.2015
Kaupunginhallitus 30.3.2015
Kaupunginvaltuusto 15.6.2015

SISÄLLYSLUETTELO

Yleistä

Henkilöstöhallinnon organisaatio	1
Toimintaympäristön muutokset.....	1
Koko kaupungin strategia	2
Henkilöstöstrategia	2

Henkilöstöstrategian toteutuminen vuonna 2014

1. Henkilöstöpolitiikka näkyy ja vaikuttaa	3
Kehityskeskustelut ja työsuoritusten arvioinnit.....	3
Perehdyttäminen	3
Etätyö	3
Sisäiset siirrot ja työkierto	3
Tuloksiin kannustava palkitseminen	4
Henkilöstöetuudet	4
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	4
Koko henkilöstön koulutuspäivät / taulukko	6
Vakinaisen henkilöstön koulutustaso / taulukko.....	6
Yhteistoiminta ja tiedottaminen	7
2. Organisaatio toimii tehokkaasti.....	8
Yhteistyö yli palvelukeskusrajojen ja ulkoiset yhteistyökumppanit	8
Ulkoisia yhteistyökumppaneita palvelukeskuksilla.....	9
Kotihoidon ja Merituulikodin uudelleenorganisointi	10
Asiakaskyselyt ja esimiesten perjantaitreffit.....	10
3. Henkilöstö voimavarana	10
Kehittämistoiminta	10
Resurssit	11
Palvelussuhteet 31.12 / taulukko	11
Henkilöstömäärä 31.12. /taulukko.....	12
Henkilötyövuodet / taulukko	13
Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä / taulukko.....	14
Maksettujen poissaolojen kustannukset / taulukko	15
Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit / taulukko.....	16
Henkilöstön rakenne	17
Vakinaisen henkilöstö ikä-/sukupuolijakauma / taulukko	17
Eläköityminen	18
Vanhuuseläkkeelle jäävät henkilöt 2015-2024 / taulukko	18
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet / taulukko.....	19
Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeelle siirtyneet / taulukko	19
Eläkejärjestelyt 2009-2014 / taulukko	20
Varhe-maksut	20
Henkilöstön väheneminen irtisanomisen / irtisanoutumisen / eläköitymisen kautta	21
Kaupungin imago työnantajana.....	22
Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus / taulukko	22
Henkilöstön vaihtuvuus / taulukko.....	23
Alkaneet ja päättyneet palvelusuhteet / taulukko.....	23
Rekrytointi	24
Varhainen tuki	24
4. Työhyvinvointi	26
Työsuojelutoiminta	26
Työtapaturmat	27
Työterveyshuolto	27
Työnohjaus.....	28
Terveysperusteiset poissaolot / taulukko	28
Henkilöstöraportin yhteenveto.....	30



Kuva: Raija Herrala-Nurmi

Talous- ja henkilöstöpäällikkö Piia Syvänen

Yleistä

Henkilöstöhallinnon organisaatio

Kaupungin keskitetystä henkilöstöhallinnosta ja henkilöstöpoliittisesta linjasta vastaa kaupungin hallinto- ja kehittämiskeskuksen henkilöstöpalvelut. Osa henkilöstöhallinnon päivittäisistä tehtävistä on hajautettu hallintosäännön mukaisesti palvelukeskuksiin.

Syyskuussa 2014 henkilöstöjohtajan tehtävät jaettiin. Henkilöstöpalveluissa hoidetaan sosiaali- ja terveyskeskuksen sekä hallinto- ja kehittämiskeskuksen henkilöstöasiat. Sivistyspalvelukeskuksen henkilöstöasiat on hoidettu edelleen sivistyspalvelukeskuksessa.

Henkilöstöpalvelut hoitaa keskitetysti kesätyöpaikat nuorille (v. 2014 / 76 nuorta kaupungin organisaatiossa), palkkatuella työllistämisen eri yksiköihin sekä vuorotteluvapaa-asiat. Yhteydenpito TE-toimistoon kaikissa edellä selostetuissa asioissa hoidetaan henkilöstöpalveluista.

Toimintaympäristön muutokset

Vaikean taloudellisen tilanteen vuoksi Uudessakaupungissa jouduttiin v. 2013 lomauttamaan koko henkilöstö. Lomautukset jatkuivat vielä v. 2014 ympärivuorokautisissa hoitolaitoksissa. Myös opettajien lomautuksia toteutettiin vielä v. 2014 (VESO-päiviä).

Uudenkaupungin kaupunki kävi myös yt-neuvottelut 50 henkilötyövuotta vastaavien säästöjen saamiseksi ja sen tuloksena irtisanottiin kuusi henkilöä joista yksi henkilö työllistyi muihin tehtäviin kaupungin organisaatiossa irtisanomisaikana. Täyttämättä jätettiin viisi tehtävää. Kaksi vakanssia jäädytettiin. Tavoitteena oli 275.000 euron säästön aikaansaaminen vuonna 2014. Vuoden 2014 jälkeen kustannusvaikutus vuositasolla on n. 594.000 euroa.

Koko kaupungin strategia

Uudenkaupungin strategia – elinvoimainen uusi kaupunki 2020 päivitettiin vuoden 2013 lopulla ja hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 27.1.2014. (Kvalt 27.1.2014 § 7). Strategian tavoitteet vuoteen 2020 ovat: sujuvat arjen palvelut, investoinnit tulevaisuuteen sekä elävät taajamat.

Strategian painopisteitä ovat mm. terve talous, jonka tavoitteena on mm. ”Johtaminen auttaa onnistumaan”, jonka mukaisesti johdamme johdonmukaisesti, jokaisen omaa vastuunottoa ja työhyvinvointia tukien. Tässä kehittymistä arvioivana yhtenä keinona strategian mukaisesti on työhyvinvointikysely, jonka yhtenä tavoitteena on mahdollistaa työn mielekkäisyys korkeaksi ja työn tekemisen mahdollisuudet hyväksi.

Strategian mukaisesti johtamisen ja toimintakulttuurin tulisi olla ennakoiva, yhteistyökykyinen, kokeileva ja oppiva. Siihen sisältyy mm. hyvien, jo olemassa olevien asioiden vahvistaminen, onnistumisten huomaaminen ja niistä viestiminen, vastuunkanto valinnoista, kannustaminen itseohjautuvuuteen, yhteistyö yli toimirajojen sekä selkeän ja toimivan organisaation rakentaminen yhdessä.

Näitä strategian painopistealueita henkilöstöpalvelut pyrkii noudattamaan arjen työssä ja päätöksissä.

Henkilöstöstrategia

Uudenkaupungin kaupungin henkilöstöstrategia ”Työ tukee terveyttä” on laadittu vuosille 2010-2016. Henkilöstöstrategia on kaupungin henkilöstöpolitiikan kehittämisen väline. Jokainen kaupungin palveluksessa oleva henkilö sekä luottamushenkilö vaikuttaa omalta osaltaan sen toteuttamiseen.

Henkilöstöraportoinnin avulla tuetaan ja kehitetään kunnan strategista johtamista ja ohjaamista. Sillä tuetaan työelämän, palkkauksen, työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittämistä.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen.

Henkilöstöstrategiassa on neljä painopistettä

Henkilöstöpolitiikka näkyy ja vaikuttaa
Organisaatio toimii tehokkaasti
Henkilöstö voimavarana
Työhyvinvointi

Edellä mainituille painopisteille on asetettu tavoitteet ja asiat, joilla tavoitteisiin päästään.

Henkilöstöstrategian toteutuminen vuonna 2014

1. Henkilöstöpolitiikka näkyy ja vaikuttaa

Tavoite

Hyvinvoiva henkilöstö tekee työtä tuloksellisesti. Yhteistoiminta on aitoa ja toteutamme sitä yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Palkitseminen on kannustavaa. Johtaminen on tavoitteellista ja suunnitelmallista.

Kehityskeskustelut ja työsuoritusten arvioinnit

Kehityskeskustelut käydään kerran vuodessa. Keskusteluissa selvitetään yksikön tavoitteet ja niiden toteutuminen. Samalla suunnitellaan henkilön tarvitsema koulutus. Osaamista tuetaan henkilöstökoulutuksella ja ammatillisella täydennys-, jatko-, ja uudelleen koulutuksella. Henkilöstökoulutus perustuu todellisiin tarpeisiin, ja se on suunnitelmallista.

Kehityskeskusteluissa selvitetään myös ikääntymiseen liittyviä asioita, mm. henkilön eläköitymissuunnitelmat.

Käytössä olevan kehityskeskustelumallin ovat esimiehet yhdessä työstäneet esimiesvalmennuksessa. Esimiehet käyttävät mallia omaan työyksikkönsä soveltaen.

Perehdyttäminen

Jokaisessa yksikössä henkilöstön perehdyttäminen tehdään vuonna 2012 päivitetyn perehdyttämisohjeen mukaisesti. Tämän lisäksi yksiköillä voi olla omia perehdyttämisohjeita.

Perehdyttäminen on tärkeää, jotta työntekijä omaksuu työtehtävänsä mahdollisimman nopeasti. Perehdyttämisen avulla edistetään uuden työntekijän työn hallintaa sekä sopeutumista työhön ja työyhteisöön.

Perehdyttämistä tarvitaan, kun

- uusi henkilö tulee työhön
- työntekijä palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen
- työtehtävät vaihtuvat
- työmenetelmät muuttuvat
- hankitaan tai otetaan käyttöön uusia koneita, laitteita tai ohjelmia

Uuden työntekijän kohdalla perehdyttämisessä on tärkeää työtehtävien lisäksi perehdyttää työntekijä myös kaupungin organisaatioon. Siirryttäessä tehtävästä toiseen on perehdytyksessä kysymys lähinnä uusien työtehtävien vaatimasta ohjauksesta.

Uuden henkilön sitoutumista organisaatioon ja työtehtäviinsä tuetaan hyvällä perehdyttämisellä.

Etätyö

Etätyöohjeet on hyväksytty yhteistyötoimikunnassa. Etätyöllä tarkoitetaan sellaista työtä, joka voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, mutta joka on organisoitu tehtäväksi tai tehdään tietotekniikkaa hyväksi käyttäen säännöllisesti muualla. Se nähdään keinona nykyaikaistaa työn organisointia ja sovittaa yhteen työ- ja vapaa-aika. Etätyöohjeen mukaan etätyön tekemisestä sovitaan aina kirjallisena tapauskohtaisesti ja sen määrä voi olla enintään kaksi työpäivää viikossa. Etätöitä tehdään jonkin verran kaupungin organisaatiossa.

Sisäiset siirrot ja työkierto

Ennen viran tai toimen haettavaksi julistamista selvitetään ensin, onko tehtävien uudelleen järjestely mahdollista palvelukeskuksen/työyksikön oman henkilöstön kesken. Mikäli tällainen uudelleenjärjestely ei ole mahdollista selvitetään, onko joku muu kaupungin palveluksessa oleva henkilö siirrettävissä tähän tehtävään. Kaupunginhallitus päättää täyttölupien myöntämisestä vakinaisten henkilöiden osalta.

Sisäisiä siirtoja ja työnkiertoa suunnitellaan verkostopalavereissa, joihin osallistuu työntekijä itse, esimies, talous- ja henkilöstöpäällikkö, työterveyslääkäri, työterveyshoitaja sekä eläkeasiamies. Näissä palavereissa etsitään erilaisia vaihtoehtoja, ja tätä kautta löytyy mahdollinen uusi työtehtävä ja ko. henkilö voi jatkaa vielä työelämässä mukana.

Tuloksiin kannustava palkitseminen

Sopimusaloittain henkilöstö jakaantuu seuraavasti: KVTES 628, OVTES 105, TS 72 ja LS 33.

Vuonna 2014 ei ollut käytettävissä järjestelyeriä, joten harkinnanvaraisia henkilökohtaisia lisiä ei myönnetty. Työn vaativuuden arviointi on tehty uudelleen KVTES:n mukaisesti, mikäli henkilö on siirtynyt kokonaan tehtäviin, jotka ovat vaativampia tai hänen tehtäviinsä on lisätty vaativampia tehtäviä.

Henkilöstöetuudet

Kaupungin vuosittain henkilöstölle ja luottamushenkilöille järjestettävissä juhlissa luovutetaan kunnallisesta palvelusta Kuntaliiton hopeiset 20 v ansiomerkit ja kultaiset 30 v ansiomerkit.

Kaupunki on muistanut myös yhtäjaksoisesta 20 v, 30 v ja 40 v palvelusta henkilöstöään Romantiikka-hopeasarjalla.

Yhtäjaksoisen palvelun palkitsemista laajennettiin niin, että 10 vuotta kaupungin yhtäjaksoisessa palvelussa olleille henkilöille annetaan myös lahjana Romantiikka-sarjan juustohöylä.

Kaupungin henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää kaupungin omistamaa Tyvisaran saunaa toukokuusta alkaen lokakuun loppuun. Saunaa voi varata päivän kerrallaan. Työyksiköt voivat pitää saunalla myös työpaikkakokouksia ja kehittämispäiviä.

Työkyvyn ylläpitämiseksi kaupunki tulee henkilöstön omaehtoista liikuntaa. Lisäksi vuosittain on mahdollisuus käydä teatterinäytöksessä ja koripallo-otteluissa.

Työterveyshuolto on resursoitu niin, että kaupungilla on oma työterveyshoitaja ja työterveyslääkäri. Työterveyshuollon kautta tuetaan mm. tupakoinnin lopettamista ja mahdollista on osallistua erilaisiin kuntoutuksiin tai tyky-ryhmiin, esim. painonhallinta.

Kaupungin henkilöstölle ilmestyy oma henkilöstölehti Kaheli.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Säädökset laatia vuosittain koulutus- ja henkilöstösuunnitelma tulivat voimaan 1.1.2014. Tavoitteena on kannustaa työnantaja osaamisen kehittämiseen organisaation liike- tai palvelutoiminnan tarpeista lähtien, edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Tarkoituksena on näin parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä. Kaupungin henkilöstölle laadittiin koulutussuunnitelma palvelukeskuksittain ja yksiköittäin. Koulutussuunnitelma hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa.

Koulutussuunnitelman perusteella voidaan hakea koulutuskorvausta Työttömyysvakuutusrahastolta.

Toteutuneiden koulutusten perusteella koulutuspäiviä oli yhteensä 2109. Järjestöjen edustajat kouluttautuivat yhteensä 50 päivää.

Palvelukeskukset ovat järjestäneet ammattitaidon ylläpitämiseksi ja osaamisen kehittämiseksi useita koulutuksia henkilöstöilleen.

Kaupungin vakinaisessa palvelussa olevan henkilöstön on mahdollista kouluttautua oppisopimuskoulutuksella. Koulutustarve sovitaan esimiehen, palvelukeskuksen johtajan ja

henkilöstöpalvelujen kanssa. Esim. jotkut esimiehet ovat suorittaneet tai aloittaneet johtamisen erikoisammattitutkinto –opiskelun.

Vuonna 2014 opiskelun oppisopimuskoulutuksella aloitti 13 henkilöä, joista yksi henkilö keskeytti opiskelunsa. Tällä hetkellä voimassa on yhteensä 24 eri alojen oppisopimuskoulutusta.

Henkilöstöpalvelut järjesti esimiehille koulutusta työsopimusten/viranhoitomääräysten laatimisesta sekä em. sopimusten webTallentamisesta. Koulutuksessa esimiehille painotettiin sopimusten laadinnassa määräaikaisen henkilöstön työsopimusten/viranhoitomääräysten perusteiden tärkeyttä ja niiden kirjaamista sopimukseen. Koulutuksen jälkeen henkilöstöpalveluissa laadittiin ohje työsopimusten/viranhoitomääräysten laatimisesta ja se toimitettiin esimiehille.

Sosiaali- ja terveystieteiden keskuksen järjestämää koulutusta

- Elvytyskoulutus/kolme eri kertaa
- Ea I/viisi eri kertaa
- Ea-kertaus/kaksi eri kertaa
- Lääkehoidon täydennyskoulutukset
- Rokotusosaamisen vahvistaminen
- Titania-koulutus/jaksotyö
- Turvallisuuskoulutus/aineissa olevan henkilön kohtaaminen vastaanottotilanteessa
- MEKO-koulutus (Laatujärjestelmän menetelmäkoulutus)
- eArkistokoulutus, yleisinfot
- eArkistokoulutus
- eArkiston verkkokoulutus
- Potilasturvallisuus verkkokoulutus
- Seutukunnalliset koulutukset
- Hygieniäkoulutus, välinehuolto/hammashoitajat
- Laitteiden huolto/hammashoitajat
- Muistisairaana toimintakyvyn arvioinnissa käytettävät mittarit
- Vanhustyön henkilöstön laatupäivä
- Autonominen työvuorosunnittelu (kotihoidon työntekijät)

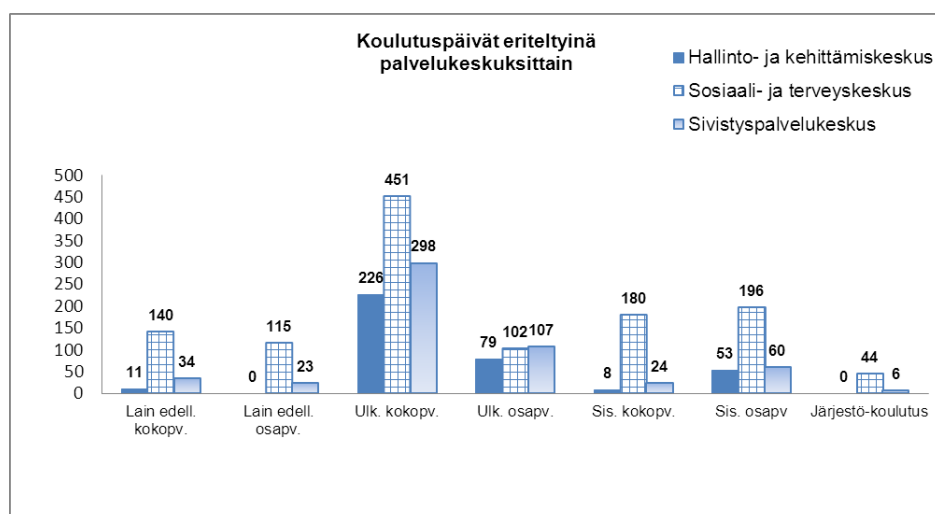
Sivistyspalvelukeskuksen järjestämää koulutusta

- Varsinais-Suomen kouluhallinnon tammiseminaari
- Vakka-Suomen kuntien kouluterveyskyselyn tulokset – seminaari
- Vakka-Suomen opiskeluhoito –lainsäädäntö
- Vakka-Suomen opiskeluhoito – normitus, ohjeistus Vakka-Suomessa
- Dysfasiakoulutus
- Uudenkaupungin yhtenäiskoulun kouluterveyskyselyn purku
- Ensiapukoulutusta
- Verso-koulutus/Sovitteleva työote
- Leikin merkitys lapsen kehitykselle
- Työnohjausta varhaiskasvatuksen erityisopettajille

Koko henkilöstön koulutuspäivät 2014

	Lain edell. kokopv.	Lain edell. osapv.	Ulk. kokopv.	Ulk. osapv.	Sis. kokopv.	Sis. osapv.	Järjestö-koulutus	Koulutus-päivien palkka-kustannukset
Hallinto- ja kehittämiskeskus	11	0	226	79	8	53	0	24 588
Sosiaali- ja terveysterveyskeskus	140	115	451	102	180	196	44	97 566
Sivistyspalvelukeskus	34	23	298	107	24	60	6	45 891
Liikelaitokset	0	0	2	0	0	0	0	178
YHTEENSÄ	185	138	977	288	212	309	50	168 223

Ulkoiset koulutuspäivät sisältää myös opettajien ves:n mukaiset koulutuspäivät

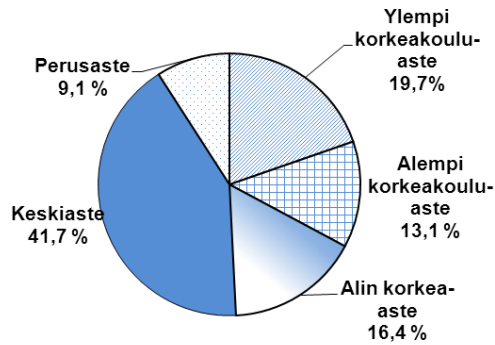


Henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 2.109 päivää eli 2,6 pv/hlö.

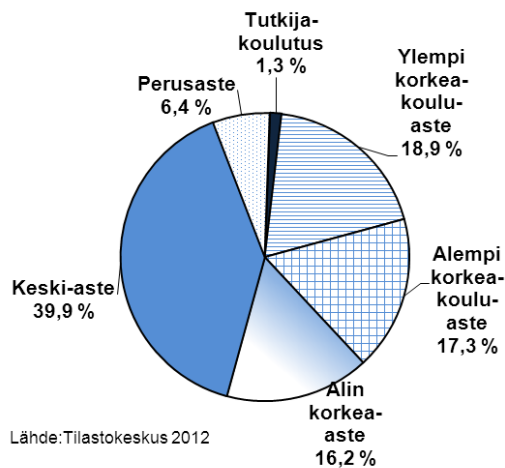
Vakinaisen henkilöstön koulutustaso

	Hallinto- ja kehittämiskeskus + liikelait. kpl	Sivistyspalvelukeskus kpl	Sosiaali- ja terveysterveyskeskus kpl	Kaupunki+ liikelait. yhteensä kpl	Uudenkaupungin %- osuus	2013 Kunta-alan %-osuus
Tutkijakoulutus				0	0,0	1,3
Ylempi korkeakouluaste	7	105	50	162	19,7	18,9
Alempi korkeakouluaste	11	28	69	108	13,1	17,3
Alin korkea-aste	30	44	61	135	16,4	16,2
Keskiaste	74	82	187	343	41,7	39,9
Perusaste	33	25	17	75	9,1	6,4
Yhteensä	155	284	384	823	100,0	100,0

Uudenkaupungin kaupungin
henkilöstön koulutustaso, %-osuus



Kunta-alan
henkilöstön koulutustaso, %-osuus



Yhteistoiminta ja tiedottaminen

Kaupungin ja henkilöstön välinen yhteistoiminta toteutettiin Uudessakaupungissa yhteistoimintalain mukaisesti.

Kaupungin ja henkilöstön välisenä edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä toimi yhteistyötoimikunta.

Yhteistyötoimikunnassa henkilöstöä edustivat pääluottamusmiehet. Työnantajan edustajina toimivat kaksi kaupunginhallituksen jäsentä, kaupunginjohtaja, palvelukeskusten johtajat, talousjohtaja ja henkilöstöjohtaja 11.9.2014 asti. Talous- ja henkilöstöpäällikkö on ollut työnantajan edustajana yhteistyötoimikunnan kokouksissa 12.9.2014 alkaen. Yhteistyötoimikunnan sihteerinä toimi henkilöstösihteer.

Yhteistyötoimikunta kokoontui v. 2014 kolme kertaa. Puheenjohtajana toimi Jytyn pääluottamusmies.

Henkilöstön sisäisenä tiedotuskanavana intrasivuston ja sähköpostin lisäksi ajankohtaisia asioita käsittelevä henkilöstölehti KaHeLi ilmestyi v. 2014 kolme kertaa.

Kaupungin intranettiin esimiehen käsikirjaan on koottu henkilöstöhallinnon ohjeita esimiehille. Esimiehet on velvoitettu tiedottamaan asioista eteenpäin omassa yksikössään esim. työyksiköissä pidettävissä työpaikkakokouksissa.

Henkilöstöjärjestöjen edustaja on ollut sivistyspalvelukeskuksen opetus- ja kasvatustalouden esimiespalaverissa sekä sosiaalikeskuksen johtoryhmissä.

Kaupunginjohtaja, pääluottamusmiehet ja henkilöstöpalvelujen edustajat kokoontuvat säännöllisesti keskustelemaan ajankohtaisista asioista.

Keväällä järjestettiin kaupunginjohtajan infotilaisuus koko henkilöstölle.

2. Organisaatio toimii tehokkaasti

Tavoite

Tuotamme ja järjestämme palvelut asiakkaille kokonaistaloudellisesti edullisesti ottaen huomioon seudullisuus sekä yhteistyö yksityisen ja kolmannen sektorin kanssa.

Kaupunginvaltuuston päätöksen mukaisesti kaikkia toimintoja tarkastellaan prosesseina, joiden pohjalta kehitetään uusia ja entisiä joustavampia toimintatapoja palvelujen tuottamiseksi. Prosessityö on aloitettu vuoden 2005 alusta.

Sosiaali- ja terveystaloudessa on aloitettu seuraavat prosessit:

Maria-Sofian osaston saattohoitopotilaan prosessi
Työterveyshuollon pääprosessi
Koulu- ja opiskelijaterveydenhuollonprosessin päivittäminen
Suun terveydenhuollon päivystyspotilaan prosessi

Sosiaali- ja terveystaloudessa on valmistuneet seuraavat prosessit:

Terveystalouden pääprosessi
Vehmaan vuode- ja hoivaosaston pääprosessi
Neuvolaikäisen lapsen kehitysviiveiden havaitseminen
Verenpainepotilaan hoitoprosessi
Oikomishoidon prosessi
Parodontiitin hoitoprosessi

Päivitettyjä prosesseja:

Suun terveydenhuollon välinehuollon prosessi
Hammashuollon palveluprosessi
Ehkäisevän suun terveydenhuollon prosessi
Laskutusprosessi (suun terveydenhuolto)
Ajanvarausprosessi (suun terveydenhuolto)

Prosessit käsitellään prosessien ohjausryhmässä. Lisäksi aktiivisena toimijana on lähinnä prosessikehittäjistä koostuva operatiivinen ryhmä, jossa on edustus kaikista palvelukeskuksista.

Yhteistyö yli palvelukeskusrajojen ja ulkoiset yhteistyökumppanit

Palvelukeskukset tekevät yli palvelukeskusrajojen yhteistyötä mm.

- asiakaspalvelupisteessä
- asiakirjahallintajärjestelmän kehittämistyöryhmässä
- kiinteistönhoidon mitoituksessa

- henkilöstöosaston ja palvelukeskusten henkilöstöasioita hoitavien yhteispalavereilla varmistetaan yhteisen henkilöstöpoliittisen linjan ja päätettyjen toimintaperiaatteiden noudattaminen

Ulkoisia yhteistyökumppaneita palvelukeskuksilla on ollut mm.

Hallinto- ja kehittämiskeskus

Ympäristönsuojelupalvelua on myyty Taivassalon, Vehmaan ja Kustavin kunnille.

Jätevesiyhteistyö Laitilan kaupungin kanssa (Vakka-Suomen Vesi).

Kirjanpito- ja palvelujen myynti Pyhärannan kunnalle (loppunut tammikuussa 2014)

Sosiaali- ja terveyskeskus

Vanhusten palvelut

Vanhustyön toimistonhoitaja toimii RAVA- yhteyshenkilönä ja pääkäyttäjänä yhteistoiminta-alueella

SHQS-laaduntunnustus on laajentunut sosiaalipalveluihin ja laaduntunnustus on myönnetty 15.12.2014 Uudenkaupungin sosiaali- ja terveyskeskuksen vanhusten palvelujen, vammaispalvelujen ja yhteistoiminta-alueen terveyspalvelujen laatujärjestelmälle.

Vakka-Suomen sosiaalijaosto toimii aktiivisesti alueella.

Uudenkaupungin kaupungin vetämä seudullinen työllisyyspoliittinen hanke ”Ote työstä luo tulevaisuutta” on toiminut vuodesta 2013 alkaen.

Uudenkaupungin vetämä seudullinen työllisyyspoliittinen hanke ”Ote työstä luo tulevaisuutta” v. 2013 alkaen.

Nuorten työpajatoiminta yhteistyössä Varsinais-Suomen Ely-keskuksen kanssa.

Uudenkaupungin perheneuvolapalveluja on myyty Pyhärantaan, Taivassaloon ja Vehmaalle.

Pajalan toimintakeskus on myynyt Pyhärantaan ja Vehmaalle työpalveluja.

Uudenkaupungin srk:n perheasiainneuvottelukeskukseen psykologi / työnohjausta terveydenhoitajille ja neuvolan perhetyöntekijöille

A-klinikkapalveluja on myyty Laitilan kaupungille

Kotihoito mukana seutukunnallisessa toiminnanohjaus - hankkeessa (ns. Mobiilihanke)

Vanhustyön avopalvelut mukana Ukipolis Oy:n Vipinä – Liikunnasta hyvinvointia Vakka-Suomen hankkeessa

Sivistyspalvelukeskus

Perusopetuspalveluja (vuosiluokat 7-9) on myyty Pyhärannan kunnalle.

Erityisopetuspalveluja on myyty Pyhärannalle, Vehmaalle ja Taivassalolle.

Uudenkaupungin kaupungin palkkaama koordinaattori vastasi kaikkien Vakka-Suomen kuntien osalta ”Opetustoimen henkilöstökoulutuksen kehittäminen” –hankkeesta, Osaava-hankkeesta.

Kansalaisopiston ja musiikkiopiston palvelut on hankittu sopimusperusteisesti Laitilan kaupungilta.

Osa iltapäivätoiminnasta on järjestetty sopimusperusteisesti seurakunnan toimesta.

Etäopetuspalveluja on toimitettu venäjän opiskelijoille Laitilan ja Mynämäen lukioihin.

Yhteistä opintotarjontaa Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymän kanssa

Lounais-Suomen koulutuskuntayhtymän/Uudenkaupungin ammatti- ja aikuisopisto Novidan kaksoistutkinto-opiskelijat kirjoittivat ylioppilastutkintoonsa liittyvät kokeet Uudenkaupungin lukiossa.

Vaski-kirjastoissa – joissa Uusikaupunki on mukana – kirjastojen kokoelmat ovat yhteiskäytössä, sama kirjastokortti on kaikilla Vaski-kirjastoilla, kaikilla mm. samat toimintasäännöt ja maksukäytännöt.

Vakka-Suomen kuvataiteen näyttelytyöryhmä (edustajat Laitilasta, Uudestakaupungista ja Vehmaalta) huolehtii alueen kuvataidenäyttelystä.

Crusell-seuran kanssa järjestetään Crusell-viikko.

Etsivä nuorisotyö –palvelua on toimitettu sopimusperusteisesti Vehmaan kunnalle.

Kotihoidon ja Merituulikodin uudelleenorganisointi

Kaupunkialueen kotihoidon aluejako ja esimiestyöskentely järjestettiin tiimivetoiseksi vuoden lopulla. Samoin haja-asutusalueiden esimiestyöskentely tullaan organisoimaan samaan tapaan. Jokaiselle alueelle nimetään ns. tiiminvetäjä, joka toimii ryhmän linkkinä kotihoidon esimieheen päin. Tiiminvetäjät eivät ole varsinaisia lähiesimiehiä vaan hallinnolliset päätökset tekee edelleen kotihoidon esimiehet, joita on kaksi. Tiimityöskentelyllä pyritään vahvistamaan tiimien ammatillista osaamista, tehostamaan tiedon kulkua ja järjestämään kotihoidon esimiehelle aikaa vanhuspalvelulain vaatimusten mukaiseen kotihoidon palvelujen kehittämiseen.

Merituulikodissa kolmen osaston toiminta järjestettiin myös samaan tapaan tiimivetoiseksi.

Asiakaskyselyjä

Sosiaali- ja terveystieteiden asiakaskyselyt:
Vanhustyön asiakastytyväisyyskysely (koko vanhustyö)
Maria-Sofian osasto syksyllä
Avosairaanhoidon loppuvuonna
THL:n valtakunnallinen asiakaskysely kaikissa yhteistoiminta-alueen äitiys- ja lastenneuvoloissa

Esimiesten ”perjantaitreffit”

Loppuvuonna aloitettiin esimiesten ”perjantaitreffit”. Tarkoituksena on kokoontua perjantaisin vapaamuotoiseen tapaamiseen, jossa esimiehet voivat tutustua toisiinsa ja saada vertaistukea esimiestyöhön.

3. Henkilöstö voimavarana

Tavoite

Kehitämme toimintatapojamme ja parannamme tuloksellisuutta, sillä kuntasektori on jatkuvassa muutoksessa.

Kehittämistoiminta

Aloitetoimintasäännön mukaan henkilöstöllä on mahdollisuus tehdä aloitteita, jotka mm.

- parantavat prosessien sujuvuutta
- luovat uusia toiminnan mahdollisuuksia
- saavat aikaan säästöjä
- lisäävät turvallisuutta
- parantavat ympäristön tilaa
- luovat viihtyisyyttä ja yhteisöllisyyttä

Aloitteita palkitaan palkkioluokilla

Albatrossi (600 – 2000 €)

Merikotka (120 – 520 €)

Lokki (20 – 100 €)

Aloiter ryhmään kuuluivat v. 2014 palvelukeskusten yhdyshenkilöt: päivähoidon alue-esimies Taija Lammi/sivistyspalvelukeskus, terveydenhoitaja Tytti Hyytiä/sosiaali- ja terveyskeskus sekä työsuojeluvaltuutettu Pirjo Oksa/hallinto- ja kehittämiskeskus (30.4.2014 saakka), yhteistyötoimikunnan keskuudestaan valitsema kaupunginhallituksen edustaja Mauri Rosten sekä yhteistyötoimikunnan keskuudestaan valitsemat kaksi henkilöstön edustajaa Ari Holvitie/Ktn plm ja Titta Uusitalo/Jhl plm.

Ryhmä on valinnut keskuudestaan puheenjohtajaksi henkilöstöjohtaja Mirva Lambackan 11.9.2014 asti. Puheenjohtajana on 12.9.2014 alkaen toiminut talous- ja henkilöstöpäällikkö Pia Syvänen. Sihteerinä on toiminut henkilöstösihteerinä Nina Wennerström-Hämäläinen.

Resurssit

Uudenkaupungin kaupungin palveluksessa olevan vakinaisen henkilöstön määrä oli 823. Vähennystä on 15 henkilöä vuoteen 2013 verrattuna. Osa eri vuosina tapahtuvista muutoksista perustuu jäljempänä mainittuihin organisaatiomuutoksiin.

Palvelussuhde 31.12.	2012	2013	2014	Muutos %
Palvelukeskuksittain	Yhteensä	Yhteensä	Yhteensä	ed. vuodelta
Kaupunki yhteensä	1086	1058	1059	0,1
Vakinaiset	868	838	823	-1,8
Määräaikaiset	218	220	236	7,3
- josta työllistetyt	26	14	19	35,7
Hallinto- ja kehittämiskeskus	211	173	163	-5,8
Vakinaiset	174	154	140	-9,1
Määräaikaiset	37	19	23	21,1
- josta työllistetyt	14	3	9	200,0
Sosiaali- ja terveyskeskus	631	520	541	4,0
Vakinaiset	507	385	384	-0,3
Määräaikaiset	124	135	157	16,3
- josta työllistetyt	5	2	5	150,0
Sivistyspalvelukeskus	224	349	339	-2,9
Vakinaiset	168	284	284	0,0
Määräaikaiset	56	65	55	-15,4
- josta työllistetyt	7	9	5	-44,4
Liikelaitokset	20	16	16	0,0
Vakinaiset	19	15	15	0,0
Määräaikaiset	1	1	1	0,0
- josta työllistetyt	0	0	0	

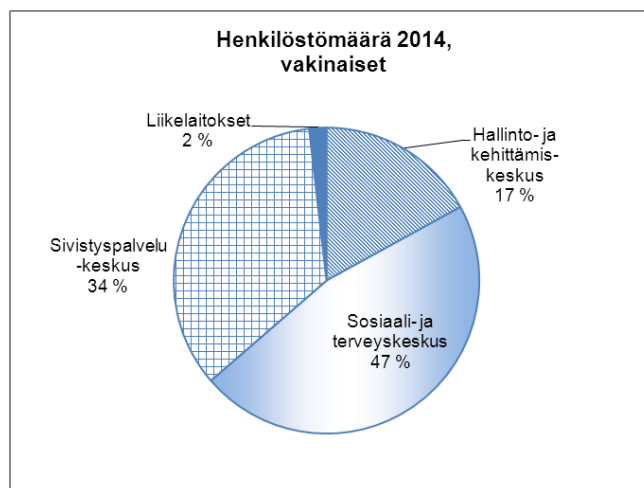
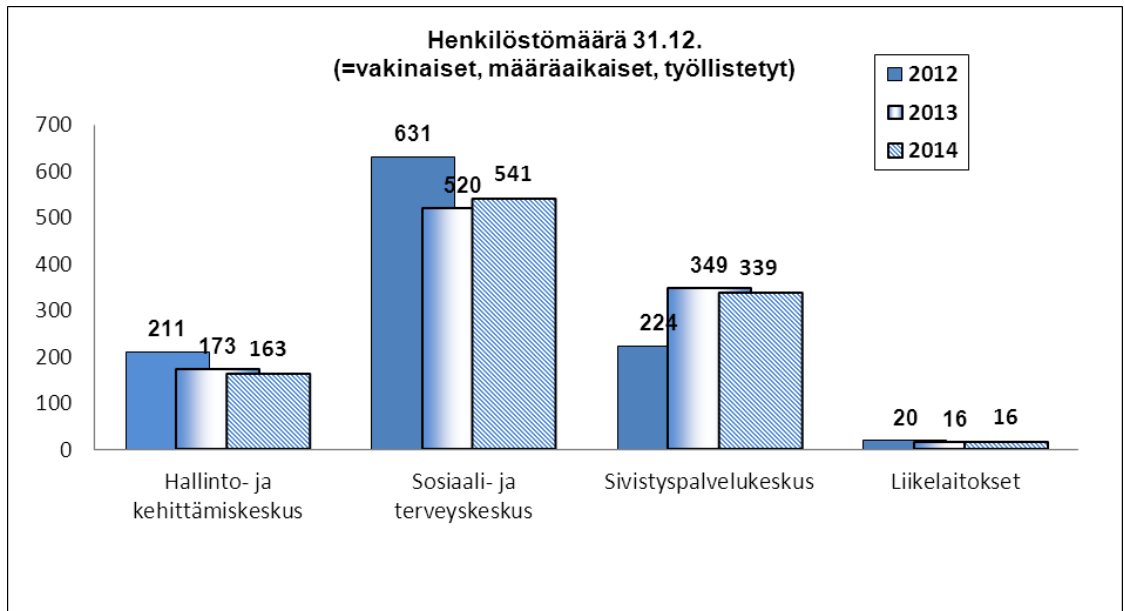
*) Varhaiskasvatus siirtyi vuoden 2013 alusta lukien sivistyspalvelukeskukseen sosiaali- ja terveyskeskuksesta.

Joitakin organisaatiomuutoksista johtuvia muutoksia henkilöstömäärässä

Vuoden 2013 alusta 2 henkilöä siirtyi Vehmaan kunnan palvelukseen, kun maaseutuhallinto siirtyi seudullisesti Vehmaan kunnan hoidettavaksi. Sataman yhtiöittämisen kautta kolme henkilöä siirtyi kaupungin palveluksesta Uudenkaupungin Satama Oy:öön.

Palvelukeskusten välisenä organisaatiomuutoksena henkilöstömäärissä näkyy varhaiskasvatuksen siirtyminen sivistyspalvelukeskukseen v. 2013.

Vuonna 2014 yt-neuvottelujen päätyttyä irtisanottiin kuusi henkilöä.



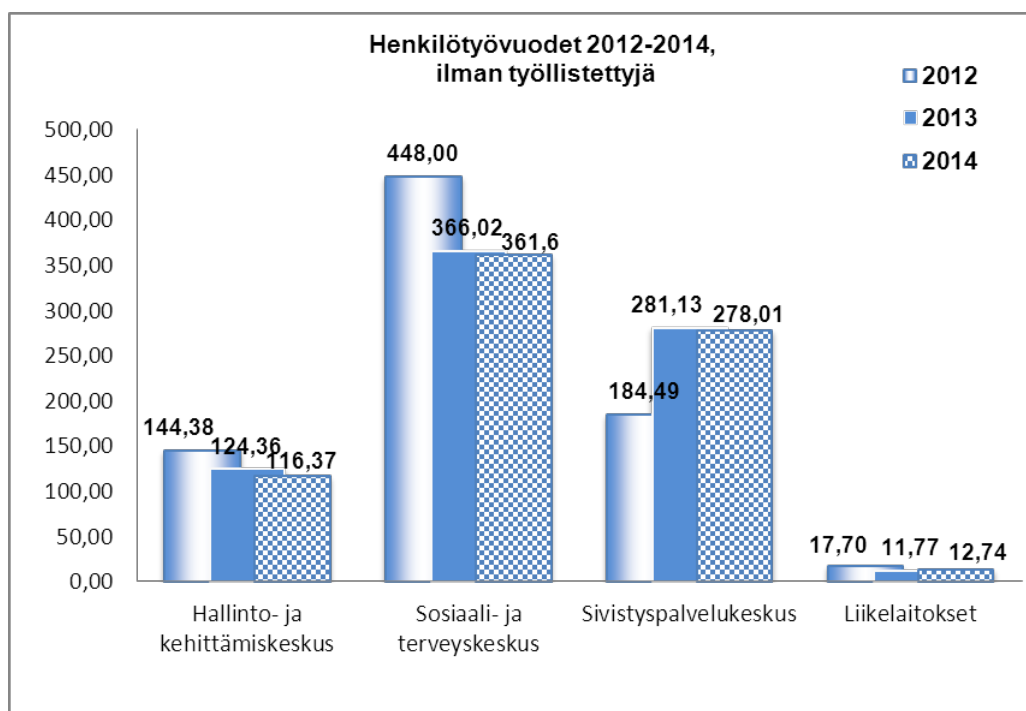
Henkilötyövuodet (vakinaiset)

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden **työssäoloa** (vähennetään **kaikki** poissaolot ml. vuosilomat). Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).

Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (esim. työssä 1.3.-31.5. = 92/365 = 0,25 henkilötyövuotta).

Henkilötyövuodet	2012	2013			2014			Muutos %
Palvelukeskuksittain	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	ed. vuodelta
Kaupunki yhteensä, ilman työllistettyjä	794,57	99,99	683,29	783,28	98,47	670,25	768,72	-1,9
Hallinto- ja kehittämiskeskus	144,38	34,83	89,53	124,36	34,05	82,32	116,37	-6,4
Sosiaali- ja terveyskeskus	448,00	16,44	349,58	366,02	19,5	342,1	361,6	-1,2
Sivistyspalvelukeskus	184,49	38,89	242,24	281,13	34,17	243,84	278,01	-1,1
Liikelaitokset	17,70	9,83	1,94	11,77	10,75	1,99	12,74	8,2
Työllistetyt/kesätyöntekijät		11,61	15,48	27,09	10,1	13,08	23,18	-14,4
Yhteensä, sis. työllistetyt		111,60	698,77	810,37	108,57	683,33	791,90	-2,3

Vuodesta 2013 henkilötyövuosien määrä väheni 18,47 (v.2013 11,29) henkilötyövuotta.

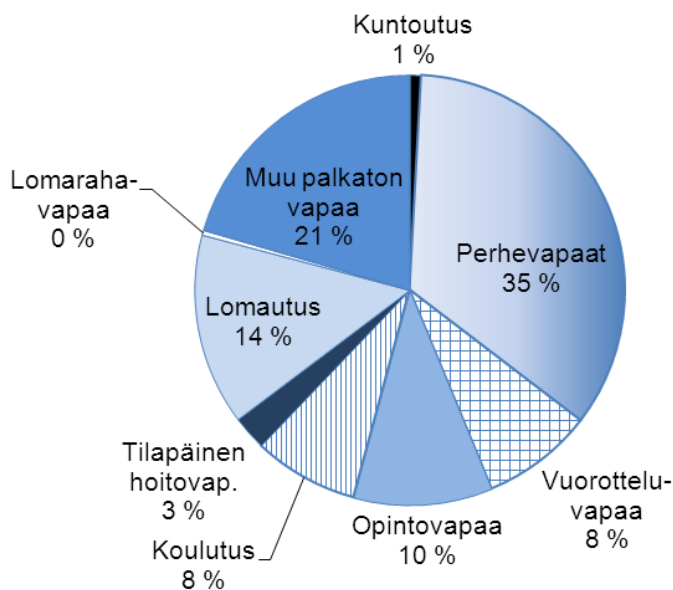


**Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä
(= vakinaiset, määräaikaiset, työllistetyt)**

	Kuntou- tus	Perhe- vapaat	Vuorottelu- vapaa	Opinto- vapaa	Koulu- tus	Oppisop. koulutus	Tilapäinen hoitovap.	Lomautus	Lomaraha- vapaa	Muu palkaton vapaa
Hallinto- ja kehittämiskeskus	31	581	0	335	370	0	55	100	0	793
Sosiaali- ja terveyskeskus	173	5893	528	2426	1247	0	402	2236	99	2925
Sivistyspalvelukeskus	24	2924	1694	86	540	0	250	1586	0	1861
Liikelaikokset	7	0	62	0	2	0	0	0	0	2
YHTEENSÄ	235	9398	2284	2847	2159	0	707	3922	99	5581

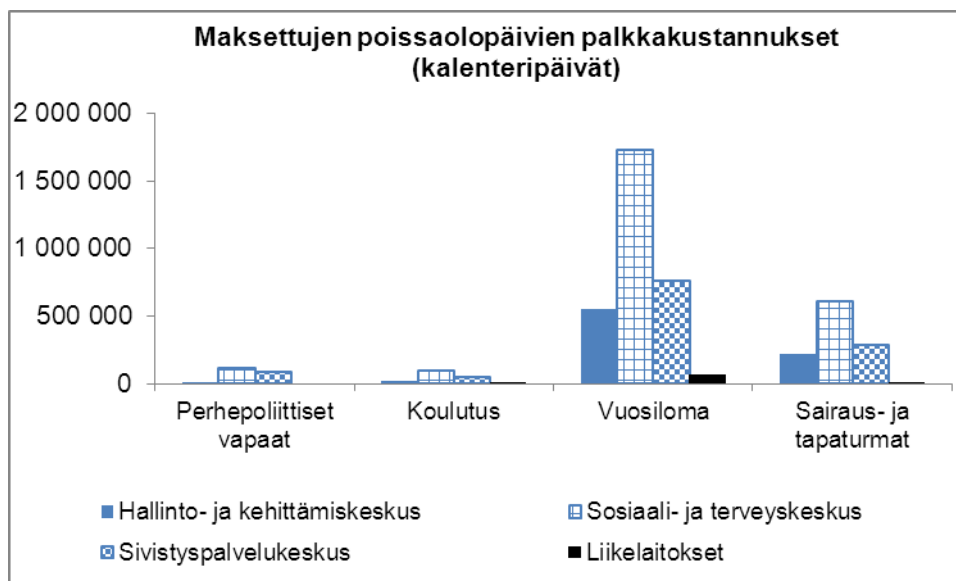
Perhevapaat = äitiysloma, isyysloma, vanhempainloma, hoitovapaa
 Koulutus = työn edellyttämä koulutus, järjestökoulutus
 Muu palkaton vapaa sis. myös määräaikaisen kuntoutustuen (=määräaikainen työkyvyttömyyseläke) päivät

**Koko henkilöstönpoissaolopäivät kalenteripäivinä
(ei sairauspoissaoloja)**



**Maksettujen poissaolojen kustannukset / koko henkilöstö
(=vakinaiset, määräaikaiset, työllistetyt)**

	Perhepoliittiset vapaat	Koulutus	Vuosiloma	Sairaus- ja tapaturmat
Hallinto- ja kehittämiskeskus	5 761	24 588	553 948	219 920
Sosiaali- ja terveyskeskus	113 432	97 566	1 728 909	601 667
Sivistyspalvelukeskus	79 888	45 891	757 496	283 342
Liikelaitokset	0	178	64 576	8 615
YHTEENSÄ	199 081	168 222	3 104 929	1 113 544



Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2012 - 2014

Työvoimakustannukset	2012	2013	2014	Muutos % ed. vuodelta
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	47 676 641	47 242 091	47 082 576	-0,3
josta				
1. Palkat yhteensä	34 962 781	35 543 980	35 098 304	-1,3
josta				
- Vuosiloma-ajan palkat	2 910 940	3 008 617	3 104 929	3,2
- Terveysperusteisten poissaolojen palkat	1 059 935	1 122 426	1 113 544	-0,8
- Perhevapaiden palkat	236 738	230 373	199 081	-13,6
- Muut lakisääteisten/ sopimusperusteisten poissaolojen palkat (sis. koulutus)	217 436	183 074	199 081	8,7
2. Kela-korvaukset, vähennys	-826 374	-985 020	-745 339	-24,3
- Sairausvakuutuskorvaukset	-605 280	-652 423	-512 188	-21,5
- Muut Kelan korvaukset, työterv.huolto	-221 094	-332 597	-233 151	-29,9
3. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	11 142 875	11 597 625	11 658 488	0,5
4. Muut				
- Vuokratyövoiman kustannukset	1 667 459	337 877	292 068	-13,6
5. Henkilöstöinvestoinnit	729 900	747 629	779 055	4,2
- Työterveyshuolto	441 411	482 523	521 601	8,1
- Koulutus ja muu kehittäminen	288 489	265 106	257 454	-2,9
- Muut yhteensä				

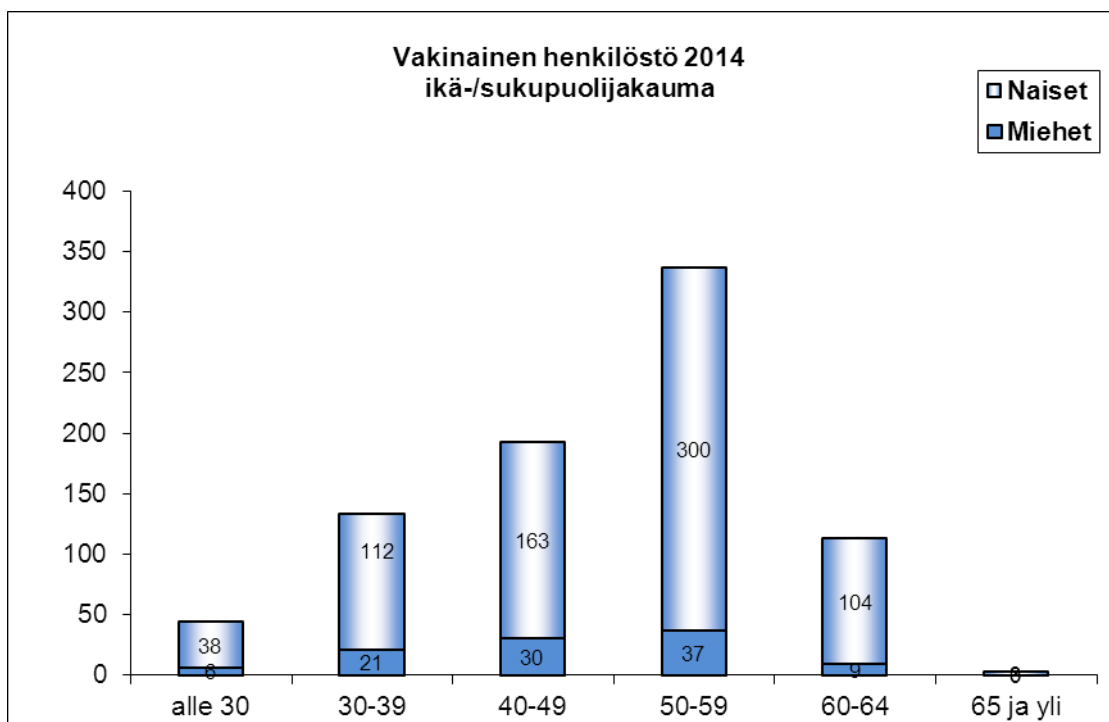
Henkilöstön rakenne

Vakinainen henkilöstö 2014 ikä-/sukupuolijakauma

	Miehet	Naiset	Yhteensä	%-osuus
alle 30	6	38	44	5,3 %
30-39	21	112	133	16,2 %
40-49	30	163	193	23,5 %
50-59	37	300	337	40,9 %
60-64	9	104	113	13,7 %
65 ja yli	0	3	3	0,4 %
Yhteensä	103	720	823	100 %
keski-ikä				48,6 vuotta

Suurin osa henkilöstöstä sijoittuu ikäjakaumaan 50-59 –vuotiaat eli 40,9 %. Alle 30-vuotiaita on vain 5,3 %. Henkilöstön keski-ikä on 48,6 vuotta.

Henkilöstöstä naisia oli 87,5 % ja miehiä 12,5 %.



Eläköityminen 2015 - 2024 (ennuste)

Ve-eläköityvät 2015 - 2024							
Vuosi	Hallinto- ja kehittämiskeskus	Liikelaitokset	Sivistyspalvelukeskus	Sosiaali- ja terveyskeskus	Palvelukeskukset yhteensä	Kum.	%-osuus
2015	2	0	10	22	34		9,58
2016	7	1	8	13	29	63	8,17
2017	10	1	9	10	30	93	8,45
2018	4	2	12	10	28	121	7,89
2019	5	1	16	16	38	159	10,70
2020	7	0	13	9	29	188	8,17
2021	3	0	11	21	35	223	9,86
2022	5	0	10	13	28	251	7,89
2023	16	1	25	20	62	313	17,46
2024	13	0	9	20	42	355	11,83
Yhteensä	72	6	123	154	355		100,00

Ve-eläköityvät 2015 - 2024 (ennuste)									
Vuosi	Hallinto- ja kehittämiskeskus	%-osuus hallinto- ja kehittämiskeskuksen vak. hlöstä	Liikelaitokset	%-osuus liikelaitoksen vak. hlöstä	Sivistyspalvelukeskus	%-osuus sivistyspalvelukeskuksen vak. hlöstä	Sosiaali- ja terveyskeskus	%-osuus sosiaali- ja terveyskeskuksen vak. hlöstä	Palvelukeskukset yhteensä
2015	2	1,4	0	0,0	10	3,5	22	5,7	34
2016	7	5,0	1	6,7	8	2,8	13	3,4	29
2017	10	7,1	1	6,7	9	3,2	10	2,6	30
2018	4	2,9	2	13,3	12	4,2	10	2,6	28
2019	5	3,6	1	6,7	16	5,6	16	4,2	38
2020	7	5,0	0	0,0	13	4,6	9	2,3	29
2021	3	2,1	0	0,0	11	3,9	21	5,5	35
2022	5	3,6	0	0,0	10	3,5	13	3,4	28
2023	16	11,4	1	6,7	25	8,8	20	5,2	62
2024	13	9,3	0	0,0	9	3,2	20	5,2	42
Yhteensä	72		6		123		154		355
Henkilöstö 31.12.2014	140		15		284		384		823

HUOM! %-osuutta verrattu aina vuoden 31.12.2014 vakituisen henkilöstön lukumäärään

Henkilökohtaisen eläkeiän merkitys on koko ajan pienenemässä. Työnantajan kannalta luotettavaa tietoa eläköitymisestä ei ole enää saatavilla eläkelistojen perusteella.

Keva ei toimita enää työnantajille eläkelistoihin liittyvistä epätarkkuuksista johtuen ja niiden käyttökelpoisuuden kyseenalaisuudesta eläkelistoja. Julkisen sektorin henkilöstö ovat saaneet Kevasta 2012 tai 2013 aikana työeläkeotteen, josta kunkin henkilön oma eläkeikä selviää.

Keva on luopunut palvelussuhdetietojen rekisteröinnistä omiin palvelussuhderekistereihinsä vuoden 2014 aikana. Tämän jälkeen palvelussuhdetiedot rekisteröidään eläkealan yhteiseen Arek Oy:n ylläpitämään palvelussuhderekisteriin. Eläkelistojen muodostaminen nykyisellä mallilla ei ole Kevassa mahdollista.

Eläkeuudistus tulee voimaan vuonna 2017. Nykyjärjestelmä on voimassa kaikilta osin vuoden 2016 loppuun saakka. Eläkeuudistuksen vaikutuksia julkisen alan eläkkeisiin voidaan arvioida vasta, kun eläkeuudistuksen sisältö ja yksityiskohdat tarkentuvat.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

Työkyvyttömyyseläkkeet	2014			2013		
	Luku- määrä	% koko henkilöstön määrästä (823)	Keski-ikä	Luku- määrä	% koko henkilöstön määrästä (838)	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	15	1,8	56 v 8 kk	16	1,9	52 v 2 kk
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	4	0,5	59 v 10 kk	1	0,1	43 v 9 kk
Kuntoutustuelle siirtyneitä ¹⁾	7	0,9	54 v 10 kk	8	1,0	51 v 3 kk
Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	4	0,5	56 v 7 kk	7	0,8	54 v 6 kk

Kuntoutustuki = määräaikainen työkyvyttömyyseläke

¹⁾ Yhteensä kuntoutustuella vuoden 2014 aikana oli 15 eri henkilöä (vuodelta 2013 vuodelle 2014 jatkuneet kuntoutustuet)

Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeelle siirtyneet

Palvelukeskukset	2014	
	Yhteensä	keski-ikä
Yhteensä	35	
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	30	62 v 9 kk
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	5	62 v 0 kk
Hallinto- ja kehittämiskeskus	7	
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	6	
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	1	
Sosiaali- ja terveystakeskus	10	
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	7	
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	3	
Sivistyspalvelukeskus	17	
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	16	
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	1	
Liikelaitokset	1	
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	1	
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet		

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli KuEL-vakuutettujen osalta 63 v 5 kk (v. 2013/ 63 v 10 kk)

Kaikki eläkelajit huomioon ottaen (poislukien osa-aikaeläke) KuEL-vakuutettujen osalta keskimääräinen eläkeikä vuonna 2014 oli 62 v 1 kk (v.2013 / 60 v 3 kk).

Eläkejärjestelyt 2009-2014

Eläkejärjestelyt	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Kaikki vuodet yht.
Vanhuuseläke	16	26	31	30	22	30	155
Varhennettu vanhuuseläke	2	1	2	1	0	3	9
Osa-aikaeläke	5	6	15	4	5	5	40
Työkyvyttömyyseläke	5	2	7	4	7	4	29
Osatyökyvyttömyyseläke	4	4	4	6	1	4	23
Yhteensä	32	39	59	45	35	46	256

Pysyvät eläkeratkaisut v. 2014

Pysyviä eläkejärjestelyjä tehtiin yhteensä 46 henkilön osalta. Erilaisia eläkeratkaisuja olivat vanhuuseläke, varhennettu vanhuuseläke, osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke ja työkyvyttömyyseläke.

Varhe-maksut

Työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteista maksua, kun työntekijät jäävät työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle. Osatyökyvyttömyyseläkkeestä tai määräaikaisesta osakuntoutustuesta varhe-maksua ei aiheudu.

Kevan valtuuskunta päättää varhe-maksun määrän jokaiselle vuodelle erikseen. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken varhaiseläkkeistä aiheutuvien menojen ja palkkasummien perusteella. Uudenkaupungin kaupungin ennakkomaksu varhemaksuista vuodelle 2014 oli 547.688 € (vuonna 2013 lopullinen maksu oli 423 032 €). Yhden henkilön työkyvyttömyyseläke aiheuttaa noin 62000 – 90 000 euron varhe-maksun.

Varhe-maksun kokonaismäärä valtakunnallisesti vuonna 2014 oli yhteensä 152 miljoonaa euroa.

Vuonna 2009 ja sen jälkeen alkavat eläkkeet vaikuttavat työnantajan varhe-maksuun tasan 36 kalenterikuukauden ajan eläkkeen alkamisesta. Näin ollen maksut voivat jakautua neljälle vuodelle. Työntekijän ikä ei vaikuta varhe-maksun määrään.

Kuntatyönantaja voi omilla toimillaan vaikuttaa eläkemaksuihin. Työnantaja voi pyrkiä pienentämään varhaiseläkkeistä aiheutuvia maksuja tukemalla työntekijöidensä työssä jatkamista. Työkyvyttömyyseläkkeestä koitua varhe-maksu voidaan usein välttää, jos työntekijän työkyvyn menetyksen uhkaan kiinnitetään huomiota hyvissä ajoin. Työtä keventämällä tai työtehtäviä muuttamalla työkykyä voidaan ylläpitää, ja työntekijä voi jatkaa työssä pidempään.

Eläkemaksuissa voidaan säästää, jos kuntatyönantaja pitää työntekijänsä työssä vanhuuseläkeikään saakka tai pidempään. Vastaavasti jos työntekijä siirtyy varhaiseläkkeelle, työnantaja maksaa hänen eläkkeestään varhaiseläkemenoperusteista eläkemaksua sekä eläkemenoperusteista maksua.

Työssä jatkamista voidaan tukea ammatillisella kuntoutuksella, jos työntekijä ei enää suoriudu työstään, mutta hänellä on edellytykset siirtyä sairaudestaan huolimatta uusiin, toimintakykynsä kannalta sopivampiin tehtäviin. Työntekijä voi olla täysin tai osittain työkyvytön nykyiseen työhönsä, mutta täysin tai osatyökykyinen johonkin muuhun työtehtävään.

Työnantaja voi pyrkiä pienentämään varhe-maksujaan tukemalla eläkkeelle siirtyneitä työntekijöitä työhön palaamisessa. Jos työntekijä, joka on siirtynyt varhe-maksua aiheuttavalle

eläkkeelle, palaa kolmen vuoden sisällä takaisin työhön esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen avulla, lopuille vuosille jaetaan vain siihen mennessä aiheutunut eläkemeno. Jos työkyvyttömyyseläkkeellä oleva työntekijä palaa osa-aikatyöhön, työkyvyttömyyseläke voidaan muuttaa osatyökyvyttömyyseläkkeeksi, ja varhe-maksun kasvu pysähtyy hänen osaltaan.

Näin ollen erityisesti kuntoutustuella eli määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä olevia työntekijöitä kannattaa tukea työhön palaamisessa. Työnantajaa palkitaan ns. kuntoutumishyvityksellä, jos kuntoutustuella oleva työntekijä palaa takaisin työhön tai alkaa saada osatyökyvyttömyyseläkettä kuntoutustuen päätyttyä. Työntekijästä aiheutuu tällöin varhe-maksua vain siltä ajalta, jona hän oli kuntoutustuella.

Työnantajalta jätetään kokonaan perimättä varhe-maksu niiltä 36 kuukauden jaksoon kuuluvilta kuukausilta, jotka henkilö on ollut työmarkkinoiden käytettävissä. Tätä etua kutsutaan kuntoutumishyvitykseksi.

Hyvityksen vaikutus on suurimmillaan silloin, kun paluu työmarkkinoille on pysyvää. Myös lyhyistä työkokeiluista tulevat hyvitykset ovat merkittäviä. Kuntoutumishyvitys koskee myös keski suurten työnantajien eläkemenon perusteella maksamaa varhe-maksua.

Jos yhden työnantajan työntekijä palaa kuntoutustuelta takaisin työelämään, kuntoutumishyvitys alentaa työnantajien yhteistä maksua ja sitä kautta hieman kullekin työnantajalle kuuluvaa maksua.

Henkilöstön väheneminen irtisanomisen / irtisanoutumisen / eläköitymisen kautta

	2010	2011	2012	2013	2014
Tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanotut	0	0	2	0	6
Palvelussuhde purettu	0	0	0	0	0
Irtisanoutuneet	23	22	16	22	30
Eläkkeelle jääneet	29	40	35	29	37
Yhteensä	52	62	53	51	73
Henkilöstömäärä vähentynyt pysyvästi	7	8	8	12	13,6

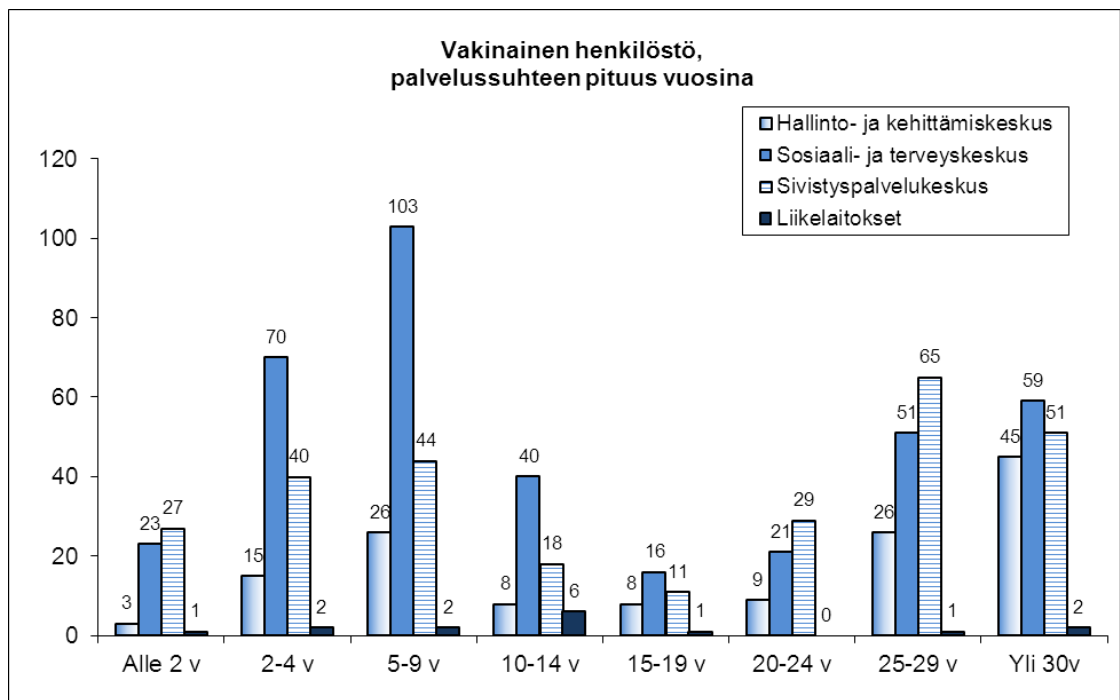
Kaupungin imago työnantajana

Kaupungin henkilöstö on työhönsä sitoutunutta, mitä kuvastaa vakinaisen henkilöstön työsuhteiden pituus ja vähäinen vaihtuvuus.

Vakinaisen henkilöstön palvelusuhteen pituus

Palvelukeskukset	Alle 2 v	2-4 v	5-9 v	10-14 v	15-19 v	20-24 v	25-29 v	Yli 30v
Hallinto- ja kehittämiskeskus	3	15	26	8	8	9	26	45
Sosiaali- ja terveyskeskus	23	70	103	40	16	21	51	59
Sivistyspalvelukeskus	27	40	44	18	11	29	65	51
Liikelaithokset	1	2	2	6	1	0	1	2
Yhteensä	54	127	175	72	36	59	143	157

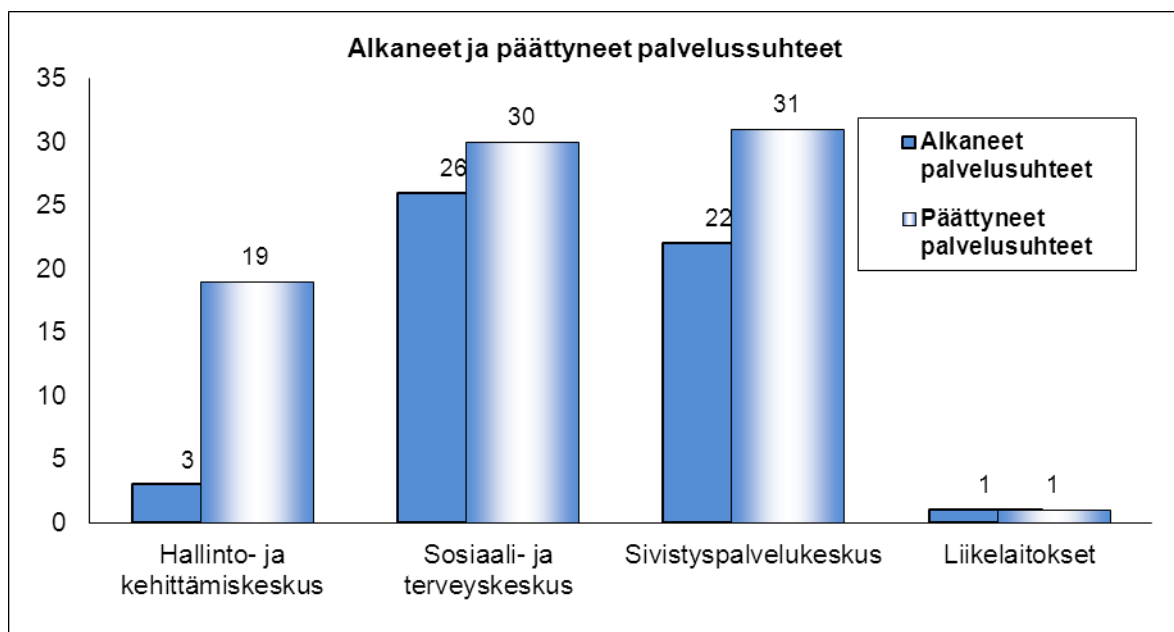
Kaupungin vakituisesta henkilöstöstä melkein puolella palvelusuhteen pituus on 20 vuotta tai enemmän.



Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus	Lukumäärä	Vakinainen henkilöstö 31.12.2014	Vaihtuvuus %
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä		823	
Alkaneet palvelusuhteet	52		6,3
Päätyneet palvelusuhteet	81		9,8
Hallinto- ja kehittämiskeskus		140	
Alkaneet palvelusuhteet	3		2,1
Päätyneet palvelusuhteet	19		13,6
Sosiaali- ja terveysterveyskeskus		384	
Alkaneet palvelusuhteet	26		6,8
Päätyneet palvelusuhteet	30		7,8
Sivistyspalvelukeskus		284	
Alkaneet palvelusuhteet	22		7,7
Päätyneet palvelusuhteet	31		10,9
Liikelaitokset		15	
Alkaneet palvelusuhteet	1		6,7
Päätyneet palvelusuhteet	1		6,7

Henkilöstön vaihtuvuus oli 9,8 % (v. 2013 /7,3 %).



Rekrytointi

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 107 (v. 2013 / 92 kpl) avointa työpaikkaa ja jätettiin 929 (v. 2013 / 468 kpl) hakemusta.

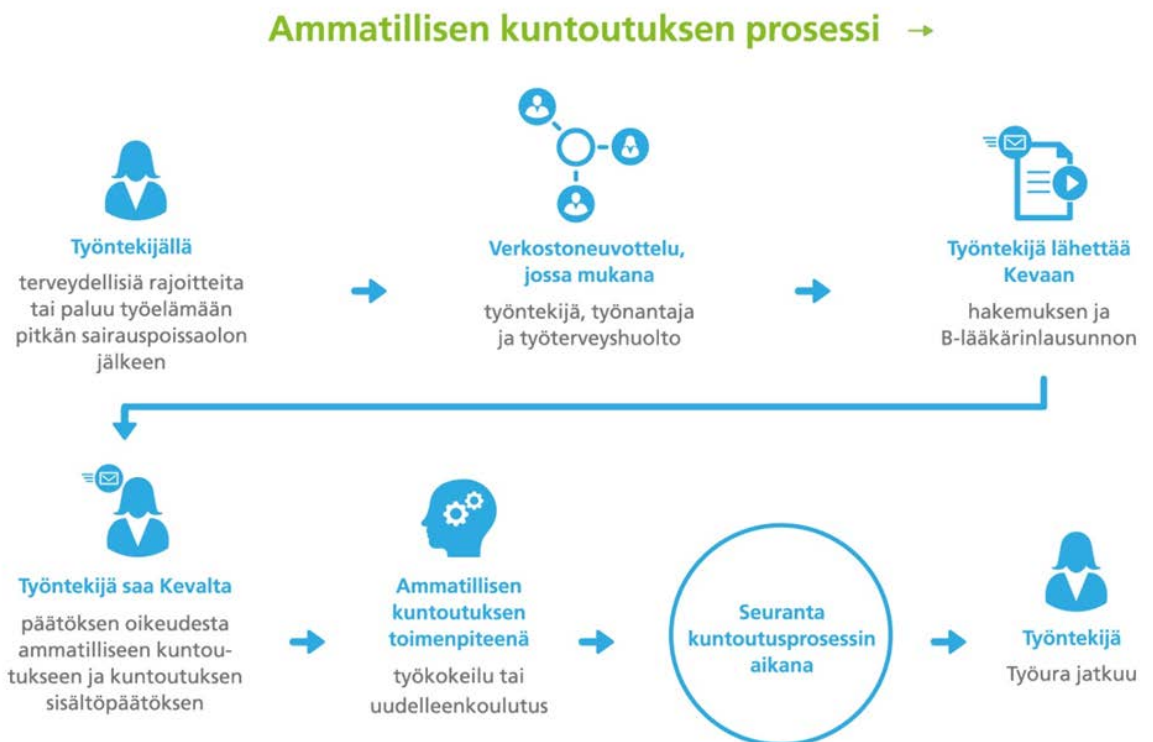
Pääsääntöisesti kaikki yli 6 kk kestävät palvelussuhteet laitettiin ulkoiseen hakuun.

Yksiköiden esimiehille on delegoitu lyhytaikaisten sijaisten palkkaaminen.

Kaupunki otti nuoria kesätöihin, koululaisia tutustumaan työelämään, antoi harjoittelupaikkoja opiskelijoille sekä otti ammatillisessa koulutuksessa olevia työhön työssä oppimisjakson ajaksi. Tarkoituksena on mm. tutustuttaa nuoria kuntatöihin ja työelämän pelisääntöihin sekä turvata myös tätä kautta uutta osaavan henkilöstön saatavuutta tulevaisuudessa.

Toiminnan kehittämiseksi on käytössä lähtöhaastattelu. Lomake annetaan palveluksesta pois lähtevän henkilön täytettäväksi.

Varhainen tuki



Varhaisen tuen toimintamalli on osa hyvin toimivan työpaikan kulttuuria, osa välittämistä ja turvaverkkoa. Mallin avulla yritetään hakea myös vaihtoehtoja, joilla työkykyään menettänyt henkilö voi jatkaa kaupungin palveluksessa joko omissa tehtävissään tai muissa työtehtävissä.

Toimintamallin tarkoituksena on antaa esimiehille hyvä ja selkeä työväline keskustelujen aloittamiseen ja käymiseen. Toimintamalli on myös tukena työntekijälle oman jaksamisensa puheeksi ottamiseen esimiehensä kanssa. Toimintamallin ideana on, että molemmat valmistautuvat keskusteluun täyttämällä oman osionsa ennen keskustelua.

Varhaisen tuen mallia käytetään siinä vaiheessa, kun henkilö on ollut poissa työstä sairauden takia yhteensä yli 30 päivää tai usein toistuen vähintään viisi kertaa vuoden aikana. Esimiehiä on rohkaistu tarttumaan ajoissa työkyvyn heikentymisestä kertoviin merkkeihin hyvänä

esimiestyönä. Merkkejä tulevasta ongelmista voi tulla esille esimerkiksi kehityskeskusteluissa. Työkyvyn alenemisen merkinä voi olla työntekijän työsuoritus, käyttäytymisen muutos, keskittymis- ja oppimisvaikeudet, epäily päihdeongelmasta, motivaation puute, jatkuva ylitöiden tekeminen ym.

Tarvittaessa järjestetään verkostopalaveri, johon osallistuvat työntekijä itse, esimies, talous- ja henkilöstöpäällikkö, työterveyslääkäri, työterveyshoitaja sekä eläkeasiamies. Työntekijän niin halutessa hän voi pyytää palaveriin mukaan työsuojeluvaltuutetun. Aloite verkostopalaverin järjestämiseen voi tulla joko työterveyshuollosta tai esimieheltä. Kaikilla neuvotteluun osallistujilla on vaitiolovelvollisuus.

Verkostopalavereissa haetaan erilaisia vaihtoehtoja työntekijän tilanteeseen ja työssä jatkamiseen. Vaihtoehtoja voivat ovat työpaikalla mahdollisesti tehtävät muutokset työtehtäviin, siirto kokonaan toisiin työtehtäviin, työn kuormituksen keventäminen siirtymällä osa-aikatyöhön joko määräaikaisesti tai toistaiseksi (määräaikainen osakuntoutustuki, pysyvä osatyökyvyttömyyseläke tai siirtyminen osa-aikaeläkkeelle, Kelan osasairauspäivärahakausi). Verkostoneuvotteluissa voidaan tarvittaessa sopia lisäselvityksien tekemisestä työntekijän työ- ja toimintakykyä koskien ennen muiden ratkaisujen hakemista (työterveyshuolto ohjaa lisäselvityksiin).

Uusiin työtehtäviin siirtyminen voi tapahtua myös eläkelaitoksen tukeman ammatillisen kuntoutuksen kautta, joka voi olla joko työkokeilu (kesto 1 -3 kk) tai kokonaan uuden ammatin opiskelu ammatillisen kuntoutuksen koulutuksen kautta. Työkokeilun aikana työntekijä työskentelee ylimääräisenä resurssina eikä työnantaja maksa tältä ajalta palkkaa. Keva maksaa työntekijälle työkokeilun tai koulutuksen ajalta kuntoutusetuutta. Ammatillinen kuntoutus on kaikille työntekijöille tarkoitettu lakisääteinen palvelu.

Ammatillisen kuntoutuksen työkokeilua voidaan käyttää myös tilanteissa, jossa pitkän sairausloman/määräaikaisen kuntoutustukijakson jälkeen henkilö tarvitsee tukea työhön paluuseen omiin työtehtäviinsä. Työkokeilun aikana työaika nostetaan vaiheittain kokoaikaiseen, mikäli tavoitteena on kokoaikatyöhön palaaminen.

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

Vuonna 2014 verkostoneuvotteluja käytiin 18 kappaletta (2013 17 kpl/15 eri hlöä) neljäntoista (14) eri työntekijän kanssa. Neuvottelujen tuloksena työntekijä mm. sijoitettiin työkykyään vastaaviin tehtäviin käyttämällä hyväksi osatyökyvyttömyyseläkeratkaisua, ammatillisen kuntoutuksen työkokeilua, ammatillisen kuntoutuksen koulutusta, kuntoutustukia sekä osasairauspäivärahakautta ja työhön paluuta kokoaikaisena tuettiin pitkän sairausloman jälkeen räätälöimällä työtehtäviä määräaikaisesti

4. Työhyvinvointi

Tavoite

Työyhteisömme ilmapiiri on avoin ja vuorovaikutuksellinen ja työolosuhteemme ovat terveet ja turvalliset.

Työsuojelutoiminta

Uusi työsuojelun toimikausi vuosille 2014 – 2017 alkoi v. 2014. Työsuojeluvaltuutetuksi valittiin Anu Isotupa ja varavaltuutetuksi Jerry Leppänen.

Työsuojelutoimikuntaan ovat kuuluneet työnantajan edustajana henkilöstöjohtaja Mirva Lambacka 11.9.2014 asti. Talous- ja henkilöstöpäällikkö Piia Syvänen on toiminut työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana ja työnantajan edustajana 12.9.2014 alkaen. Työsuojelutoimikunnan kokouksiin ovat osallistuneet myös työsuojelupäällikkö Mika Pihlajaniemi ja työterveyshoitaja Ulla Kuusisto.

Työsuojelutoimikunta kokoontui kuusi kertaa v. 2014.

Kaupungin eri toimialueilla toimii 9 työsuojeluasiamiestä, joiden tehtävänä on toimia ”korvina” ja tuoda tietoa työsuojeluvaltuutetulle.

Kaupungissa toimii moniammatillinen **sisäilmatyöryhmä**. Työryhmään kuuluvat kiinteistöpäällikkö Rami Arola, työsuojelupäällikkö/rakennustarkastaja Mika Pihlajaniemi, työterveyshoitaja Ulla Kuusisto, hake- ja rakennussuunnittelija Virpi Tervonen, siivoustyönsuunnittelija Heidi Karru ja työsuojeluvaltuutettu Anu Isotupa. Kiinteistöpäällikkö on toiminut puheenjohtajana ja työsuojeluvaltuutettu sihteerinä.

Työryhmä on kokoontunut 10 kertaa v. 2014. Asiat, joita työryhmä on käsitellyt, ovat vaikeita ja monitahoisia, mutta toimintaa on saatu myös kehitettyä ja sisäilma-asioiden tiedostamista on tehostettu.

Uusia sisäilmahaittailmoituksia on v. 2014 tullut työryhmälle 26 kpl. Ilmoitetuissa kohteissa on tehty erilaisia toimenpiteitä sisäilman parantamiseksi. Joitakin näistä on edelleen työn alla.

Toimintasuunnitelman mukaisia työpaikkakäyntejä tehtiin 14 kpl. Työpaikkakäynteihin osallistuivat työterveyshoitaja, työsuojelupäällikkö ja/tai talous- ja henkilöstöpäällikkö sekä työsuojeluvaltuutettu. Työsuojeluvaltuutettu teki omaehtoisia työpaikkakäyntejä työyksiköihin. Myös muutamia viranomaistarkastuksia tehtiin Lounais-Suomen Aluehallintoviraston toimesta.

Työsuojelupäällikön tehtäviä hoiti rakennustarkastaja oman toimensa ohella. Tehtävät työsuojeluasioissa on jaettu työsuojelupäällikön, talous- ja henkilöstöpäällikön, henkilöstösihteerin ja työterveyshuollon kesken.

Tapaturma- ja sairauspoissaolojen seuranta kuuluu talous- ja henkilöstöpäällikölle, työsuojelupäällikölle, työterveyshuollolle ja henkilöstösihteerille.

Työsuojelupäällikkö hoitaa mm. työpaikoilla tapahtuvat työsuojeluvallonnasta annetun asetuksen mukaiset tehtävät, kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimuksessa mainitut tehtävät sekä ennakkotarkastukset käyttöön otettavissa tiloissa.

Talous- ja henkilöstöpäällikölle kuuluu henkisen työsuojelun lisäksi päihdeongelmaisten hoitoonohjausjärjestelmän toteutus/koulutus, ohjaus, neuvonta ja osallistuminen tilanteiden ratkaisuun työpaikoilla.

Kaupungilla on käytössä **häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamalli**. Toimintamalli ja siihen liittyvät puheeksiottomuistio sekä ilmoituslomake on päivitetty ja ajanmukaistettu.

Työsuojelun toimintaohjelma on hyväksytty kaupunginhallituksessa v. 2008, ja sitä on tarkistettu v. 2010. Ohjelmassa selvitetään kaupungin turvallisuustavoitteet, toimintaperiaatteet ja toimintatavat.

Työtaturmat

Työpaikoilla tapahtuneita työtaturmia oli 30 (2013/31) ja työmatkalla tapahtuneita työtaturmia 7(2013/6).

Yksilön terveellisten elämäntapojen edistäminen

Turvallisia ja terveellisiä työolosuhteita on v. 2014 toteutettu työsuojeluhenkilöstön tekemillä työpaikkakäynneillä.

Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus omien elämäntapojen edistämiseen osallistumalla erilaisiin kuntoryhmiin tai osallistumalla omaehtoiseen "Pysyvästi kevyeksi"- kampanjaan.

Henkilöstöstrategiaan on kirjattu työhyvinvointi painopisteen toimenpidevalikkoon yksilön terveellisten elämäntapojen edistäminen. Yhtenä toimenpiteenä henkilöstöpalvelut on järjestänyt syksyllä koko henkilöstölle jokaisen oman kuntonsa ja mielensä kohentamiseen jo perinteeksi tulleen "Hyvästä kiinni"- iltapäivän. Tapahtuma oli Pohitullin koulun salissa. Tapahtuma järjestettiin niin, että mahdollisimman monella oli mahdollisuus osallistua siihen.

Tarjolla oli liikuntaa, joukkuekisailua ja hyvinvointiin liittyviä tuote-esittelyjä. Päivän aikana oli mahdollisuus mittauttaa kehonkoostumus. Kaikilla oli myös mahdollista osallistua ja tutustua erilaisiin ryhmäliikuntalajeihin, joita ohjattiin nonstopina 30 min/laji.

Joukkuekisailun voittaja Vanhuspalvelun VANHU- joukkue palkittiin maittavalla päivällisellä.

Kaupungin henkilöstöllä on ollut myös mahdollista 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. Uimahallissa ovat jatkuneet vesijumpat ja venyttelytuokio entiseen tapaan.

Kaupungin oman henkilöstön voimin on aloitettu syksyllä juoksukoulu. Kuntoputkessa on voinut myös käydä juoksemassa ja hiihtämässä edullisemmin.

Tupakoitsijoita on tuettu tupakoinnin lopettamistavoitteissa kustantamalla osa nikotiinikorvaus- tai lääkehoidosta.

Työterveyshuolto

Kaupunki ostaa kokonaisvaltaisen työterveyshuollon sosiaali- ja terveystieteiden keskuksen työterveyshuollosta. Palvelut sisältävät lakisääteisen, ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I) sekä sairaanhoidon, joka sisältää yleislääkäritasoisien sairauksien hoidon (korvausluokka II).

Työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset olivat kokonaisuudessaan 515.661 euroa (vuonna 2013/478.297 euroa ja ne jakaantuivat korvausluokka I / 180.053 euroa (vuonna 2013/179.089 euroa) ja korvausluokka II / 335.607euroa (vuonna 2013/299.207 euroa).

Terveyshuoltoa 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 tapaturma- ja sairauspoissaoloja yhdessä henkilöstöpalveluiden kanssa säännöllisesti.

Esimiesten terveystarkastukset saatiin loppuun. Yhteensä tarkastuksia tehtiin 61 kpl, ja vuonna 2014 tehtiin loput 31 kpl. Tarkastuksissa nousi esille psykososiaalisen kuormittumisen vähentämiseksi toive työnohjauksesta ja verkostoitumisesta.

Työterveyshuollossa toteutui v. 2014 terveydenhoitokäyntejä yhteensä 1133. Näistä lääkäriellä 308, työterveyshoitajalla 536, työfysioterapeutilla 218, työpsykologilla 43 ja erikoislääkäriellä 28 käyntiä. Terveydenhoitokäynnit lisääntyivät n. 5 % edellisvuoteen verrattuna.

Sairaanhoitokäyntejä oli yhteensä 3467 kpl, joista lääkäriellä oli 2455 kpl ja työterveyshoitajalla 1012 kpl. Edellisvuoteen verrattuna sairaanhoidon käynnit vähenivät n. 10,9 %.

Työterveysyhteistyö on lisääntynyt, mikä näkyy työpaikkoihin suuntautuvan toiminnan lisääntymisenä. Työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon ja lähiesimiesten yhteistyö työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi on ollut sujuvaa ja tuloksellista. Työterveyshuolto käytti työterveysyhteistyöhön yhteensä 452,5 tuntia.

Tietoja ja ohjausta annettiin yhteistyössä työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa mm. työpaikan väkivallan uhkatilanteissa.

Yksilökuntoutuksiin on ohjattu seitsemän henkilöä ja ryhmämuotoista TYK- kuntoutusta ollut Vanhustyön ryhmällä.

Työnohjaus

Työnohjausta on annettu tarvittaessa työyksiköille ja yksittäisille henkilöille. Työnohjaus on hankittu ostopalveluna.

Työnohjaus auttaa työntekijöitä saavuttamaan heille asetetut tavoitteet. Työnohjaus on työntekijöiden oppimista tukeva prosessi, jonka aikana ohjattavia tuetaan erilaisissa työhön liittyvissä pulmissa, kehitetään heidän vuorovaikutustaitojaan, edistetään henkilökohtaista kasvua sekä ammatillisia valmiuksia.

Työnohjauksen muodot ovat yksilö-, ryhmä ja yhteistyönohjaus. Ohjaajan tehtävänä on toimia ohjattavien tukihenkilönä, valmentajana ja sparraajana näillä luottamuksellisilla keskustelufoorumeilla. Yksilötyönohjauksessa tarkastelun kohteena ovat ohjattavan oma toiminta suhteessa itseensä, omaan työrooliin, vuorovaikutukseen muiden kanssa ja tavoitteiden saavuttamiseen. Ryhmissä ja yhteistyönohjauksessa keskitytään mm. yhteisten näkemysten etsimiseen tavoitteista ja toimintatavoista sekä keskinäiseen oppimiseen ja tukeen.

Työhyvinvointikysely

Edellinen työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2012. Vuoden 2015 alussa toteutetaan suunnitellun mukaisesti seuraava työhyvinvointikysely koko henkilöstölle.

Varhaisen tuen malli

Uudenkaupungin kaupungilla on käytössä varhaisen tuen malli. Kts. sivu 23.

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä
(koko henkilöstö = vakinaiset, määräaikaiset, työllistetyt)

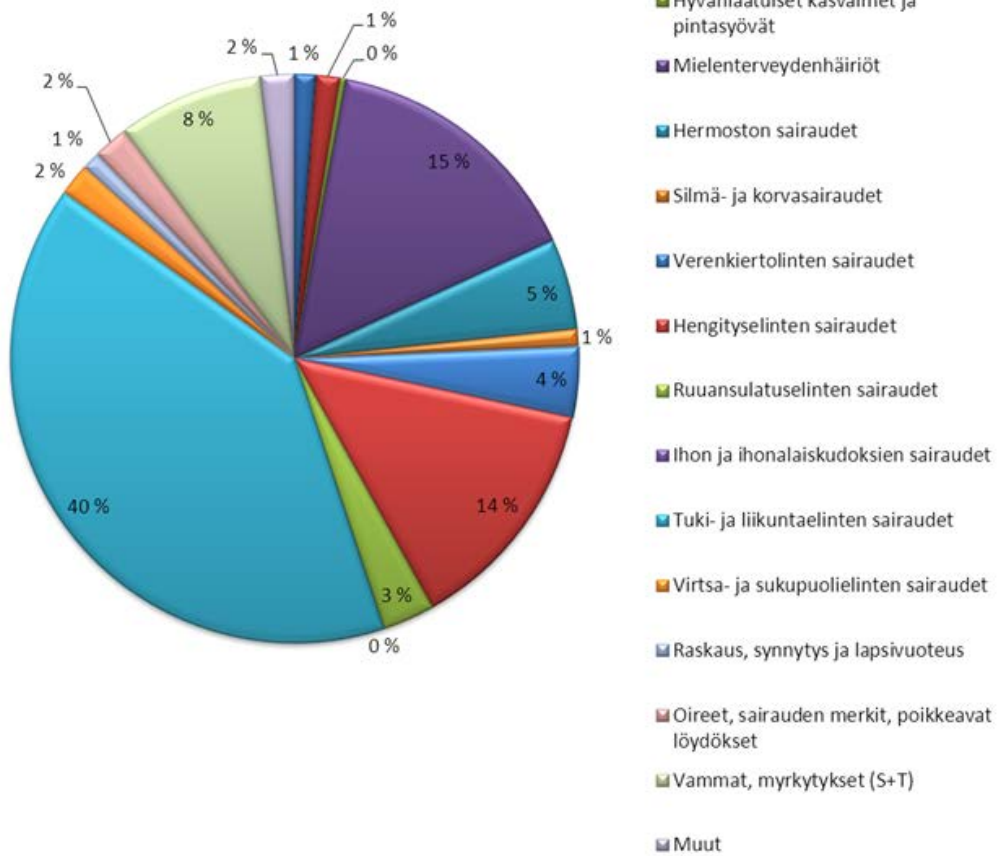
Palvelukeskukset	Sairauslomat						Yht.
	Alle 4 pv	4-29 pv	30-60pv	61-90 pv	91-180 pv	Yli 180 pv	
Hallinto- ja kehittämiskeskus	373	1 023	566	617	624	212	3 415
Sosiaali- ja terveyskeskus	1 315	2 924	1 727	714	968	194	7 842
Sivistyspalvelukeskus	787	1 407	682	199	147	261	3 483
Liikelaitokset	24	13	12	66	0	0	115
YHTEENSÄ	2 499	5 367	2 987	1 596	1 739	667	14 855

Palvelukeskukset	Työtapaturmapoissaolot						Yht.
	Alle 4 pv	4-29 pv	30-60pv	61-90 pv	91-180 pv	Yli 180 pv	
Hallinto- ja kehittämiskeskus	0	8	0	0	0	0	8
Sosiaali- ja terveyskeskus	3	56	0	0	0	590	649
Sivistyspalvelukeskus	2	35	34	0	0	0	71
Liikelaitokset	0	0	0	0	0	0	0
YHTEENSÄ	5	99	34	0	0	590	728

Palvelukeskukset	Kalenteri- päivät	Palkka- kustannu k-set 1000 €	Maksetut palkat 1000 €	% palkka- kustannuk- sista
Hallinto- ja kehittämiskeskus	3 423	220	5504	4,00
Sosiaali- ja terveyskeskus	8 491	602	17685	3,40
Sivistyspalvelukeskus	3 554	283	11260	2,52
Liikelaitokset	115	9	649	1,33
Yhteensä	15 583	1114	35098	3,17

Sairauslomia kertyi 14 kalenteripäivää / työntekijä. Vuonna 2013 vastaava luku oli 16,4.

Vuoden 2014 sairauslomien syyt



Henkilöstöraportin yhteenveto

Vuonna 2011 sairauspoissaoloja oli 17,4 kalenteripäivää/työntekijä, vuonna vastaava luku oli 16,9, vuonna 2013 luku oli 16,4 ja vuonna 2014 sairauspoissaolojen määrä oli 14 kalenteripäivää.

Kolmen viimeisen vuoden aikana sairauspoissaolojen määrä on pienentynyt yhteensä 3,4 kalenteripäivää/työntekijä. Merkittävin vähennys sairauspoissaoloissa on tapahtunut vuosien 2013 ja 2014 välillä, jolloin vähennystä on ollut 2,4 kalenteripäivää/työntekijä.

Uudenkaupungin kaupungilla on käytössä varhaisen tuen malli mikä on osaltaan vaikuttanut sairauspoissaolojen määrän vähenemiseen.

Varhaisen tuen mallia käytetään heti kun henkilö on ollut sairauden takia poissa töistä yli 30 päivää. Esimiehiä on rohkaistu tarttumaan ajoissa työkyvyn heikentymisestä kertoviin merkkeihin hyvänä esimiestyönä ja ottamaan yhteyttä työterveyshuoltoon. Henkilöstöpalvelut seuraa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa säännöllisesti sairauspoissaoloja. Sairauspoissaoloihin on reagoitu nopeasti ja työterveyshuolto järjestää välittömästi verkostopalaverin työntekijän tilanteesta ja työssä jaksamisesta ja jatkamisesta.

Sairauspoissaolojen vähenemiseen vaikuttavat myös pitkät sairauslomat ja niiden myötä tapahtuneet eläkeratkaisut. Sairauspoissaolojen väheneminen näkyy erityisesti pitkissä sairauspoissaoloissa, jotka ovat 91 päivää ja sen yli. Sairauspoissaoloja tässä ryhmässä oli 6413 kalenteripäivää vuonna 2013 ja 2406 kalenteripäivää vuonna 2014.

Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat suurin syy sairauspoissaoloihin. Työterveyshuollon tietojen mukaan mielenterveydenhäiriöt ovat kuitenkin lisääntyneet. Henkisen jaksamisen tukemiseen ja ylläpitämiseen tullaan kiinnittämään huomiota

Suuri haaste tulevaisuudessa on kaupungin palveluksessa olevien ikäjakauma. Suurin osa henkilöstöstä on yli 50-vuotiaita. Alle 30-vuotiaita on vain 5,3 % (44 henkilöä). Ikäjohtamiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota, miten esim. saadaan fyysistä ja mahdollisesti vuorotyötä tekevät henkilöt jaksamaan työkykyisenä eläkeikään asti ja miten heitä tuetaan. Samalla on huomioitava uudet, nuoremmat työntekijät ja heidän perehdytyksensä organisaatioon ja tehtäviin.

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi varhaisen tuen mallin käytön lisäksi on toteutettu mahdollisuuksien mukaan erilaisin työjärjestelyin työtä tukevia toimenpiteitä kuten työaikajärjestelyjä ja työn kiertoa. Lisäksi suunnitteilla on esim. perustaa ”elämäntaparemontti” ryhmiä. Näiden ryhmien tarkoituksena ei ole pelkkä painonhallinta, vaan kokonaisvaltainen jaksamiseen ja elämänhallintaan liittyvä tuki. Tämän tarkoituksena on auttaa henkilöitä jaksamaan työtehtävässään ja ennaltaehkäistä pitkiä sairauslomia sekä ennenaikaista eläköitymistä.

Kaupungin organisaatiossa työskentelee ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö. Ajan mukaan vaatimukset työelämässä lisääntyvät joten työnantajan on tuettava ja mahdollistettava ammatillista täydennyskoulutusta tarpeen mukaan.

Kaupungin henkilöstö on työhönsä sitoutunutta mitä kuvastaa vakinaisen henkilöstön työsuhteiden pituus (melkein puolella 20 v tai enemmän) ja vähäinen vaihtuvuus.

Henkilöstön kokema työhyvinvoinnin tilaa seurataan myös säännöllisesti toteutettavalla työhyvinvointitutkimuksella kolmen vuoden välein. Seuraava työhyvinvointikysely tehdään vuoden 2015 alussa.