



Haapaveden kaupungin
HENKILÖSTÖRAPORTTI 2019

SISÄLTÖ

1.	<i>HENKILÖSTÖHALLINNON KATSAUS</i>	1
2.	<i>HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ</i>	2
	2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	2
	2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne	5
	2.3 Eläkkeelle siirtyminen	6
3.	<i>HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN</i>	7
4.	<i>PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET</i>	8
5.	<i>TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI</i>	8
	5.1 Työsuojelutoiminta	9
	5.2 Työterveyshuollon kustannukset	9
	5.3 Terveysperusteiset poissaolot.....	10
6.	<i>YHTEISTOIMINTA</i>	16
7.	<i>TASA-ARVOTYÖ</i>	17

1. HENKILÖSTÖHALLINNON KATSAUS

Kuntatalouden kiristyminen, työvoiman ikääntyminen sekä kunta- ja palvelurakennetta koskevat laajat uudistukset aiheuttavat kuntatyönantajaan kohdistuvan vaatimuksen hyvästä henkilöstöjohtamisesta, osaamisen kehittämisestä sekä hyvinvoinnin ylläpitämisestä. Vuosittainen henkilöstöraportti toimii työvälineenä edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Henkilöstöraportti antaa tietoa ja luo kokonaiskuvaa henkilöstön tilasta sekä ohjaa johtamista ja auttaa kohdistamaan toimia oikeaan suuntaan. Henkilöstöraportin tiedot on koottu palkka- ja kirjanpito-ohjelmista (raportinajopäivä 31.12.2019) sekä Kuntien Eläkevakuutuksen, Vakuutusyhtiö Pohjolan ja työterveyshuollon tuottamista tilastoista.

Haapaveden kaupungin taloustilanne jatkuu haastavana. Uusi kuntastrategia, Haapaveden kaupunkistrategia 2018-2020 hyväksyttiin valtuustossa 10.12.2018. Strategiassa on esitetty kauden painopisteet sekä osatavoitteet. Haapaveden kaupunki päätti vuonna 2019 hakea harkinnanvaraista valtionosuuden korotusta laatimalla talouden tasapainottamisohjelman. Tasapainottamisohjelman toimeenpanoa on valmisteltu asettamalla työryhmiä ja tuomalla tasapainottamistoimenpiteitä valtuuston päätettäväksi. Osana valmistelua on toteutettu asiaankuuluvatq2 henkilöstön yhteistoimintamenettelyt edustuksellisesti.

Muutosten ja taloudellisen paineen keskellä korostuu henkilöstöjohtaminen. Toimintaympäristön muutokset ja niistä seuraavat mahdolliset uudelleen järjestelyt ja tehtävänkuvien muokkaaminen vaikuttavat henkilöstön työhyvinvointiin ja työilmapiiriin. Jatkuva tuki johtoryhmälle ja esimiehille on välttämätöntä. Säännölliset johtoryhmän palaverit sekä esimiesseminaarit ajankohtaisin aihein tuovat esimiehille tukea ja lisäosaamista. Tässä työssä erinomaisena tukena ovat myös työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijuus sekä hyvä yhteistyö henkilöstön edustajien kanssa.

Vuoden 2019 aikana kehitettiin edelleen vuonna 2017 tehtyä muutosta talous- ja henkilöstöhallinnon siirtymisestä Monetra Oy:lle. Vaikka järjestelmien yhteensopivuutta ja toimintaprosesseja on saatu parannettua, on toiminnoissa silti vielä kehittämistä. Tämän vuoksi vuoden 2019 henkilöstöraportissa on tehty linjauksia esim. henkilöstön terveysperustaisten poissaolojen laskentaan ja mahdollisimman luotettavan tiedon löytämiseen. Vuoropuhelua ja kehittämisestä jatketaan edelleen.

Haapaveden kaupungin työntekijämäärä vuoden 2018 päättyessä oli 739 (673 henkilöä vuonna 2018) henkilöä. Henkilöstömäärä nosti vuoden 2019 alusta mukaan tullut Pyhännän sosiaalipalvelujen henkilöstö.

Taloushaasteiden ja suurten muutosten tuoma epävarmuus tuo huolen henkilöstön jaksamisesta. Jaksamattomuuden seuraukset näkyvät sairauspoissaoloissa ja työterveyshuollon kustannuksissa. Vuoden 2019 aikana on tietoisesti kehitetty ennaltaehkäiseviä toimia ja vuoden 2020 puolella tukitoimet jatkuvat edelleen. Sairauspoissaolopäivien määrä on jatkanut nousuaan vuonna 2019, joka osaltaan selittyy kasvaneella henkilöstömäärällä. Henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto suunnittelevat jatkuvasti keinoja henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseksi.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2019 edellistä vuotta 9,4% korkeammat. Painotus kustannuksissa oli kuitenkin ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa. Vuoden 2020 alusta päivitettyä työterveyshuollon toimintasuunnitelmalla edelleen jatketaan ennaltaehkäisevän työn kehittämistä.

Eija Saarela, hallintojohtaja.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

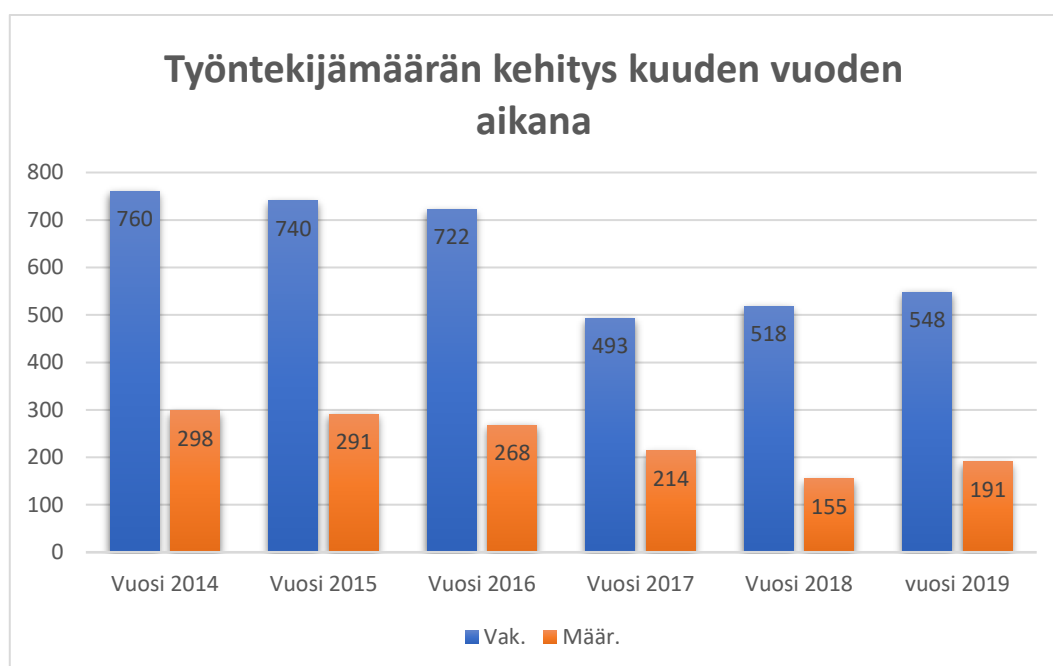
Haapaveden kaupungin palveluksessa oli 31.12.2019 tietojärjestelmämme mukaan yhteensä 739 henkilöä eli 66 henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna.

Vuoden 2019 alusta Sosiaali- ja terveystieteiden Helmi sai sopimusperusteisesti hoidettavakseen kaikki Pyhännän kunnan sosiaali- ja terveyspalvelut, jolloin henkilöstö siirtyi vanhoina työntekijöinä Helmen palvelukseen.

Haapaveden kaupungin henkilöstö, tilanne 31.12.

Sarake1	2019	2018	ero
Määräaikainen työsuhteinen	89	72	17
Oppisopimussuhteinen	1	1	0
Toimeksiantosopimus	3	1	2
Työllistetty	13	14	-1
Työsuhteisen sijainen	51	37	14
Vakinainen	548	518	30
Viran väliaikainen hoitaja	34	30	4
(tyhjä)			0
Kaikki yhteensä	739	673	66

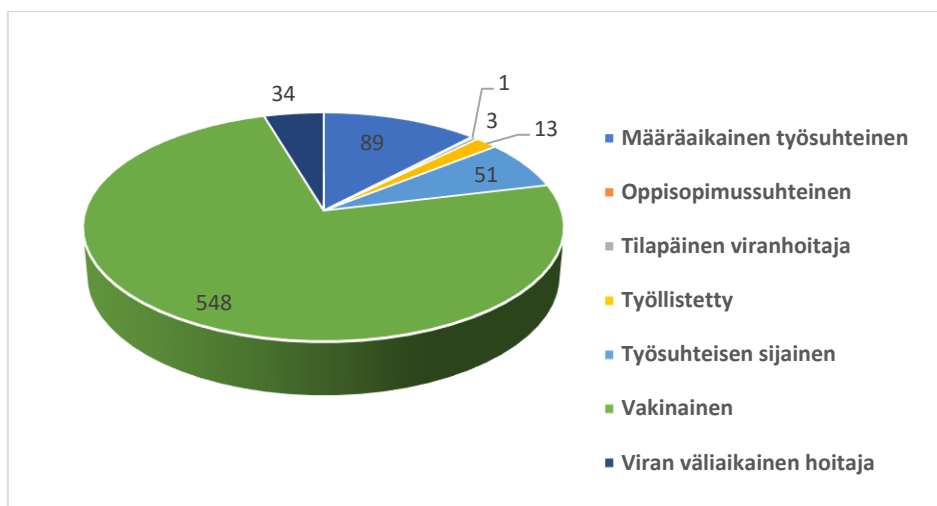
Vakinaisten työntekijöiden osuus on noussut edellisestä vuodesta, koska määräaikaisia on vakinaistettu ja Pyhännän vakituinen henkilöstö siirtyi Helmen palvelukseen. Määräaikaisten työntekijöiden ja sijaisien määrä ovat nousseet.



Kuvio 1: Työntekijämäärän kehitys kuuden vuoden aikana.

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

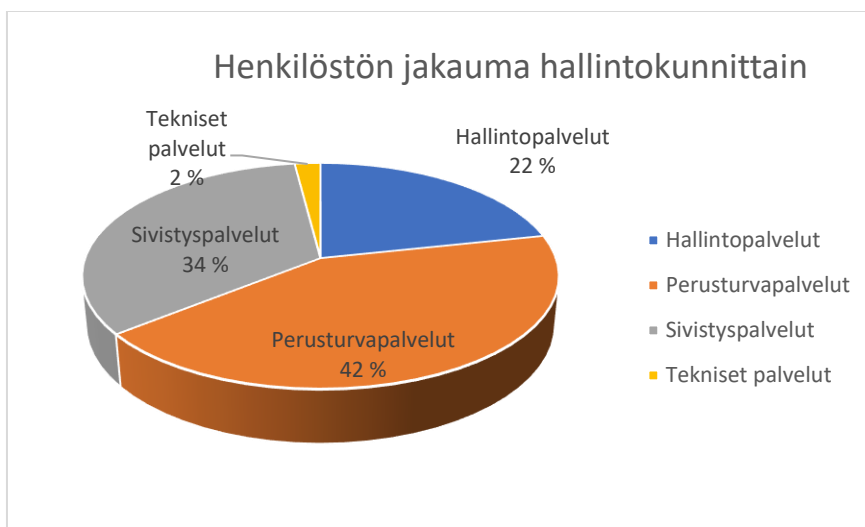
Kuviossa 2 näkyy vielä edellä mainittu Haapaveden kaupungin vakinaisten työntekijöiden osuus koko työntekijämäärästä. Haapaveden kaupungilla 74 % oli vakinaisessa työ/virkasuhteessa vuonna 2019. Erilaisia määräaikaisuuksia oli 26 % työsuhteista. Vuonna 2018 Kuntatyönantajien tilaston mukaan vakinaisia työntekijöitä oli 76,8 % koko henkilöstöstä. Haapaveden kaupungilla jäädään siis hieman alle keskiarvon vakinaisten työntekijöiden osuudessa.



Kuvio 2: Vakinaisten ja määräaikaisten osuudet kaupungin työntekijöissä.

Henkilöstöltään suurimmat tehtäväalueet ovat vuonna 2019 olleet perusturva ja sivistyspalvelut (kuvio 3).

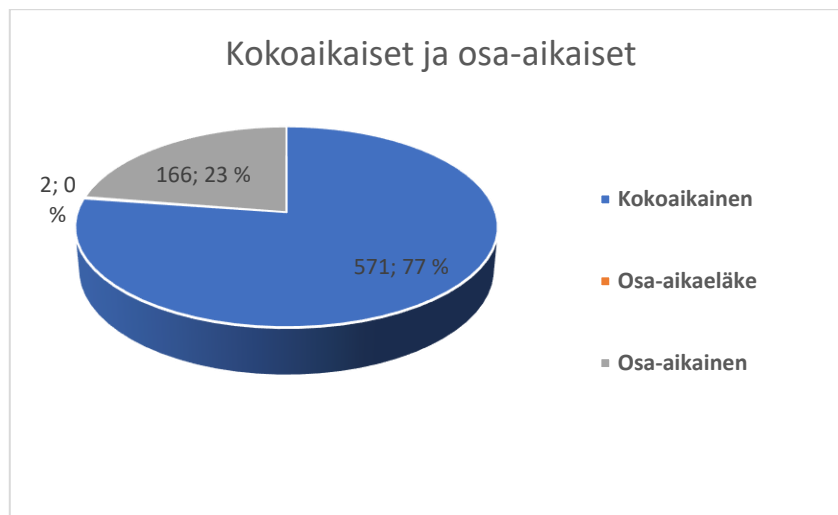
Hallintopalveluihin kuuluvat perinteisen hallinnon lisäksi ruoka- ja puhdistuspalvelut (52 työntekijää) ja lomatoimi (80 työntekijää). Perusturvassa työskenteli 42 % (315 työntekijää) koko kaupungin henkilöstöstä, sivistyspalveluissa 34 % (249 työntekijää) ja hallinnossa 22 % (160 työntekijää). Teknisessä toimessa työskenteli 15 työntekijää. Luvut elävät kuukausittain riippuen esim. määräaikaisten työntekijöiden osuudesta.



Kuvio 3: Henkilöstön jakauma hallintokunnittain.

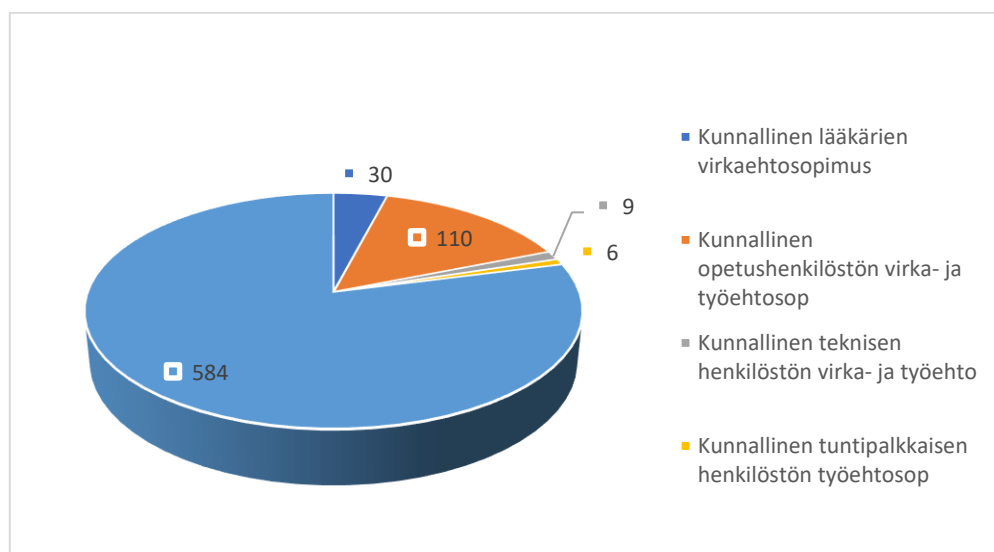
Vuonna 2019 kokoaikaisten osuus henkilöstöstä oli 77% (vuonna 2018 78 %) ja osa-aikaisten osuus 23% (vuonna 2018 22 %) (kuvio 4). Osa-aikaeläkeläisiä oli 2 henkilöä.

Kuntatyönantajien mukaan osa-aikaisuudet lisääntyvät jatkossa työurien pidentymisen myötä. Valtakunnallisesti vuonna 2018 kokopäiväisiä on ollut 86 % ja osa-aikaisia 13,3 %. (www.kuntatyönantajat.fi.) Haapaveden kaupungilla osa-aikaisten määrä on siis valtakunnan keskiarvoa korkeampi. Vakinaisten ja osa-aikaisten osuudet heilahtelevat kuitenkin vuosittain. Haapaveden kaupungilla osa-aikaisia on eniten lomatoimessa.



Kuvio 4: Kokoaikaisten suhde osa-aikaisiin.

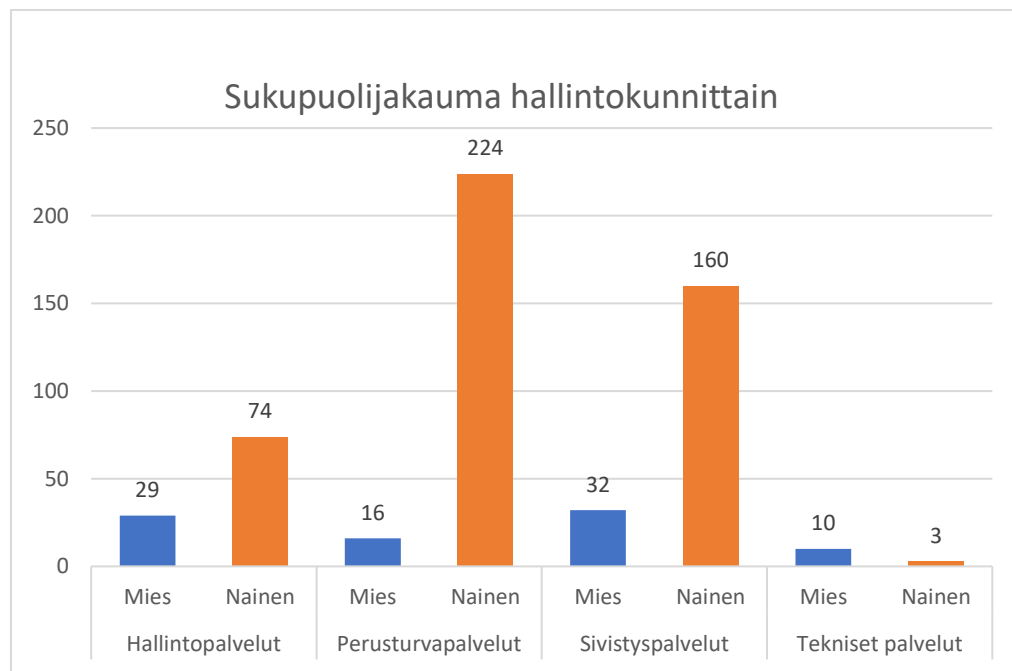
Henkilöstöstä 79 % kuuluu Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin (kuvio 5). Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluu 17 %. Lääkärisopimuksen ja Teknisten sopimuksen piiriin kuuluu vain pieni osa työntekijöistä.



Kuvio 5: Henkilöstö sopimusaloittain.

2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne

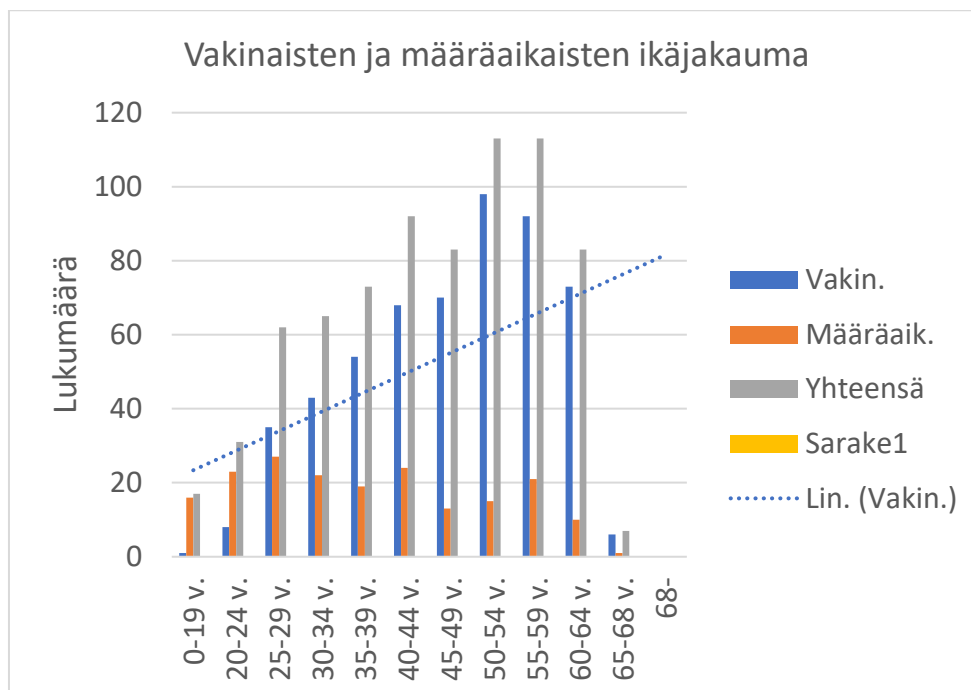
Kaupungin henkilöstö on naisvaltaista – vakituisesta henkilöstöstä naisia oli 84 % (kuvio 6). Muutosta vuoteen 2018 ei juurikaan ole. Naisvaltaisimpia aloja ovat sosiaali- ja terveystoimi sekä sivistyspalvelut. Koko Suomessa vuonna 2018 kunta-alalla työskentelevästä henkilöstöstä naisten osuus on 80 % (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>).



Kuvio 6: Sukupuolijakauma hallintokunnittain.

Sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma näkyy kuviosta 7. Kaupungin vakinaisista työntekijöistä suurin osa on 50-59-vuotiaita. Lineaarinen suuntaviiva näyttää vakinaisen henkilöstön iän suunnan. Määräaikainen henkilöstö on selkeästi nuorempaa. Huiput asettuvat 25-29-vuotiaisiin ja 40-44 vuotiaisiin.

Haapaveden kaupungin koko henkilöstön keski-ikä on 44,78 vuotta (vuonna 2018 45,1) vuotta ja vakinaisen henkilöstön keski-ikä 47,3 vuotta (vuonna 2018 47,3 vuotta). Koko Suomen kunta-alalla työskentelevien keski-ikä vuonna 2018 oli 45,7 (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/ika>).



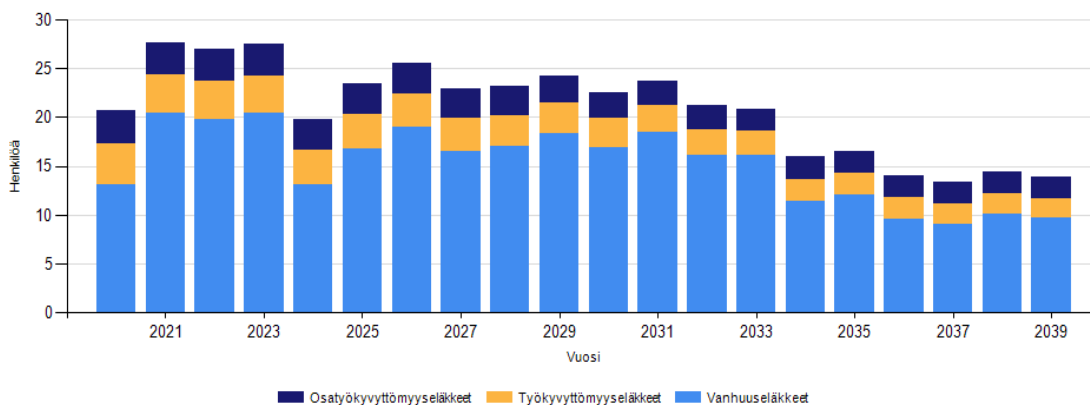
Kuvio 7: Vakinaisten ja määräaikaisten ikäjakauma.

2.3 Eläkkeelle siirtyminen

Kuntatyönantajien mukaan yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2017-2036 noin 60 % työntekijöistä jää eläkkeelle. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/kunta-tyonantajana>.)

Vuonna 2019 Haapaveden kaupungilta jäi eläkkeelle yhteensä 26 työntekijää, vuonna 2018 eläköityi 26 henkilöä. Eläkkeelle jäävien keski-ikä oli keskimäärin 61,6 vuotta (vuonna 2018 keski-ikä oli 58,7, vuonna 2017 60,3 vuotta (Lähde:Keva/tilastot).

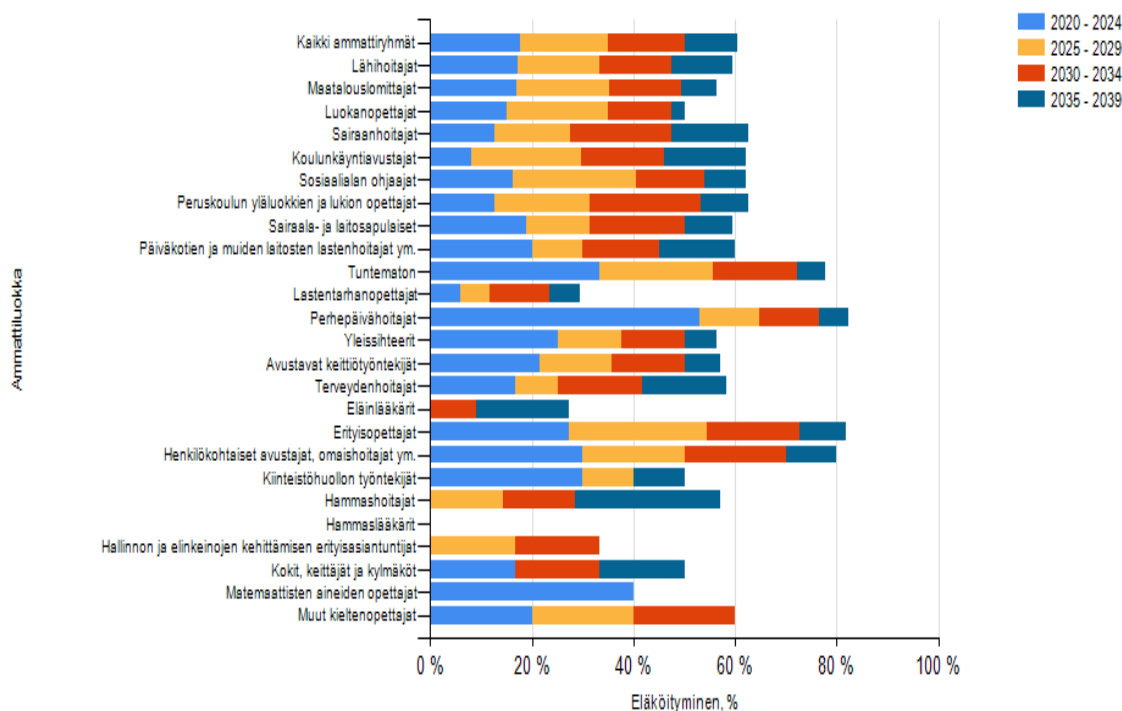
Kuntien eläkevakuutuksen ennusteiden mukaan Haapaveden kaupungilla eläkkeelle siirtyy keskimäärin 24 henkilöä vuodessa seuraavan kymmenen vuoden aikana. Seuraava eläköitymishuippu vuoden 2017 jälkeen asettuu vuoteen 2023, jolloin eläkkeelle jää lähes 28 henkilöä (kuvio 9). Vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrä ennustaa työvoimapulaa joillekin alueille.



Kuvio 8: Eläköitymisennuste 2020-2039.

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

Vuodesta 2020 eteenpäin eläkkeelle jäävien suurimmat ryhmät löytyvät perhepäivähoitajista, joista eläkkeelle jää vuoteen 2023 mennessä yli 40%. Seuraavan viiden vuoden aikana suurimmat eläköitymisryhmät löytyvät opetushenkilöstöstä, kotipalvelutyöntekijöistä ja sairaala- ja laitospulaisista.



Kuvio 9: Eläköitymisennuste 2020-2039 ammattialoittain.

Haapaveden kaupungin tavoitteena on pyrkiä vähentämään työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä panostamalla työhyvinvointiin ja työssäjaksamiseen. Koko kunta-alan haasteena on löytää vaihtoehtoisia tapoja pidentää työuria myös työkyvyn heiketessä. Haapaveden kaupunki kiinnittää erityisesti huomiota varhaisen tuen mallin toteuttamiseen, työhyvinvoinnin edistämiseen eri keinoin sekä vaihtoehtoisiiin työn tekemisen tapoihin (Henkilöstösuunnitelma 2020-2022).

3. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

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

Haapaveden kaupungin koulutussuunnitelma on päivitetty vuonna 2019. Päivitetty suunnitelma kattaa vuodet 2019-2020. Koulutussuunnitelmassa yksilöidään koulutukset, joita on tarpeen henkilöstölle hankkia. Koulutussuunnitelma on hyväksytty yhteistyötoimikunnassa. Työttömyysvakuutusrahastolta saatavien koulutuskorvausten edellytys on ajan tasalla oleva koulutussuunnitelma. Vuoden 2018 osalta koulutuskorvausta saatiin n. 3000 euroa.

Vuonna 2019 toteutettiin koulutuksia liittyen uusiin talous- ja henkilöstöhallinnon järjestelmiin. Uudet henkilöstöhallinnon sekä palkka- ja taloushallinnon ohjelmat vaativat sekä esimiestasolla että työntekijäportaassa kouluttautumista sekä harjoittelua edelleen. Esimiesseminaareja on järjestetty n. parin kuukauden välein ajankohtaisilla teemoilla. Syksystä 2017 lähtien esimiesseminaari on ollut säännöllisesti.

Henkilöstön ammatillinen osaaminen on yksi työhyvinvoinnin osa-alue. Riittävä osaaminen mahdollistaa tuloksellisen työskentelyn ja lisää työn mielekkyyttä sekä työnimua. Vuonna 2019 324 työntekijää (vuonna 2018 290 työntekijää) kävi koulutuksessa. Yhteensä koulutuspäiviä oli 993.

Luvusta puuttuvat toimialojen ja vastuualueiden yhteisiä koulutus- ja kehittämispäiviä. Koulutuspäiviä oli selkeästi enemmän kuin vuonna 2018, jolloin koulutuspäiviä oli 756. . Täsmällinen henkilöstökoulutuskustannusten osoittaminen on edelleen vaikeaa, sillä koulutuksista aiheutuvia kustannuksia on kohdistettu useille tileille.

4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Vuonna 2019 henkilöstömenot olivat kasvaneet 2 064 436, 89€ edellisestä vuodesta. Henkilöstökulut kokonaisuudessaan olivat 30 307 900, 36 €. Kunta-alan palkkoja korotettiin vuonna 2019 paikalliseen sopimukseen perustuvalla järjestelyerällä 1,2% sekä yleiskorotuksella 1%.

Henkilöstöllä oli vuonna 2019 edelleen mahdollisuus hakea maksimissaan 10 palkatonta päivää, josta hän on saanut kaksi palkallista lisälomapäivää (1palkallinen päivä/5 palkatonta päivää).

Henkilöstöjärjestelmän mukaan palkallisia bonuspäiviä on haettu vuonna 156 päivää, eli palkattomia päiviä on pidetty 780 päivää. Ehtona on ollut se, että palkaton työ/virkavapaa on sopinut työnantajalle ja työt ovat tulleet tehtyä, eikä vapaasta ole aiheutunut työnantajalle lisäkustannuksia. (Päivitettävä)

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

Vuonna 2019 Haapaveden kaupunki on huolehtinut työntekijöistään monin eri tavoin. Varhaista tukea on kehitetty ottamalla vaikeat asiat keskusteluun mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sekä esimiesten ja työntekijöiden välillä että yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työntekijöiden työnilosta ja -imusta on huolehdittu kannustamalla liikunnalliseen elämäntapaan, säännölliseen, tuettuun henkilöstöruokailuun sekä mielen virkeyteen.

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

Haapaveden kaupunki kannustaa ja aktivoi työntekijöitä liikkumaan. Kaupunki on tarjonut vuonna 2019 työntekijöille muun muassa tuettuja kuntosali - ja liikuntavuoroja. Kuntosalin käyttömahdollisuus on ollut Haapaveden lisäksi muuallakin sosiaali- ja terveystieteiden alueella. Tyky-toimintaa lähdettiin kehittämään ottamalla käyttöön Smartum liikunta- ja kulttuurisaldo alkuvuodesta 2020. Tämä hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa vuoden 2019 puolella.

Haapaveden kaupunki järjestää myös kohdennettua Kiila-kuntoutusta on järjestetty Taukokankaalla. Myös yksilöllistä hakeutumista Kiila-kuntoutukseen kannustetaan.

Työpaikkaruokailusta annettuun suositussopimukseen perustuen kaupunki on tukenut työpaikkaruokailua vuonna 2019. Omien laitosten lisäksi Haapaveden kaupungilla on sopimusruokailu monissa paikkakunnan ja seutukunnan lounasravintoloissa. Työpaikka-aterian hintana on noudatettu verotusarvoa, joka vuonna 2019 oli 6,50 euroa.

Kaupunki jakoi vuonna 2019 henkilöstölleen 20 euron arvoisen kulttuurisetelin. Kulttuurisetelit kävivät maksuvälineinä Haapaveden kaupungin liikuntaryhmissä sekä Haapaveden ja naapurikuntien kulttuuripalveluissa. Työpaikkojen tyky-toimintaa tuettiin myös työyksiköittäin järjestetyillä virkistyspäivillä.

5.1 Työsuojelutoiminta

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

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

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

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2019 osana yhteistyötoimikuntaa.

5.2 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon on vuodesta 2016 alkaen järjestänyt Terveystalo Oy. Työterveyshuollon koordinoinnista vastaa henkilöstöpalvelut.

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

ikäntyminen, työssä jaksaminen, työergonomia sekä vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymisen tukeminen.

Erityisinä haasteina ovat vuonna 2019 olleet työssä tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset ja tästä nousevat muutosjohtajuuden tarpeet ja esimiestyön haasteet. Henkiset työpaineet ovat kasvaneet. Lisäksi raskaissa työtehtävissä toimivilla ikääntyneillä työntekijöillä on fyysisiä ja psyykkisiä jaksamisongelmia. Työterveyshuollosta saadun tiedon mukaan kaupungin työntekijät ovat tunnollisia ja yrittävät jaksaa pitkään työn ylikuormaa. Sinnittely saattaa näkyä pitkinä sairauspoissaoloina.

Työterveyshuollon vuoden 2019 kustannukset olivat yhteensä 404 083,12 euroa, joka on 9,4 % (34 739,26 €) enemmän kuin vuonna 2018.

Korvausluokan I (ehkäisevä toiminta ja työntekijän työkykyä ylläpitävä toiminta esim. työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset, neuvonta) kustannukset olivat 236 980,70 euroa, joka oli 40 087,31 euroa enemmän kuin vuonna 2018. Kustannusluokka II:n (työterveyshuolto, yleislääkäritasoinen sairaanhoito) kustannukset olivat laskeneet 5 348,05 euroa edellisestä vuodesta 167 102,42 euroon. Kokonaisuutena kustannusten nousu on merkittävä, lähes 35 000 euroa, mutta perusteltua henkilöstömäärän noustessa. Painotus ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ja vähentänyt sairaanhoidon kustannuksia. Korvausluokka I:stä korvataan Kelan kautta 60 % ja korvausluokka II:sta 50 %.

Korvausluokkien välinen suhde on tärkeä suure. Se kertoo ennaltaehkäisevän toiminnan (korvausluokka I) suhteen reaktiiviseen toimintaan (korvausluokka II), jossa hoidetaan jo olemassa olevaa sairautta. Ennaltaehkäisyn suhde tulisi työterveyshuollossa olla sairaanhoitoa suurempi. Haapaveden kaupungissa 55% kustannuksista on ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia.

KELA KORVAUSLUOKKA



- 55% Kela I
- 39% Kela II
- 6% Ei määritelty

Muut kustannukset eivät raportoidu kelaraportille
(kuten rokotteet ja palvelumaksut)

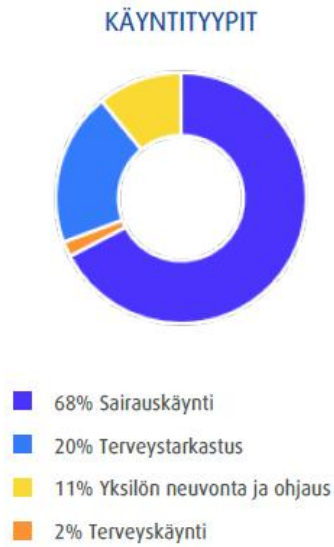
Kuvio 10: Kela, korvausluokka.

Työterveyshuollon kustannus työntekijää kohden vuonna 2019 oli 599€/henkilö (vuonna 2018 594€/henkilö).

5.3 Terveysperusteiset poissaolot

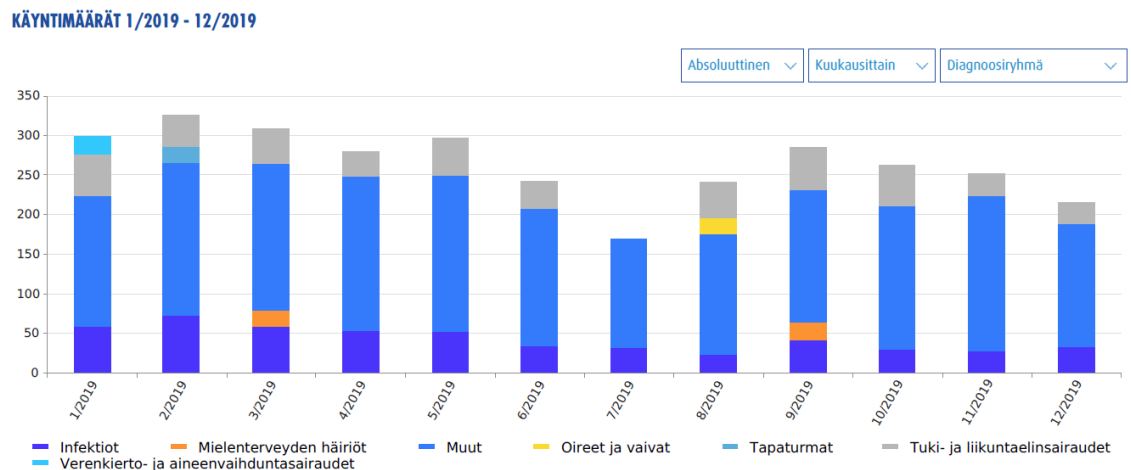
Työterveyshuollon käynnejä oli vuonna 2019 kaikkiaan 3111 (Vuonna 2018 3543 käyntiä). Työntekijää kohti laskettuna käynnejä oli 4,3 (vuonna 2018 5,3 käyntiä).

Suurin osa henkilöstön käynneistä työterveyshuollossa (kuvio 13) on sairauskäynnejä.



Kuvio 11: Työterveyshuollon käyntityypit.

Käyntimääristä (kuvio 14) voidaan nähdä, että infektiosairauksien osuus on kesäaikana hyvin pieni, tuki- ja liikuntaelinsairaudet pysyvät läpi vuoden samalla tasolla, mielenterveyden häiriöt asettuvat keväeseen ja myöhäiseen syksyyn.



Kuvio 12: Työterveyshuollon käyntimäärät vuonna 2019.

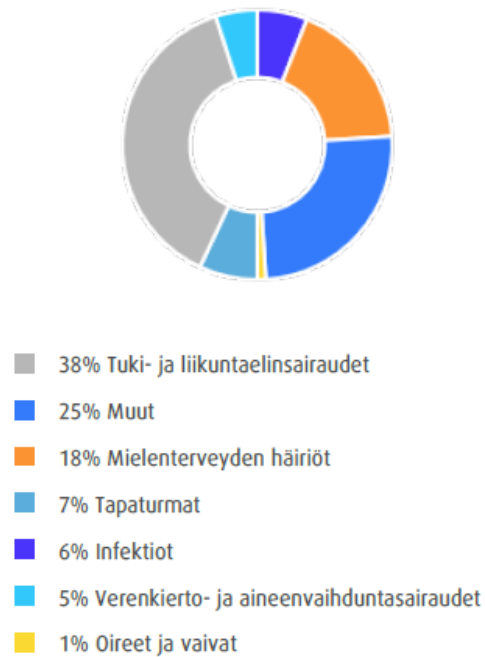
Sairauspoissaolojen määrää käytetään henkilöstön tilaa kuvaavana mittarina. Henkilöstön sairauspoissaoloprosentti ja sairauspäivien määrä kuvaavat henkilöstön sairastavuutta yleisellä tasolla. Pohdittaessa sairastelun mahdollista yhteyttä työhön täytyy johtopäätösten tekemisen tueksi kiinnittää huomiota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

Työterveyshuollon tietojärjestelmän mukaisesti sairauspäiviä oli vuonna 2019 yhteensä 14 092, joka on 2 339 päivää enemmän kuin vuonna 2018 (11 753). Määrä on kasvanut edellisestä vuodesta jopa 20% .

36 % henkilöstöstä on ollut terveenä vuoden 2019 aikana. Vuonna 2018 terveysprosentti oli 41. Tämä suhdeluku kertoo, mikä osuus henkilöstöstä on pysynyt viimeisen 12:n kuukauden aikana terveenä ilman sairauspoissaoloja. Terveenä pysyneiden työntekijöiden määrä on siis Haapavedellä laskenut viime vuonna,

Kuviosta 15 näkyvät työterveyshuollon käyntien syyt. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat suurin ryhmä ja se korreloi henkilöstön keski-ian kanssa.

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN



Kuvio 13: Sairauspoissaolopäivät diagnosoisryhmittäin, 2019

Työterveyshuollon raporttien mukaan Tules-vaivat ja mielenterveyden ongelmat ovat prosentuaalisesti vähentyneet. Sairauspoissaoloista 28 % muodostui yli 90 päivää kestävästä sairauslomasta.

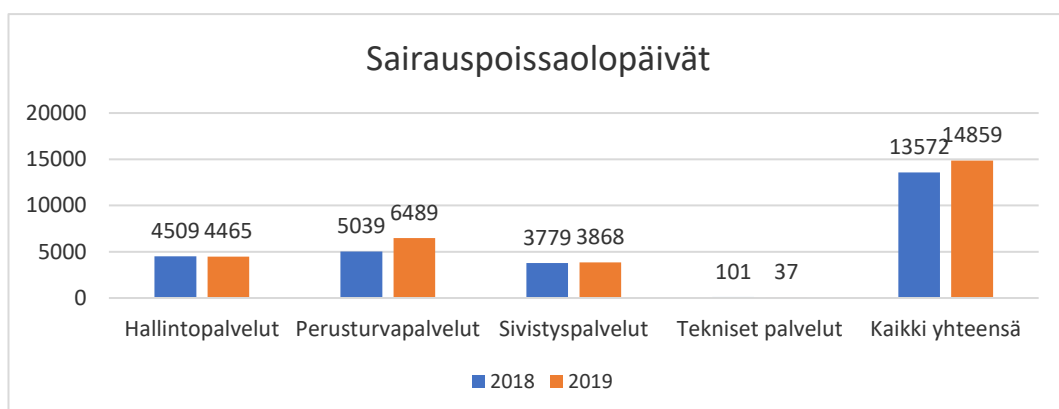
Vuonna 2018 sairauspäiviä työntekijää kohden oli 19,7 päivää (Vuonna 2018 17,1 päivää/työntekijä. Kuvio 16 kertoo sairauspäivien/työntekijä kehityksen viimeisenä kolmena vuotena.



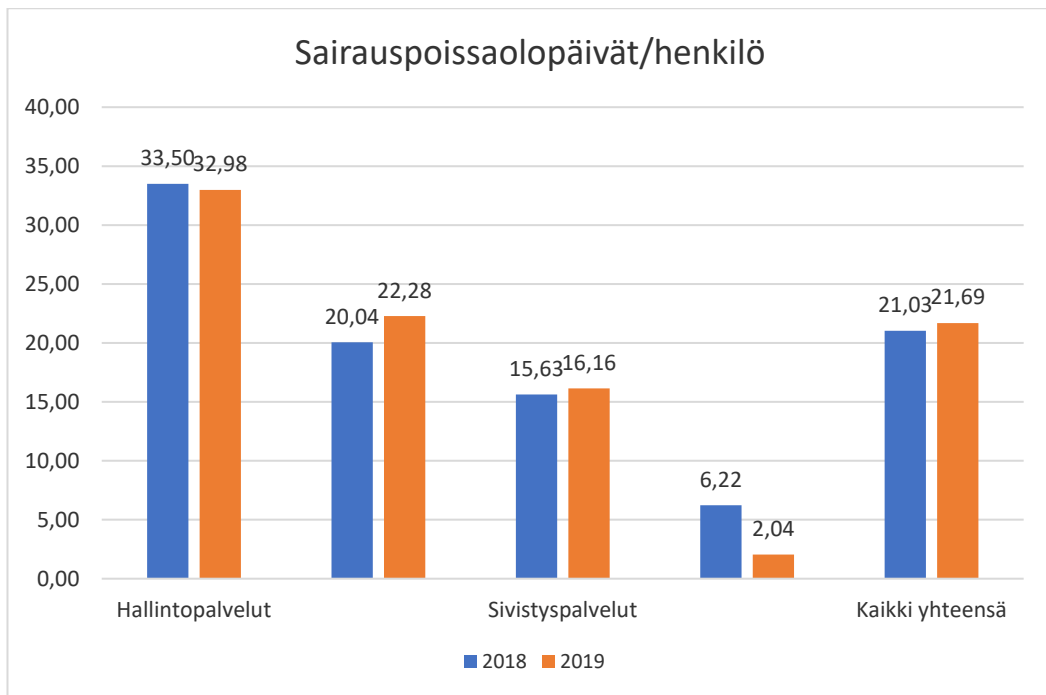
Kuvio 14: Sairauspoissaolopäiviä työntekijää kohden vuosina 2015-2019.
Lähde: Työterveyshuollon henkilöstöjärjestelmä

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

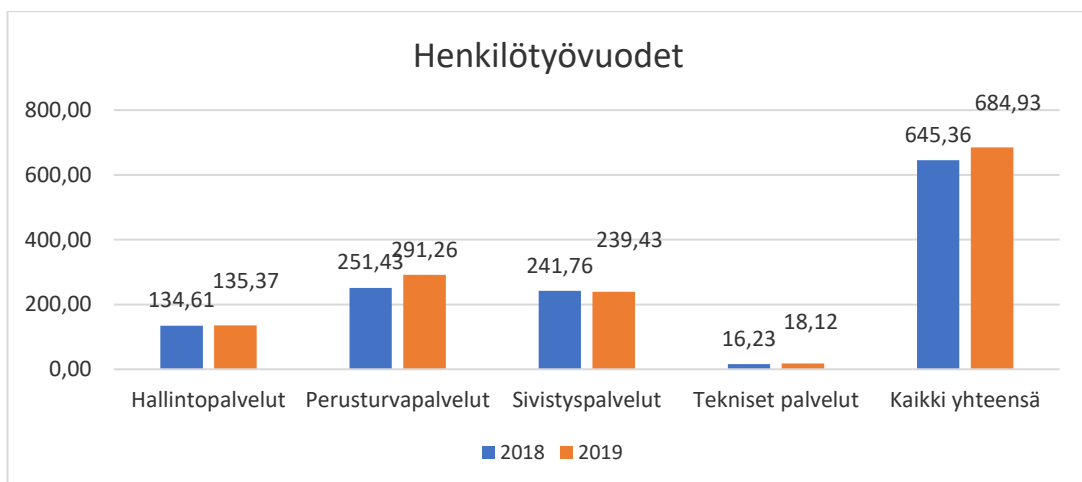
Vuonna 2019 Terveystalon ja kaupungin oman järjestelmän ero sairauspoissaolopäivissä on 767 päivää, josta tutkimuksen perusteella selittyy oma ilmoitus -sairauslomilla ja tilapäisellä hoitovapaalla, jotka eivät välttämättä tallennu työterveyden tietojärjestelmään jos yhteyttä työterveyteen näissä tilanteissa ei tarvita. Lyhyitä, alle 4 päivän sairauspoissaoloja oli vuonna 2019 yhteensä 1903 päivää.



Kuvio 15: Haapaveden kaupungin kaikki terveysperustaiset poissaolot vuonna 2018-2019
Lähde: Personec, henkilöstöjärjestelmä.

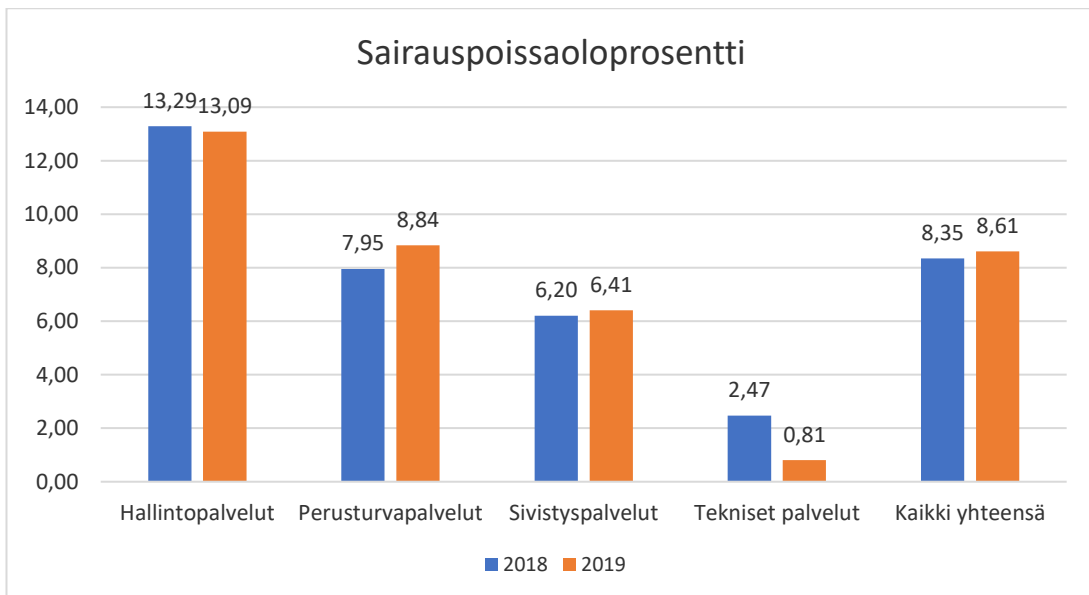


Kuvio 16: Haapaveden kaupungin kaikki terveysperustaiset poissaolot vuonna 2018-2019
Lähde: Personec, henkilöstöjärjestelmä. Laskentatapa on sairauspoissaolopäivät/henkilötyövuosi.

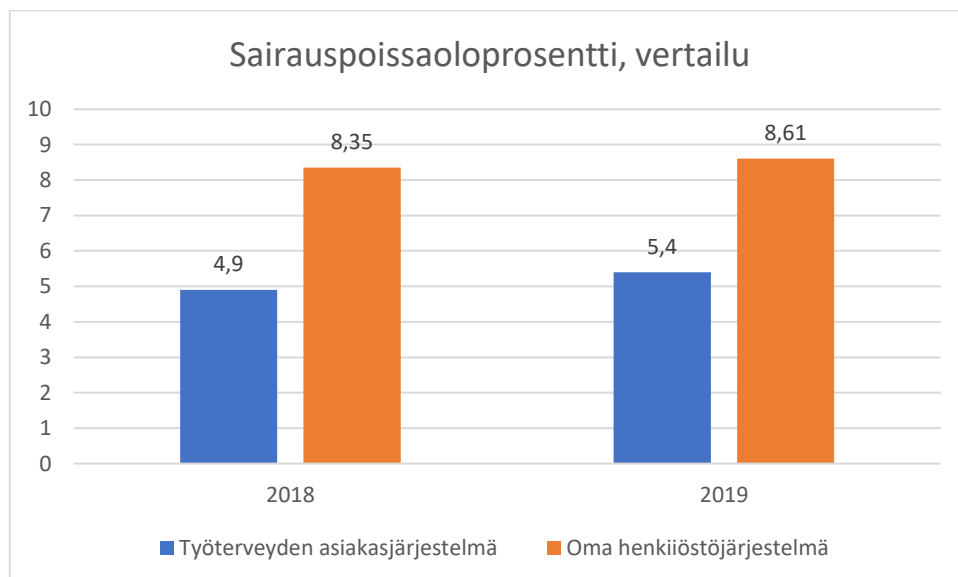


Kuvio 17: Haapaveden kaupungin henkilötyövuodet. Lähde: Personec, henkilöstöjärjestelmä.

Tietojärjestelmistä saadun tiedon lisäksi on laskettu tunnusluvuksi sairauspoissaoloprosentti, jolla usein seurataan ja verrataan sairauspoissaoloja. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Tarkasteluun on otettu vertailun mahdollistamiseksi myös vuosi 2018, kuvio 19. Kuviossa 20 esitetään vertailu työterveyden järjestelmän vastaavaan tunnuslukuun.

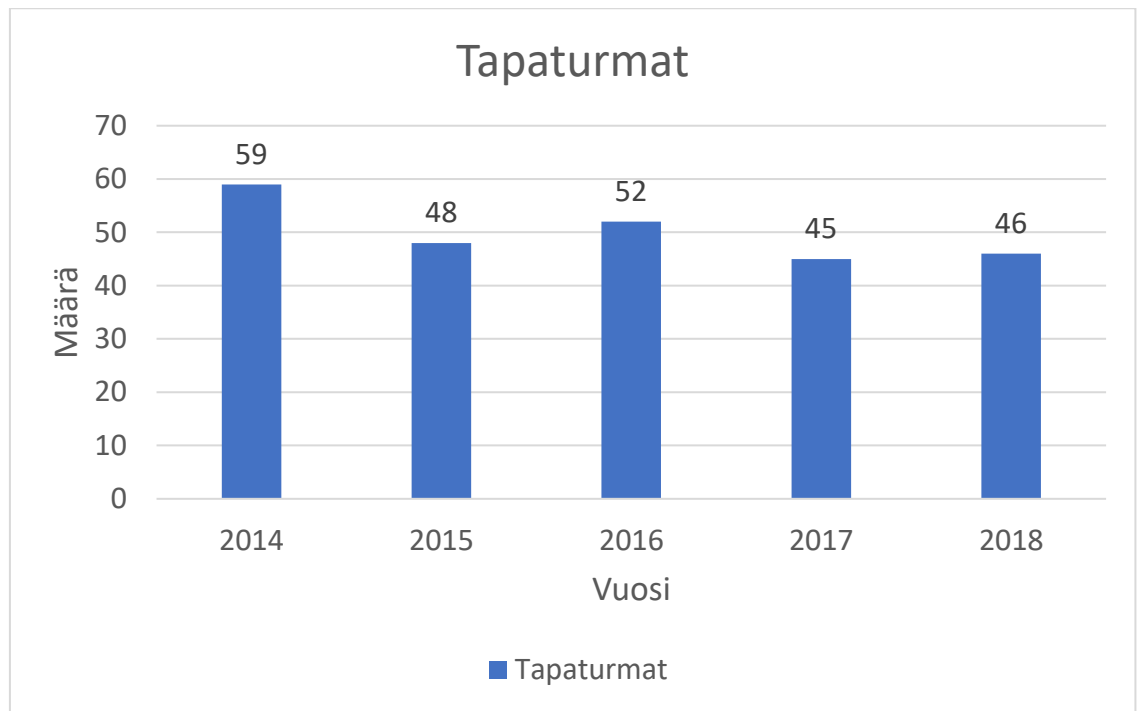


Kuvio 18: Haapaveden kaupungin sairauspoissaoloprosentti vuosina 2018-2019.
Lähde: Personec, henkilöstöjärjestelmä.



Kuvio 19: Sairauspoissaoloprosentti, vertailu vuosina 2018-2019.
Lähde: Työterveyden asiakasjärjestelmä ja Personec, henkilöstöjärjestelmä.

Vakuutusyhtiö OP:n vahinko- ja korvaustilaston mukaan tapaturmia oli vuonna 2018 kaikkiaan 46 kappaletta. Tapaturmista 6 kappaletta on sattunut työmatkalla. 14 tapaturmaa on sattunut perusturvapalvelujen työntekijöille. Vuonna 2017 tapaturmia oli yhteensä 45 kpl. (Päivitettävä).



Kuvio 20: Tapaturmien määrä vuosina 2014-2019.

Yhteenvedona voidaan todeta, että sairauspoissaolot ovat lisääntyneet, terveysprosentti pienentynyt ja kustannukset kasvaneet. Tapaturmien määrä on pysynyt samana. Haapaveden kaupunki yhdessä työterveyshuollon kanssa on erityisesti panostanut vuoden 2019 suunnitelmassa ennaltaehkäisevään toimintaan. Varhaiseen puuttumiseen on syytä kiinnittää jatkossakin erityistä huomiota, jotta voidaan estää kalliimmat kustannukset ja ristiiriitojen kumuloituminen.

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

6. YHTEISTOIMINTA

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

Haapaveden kaupungin edustuksellista yhteistyötoimintaa hoitaa 14-jäseninen yhteistyötoimikunta, jonka toimikausi on neljä vuotta. Puheenjohtajana toimii vuorovuosin henkilöstön ja työnantajan edustaja. Vuonna 2019 puheenjohtajana oli työntekijöiden edustaja. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2019 aikana 11 kertaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin yhteistoimintamenettelyihin liittyvät lakisääteiset asiat, työsuojelun ja työterveyshuollon asioita sekä talouteen ja henkilöstöhallintoon liittyviä asioita.

7. TASA-ARVOTYÖ

Uusi 1.1.2015 voimaan tullut yhdenvertaisuuslaki antaa aiempaa laajempaa suojaa syrjinnältä. Lakiin tuli työnantajille myös velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka voi liittää tasa-arvosuunnitelmaan. Ensimmäinen uuden lain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma olisi tullut laatia 1.1.2017 mennessä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma uudessa muodossaan on Haapaveden kaupungissa laadinnassa.

Vuonna 2015 tuli voimaan uusi yhden vertaisuuslaki (1325/2014) ja samaan aikaan tulivat voimaan myös muutokset lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014). Muutosten myötä viranomaisella sekä työnantajalla, jolla on palveluksessa säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla kaikkia syrjintäperusteita koskeva suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma). Aiemmin viranomaisille oli säädetty velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma ainoastaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

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