



HAAPAVEDEN KAUPUNKI HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020

Kaupunginhallitus 29.3.2020

Valtuusto

SISÄLTÖ

1.	HENKILÖSTÖHALLINNON KATSAUS	1
2.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	3
2.1	Henkilöstön määrä ja rakenne	3
2.2	Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne.....	6
2.3	Eläkkeelle siirtyminen	7
3.	HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN.....	8
4.	PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	9
5.	TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	9
5.1	Työsuojelutoiminta	10
5.2	Työterveyshuollon kustannukset.....	10
5.3	Terveysperusteiset poissaolot	11
6.	YHTEISTOIMINTA	17
7.	TASA-ARVOTYÖ.....	17

1. HENKILÖSTÖHALLINNON KATSAUS

Kuntatalouden kiristyminen, työvoiman ikääntyminen sekä kunta- ja palvelurakennetta koskevat laajat uudistukset aiheuttavat kuntatyönantajaan kohdistuvan vaatimuksen hyvästä henkilöstöjohtamisesta, osaamisen kehittamisestä 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 31.12.2020) 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 2020 hakea harkinnanvaraista valtionosuuden korotusta vuonna 2019 laaditun talouden tasapainottamisohjelman pohjalta. Samassa yhteydessä todettiin, että erilaisia säästötoimenpiteitä on onnistuttu ohjelman pohjalta jo toteuttamaan.

Koronapandemian vaikutukset henkilöstöön tulivat kevään 2020 aikana esille. Toimintoja/palveluja keskeytettiin, joka aiheutti tarpeen yhteistoimintaneuvotteluille. Kaupunginhallituksen päätöksen 20.4.2020 mukaisesti varauduttiin lomauttamaan 57 työntekijää/vastaava työpanos enintään 90 päiväksi. Pandemiatilanteen muutosten vuoksi toteutuneita lomautuksia tuli lopulta alle 10 työntekijään kohdentuen ja kestäen enintään 2 viikkoa. Niin ikään vuoden aikana toteutettiin henkilöstöprosessit yhteistoiminnassa liittyen palveluverkkouudistukseen Sosiaali- ja terveystieteiden Helmessä sekä sivistyspalveluissa.

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 2020 vietiin läpi työhyvinvointijohtamisen koulutusta, TEAMS-koulutusta sekä positiivisen johtamisen koulutusta. Lisäksi haettiin yhteistyössä Ylivieskan kaupungin, Nivalan kaupungin ja Kärsämäen kunnan kanssa KEVA:n työelämän kehittämisrahaa, johon saatiin myönteinen päätös. Hanketta hallinnoi Ylivieskan kaupunki.

Vuoden 2020 talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut on hankittu sopimuksen mukaisesti Monetra Oy:lta. Tiedolla johtamista on kehitetty kuntien yhteisellä VM:n rahoittamalla hankkeella. Vaikka järjestelmien yhteensopivuutta ja toimintaprosesseja on saatu parannettua, on toiminnoissa silti vielä kehittämistä. Vuoropuhelua ja kehittämistä jatketaan edelleen.

Haapaveden kaupungin työntekijämäärä vuoden 2020 päättyessä oli 733 (739 henkilöä vuonna 2019) henkilöä.

Taloushaasteet, rakennemuutokset ja vallitseva koronatilanne tuo huolen henkilöstön jaksamisesta. Joillakin aloilla on nähtävillä selvää työvoimapulaa. Tästäkin huolimatta sairauspoissaolojen määrä laski vuoden 2020 aikana verrattuna edellisiin vuosiin. Toiminnallisesti on erityisesti kiinnitetty huomiota varhaiseen tukeen ja mahdollistettu työnohjausprosesseja niin ryhmille kuin yksilötyönä. Työterveysyhteisö on pystynyt resursseillaan vastaamaan tähän

tarpeeseen ja syvemmässä analyysissä tulokset ovat nähtävillä. Toisaalta koronatilanteen vuoksi sairauskäyntejä on varmasti jätetty tekemättä, joka tuo huolen työntekijöiden terveys- ja jaksamistilanteesta pitkällä aikavälillä. Henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto suunnittelevat jatkuvasti keinoja henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseksi. Käyttöön on esimerkiksi otettu verkkopohjaisia matalan kynnyksen palveluita.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2020 edellistä vuotta 14,9% matalammat. Painotus kustannuksissa oli ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa. Työterveyshuollon suunnitelma päivitettiin vuoden 2020 aikana seuraavalle viisivuotiskaudelle. Suunnitelmaa tarkennetaan vuosittain sopimalla lyhyen aikavälin painopisteet.

Eija Saarela, hallintojohtaja.

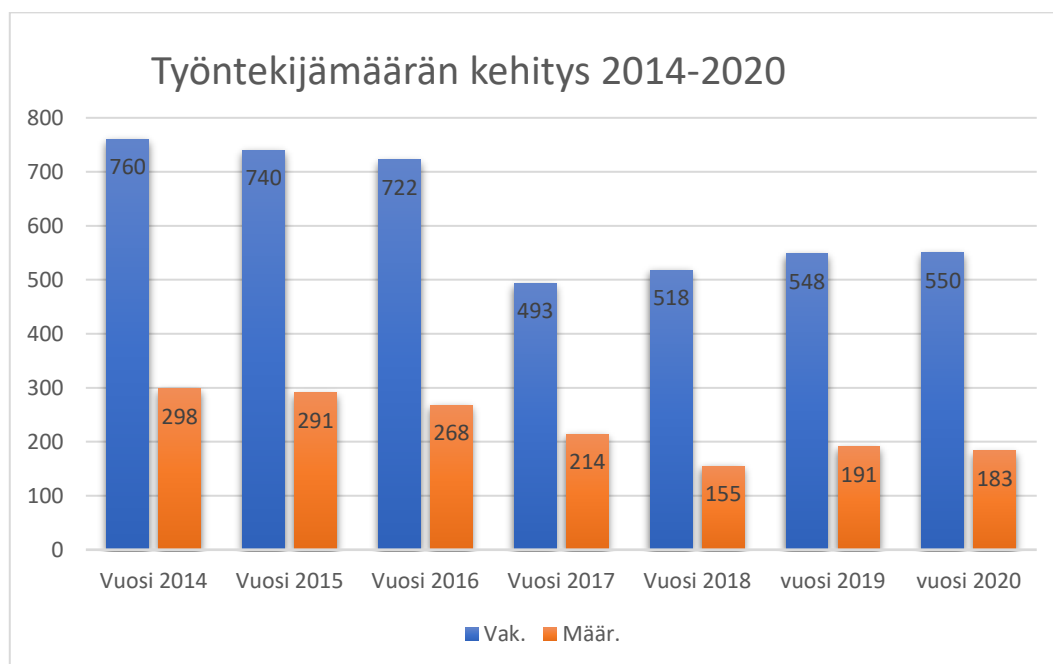
2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Haapaveden kaupungin palveluksessa oli 31.12.2020 tietojärjestelmämme mukaan yhteensä 733 henkilöä, eli 6 henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Haapaveden kaupungin henkilöstö, tilanne 31.12.

Sarake1	2020	2019	ero
Määräaikainen työsuhteinen	115	89	26
Tilapäinen viranhoitaja	4		4
Tuntiopettaja	3		3
Oppisopimussuhteinen		1	-1
Toimeksiantosopimus		3	-3
Työllistetty	1	13	-12
Työsuhteisen sijainen	37	51	-14
Vakinainen	550	548	2
Viran väliaikainen hoitaja	23	34	-11
Kaikki yhteensä	733	739	-6

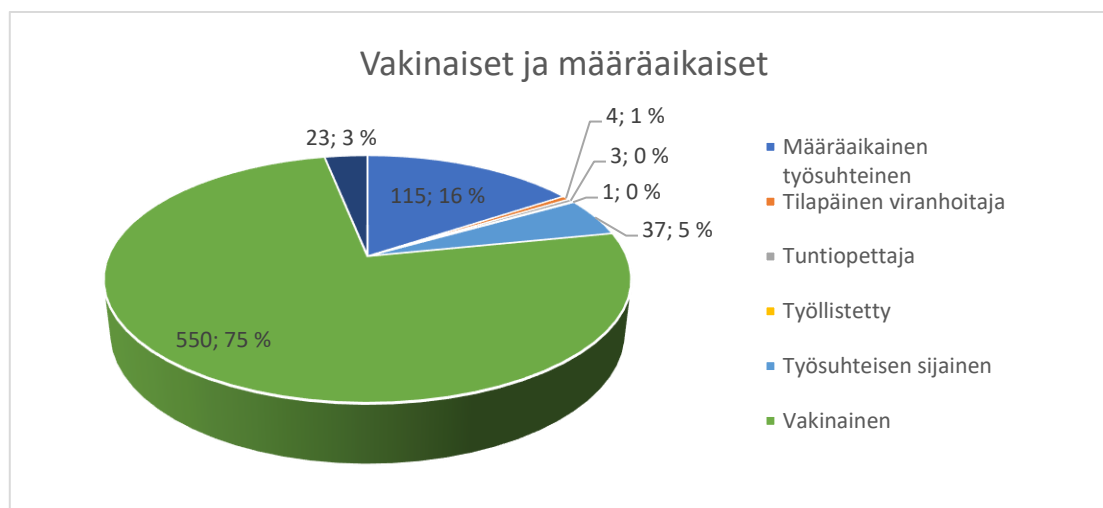


Kuvio 1: Työntekijämäärän kehitys ajalla 2014-2020

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 Haapaveden kaupungin vakinaisten työntekijöiden osuus koko työntekijämäärästä. Haapaveden kaupungilla 75 % oli vakinaisessa työ/virkasuhteessa vuonna 2020. Erilaisia määräaikaissuhteita oli 25 % työsuhteista.

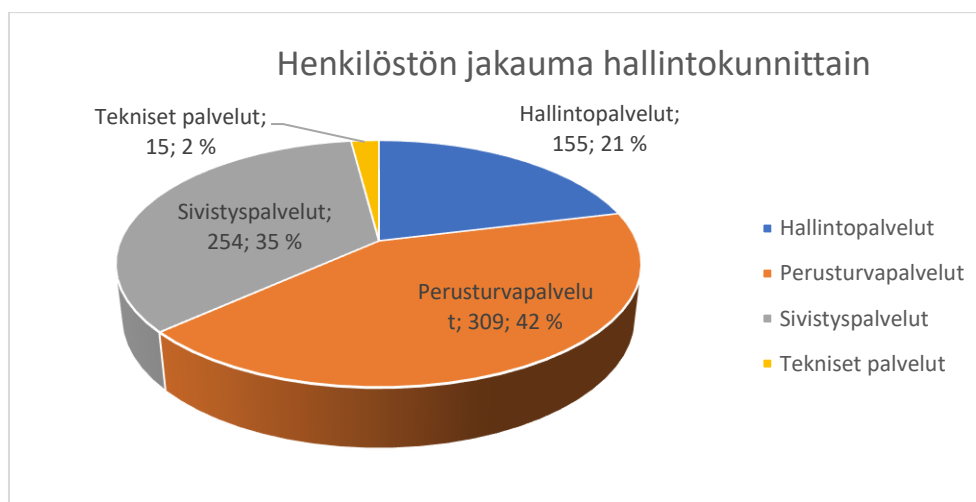
Vuonna 2019 Kuntatyönantajien tilaston mukaan vakinaisia työntekijöitä oli 77 % koko henkilöstöstä. Haapaveden kaupungilla jäätiin hieman alle keskiarvon vakinaisten työntekijöiden osuudessa.



Kuvio 2: Vakinaisten ja määräaikaisten osuudet kaupungin työntekijöissä.

Henkilöstöltään suurimmat tehtäväalueet ovat vuonna 2020 olleet perusturva ja sivistyspalvelut (kuvio 3).

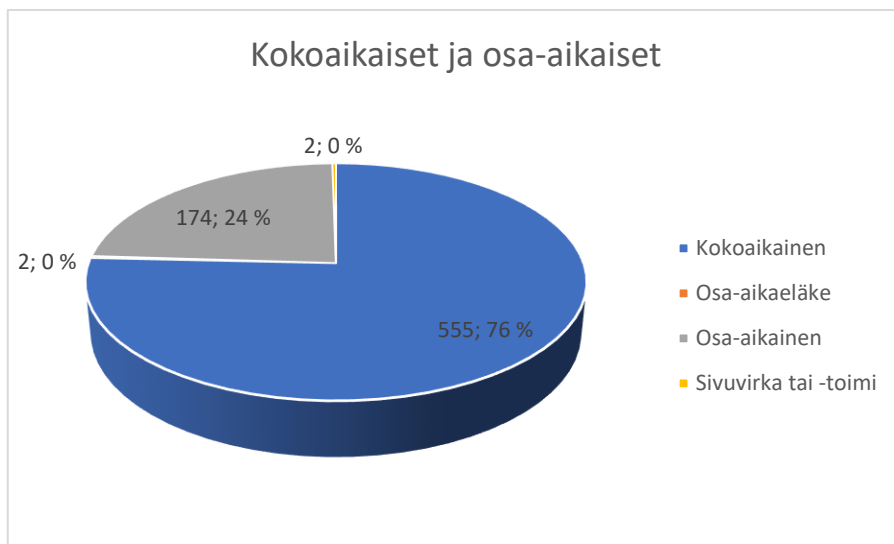
Hallintopalveluihin kuuluvat hallinnon lisäksi ruoka- ja puhdistuspalvelut (50 työntekijää) ja lomatoimi (75 työntekijää). Perusturvassa työskenteli 42 % (309 työntekijää) koko kaupungin henkilöstöstä, sivistyspalveluissa 35 % (254 työntekijää) ja hallinnossa 21 % (155 työntekijää). Teknisessä toimessa työskenteli 15 työntekijää. Luvut elävät kuukausittain riippuen esim. määräaikaisten työntekijöiden osuudesta.



Kuvio 3: Henkilöstön jakauma hallintokunnittain.

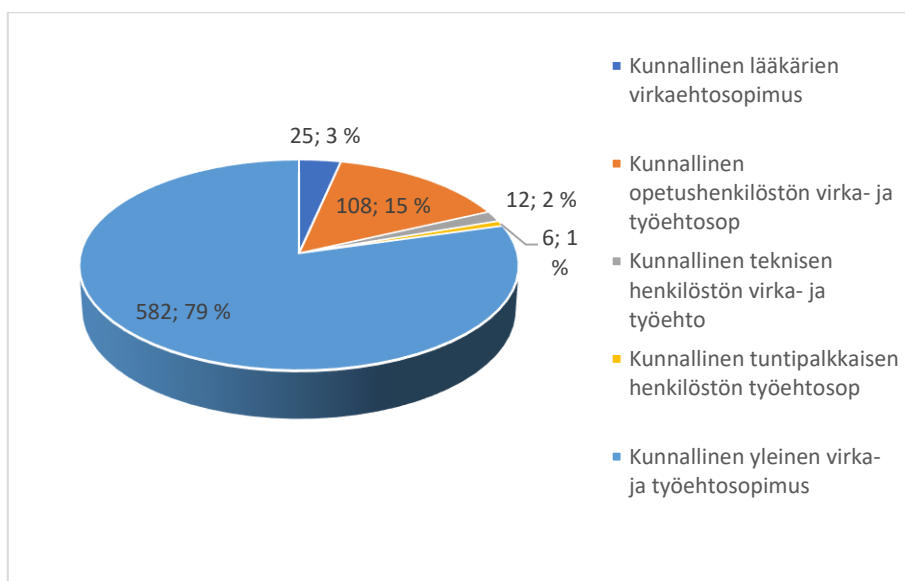
Vuonna 2020 kokoaikaisten osuus henkilöstöstä oli 76% (vuonna 2019 77 %) ja osa-aikaisten osuus 24% (vuonna 2019 23 %) (kuvio 4). Osa-aikaeläkeläisiä oli 2 henkilöä.

Kuntatyönantajien mukaan osa-aikaisuudet lisääntyvät jatkossa työurien pidentymisen myötä. Valtakunnallisesti vuonna 2019 kokoaikaisia on ollut 86 % ja osa-aikaisia 13,7 %. (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 ja osa-aikaisten suhteellinen osuus

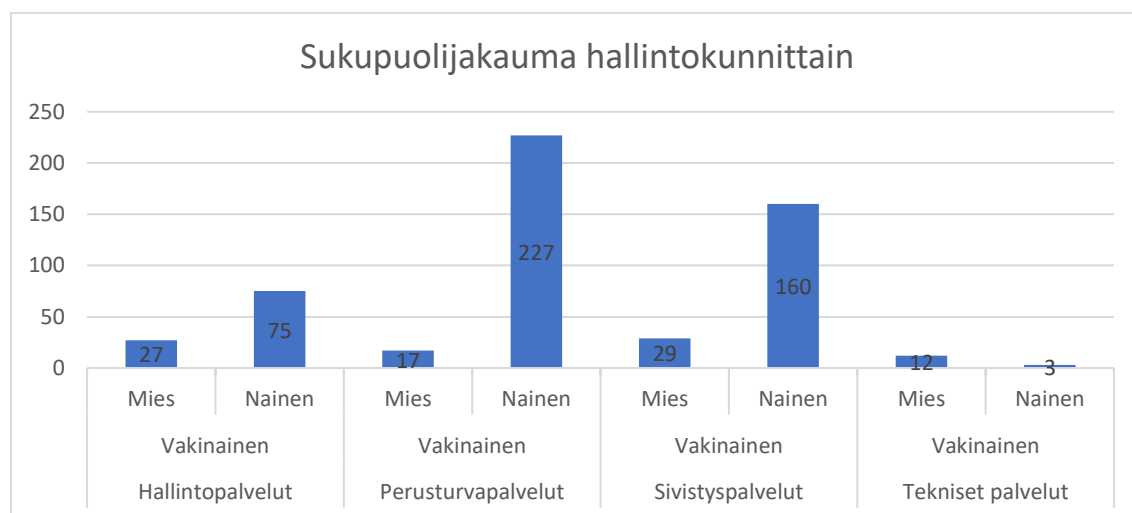
Henkilöstöstä 79 % kuuluu Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin (kuvio 5). Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluu 15 %. Lääkärisopimuksen ja Teknisten sopimuksen piiriin kuuluu vain pieni osa työntekijöistä.



Kuvio 5: Henkilöstö sopimusaloitain

2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne

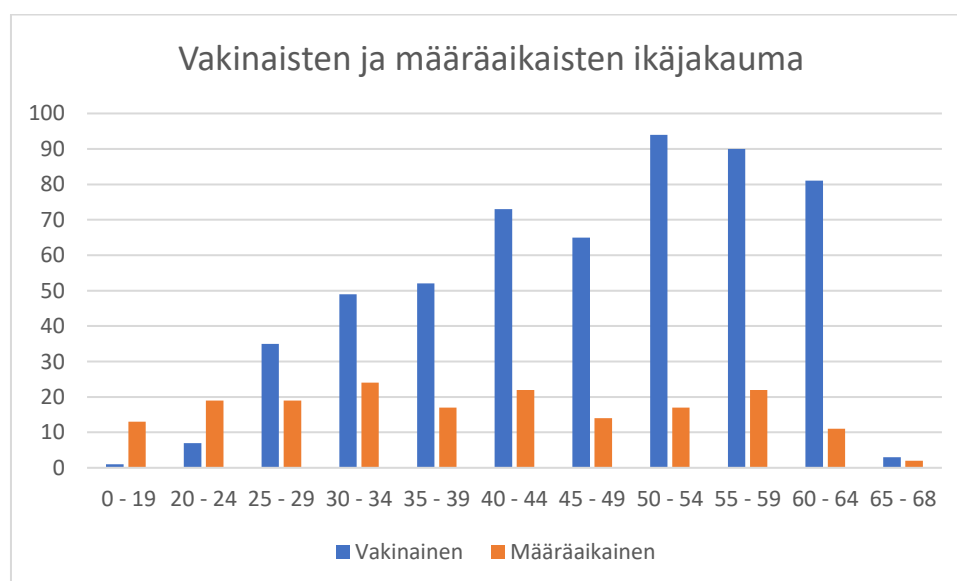
Kaupungin henkilöstö on naisvaltaista, vakituisesta henkilöstöstä naisia oli 84 % (kuvio 6). Muutosta vuoteen 2019 ei ole. Naisvaltaisimpia aloja ovat sosiaali- ja terveystoimi sekä sivistyspalvelut. Koko Suomessa vuonna 2018 kunta-alalla työskentelevästä henkilöstöstä naisten osuus on 80 % (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>).



Kuvio 6: Sukupuolijakauma hallintokunnittain.

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

Haapaveden kaupungin koko henkilöstön keski-ikä on 45,4 vuotta (vuonna 2019 44,78) vuotta ja vakinaisen henkilöstön keski-ikä 47,3 vuotta (vuonna 2019 47,3 vuotta). Koko Suomen kunta-alalla työskentelevien keski-ikä vuonna 2019 oli 45,7 (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/ika>).



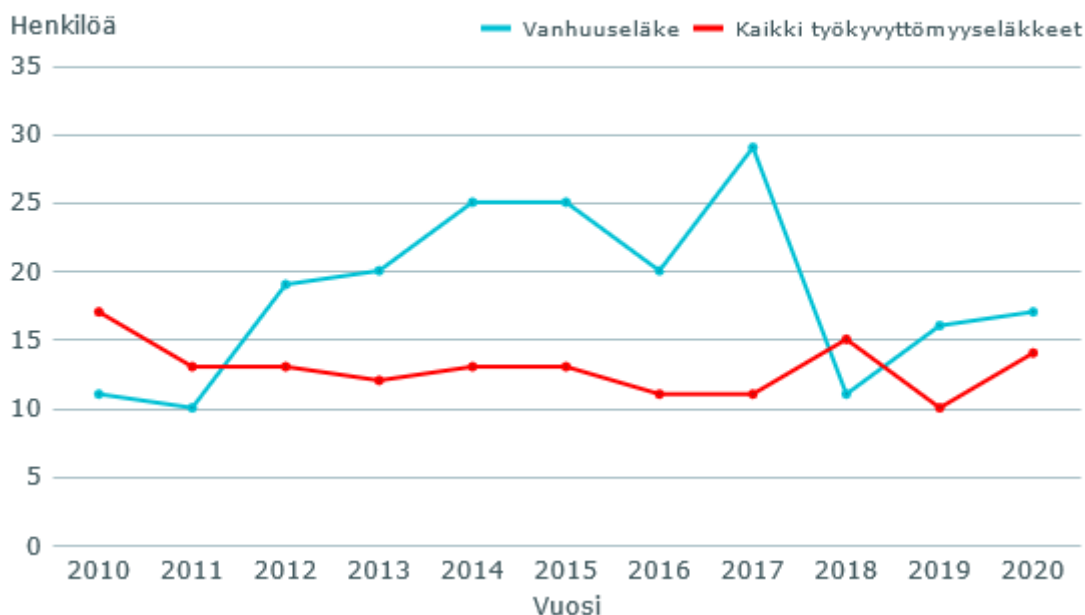
Kuvio 7: Vakinaisten ja määräaikaisten ikäjakauma.

2.3 Eläkkeelle siirtyminen

Kuntatyöntekijien mukaan yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. KEVA:n eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2020-2039 noin 60 % työntekijöistä jää eläkkeelle. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/kunta-tyonantajana>.)

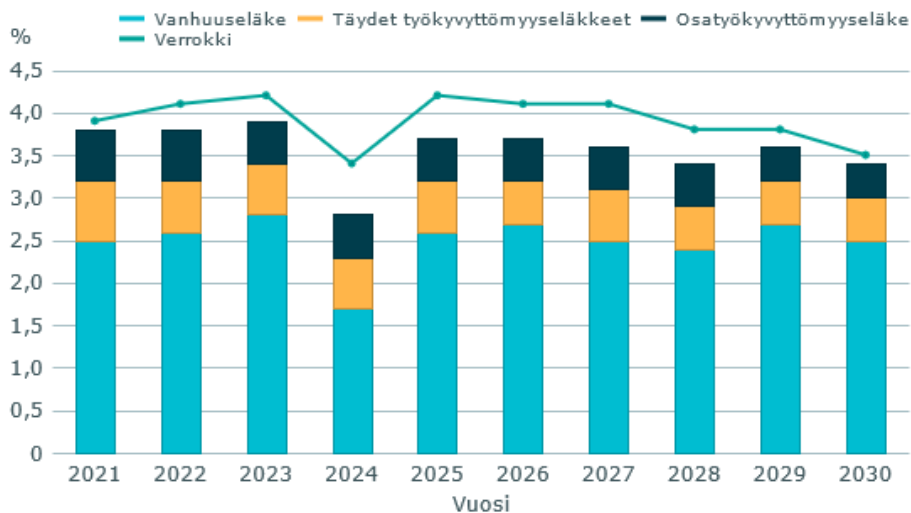
Vuonna 2020 Haapaveden kaupungilta jäi eläkkeelle yhteensä 31 työntekijää, vuonna 2019 eläköityi 26 työntekijää. Eläkkeelle jäävien keski-ikä oli keskimäärin 61,2 vuotta (vuonna 2019 keski-ikä oli 61,6 vuotta) (Lähde:Keva/avaintiedot).

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuntien eläkevakuutuksen ennusteiden mukaan Haapaveden kaupungilla eläkkeelle siirtyy keskimäärin 3,5% (n. 26 henkilöä) henkilöstöstä vuodessa seuraavan kymmenen vuoden aikana. Seuraava eläköitymishuippu vuoden 2017 jälkeen asettuu vuoteen 2023, jolloin eläkkeelle jää lähes 28 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrä ennustaa työvoimapulaa joillekin alueille.

Eläköitymisennuste

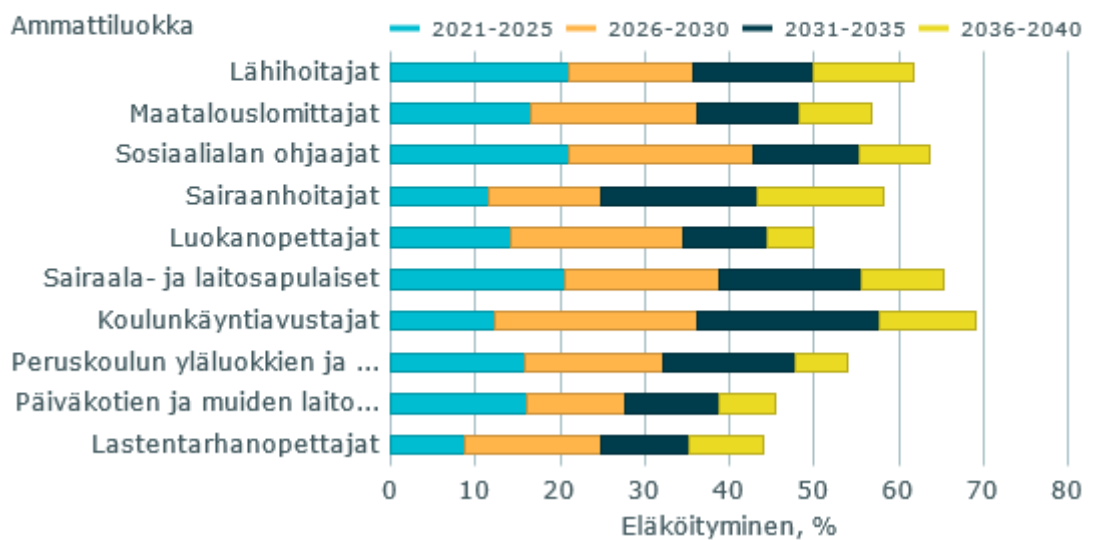


Kuvio 8: Eläköitymisennuste ajalle 2021-2030

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

Vuodesta 2021 eteenpäin eläkkeelle jäävien suurimmat ryhmät löytyvät lähihoitajista, sosiaalialan ohjaajista ja sairaala- ja laitosapulaisista.

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Kuvio 9: Eläköitymisennuste 2021-2040 ammattialoitain.

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 2021-2023).

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. Työllisyysvakuutusrahaston koulutuskorvausta haettiin koulutussuunnitelman mukaisista koulutuspäivistä, joita oli vuonna 2020 yhteensä 242 päivää. Koulutuskorvausta saatiin 4 754,33 euroa

Vuonna 2020 toteutettiin koulutuksia esimiehille mm. digiosaamiseen ja työhyvinvointijohtamiseen liittyen. Yhteistyökumppaneina ovat olleet koulutuskuntayhtymä JEDU, Terveystalo sekä OAMK Positiivisen johtamisen hankkeen kautta. 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 2020 173 työntekijää (vuonna 2020 324 työntekijää) kävi koulutuksessa. Yhteensä koulutuspäiviä oli 447 (Vuonna 2019 993 päivää). Koronapandemian vaikutukset koulutukseen osallistumisessa on selvästi nähtävillä.

4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Vuonna 2020 henkilöstökulujen osuus kaikista toimintakuluista on 49%. Henkilöstökulut olivat vuonna 2020 30,26M€ kun vuonna 2019 ne olivat 30,20 M. Henkilöstökulujen kasvu n. 62 000 euroa. Vuonna 2020 palkkoja korotettiin yleiskorotuksella 1,22% 1.8.2020 alkaen.

Henkilöstöllä oli vuonna 2020 edelleen mahdollisuus hakea maksimissaan 10 palkatonta päivää, josta hän on saanut kaksi palkallista lisälomapäivää (1palkallinen päivä/5 palkatonta päivää). Henkilöstöjärjestelmän (Monet Tieto) mukaan vuonna 2020 palkattomia päiviä on pidetty 613 päivää (vuonna 2019 730 päivää. Ehtona on ollut se, että palkaton työ/virkavapaa on sopinut työnantajalle ja työt ovat tulleet tehtyä, eikä vapaasta ole aiheutunut työnantajalle lisäkustannuksia.

5. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

Vuonna 2020 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 ja mielen virkeyteen.

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

Haapaveden kaupunki kannustaa ja aktivoi työntekijöitä liikkumaan. Tyky-toimintaa lähdettiin kehittämään ottamalla käyttöön Smartum liikunta- ja kulttuurisaldo alkuvuodesta 2020. Tämä hyväksyttiin yhteistyötoimikunnassa vuoden 2019 puolella. Työpaikkojen tyky-toimintaa tuettiin myös työyksiköittäin järjestetyillä virkistyspäivillä. Lisäksi on otettu käyttöön BREAKPro -taukoliikuntasovellus.

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

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 2020 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 ikääntyminen, työssä jaksaminen, työergonomia sekä vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymisen tukeminen.

Erityisinä haasteina ovat vuonna 2020 olleet työssä tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset ja tästä nousevat muutosjohtajuuden tarpeet ja esimiestyön haasteet. Henkiset työpaineet ovat kasvaneet. Lisäksi raskaissa työtehtävissä toimivilla

ikäntyneillä 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 2020 kokonaiskustannukset olivat yhteensä 368 006,37 euroa, joka on n. 36 000 euroa vähemmän kuin vuonna 2019.

Työterveyshuollon Kelalta haettavat kustannukset olivat vuonna 2020 korvausluokka I:ssä 219 101,56 euroa (236 980,70 euroa vuonna 2019) ja korvausluokka II:ssä 124 699,83 euroa (167 102,42 euroa vuonna 2019). Yhteensä korvauksia Kelalta haetaan 343 801,39 euron (404 083,12 euron vuonna 2019) kustannuksille.

Vuoteen 2019 verrattuna työterveyshuollon tukikelpoiset kustannukset ovat vuonna 2020 laskeneet 60 281,73 euroa.

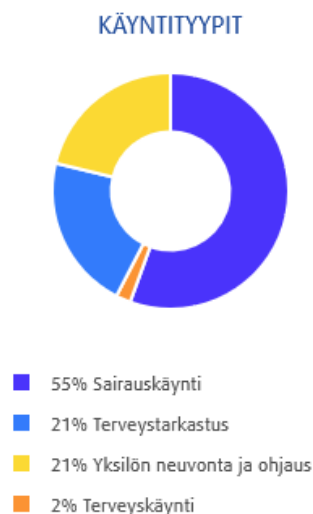
Korvausluokkien välinen suhde on tärkeä tunnusluku. Se kertoo ennaltaehkäisevän toiminnan (korvausluokka I) suhteen reaktiiviseen toimintaan (korvausluokka II), jossa hoidetaan jo olemassa olevaa sairautta. Ennaltaehkäisyn suhde tulisi työterveyshuollossa olla sairaanhoitoa suurempi. Haapaveden kaupungissa 63% kustannuksista on ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia.

Työterveyshuollon kustannus työntekijää kohden vuonna 2020 oli 477€/henkilö (vuonna 2018 594€/henkilö, vuonna 2019 599€/henkilö).

5.3 Terveysperusteiset poissaolot

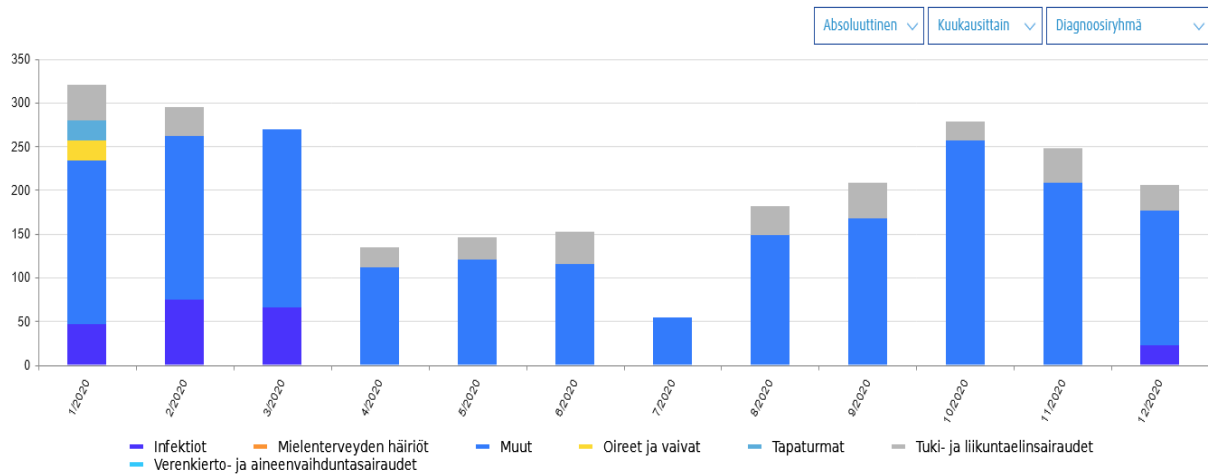
Työterveyshuollon käyntejä oli vuonna 2020 kaikkiaan 2450 (vuonna 2019 3111 käyntiä). Työntekijää kohti laskettuna käyntejä oli 3,2 (vuonna 2019 4,3 käyntiä).

Suurin osa henkilöstön käynneistä työterveyshuollossa (kuvio 11) on sairauskäyntejä.



Kuvio 10: Työterveyshuollon käyntityypit 2020.

KÄYNTIMÄÄRÄT 1/2020 - 12/2020



Kuvio 11: Työterveyshuollon käyntimäärät vuonna 2020.

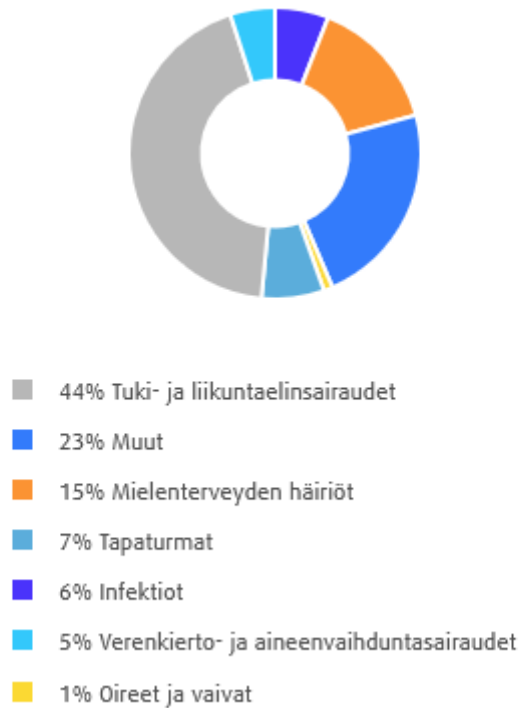
Sairauspoissaolojen määrää käytetään henkilöstön tilaa kuvaavana mittarina. Henkilöstön sairauspoissaoloprosentti ja sairauspäivien määrä kuvaavat henkilöstön sairastavuutta yleisellä tasolla. Pohdittaessa sairastelun mahdollista yhteyttä työhön täytyy johtopäätösten tekemisen tueksi kiinnittää huomiota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

Työterveyshuollon tietojärjestelmän mukaisesti sairauspäiviä oli vuonna 2020 yhteensä 10 605, joka on 3 487 päivää vähemmän kuin vuonna 2019 (14 092). Määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta jopa 25% .

54% henkilöstöstä on ollut terveenä vuoden 2020 aikana. Vuonna 2019 terveysprosentti oli 36. Tämä suhdeluku kertoo, mikä osuus henkilöstöstä on pysynyt viimeisen 12:n kuukauden aikana terveenä ilman sairauspoissaoloja. Terveenä pysyneiden työntekijöiden määrä on siis Haapavedellä noussut viime vuonna.

Kuviosta 13 näkyvät työterveyshuollon käyntien syyt. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat suurin ryhmä ja se korreloi henkilöstön keski-ikänsä kanssa.

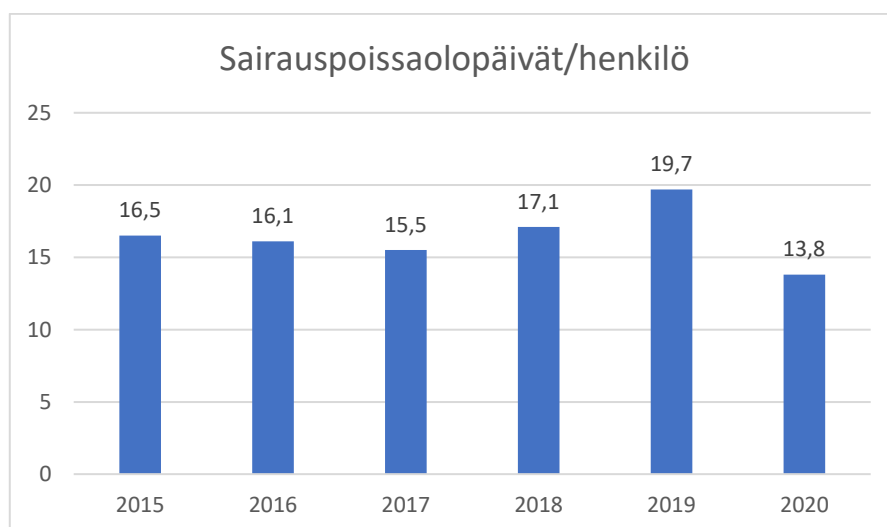
SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN



Kuvio 12: Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin, 2019

Työterveyshuollon raporttien mukaan Tules-vaivat ovat lisääntyneet ja mielenterveyden ongelmat ovat prosentuaalisesti vähentyneet. Sairauspoissaoloista 30 % muodostui yli 90 päivää kestävästä sairauslomasta.

Vuonna 2020 sairauspäiviä työntekijää kohden oli 13,8 päivää (Vuonna 2018 19,7 päivää ja vuonna 2018 17,1 päivää/työntekijä). Kuvio 14 kertoo sairauspäivien/työntekijä kehityksen viimeisenä kolmena vuotena.



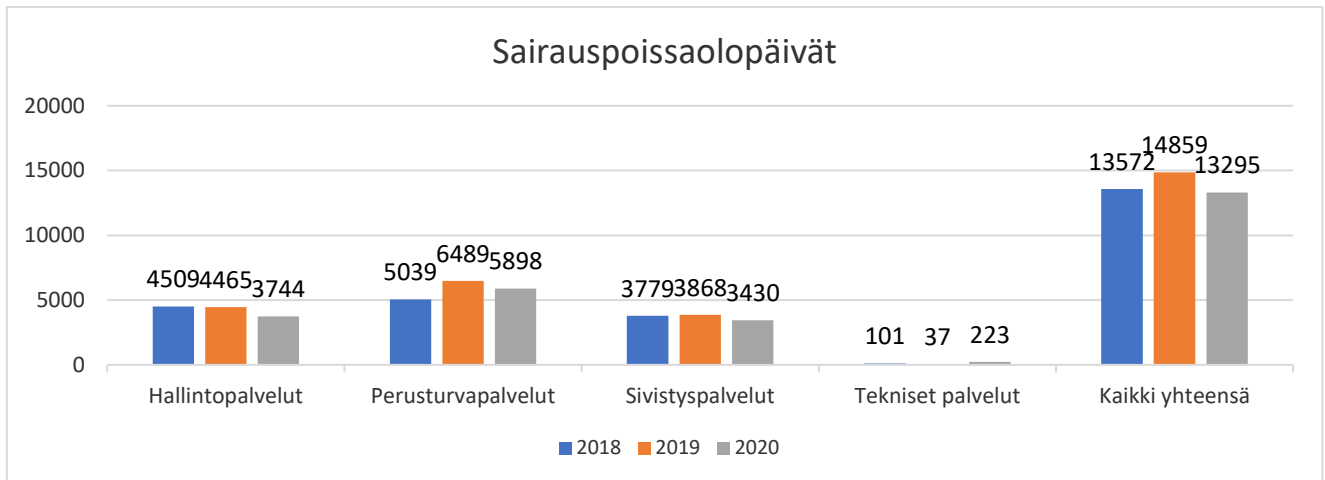
Kuvio 13: Sairauspoissaolopäiviä työntekijää kohden vuosina 2015-2020.

Lähde: Työterveyshuollon henkilöstöjärjestelmä

Työterveyden tuottaman sairauspoissaolotiedon lisäksi päätettiin ottaa vertailuun myös oman Personec henkilöstöjärjestelmämme tuottama vertailutieto, joka ottaa

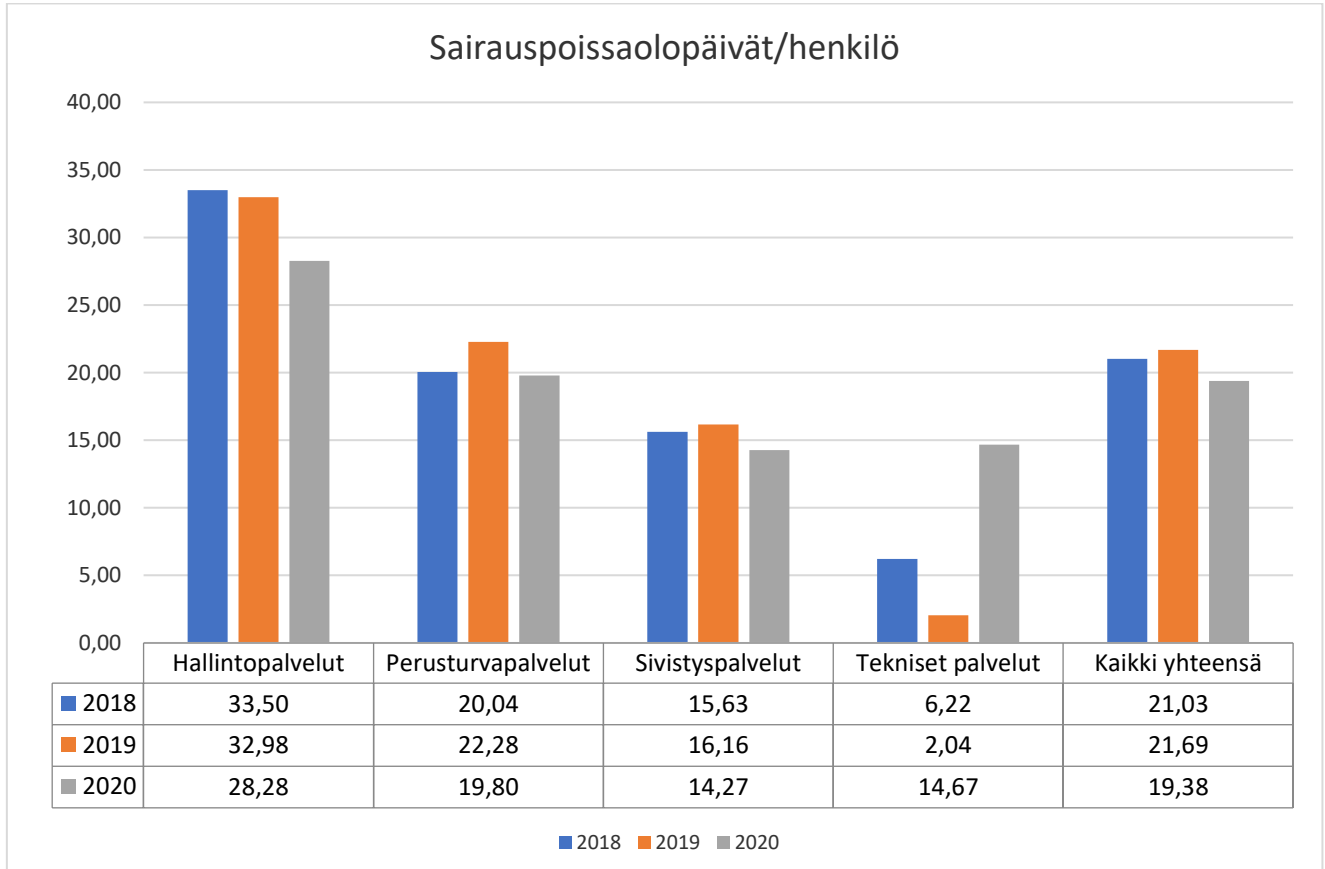
huomioon kaikki terveysperusteiset poissaolot vuoden aikana. Järjestelmä on ollut käytössä Haapaveden kaupungilla syyskuusta 2017 lähtien. Tässä tarkastelussa ovat kaikki terveysperusteiset poissaolot ja tarkasteluun on otettu takautuvasti myös vuoden 2018 vastaava tilasto. Tunnuslukujen laskennassa on käytetty kuntaliiton ja kuntatyönantajien ohjeita henkilöstötilinpäätöksen tunnuslukujen laskennassa.

Lyhyitä alle 4 pvä:n sairauspoissaoloja oli yhteensä 1896 päivää.



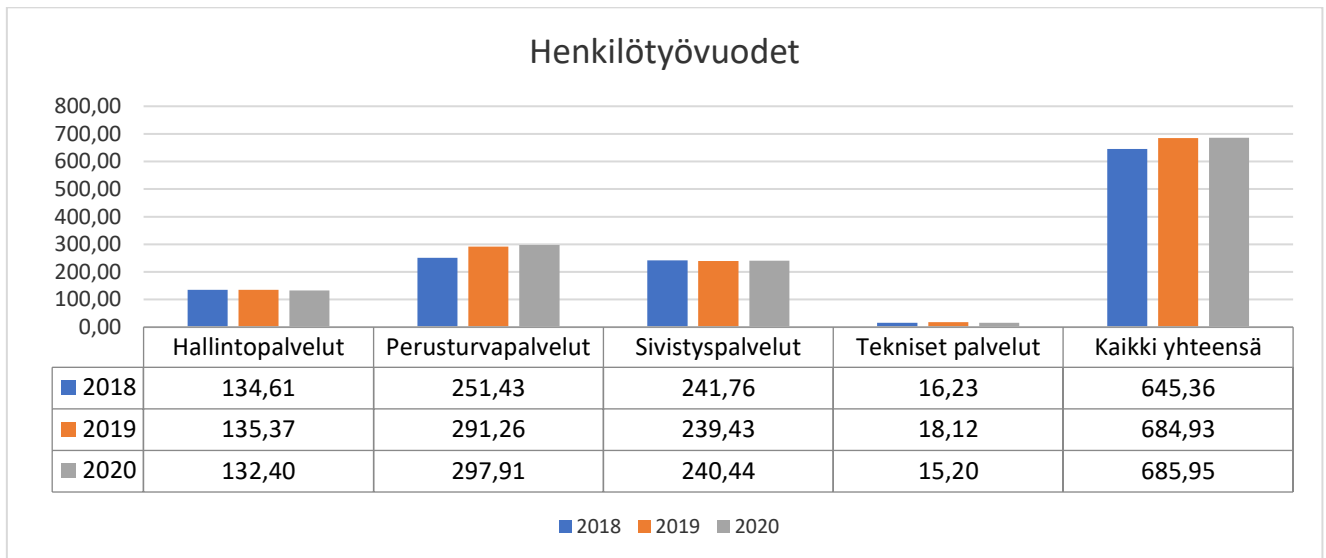
Kuvio 14: Haapaveden kaupungin kaikki terveysperustaiset poissaolot vuonna 2018-2020

Lähde: Personec, henkilöstöjärjestelmä.



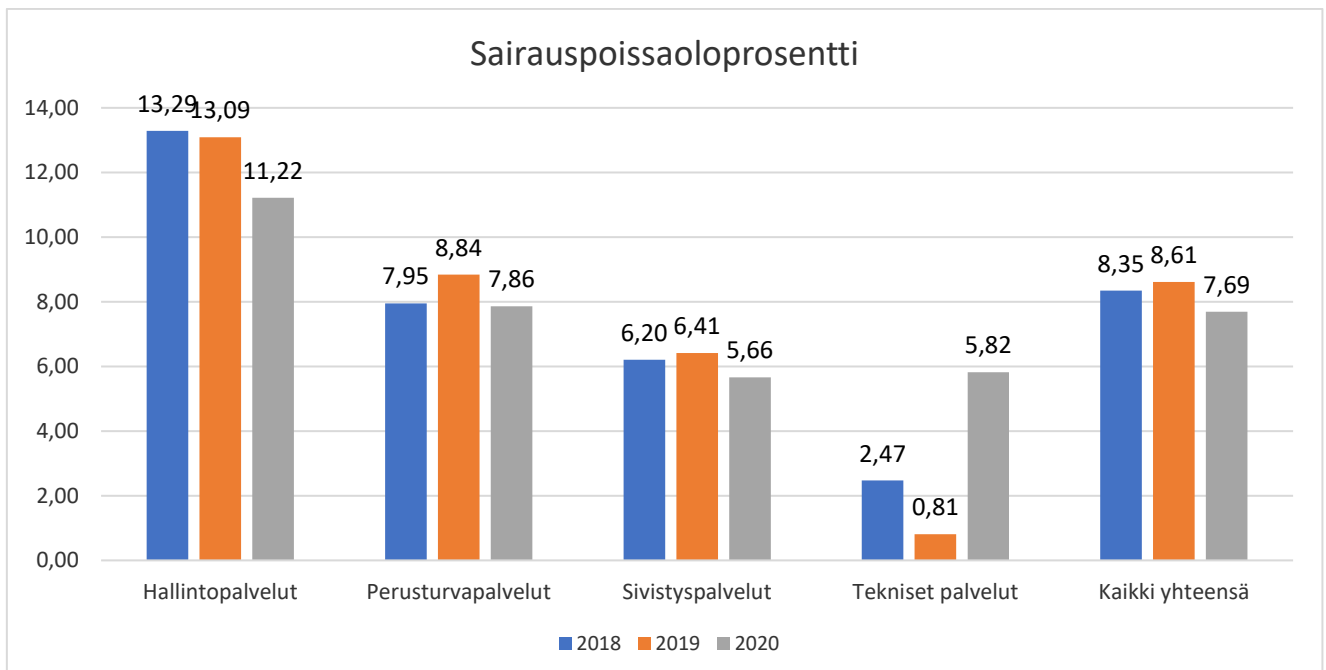
Kuvio 15: Haapaveden kaupungin kaikki terveysperustaiset poissaolot/henkilö ajalla 2018-2020

Lähde: Personec, henkilöstöjärjestelmä. Lasketatapa on sairauspoissaolopäivät/henkilötyövuosi.

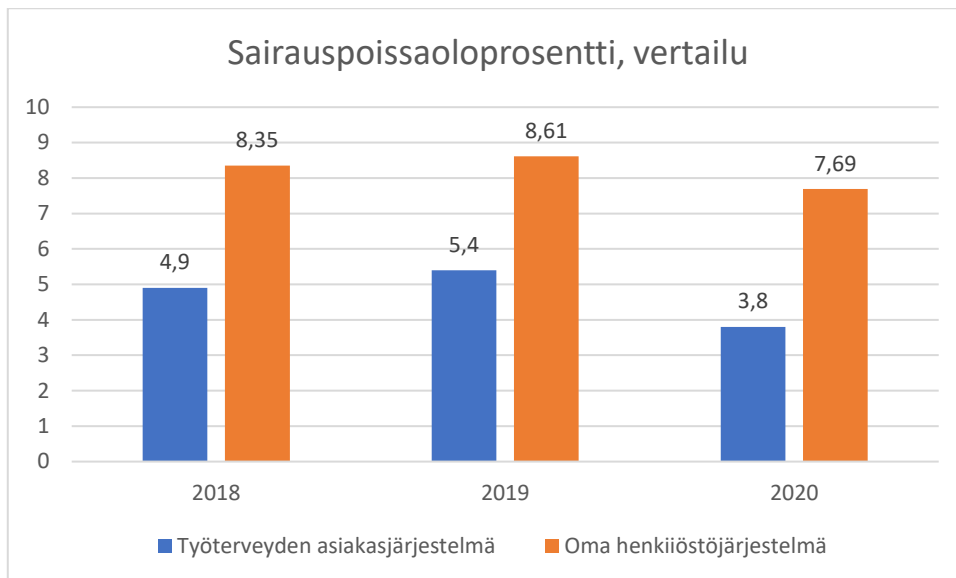


Kuvio 16: Haapaveden kaupungin henkilötyövuodet. Lähde: Personec, henkilöstöjärjestelmä.

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.



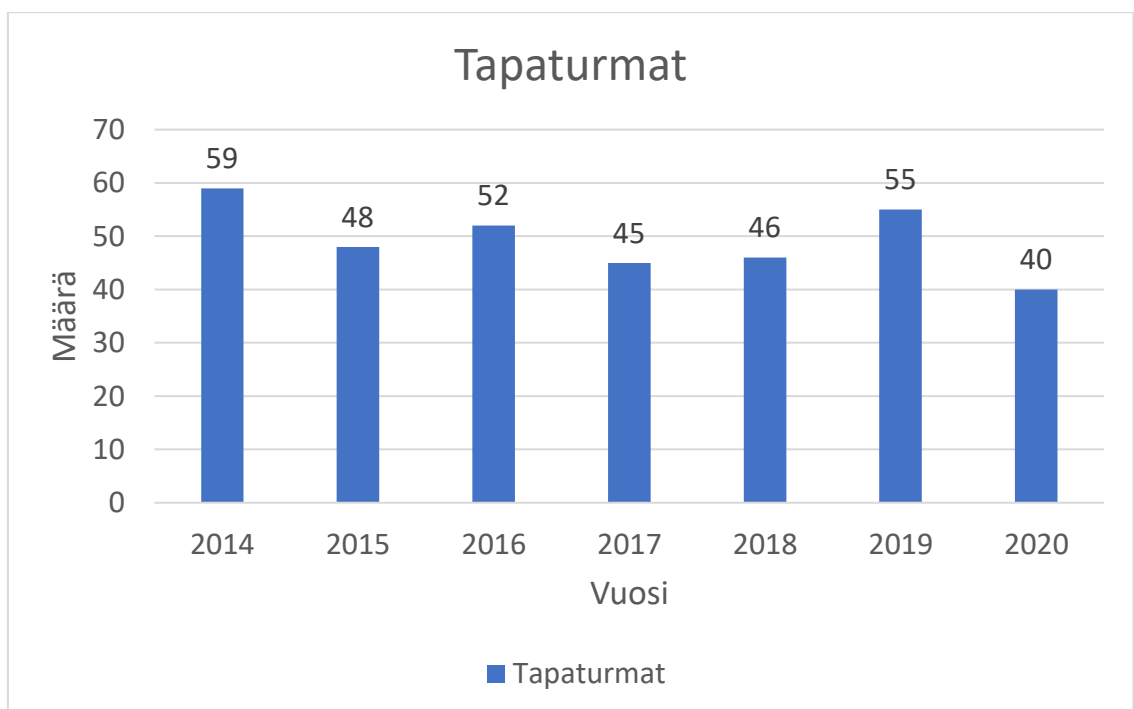
Kuvio 17: Haapaveden kaupungin sairauspoissaoloprosentti vuosina 2018-2020. Lähde: Personec, henkilöstöjärjestelmä.



Kuvio 18: Sairauspoissaoloprosentti, vertailu vuosina 2018-2020.

Lähde: Työterveyden asiakasjärjestelmä ja Personec, henkilöstöjärjestelmä.

Vakuutusyhtiö OP:n vahinko- ja korvaustilaston mukaan tapaturmia oli vuonna 2020 kaikkiaan 40 kappaletta. Tapaturmista 6 kappaletta on sattunut työmatkalla. Vuonna 2019 tapaturmia oli yhteensä 55 kpl.



Kuvio 19: Tapaturmien määrä vuosina 2014-2020.

Yhteenvedona voidaan todeta, että sairauspoissaolot ovat vähentyneet, terveysprosentti on parantunut ja kustannukset pienentyneet. Tapaturmien määrä on vähentynyt. Haapaveden kaupunki yhdessä työterveyshuollon kanssa on erityisesti panostanut vuoden 2020 suunnitelmassa ennaltaehkäisevään toimintaan. Varhaiseen tukeen on syytä kiinnittää jatkossakin erityistä huomiota, jotta voidaan tukea työssäjaksamista ja myös estää kalliimmat kustannukset

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

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 2020 puheenjohtajana oli työnantajan edustaja. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2020 aikana 8 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 yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja samaan aikaan tulivat voimaan myös muutokset lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014). Muutosten myötä viranomaisella sekä työnantajalla, jolla on palveluksessa säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla kaikkia syrjintäperusteita koskeva suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma). Aiemmin viranomaisille oli säädetty velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma ainoastaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

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.