



HAAPAVEDEN KAUPUNKI
HENKILÖSTÖKERTOMUS
2021

Kaupunginhallitus 28.3.2022

SISÄLLYS

1.	HENKILÖSTÖHALLINNON KATSAUS	3
2.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	5
2.1	Henkilöstön määrä ja rakenne	5
2.2	Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne	9
2.3	Eläkkeelle siirtyminen	10
3.	HENKILÖSTÖN OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN	12
4.	PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	13
5.	TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI	13
5.1	Työsuojelutoiminta	13
5.2	Työterveyshuollon kustannukset	14
5.3	Terveysperusteiset poissaolot	15
6.	YHTEISTOIMINTA	20
7.	TASA-ARVOTYÖ	20

1. HENKILÖSTÖHALLINNON KATSAUS

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT ovat vuonna 2021 antaneet kunnille uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Suosituksen mukaan Kuntien ja kuntayhtymien henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakkoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Suosituksessa henkilökertomuksen laadintaan näkökulmia tuodaan esiin neljästä eri aihealueesta: osaaminen ja uudistuminen, työhyvinvoinnin johtaminen, johtaminen ja esihenkilötyö sekä tuottavuus ja tuloksellisuus. Kuntien välistä vertailua ja tietojohdamista tukemaan on yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivä. Näitä mittareita tukemaan kunta voi johtaa omasta strategiastaan lisää mittareita.

Vuosittainen henkilöstökertomus toimii työvälineenä edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Henkilöstöraportti antaa tietoa ja luo kokonaiskuvaa henkilöstön tilasta sekä ohjaa johtamista ja auttaa kohdistamaan toimia oikeaan suuntaan. Henkilöstöraportin tiedot on koottu palkka- ja kirjanpito-ohjelmista (raportinajopäivä 31.12.2021) sekä Kuntien Eläkevakuutuksen, vakuutusyhtiön ja työterveyshuollon tuottamista tilastoista.

Haapaveden kaupungin taloustilanne jatkuu haastavana. Vuoden 2023 alusta lähtien kuntien palvelurakenne muuttuu oleellisesti uusien hyvinvointialueiden aloittaessa. Esimerkiksi Haapavedellä tämä muutos tarkoittaa n. 40% vähennystä kaupungin henkilöstömäärässä. Tämän lisäksi lomatoimen paikallisyksikkörakenne tulee muuttumaan ja lomatoimen henkilöstö siirtyy toiselle työnantajalle. Vuoden 2022 aikana tullaan laatimaan uusi kuntastrategia, jonka suuntaviivoilla kaupunki tulee tarjoamaan palveluja tässä uudessa tilanteessa. Strategian pohjalta myös henkilöstökertomus kehittyy uuden suosituksen suuntaan.

Koronapandemian vaikutukset henkilöstöön ovat olleet nähtävissä koko vuoden ajan. Toimintoja/palveluja ei ole enää keskeytetty edellisen vuoden tapaan mutta alueellisten rajoitusten toimeenpanolla on ollut merkitystä tarjottaviin palveluihin. Yhteistoiminnassa käsitellyt henkilöstöprosessit ovat liittyneet tuleviin hyvinvointialue- ja lomatoimen muutoksiin. Koronapandemian vuoksi esim. yhteistoimintaneuvotteluihin ei ollut tarvetta.

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 2021 vietiin läpi työhyvinvointijohtamisen koulutusta yhteistyössä naapurikuntien kanssa sekä positiivisen johtamisen koulutusta.

Vuoden 2021 talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut on hankittu sopimuksen mukaisesti Monetra Oy:lta. Järjestelmien yhteensopivuutta ja toimintaprosesseja kehitetään edelleen.

Haapaveden kaupungin työntekijämäärä vuoden 2021 päättyessä oli 746 (733 henkilöä vuonna 2020) henkilöä.

Taloushaasteet, rakennemuutokset ja vallitseva koronatilanne tuo huolen henkilöstön jaksamisesta. Joillakin aloilla on nähtävillä selvää työvoimapulaa. Sairauspoissaoloissa on nähtävissä nousua verrattuna vuoteen 2020. Edelleen toiminnallisesti on erityisesti kiinnitetty huomiota varhaiseen tukeen ja mahdollistettu työnohjausprosesseja niin ryhmille kuin yksilötyönä. Työterveysyhteisö on pystynyt resursseillaan vastaamaan tähän lisääntyvään tarpeeseen ja syvemmissä analyysissä tulokset ovat nähtävillä. Henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto suunnittelevat jatkuvasti keinoja henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseksi. Käyttöön on esimerkiksi otettu verkkopohjaisia matalan kynnyksen palveluita. Lisäksi suunnitteilla on muutoksen tukea siirtyvälle henkilöstölle.

Työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2021 edellistä vuotta n. 15% korkeammat jääden kuitenkin vuoden 2019 toteutuneiden kustannusten alle. 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 31.12.2021 henkilöstöjärjestelmämme mukaan yhteensä 746 henkilöä, eli 13 henkilöä enemmän kuin edellisellä vuonna.

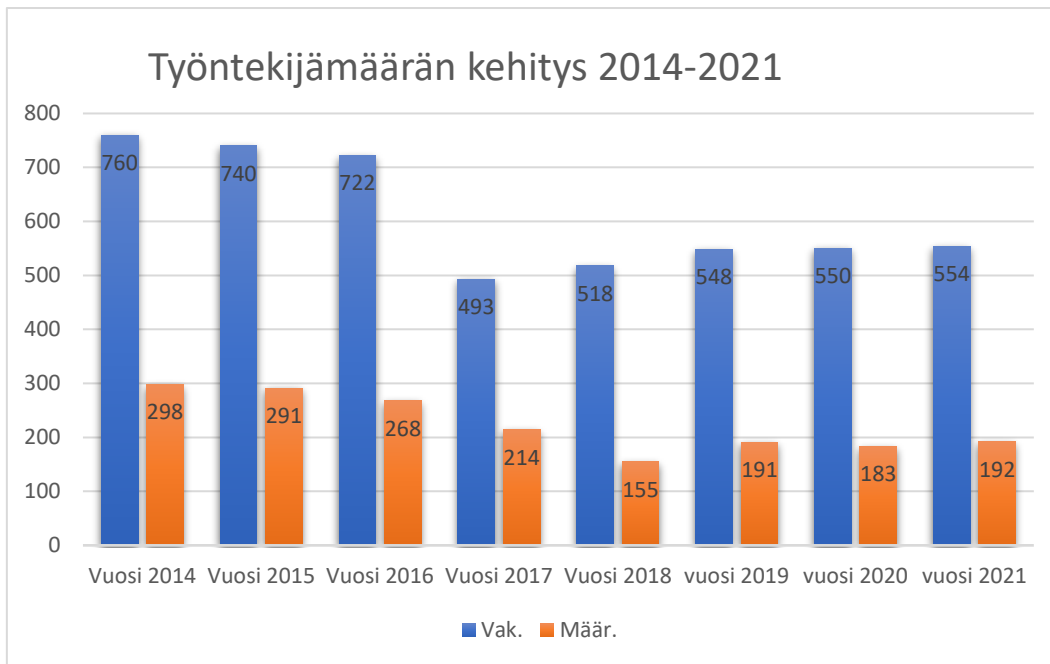
Sarake1	2021	2020	ero
Määräaikainen työsuhteinen	124	115	9
Tilapäinen viranhoitaja		4	-4
Tuntiopettaja	4	3	1
Oppisopimussuhteinen	3		3
Toimeksiantosopimus			0
Työllistetty	4	1	3
Työsuhteisen sijainen	36	37	-1
Vakinainen	554	550	4
Viran väliaikainen hoitaja	21	23	-2
Kaikki yhteensä	746	733	13

Taulukko 1. Haapaveden kaupungin henkilöstö, tilanne 31.12.2021

Summa / Toteutunut htv	
Psluonne-sel	Summa
Määräaikainen työsuhteinen	106,67
Oppisopimussuhteinen	1,49
Tilapäinen viranhoitaja	1,67
Tuntiopettaja	3,20
Työllistetty	0,89
Työsuhteisen sijainen	40,07
Vakinainen	462,02
Viran väliaikainen hoitaja	25,56
Kaikki yhteensä	641,57

Summa / Toteutunut htv	
Org-taso3-sel	Summa
Hallintopalvelut	118,76
Perusturvapalvelut	276,70
Sivistyspalvelut	226,51
Tekniset palvelut	19,19
(tyhjä)	0,44
Kaikki yhteensä	641,60

Taulukko 2. Haapaveden kaupungin henkilöstö, toteutuneet henkilötyövuodet 2021, tilanne 31.12.2021

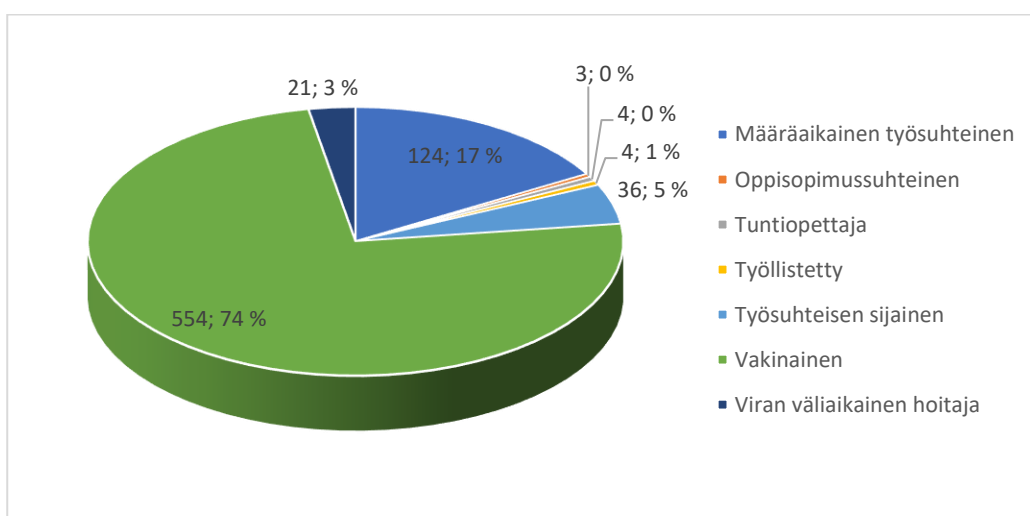


Kuvio 1: Työntekijämäärän kehitys ajalla 2014-2021

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>.)

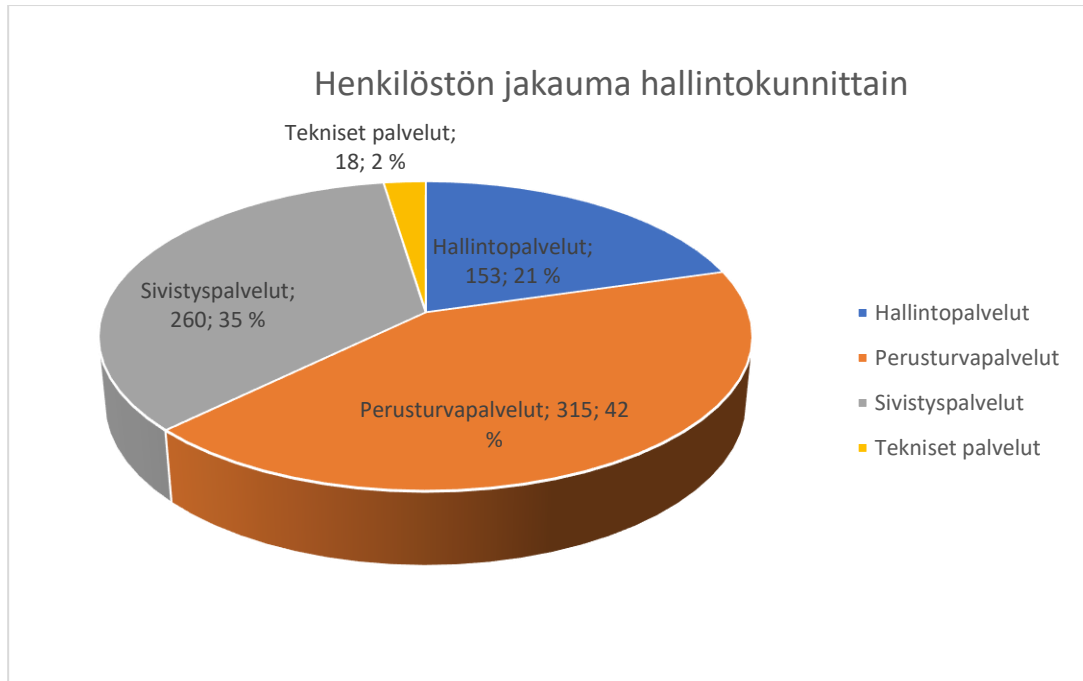
Kuviossa 2 näkyy Haapaveden kaupungin vakinaisten työntekijöiden osuus koko työntekijämäärästä. Haapaveden kaupungilla 74 % oli vakinaisessa työ/virkasuhteessa vuonna 2021. Vuoden 2021 aikana alkoi 43 vakinaista työ/virkasuhdetta ja päättyi 41 työ/virkasuhdetta (vaihtuvuus). Erilaisia määräaikaisuuksia oli 26 % työsuhteista.

Vuonna 2020 Kuntatyönantajien tilaston mukaan vakinaisia työntekijöitä oli 77 % koko henkilöstöstä. Haapaveden kaupungilla jäädään hieman alle keskiarvon vakinaisten työntekijöiden osuudessa.



Kuvio 2: Vakinaisten ja määräaikaisten osuudet kaupungin työntekijöissä.

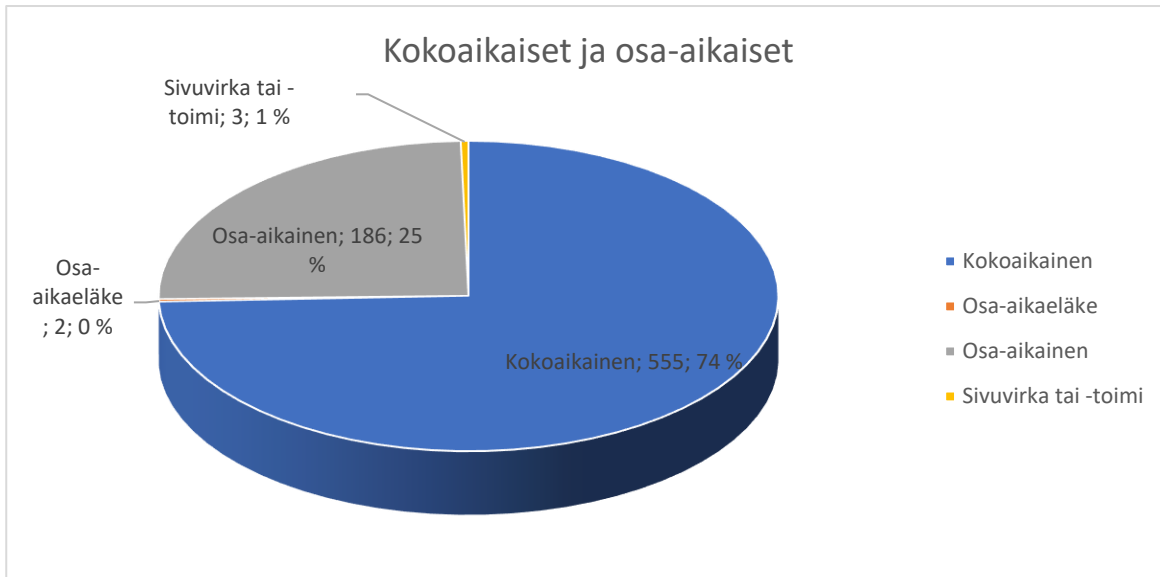
Henkilöstöltään suurimmat tehtäväalueet ovat vuonna 2021 olleet perusturvapalvelut ja sivistyspalvelut (kuvio 3). Hallintopalveluihin kuuluvat hallinnon lisäksi ruoka- ja puhdistuspalvelut (47 työntekijää) ja lomatoimi (82 työntekijää). Perusturvassa työskenteli 42 % (315 työntekijää) koko kaupungin henkilöstöstä, sivistyspalveluissa 35 % (260 työntekijää) ja hallinnossa 21 % (153 työntekijää). Teknisessä toimessa työskenteli 18 työntekijää. Luvut elävät kuukausittain riippuen esim. määräaikaisten työntekijöiden osuudesta.



Kuvio 3: Henkilöstön jakauma hallintokunnittain

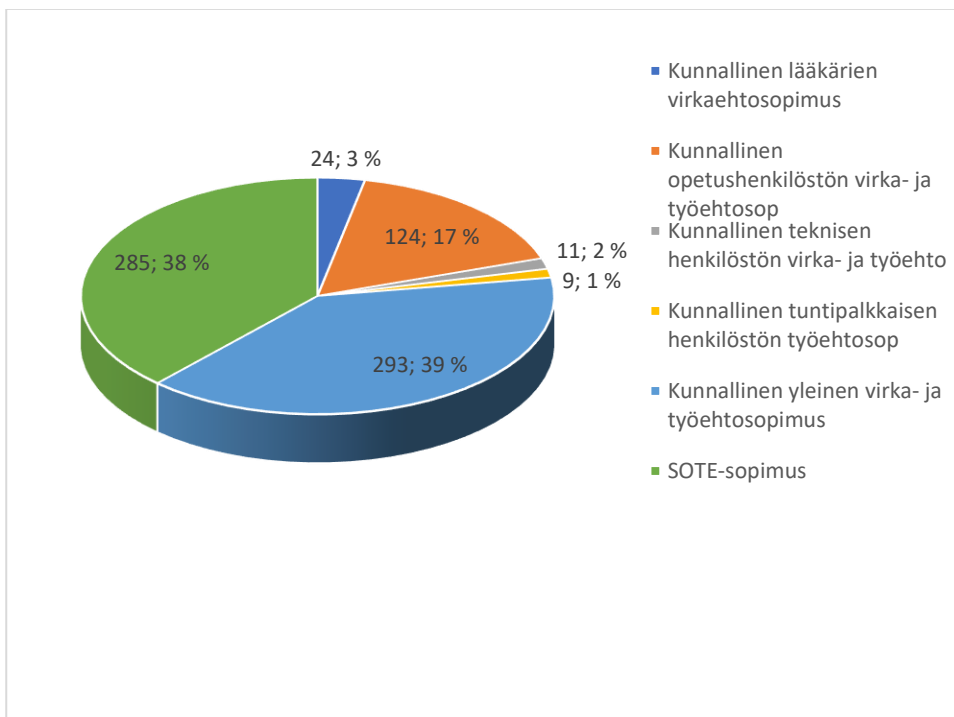
Vuonna 2021 kokoaikaisten osuus henkilöstöstä oli 74% (vuonna 2020 76 %) ja osa-aikaisten osuus 25% (vuonna 2020 24 %) (kuvio 4). Osa-aikaeläkeläisiä oli 2 henkilöä.

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

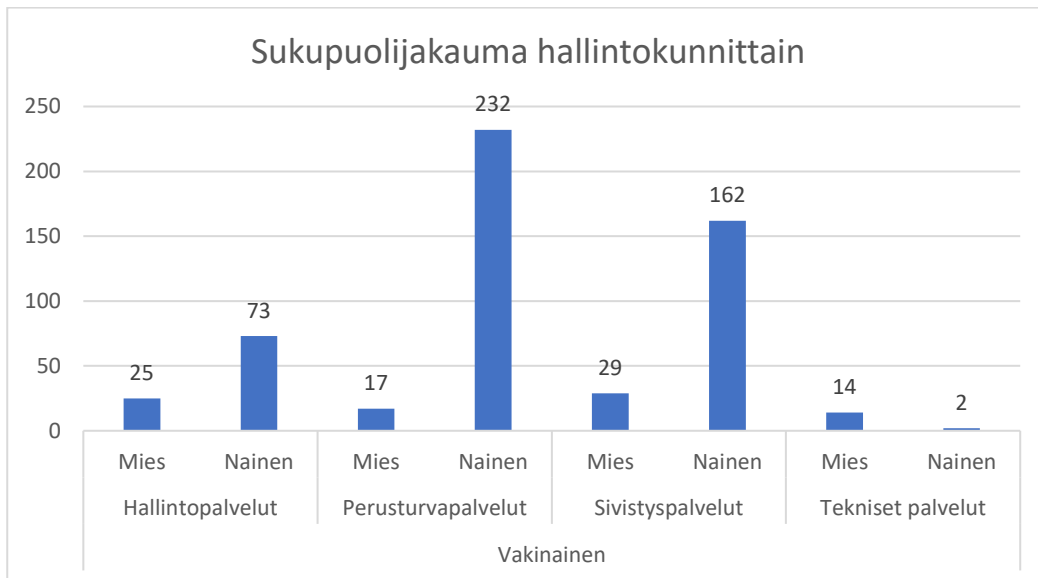
Henkilöstöstä 29 % kuuluu Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin (kuvio 5). 1.9.2021 alkaneeseen SOTE-sopimuksen piiriin kuuluu 38% henkilöstöstä. Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluu 17 %. Lääkärisopimuksen ja Teknisten sopimuksen piiriin kuuluu vain pieni osa työntekijöistä.



Kuvio 5: Henkilöstö sopimusaloittain

2.2 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne

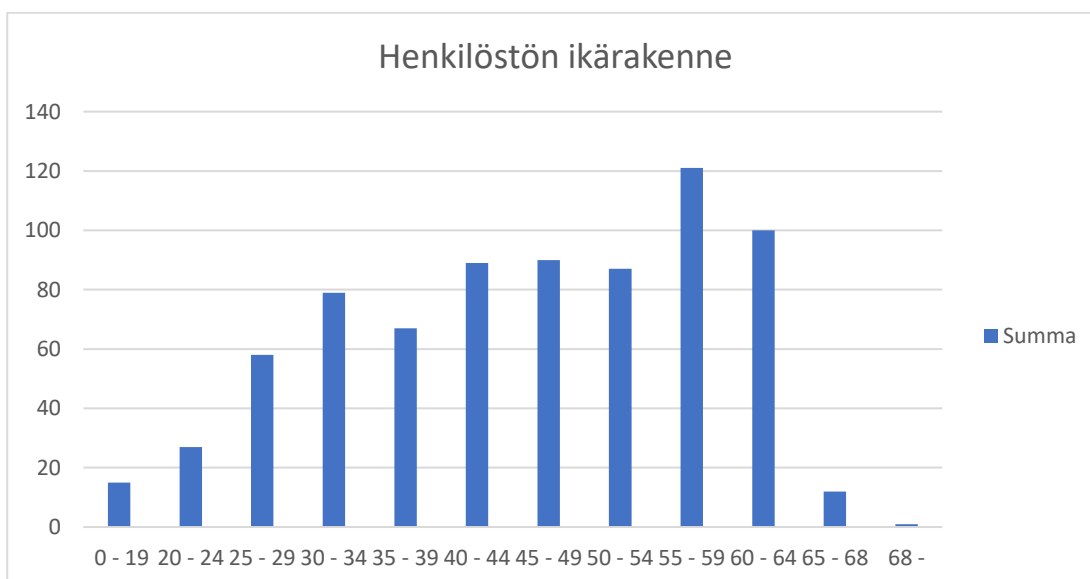
Kaupungin henkilöstö on naisvaltaista, vakituisesta henkilöstöstä naisia oli 82 % (kuvio 6). Muutosta vuoteen 2020 -2%. Naisvaltaisimpia aloja ovat sosiaali- ja terveystyö sekä sivistystyö. Koko Suomessa vuonna 2020 kunta-alalla työskentelevästä henkilöstöstä naisten osuus on 80 % (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>).



Kuvio 6: Sukupuolijakauma hallintokunnittain.

Henkilöstön ikärakenne näkyy kuviosta 7. Kaupungin työntekijöistä suurin osa on 55-59-vuotiaita.

Haapaveden kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 47,6 vuotta (vuonna 2020 47,3). Koko Suomen kunta-alalla työskentelevien keski-ikä vuonna 2020 oli 45,6 (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/ika>).



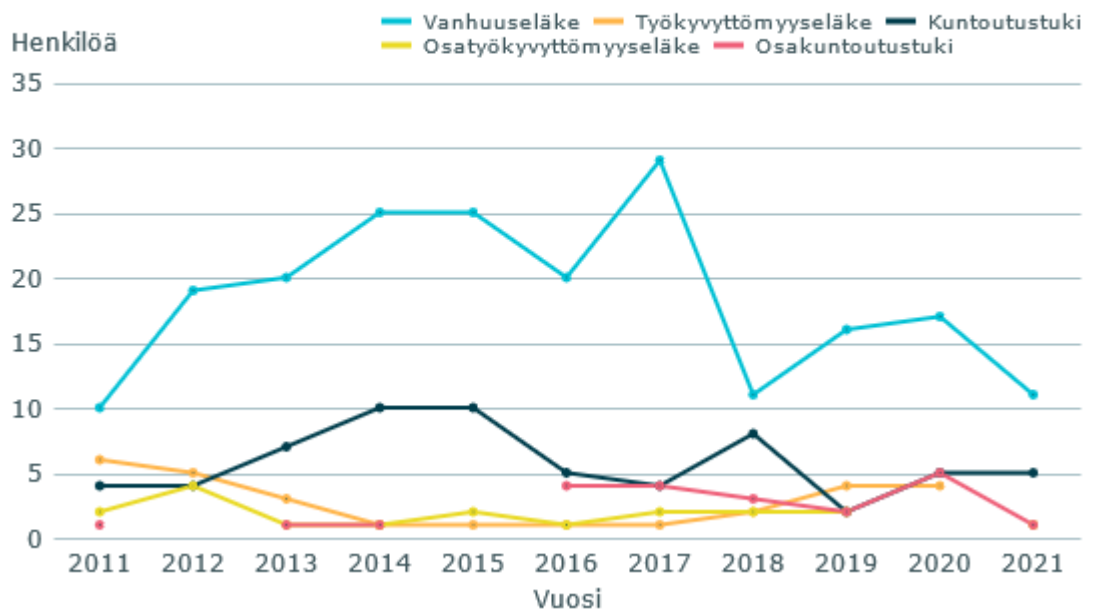
Kuvio 7: Henkilöstön ikärakenne

2.3 Eläkkeelle siirtyminen

Kuntatyönantajien mukaan yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2020–2039 noin 60 prosenttia työntekijöistä jää eläkkeelle. Vuosina 2020–2024 eläkkeelle jää hieman alle viidesosa henkilöstöstä. (<https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/kunta-tyonantajana.>)

Vuonna 2021 Haapaveden kaupungilta jäi eläkkeelle yhteensä 17 työntekijää (sis.kuntoutustuet), vuonna 2020 eläköityi 26 työntekijää. Eläkkeelle jäävien keski-ikä oli keskimäärin 59,2 vuotta (vuonna 2020 keski-ikä oli 61,2 vuotta) (Lähde:Keva/avaintiedot).

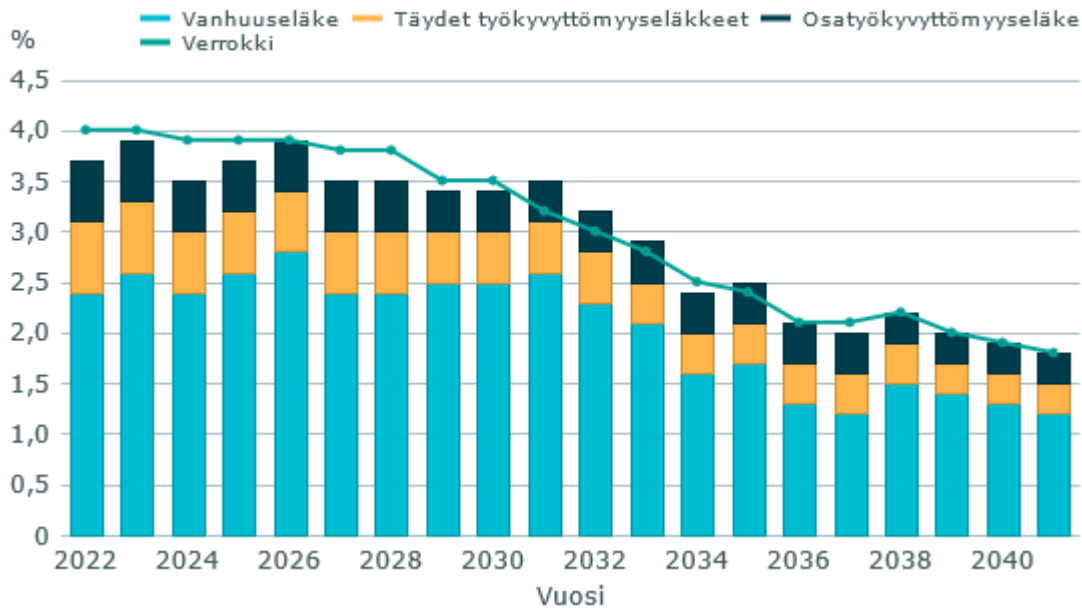
Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuvio 8: 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.

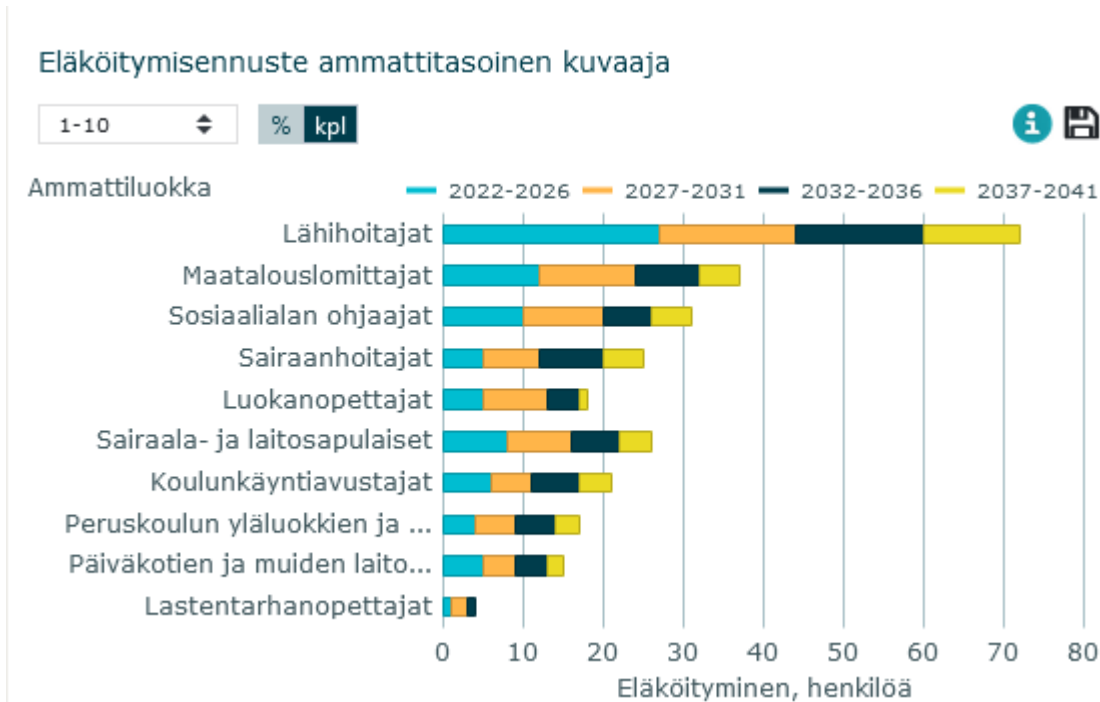
Eläköitymisennuste



Kuvio 9: Eläköitymisennuste ajalle 2022-2044

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, lomatoimesta, sosiaalialan ohjaajista ja hoiva-alan työntekijöistä.



Kuvio 10: Eläköitymisennuste 2022-2041 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 2022-2024).

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 2021. Päivitetty suunnitelma kattaa vuodet 2021-2022. 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 2021 toteutettiin koulutuksia esimiehille työhyvinvointijohtamiseen liittyen. Yhteistyökumppaneina ovat olleet työterveysyhteisö Terveystalo, OAMK Positiivisen johtamisen hanke sekä VERVE työelämän kehittämishankeen kautta. Esimiesseminaareja on järjestetty n. parin kuukauden välein ajankohtaisilla teemoilla. Syksystä 2017 lähtien esimiesseminaari on ollut säännöllisesti. Lisäksi henkilöstöä tiedotetaan säännöllisesti syksyllä 2021 alkaneilla verkossa tapahtuvilla henkilöstöinfoilla.

Henkilöstön ammatillinen osaaminen on yksi työhyvinvoinnin osa-alue. Riittävä osaaminen mahdollistaa tuloksellisen työskentelyn ja lisää työn mielekkyyttä sekä työnimua. Vuonna 2021 184 työntekijää (vuonna 2020 183 työntekijää) osallistui koulutukseen. Yhteensä koulutuspäiviä oli 614 (Vuonna 2020 447 päivää).

4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Vuonna 2021 henkilöstökulujen osuus kaikista toimintakuluista on 47%. Henkilöstökulut olivat vuonna 2021 31,96M€ kun vuonna 2020 ne olivat 30,27M€. Henkilöstökulujen kasvu on noin 1,7 miljoonaa euroa.

Vuonna 2021 palkkoja korotettiin yleiskorotuksella 1,00% 1.4.2021 alkaen ja paikallisella järjestelyerällä 0,8% 1.4.2021 alkaen.

Henkilöstöllä oli vuonna 2021 edelleen mahdollisuus hakea maksimissaan 10 palkatonta päivää, josta hän on saanut kaksi palkallista lisälomapäivää (1palkallinen päivä/5 palkatonta päivää). Henkilöstöjärjestelmän (Monet Tieto) mukaan vuonna 2021 palkattomia päiviä on pidetty 509 päivää (vuonna 2020 613 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 2021 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.

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. Vuoden 2022 alusta lähtien Smartumien käyttö laajennettiin koskemaan myös hierontapalvelua ja setelien määrä tuplattiin omavastuun pysyessä samana.

Haapaveden kaupunki järjestää myös kohdennettua Kiila-kuntoutusta. Myös yksilöllistä hakeutumista Kiila-kuntoutukseen kannustetaan. Henkilöstöjaoston päätöksellä kaikki KIILA-kuntoutuksia myönnetään työntekijälle palkallisena kuntoutuksena.

5.1 Työsuojelutoiminta

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

Työsuojelutoimintaa ovat ohjanneet työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki ja kunnallisen alan työsuojelu- ja työympäristösopimus. Voimassa olevan työturvallisuuslain työnantajaan kohdistettu laaja huolehtimisvelvoite työntekijöistään on lisännyt työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen liittyvien asioiden painoarvoa. Työsuojelun toiminta on perinteisten työturvallisuuteen liittyvien 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 työsuojeluvalltuutettua, työterveyshuollon edustaja ja työsuojelutoiminnan koordinoinnista ja työsuojeluyhteistoiminnan ylläpitämisestä ja kehittämisestä vastaava työsuojelupäällikkö.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2021 osana yhteistyötoimikuntaa. Työsuojeluvallit on toteutettu alkuvuodesta 2022.

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. Erytishuomion kohteena ovat työntekijöiden ikääntyminen, työssä jaksaminen, työergonomia sekä vajaakuntoisten työntekijöiden työssä selviytymisen tukeminen.

Erytisinä haasteina ovat vuonna 2021 olleet työssä tapahtuneet ja tapahtuvat muutokset (koronapandemia ja kiihtyvä hyvinvointialuevalmistelu) 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 ja työvoimapulaa. Sinnittely saattaa näkyä pitkinä sairauspoissaoloina.

Työterveyshuollon Kelalta haettavat kustannukset olivat vuonna 2021 korvausluokka I:ssä 269 991,28 (219 101,56 euroa vuonna 2020) ja korvausluokka II:ssä 132 050,67 (124 699,83 euroa vuonna 2019). Yhteensä korvauksia Kelalta haetaan 402 041,95 euron (343 801,39 euron vuonna 2020) kustannuksille.

Vuoteen 2020 verrattuna työterveyshuollon kustannukset tukikelpoisten kustannusten osalta ovat nousseet 58 240,56 euroa. Kustannusten nousua selittää ennaltaehkäisevän työterveyden lisääntyminen (terveystarkastukset, työpaikkakäynnit ja työfysioterapeutin ja työpsykologin asiantuntijapalvelut) sekä sairaanhoidon kustannusten nousu. Kustannukset olivat kokonaisuutena suuremmat kuin vuonna 2020 mutta jäivät silti vuoden 2019 kustannusten alle.

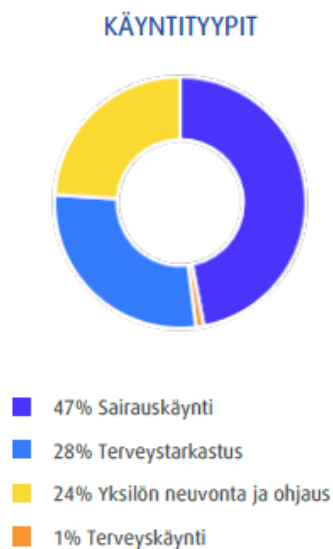
Korvausluokkien välinen suhde on tärkeä tunnusluku. Se kertoo ennaltaehkäisevän toiminnan (korvausluokka I) suhteen reaktiiviseen toimintaan (korvausluokka II), jossa hoidetaan jo olemassa olevaa sairautta. Ennaltaehkäisyn suhde tulisi työterveyshuollossa olla sairaanhoitoa suurempi. Haapaveden kaupungissa 64% kustannuksista on ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia.

Työterveyshuollon kustannus työntekijää kohden vuonna 2021 oli 553 €/henkilö (vuonna 2018 594€/henkilö, vuonna 2019 599€/henkilö, vuonna 2020 477€/henkilö).

5.3 Terveysperusteiset poissaolot

Työterveyshuollon käyntejä oli vuonna 2021 kaikkiaan 2103 kpl (vuonna 2020 2450 kpl). Työntekijää kohti laskettuna käyntejä oli 2,7 vuonna 2020 3,2 käyntiä).

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



Kuvio 11: Työterveyshuollon käyntityypit vuonna 2021.

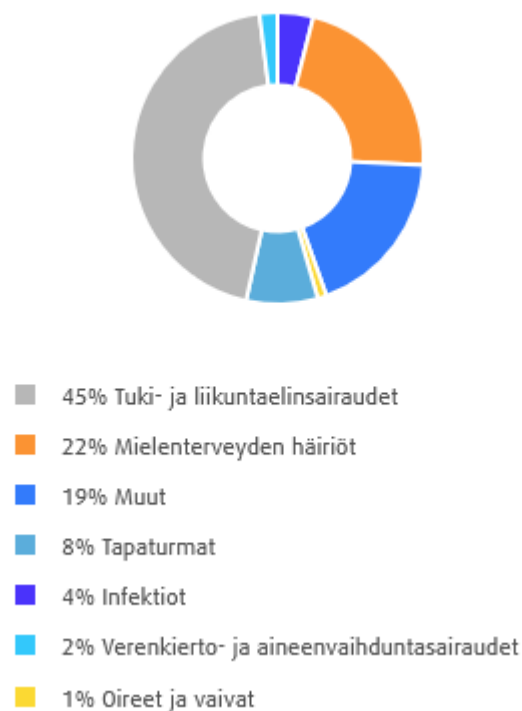
Sairauspoissaolojen määrää käytetään henkilöstön tilaa kuvaavana mittarina. Henkilöstön sairauspoissaoloprosentti ja sairauspäivien määrä kuvaavat henkilöstön sairastavuutta yleisellä tasolla. Pohdittaessa sairastelun mahdollista yhteyttä työhön täytyy johtopäätösten tekemisen tueksi kiinnittää huomiota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

Työterveyshuollon tietojärjestelmän mukaisesti sairauspäiviä oli vuonna 2021 yhteensä 10 538, joka on 988 päivää vähemmän kuin vuonna 2020 (11 526). Määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta 8,6%.

51% henkilöstöstä on ollut terveenä vuoden 2021 aikana. Myös vuoden 2020 terveysprosentti oli 51% . Tämä suhdeluku kertoo, mikä osuus henkilöstöstä on pysynyt viimeisen 12:n kuukauden aikana terveenä ilman sairauspoissaoloja. Terveenä pysyneiden työntekijöiden määrä on siis Haapavedellä pysynyt samana.

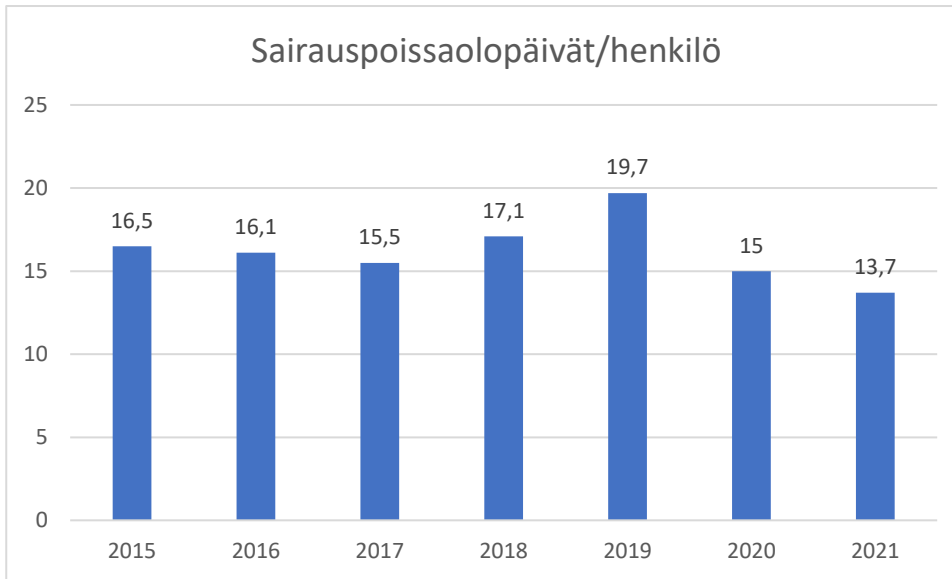
Kuviosta 13 näkyvät työterveyshuollon käyntien syyt. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat suurin ryhmä ja se korreloi henkilöstön keski-ian kanssa.

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN



Kuvio 12: Sairauspoissaolopäivät diagnoosiryhmittäin, 2021

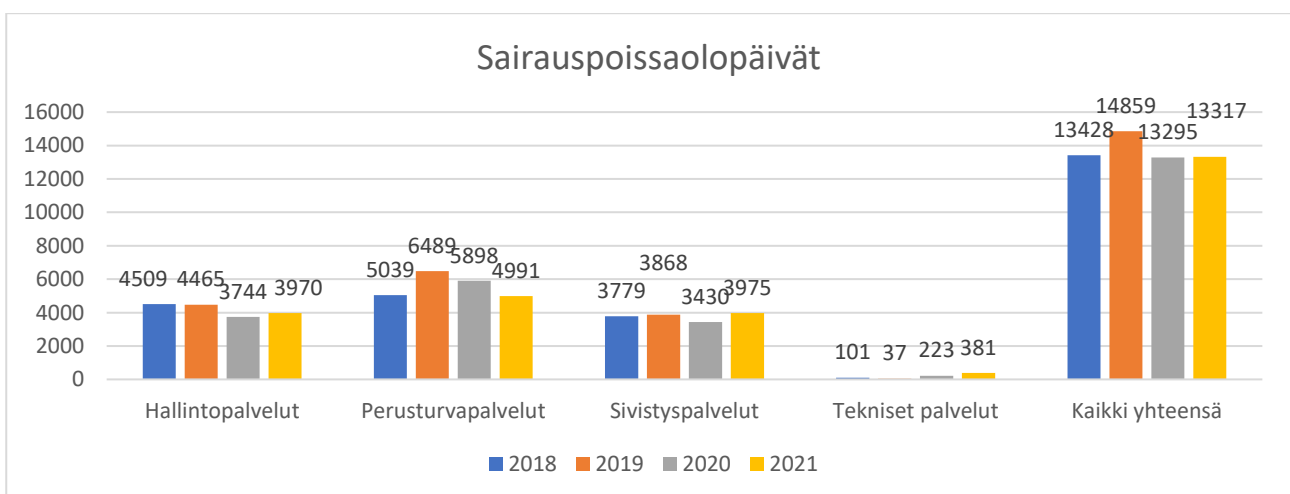
Vuonna 2021 sairauspäiviä työntekijää kohden oli 13,7 päivää (Vuonna 2020 15 päivää, Vuonna 2019 19,7 päivää ja vuonna 2018 17,1 päivää/työntekijä). Kuvio 14 kertoo sairauspäivien/työntekijä kehityksen viime vuosina.



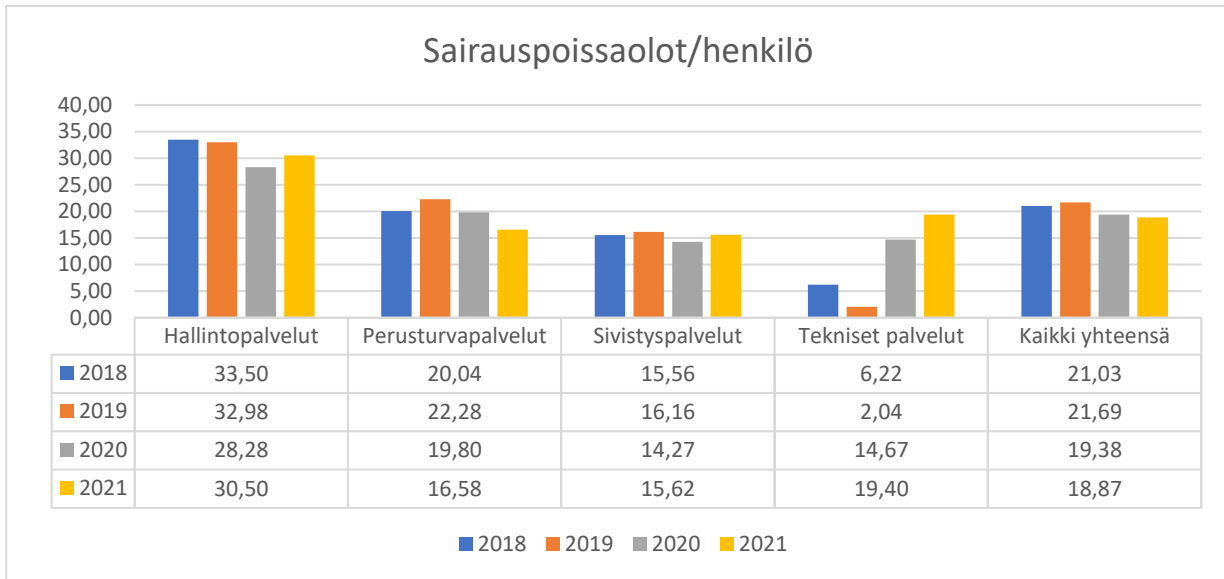
Kuvio 13: Sairauspoissaolopäiviä työntekijää kohden vuosina 2015-2021. Lähde: Työterveyshuollon henkilöstöjärjestelmä

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 pv:n sairauspoissaoloja oli yhteensä 1845 päivää (v. 2020 1896 päivää). Koronapandemian vuoksi esimies on määräaikaaisesti pystynyt myöntämään ns. omailmoitus-sairauslomaa jopa 5 päivään saakka.

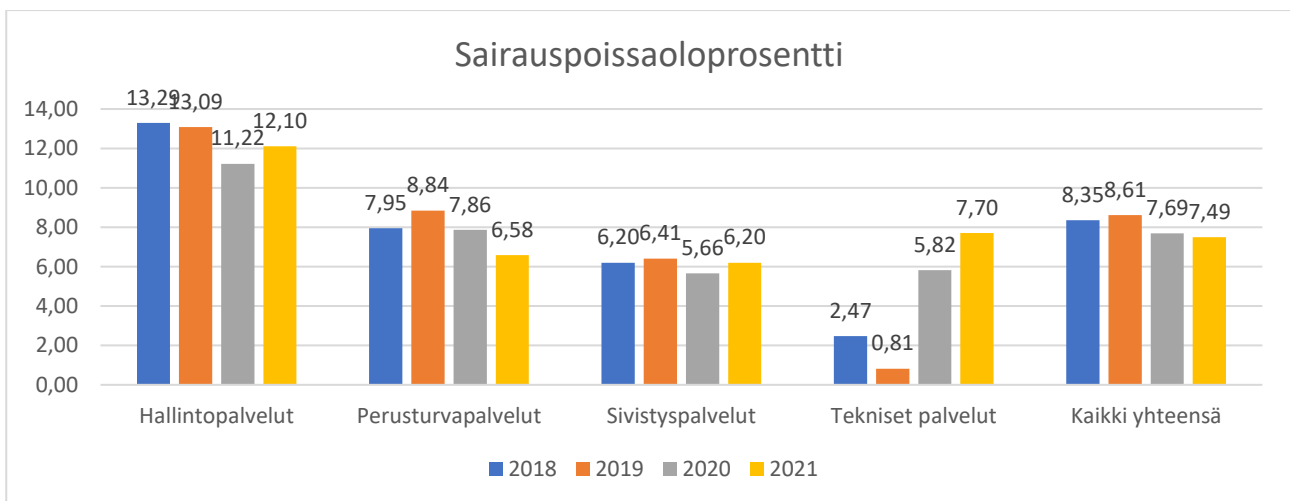


Kuvio 14: Haapaveden kaupungin kaikki terveysperustaiset poissaolot vuonna 2018-2021. Lähde: Personec, henkilöstöjärjestelmä.

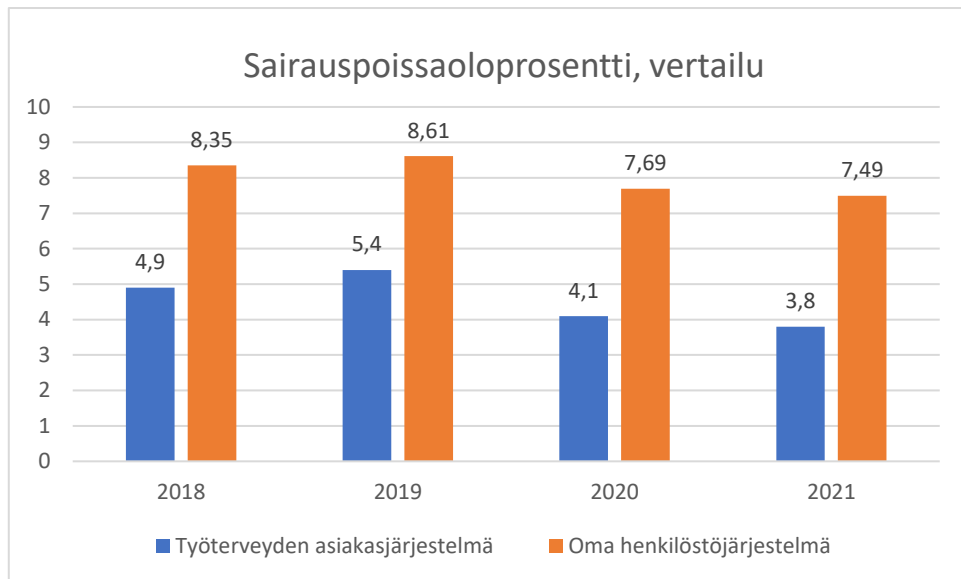


Kuvio 15: Haapaveden kaupungin kaikki terveysperustaiset poissaolot/henkilö ajalla 2018-2021. Lähde: Personec, henkilöstöjärjestelmä. Lasketatapa on sairauspoissaolopäivät/henkilötyövuosi.

Tietojärjestelmästä 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.

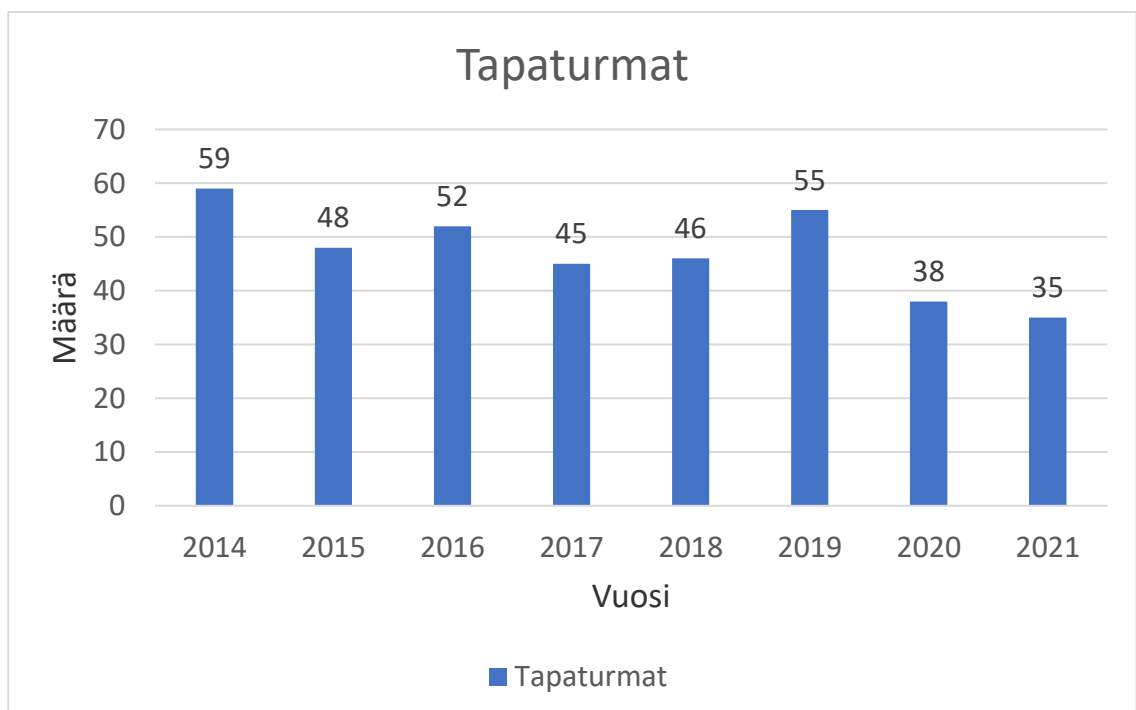


Kuvio 16: Haapaveden kaupungin sairauspoissaoloprosentti vuosina 2018-2021. Lähde: Personec, henkilöstöjärjestelmä.



Kuvio 17: Sairauspoissaoloprosentti, vertailu vuosina 2018-2021. Lähde: Työterveyden asiakasjärjestelmä ja Personec, henkilöstöjärjestelmä.

Vakuutusyhtiö OP:n vahinko- ja korvaustilaston mukaan tapaturmia oli vuonna 2021 kaikkiaan 35 kappaletta. Tapaturmista 3 kappaletta on sattunut työmatkalla. Vuonna 2020 tapaturmia oli yhteensä 38 kpl.



Kuvio 18: Tapaturmien määrä vuosina 2014-2021.

Yhteenvedona voidaan todeta, että sairauspoissaolot ja terveysprosentti ovat pysyneet vuoden 2020 tasoisena. Kustannukset ovat hieman nousseet. Tapaturmien määrä on 35. Haapaveden

kaupunki yhdessä työterveyshuollon kanssa on erityisesti panostanut vuoden 2021 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 2021 puheenjohtajana oli työntekijöiden edustaja. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2021 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. Vuonna 2015 tuli voimaan myös uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja samaan aikaan tulivat voimaan myös muutokset lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1329/2014). Muutosten myötä viranomaisella sekä työnantajalla, jolla on palveluksessa säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla kaikkia syrjäntäperusteita koskeva suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma). Aiemmin viranomaisille oli säädetty velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma ainoastaan etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Lain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon toteutumista työpaikalla. Työpaikan tarpeet huomioon ottaen työnantajan on kehitettävä työoloja sekä yhdenvertaisuutta edistäviä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevissa ratkaisuissa. Yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kaikille työnantajille, mutta yli 30 henkilöä työllistävillä on velvoite laatia siitä erityinen suunnitelma. Suunnittelu voi liittyä esimerkiksi työhönottoon, tehtävien jakoon, koulutukseen, palkkaan, työsuhde-etuuksiin ja työn velvollisuuksiin.

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

Haapaveden kaupungin työsuojeluvälit toteutettiin alkuvuodesta 2022. Uuden työsuojeluorganisaation aloittaessa tulee arvioitavaksi ja päivitettäväksi työsuojelun toimintaohjelma sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat.