HENKILÖSTÖKERTOMUS
PERSONALBERÄTTELSE
2022

Vi gör det tillsammans

Teemme sen yhdessä

Sisällysluettelo

1. Johdanto 1
2. Henkilöstövoimavarat 2
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne 2
2.2. Henkilötyövuodet 3
2.3 Kokoaika − osa-aika 4
2.4 Henkilöstön ikärakenne 5
2.5 Luottamus ja yhteistyö 5
3. Tehokkaan ja turvallisen palvelun tieto 7
3.1. Henkilöstön osaamisen kehittäminen 7
3.2. Rekrytointi 8
4. Työhyvinvointi 9
4.1. Tuetaan työkykyä yhdessä 10
4.2 Työhyvinvointitoiminta (TYHY-toiminta) 10
4.3. Työyvinvointikyselyt 11
4.4. Työterveyshuolto 2021 11
4.5 Sairauspoissaolot 13
4.6 Eläkkeet 16
4.7 Työsuojelu 2022 18
5. Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 22
6. Tasa-arvo ja tasa-arvoinen kohtelu 24

1. Johdanto

Kunnallisen työnantajan tulee tuntea henkilöstövoimavaransa hyvin, sillä ne toimivat kaiken palvelun edellytyksenä. Henkilöstöraportin lähtökohtana on keskimääräinen tilanne 31. joulukuuta vuosittain, joidenkin tunnuslukujen osalta koko kalenterivuoden tilanne. Jokainen kunta muodostaa oman käytäntönsä henkilöstöraportoinnilleen. Henkilöstön tunnuslukuja voidaan hyödyntää myös muihin kuntiin vertailtaessa. Tämä edellyttää luonnollisesti, että tunnuslukujen keräämisessä ja raportoinnissa käytetään yhdenmukaisia menettelytapoja. Yhtenäisesti kootut tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia ja suunnittelua muutostilanteissa. Henkilöstöraportti valmistellaan ja käsitellään kunnan tilinpäätöksen yhteydessä. Henkilöstöjohtaja vastaa henkilöstöraportin käsittelemisestä kaupungin yhteistoimintaryhmässä ja kaupungin henkilöstöjaostossa.

Henkilöstöraportin tavoitteena on tukea strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä jatkuvaa henkilöstön ja työpaikkojen kehittämistä. Henkilöstöraportti on tarkoitettu henkilöstöä, johtoa ja poliittisia päättäjiä varten. Henkilöstöraporttia voidaan myös käyttää kunnan esittäytyessä mahdollisille tuleville työntekijöilleen.

Yhtenä kaupungin strategiatyön kulmakivenä on henkilöstövoimavarojen ennakointi. Strategiassa vahvistetaan henkilöstön tavoitteet työvoiman saatavuuden, henkilöstön osaamisen, työterveyden ja työn tulosten turvaamiseksi. Henkilöstövoimavarojen tuntemus on apuna henkilöstösuunnittelussa myös palveluntarpeen muuttuessa. Tietoa ja tunnuslukuja koostetaan, jotta johto voisi ennakoimalla paremmin ennustaa ja suunnitella toimenpiteiden ja tapahtumien vaikutuksia. Suuri osa toiminnan arvioinnista tehdään tulosyksiköiden tavoitteiden arvioinnin yhteydessä. Näistä raportoidaan tilinpäätöksen yhteydessä vuosittain laadittavissa toimintakertomuksissa. Henkilöstöraportti täydentää arviointeja ja tarkastelee henkilöstön määrällisiä ja laatua koskevia tunnuslukuja.

Henkilöstövoimavarojen arvioinnin lähtökohtana ovat Pietarsaaren kaupungin strategia, henkilöstöä koskevat tavoitteet ja Pietarsaaren kaupungin henkilöstöstrategia. Henkilöstöstrategia kulkee käsi kädessä kaupungin strategian kanssa – asukkaiden parhaaksi. Pietarsaaren kaupungin henkilöstöstrategia sisältää kaupungin henkilöstöpolitiikan perustan muodostavat suuntaviivat, jotka näkyvät arkipäivän työssä ja strategisissa toimenpiteissä. Kaupungin työnantaja- ja henkilöstöpolitiikan perustana ovat lainsäädäntö ja työehtosopimukset, mutta sen lisäksi henkilöstöstrategian tulee toimia kehitystä toivottuun suuntaan ohjaavana työkaluna, kaupungin yleisen strategian mukaisesti.

Henkilöstöosasto tukee kaupungin muita toimintoja strategisten tavoitteiden toteuttamisessa talousarvion sitovissa tavoitteissa vuosittain määriteltyinä toimintoina. Toimenpiteet ja tulokset raportoidaan lyhyesti tilinpäätöksessä ja tarkemmin vuosittain laadittavassa henkilöstöraportissa. Henkilöstöstrategiassa määritellään arvopohja.

Arvot ovat toiminnan ydin. Arvomme viestivät siitä, mihin uskomme ja miten haluamme työskennellä luodaksemme yhdessä työpaikan, jossa viihdymme ja voimme hyödyntää kaikkia voimavarojamme. Kaikkien työntekijöiden ja luottamushenkilöiden tulee soveltaa näitä arvoja arjessa ja päätöksenteossa.

Pietarsaaren kaupungin tavoitteena on olla houkutteleva uuden ajan työnantaja, jolla on motivoitunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Haluamme luoda työympäristön, jossa kaikilla työntekijöillä on samat kehittymis- ja onnistumisedellytykset, ja jossa monimuotoisuuteen ja toisinajatteluun suhtaudutaan myönteisesti, ja ne vastaavat kaupungin asukkaiden moninaisuutta. Haluamme luoda työympäristön, jossa työntekijät toivottavat uudet työtoverit tervetulleiksi myönteisellä asenteella. Tavoitteet vaativat pitkän tähtäimen työskentelemistä. Tavoitteet koskevat kaikkia Pietarsaaren kaupungin toimintayksiköitä. Määrätietoisesti tavoitteita kohden työskenteleminen nähdään jatkuvana prosessina, joka kannustaa yhteiseen osallistumiseen. Yhdessä luomme määrätietoisten työntekijöiden myönteisen työyhteisön.

2. Henkilöstövoimavarat

Henkilöstöstrategian lähtökohtana ovat avainsanat ”Teemme sen yhdessä”. Henkilöstötyön visiona on näyttää hyvää esimerkkiä ja innostaa organisaation kaikkia jäseniä työskentelemään saman tavoitteen hyväksi – toisin sanoen hyvinvoinnin, tasa-arvon ja tehokkuuden saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä tulevaisuudenuskon säilyttämiseksi.

2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2022 oli yhteensä 842 henkilöä. Työntekijöiden määrä vähentyi 1598 henkilöllä vuodesta 2021 sosiaali- ja terveysviraston henkilöstön siirryttyä Pohjanmaan hyvinvointialueelle 1.1.2022.

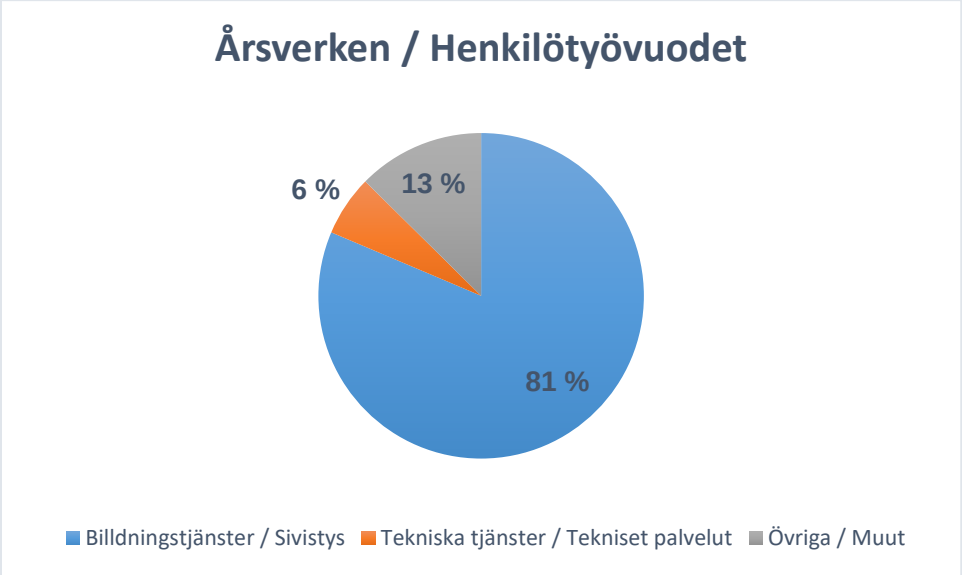
Palvelussuhteet 31.12.2022

	Män/Miehet	Kvinnor/Naiset	Sammanlagt/Yhteensä
Totalt / Yhteensä	183	659	842
Tillsvidareanställda, vakinaiset	123	428	551
Visstidsanställda, määräaikaiset	60	231	291

Kaupungin työntekijöistä miesten osuus oli 183 (22 %) ja naisia oli 659 (78 %). Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oli 551 (65,44 %) henkilöä ja määräaikaisessa työsuhteessa 291 (34,56 %) henkilöä

2.2. Henkilötyövuodet

Toimialojen tarpeet muuttuvat, mikä vaikuttaa henkilöstön tarpeeseen ja henkilötyövuosien määrään. Olemme tilanteessa, jossa useita eläköitymisiä on tiedossa tulevina vuosina. Haluamme olla houkutteleva työnantaja, jotta onnistumme rekrytoimaan osaavia työntekijöitä ja pystymme näin turvaamaan toimintomme. Kaupungin henkilöstöstrategisen tavoitteen lähtökohtana on, että jokainen rekrytointi harkitaan erikseen. Eläköitymisen tai päättyneen työ- tai virkasuhteen yhteydessä on arvioitava tulevaa henkilöstövoimavarojen tarvetta. Toimintojen tarpeet muuttuvat. Tämän seurauksena kaupungilla on selvä strateginen tavoite vähentää henkilötyövuosien määrää viidellä henkilötyövuodella vuosittain toimialoilla, joilla se on mahdollista.



Henkilötyövuosien määrä on vähentynyt edellisvuoteen verrattuna melkein kaikilla toimialoilla. Vähennys on yhteensä 6 henkilötyövuotta, jakautuneina alla olevan taulukon mukaisesti.

Henkilötyövuodet toimialoittain 2018-2022

	2018	2019	2020	2021	2022	2021-2022
Billdningstjänster / Sivistys	565	578	563	575	581	6
Tekniska tjänster / Tekniset palvelut	44	42	43	44	43	-1
Övriga / Muut	122	91	93	101	90	-11
Årsverken totalt, Henk.työv. yhteensä	1952	1922	1969	1984	714	-6

Taulukko sisältää sosiaali- ja terveysviraston henkilötyövuodet vuosilta 2018-2021.

Vuonna 2022 organisaation henkilötyövuosien määrä väheni 6:lla henkilövuosilla. Teknisellä lasku oli -1 henkilötyövuosi, sivistyspuolella lisäys oli 6 henkilötyövuotta ja muilla toimialoilla lasku oli -11 henkilötyövuotta. Yksi vähentymisen syistä oli toiminnan siirtäminen muihin organisaatioihin, mm. IT-osaston 3 henkilön siirtäminen Kuntien Tiera Oy:öön. Sivistyspuolen lisäyksestä huolimatta toimialalla on myös siirretty 8 henkilöä (koulunkäynninohjaajia ja koulukuraattoreita) hyvinvointialueelle. Sivistystoimialan henkilötyövuosien lisääntyminen johtuu siitä, että varhaiskasvatuksessa on lisätty osastojen määrää ja toimintaan on saatu hankemäärärahoja, joilla on tehty määräaikaisia työsopimuksia.

2.3 Kokoaika – osa-aika

Työntekijämäärä, osa-aika ja kokopäivä

					Förändring/ Muutos
% av arbetstid, työaika %:ssa	10-49 %	50-99 %	100 %	Tot./Yht.	2021-2022
BILDNINGSTJÄNSTER / SIVISTYS	73	173	456	702	-3
TEKNISKA TJÄNSTER / TEKNISET PALVELUT	-	3	43	46	-1
ÖVRIGA / MUUT	2	12	80	94	-13
TOTALT / YHTEENSÄ	75	188	579	842	-17

Osa-aikaisten työntekijöiden määrä oli vuodenvaihteessa kaupungissa 260 henkilöä, eli 31 % henkilöstöstä olivat osa-aikaisessa työsuhteessa.Koska sivistys on suurin sektorimme, niin suurin osa osaikatyöntekijöistä löytyvät myös sieltä. Osaikasuuden syyt ovat monet, tarve voi olla lähtöisin toiminnasta tai työntekijästä. Meillä on toimintoja, jotka ovat osaaikaisia sisällöltään ja luonteenominaisuuksiltaan. Meillä on esimerkiksi Arbisksessa ja Työväenopistossa tuntiopettajia (51 kpl, 19% kaikista osaikatyöntekijöistä) joilla useimmilla on vähemmän viikkotyötunteja kuin 12 tuntia. Toinen syy osaikaisuuteen on lakisääteinen osittainen perhevapaa. 5% kaikista osaikaistyöntekijöistä tai 14 henkilöä, oli vuodenvaihteessa osittaisella perhevapaalla. 18% osaikaisista tai 48:lle henkilöille oli myönnetty harkinnanvarainen osaikaisuus (työaika 50% tai 80%), työntekijä oli itse hakenut harkinnanvaraista osaaikaisuutta. Tämän lisäksi meillä on myös osa-aikaeläkeläisä, jotka myös kuuluvat osaikatyöntekijöiden ryhmään.

2.4 Henkilöstön ikärakenne

Kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 46,6 vuotta. 60 vuotta täyttäneiden määrä oli 105 henkilöä. Suurin osa henkilöstöstä ovat ikäluokassa 50-59 v (30%).

Pietarsaaren kaupungin työntekijöiden keski-ikä 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Keski-ikä	**46,3**	45,9	46,3	46,6	46,6

Henkilöstön ikäjakauma

Ålder	Antal	% andel
Ikä	**Lukumäärä**	**% -osuus**
under 30 / alle 30	89	11 %
30–39	167	20 %
40–49	205	24 %
50–59	252	30 %
60–64	105	12 %
65 och över 65 ja yli	24	3 %
Totalt / yhteensä	842	100 %
medelålder / keski-ikä	46,6	

2.5 Luottamus ja yhteistyö

”Osoitamme työtovereillemme luottamusta luottamalla heidän osaamiseensa ja kykyynsä. Toimimme myös itse luottamusta herättävällä tavalla, olemme kaikki osa suurempaa kokonaisuutta.”

Pietarsaaren kaupungin yhteistyökulttuuriin kuuluu käydä keskusteluja asianomaisen henkilöstön tai ammattiyhdistysosastojen edustajien kanssa henkilöstöä koskevissa asioissa. Avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta ja päivittäistä yhteistyötä sekä vuorovaikutusta päälliköiden ja työntekijöiden välillä korostetaan. Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus. Työnantajan on annettava henkilöstölle tai sen edustajille tarvittava tieto, jotta henkilöstön vaikutusmahdollisuudet turvataan. Henkilöstön osallisuutta omaan työhön tai työolosuhteisiin vaikuttavissa asioissa on pidetty tärkeänä. Yhteistyötä edistetään sekä yksilö- että organisaatiotason yhteistyötoimielimissä.

Kehityskeskustelu on vuosittain pidettävä henkilökohtainen keskustelu esihenkilön ja kaikkien yksikön työntekijöiden kanssa. Ryhmäkehityskeskustelua voidaan käyttää yksittäistä kehityskeskustelua täydentävänä siten, että se pidetään esim. joka toinen vuosi. Esihenkilö vastaa siitä, että jokainen työntekijä kutsutaan kehityskeskusteluun. Työntekijä voi myös itse tarvittaessa tehdä aloitteen kehityskeskustelun pitämiseen. Pidettyjä kehityskeskusteluja seurataan joka toinen vuosi toteutettavan työhyvinvointikyselyn yhteydessä. Vuonna 2021 oli 62,5 % työhyvinvointikyselyyn vastanneista saaneet etukäteen suunnitellun kehityskeskustelun. (verr. 2019, 47 %)

Henkilöstöllä on henkilöstön edustaja (jäsenliittojen pääluottamusmies) kaikkiin hallintokunnan/liikelaitoksen johtoryhmiin.

Kaikki työyksiköt pitävät säännöllisesti työpaikkakokouksia, vähintään 8 kertaa vuodessa.

HR-ryhmään kuuluvat kaupungin toimialapäälliköt ja konsernihallinnon vastuualuejohtajat, ja ryhmä kokoontuu kuukausittain. HR-ryhmän tehtävänä on koordinoida ja synkronisoida henkilöstö- ja HR-asioita, lähtökohtanaan rakentava, tavoitteellinen ja yhteinen henkilöstöpolitiikka, jossa huomioidaan yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus. Vuonna 2022 on edelleen sovellettu poikkeavaa työhönottomenettelyä, jossa jokainen työhönotto on harkittu tarkkaan. HR-ryhmässä tai henkilöstöjaostossa on päätetty toistaiseksi voimassa olevista työsuhteista.

Työhyvinvointiryhmän tehtävänä on valmistella työhyvinvointiin liittyviä asioita yhteistoimintaryhmälle ja kehittämisryhmälle. Ryhmä työskentelee lisäksi talousarviokehysten puitteissa työhyvinvointitoiminnan kehittämisen ja siitä tiedottamisen parissa.

Laki määrää, että kunnassa on oltava yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Yhteistoimintaelimen toimikausi on neljä vuotta. Pietarsaaren kaupungin edustavaa yhteistoimintaa varten on yhteistoimintaryhmä. Yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvat asiat voidaan niiden tyypistä ja laajuudesta riippuen käsitellä kunkin työyksikön työpaikkakokouksessa tai asianomaisen henkilöstön ja työnantajan välisenä suorana yhteistyönä.

Yhteistoimintaryhmässä on käsitelty henkilöstöön liittyviä periaatteita ja suunnitelmia, henkilöstön kehittämistä ja yhdenvertaista kohtelua sekä työyhteisön sisäistä tiedonkulkua. Lisäksi on käsitelty virkojen/toimintojen uudelleenorganisoinnin periaatteita, joilla on huomattavia vaikutuksia henkilöstöön sekä työn organisoinnin muutoksia. Seuraavia aiheita käsitellään vuosittain:

- Tilinpäätös, talousarvio- ja taloussuunnitelmat
- Henkilöstöraportti
- Työterveyshuollon kustannukset sekä työterveyshuollon toimintasuunnitelma
- Vuosittainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

- Työhyvinvointisuunnitelma
- Työsuojelun toimintaohjelma

Yhteistoimintaryhmä on kokoontunut yhteensä 5 kertaa vuonna 2022. Yhteistoimintaneuvotteluja on yllä mainittujen toistuvien asioiden lisäksi käyty koulukuraattoreiden ja koulunkäynninohjaajien siirtämisestä Pohjanmaan hyvinvointialueen kuntayhtymään 1.8.2022 alkaen. Muita yhteistoimintaneuvotteluja: IT-palvelujen siirtäminen Kuntien Tiera Oy:öön 1.4.2022 alkaen ja lakisääteisen yhteispalvelun ja kuntouttavan työtoiminnan siirtäminen Pohjanmaan hyvinvointialueeseen 1.1.2023 alkaen.

Muita yhteistoimintaryhmässä käsiteltyjä aiheita 2022:

- Kulttuuri- ja vapaa-aikatoimialan strategiatyö
- Toimialojen ja Työplussan välinen yhteistyöasiakirja
- Liukuvaa työaikaa koskevien soveltamisperiaatteiden muuttaminen
- Työsuojelun tunnusluvut

3. Tehokkaan ja turvallisen palvelun tieto

”Olemme avoimia uusille ajatuksille ja sille, miten voisimme hyötyä niistä työssämme. Etsimme aktiivisesti mahdollisuuksia vaikuttaa ja vaihdamme sekä osaamista että tietoa toistemme kanssa.”

3.1. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Muutaman vuoden tauon jälkeen vuonna 2022 on jälleen ollut mahdollista osallistua paikan päällä täydennyskoulutuksiin. Tästä huolimatta webinaaritarjonta on ollut kattavaa ja sitä on arvostettu.

Vuoden aikana 477 henkilöä osallistui täydennyskoulutukseen. Täydennyskoulutuspäiviä on järjestetty yhteensä 1469, joista 56 % (818) on ollut sisäisiä. 55 % kaikista täydennyskoulutukseen osallistuneista on osallistunut kolmeen tai useampaan täydennyskoulutuspäivään. 57 % työntekijöistä on osallistunut jonkin muotoiseen koulutukseen vuoden aikana, viime vuoteen verrattuna on nähtävissä pientä kasvua.

Esihenkilökoulutus päättyi vuonna 2022 luentomoduuliin sekä johtamisen 360-arvioinnin seurantaan. Johtamisen kehittämisen läpikäynti toteutettiin ryhmäcoachingin muodossa. Esihenkilöt ovat laatinet kehittämissuunnitelmia, joita on seurattu yhdessä esihenkilön kanssa. Esihenkilöiden koulutus alkoi 2020 ja päättyi 2022. Teemaluentojen lisäksi koulutus sisälsi kartoituksen johtajien johtamisprofiileista, yksilöllistä ohjausta ja ohjausta ryhmässä sekä yksilöllisten

kehittämisohjelmien laatimisen johtajille. Koulutus oli sekä suomen- että ruotsinkielinen ja toteutettiin kokonaisuudessaan webinaareina. Koulutus sai myönteistä palautetta.

Oppisopimuskoulutusmahdollisuutta on arvostettu. Käynnissä on parhaillaan yhteensä 19 ammattitutkintoon tai erikoisammattitutkintoon johtavaa oppisopimusta. Kaupunki osallistui vuoden aikana Oulussa järjestetyille rekrytointimessuille.

”Se barnet” on koulutusohjelma ruotsinkielisellä Pohjois-Pohjamaalla varhaiskasvatuksen ja esikoulujen henkilöstölle. Pietarsaaren kaupungin varhaiskasvatus on osallistunut koulutusohjelmaan. ”Se barnet” on tarjonnut henkilöstölle kursseja ajankohtaisista teemoista ja antanut mahdollisuuden verkostoitumiseen kuntarajojen ulkopuolella. Vuonna 2022 järjestettiin kevätlukukaudella seitsemän ja syyslukukaudella kuusi koulutustilaisuutta kentällä työskentelevälle henkilökunnalle. Näiden lisäksi kuntien esimiehille järjestettiin tammikuussa tilaisuus työaikasuunnittelusta sekä syyskuussa inspiraatiopäivä ” Leda och utveckla framgångsrika team”, luennoitsijana Christoph Treier. Inspiraatiopäivään osallistui Pietarsaaren varhaiskasvatuksesta päiväkodinjohtajat, pedagogiset johtajat ja varhaiskasvatuksen päällikkö. ”Se barnet” tavoitti kaikkiaan 550 henkilöä, jotka työskentelevät seudun varhaiskasvatuksessa, Pietarsaaresta osallistui n. 120 henkilöä. Syksyn varhaiskasvatuksen yhteisessä koulutuspäivässä järjestettiin ruotsinkieliselle henkilöstölle Eva Staffansin luento inkluusiosta ja Jouni Veijalainen luennoi suomenkieliselle henkilöstölle ”itsesäätelytaidoista”.

Henkilöstön koulutuspäivät 2022

	Externa Ulkoiset	Interna Sisäiset	Utbildningsdagar/ Koulutuspäiviä	Medeltal/Keskiarvo dagar/deltagare päiviä/osallistuja	Medeltal/Keskiarvo dagar/anställd päiviä/työntekijä
Bildning/ Sivistys	404	724	1128	2,9	1,61
Tekniska/ Tekninen	84	15	99	3,67	2,15
Övriga/Muut	174	77	251	4,11	2,57

3.2. Rekrytointi

Virat ja toimet on voitu pääasiallisesti täyttää vuonna 2022, mutta tiettyihin ammattiryhmiin emme ole onnistuneet rekrytoimaan päteviä henkilöitä, joten meidän on täytynyt rekrytoida henkilöitä, joilla kelpoisuusvaatimus ei täyty tutkinnon osalta. On ollut vaikeaa rekrytoida päteviä erityisopettajia suomenkielisessä opetuksessa sekä suomenkielisiä varhaiskasvatuksen opettajia. Kaupungin ulkoisia rekrytointeja Kuntarekryn kautta oli 137 kpl, joista 54 oli vakinaiseen työsuhteeseen ja 87 määräaikaiseen työsuhteeseen. 71 palkattiin virkasuhteeseen, muut 66 palvelussuhteeseen. Yhteensä 721 hakemusta oli jätetty. Tämän lisäksi tehtiin 6 sisäistä rekrytointia palvelussuhteeseen.

Vuonna 2022 toteutettiin ensimmäinen anonyymi rekrytointi, kun rekrytoimme suomenkielisiä lastenhoitajia Kuntarekryn anonyymin rekrytoinnin kautta. Henkilöt olivat anonyymejä, kunnes heidät kutsuttiin haastatteluun. Hakumenettely ja kysymykset oli muotoiltu siten, ettei hakijan henkilöllisyys paljastunut ennen kuin päätös haastatteluun kutsutuista oli tehty. Valmiudet anonyymin rekrytoinnin hyödyntämiseen on myös jatkossa. Menetelmä soveltuu joihinkin rekrytointeihin paremmin kuin toisiin.

Vuonna 2022 kokeiltiin myös digitaalista rekrytointikanavaa, Jobillaa, jonka tarkoituksena on yksinkertaistaa prosessia ja löytää kiinnostuneita hakijoita. Facebookissa julkaistiin rekrytointi-ilmoitus Jobillan kautta. Paikasta kiinnostunut pääsi ilmoituksen kautta helposti vastaamaan enintään 10 kysymykseen, jotka oli muotoiltu löytämään työstä kiinnostuneita kelpoisia hakijoita. Tämän jälkeen esihenkilö otti saapuneiden kiinnostusilmoitusten perusteella yhteyttä henkilöihin. Kiinnostuneita kehotettiin tämän jälkeen tekemään hakemuksensa paikasta kuten tavalliseen tapaan Kuntarekryn kautta. Menettelytavan aktiivisuus on käänteinen: työnantaja on aktiivinen osapuoli, joka ottaa yhteyttä mahdollisiin kiinnostuneisiin hakijoihin ja markkinoi työpaikkaa ja työtä. Jobilla-palvelua käytettiin suomenkielisen sivistystoimialan sihteerin rekrytoinnissa sekä teknisen palvelukeskuksen kiinteistöpäällikön rekrytoimisessa.

4. Työhyvinvointi

”Haluamme työskennellä luodaksemme yhdessä työpaikan, jossa viihdymme ja voimme hyödyntää kaikkia voimavarojamme. Kaikkia työntekijöitä tuetaan siten, että he voivat suorittaa työtehtävänsä omien edellytystensä mukaisesti. Työskentelemme turvallisissa ja terveellisissä työympäristöissä, ja johtamisemme on motivoitunutta ja osaavaa.”

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämistä ja tukemista varten tehtävän työn lähtökohtana toimivat Pietarsaaren kaupungin strategia, vuoden 2022 hyvinvointisuunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma ja työterveyshuollon suunnitelma. Yksilölliset ja yhteisölliset tekijät vaikuttavat työhyvinvointiin ja työkykyyn. Yksilöllisiä tekijöitä ovat terveys ja toimintakyky, koulutus ja osaaminen sekä arvot, asenteet, motivaatio ja tyytyväisyys työhön. Yhteisöllisiä tekijöitä ovat osallistuva ja kannustava johtajuus, organisatoriset tekijät sekä selkeät tavoitteet, joustavuus, toiminnan kehitys ja toimiva työympäristö. Työyhteisön yhteistoiminta ja toiminnallisuus, mahdollisuudet vaikuttaa työhön sekä tunnustus ja palkitseminen kuuluvat myös yhteisöllisiin tekijöihin. Työssä koetaan hyvinvointia työn tuntuessa merkitykselliseltä, sen ollessa ymmärrettävää ja käsiteltävissä. Tässä käsitellään ensisijaisesti asioita, joita työsuojelutoiminta ja ennaltaehkäisevä työhyvinvointitoiminta (TYHY-toiminta) voivat tukea.

4.1. Tuetaan työkykyä yhdessä

Käytämme Pietarsaaren kaupungilla aktiivisen tuen mallia. Mallia toimii työkyvyn, työhyvinvoinnin ja terveenä työssäolon tukemisen tai parantamisen välineenä henkilöille, joiden työkyky uhkaa heikentyä tai on jo heikentynyt. Työntekijän sairastuessa on olemassa selkeä prosessimalli tukea ja sairauspoissaolon seurantaa varten. Esihenkilöt ovat saaneet koulutusta, tietoa ja jatkuvaa tukea mallin toimintaan liittyen. Työntekijät ovat saaneet tietoa mallin tärkeydestä, sitä käsitellään vuosittain henkilöstökokouksessa ja uutta henkilöstöä perehdytettäessä esitellään Aktiivisen tuen malli. Seuraamme jatkuvasti sairauspoissaolopäivien määrää. Jotta aktiivisen tuen mallista tulisi toimiva työtapa, on johdon ja esihenkilöiden sitouduttava toimimaan mallin mukaisesti. Esihenkilön päällikkö seuraa, että esihenkilö käy keskusteluja työntekijän kanssa, jolla on ollut 15 sairauspoissaolopäivää kuluneen puolen vuoden aikana, ja että kolmikantakeskustelu järjestetään sairauspoissaolopäivien määrän ollessa 30 päivää kuluneiden 12 kuukauden aikana. Työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö on keskeinen. Kun ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan useita toimijoita eri tasoilla, toteutetaan tehostettu tuki Työplussassa käytävien kolmikantakeskustelujen muodossa. Tuolloin sairauspoissaolo on ollut 30 päivää kuluneiden 12 kuukauden aikana.

Vuonna 2022 pidettiin 38 (vrt. 2021: 41) kolmikantakeskustelua, joihin lääkäri ja/tai terveydenhoitaja osallistuivat yhdessä työntekijän sekä työnantajan edustajien kanssa. Usein paikalla oli lähin esihenkilö, päällikkö ja HR-koordinaattori. 70 % vuonna 2022 käydyistä kolmikantakeskusteluista koski sivistystoimialan henkilöstöä, 14 % teknisen toimialan henkilöstöä ja 16 % muita. Sivistystoimialan prosenttiluku on luonnostaan suuri, sillä sivistystoimiala on suurin toimialamme, jossa työskentelee 81 % henkilöstöstämme.

Vuonna 2021 alkanut työhyvinvointilaitoksen tutkimusprojekti, jonka tavoitteena oli parantaa organisaation ja työterveyshuollon yhteistyötä, loppui vuonna 2022. Työterveyslaitoksen johtama projekti oli osa esimiesohjelmaa, jonka tarkoitus oli antaa tukea esimiehille työkyvyn johtamisessa. Aktiivisen tuen malli on ollut projektin keskeisenä kohteena, kun olemme kehittäneet yhteistyömuotoja. Hankkeen aikana työterveyshuollon toimintaohjelmaa päivitettiin. Työterveyshuollon toimialakohtaiset toimintasuunnitelmat on laadittu, ja säännöllisille yhteistyökokouksille (kuten esihenkilöiden toimialakohtaisille yhteistyökokouksille kolme kertaa vuodessa) on otettu käyttöön vuosikello.

4.2 Työhyvinvointitoiminta (TYHY-toiminta)

Työhyvinvointitoimintaa on toteutettu vuoden 2022 työhyvinvointisuunnitelman (TYHY-suunnitelman) mukaisesti. Poimintoja TYHY-toiminnasta:

- Epassia tarjotaan summalla 96 €/vuosi/työntekijä. Liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi epassiin otettiin mukaan mahdollisuus käyttää hyvinvointietua.
- Voi hyvin -etu: tasavuosia 45, 50, 55, 60 ja 65 vuotta täyttäneet työntekijät saivat 96 euron ylimääräisen maksun epassiin.
- Henkilöstölle järjestettiin ohjattuja kuntoiluryhmiä perinteisesti Pietarsaaren eri kuntosaleilla. Pietarsaaren uimahallissa järjestettiin vesijumppaa. Sekä keväällä että syksyllä oli mahdollista osallistua osalle jumppatunteja myös virtuaalisesti.
- 58-vuotiaille ilmainen uinti.
- Työtiimien virkistystilaisuuksia (Tyhy-tilaisuudet) järjestettiin tauon jälkeen.
- Pyöräkampanja ajalla 1.5.2022–31.12.2023, mahdollisuus lainaan pyöränhankintaa varten.
- Kuntokortit antoi henkilöstölle mahdollisuus osallistua palkinto-arvontaan.

- Kaupunki osallistui Kilometrikisa 2022 -joukkuepyöräilykilpailuun, Talvikilometrikisaan 2022 ja Kävelykilometrikisa 2022 -kilpailuun. Halutessaan sai liittyä joukkueisiin, rekisteröidä kilometrinsä ja osallistua palkintojen arvontaan.
- Kaupungin tukema henkilöstöyhdistys järjesti henkilökunnalle yhteisen ulkoiluillan ja viikonloppumatkan Tampereelle.
- Kaupungin työntekijöille ja luottamusmiehille järjestettiin juhla kaupungin 370-vuotisjuhlavuoden kunniaksi. Juhlassa huomioitiin tasavuosia (20, 30, 40 v.) palvelleita työntekijöitä.

4.3. Työyvinvointikyselyt

Työhyvinvointikysely tehtiin 11/2021 ja tulokset käytiin läpi 1/2022. Vastausprosentti oli 72,1 %, tavoitteena oli 80 %. Tulos esiteltiin vuoden 2021 tilinpäätöksessä. 85 % suositteli Pietarsaaren kaupunkia työnantajana, mitä voidaan katsoa hyvänä tuloksena. Tulosten osastokohtaiset läpikäynnit on tehty ja kehittämissuunnitelmia on laadittu työhyvinvoinnin parantamiseksi 2022. Kysely tehdään joka toinen vuosi.

4.4. Työterveyshuolto 2022

Työterveyshuollon toimintajakson kolme tärkeintä tavoitetta ovat olleet:

1. **Työkyvyn aktiivinen tukeminen**

   Työkykyä ylläpitävää toimintaa kehitetään yhteistyössä työpaikan kanssa. Aktiivisen tuen mallia ”Tuetaan työkykyä yhdessä” käytetään työkyvyn tukemisen perustana. Työpaikkaselvitysten tai suunnattujen selvitysten tuloksena voidaan työkyvyn ylläpitämiseksi ryhtyä työpaikkakohtaisiin tai tiimikohtaisiin tarveperusteisiin toimenpiteisiin ryhmätoiminnan muodossa. Yhteistyökokouksia järjestetään toimialoittain neljännesvuosittain. Näihin osallistuvat Työplus ja HR-koordinaattori Aktiivisen tuen edistämisen

toteuttamiseen ja ohjelmasta tiedottamiseen. Tavoitteena on madaltaa varhaisen yhteydenoton kynnystä ja aktiivista yhteistyötä asiantuntijatuen osalta työkyvyn heikentyessä. Seurantaa toteutetaan työntekijän ja esimiehen välisten puheeksiottokeskustelujen kautta sekä kolmikantakeskustelujen määrän kautta.

2. Terveystarkastukset

Toimintakaudella tehdään lakisääteisiä tutkimuksia ja muita koko henkilöstöön kohdistuvia terveystarkastuksia. Huomiota kiinnitetään ikääntyvän henkilöstön ja esimiesten terveyteen ja työkykyyn, sekä meneillään olevien muutosprosessien aiheuttamiin terveyshaittoihin henkilöstön keskuudessa. Terveystarkastukset toteutetaan ”Basic”-työterveyspaketin mukaisesti. Tavoitteena on voida ehkäistä sairauksia ja työkyvyttömyyttä sekä vähentää sairauspoissaoloja.

3. Työpaikkaselvitykset

Työpaikkaselvitys tehdään laaditun vuosisuunnitelman mukaisesti ja sitä arvioidaan.

Pietarsaaren kaupunki on Työplussan kanssa sopinut työterveyshuollon palveluista. Palveluihin sisältyvät lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut ja vapaaehtoiset sairaanhoitopalvelut. Työnantaja saa korvausta työterveyshuollon kustannuksista vuoden 2022 lopussa päättyvältä tilikaudelta ainoastaan, jos työpaikalla on tehty perusselvitys työterveyshuollosta. Työterveyshuollon selvitykseen sisältyy arvio siitä miten työ vaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn. Raporttiin merkitään myös toimenpide-ehdotuksia työolosuhteiden kehittämiseksi.

Vuonna 2022 työterveyshuollon palvelujen kokonaiskustannukset ja palvelujen piiriin kuuluvien henkilöiden määrä on vähentynyt sosiaali- ja terveydenhuollon Pohjanmaan hyvinvointialueeseen siirron seurauksena. On vaikeaa tehdä johtopäätöksiä erityyppisistä käynneistä edellisvuoteen verrattuna. Etälääkärivastaanottokäynnit ovat kuitenkin vähentyneet, sillä lääkärit ovat pääasiassa ottaneet vastaan asiakkaat paikan päällä. Fysioterapiakäynnit ovat lisääntyneet. Työfysioterapeuttien asemaa muutettiin asiantuntijoista työterveyshuollon ammattihenkilöiksi. Työfysioterapeutit ovat saaneet paremmat mahdollisuudet osallistua esimerkiksi kuntoutusyhteistyöhön ja työpaikan perusselvityksiin. Työterveyshuollon asiakkailla on ollut mahdollisuus varata aika suoraan työfysioterapeutin vastaanotolle, kun kyseessä on ollut ehkäisevää työterveyshuoltoa. Työntekijäkohtaiset nettokustannukset ovat kasvaneet yhteensä 38 euroa edellisvuodesta.

Vuonna 2022 otettiin käyttöön uusi aikataulu lakisääteisille terveystarkastuksille. Tarkoituksena on huomata terveyteen liittyvät ongelmat tehokkaammin, sillä työntekijöille tarjotaan mahdollisuus sähköiseen terveyskyselyyn joka kolmas vuosi.

Henkilöille, joilla on korkea tai kohonnut terveysriski, järjestetään kohdistettu terveystarkastus joka kuudes vuosi sekä kohdistettu etäterveystarkastus joka kolmas vuosi.

Kaupungin henkilökunnalle tarjottiin ilmainen influenssarokotus. Yhteensä 100 työntekijää varasi ennakkoon rokotteen.

Työterveyshuollon kustannukset

	2018	2019	2020	2021	2022
Kostnader Kustannukset	1 187 268	1 250 324	1 301 138	1 328 538	511 009
Fpa-ersättning Kela-korvaus	664 830	649 684	554 149	572 714	*219 772
Nettokostnad Nettokustannukset.	522 439	600 640	746 989	755 824	*291 237
Nettokostnad/anställd Nettokust./työnt.	218 €	241 €	303 €	308 €	*346 €

*Arvioitu korvaus. Taulukko sisältää sosiaali- ja terveysviraston kustannukset vuosina 2018-2021.

Työterveyshuoltotoiminta numeroina

Antal besök på mottagning/sjukvård Vastaanotolla käyntejä/sairaanhoito	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
• läkare /lääkärit	6508	6477	7389	6808	1332
• hälsovårdare/terveydenhoitaja	7098	6236	7202	6184	357
Antal hälsoundersökningar/Terveystarkastuksia					
• läkare /lääkärit, mottagning/vastaanotto	548	646	609	592	232
○ distans/etä				138	8
• hälsovårdare/terveydenhoitaja,mottagning/vast	712	727	478	614	203
○ distans/etä	6	92	38	49	12
• fysioterapeut/fysioterapeutti, mottagning/vast	6			24	222
○ distans/etä					12
• psykolog/psykologi	215	293	306	316	104
Arbetsplatsutredningar /Työpaikkaselvitykset					
• antal arb.platsbesök/työpaikkakäyntien lkm	24	39	35	34	16
• antal timmar /tuntimäärä	748	561	751	720	437

4.5 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä työntekijää kohden oli 2022 16,7 päivää (2021: 12,9 päivää). Sairauspoissaolopäiviä yhteensä 14 055. Sairauspoissaolopäivät työntekijää kohden olivat Suomen julkisella sektorilla 16,7 päivää/työntekijä vuosina 2020 ja 2021.

Korkeampi sairauspoissaolojen määrä johtui pääosin koronasta. Yhteiskunta avautui vähitellen ja monet saivat tartunnan ja sairastuivat koronaan. Monet ovat lisäksi sairastuneet tavalliseen flunssaan ja olleet kotona 1–5 päivää vilustumisoireiden

vuoksi. Tulos on kuitenkin suhteellisen hyvä, ottaen huomioon suosituksen kotiin jäämisestä matalalla kynnyksellä pienemmistäkin vilustumisoireista. Kaupungin henkilöstön sairauspoissaolopäivät ovat Kelalta saadun valtakunnallisen sairauspoissaoloraportoinnin mukaiset. Sairauspoissalo on lisääntynyt valtakunnallisella tasolla vuonna 2022, valtaosin koronasta johtuen. Mielenterveyssyistä tai psyykkisistä syistä sairauslomalla olleiden henkilöiden määrä on kasvanut valtakunnallisella tasolla, kuitenkin edellisvuotta hitaammin. Mielenterveyssyistä ja psyykkisistä syistä johtuva sairauspoissaolo on sen sijaan vähentynyt kaupungin henkilöstön parissa kuluneiden kolmen vuoden aikana. Lasku on 468 päivää aikavälillä 2019–2022. Kyseinen diagnoosiryhmä vastaa meillä suurimmasta osasta sairauspoissaolopäivistä vuonna 2022 (25 %). Kaikista vuonna 2022 sairauslomalla olleista henkilöistä 18 % on ollut sairauslomalla tämän syyn vuoksi.

On tässä yhteydessä myös huomioitava, että yhteensä 42 prosentilla henkilökunnasta oli nolla (0) sairauspoissaolopäivää (Työplussan myöntämiä). Vastaava luku vuonna 2021 oli 69 %.

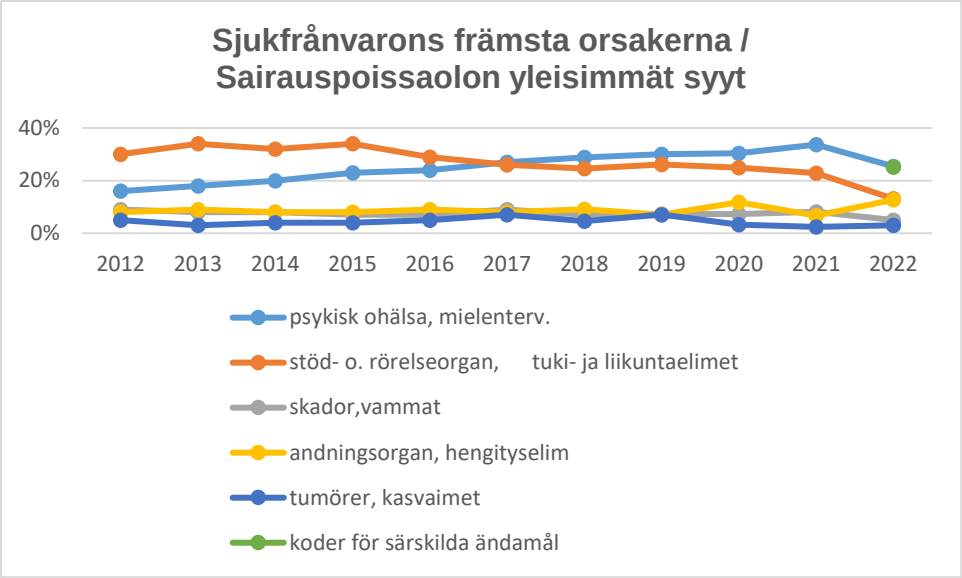
Sairauspoissaolopäivät

	2020	2021	2022
Bildningstjänster/ Sivistys	9 444	9 452	10856
Tekniska / Tekninen	337	311	703
Övriga/ Muut *	980	1302	1789
Hela personalen/ Koko henkilöstö	10 761	11 064	14055

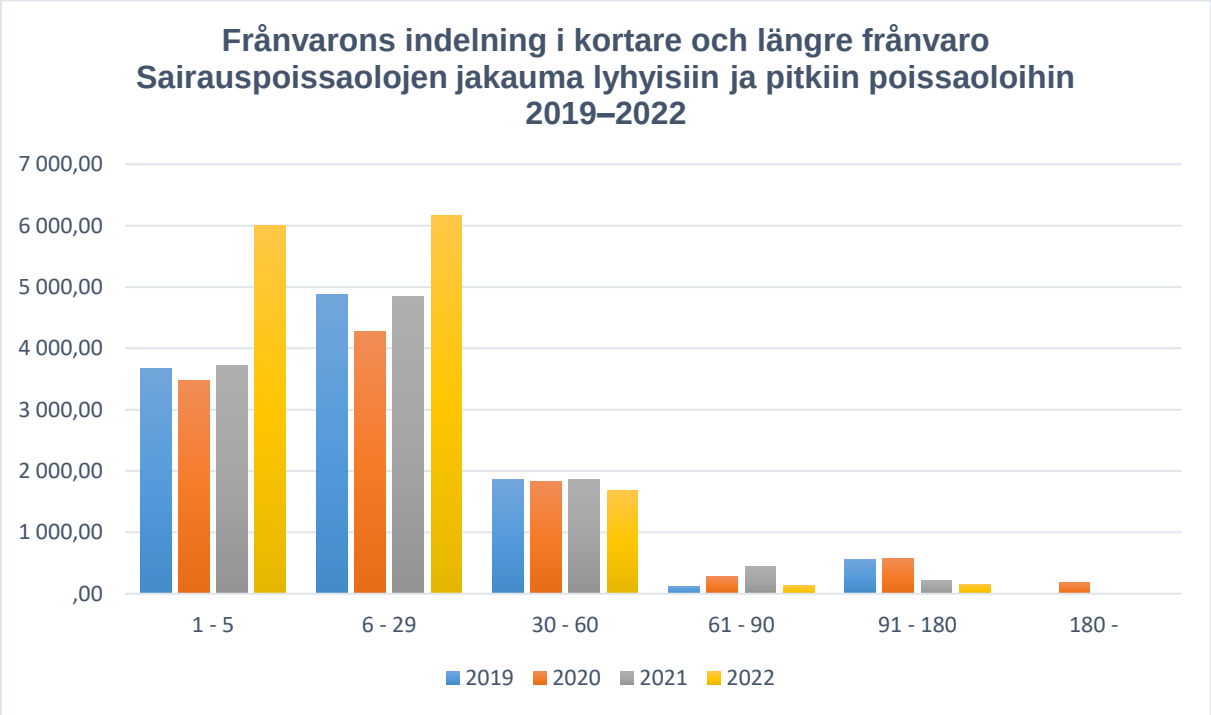
Sairauspoissaolopäivien määrä per henkilö

	2020	2021	2022
Bildning/ Sivistys	13,5	13,4	15,5
Tekniska / Tekninen	7	6,6	15,3
Övriga/ Muut *	9,5	12,3	19
Hela personalen/ Koko henkilöstö	12,7	12,9	16,7

* Liikelaitos, konsernihallinto, jätelautakunta

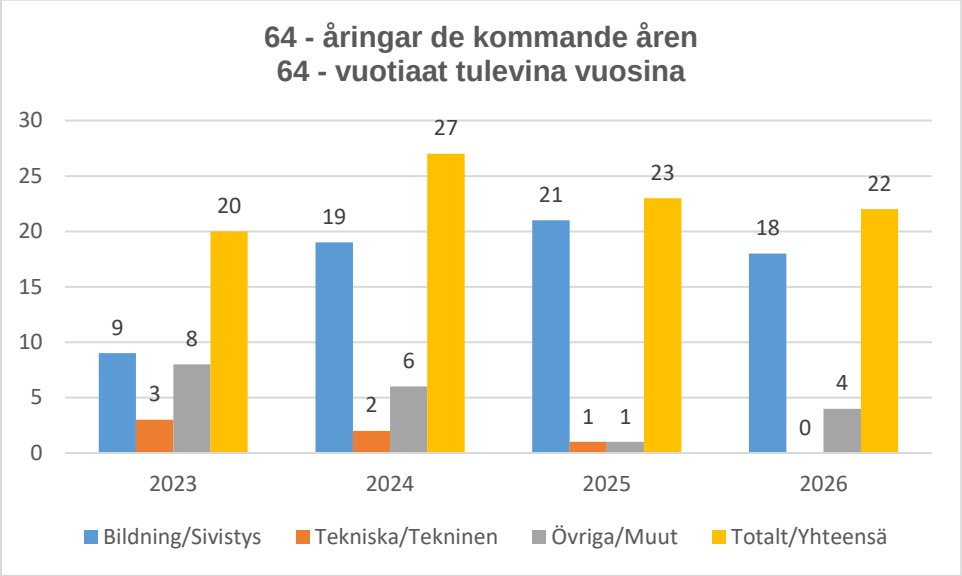


Mielenterveysongelmat ja korona ovat syinä puoleen sairauspoissaolopäivistä (25% + 25%). Diagnoosikoodi erityistarkoituksiin on saatu vuoden 2022 alusta ja se kuvaa todetusta koronainfektiosta johtuvia sairauspäiviä. Samoin hengityselinten sairauksien (13 %) diagnoosikoodi kuvaa suuremmalta osin koronasta johtuvia sairauspoissaolopäiviä. Sairauspoissaolopäivistä 2022 on 277 (497 päivää vuonna 2021) palkattomia ja 1434 (1595 päivää vuonna 2021) päivää sellaisia, joista on maksettu 2/3 palkasta.



4.6 Eläkkeet

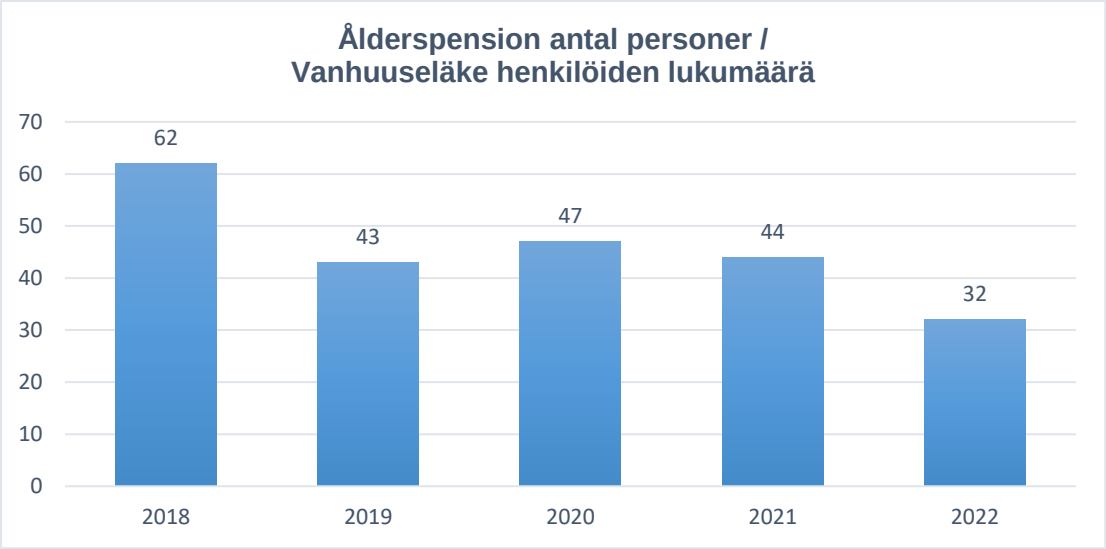
Kevan kunta-alan tuore ennuste kertoo, että suurin osa tulevien vuosien eläkkeelle jäävästä henkilöjoukosta muodostuu suurimmista ammattiryhmistä, kuten opettaja-ammateista. Kevan ennusteen mukaan julkisen alan työntekijöistä vanhuuseläkkeelle siirtyy seuraavien kymmenen vuoden aikana kunta-alalla arviolta noin 23 % nykyhenkilöstöstä. Tämä haastaa työnantajaa pohtimaan työjärjestelyitä ja miettimään, miten lähtijöiden tilalle pystytään houkuttelemaan uusia työntekijöitä. Koska sivistyssektori on kaupungin suurin sektori, ennuste tulee konkreettisesti vaikuttamaan meihin ja on otettava huomioon toiminnan suunnittelussa. Kuvio kuvaa tulevia eläköitymisiä.



Vanhuuseläkkeen keski-ikä on 64,5 vuotta. Vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle jääneiden työntekijöiden määrä oli 32 henkilöä (44 henkilöä vuonna 2021).

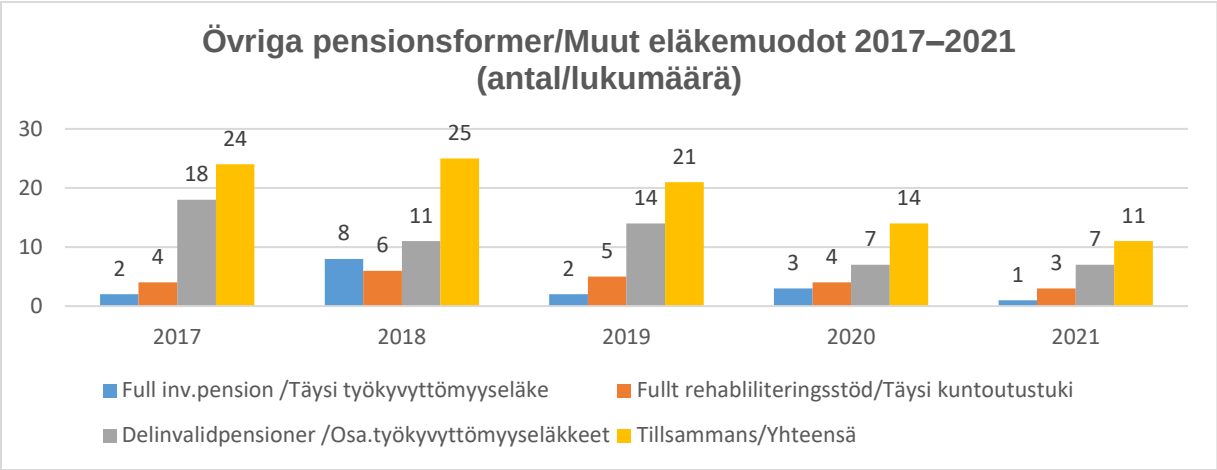
Vanhuuseläkkeen keski-ikä

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ålderspension /Vanhuuseläke	63,8	63,9	64,3	64,6	64,4	64,3	64,5
Alla invalidpensioner/Kaikki työkyvyttömyyseläkkeet	52,1	54,2	53,2	53,5	53	52	56



Huom. Kuvio sisältää myös tilastot sosiaali- ja terveysvirastosta vuosina 2018 – 2021.

Muita eläkemuotoja kuin vanhuuseläkkeen saaneiden työntekijöiden määrä on vähentynyt. Vuosien aikana muiden eläkemuotojen aloittaneiden henkilöiden määrä näkyy seuraavasta kuviosta.



Työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu on ollut 289 814 euroa vuonna 2022. Työkyvyttömyyseläkemaksu on eläkemaksun osuus, johon työnantajan työkyvyttömyyseläketapaukset vaikuttavat.

Eläkemaksut 2019 - 2022

	2019	2020	2021	2022	Ändring föregående år / Muutos aiempaan vuoteen %
Invalidpensionsavgift / Työkyvyttömyys-eläkemaksu €	334 993	734 028	1 049 196	289 814	-72 %
Utjämningsavgift / Tasausmaksu*	2 306 651	2 396 940	2 380 956	831 175	-65 %

Tasausmaksu oli ”eläkemenoperusteinen maksu” vuoteen 2022 saakka. Taulukko sisältyy sosiaali- ja terveysviraston kustannukset vuosina 2019-2021.

Työkyvyttömyyseläkemaksu on laskenut 72 %. Työkyvyttömyyseläkemaksun laskun syy on vuosien 2019 ja 2020 työkyvyttömyyseläketapausten määrässä, sillä maksu määräytyy takautuvasti. Työkyvyttömyysmaksu perustuu työkyvyttömyyskertoimeen, joka oli 1,06 vuonna 2021 ja 0,83 vuonna 2022. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on vähentynyt vuodesta 2018, jolloin määrä oli korkeimmillaan (8 kpl).

Tiedot saatu Kevalta.

4.7 Työsuojelu 2022

Työsuojelun tavoitteena on ylläpitää ja kehittää turvallista ja terveellistä työympäristöä sekä turvallisia ja terveitä työmenetelmiä. Toimiva työsuojelutoiminta vaatii määrätietoisia panostuksia työympäristön ja työolosuhteiden parantamiseksi sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi.

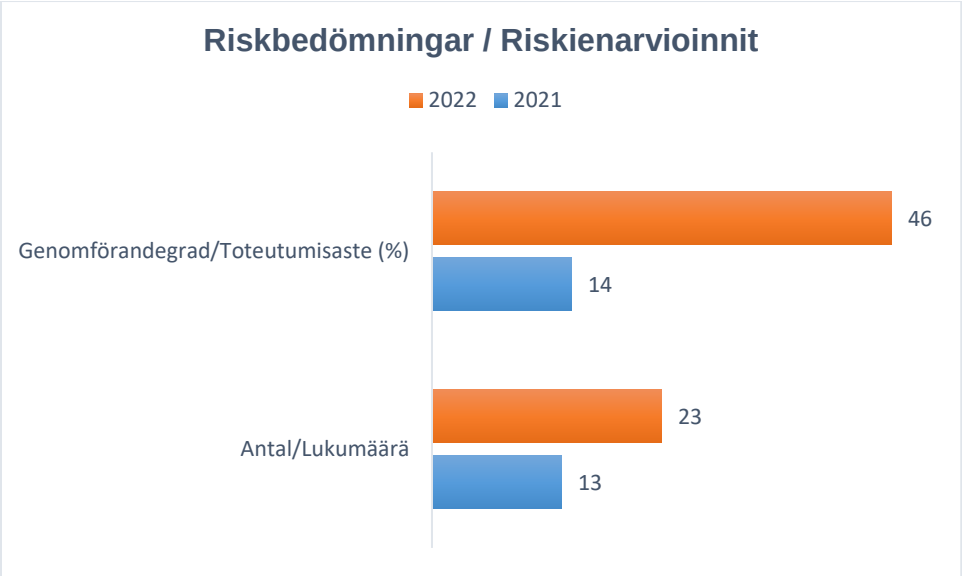
Työsuojelu toimii työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti. Painopistealueet ovat olleet seuraavat:

- Organisaation työsuojelu- ja työhyvinvointitietoisuuden lisääminen.
- Työturvallisuuslainsäädännön edellyttämät toimenpiteet ja dokumentointi ovat kunnossa.
- Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen.

Työsuojelun uusi toimintakausi alkoi 1.1.2022. Siitä johtuen yksiköitä on kehotettu alkuvuodesta tarkistamaan työsuojeluparitoimintaansa ja tarvittaessa valita uusi työntekijäedustajansa työsuojelupariin. Esihenkilö ja työntekijöiden edustaja muodostavat työsuojeluparin. Työsuojelu on pitänyt tiedotustilaisuuden Teamsin kautta työsuojeluparien tehtävistä suomeksi ja ruotsiksi.

Työsuojeluvaltuutettu on tavannut kaikki työsuojeluparit heidän työpaikoillaan vuoden aikana. Tavoitteena on työpaikkojen ja työsuojeluorganisaation välisen yhteistyön lisääminen sekä yksiköiden työsuojelua koskevan tiedon lisääminen. Meillä on kaikkiaan 38 työsuojeluparia.

Työpaikkaan liittyvän väkivallan ehkäisemistä ja käsittelemistä koskeva ohje uudistettiin ja otettiin käyttöön. Uudistuksen tarkoituksena oli selkeyttää ja konkretisoida väkivallan ehkäisemistä ja käsittelemistä, ja tämtä kautta parantaa henkilöstön työturvallisuutta. Työsuojelu on vuoden aikana osallistunut useisiin työpaikoilla tehtäviin riskienarviointeihin. Työsuojelun riskien arviointi toteutettiin seuraavan taulukon mukaisesti. Uuden tietokoneohjelman hankkimista riskien arviointia varten on valmisteltu.



Työn psykososiaalinen kuormitus on edelleen suurin kuormitustekijä Pietarsaaren kaupungissa. Työsuojelu pyrkii työyksiköiden riskienkartoituksen avulla löytämään ja tarvittaessa korjaamaan psykososiaalisia kuormitustekijöitä.

Koronapandemia on vuoden aikana lisännyt työtehtäviä, mm. ohjeiden ja henkilöstön toimintaohjeiden laatimisena, kokouksiin osallistumisina, esihenkilöiden ja henkilöstön tukemisena ja neuvontana jne.

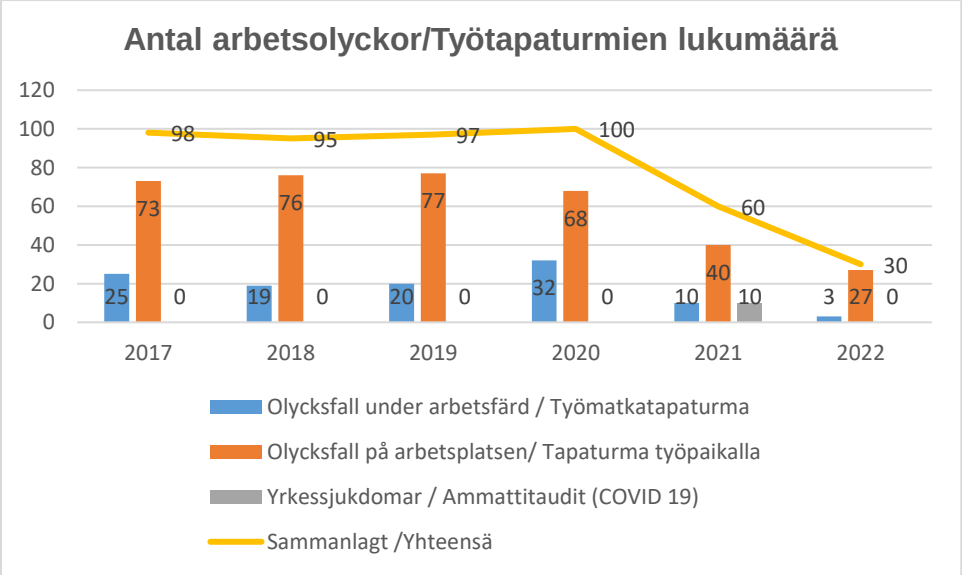
Työsuojeluhenkilöstö on osallistunut 10 yhteiseen työpaikkaselvityskäyntiin Työplussan kanssa. Näissä tilaisuuksissa saadaan arvokasta tietoa työpaikkojen työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista, mikä toimii työsuojelun työtehtävien perustana.

Sisäilmaryhmässä on käsitelty 9 eri työpaikan sisäilmaongelmia. Ongelmat ovat eriluonteisia ja -laajuisia. Sisäilmaan liittyvät ongelmat on käsiteltävä kaupungin työntekijöiden työpaikoilla. Kyseessä eivät siis ole pelkästään kaupungin kiinteistöt, vaan kaikki kiinteistöt, joissa kaupungilla on työntekijöitä. Sisäilmaryhmä on kokoontunut kahdeksan kertaa vuoden aikana. Viidessä kokouksessa käsiteltiin sisäilmaongelmia omissa kiinteistöissä ja kolmessa kokouksessa sisäilmaongelmia kiinteistössä, jossa kaupunki on vuokralaisena. Sisäilmaryhmän ratkaisumallien edelleen kehittäminen kuuluu myös työsuojelun painopistealueisiin.

Työsuojelu järjesti kaupungin työntekijöille seitsemän (3 suomenkielistä, 4 ruotsinkileistä) hätäensiapukurssia, koulutukseen osallistui 65 työntekijää.

Työtapaturma ja väkivallan uhka

Työtapaturmien määrä oli vuonna 2022 yhteensä 30 vakuutusyhtiön tilaston mukaan. Näistä 27 tapahtui työpaikalla ja 3 työmatkalla. Suurimmat syyt henkilötyötapaturmiin (1/3) olivat liukastuminen, kompastuminen tai kaatuminen. Neljäsosassa (1/4) syynä oli varhaiskasvatuksessa olevan lapsen tai koulussa olevan oppilaan väkivalta henkilöstöä kohtaan.

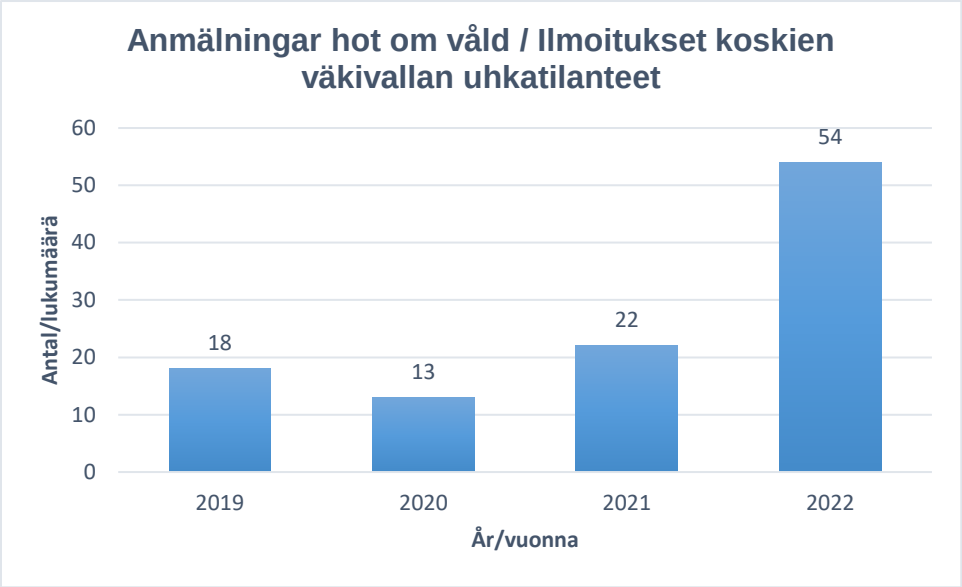


Kuvio sisältää myös tilastot sosiaali- ja terveysvirastosta vuodet 2017 – 2021.

Työtapaturmien määrä on tilaston mukaan vähentynyt huomattavasti vuodesta 2021. Suurin yksittäinen syy tähän on sosiaali- ja terveysviraston siirtyminen Pohjanmaan hyvinvointialueeseen vuodenvaihteessa. Sen sijaan työtapaturmien aiheuttamat sairauspoissaolopäivien määrä on kasvanut kaupungilla.

Ilmoitukset uhkaavista tilanteista ovat lisääntyneet huomattavasti: 22 ilmoituksesta vuonna 2021 54:een vuonna 2022. Syynä kasvuun on henkilöstön parempi tietoisuus siitä, millaisista tilanteista tehdään ilmoitus, ja että ilmoitusten avulla voi parantaa työympäristöä ja -viihtyisyyttä.

Ilmoitusten suhteen on kuitenkin nähtävissä epäkohta, sillä tämän kaltaisia tilanteita jää edelleen eri syistä johtuen ilmoittamatta. Kaikki ilmoitukset on huomioitu ja ne on käsitelty työsuojeluvaltuutetun toimesta. Työsuojelu osallistuu aktiivisesti ja auttaa henkilöstöä tilanteen parantamiseen tähtäävissä toimenpiteissä. Vuoden aikana on valmisteltu uuden ilmoitusjärjestelmän käyttöönotto, joka tulee madaltamaan henkilökunnan kynnystä tehdä ilmoituksia jatkossa.



5. Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat keskeisiä myös henkilöstöraportoinnissa.

Henkilöstökustannukset, sisältäen työnantajamaksut, nousivat 2022 2,35 %, 38 123 177 eurosta 38 803 602 euroon verrattuna edelliseen vuoteen. 1.6.2022 tuli voimaan yleinen virka- ja työehtosopimuksellinen yleinen palkankorotus, joka nosti työntekijöiden tehtäväkohtaista palkkaa 2 %. Sen lisäksi kaikki, paitsi varhaiskasvatuksen pätevät opettajat, saivat 1.10.2022 yleisen 0,5% palkkakorotuksen. Päteville varhaiskasvatuksen opettajille jaettiin henkilökohtaisena lisänä 0,5% palkkaliitteen palkkasummasta.

Kaupungin maksetut palkat ja palkkiot 2018 - 2022

1 000 €	2018	2019	2020	2021	2022
Billdningstjänster / Sivistys	21 216	21 979	21 624	22 616	23 282
Tekniska tjänster / Tekniikka	1 580	1 564	1 568	1 517	1 644
Övriga / Muut	5 726	4 814	4 698	4923	4 814
Lönekostn. Totalt/ Palkkakust. yhteensä	28 522	28 357	27 891	29 057	29 741

Förändr.fr föreg år / Muutos edell. vuodesta	2,92 %	-0,58 %	-1,64 %	4,18 %	2,35 %

Ilman palkan sivukuluja.

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

	brutto	Euro
1. Löner totalt / palkat yhteensä		29 741 208
Lön under semester / Vuosiloma-ajan palkat		3 657 361
Lön under hälsorelaterad frånvaro /		
Terveysperusteisten poissaolojen palkat		1 171 532
Familjeledigheter, lön/Perhevaa palkat		180 534
Semestervikarier/ Lomasijaiset		210 946
Sjukvikarier/Sairauspoissaolosijaiset		334 890
Övriga vikarier / Muut sijaisuudet		1 112 135
2. Pensions- och andra sociala avgifter/ (lönebikostnader)		
Eläke- ja muut sosiaalikustannukset (palkkasivukulut)		9 062 601
3. Personalinvesteringar / Henkilöstöinvestoinnit		
Företagshälsovård/Työterveyshuolto exkl.moms, ilman alv.5 %		*511 009
Tyhy-verksamhet/-toiminta		106 1
Utbildning och annan utveckl./Koulutus ja muu kehittäminen		151 102

* Kelasta on anottu korvausta 281 566,53 € seuraavasti: luokka I, 60 % korvaus; 156 369,76. luokka II, 50 % korvaus; 125 196,77 ilman alv. 5 %

Talouden tasapainottaminen

Palkaton virkavapaa ja/tai ”Säästövapaa”

Taloudellisista syistä työnantaja tarjosi henkilökunnalle ns. palkatonta säästövapaata, eli palkatonta vapaata, joka on edullisempi työntekijälle kuin tavallinen palkaton virkavapaa. Vuonna 2022 82 henkilöä piti 529 päivää säästövapaata (vert. 2021 528 päivää ja 83 henkilöä). Säästövapaasta kertyi säästöä 42 804 € (sisältäen palkkasivukulut).

Lomarahan vaihtaminen vapaaseen

Lomarahan vaihtaminen vapaaseen on ollut vähäisempää kuin aikaisempana vuonna. Vuonna 2021 vaihdettiin 279 päivää (31 henkilöä), ja vuonna 2022 248 päivää (21 henkilöä). Kustannusvaikutus tästä oli vuonna 2022 17 969 euroa. Säästövapaa ja lomarahan vaihto yhdessä ovat antaneet kustannusvaikutuksen, joka on 60 773 euroa.

Koulutuskorvaus

Kunnilla on mahdollisuus hakea korvausta koulutuskustannuksista Työllisyysrahastolta. Tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Kaupunki sai koulutuskorvausta 23 527 euroa vuonna 2022.

Palkkauskielto

Kaupunginhallitus päätti pidentää poikkeuksellista palkkausmenettelyä 31.12.2022 saakka. Määräaikainen ohje poikkeavasta palkkausmenettelystä otettiin käyttöön, mikä käytännössä tarkoitti sitä, että ainoastaan toiminnan turvaamiseksi tarpeellisia palkkauksia voitiin tehdä. Tämän menettelyn kautta henkilöstöjaosto on ollut instanssi, joka on myöntänyt luvan täyttää vapaat toimet. Rekrytoinnit eläköitymisten myötä sekä irtisanoutumiset on käsitelty HR-ryhmässä. Välttämättömät määräaikaiset palkkaukset toiminnan turvaamiseksi on hoidettu toimintasäännön mukaan.

KELA korvaus työnantajalle yleisvaarallisen sairauden takia (korona)

Vuoden 2022 aikana Kela on maksanut tartuntatautipäivärahaa (koronajohtuvista poissaoloista) työnantajalle siltä osin, kuin työnantaja on maksanut palkkaa työstä poissaolon ajalta. Korvaus työnantajalle vuonna 2022 oli 213 450 euroa. Kela on korvannut palkkakustannukset, mutta ei palkkasivukuluja.

Etätyö

Etätyö on mahdollistettu satunnaisena etätyönä (yksittäiset päivät), tai säännöllisenä etätyönä sopimuksella, max 6 pv/kk. Kaikkiaan etätyöpäiviä kertyi vuonna 2022 1739 päivää, ja 54 henkilöä on hyödyntänyt mahdollisuutta.

6. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Pietarsaaren kaupungilla on laadittu ohjeet ja mallit, jotka edistävät yhdenvertaisuutta organisaatiossamme, esimerkiksi henkilöstöstrategiamme, johtajuusmallimme sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuusohjelmamme. Kaupunki on laatinut ohjeen rekrytointikäytännölle, jossa huomioidaan yhdenvertaisuus ja syrjimättömyys. On tärkeää, että kaikki, jotka rekrytoivat, tuntevat nämä ohjeet.

Pietarsaaren kaupungin tavoitteena on sukupuolten välinen tasa-arvo, ja kaupunki sitoutuu edistämään tätä kaikessa toiminnassaan henkilöstöpoliittisten suunnitelmiensa avulla. Sukupuolesta johtuvaa syrjintää ei hyväksytä, vaan tavoitteena on työpaikka, jossa ei esiinny minkäänlaista syrjintää.

”Kohtelemme kaikkia työntekijöitä huomaavaisesti ja kunnioittavasti. Kaikille työntekijöille annetaan samat mahdollisuudet ja heillä on samat oikeudet ja velvollisuudet. Kannustamme monipuoliseen rekrytointiin siten, että kaupunki on työnantaja, jolla on sijaa erilaisille työntekijöille iästä, kielestä, etnisestä taustasta, seksuaalisesta suuntautumisesta ja toimintakyvystä riippumatta.”

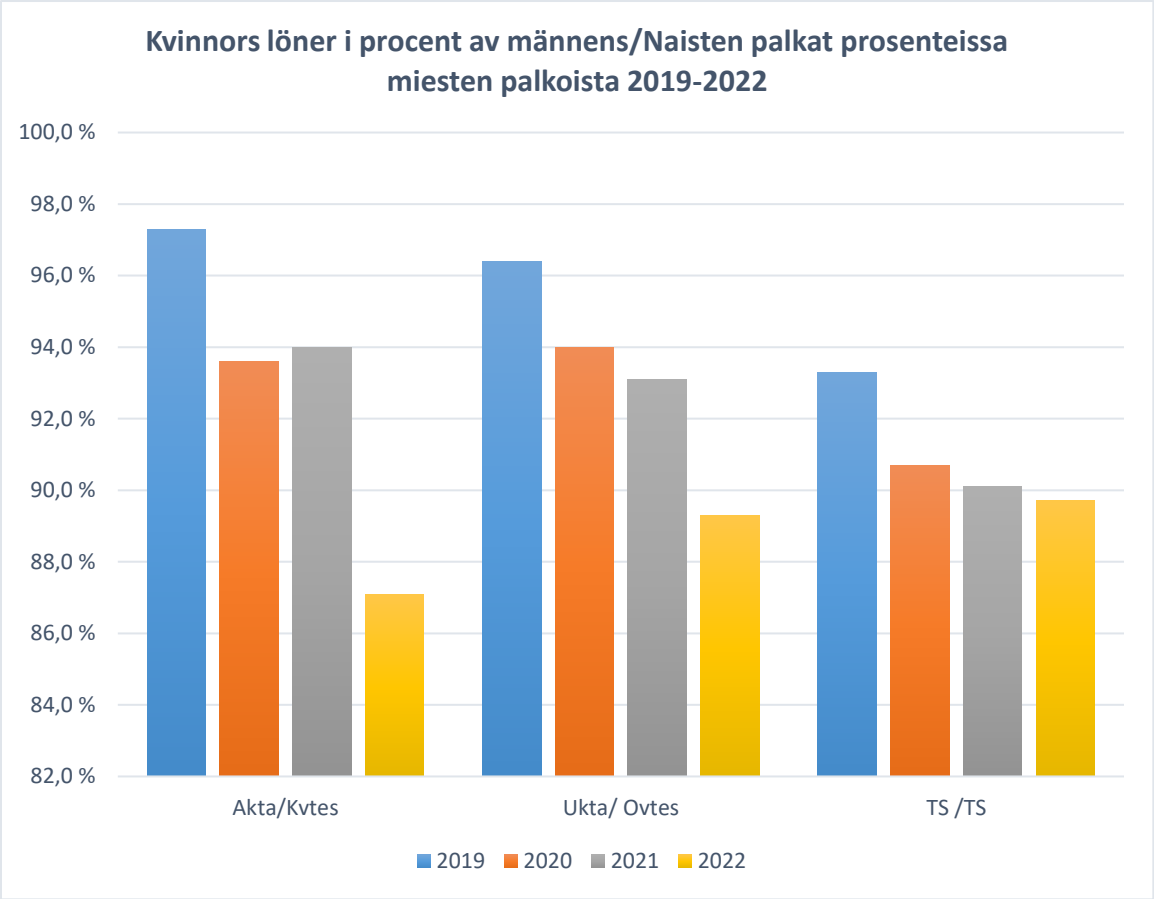
Yhdenvertaisuuslain 1325/2014 mukaan työnantajan on yhdenvertaisuuden edistämisen osalta ainakin arvioitava yhdenvertaisuutta

- rekrytoinnissa
- työtehtävien jakamisessa
- koulutukseen osallistumisesta päätettäessä
- päätettäessä työsuhteeseen liittyvistä palkoista ja eduista
- työhön ja työsuhteisiin liittyvien velvollisuuksien vahvistamisessa

On tärkeää, että tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta arvioidaan säännöllisesti. Toteutamme joka toinen vuosi Kevan työhyvinvointikyselyn, joka käsittelee monipuolisesti työhyvinvointikysymyksiä ja joissa huomioidaan myös tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Organisaatioon, jossa vaalitaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, suhtaudutaan luottavaisesti. Viimeisin työhyvinvointi-mielipidekysely (2021) osoittaa tässä suhteessa hyvää tulosta. Asteikolla 1 – 5, jossa tulos 4 ja 5 katsotaan hyväksi, saavutimme tuloksen 4,0 kysymykseen; ”Organisaatiossa vallitsee luottamuksen ilmapiiri”. Kysymykseen, ”Työntekijöiden ja esimiesten välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri”, oli tulos vieläkin parempi; 4,3. ”Koen esimieheni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi”, saimme tuloksen 4,0. Huolimatta näistä hyvistä tuloksista, on meillä syytä työskennellä edelleen, koska 13 % vastaajista ilmoitti viimeisessä kyselyssä, että on jossain työuran vaiheessa kokenut epäasiallista käytöstä tai kiusaamista kollegansa tai työkaverinsa toimesta.

Pietarsaaren kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuudenohjelma päivitetään 2023.

Tasa-arvo työelämässä tarkoittaa myös, ettei naisten ja miesten välillä ole sukupuolesta johtuvia palkkaeroja. Kehitys on tapahtunut seuraavan kuvion mukaisesti.



Keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka miesten ja naisten kokoaikatyössä

Kuvio kuvailee miesten ja naisten välisen keskimääräisen tehtäväkohtaisen palkan vertailua kokoaikaisessa työssä. Vertailu kuvaa ammattiryhmien yhteistä tehtäväkohtaista keskipalkkaa kunkin työ- ja virkaehtosopimuksen puitteissa. Vertailu osoittaa, että naisten tehtäväkohtainen keskipalkka on kokopäiväisessä työssä matalampi kuin miesten vastaava kunkin työ- ja virkaehtosopimuksen puitteissa. On huomioitavaa, että vertailussa ei kuvata miesten ja naisten eroa samassa ammattiryhmässä.

Naisten (350 kpl) tehtäväkohtainen keskipalkka kaupungin palveluksessa on 2796 euroa, vastaava summa miehillä (103 kpl) on 3239 euroa. Naisten tehtäväkohtainen keskipalkka on 13,7 % matalampi kuin miesten.

JAKOBSTAD

PIETARSAARI