



UUSIKAUPUNKI

20

22

HENKILÖSTÖKERTOMUS

Henkilöstökertomus 2022

Luonnos

Hallinto- ja elinvoimapalvelut / Henkilöstöpalvelut

Kaupungin johtoryhmä

Yhteistyötoimikunta

Kaupunginhallitus

Tarkastuslautakunta

Kaupunginvaltuusto

Sisälllys

1 LUKIJALLE	5
2 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ, -RAKENNE JA VAIHTUVUUS	8
2.1 STRATEGISET TAVOITTEET.....	8
3 REKRYTOINTI	10
3.1 LÄHTÖHAASTATTELU.....	10
3.2 KESÄTÖITÄ NUORILLE.....	11
4 TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÖIDEN YHTEISTOIMINTA	12
5 TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMINEN JA HENKILÖSTÖN MUISTAMINEN	13
5.1 NOVIDAN ESIHENKILÖKOULUTUSTA.....	13
5.2 ETÄKOULUTUSTA.....	14
5.3 HENKILÖSTÖN MUISTAMINEN JA HENKILÖSTÖETUUDET.....	14
5.4 LISÄÄ AKTIIVISUUTTA ARKEEN.....	15
6 TYÖYHTEISÖVIESTINNÄN KEHITTÄMINEN	16
7 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT JA TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ	17
7.1 KUNTATYÖNTEKIJÖIDEN POISSAOLOT YLEISESTI.....	17
7.2 UUDENKAUPUNGIN TILANNE.....	17
7.3 TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ.....	18
7.4 UUSI TYÖTERVEYDEN YHTEISTYÖKUMPPANI.....	19
8 TYÖKYVYN AKTIIVINEN TUKI	21
8.1 AKTIIVISEN TUEN TOIMINTAMALLI.....	22
8.2 TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEMAKSU.....	23
9 TYÖTURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU	25
9.1 TAPATURMAT JA TYÖTURVALLISUUDEN EDISTÄMINEN.....	25
10 ELÄKÖITYMINEN	27
10.1 ELÄKÖITYMISENNUSTE.....	27
11 LOPUKSI	28
12 TILASTOT	29
12.1 PALVELUSSUHTEET.....	29
12.2 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN.....	30

12.3 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄ PALVELUKESKUKSITTAIN	30
12.4 HENKILÖSTÖN RAKENNE.....	31
12.5 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS	32
12.6 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN PALVELUSSUHTeen PITUUS.....	33
12.7 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE	33
12.8 KOKO HENKILÖSTÖN POISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ.....	34
12.9 KOULUTUSPÄIVÄT.....	35
12.10 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	36
12.11 TYÖTAPATURMAPOISSAOLOT.....	37
12.12 MAKSETTUJEN POISSAOLOPÄIVIEN KUSTANNUKSET	38
12.3 HENKILÖSTÖMENOT	38
12.14 PALKKAKUSTANNUKSET	39
12.15 HENKILÖTYÖVUODET	39
12.16 ELÄKETAULUKOT	40

1 Lukijalle

Vuosi 2022 jäi historian kirjoihin monella tapaa poikkeuksellisenä. Koronapandemia oli jatkunut jo pitkään, mutta vasta talvella 2021–2022, kun laaja-alaisesta testaamisesta ja karanteeneista luovuttiin, korona näyttäytyi työpaikalla räjähdysmäisesti kasvaneina sairauspoissaoloina. Helmikuussa Euroopassa syttyi sota, mikä aiheutti uudenlaiset poikkeusolosuhteet niin ihmisten kokemassa turvallisuudessa kuin työn arjessakin. Erityisesti sosiaalipalveluilta ja kasvun ja oppimisen palveluilta edellytettiin ripeällä aikataululla toiminnan organisointia ukrainalaisten auttamiseksi ja vastaanottamiseksi.

”Tietojen keruuta ja raportointia historiallisen liikkeenluovutuksen onnistuneen toteutuksen tueksi toteutettiin koko vuoden ajan ja valmistelutyö työllisti hallintoa laajasti.”

Sosiaali- ja terveyspalveluissa ja hallinnossa vuosi kului Suomen historian suurinta liikkeenluovutusta valmisteltaessa. Hyvinvointialueen valmistelutyö aloitettiin heti vuoden alussa. Uudenkaupungin organisaatiossa käynnistettiin jatkuvan neuvottelun periaatteella toteutettava yt-menettely. Selvää on, että yli 20.000 hengen organisaation toiminnan käynnistyminen ei tapahdu ilman laajamittaista valmistelutyötä, joka toteutettiin isoilta osin luovuttavissa kunnissa ja niiden hallinnossa.

Tietojen keruuta ja raportointia historiallisen liikkeenluovutuksen onnistuneen toteutuksen tueksi toteutettiin koko vuoden ajan ja valmistelutyö työllisti hallintoa laajasti. Varsinais-Suomen hyvinvointialueen valmistelutyö alkoi viiveellä moniin muihin hyvinvointialueisiin verrattuna, ja harmillisesti henkilökunta joutui osin elämään epävarmuudessa pitkään tulevien muutosten suhteen. Positiivisena havaintona voidaan kuitenkin vuoden 2023 puolella todeta, että esim. palkanmaksu vaikuttaa sujuneen pääsääntöisesti hyvin ja ilman suurempia haasteita.

Tuleva sote-muutos aiheutti jo ennen toteutumistaan merkittävässä määrin liikehdintää työtehtävissä, ja henkilöstön vaihtuvuus kasvoi jo vuoden 2022 aikana poikkeuksellisen korkeaksi. Omalta osaltaan haasteita lisäsivät pitkään jatkunut henkilöstövaje ja pula sijaisista. Henkilöstövajetta aiheuttaneiden haasteiden listaan voitaneen lisätä myös rokotesuojaa koskevan tilapäisen lainsäädännön aiheuttamat vaikutukset sekä kevään ajan jatkuneet työtaistelutoimenpiteet.

Palvelut pystyttiin tuottamaan kuntalaisille vaikeista tilanteista huolimatta. Vuosi 2022 vaati erityistä joustoa ja sopeutumista koko henkilökunnalta. Positiivisena asiana kokoontumisrajoitukset purettiin ja pääsimme pitkästä ajasta palaamaan lähityöhön ja lähi- ja etätöskentelyn sujuvaan yhdistämiseen. Vaikka organisaatiossa on opittu tekemään töitä etänä ja digitaalisten työvälineiden avulla, läsnäolo työpaikalla lisää merkittävästi työpaikan yhteisöllisyyttä. Saimme pitkästä ajasta kokoon tuoda myös virkistäytymisen merkeissä ja syksyllä pääsimme juhlistamaan kunnallisissa tehtävissä ansioituneita työntekijöitä ja luottamushenkilöitä ansiomerkkijuhlien muodossa kolmen vuoden tauon jälkeen.

Henkilöstöpalvelujen toiminnalliset tavoitteet toteutuivat osin hyvin, osin huonosti. Esihenkilöiden johtamistaitojen kehittämistavoitteessa onnistuttiin mm. lähiesihenkilötutkintoryhmän opintojen toteutumisella tavoitteiden mukaisesti. 25 esihenkilöopiskelijaa on valmistumassa tutkintoon vuoden 2023 alussa toteutettavien näytönarviointien myötä. Organisaatiossa otettiin käyttöön Eduhousen verkkovalmennukset, joiden avulla pystyttiin lisäämään johtamis- ja esihenkilökoulutusta tehokkaalla etätoteutuksella.

Toiminnalliseksi tavoitteeksi asetetun henkilöstön maltillisen vaihtuvuuden osalta vertailulukuja on saatavilla muilta kuntatyönantajilta vasta myöhemmässä vaiheessa, mutta ilman vertailua muihin kuntaorganisaatioihin voidaan todeta, että vaihtuvuus kasvoi poikkeuksellisen korkeaksi eikä tavoite siten toteutunut. Vaihtuvuus lisääntyi pääosin sote-palveluissa ja liittyi toimialan yleiseen liikehdintään ja sote-muutokseen varautumiseen. Odotettavissa siis on, että vaihtuvuuden kasvu jää ainakin osin tilapäiseksi.

Toiminnalliseksi tavoitteeksi oli lisäksi asetettu, että lyhytaikaiset sairauspoissaolot eivät kasva vuoden 2020 tasosta. Huomionarvoista on, että vuonna 2020 sairauspoissaolot vähenivät yhteiskunnallisesti poikkeuksellisen alhaiselle tasolle, kun pandemian alkaessa hygieniaan kiinnitettiin erityistä huomiota ja monissa tehtävissä siirryttiin etätöihin. Vastaavasti loppuvuodesta 2021 ja alkuvuodesta 2022 poissaolot lisääntyivät koronasta johtuen jopa poikkeuksellisen korkealle tasolle. Vaikka toiminnallinen tavoite ei vuositason lukemien osalta toteutunut, poissaolot eivät enää jatkaneet vuoden edetessä kasvuaan. Organisaatiossa ollaan lisäksi käynnistämässä uuden työterveyshuoltoyhteistyön myötä useita työkykyjohtamisen toimintoja vuoden 2023 aikana, joiden odotetaan vaikuttavan sairauspoissaoloihin niitä jatkossa vähentävästi.

Isoin kiitos kuluneesta vuodesta kuuluu henkilöstölle. Vahva osaaminen ja sitoutuminen työhön ovat mahdollistaneet sen, että palvelut on pystytty tuottamaan vaikeinakin aikoina ja organisaatio on jatkuvasti kehittynyt eteenpäin. Kiitos siis jokaiselle kaupungin työntekijälle siitä, että olet meillä töissä!

Maaru Seikola
Henkilöstöjohtaja

2 Henkilöstömäärä, -rakenne ja vaihtuvuus

Kaupungin henkilöstömäärä oli (31.12.2022) 1159 hlöä, joista vakinaisia 904 hlöä ja määräaikaisia 255 hlöä (v. 2021 1164 hlöä, joista vakinaiset 911 hlöä ja määräaikaiset 253 hlöä). Henkilömäärässä ei siten tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoden aikana, mutta vuoden vaihtuessa ja sosiaali- ja terveystalouden henkilöstön siirtymässä Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle kaupungin henkilöstömäärässäkin tapahtui historiallisesti merkittävin muutos. Kaupungin henkilöstöstä yhteensä 596 sosiaali- ja terveydenhuollon ja sen hallinnon, oppilashuollon ja puhtaanapidon työntekijää siirtyi hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 (439 vakinaista, 157 määräaikaista työntekijää).

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 46,9 vuotta (2021: 46,6 vuotta). Sosiaali- ja terveystalouden henkilöstön keski-ikä on koko organisaation keski-ikää alhaisempi, joten odotettavissa on, että vuoden 2023 aikana keski-ikä tulee kasvamaan aikaisempaa enemmän. Sukupuolijakauma (86 % naisia, 14 % miehiä) on säilynyt entisellään vuoteen 2021 verrattuna, mutta myös tässä on odotettavissa muutosta tulevaisuudessa huomioiden, että sosiaali- ja terveystalouksissa naisten osuus on vielä keskiarvoa korkeampi.

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä ei koko kaupungin tasolla merkittävästi muuttunut edelliseen vuoteen verrattuna. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä on n. 22 %, mikä on jonkin verran alle kunta-alan keskiarvon (25 %, lähde: Tilastokeskus, Kuntasektorin palkat 2021). Määräaikaisten palvelussuhteiden määrässä esiintyi kuitenkin suurta vaihtelua vuoden aikana palvelukeskuksien ja palvelualueiden välillä. Suurimmaksi osaksi määräaikaisten palvelussuhteiden määrän kasvua selittää poissaolojen kasvusta johtunut sijaisten käytön lisääntyminen. Kasvun ja oppimisen palveluissa Ukrainan tilanteen takia perustetut uudet ryhmät sekä hanketyön lisääntyminen näkyvät määräaikaisten palvelussuhteiden määrän kasvuna.

2.1 Strategiset tavoitteet

Uudenkaupungin kaupunki on asettanut strategiseksi tavoitteeksi osana toimivan yhteistyön päämäärää henkilöstön maltillisen vaihtuvuuden. Tavoitteeksi on asetettu se, että vaihtuvuus pysyisi pienempänä kuin kunta-alalla keskimäärin. Suoraa vertailulukua kuntasektorin vaihtuvuudesta ei ole saatavilla henkilöstökertomusta

laadittaessa, mutta huomioiden Kuntatyönantajien henkilöstökertomuksen laatimisen uudistuneen suosituksen, vertailuluvut saataneen vuoden 2023 aikana. Vuonna 2022 lähtövaihtuvuus oli 13,83 %, kun se vuotta aikaisemmin oli 9,86 %. Vaikka vertailua muihin kuntaorganisaatioihin ei voida vertailulukujen puuttuessa tehdä, voidaan todeta, että vaihtuvuus on kasvanut merkittävästi ja siten strateginen tavoite ei ole toteutunut.

Huomionarvoista kuitenkin on, että sosiaali- ja terveystyöpalvelujen lähtövaihtuvuus vuoden 2022 aikana (ennen liikkeen luovutusta) oli 18,22 % (eläköityneet 3,57 %) ja muun organisaation 9,74 % (eläköityneet 3,14 %). Sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä vaihtuvuus oli valtakunnallisestikin poikkeuksellisen suurta vuoden 2022 aikana. Osin tähän vaikutti vaikea työmarkkinaneuvottelutilanne ja julkisesti käyty keskustelu hoitotyöstä pois hakeutumiseksi. Toisaalta henkilöstöstä viestitettiin jonkin verran lähtövaihtuvuuden syinä halukkuutta hakeutua muihin tehtäviin hyvinvointialueelle siirtymisen vaihtoehtona, joka koettiin epävarmuutta aiheuttavana muutoksena, kun organisaatio ei ollut vielä edes aloittanut toimintaansa.

”Organisaation strategiseksi tavoitteeksi on lisätty uutena päämääränä ”Houkutteleva työpaikka”, ja työtä tavoitteiden saavuttamiseksi tulee jatkaa.”

Vaihtuvuus on kasvanut kaikilla mittareilla ja myös kaupungin palvelukseen jääneen henkilökunnan joukossa edelliseen vuoteen verrattuna, joskin tässä joukossa kasvu on melko maltillista. Organisaation strategiseksi tavoitteeksi on lisätty uutena päämääränä ”Houkutteleva työpaikka”, ja työtä tavoitteiden saavuttamiseksi tulee jatkaa. Esihenkilötaitojen kehittäminen, henkilöstön osaamisen kehittäminen, työhyvinvoinnin edistäminen ja joustava henkilöstöpolitiikka ovat vuonna 2023 ja siitä eteenpäin keskeisiä toimintoja henkilöstön sitouttamiseksi ja työn veto- ja pitovoiman lisäämiseksi.

3 Rekrytointi

kuntarekry

”Järjestelmän kautta ilmoitettiin avoinna olevia työpaikkoja 356 kpl sisältäen myös uusintahaut ja hakemuksia avoinna oleviin työpaikkoihin jätettiin 1220 kpl”

Kaupungilla on käytössä sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, joka mahdollistaa valtakunnallisen näkyvyyden ja sähköisen haun avoinna oleviin tehtäviin. Sen kautta voi hakeutua myös erilaisiin sijaisuuksiin. Järjestelmän kautta ilmoitettiin avoinna olevia työpaikkoja 356 kpl (v. 2021 329 kpl ja v. 2020 228 kpl) sisältäen myös uusintahaut ja hakemuksia avoinna oleviin työpaikkoihin jätettiin 1220 kpl (v. 2021 1002 ja v. 2020 1224 kpl). Pääsääntöisesti kaikki yli 6 kk kestävät palvelusuhteet laitettiin hallintosäännön mukaisesti ulkoiseen hakuun.

Positiivisena havaintona hakemusten määrä on kasvanut (n. 22 %) edellisestä vuodesta suhteessa enemmän, kuin mitä oli avoimien paikkojen määrän kasvu (n. 8 %). Vaikka vaihtuvuus organisaatiossa on kasvanut ja siten kehityssuunta tulee saada muutettua, kuntatyön vetovoiman voidaan todeta parantuneen edelliseen vuoteen verrattuna. Yksittäisestä vuodesta ei voida tehdä laajoja johtopäätöksiä muutoksista työn houkuttelevuudessa, mutta suunnan voidaan todeta olevan oikea. Eläköitymisen jatkuessa voimakkaana kuntaorganisaatiossa kriittinen painopistealue tulee olemaan työn houkuttelevuuden lisääminen ja positiivinen työnantajaimago, joka houkuttelee uusia työntekijöitä hakeutumaan kaupungin palvelukseen. Keskitettyä työnantaja- ja työpaikkaviestintää tullaan lisäämään tulevaisuudessa aiempaa enemmän.

3.1 Lähtöhaastattelu

Toiminnan kehittämiseksi on käytössä lähtöhaastattelu. Lomake annetaan palveluksesta pois lähtevän henkilön täytettäväksi. Täytetyn lomakkeen henkilö voi toimittaa suoraan henkilöstöpalveluihin. Henkilöstöpalveluissa lomake käydään läpi ja palaute annetaan tapauskohtaisesti mm. esihenkilölle ja palvelukeskuksen johtajalle.

3.2 Kesätöitä nuorille

Kaupunki palkkaa nuoria kesätöihin, ottaa koululaisia tutustumaan työelämään, antaa harjoittelupaikkoja opiskelijoille sekä ottaa ammatillisessa koulutuksessa olevia työhön työssäoppimisjakson ajaksi. Tarkoituksena on mm. tutustuttaa nuoria kunta-alan töihin ja työelämän pelisääntöihin sekä turvata myös tätä kautta uutta osaavan henkilöstön saatavuutta tulevaisuudessa.

Vuonna 2022 kaupungin oman organisaation kesätyöpaikkoihin tuli hakemuksia 55 kpl (v. 2021 80 kpl), joista 50 nuorta täytti hakuehdot, jotka kaikki 50 nuorta saivat kesätyöpaikan kaupungilta. Nuoret työskentelivät mm. varhaiskasvatuksessa, kiinteistönhoidossa, puhtaanapitopalveluissa ja ulkoliikuntapaikkojen hoidossa sekä viherpalveluissa. Kaupungin kesätöitä voivat hakea 15–17-vuotiaat koululaiset ja opiskelijat. Kaikille kesätöitä hakeneille ilmoitettiin kirjeellä, saiko kesätyöpaikan vai ei. Nuorista 38 otti tarjotun kesätyöpaikan vastaan, kaupungin kesätyöpaikan peruuttamisen syy oli lähes kaikilla kesätöiden saaminen muualta esim. koko kesän ajaksi.

Henkilöstöpalvelujen yksi toiminnallista tavoitteista vuoden 2022 osalta oli se, että Uudenkaupungin kaupungilla on vetovoimainen työnantajamaine ja nuoret viestivät positiivisesti työkokemuksistaan. Henkilöstöpalvelut toteuttivat kesänuorille kesätöiden päättyessä kyselyn, jonka tarkoituksena oli selvittää nuorten kokemuksia kaupungin kesätöistä. Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä. Kysely lähetettiin 38 kesänuorelle ja vastauksia saatiin 12 kpl. Kyselyyn vastanneet nuoret työskentelivät mm. kiinteistönhoidossa, viherpalveluissa, päiväkodissa, nuoriso- ja liikuntapalveluissa ja ikäihmisten palveluissa. Kiitoksena kyselyyn vastanneille nuorille henkilöstöpalveluista lähetettiin ilmainen leffalippu.

4 Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta

Kaupungin ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa toteutettiin yhteistoimintalain mukaisesti. Työnantajan ja henkilöstön välisenä edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä toimi yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2022 neljä kertaa. Työnantajaa edustivat yhteistyötoimikunnassa kaksi kaupunginhallituksen jäsentä, palvelukeskusten johtajat ja henkilöstöjohtaja. Puheenjohtajana toimi Jukon pääluottamusmies ja sihteerinä henkilöstösihteerä. Henkilöstöä edustivat pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutettu. Lisäksi kokouksiin osallistuvat työterveyshuollon edustajat.

Vuoden 2022 aikana käynnistettiin jatkuva yt-neuvottelumenettely koskien hyvinvointialueiden valmistelua ja liikkeen luovutusta. Henkilöstöjohtaja, henkilöstösihteerä ja pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutettu kokoontuivat n. kerran kuukaudessa käsittelemään hyvinvointialueen valmistelun vaiheita ja muita ajankohtaisia asioita, joista tiedotettiin henkilöstöä sekä henkilöstön edustajien että intranetin välityksellä.

Kaupunginjohtaja, pääluottamusmiehet ja henkilöstöpalvelujen edustajat koontuvat tarpeen tullen keskustelemaan ajankohtaisista asioista. Kaupungin intranettiin Framiin on koottu henkilöstöhallinnon ohjeita esihenkilöille. Esihenkilöt tiedottavat asioista omassa yksikössään esim. työpaikkakokouksissa. Henkilöstöpalveluista tiedotetaan henkilöstöä koskevista asioista keskitetysti sähköpostitse koko henkilöstön ns. ”kaikki” jakelulla.

5 Työyhteisön kehittäminen ja henkilöstön muistaminen

Kaupungin strategiassa toimivan yhteistyön kriittiseksi menestystekijäksi on asetettu esihenkilötaitojen sekä henkilöstön osaamisen kehittäminen. Henkilöstön koulutuspäivien määrät lisääntyivätkin merkittävästi (44,6 %) vuoden 2022 aikana. Osin kehitystä selittää vuosien 2020 ja 2021 aikana koulutusten vähentyminen koronarajoituksista johtuen, ja läsnä tapahtuvan koulutuksen mahdollistuminen rajoitusten purkamisen jälkeen. Työnantaja on oikeutettu hakemaan koulutussuunnitelmiin perustuvista ja toteutuneista koulutuspäivistä koulutuskorvausta Työsuojelurahastolta. Vuonna 2022 tukea saatiin vuoden 2021 toteutuneiden koulutuspäivien määrään perustuen 30 422 euroa.

5.1 Novidan esihenkilökoulutusta

”Tutkinto suoritetaan osoittamalla osaaminen henkilökohtaisessa näyttökeskustelussa ja tekemällä lopputyö valitsemastaan aihealueesta.”

Kaupungin palveluksessa olevien esihenkilöiden on ollut mahdollista täydentää johtamisosaamistaan osallistumalla Novidan järjestämään ja kunta-alalle suunnattuun lähiesihenkilökoulutukseen. Esihenkilökoulutus on noin vuoden mittainen ja lähipäiviä on yhteensä kahdeksan, noin kerran kuussa. Valmennus on toteutettu osallistujien toiveesta pääasiassa etänä Teamsin kautta. Valmennuksen aikana suoritetaan lähiesihenkilön ammattitutkinto ja tutkinto suoritetaan osoittamalla osaaminen henkilökohtaisessa näyttökeskustelussa ja tekemällä lopputyö valitsemastaan aihealueesta. Esihenkilövalmennuksen aihealueita ovat mm. esimiehenä kehittyminen, työsuhteosaaminen, asiakkuusosaaminen & digitalisaatio, osallistava johtaminen, esimiehen taloustaito, tuloksellinen johtaminen ja esihenkilö viestijänä.

Esihenkilövalmennuksen aloitti 25 henkilöä marraskuussa 2021. Valmennus tukee hyvin uusia esihenkilöitä ja antaa uusia näkökulmia myös jo pidempään esihenkilönä toimiville. Koulutukseen osallistuneet valmistuvat tutkintoon näytön arviointien myötä, jotka suoritetaan alkuvuodesta 2023.

5.2 Etäkoulutusta

Vuonna 2021 otettiin käyttöön laajat etäkoulutukset digitaitojen kehittämiseksi esim. Microsoftin ja Adoben ohjelmistojen käytössä. Vuonna 2022 organisaation etäkoulutusmahdollisuuksia laajennettiin ottamalla käyttöön Eduhousen verkkovalmennukset johtamisen, esihenkilötyön ja hallinnon työn kehittämisen tueksi. Etävalmennukset olivat koko henkilöstön saatavilla ja ne oli mahdollista suorittaa tallenteina, ajasta ja paikasta riippumatta.

5.3 Henkilöstön muistaminen ja henkilöstöetuudet

”Ansiomerkkejä luovutettiin yhteensä 98 henkilölle, joista kultaisia merkkejä 39, hopeisia 48 ja pronssia 11.”

Kaupungin vuosittain henkilöstölle ja luottamushenkilöille järjestettävissä juhlissa luovutetaan kunnallisesta palvelusta Kuntaliiton hopeiset 20 v ansiomerkit ja kultaiset 30 v ansiomerkit sekä luottamushenkilöille pronssinen 10 v ansiomerkit. Koronan takia juhlia ei järjestetty vuosina 2020 ja 2021, joten syyskuussa 2022 järjestetyissä juhlissa luovutettiin kolmen vuoden ansiomerkit. Ansiomerkkejä luovutettiin yhteensä 98 henkilölle, joista kultaisia merkkejä 39, hopeisia 48 ja pronssia 11. Lisäksi juhluvieraina olivat ne henkilöt, joille oli aiemmin luovutettu presidentin myöntämät kunniamerkit, koronatilanteen vuoksi heille oli aiemmin järjestetty vain pieni kahvitustilaisuus, jonka yhteydessä heille luovutettiin presidentin myöntämät kunniamerkit.

Kaupunki on muistanut myös yhtäjaksoisesta 10 v, 20 v, 30 v ja 40 v palvelusta henkilöstöään Romantiikka-hopeasarjalla. Hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen siirtyvää henkilöstä muistettiin joulukuussa läksiäislahjalla sekä kahvitilaisuudella. Henkilöstöpalvelut järjestivät henkilöstölle kesäjuhlat toukokuussa sekä muuttaman vuoden koronatauon jälkeen joulukuussa pidettiin odotetut joulujuhlat.

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

5.4 Lisää aktiivisuutta arkeen

Työkyvyn ylläpitoa tavoitellaan myös liikunnan ja kulttuurin tukemisella ja yhteisillä tapahtumilla. Kaupungin henkilöstöllä on ollut mahdollisuus käyttää kaupungissa olevien eri yrittäjien tarjoamia liikunnallisia palveluja niin, että henkilöstöpalvelut on maksanut osan käyntikerrasta tai osan 10-/kuukausikortista. Henkilöstöllä on ollut myös mahdollisuus käyttää uimahallin allasosastoa ja uimahallin kuntosalia edullisemmin. Lisäksi kaupunki tarjoaa kausilippuja koripallopeleihin ja ilmaisia teatterilippuja kerran vuodessa Uudenkaupungin teatteriin.

6 Työyhteisöviestinnän kehittäminen

Eri palvelukeskusten edustajista koottu kaupungin viestintätiimi jatkoi toimintaansa vuonna 2022. Viestintätiimi kokoontui vuoden aikana säännöllisesti ajankohtaisten teemojen äärelle. Kokoontumisten välillä mielipiteitä, ideoita ja ajatuksia vaihdettiin tiimin sähköisissä kanavissa. Viestintätiimissä keskityttiin verkkosivuprojektin lisäksi muun muassa viestinnän saavutettavuuteen sekä eri yksiköiden viestintäkäytänteiden yhtenäistämiseen. Sisäisen viestinnän tehostaminen ja toimivien käytänteiden luominen sekä jalkauttaminen tunnistettiin tiimissä keskeiseksi kehittämiskohteeksi.

Työyhteisöviestinnässä panostettiin myös sote-uudistuksen tuomien muutosten viestimiseen kaupungin ja tulevan hyvinvointialueen työntekijöille. Tietoa Varsinais-Suomen hyvinvointialueen valmistelusta välitettiin säännöllisesti mm. intrassa, sähköpostitse ja yksiköiden tapaamisissa.

Vuoden 2022 keskeisimmät viestinnälliset ponnistukset liittyivät verkkosivujen uusimiseen sekä hyvinvointialueen tuomien muutosten viestimiseen.

Kaupungin verkkosivut uudistettiin kokonaan pääosin vuoden 2022 aikana. Projektin tavoitteena oli kaikkia kuntalaisia paremmin palvelevat, helppokäyttöiset sivut. Uudistuksessa keskityttiin erityisesti parantamaan sivuston saavutettavuutta sekä käyttökokemusta mobiililaitteilla. Uudistuneet verkkosivut helpottavat sisällöntuotantoa ja tuovat tehokkuutta sekä sisäiseen että ulkoiseen viestintään.

7 Terveysperusteiset poissaolot ja työterveysyhteistyö

Uudenkaupungin kaupungin strategisena painopisteenä on sairauspoissaolojen määrä. Tavoitteena on saada sairauspoissaolot pienemmiksi kuin kunta-alalla keskimäärin. Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli yhteensä 22786 kalenteripäivää, 19,7 pv/hlö. Sairauspoissaolojen määrä nousi vuodesta 2021, jolloin sairauspoissaolokalenteripäiviä oli keskimäärin 15,7 pv/hlö, yhteensä 18 274 kalenteripäivää.

7.1 Kuntatyöntekijöiden poissaolot yleisesti

Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 2021 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,7 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Työterveyslaitoksen viimeisimmät käytettävissä olevat tilastot ovat vuodelta 2021 eli tilastot ovat käytettävissä vuoden viiveellä. Koronavuosina 2020–2021 sairauspoissaolot lisääntyivät nuorilla, alle 30-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Heillä on jo enemmän sairauspoissaolopäiviä kuin yli 50-vuotiailla. Vuonna 2021 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,7 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Nuorten työntekijöiden keskiarvo oli 17,7.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa on seurattu työntekijöiden sairauspoissaoloja vuodesta 2000 alkaen. Sairauspoissaolot olivat huipussaan vuonna 2008. Vuodesta 2013 lähtien sairauspoissaolojen määrät ovat pysyneet keskimäärin 16–17 päivässä. Vuonna 2019 ennen koronapandemiaa kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,5 päivää. Vuosina 2020 ja 2021 keskiarvo on ollut täsmälleen sama: 16,7 päivää.

7.2 Uudenkaupungin tilanne

”Sairauspoissaoloissa tapahtunut kasvu on siis ollut merkittävästä osin tilapäisistä syistä johtuvaa”

Uudenkaupungin kaupungissa sairauspoissaolot ovat kasvaneet vuoden 2022 aikana merkittävästi edellisten vuosien tasosta. Huomionarvoista kuitenkin on, että kasvua on tapahtunut pääasiassa lyhyissä poissaoloissa (+52 %), kun taas pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet (-19 %). Tilastoa selittää pitkälti 2022 alkuvuoden koronasta johtuneet poissaolot, jotka olivat lähteneet talven flunssakauden ja koronarajoitustoimenpiteiden vähentämisen myötä räjähdysmäiseen kasvuun.

Huomionarvoista on, että vaikka loppuvuodesta 2021 ja alkuvuodesta 2022 poissaolot lisääntyivät koronasta johtuen jopa poikkeuksellisen korkealle tasolle, vuoden aikana sairauspoissaolojen kasvu väheni merkittävästi. Sairauspoissaoloissa tapahtunut kasvu on siis ollut merkittävältä osin tilapäisistä syistä johtuvaa, mutta selvää on, että toimenpiteitä tarvitaan oikean kehityssuunnan varmistamiseksi.

Vuonna 2022 yleisimmät sairauspoissaolojen syyt työterveyshuollon tilastoinnin mukaisesti olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mielenterveyden sairaudet sekä hengityselinten sairaudet. Hengityselinten sairauksista johtuvat sairauspoissaolopäivät olivat selkeästi kasvaneet edelliseen vuoteen verrattuna, johtuen osaltaan v. 2022 alussa tulleen määräaikaisen tartuntapäivärahakäytännön myötä. Huomionarvoista on, että valtaosa hengityselinsairauksista ei näy, niiden merkittävästi kasvusta huolimatta, työterveyshuollon tilastoissa ja tautiluokituksessa, koska kyseisen tautiluokan mukaiset sairaudet eivät säännönmukaisesti edellytä asiointia työterveydessä (poissaolot esihenkilön hyväksynnällä). Vastaavasti mielenterveyden häiriöt ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna.

7.3 Työterveysyhteistyö

Kaupunki on ostanut v. 2022 kokonaisvaltaisen työterveyshuollon sosiaali- ja terveyskeskuksen työterveyshuollosta. Palvelut sisältävät lakisääteisen, ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I) sekä yleislääkäritasoisien sairaanhoidon (korvausluokka II). Erikoislääkäreitä, kuten kirurgia, fysiatria, keuhkotaudit, ihotaudit, korva-, nenä- ja kurkkutaudit, konsultoidaan tarvittaessa työkykyyn liittyvissä ongelmissa.

Työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset olivat v. 2022 kokonaisuudessaan 631 446 euroa (730 490 euroa v. 2021) jakeantuen korvausluokkaan I; 290 330 euroa (377 050 euroa v. 2021) ja korvausluokkaan II; 341 116 euroa (353 439 euroa v. 2021). Työnantajan saama Kela-korvaus on korkeampi korvausluokan 1 palveluissa.

Työterveyshuoltoa on toteutettu työsuojelutoimikunnan ja yhteistyötoimikunnan hyväksymän työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa ja sen toteuttamisen lähtökohtana on ollut työstä ja työolosuhteista johtuvien haittojen poistaminen sekä henkilöstön terveyden edistäminen ja ennaltaehkäisevä toiminta. Työterveyshuolto seuraa sairauspoissaoloja yhdessä henkilöstöpalveluiden kanssa säännöllisesti.

Ennalta ehkäisevää työterveyshuoltoa toteutetaan erityisesti terveystarkastuskäyntien, yksilön neuvonnan ja ohjauksen sekä työpaikkaselvitysten muodossa. Terveystarkastuskäyntejä (1814 kpl) toteutui sairaanhoidon käyntejä (1646 kpl) enemmän, jolloin työterveyshuollon painopiste on ollut käyntimäärien perusteella arvioituna tavoitteen mukaisesti korvausluokan 1 ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

Vuoden 2022 työpaikkaselvitykset toteutuivat pääosin suunnitellusti. Työpaikkakäyntejä toteutettiin vuoden 2022 aikana yhteensä 21.

Perustyöpaikkaselvitysten lisäksi työyhteisöjä on tuettu suunnatuilla työpaikkaselvityksillä, ryhmäohjauksella sekä esihenkilöiden neuvontakäynneillä ja puhelin-konsultaatioilla. Vuonna 2022 näitä tukitoimia on toteutettu mm. terveystarkastuksissa, varhaiskasvatuksessa ja puhdistuspalveluissa.

Työterveyshuollon, työsuojelun, henkilöstöhallinnon ja lähiesihenkilöiden yhteistyö työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi on ollut sujuvaa ja tuloksellista. Verkosto- ja kolmikantaneuvotteluja käytiinkin vuoden 2022 aikana yhteensä 55 kpl.

7.4 Uusi työterveyden yhteistyökumppani

Kaupungin työterveyshuolto siirtyi sosiaali- ja terveystarkastusalueen yhteydessä hyvinvointialueelle 1.1.2023. Hyvinvointialue voi tuottaa ulkopuolisille asiakkaille, kuten kunnille, ainoastaan lakisääteisen työterveyshuollon palveluita. Kaupungin työterveyshuolto on sisältänyt lakisääteistä kattavammat työterveyspalvelut ja palvelutaso haluttiin säilyttää kattavalla tasolla. Tästä johtuen työterveyshuolto päätettiin kilpailuttaa ja uudeksi työterveyshuoltoyhteistyökumppaniksi valittiin kilpailutuksen voittanut Mehiläinen Oy.

”Työterveyden painopistettä siirretään entistä enemmän työkyvyn edistämiseen koko henkilöstöllä”

Työkykyjohtamiseen ja sairauspoissaolojen hallintaan on kiinnitetty erityistä huomiota uuden työterveysyhteistyön käynnistämisen myötä. Erityisenä tavoitteena on tunnistaa aikaisempaa paremmin nykytyöelämän kuormitustekijöitä, kuten psykososiaalista kuormitusta sekä mielenterveyden häiriöitä. Lisäksi tavoitteena on tunnistaa työkykyriskit mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työterveyden painopistettä siirretään entistä enemmän työkyvyn edistämiseen koko henkilös-

töllä ja tästä johtuen esimerkiksi terveystarkastukset laajennetaan myös nuorempiin työntekijöihin, joiden joukossa tilapäinen työkyvyttömyys on ollut keskivertoa suurempaa. Lisäksi käyttöön on otettu matalan kynnyksen mielenterveyden palveluita.

8 Työkyvyn aktiivinen tuki

Aktiivisen tuen toimintamalli on Uudenkaupungin kaupungin oma varhaisen ja tehostetun tuen toimintatapa, jolla tuetaan henkilöstön työssä jaksamista. Toimintamallin avulla pyritään tukemaan henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä koko työuran ajan myös työkyvyn heikentyessä niin, että työssä jatkaminen on mahdollista. Tavoitteena on vaikuttaa työyhteisöjen toimivuuteen ja tuloksellisuuteen, työssä viihtyvyyteen sekä ennaltaehkäistä työkyvyttömyyden kustannuksia. Työkyvyssä on kysymys työntekijän voimavarojen ja työn yhteensopivuudesta.

”Toimintamalli kannustaa ottamaan esiin työhyvinvointia ja työkykyä uhkaavia asioita heti ensimmäisten merkkien ilmaantuessa, jolloin erilaiset ongelmat ovat helpoiten korjattavissa”

Esihenkilöitä on rohkaistu tarttumaan ajoissa työkyvyn heikentymisestä kertoviin merkkeihin osana esihenkilötyötä. Toimintamalli kannustaa ottamaan esiin työhyvinvointia ja työkykyä uhkaavia asioita heti ensimmäisten merkkien ilmaantuessa, jolloin erilaiset ongelmat ovat helpoiten korjattavissa. Tarkoituksena on tehostaa ennen kaikkea niitä toimenpiteitä, joita työpaikalla voidaan tehdä työkyvyn sekä työssä jatkamisen tukemiseksi työkyvyn heikentyessä työssä jatkamisen mahdollistamiseksi. Työkykyä uhkaavat ongelmat voivat ilmetä eri tavoin. Ne voivat liittyä terveydentilaan, työhön (henkilön selviytymiseen työssä), työyhteisöön tai yksityiselämän elämäntilanteisiin. Usein ongelmat ovat sidoksissa keskenään. Ongelman tunnistaminen on tärkeää oikean ratkaisun etsimiseksi ja ongelmaan on reagoitava riittävän varhaisessa vaiheessa.

Organisaatiossa on tunnistettu, että työkyvyn edistämiseksi toimenpiteitä ja työkaluja tarvitaan, jotta esihenkilöt osaavat tunnistaa työkyvyn heikkenemisen merkit mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Aktiivisen tuen mallia tullaan uudistamaan siten, että painopiste on aiempaa enemmän työkykyriskien ehkäisyssä ja havaitsemisessa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Organisaatiossa ollaan ottamassa vuoden 2023 aikana käyttöön työkykyjohtamisen työkaluja, jotka auttavat työkykyriskien tunnistamisessa, niihin reagoimisessa sekä niiden seurannassa.

8.1 Aktiivisen tuen toimintamalli

Toimintamallissa korostuu esihenkilöiden tehtävä työhyvinvoinnin johtajina sekä heidän vastuunsa työntekijöistä prosessin eri vaiheissa ja toimintamalli antaa erilaisia työkaluja esihenkilötyöhön. Toimintamallissa korostetaan myös työyhteisön ja työkalvereiden roolia ja vastuuta työyhteisössä. Toimintamalli on tasapuolinen kaikille, koska se on yhteinen toimintatapa koko organisaatiossa ja se koskee jokaista työntekijää. Aktiivisen tuen toimintamallissa on selkeytetty eri toimijoiden (työntekijä, esihenkilö, työterveyshuolto, henkilöstöpalvelut, työyhteisö ja työkalverit sekä työsuojeluvaltuutettu) rooleja ja vastuita.

Verkostoneuvotteluissa haettiin erilaisia vaihtoehtoja työssä jatkamiseen tilanteessa, jossa työkyky oli heikentynyt. Vuonna 2022 verkostoneuvotteluja käytiin 37 kpl, ja niiden tuloksena päädyttiin vuoden 2022 aikana mm. seuraaviin ratkaisuihin: työkyvyttömyyseläkkeen hakeminen, osatyökyvyttömyyseläkkeen hakeminen (jonka avulla työssä jatkaminen osa-aikaisena jatkossa), määräaikaisen kuntoutustuen (=määräaikainen työkyvyttömyyseläke) tai osakuntoutustuen (=määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke) hakeminen, työkyvyn lisäselvitykset/tutkimukset, Kelan osasairauspäiväraha-kausien käyttäminen työhön paluun yhteydessä (=paluu työhön sairauspoissaolon jälkeen ensin osa-aikaisena määräajaksi), toimenkuvan muutos ja tehtävien uudelleen järjestelyt, siirto toiseen palveluyksikköön/työtehtäviin sekä ammatillisen kuntoutuksen hakeminen.

Erilaisia toimenpiteitä yhdisteltiin tarvittaessa esim. siten, että työhön paluu tapahtui ensin esim. Kelan osasairauspäiväraha-kauden avulla osa-aikaisesti, jonka jatkoksi haettiin Kevasta osakuntoutustukea, joka mahdollisti työssä jatkamisen osa-aikaisesti kuntoutumisen tukena määräaikaisesti tarvittaessa pidemmän jakson.

Eläkelaitoksen tukema ammatillinen kuntoutus voi olla joko työkokeilu (kesto 1–3 kk) tai esim. kokonaan uuden ammatin opiskelu ja sen avulla työllistyminen nykyistä työkykyä vastaavaan työhön jatkossa. Työkokeilun aikana työntekijä työskentelee ylimääräisenä resurssina, eikä työnantaja maksa tältä ajalta työntekijälle palkkaa. Keva maksaa työntekijälle työkokeilun tai koulutuksen ajalta kuntoutusetuutta. Kelan osasairauspäiväraha-kauden aikana työntekijän työaika on 40–60 %:a kokoaikaisesta työajasta ja tältä ajalta työnantaja maksaa osa-aikatyöprosentin mukaisen palkan ja työntekijä saa Kelan osasairauspäivärahan itselleen. Kuntoutustuki on määräaikainen työkyvyttömyyseläke, joka voidaan myöntää myös

osakuntoutustukena eli määräaikaisena osatyökyvyttömyyseläkkeenä, jolloin henkilö työskentelee määräaikaisesti osa-aikaisena.

8.2 Työkyvyttömyyseläkemaksu

Palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työnantajille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta. Työkyvyttömyyseläkemaksun taso määräytyy työnantajan palveluksessa olevien henkilöiden arvioidun työkykyriskin mukaan, johon vaikuttavat työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet.

Työnantajan työkyvyttömyysriskikerroin määritetään myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Työkyvyttömyysriskikertoimen laskennassa huomioidaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet ja niistä aiheutunut eläkemeno. Täyttä työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä, jos ne ajoittuivat välittömästi täyden työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävän 24 kuukauden ajalle.

Vuoden 2022 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2020 ja 2019 alkaneiden, Kevassa maksussa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Uudenkaupungin kaupungin työkyvyttömyysriskikerroin vuonna 2022 oli 1,82151 (v. 2021 oli 0,80556), joka on korkeampi kuin Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin 1,10.

Uudenkaupungin kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli vuonna 2022 2,0 % palkoista (v. 2021 0,97 %). Suurtyönantajan, jollaiseksi Uudenkaupungin kaupunki palkkasumman perusteella lasketaan, työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan työkyvyttömyysriskikertoimen ja keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun tulona ($1,82151 \times 1,10 = 2,0 \%$).

Vuonna 2021 työkyvyttömyyseläkkeitä on alkanut enemmän, kuin vuonna 2020. Vastaavasti vuonna 2022 työkyvyttömyyseläkkeiden määrä pieneni, joten työkyvyttömyyseläkemaksun voidaan odottaa muuttuvan seuraavina vuosina. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista: sitä ei siis aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutus-

tuista. Työkyvyttömyyseläkemaksuja ei myöskään aiheudu ajalta, jonka aikana työntekijä on aktiivisten kuntoutustoimenpiteiden kohteena ja kuntoutustukeen maksetaan kuntoutuskorotusta. Työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua. Työnantajan paras keino vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua on panostaa työkyvyn ylläpitoon ja etsiä ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

9 Työturvallisuus ja työsuojelu

Uusi työsuojelun toimintakausi vuosille 2022–2025 alkoi vuonna 2022. Työsuojeluvaltuutetun ja varatyösuojeluvaltuutetun lisäksi kaupungin eri alueilla toimii viisi työsuojeluasiamiestä. Työsuojelutoimikuntaan ovat kuuluneet työnantajan edustajana henkilöstöjohtaja (henkisen työsuojelun työsuojelupäällikkö) sekä rakennustarkastaja (fyysisten työolojen työsuojelupäällikkö). Muita jäseniä ovat työsuojeluvaltuutettu, varatyösuojeluvaltuutettu sekä työterveyshoitajat. Puheenjohtajana toimii henkilöstöjohtaja ja sihteerinä työsuojeluvaltuutettu. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana neljä kertaa.

Työnantajan tulee selvittää riittävän järjestelmällisesti työstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät (Työturvallisuuslaki 738/2002). Vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia varten on käytössä Riski Arvi:n riskienhallintasovellus sekä STM:n lomakkeet, joiden perusteella pystytään arvioimaan ja kirjaamaan toimenpiteet sekä laatimaan yhteenvetoraportit. Työsuojeluvaltuutettu on aktiivisesti ollut työstämässä Uudenkaupungin kaupungin organisaation käyttöön Riski Arvi-sovellusta riskien tunnistamisen ja arvioinnin työkaluksi. Työ on sisältänyt kaupungin organisaatiokaavion laatimisen sovellukseen, koulutuksen järjestämisen esihenkilöille, esihenkilöiden ja työntekijöiden kouluttaminen työpaikkakoukuksissa tai erikseen järjestettävissä tilaisuuksissa. Työsuojeluvaltuutettu toimii yhteyshenkilönä sekä pääkäyttäjänä. Työpaikkojen riskien arviointi suoritetaan kolmen (3) vuoden välein tai jos toiminta oleellisesti muuttuu. Työpaikkojen riskien arviointi suoritettiin vuonna 2022.

9.1 Tapaturmat ja työturvallisuuden edistäminen

Vuonna 2022 tapaturmista johtuvia poissaoloja oli yhteensä 529 kalenteripäivää (v. 2021 527 pv). Poissaoloihin johtaneita työtapaturmia oli yhteensä 74 kpl (v. 2021 68 kpl). Tapaturmista johtuneista poissaoloista 5,7 % oli kestollaan 1–3 pv (v. 2021 4,2 %) ja 36,9 % oli kestoltaan 4–10 p (v.2021 13,7 %).

Eniten tapaturmia aiheutui liukastumisista, horjahtamisista tai kompastumisista johtuen (n. 30 % kaikista tapaturmista). Pitkistä, yli 10 päivän työstä poissaoloon johtaneista tapaturmista (joita oli yhteensä 11 kappaletta vuoden 2022 aikana), valtaosa (7 kappaletta) johtui liukastumisesta horjahtamisesta tai kompastumisesta, osa näistä työmatkalla. Seuraavaksi eniten tapaturmia aiheuttivat

väkivallaksi kategorisoidut tilanteet, joita esiintyi pääasiassa hoivatyössä sosiaali- ja terveystalveissa ja varhaiskasvatuksessa.

Organisaatiossa on aktiivisesti hyödynnetty työturvallisuuden raportointiin Turva-Arvi -järjestelmää, ja uhkaavia tilanteita, väkivallantekoja ja muita työturvallisuusriskejä on raportoitu aktiivisesti edellä mainittuja tapaturmia koskien. Tapaturmia tai uhkaavia tilanteita on käsitelty työsuojeluorganisaatiossa ja tarvittaessa moniammatillisesti asianomaisissa yksiköissä, ja tilanteisiin on etsitty aktiivisesti ratkaisuja. Yksiköissä on järjestetty säännöllisesti turvakoulutusta uhkaavien tilanteiden varalle ja esimerkiksi sosiaali- ja terveystalveissa on lisäkoulutettu henkilöstöä kohdistetusti muistisairaiden potilaiden kohtaamiseen ja heidän kanssansa toimimiseen.

Tapaturmista yli 40 % kohdistuu vakuutusyhtiön käyttämän tehtäväluokituksen mukaisesti hoivapalvelutehtävissä työskentelevään henkilöstöön. Tapaturmista johtuvien poissaolopäivien osuus sosiaali- ja terveystalveissa (13,8 %) oli kuitenkin suhteessa vähäinen kaupungin kaikkiin tapaturmista johtuviin poissaolopäiviin verrattuna, mitä selittää tapaturmien lievä luonne. Vaikka tapaturmia oli sote-tehtävissä määrällisesti eniten, ne eivät pääsääntöisesti aiheuttaneet vakavia vammoja tai pitkiä poissaoloja työstä.

Uudenkaupungin kaupunki ja Alertum Oy:llä on yhteistyösopimus työturvallisuuskoulutusten järjestämisestä Uudessakaupungissa.

Toimintasuunnitelman mukaisia työpaikkakäyntejä tehtiin vuonna 2022 21 kpl. Työpaikkakäynteihin ovat osallistuneet työterveyshoitaja, työsuojelupäällikkö ja/tai henkilöstöjohtaja sekä työsuojeluvaltuutettu sekä asianomaisesta työyksiköstä esihenkilö ja työntekijöitä. Työsuojeluvaltuutettu on tehnyt lisäksi omaehtoisia työpaikkakäyntejä työyksiköihin.

Kaupungissa toimii myös moniammatillinen sisäilmatyöryhmä. Työryhmän jäseninä toimivat kiinteistöpäällikkö (pj.), työsuojeluvaltuutettu (siht.), työsuojelupäällikkö/rakennustarkastaja, kiinteistötyönjohtaja, hanke- ja rakennussuunnittelija, puhdistuspalveluesihenkilö, työterveyshoitajat, terveystarkastaja, tekninen johtaja sekä tarvittaessa muita palvelukeskuksen johtajia. Työryhmä on kokoontunut 10 kertaa vuoden 2022 aikana. Toimintaa on kehitetty ja sisäilma-asioiden tiedottamisesta on tehostettu edelleen. Kalannin koulujen kohdekohtainen sisäilmatyöryhmä on kokoontunut 7 kertaa vuonna 2022.

10 Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle jäi vuonna 2022 yhteensä 28 henkilöä; hallinto- ja elinvoimapalvelut 2 henkilöä, tekninen ja ympäristöpalvelut 2 henkilöä, kasvun ja oppimisen palvelut 8 henkilöä, hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut ei yhtään henkilöä, sosiaali- ja terveystyöpalvelut 16 henkilöä, liikelaitokset ei yhtään henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64 v 3 kk vuonna 2022 ja vuonna 2021 keski-ikä oli 63 v 10 kk.

Erilaisia pysyviä eläkejärjestelyjä tehtiin vuonna 2022 kaikkiaan yhteensä 43 henkilön kanssa (v. 2021 38 hlöä ja v. 2020 32 hlöä). Vanhuuseläkkeiden lisäksi osittain varhennetulle vanhuuseläkkeelle jäi yhteensä 1 henkilö, osatyökyvyttömyyseläkkeelle 11 henkilöä ja 3 henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle. Pysyvällä osatyökyvyttömyyseläkkeellä (eläke + osa-aikatyö) oli 29 henkilöä 31.12.2022 (24 hlöä 31.12.2021 ja 21 hlöä 31.12.2020). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2022 jääneiden keski-ikä oli 60 v 9 kk (v. 2021 57 v 3 kk ja v. 2020 57 v 2 kk).

Osa-aikatyössä osittain varhennetulla vanhuuseläkkeellä oli 2 henkilöä 31.12.2022 (31.12.2021 7 hlöä ja 31.12.2020 8 hlöä). Osittain varhennetulle vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 62 v 1 kk vuonna 2022 (v. 2021 62 v 3 kk ja v. 2020 62 v 1 kk). Osittain varhennetulle vanhuuseläkkeelle on voinut jäädä 1.2.2017 alkaen. Ennen vuotta 1964 syntyneiden ikäraja on 61 vuotta ja vuonna 1964 syntyneillä osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja on 62 vuotta. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden ikäraja vahvistetaan myöhemmin.

10.1 Eläköitymisennuste

Vanhuuseläkkeen saaminen perustuu ikään, vanhuuseläkkeelle voi jäädä saavutettuaan ikäluokan yleisen alimman eläkeiän ja jokaiselle ikäluokalle on määritetty oma eläkeikä vuoden 2017 eläkeuudistuksessa. Vanhuuseläkkeelle vakinaisista palvelussuhteista pitää jäädä viimeistään 68-vuotiaana (v. 1958–1961 syntyneet 69-vuotiaana ja v. 1962–1964 syntyneet 70-vuotiaana).

Vuosina 2023–2025 Uudenkaupungin kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä on jäämässä vanhuuseläkkeelle arviolta 57 henkilöä, joista hallinto- ja elinvoimapalveluista 11 henkilöä, teknisistä ja ympäristöpalveluista 13 henkilöä, kasvun ja oppimisen palveluista 27 henkilöä, ja hyvinvointi- ja vapaa-aikapalveluista 5 henkilöä ja liikelaitoksista 1 henkilö.

11 Lopuksi

Uudessakaupungissa on tunnistettu työmarkkinoiden suurin haaste, joka on työvoiman saatavuus ja osaajapula. Kuntatyössä ja korkeahkon ikärakenteen organisaatiossa eläköityminen jatkuu voimakkaana, mikä lisää entisestään työvoiman saatavuuden haasteiden merkitystä. Työntekijät voivat tänä päivänä lähes alalla kuin alalla valita työpaikkansa, ja vain hyvät työpaikat pärjäävät kilpailussa osavasta työvoimasta. Pelkkä työpaikkojen aktiivinen mainostaminen ei nykyisillä työmarkkinoilla riitä, vaan työpaikkojen tulee aktiivisesti työskennellä hyvän työnantajakuvan saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työpaikat, joissa työntekijät viihtyvät ja joihin he sitoutuvat viestien siitä myös työpaikan ulkopuolelle, houkuttelevat myös uusia osaajia.

Vuonna 2022 kaupungin strategiaan lisättiin työpaikan houkuttelevuus ja kaupungissa käynnistettiin monia toimia työn veto- ja pitovoiman lisäämiseksi. Uudenkaupungin kaupungin tavoitteena on profiloitua työpaikaksi, joka houkuttelee osavaa ja motivoitunutta henkilöstöä myös tulevaisuudessa. Vuonna 2023 käyttöön otetaan uusia etuuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen tarjotaan monia uusia ratkaisuja. Työnantaja tukee jatkossa työn ohessa tapahtuvaa lisäkouluttautumista henkilöstövajeen tehtäviin ja lisäksi työpaikalla otetaan käyttöön sähköinen perehdytysohjelma.

Työhyvinvoinnin kehittäminen on keskeisiä henkilöstötyön tavoitteita myös tulevaisuudessa. Vuonna 2023 työkyvyn edistämisen toimenpiteitä tullaan toteuttamaan erityisesti uuden työterveysyhteistyön ja käyttöön otettavien työkykyjohtamisen työkalujen myötä. Avainasemassa ovat jatkossakin osaava ja kannustava johtaminen, oikeudenmukainen ja reilu palkitseminen ja kannustavan ja hyvän työilmapiirin varmistaminen. Hyvällä henkilöstöjohtamisella varmistamme, että kuntalaisten palvelut tuotetaan myös jatkossa osaavan ja riittävän henkilöstön turvin.

Kiitos että olet meillä töissä!

Maaru Seikola

Henkilöstöjohtaja

12 Tilastot

12.1 Palvelussuhteet

Palvelussuhde 31.12.	2020	2021	2022	Muutos% ed.
Palvelukeskuksittain	Yhteensä	Yhteensä	Yhteensä	vuodelta
Kaupunki yhteensä	1130	1164	1159	-0,4
Vakinaiset	903	911	904	-0,8
Määräaikaiset	227	253	255	0,8
- josta työllistetyt	10	17	24	41,2
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	56	58	65	12,1
Vakinaiset	51	52	53	1,9
Määräaikaiset	5	6	12	100,0
- josta työllistetyt	0	0	4	-
Tekniset ja ympäristöpalvelut	143	145	143	-1,4
Vakinaiset	114	111	114	2,7
Määräaikaiset	29	34	29	-14,7
- josta työllistetyt	8	12	14	16,7
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	543	556	527	-5,2
Vakinaiset	435	439	427	-2,7
Määräaikaiset	108	117	100	-14,5
- josta työllistetyt	0	1	2	100,0
Kasvun ja oppimisen palvelut	340	351	373	6,3
Vakinaiset	256	263	266	1,1
Määräaikaiset	84	88	107	21,6
- josta työllistetyt	2	4	4	0,0
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	34	40	36	-10,0
Vakinaiset	33	32	31	-3,1
Määräaikaiset	1	8	5	-37,5
- josta työllistetyt	0	0	0	-
Liikelaikokset	14	14	15	7,1
Vakinaiset	14	14	13	-7,1
Määräaikaiset	0	0	2	-
- josta työllistetyt	0	0	0	-

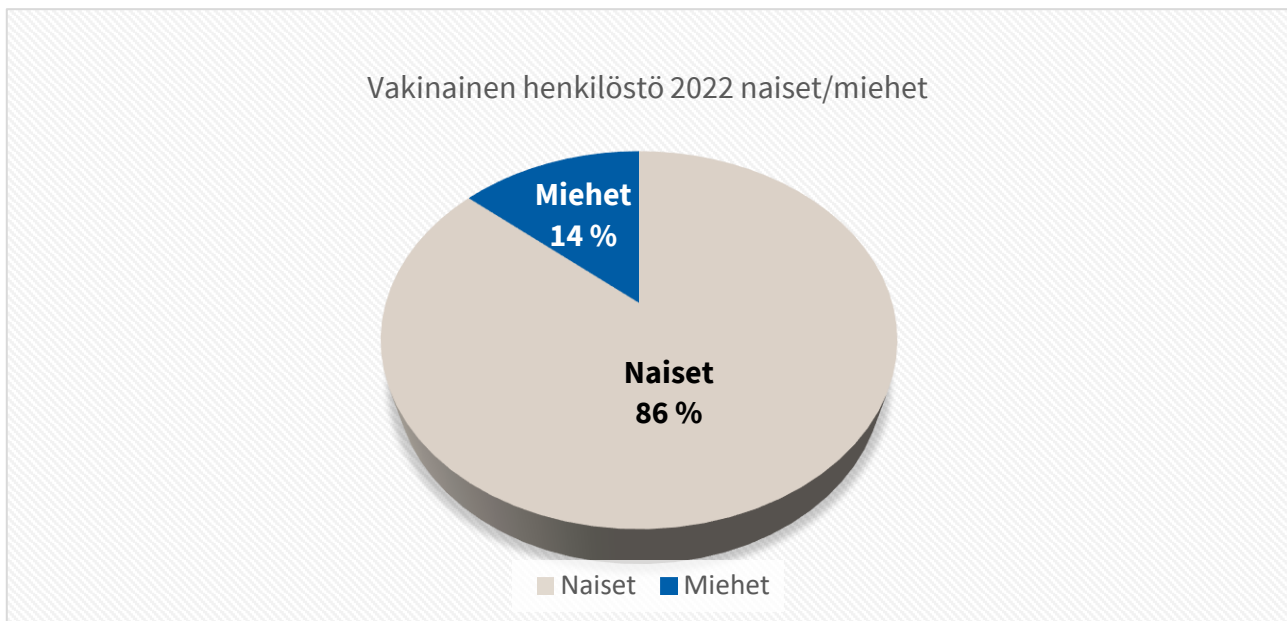
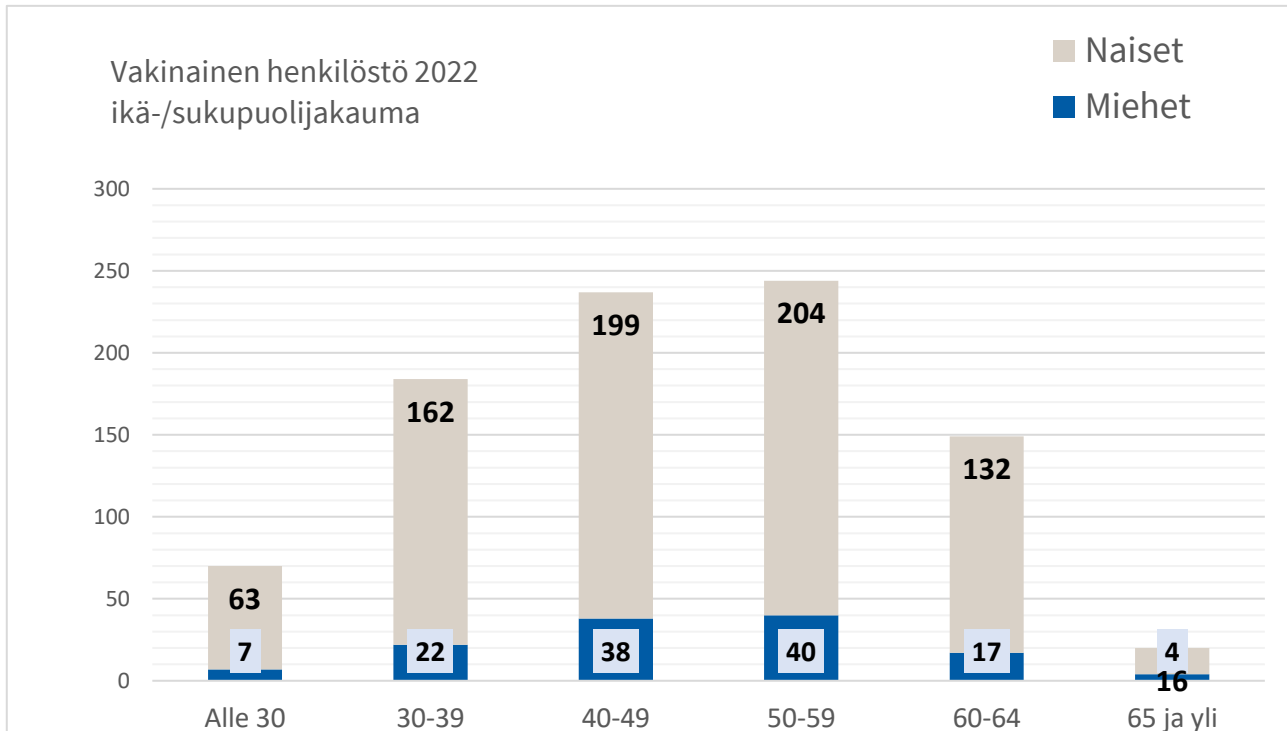
12.2 Vakinaisen henkilöstön määrä sopimusaloittain

Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2022 sopimusaloittain							
Palvelukeskus	KVTES	SOTE	OVTES	OVTES, varh.kasv.	TS	LS	Yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	37	3	0	0	13	0	53
Tekniset ja ympäristöpalvelut	71	0	0	0	43	0	114
Kasvun ja oppimisen palvelut	108	5	113	40	0	0	266
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	31	0	0	0	0	0	31
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	10	367	0	0	5	45	427
Liikelaitokset	1	0	0	0	12	0	13
Yhteensä	258	375	113	40	73	45	904

12.3 Vakinaisen henkilöstön ikä palvelukeskuksittain

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä v. 2020 - 2022			
Palvelukeskus	Vuosi 2020	Vuosi 2021	Vuosi 2022
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	48,7	49,1	49,7
Tekniset ja ympäristöpalvelut	50,8	50,8	51,8
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	45,1	45,1	45,1
Kasvun ja oppimisen palvelut	46,5	46,7	46,9
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	44,0	46,2	46,5
Liikelaitokset	48,2	49,1	52,2
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	46,4	46,6	46,9

12.4 Henkilöstön rakenne



Uudenkaupungin kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2022 46,9 vuotta (v. 2021 46,6 vuotta).

Vakinaisista työntekijöistä 45,7 % oli 50 v. tai yli (v. 2021 44,3 %).

Alle 30-vuotiaita vakinaisesta henkilöstöstä oli 7,7 % (v.2021 8,0 %).

Naisten osuus henkilöstöstä oli 86 % (v. 2021 86 %)

12.5 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus v. 2022										
Palvelukeskus	Vakinainen henkilöstö 31.12.2021	Vakinainen henkilöstö 31.12.2022	Eläkkeelle siirtyneet	Muusta syystä päätyneet	Lähteneet yhteensä	Lähtö %	Tulleet	Tulo %	Varhalle siirtyvät 1.1.2023	
Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	52	53	3	4	7	13,46	7	13,46	4	
Tekniset ja ympäristöpalvelut	111	114	3	4	7	6,31	11	9,91	15	
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	439	427	17	63	80	18,22	85	19,36	415	
Kasvun ja oppimisen palvelut	263	266	8	14	22	8,37	25	9,51	5	
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	32	31	1	8	9	28,13	8	25,00	0	
Liikelaistokset	14	13	0	1	1	7,14	0	0,00	0	
Yhteensä	911	904	32	94	126	13,83	136	14,93	439	

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus v. 2021									
Palvelukeskus	Vakinainen henkilöstö 31.12.2020	Vakinainen henkilöstö 31.12.2021	Eläkkeelle siirtyneet	Muusta syystä lähteneet	Lähteneet yhteensä	Lähtö %	Tulleet	Tulo %	
Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	51	52	0	3	3	5,88	3	5,88	
Tekniset ja ympäristöpalvelut	114	111	5	2	7	6,14	4	3,51	
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	435	439	13	42	55	12,64	38	8,74	
Kasvun ja oppimisen palvelut	256	263	10	12	22	8,59	24	9,38	
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	33	32	0	2	2	6,06	1	3,03	
Liikelaistokset	14	14	0	0	0	0,00	0	0,00	
Yhteensä	903	911	28	61	89	9,86	70	7,75	

12.6 Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus

Vakituisen henkilöstön palvelussuhteen pituus v. 2022									
Palvelukeskus	Alle 2 v	2 - 4 v	5 - 9 v	10 - 14 v	15 - 19 v	20 - 24 v	25 - 29 v	Yli 30 v	Yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	10	6	11	4	2	6	2	13	54
Tekniset ja ympäristöpalvelut	7	14	31	14	17	2	1	28	114
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	80	64	104	62	46	19	5	47	427
Kasvun ja oppimisen palvelut	27	30	73	47	23	8	4	53	265
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	5	5	10	1	3	0	1	6	31
Liikelaikokset	0	2	2	2	2	4	0	1	13
Yhteensä henkilöä	129	121	231	130	93	39	13	148	904
Prosenttiosuus	14,3	13,4	25,6	14,4	10,3	4,3	1,4	16,4	100,0

Vakituisen henkilöstön palvelussuhteen pituus v. 2021									
Palvelukeskus	Alle 2 v	2 - 4 v	5 - 9 v	10 - 14 v	15 - 19 v	20 - 24 v	25 - 29 v	Yli 30 v	Yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	8	10	7	3	2	6	2	14	52
Tekniset ja ympäristöpalvelut	6	19	23	21	9	1	0	32	111
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	60	116	79	72	39	11	12	50	439
Kasvun ja oppimisen palvelut	25	53	63	35	18	7	5	57	263
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	3	10	7	5	0	0	1	6	32
Liikelaikokset	0	4	2	2	4	1	1	0	14
Yhteensä henkilöä	102	212	181	138	72	26	21	159	911
Prosenttiosuus	11,2	23,3	19,9	15,1	7,9	2,9	2,3	17,5	100,0

12.7 Vakinaisen henkilöstön koulutusaste

Vakinaisen henkilöstön koulutusasteen jakauma 2022							
Palvelukeskus	Perusaste	Keskiaste	Alin korkea-aste	Alempi korkeakoulu	Ylempi korkeakoulu	Tutkijan-koulutus	Yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut, liikelaikokset	0	19	15	13	19	0	66
Tekniset ja ympäristöpalvelut	18	79	9	5	3	0	114
Kasvun ja oppimisen palvelut	4	88	18	39	117	0	266
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	2	10	7	6	6	0	31
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	13	155	88	105	64	2	427
Yhteensä	37	351	137	168	209	2	904

12.8 Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä

Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä v. 2022 (ei sisällä sairauspoissaoloja)									
Palvelukeskus	Kuntou- tus	Perhe- vapaat	Vuorotte- luvapaa	Opinto- vapaa	Koulu- tus	Vuosi- loma	Tilapäi- nen hoi- tovapaa	Lomara- havapaa	Muu palkaton vapaa
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	0	696	0	4	107	2 643	16	12	111
Tekniset ja ympäristöpalvelut	56	54	0	153	184	5 722	95	20	1 148
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	89	10 017	180	1 824	1 260	19 527	405	498	2 917
Kasvun ja oppimisen palvelut	38	5 068	42	421	773	7 447	415	214	2 386
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	0	158	0	298	227	1 503	2	3	15
Liikelaikokset	0	0	0	0	8	595	0	26	0
Yhteensä päiviä	183	15 993	222	2 700	2 559	37 437	933	773	6 577

Perhevapaat = äitiysloma, isyysloma, vanhempainloma, hoitovapaa

Koulutus = työn edellyttämä koulutus, järjestökoulutus

Muu palkaton vapaa sis. myös määräaikaisen kuntoutustuen päivät

Karanteeni poistettu vuoden 2022 taulukosta.

Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä v. 2021 (ei sisällä sairauspoissaoloja)										
Palvelukeskus	Kuntou- tus	Perhe- vapaat	Vuorotte- luvapaa	Opinto- vapaa	Koulu- tus	Vuosi- loma	Tilapäi- nen hoi- tovapaa	Lomara- havapaa	Muu palkaton vapaa	Karan- teeni
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	0	542	0	155	77	2 390	18	24	23	11
Tekniset ja ympäristöpalvelut	28	783	0	0	54	5 534	85	42	1 711	159
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	70	9 110	100	1 582	1 042	19 524	434	296	3 623	346
Kasvun ja oppimisen palvelut	28	6 033	138	331	435	6 907	438	63	2 534	292
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	0	696	0	82	160	1 337	20	11	31	0
Liikelaikokset	0	0	0	0	2	385	3	5	0	2
Yhteensä päiviä	126	17 164	238	2 150	1 770	36 077	998	441	7 922	810

12.9 Koulutuspäivät

Koulutuspäivät eriteltyinä v. 2022					
Palvelukeskus	Lain edellyttämä	Ulkoinen koulutus	Sisäinen koulutus	Järjestökoulutus	Päivät yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	8	71	28	0	107
Tekniset ja ympäristöpalvelut	0	81	103	0	184
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	91	805	343	20	1 259
Kasvun ja oppimisen palvelut	33	638	88	15	774
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	1	140	86	0	227
Liikelaitokset	0	8	0	0	8
Yhteensä päivinä	133	1 743	648	35	2 559

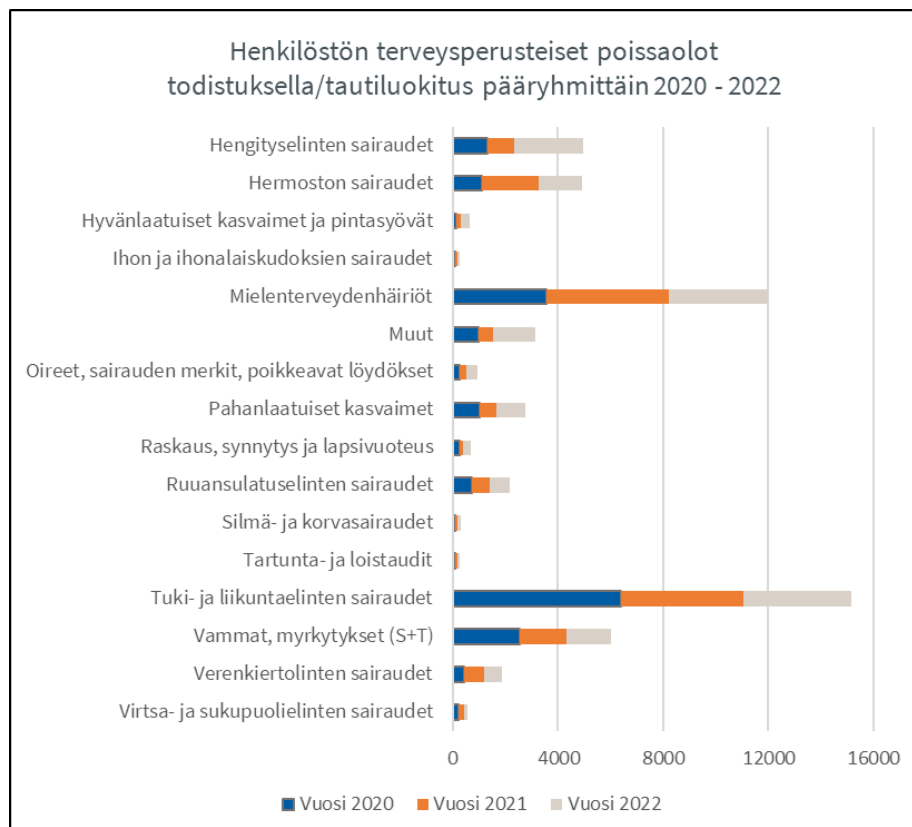
Ulkoiset koulutuspäivät sisältävät myös opettajien ves:n mukaiset koulutuspäivät.

Koulutuspäivät eriteltyinä v. 2021					
Palvelukeskus	Lain edellyttämä	Ulkoinen koulutus	Sisäinen koulutus	Järjestökoulutus	Päivät yht.
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	7	70	0	0	77
Tekniset ja ympäristöpalvelut	0	39	15	0	54
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	77	817	130	18	1 042
Kasvun ja oppimisen palvelut	8	371	54	2	435
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	1	135	24	0	160
Liikelaitokset	0	2	0	0	2
Yhteensä päivinä	93	1 434	223	20	1 770

12.10 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä v. 2022 (koko henkilöstö)							
Palvelukeskus	Sairauspoissaolot						Yhteensä
	Alle 4 pv	4 - 10 pv	11 - 60pv	61 - 90 pv	91 - 180 pv	Yli 180 pv	
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	117	155	100	0	0	304	676
Tekniset ja ympäristöpalvelut	640	1 020	1 503	62	189	0	3 414
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	2 417	4 178	4 863	303	409	0	12 170
Kasvun ja oppimisen palvelut	1 643	2 287	1 630	153	0	0	5 713
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	140	147	362	0	0	0	649
Liikelaikokset	12	38	19	0	95	0	164
Yhteensä	4 969	7 825	8 477	518	693	304	22 786

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä v. 2021 (koko henkilöstö)							
Palvelukeskus	Sairauspoissaolot						Yhteensä
	Alle 4 pv	4 - 10 pv	11 - 60pv	61 - 90 pv	91 - 180 pv	Yli 180 pv	
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	34	30	155	62	126	0	407
Tekniset ja ympäristöpalvelut	441	495	885	375	372	518	3 086
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	1 719	1 352	3 162	785	1 799	1 171	9 988
Kasvun ja oppimisen palvelut	962	710	1 741	355	347	243	4 358
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	78	37	101	61	98	0	375
Liikelaikokset	29	12	19	0	0	0	60
Yhteensä	3 263	2 636	6 063	1 638	2 742	1 932	18 274



12.11 Työtaturmapoissaolot

Työtaturmapoissaolot kalenteripäivinä vuonna 2022 (koko henkilöstö)							
	Työtaturmapoissaolot						
Palvelukeskus	Alle 4 pv	4 - 10 pv	11 - 60 pv	61-90 pv	91-180 pv	Yli 180 pv	Yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	0	0	0	0	0	0	0
Tekniset ja ympäristöpalvelut	9	89	178	0	0	0	276
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	2	43	28	0	0	0	73
Kasvun ja oppimisen palvelut	19	63	98	0	0	0	180
Hyvinvointi ja vapaa-aikapaalvelut	0	0	0	0	0	0	0
Liikelaithokset	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä päivinä	30	195	304	0	0	0	529

Työtaturmapoissaolot kalenteripäivinä vuonna 2021 (koko henkilöstö)							
	Työtaturmapoissaolot						
Palvelukeskus	Alle 4 pv	4 - 10 pv	11 - 60 pv	61-90 pv	91-180 pv	Yli 180 pv	Yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	0	0	15	0	0	0	15
Tekniset ja ympäristöpalvelut	9	33	14	0	0	0	56
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	4	29	376	0	0	0	409
Kasvun ja oppimisen palvelut	9	10	28	0	0	0	47
Hyvinvointi ja vapaa-aikapaalvelut	0	0	0	0	0	0	0
Liikelaithokset	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä päivinä	22	72	433	0	0	0	527

12.12 Maksettujen poissaolopäivien kustannukset

Maksettujen poissaolopäivien (kalenteripäivät) palkkauskustannukset (€) koko henkilöstö v. 2022					
Palvelukeskus	Perhepoliittiset vapaat	Koulutus	Vuosiloma	Sairaus- ja tapaturmat	Lomaraha-vapaa
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	1 379	9 425	224 415	27 725	598
Tekniset ja ympäristöpalvelut	8 060	12 699	622 753	255 798	2 370
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	223 788	127 740	2 260 255	1 100 961	53 721
Kasvun ja oppimisen palvelut	110 293	107 676	652 095	506 195	16 178
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	1 845	16 205	128 046	42 717	173
Liikelaikokset	0	670	12 322	14 569	5 350
Yhteensä euroa	345 365	274 415	3 899 886	1 947 965	78 390

Maksettujen poissaolopäivien (kalenteripäivät) palkkauskustannukset (€) koko henkilöstö v. 2021						
Palvelukeskus	Perhepoliittiset vapaat	Koulutus	Vuosiloma	Sairaus- ja tapaturmat	Lomaraha-vapaa	Karanteeni
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	34 191	7 231	188 105	21 035	1 302	181
Tekniset ja ympäristöpalvelut	5 757	3 772	503 585	196 567	6 033	9 851
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	211 093	154 399	2 041 162	879 979	38 519	20 700
Kasvun ja oppimisen palvelut	115 253	59 616	566 633	340 213	4 617	24 886
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	13 335	13 724	113 210	32 393	1 103	0
Liikelaikokset	384	189	30 938	6 240	410	169
Yhteensä euroa	380 014	238 930	3 443 632	1 476 427	51 983	55 787

12.3 Henkilöstömenot

Henkilöstömenot 2022 ja 2021, palkat ja palkkiot (ilman sivukuluja)				
Palvelukeskus	2022	2021	Muutos €	Muutos %
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	2 604	2 283	321	14,1 %
Tekniset ja ympäristöpalvelut	4 186	4 131	55	1,3 %
Kasvun ja oppimisen palvelut	13 602	12 613	989	7,8 %
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	1 191	1 118	73	6,5 %
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	20 986	21 234	-248	-1,2 %
Kaupunki yhteensä	42 570	41 379	1 191	2,9 %
Liikelaikokset	659	727	-69	-9,5 %
Kaupunki ja liikelaikokset yhteensä	43 228	42 106	1 122	2,7 %

1000 euroa

Palkat yhteensä + Kelakorvaukset

12.14 Palkkakustannukset

Työvoimakustannukset	2018	2019	2020	2021	2022	Muutos % edelliseltä vuodelta
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	49 653 308	52 057 926	51 400 820	55 120 441	56 163 360	1,9 %
josta						
1. Palkat yhteensä	38 782 403	41 151 288	40 499 459	43 231 061	44 552 364	3,1 %
josta						
- Vuosiloma-ajan palkat	3 110 592	3 420 043	3 291 789	3 443 632	3 899 886	13,2 %
- Terveysperusteisten poissaolojen palkat	1 265 808	1 346 912	1 376 737	1 476 427	1 947 965	31,9 %
- Perhevapaiden palkat	237 038	288 092	331 438	380 014	345 365	-9,1 %
- Koulutusajan palkat	238 699	296 704	111 166	238 930	274 415	14,9 %
2. Kela-korvaukset, vähennys	-843 148	-693 664	-1 053 751	-1 124 713	-1 323 952	17,7 %
- Sairausvakuutuskorvaukset	-491 463	-606 207	-668 446	-750 165	-831 780	10,9 %
- Muut Kelan korvaukset, työterv.huolto, muut korvaukset	-351 685	-87 457	-385 305	-374 547	-492 172	31,4 %
sosiaalivakuutusmaksut	10 305 141	10 323 015	10 401 287	11 585 128	11 690 143	0,9 %
4. Muut						
- Vuokratyövoiman kustannukset	493 114	467 119	705 700	377 716	205 800	-45,5 %
5. Henkilöstöinvestoinnit	915 798	810 169	848 125	1 051 248	1 039 005	-1,2 %
- Työterveyshuolto	588 541	350 911	653 709	751 203	638 586	-15,0 %
- Koulutus ja muu kehittäminen	327 257	459 258	194 416	300 045	400 419	33,5 %
- Muut yhteensä						

Vuoden 2019 työterveyshuollon luku ei ole vertailukelpoinen.

12.15 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodet v. 2021-2022						
	2021			2022		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Palvelukeskus						
Kaupunki yhteensä, ilman työllistettyjä	158,1	907,2	1065,3	153,6	895,1	1048,7
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	14,1	39,6	53,7	15,1	41,7	56,8
Tekniset ja ympäristöpalvelut	42,3	83,6	125,9	42,2	81,8	124,0
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	42,8	474,3	517,1	36,5	437,7	474,2
Kasvun ja oppimisen palvelut	37,9	282,1	320,0	40,1	305,4	345,5
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	7,6	25,6	33,2	7,0	26,8	33,8
Liikelaitokset	13,4	2,0	15,4	12,7	1,7	14,4
Työllistetyt/kesätyöntekijät	9,9	7,2	17,1	13,4	8,2	21,6
Yhteensä, sis. työllistetyt	168,0	914,4	1082,4	167,0	903,3	1070,3

Vuosi 2021 muutettu vertailukelpoiseksi

12.16 Eläketaulukot

Eläkkeelle jääneiden keski-ikä v. 2020 - 2022			
	Vuosi 2020	Vuosi 2021	Vuosi 2022
Työkyvyttömyyseläke	60 v 11 kk	59 v 10 kk	62 v 7 kk
Osatyökyvyttömyyseläke	57 v 2 kk	57 v 3 kk	60 v 9 kk
Osittain varhennettu vanhuuseläke	62 v 1 kk	62 v 3 kk	62 v 1 kk
Vanhuuseläke	63 v 5 kk	63 v 10 kk	64 v 3 kk

Ei sisällä määräaikaisia osakuntoutus- eikä kuntoutustukia.

Eläköityneet eläkelajeittain v. 2020 - 2022 vakinainen henkilöstö %-osuus							
	Vuosi 2020		Vuosi 2021		Vuosi 2022		Yhteensä
	Hlöä	% osuus	Hlöä	% osuus	Hlöä	% osuus	
Vanhuuseläke	20	2,2	24	2,6	28	3,1	72
Osittain varhennettu vanhuuseläke	3	0,3	2	0,2	1	0,1	6
Työkyvyttömyyseläke	4	0,4	5	0,5	3	0,3	12
Osatyökyvyttömyyseläke	5	0,6	7	0,8	11	1,2	23
Yhteensä	32	3,5	38	4,2	43	4,8	113

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet vuosina 2020 - 2022									
	2020			2021			2022		
	Lukumäärä	% vak. hlöstön määrästä (903)	Keski-ikä	Lukumäärä	% vak. hlöstön määrästä (911)	Keski-ikä	Lukumäärä	% vak. hlöstön määrästä (904)	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeet (sisältäen määräaikaiset kuntoutustuet)									
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä,	15	1,7	55 v 9 kk	15	1,6	57 v 7 kk	20	2,2	59 v 7 55
joista:									
osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	5	0,6	57 v 2 kk	7	0,8	57 v 3 kk	11	1,2	60 v 9 kk
osa-/kuntoutustuelle siirtyneitä	4	0,4	56 v 11 kk	3	0,3	54 v 6 kk	7	0,8	56 v 6 kk
täydelle työkyv.eläkkeelle siirtyneitä	4	0,4	56 v 11 kk	5	0,5	55 v 10 kk	3	0,3	62 v 7 kk

Taulukossa mukana myös määräaikaiset kuntoutustuet (osa-/kokoaikaiset), jotka alkaneet ko.

vuonna

Ennuste vanhuuseläköityvät v. 2023 - 2025											
Vuosi	Hallinto- ja elinvoimapa- palvelut		Tekniset- ja ympäristö- palvelut		Kasvun ja oppimisen palvelut		Hyvinvointi- ja vapaa- aikapalvelut		Liikelai- tokset		Palvelu- keskukset yhteensä hlöä
		%		%		%		%		%	
2023	6	11,3	5	4,4	12	4,5	4	12,9	0	0,0	27
2024	5	9,4	4	3,5	9	3,4	1	3,2	0	0,0	19
2025	0	0,0	4	3,5	6	2,3	0	0,0	1	7,7	11
Yhteensä	11	20,8	13	11,4	27	10,2	5	16,1	1	7,7	57
Vak. henkilöstö 31.12.2022	53		114		266		31		13		477

Sarake %:a palvelukeskuksen vakituisesta henkilöstöstä.