

20

HENKILÖSTÖKERTOMUS

23



UUSIKAUPUNKI

Henkilöstökertomus 2023

Hallinto- ja elinvoimapalvelut / Henkilöstöpalvelut

Kaupungin johtoryhmä

Yhteistyötoimikunta

Kaupunginhallitus

Tarkastuslautakunta

Kaupunginvaltuusto

Sisällys

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023.....	2
1 LUKIJALLE.....	5
2 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ, -RAKENNE JA VAIHTUVUUS.....	7
2.1 STRATEGISET TAVOITTEET: HOUKUTTELEVA TYÖPAIKKA JA VAIHTUVUUS MITTARINA.....	7
3 REKRYTOINTI.....	9
3.2 KESÄTÖITÄ NUORILLE.....	9
4 TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÖIDEN YHTEISTOIMINTA.....	11
5 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN, PALKITSEMINEN JA HENKILÖSTÖETUUDET.....	12
5.1 OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	12
5.2 TULOISTA PALKITSEMINEN.....	13
5.3 HENKILÖSTÖETUUDET.....	14
7 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT JA TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ.....	15
7.1 KUNTATYÖNTEKIJÖIDEN POISSAOLOT YLEISESTI.....	15
7.2 UUDENKAUPUNGIN TILANNE.....	16
7.3 TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ.....	17
8 TYÖKYVYN AKTIIVINEN TUKI.....	19
8.1 AKTIIVISEN TUEN TOIMINTAMALLI.....	19
8.2 TEHOSTETTU TUKI.....	20
8.2 TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEMAKSU.....	21
9 TYÖTURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU.....	23
9.1 TAPATURMAT JA TYÖTURVALLISUUDEN EDISTÄMINEN.....	23
10 ELÄKÖITYMINEN.....	25
11 LOPUKSI.....	26
12 TILASTOT.....	28
12.1 PALVELUSSUHTEET.....	28
12.2 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN.....	29
12.3 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄ PALVELUKESKUKSITTAIN.....	29
12.4 HENKILÖSTÖN RAKENNE.....	30
12.5 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS.....	31

2.6 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN PALVELUSSUHTEEN PITUUS	32
12.7 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE	32
12.8 KOKO HENKILÖSTÖN POISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ.....	33
12.9 KOULUTUSPÄIVÄT	34
12.10 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	34
12.11 MAKSETTUJEN POISSAOLOPÄIVIEN KUSTANNUKSET	36
12.12 HENKILÖSTÖMENOT	36
12.13 PALKKAKUSTANNUKSET	37
12.14 HENKILÖTYÖVUODET	37
12.16 ELÄKETAULUKOT	38

1 Lukijalle

Vuoden vaihtuminen seuraavaan ei tyypillisesti tarkoita merkittäviä muutoksia organisaatiossa, mutta raportoitaessa vuotta 2023, voidaan sen todeta alkaneen historiankin valossa poikkeuksellisella organisaatiomuutoksella. Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa vuoden 2023 alussa ja Uudenkaupungin kaupungin sosiaali- ja terveystalouden henkilöstö siirtyi Varsinais-Suomen hyvinvointialueen palvelukseen. Kaupungin organisaatiossa, kuten koko kuntasektorilla, alkoi uusi aika.

Työterveyshuollon yhteistyökumppani vaihtui kaupungin työterveyshuollon siirtyttyä hyvinvointialueelle. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja työkyvyn johtamisen prosessit rakennettiin huolellisesti työkyvyn edistämistä koskevien tavoitteiden mukaisesti. Kaupungin palkkajärjestelmän strateginen kehitystyö aloitettiin mm. uudistamalla työsuorituksen arviointiprosessi sekä valmistautumalla kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisen palkkajärjestelmän uudistamiseen vuonna 2025. Uusikaupunki oli yhtenä kuntana 14:stä mukana KVTES palkkajärjestelmän korvaavan tasopalkkajärjestelmän simuloinnissa. Työvoiman saatavuuden parantamiseksi tehtiin hartiavoimin töitä: kaupungin henkilöstölle otettiin käyttöön liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuus, kouluttautumisen tukemiseksi henkilöstövajeen tehtäviin luotiin paikallinen käytäntö, paikallinen palkkojen järjestelyeräratkaisu kohdistettiin työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteisellä ratkaisulla tehtäviin, joissa osaajien saatavuus oli heikentynyt.

Uudenkaupungin kaupungin talouden, kuten kuntien talouden yleisesti, tiedostettiin kohtaavan haasteita tulevaisuudessa. Kaupungin palvelut oli talousanalyysiin perustuen tuotettu edullisemmin, kuin koko maassa keskimäärin tai vastaavan kokoisissa kunnissa, ja kaupungin taloutta oli analyysin mukaan hoidettu hyvin. Kuntatalouden yleinen tilanne, kuten myös Uudenkaupungin kaupungin talous, oli kuitenkin yleisistä epävarmuustekijöistä johtuen tiukentumassa. Kaupunginhallitus käynnisti syksyllä 2023 talouden sopeuttamisohjelman laadinnan sekä yhteistointaneuvottelut henkilöstön kanssa toimintojen ja tehtävien mahdollisen uudelleenjärjestelyn suunnittelun aloittamiseksi. Sopeuttamisohjelman tavoitteeksi asetettiin, että kaupungin talous on tasapainossa vuoden 2026 loppuun mennessä.

Neuvottelut käytiin loka-joulukuussa henkilöstön edustajien kanssa. Vaikeasta tilanteesta huolimatta neuvottelut onnistuttiin käymään hyvässä yhteishengessä. Talouden sopeuttaminen jatkuu taloussuunnitelmakauden ajan, mutta

irtisanomisilta, osa-aikaistamisilta tai lomautuksilta onnistuttiin kuitenkin välttymään suorina talouden sopeuttamisen toimenpiteinä. Henkilöstömenoja tullaan vähentämään n. 30 henkilötyövuoden verran taloussuunnitelmakaudella 2024–2026. Vakanssien lakkautukset tullaan toteuttamaan pääsääntöisesti eläköitymistä hyödyntäen.

Muutokset vuonna 2023 olivat suuria, mutta kaupungin henkilöstö sopeutui muutuneisiin tilanteisiin hyvin. Seuraava muutos odottaa jo nurkan takana, kun TE-palvelut siirtyvät kuntiin vuoden 2025 alussa. Muutostaitoja tarvitaan siis jatkossakin. Osaavan ja ammattitaitoisen henkilöstön avulla tästä on kuitenkin hyvä jatkaa eteenpäin.

”Talouden sopeuttaminen jatkuu taloussuunnitelmakauden ajan, mutta irtisanomisilta, osa-aikaistamisilta tai lomautuksilta onnistuttiin kuitenkin välttymään”

Maaru Seikola
Henkilöstöjohtaja

2 Henkilöstömäärä, -rakenne ja vaihtuvuus

Kaupungin henkilöstömäärässä tapahtui historiallisesti merkittävä muutos sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstön siirtyessä Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle. 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). Kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden lopulla (31.12.2023) 601 hlöä, joista vakinaisia 467 hlöä ja määräaikaisia 134 hlöä (v. 2022, henkilöstömäärä 1159 hlöä, joista vakinaiset 904 hlöä ja määräaikaiset 255 hlöä, luvuissa mukana sote-henkilöstö).

Sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstön keski-ikä oli koko organisaation keski-ikää alhaisempi, ja siten odotetusti sote-muutos vaikutti myös organisaation ikärakenteeseen sitä kasvattavasti. Henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli 48,4 vuotta (2022: 46,9 vuotta). Naisten osuus sote-palveluissa oli suurempi, kuin naisten osuus koko kaupungin henkilöstössä. Siten myös sukupuolijakauma muuttui: vuonna 2023 kaupungin henkilökunnasta 79 % oli naisia ja 21 % miehiä, kun vuonna 2022 naisia oli 86 % ja miehiä 14 %.

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). Määräaikaiset ovat vähentyneet samassa suhteessa vakinaisen henkilökunnan määrän vähentymiseen. Eniten määräaikaisia palvelussuhteita on suurimmassa palvelukeskuksessa, kasvun ja oppimisen palveluissa, sijaisten korkeasta määrästä sekä hankerahoitteisista ja projektiluonteisista tehtävistä johtuen.

2.1 Strategiset tavoitteet: houkutteleva työpaikka ja vaihtuvuus mittarina

Uudenkaupungin kaupunki on asettanut strategiseksi tavoitteeksi osana toimivan yhteistyön päämäärää houkuttelevan työpaikan ja sen mittariksi henkilöstön maltillisen vaihtuvuuden. Tavoitteeksi on asetettu, että vaihtuvuus pysyisi pienempänä kuin kunta-alalla keskimäärin. Suoraa vertailulukua kuntasektorin vaihtuvuudesta ei ole saatavilla henkilöstökertomusta laadittaessa, mutta huomioiden

Kuntatyönantajien henkilöstökertomuksen laatimisen uudistuneen suosituksen, vertailulukuja odotetaan olevan saatavilla myöhemmin. Vuonna 2023 lähtövaihtuvuus oli 6,6 % (vuonna 2022: 13,83 %, vuonna 2021 9,86 %). Sosiaali- ja terveystalveluissa vaihtuvuus oli ennen liikkeen luovutusta vilkasta, mikä kasvatti edellisen vuoden vertailulukeman korkealle tasolle. Mikäli verrataan kaupunkiorganisaatiota vain nykyisten palvelukeskusten osalta, vaihtuvuus oli 10 % vuonna 2022. Siten vaihtuvuus on pienentynyt myös muussa organisaatiossa, huomioiden kuitenkin, että palvelukeskusten välillä on merkittävää vaihtelua. Hallinto- ja elinvoimatalveluissa vaihtuvuus on ollut jopa 24,5 %. Eläköityminen selittää lukemaa osittain, mutta muukin vaihtuvuus on korkealla, ollen 14,3 %. Strateginen tavoite on toteutunut tarkasteltaessa koko organisaation tunnuslukuja, mutta toisaalta vaihtuvuutta työn pitovoiman mittarina tulee tarkastella pitkäkestoisesti sekä myös pureutuen syihin vaihtuvuuden taustalla.

”Tavoitteeksi on asetettu, että vaihtuvuus pysyisi pienempänä kuin kunta-alalla keskimäärin”

Työtä tavoitteiden saavuttamiseksi ja työn houkuttelevuuden lisäämiseksi tulee jatkaa. Johtamisen kehittäminen, työhyvinvoinnin edistäminen ja joustava henkilöstöpolitiikka ovat myös vuonna 2024 ja siitä eteenpäin keskeisiä toimintoja henkilöstön sitouttamiseksi sekä työn veto- ja pitovoiman lisäämiseksi.

3 Rekrytointi

kuntarekry

”Järjestelmän kautta ilmoitettiin avoinna olevia työpaikkoja 58 kpl sisältäen myös uusintahaut. Hakemuksia avoinna oleviin työpaikkoihin jätettiin 622 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 58 kpl (v. 2022 356 kpl ja v. 2021 329 kpl), sisältäen myös uusintahaut. Hakemuksia avoinna oleviin työpaikkoihin jätettiin 622 kpl (1220 kpl v. 2022 ja 1002 kpl v. 2021). Avointa tehtävää kohden hakemuksia tuli keskimäärin 10,72 kappaletta. Pääsääntöisesti kaikki yli 6 kk kestävät palvelussuhteet laitetaan hallintosäännön mukaisesti ulkoiseen hakuun.

Hakemusten määrää ja siinä tapahtuvia muutoksia voidaan pitää yhtenä mittarina työn vetovoimalle. Sosiaali- ja terveystalouden siirron myötä avoimien tehtävien määrä kaupunkiorganisaatiossa laski merkittävästi. Kaupungissa käynnistyi vuoden 2023 aikana talouden sopeuttamisohjelma ja koko henkilöstöä koskettaneet yt-neuvottelut, minkä takia voimaan astui rekrytointikielto. Avoimien paikkojen määrä jäi siten merkittävästi normaalivuotta alhaisemmaksi, eikä se tunnuslukuna siten ole vertailukelpoinen aikaisempiin vuosiin verrattuna. Avoimien paikkojen ollessa normaalia merkittävästi vähäisempi, on myös hakemusten määrä mittarina työn vetovoiman muutoksille vähemmän luotettava. Positiivisena havaintona voidaan kuitenkin todeta, että hakemusten määrä avoimia tehtäviä kohden on kasvanut aikaisemmasta.

Eläköitymisen jatkuessa voimakkaana kuntaorganisaatiossa kriittinen painopistealue tulee olemaan työn houkuttelevuuden lisääminen ja positiivinen työnantajaimago, joka houkuttelee uusia työntekijöitä hakeutumaan kaupungin palvelukseen.

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 2023 kaupungin oman organisaation kesätyöpaikkoihin tuli hakemuksia 65 kpl (v. 2022 55 kpl), jotka kaikki 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. Valtaosa nuorista otti tarjotun kesätyöpaikan vastaan. Kaupungin kesätyöpaikan peruuttamisen syy oli lähes kaikilla kesätöiden saaminen muualta esim. koko kesän ajaksi.

Uudenkaupungin kaupunki on nuorten palkkaamisen lisäksi myöntänyt yritystukea uusikaupunkilaisten nuorten palkkaamiseen. Tukea myönnettiin vuonna 2023 79 nuoren palkkaamiseksi.

4 Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta

Kaupungin ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa toteutetaan kuntien yhteistointalain mukaisesti. Työnantajan ja henkilöstön välisenä edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään koko organisaatiota koskettavat, laajat ja valmistelussa olevat asiat ennen asiaan liittyvää päätöksentekoa, mikäli asiassa ei järjestetä erillistä neuvottelua henkilöstön edustajien tai yksittäisten työntekijöiden kanssa. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii Jukon pääluottamusmies ja sihteerinä toimii henkilöstösihteerini. Työnantajaa yhteistyötoimikunnassa edustavat henkilöstöjohtaja, kaupunginjohtaja ja kaksi kaupunginhallituksen jäsentä. Henkilöstöä edustavat pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutettu.

Vuoden 2022 aikana käynnistettiin jatkuva yt-neuvottelumenettely koskien hyvinvointialueiden valmistelua ja liikkeen luovutusta. Henkilöstöjohtaja, henkilöstösihteerini ja pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutettu kokoontuivat n. kerran kuukaudessa käsittelemään hyvinvointialueen valmistelun vaiheita ja muita ajankohtaisia asioita. Käytäntö koettiin toimivaksi ja säännöllisen yt-menettelyn toimintatapa otettiin pysyväksi neuvottelumenettelyksi henkilöstöpalveluiden ja henkilöstön edustajien kesken.

Syksyllä 2023 käynnistyi talouden sopeuttamisohjelma ja koko henkilöstöä koskeva yhteistoimintamenettely. Yt-neuvotteluun osallistuivat yhteistyötoimikunnan jäsenet, varapääluottamusmiehet sekä neuvottelukohteisesti muita työnantajan edustajia. Neuvottelut käynnistyivät 12.10.2023 ja päättyivät 4.12.2023. Neuvotteluiden päättyttyä henkilöstövaikutteisina toimenpiteinä päädyttiin vähentämään n. 30 henkilötyövuotta tehtävien uudelleenjärjestelyillä, jotka tullaan toteuttamaan eläköitymisiä hyödyntäen.

5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen, palkitseminen ja henkilöstöetuudet

5.1 Osaamisen kehittäminen

Kaupungin strategiassa toimivan yhteistyön kriittiseksi menestystekijäksi on asetettu esihenkilötaitojen sekä henkilöstön osaamisen kehittäminen. Koulutuspäivien määrä vuonna 2023 oli 1412 päivää (vuonna 2022 koulutuspäivien määrä 2426 päivää). Vaikka koulutuspäivien määrä on vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna, tulee lukuja vertailtaessa ottaa huomioon henkilöstömäärän muutos. Kun koulutuspäivien määrä suhteutetaan henkilöstömäärään, on koulutuspäivien määrä lisääntynyt vuonna 2023 (2,35 koulutuspäivää/henkilö) vuoden 2022 tasosta (2,09 koulutuspäivää/henkilö). Työnantaja on oikeutettu hakemaan koulutussuunnitelmiin perustuvista ja toteutuneista koulutuspäivistä koulutuskorvausta Työsuojelurahastolta. Vuonna 2023 tukea saatiin vuoden 2022 toteutuneiden koulutuspäivien määrään perustuen lähes 34 000 euroa.

Yhtenä osaamisen kehittämisen osa-alueena on noussut esiin perehdyttämiskäytännöt ja erityisesti perehdyttämisen työvälineet kaupungin organisaatiossa. Vuoden 2023 aikana otettiin käyttöön sähköinen perehdytysohjelma Intro. Intro on erityisesti uusien työntekijöiden perehdytykseen tarkoitettu ohjelmisto. Sähköisen perehdytysohjelman avulla perehdyttämisen tasalaatuisuus paranee, kun perehdytyksen sisältö ei niin ole riippuvaista perehdyttäjän kokemuksesta. Sähköisen perehdytysohjelman avulla perehdyttäjänkin työ helpottuu, kun perehdytyksen sisältö ei ole pelkästään perehdyttäjän muistin varassa, ja osaan asioista työntekijä voi perehtyä itsenäisesti. Henkilöstöpalveluiden toimesta on laadittu kaupungille yhteinen yleisperehdytysohjelma, jonka lisäksi yksiköittäin tai tehtäväkohtaisesti on mahdollista laatia työtehtäväkohtaisia perehdytysohjelmia.

Sähköinen perehdytys ei pyri korvaamaan läsnä ja perehdyttäjän toimesta tapahtuvaa perehdytystä, mutta parhaassa tapauksessa tukee sitä merkittävästi. Perehdytettävä työntekijä tai perehdyttävä kirjaa Introon tehtävät suoritetuksi sitä mukaa, kun jokin osa-alue on perehdytetty tai työntekijä on lukenut tietyn ohjeistuksen. Intro muistuttaa työntekijää tai esihenkilöä herätteellä, jos tehtäviä on suoritamatta.

5.2 Tuloksista palkitseminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisen ohella palkitseminen on osa kaupungin strategiaa. Palkitsemisen tulee olla tavoitteellista, oikeudenmukaista ja kannustavaa. Kaupungin organisaatiossa jaetaan vuosittain tunnustuspalkintoja, joita ovat Hyvä työyhteisö -palkinto, Vuoden esihenkilö -palkinto sekä yksittäisille työntekijöille jaettavat yksilöpalkinnot.

Hyvä työyhteisö -palkinto annetaan työyhteisölle, joka on innostunut työstään ja kehittää sitä jatkuvasti asiakkaiden ja kaupungin tarpeista lähtien. Työyhteisössä on hyvä henki, siellä viihdytään ja ilmapiiri on avoin sekä keskusteleva. Palkinto voidaan myöntää myös kehittämishankkeesta, jonka avulla on parannettu työyhteisön toimivuutta ja osaamista. Tunnustuspalkinto on suuruudeltaan 3000–5000 euroa, työyhteisön koon mukaan. Hyvä työyhteisö -palkinto käytetään työyhteisön kehittämiseen. Hyvä työyhteisö -palkinnon myöntää henkilöstöpalvelut esihenkilön tai työyhteisön aloitteesta. Hyvän työyhteisöpalkinnon saaja vuonna 2023 oli Kulttuuripalvelut. Perustelut:

Kulttuuripalveluiden toimintaa on kehitetty viimeisten vuosien aikana. Aiempaan verrattuna kulttuuripalveluiden organisaatioon on tehty uudistuksia, joiden myötä toiminta on monipuolistunut, Crusellin käyttö lisääntynyt ja toimintatuotot ovat kasvaneet. Tilaisuudet ovat onnistuneet erinomaisesti, ja asiakkailta ja tilaisuuksien järjestäjiltä saatu palaute on ollut poikkeuksetta positiivista.

Kaikki tämä on vaatinut henkilökunnan omistautumista työlleen kelloa katsomatta ja välillä töihin on tultu pikaisellakin varoitusajalla, jotta tapahtumat ja tilaisuudet on saatu vedettyä sujuvasti läpi. Kulttuuripalveluiden henkilökunta on työlleen omistautunutta ja valmiita joustamaan aina tarpeen niin vaatiessa. Työtä tehdään täydellä sydämellä asiakkaiden, eli kuntalaisten parasta ajatellen.

Vuoden esihenkilö -palkinto annetaan esihenkilölle, joka on onnistunut työssään, on ylittänyt talousarvion toiminnalliset asetetut tavoitteet ja jonka alaiset kokevat oikeudenmukaiseksi, kannustavaksi ja kehittämismyönteiseksi esihenkilöksi. Tunnustuspalkinnon suuruus on 1000 euroa. Vuoden 2023 esihenkilö -palkinto myönnettiin ympäristönsuojelupäällikkö Susanna Puottulalle. Perustelut:

Susanna Puottula on toiminut pitkään ympäristönsuojelun ja rakennusvalvonnan esihenkilönä ja onnistunut tehtävässään erinomaisesti. Susanna on rakentanut yksiköstään todellisen Dream Teamin, jossa työntekijät viihtyvät, kokevat itsensä tärkeiksi ja nauttivat työskentelystään.

Susanna on esihenkilönä oikeudenmukainen, empaattinen ja helposti lähestyttävä. Hänellä on aina aikaa alaisilleen, hän kuuntelee ja tukee ongelmatilanteissa. Hänen positiivinen ja kannustava asenteensa on luonut yksikköön erinomaisen työilmapiirin. Susanna on luonut hyvät puitteet kehitystyölle. Digitaaliset järjestelmät, joita on vuosi vuodelta kehitetty, on esimerkki sitoutumisesta yksikkömme kehittämiseen.

Lisäksi yksilöpalkitsemisella palkittiin yhteensä 32 työntekijää. Isot onnittelut jokaiselle tunnustuspalkinnon saaneelle!

”Palkitsemisen tulee olla tavoitteellista, oikeudenmukaista ja kannustavaa. Kaupungin organisaatiossa jaetaan vuosittain tunnustuspalkintoja.”

5.3 Henkilöstöetuudet

Vuonna 2023 otettiin käyttöön työkyvyn edistämiseksi ja työn vetovoiman lisäämiseksi Smartumin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuus. Etuuden suuruus on 200 euroa ja etuuteen ovat oikeutettuja vakituisissa ja yli neljän kuukauden määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevät henkilöt.

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.

7 Terveysperusteiset poissaolot ja työterveysyhteistyö

Yhtenä Uudenkaupungin kaupungin strategisena mittarina on sairauspoissaolojen määrä. Tavoitteena on kunta-alan keskiarvoa pienemmät sairauspoissaolot. Vuonna 2023 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 12,2 päivää/hlö, ja keskimäärin 4,87 % työajoista. Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli 19,7 päivää/henkilö, sairauspoissaoloprosentin ollessa 7,77 %. Vuonna 2022 sairauspoissaoloissa oli poikkeuksellisen korkeaa kasvua mm. kyseisen alkuvuoden koronatilanteesta johtuen, joten vertailukohtana on perusteltua katsoa myös muita vuosia. Vuonna 2021 sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 15,7 päivää/henkilö.

7.1 Kuntatyöntekijöiden poissaolot yleisesti

Työterveyslaitoksen viimeisimmät tiedot ovat vuodelta 2022, eli vertailutiedot ovat käytettävissä viiveellä. Vuonna 2022 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 20,7 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Kaikkien ammattiryhmien sairauspoissaolot lisääntyivät edellisestä vuodesta. Vuonna 2021 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,7 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Nuorten työntekijöiden keskiarvo oli 17,7 sairauspoissaolopäivää. Todennäköinen syy sille, että sairauspoissaolot lisääntyivät keskimäärin neljällä päivällä per henkilö edelliseen vuoteen verrattuna, on Työterveyslaitoksen arvioon perustuen koronaviruksen aiheuttamat poissaolot. Poissaoloja oli vuonna 2022 eniten hoitoalan ammateissa, jotka tyypillisesti ovat sairauspoissaolotilastojen kärjessä. (lähde: Työterveyslaitos, tiedote 22.5.2023).

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

Uudenkaupungin kaupungissa sairauspoissaolot ovat noudattaneet kuntasektorin keskiarvoja ja kasvoivat tilapäisesti vuonna 2022 edellisten vuosien tasosta. Sairauspoissaolojen kasvu oli kyseisenä vuonna merkittävää, mutta hieman maltillisempaa, mitä poissaolojen kasvu kunnissa keskimäärin. Huomionarvoista jo tuolloin oli, että kasvua tapahtui pääasiassa lyhyissä poissaoloissa. Tilastoa selittivät suurimmaksi osaksi vuoden 2022 alkuvuoden koronasta johtuneet, jopa räjähdysmäisesti kasvaneet poissaolot.

Vuoden 2023 osalta sairauspoissaolot ovat vähentyneet merkittävästi sekä alle vuoden 2022 poissaolojen että aikaisempien vuosien keskiarvojen. Osin muutosta selittää koronan lieventyminen sekä osin korkean sairastavuuden sote-tehtävien siirtyminen kunnista hyvinvointialueelle. Hoitoalan ammateissa, missä työkennellään asiakasrajapinnassa, altistutaan huomattavasti enemmän infektio-taudeille, mikä selittää myös kyseisen ammattiryhmän korkeita poissaololukemia. Vertailutietoa sairauspoissaoloista keskimäärin kunnissa vuonna 2023 ei henkilöstökertomusta laadittaessa ole vielä käytettävissä, mutta huomionarvoista on, että poissaolot (12,2 päivää/henkilö) olivat merkittävästi alle kuntasektorin keskimääräisten poissaolojen jokaisena vuonna vuodesta 2000 alkaen (Työterveyslaitos, Kunta10-tieto). Yksittäisen vuoden perusteella ei tule laatia pitkän ajan ennusteita, vaikka toisaalta kuntien henkilöstörakenne on muuttunut pysyvästi vuoden 2023 alusta lukien. Strateginen tavoite Uudessakaupungissa on kuitenkin toteutunut vuonna 2023.

Vuonna 2023 yleisimmät sairauspoissaolojen syyt työterveyshuollon tilastoinnin mukaisesti olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet (28 %; vuonna 2022: 21 %), mielen-terveyden sairaudet (16 %; vuonna 2022: 19 %) sekä hengityselinten sairaudet (12 %; vuonna 2022: 13 %). Sairauspoissaolot esihenkilön hyväksynnällä (24 % poissaoloista) ovat pääosin hengityselinten sairauksia kuten kausiflunssaa tai muita epidemialuonteisia sairauksia, kuten vatsatauteja. Kyseiset sairaudet eivät säännömukaisesti edellytä asiointia työterveydessä eivätkä kyseiset sairauspoissaolot siten sisälly tautiluokituksiin. Siten hengityselinten sairaudet, kuten kausiflunssat, ovat tosiasiallisesti huomattavasti yleisempi poissaolojen aiheuttaja, mitä työterveyshuollon tilastointi osoittaa.

7.3 Työterveysyhteistyö

Kaupungin työterveyshuolto siirtyi sosiaali- ja terveystalouden yhteydessä hyvinvointialueelle 1.1.2023. Työterveyshuolto kilpailutettiin ja kilpailutuksen voitti Mehiläinen Oy. Palvelut sisältävät lakisääteisen, ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I) sekä yleislääkäritasoisesta sairaanhoidosta (korvausluokka II). Erikoislääkäreitä konsultoidaan tarvittaessa työkykyyn liittyvissä ongelmissa.

Työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset olivat v. 2023 kokonaisuudessaan 371 277 euroa (631 446 euroa v. 2022) jakaantuen korvausluokkaan I; 167 887 euroa (290 330 euroa v. 2022) ja korvausluokkaan II; 203 390 euroa (341 116 euroa v. 2022). Työnantajan saama Kela-korvaus on korkeampi korvausluokan I palveluissa. Työterveyshuollon kustannusten lasku on tapahtunut henkilöstömäärän ja työyksiköiden määrän suhteessa. Painopiste kustannusten jakautumisessa eri korvausluokkien välillä on pysynyt vastaavana kuin edellisellä vuonna. Tavoitteena on, että työterveys painottuu ennaltaehkäisevään ja työkykyä ylläpitävään toimintaan (korvausluokka I), jonka osuus kustannuksista on ollut sekä vuosina 2023 että 2022 n. 45 %.

Työterveyshuoltoa on toteutettu työsuojelutoimikunnan ja yhteistyötoimikunnan hyväksymän työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa ja sen toteuttamisen lähtökohtana on ollut työstä ja työolosuhteista johtuvien terveys- ja turvallisuusriskeihin vähentäminen, työ- ja toimintakyvyn tukeminen, sairauspoissaolojen hallinta sekä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen.

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 on siirretty entistä enemmän työkyvyn edistämiseen koko henkilöstöllä ja tästä johtuen esimerkiksi terveystarkastukset laajennettiin myös nuorempiin työntekijöihin, joiden joukossa tilapäinen työkyvyttömyys on ollut keskiarvoa suurempaa. Lisäksi käyttöön on otettu matalan kynnyksen mielenterveyden palveluita.

Työpaikkaselvitysprosessi uudistettiin kokonaisuudessaan työterveyshuoltoyhteistyön käynnistyessä. Työpaikkaselvitykset toteutetaan uuden käytännön mukaisesti toimialoittain, jolloin pystytään hyödyntämään verrokkitietoa samankaltaisten tehtävien olosuhteista ja kuormitustekijöistä. Lisäksi otettiin käyttöön työpaikkaselvitysten esikyselyt, joiden avulla koko henkilöstö osallistetaan työpaikkaselvitykseen ja kartoitetaan kohderyhmään kuuluvan henkilöstön työkuormitusta laajasti. Vuoden 2023 aikana toteutettiin yhteensä 15 työpaikkaselvitystä, joista osa on ollut suunnattuja, suppeampia selvityksiä, kuten työergonomiaan keskittyviä käyntejä.

Työpaikkaselvitysprosessin lisäksi työterveyshuollon, työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteistyönä työkykyjohtamisen prosessi uudistettiin kokonaisuudessaan. Tavoitteeksi asetettiin toimintatapojen kehittäminen ja sellaisten työkykyjohtamisen välineiden käyttöönotto, joiden avulla työkykyriskit havaitaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta niihin pysyttäisiin vaikuttamaan mahdollisimman varhain ja ennaltaehkäisevästi.

”Erityisenä tavoitteena on tunnistaa aikaisempaa paremmin nykyöelämän kuormitustekijöitä”

8 Työkyvyn aktiivinen tuki

”Mitä aikaisemmin työkykyä uhkaavat riskit havaitaan ja niihin reagoidaan, sitä paremmin työkykyä ja työssä jatkamista on mahdollista tukea.”

8.1 Aktiivisen tuen toimintamalli

Aktiivisen tuen malli on Uudenkaupungin kaupungin oma varhaisen tuen ja tehostetun tuen toimintatapa, jolla halutaan osoittaa aitoa huolenpitoa ja välittämistä henkilöstöä kohtaan sekä tukea henkilöstön työssä jaksamista. Aktiivisen tuen toimintamallia uudistettiin vuonna 2023 työterveyshuollon ja henkilöstön edustajien kanssa. Toimintamallin painopiste siirrettiin entistä enemmän varhaisen vaiheen toimenpiteisiin: mitä aikaisemmin työkykyä uhkaavat riskit havaitaan ja niihin reagoidaan, sitä paremmin työkykyä ja työssä jatkamista on mahdollista tukea.

Aktiivisen tuen toimintamallin mukainen työkykykeskustelu (aiemmassa toimintamallissa työhyvinvointikeskustelu) soveltuu kaikkiin tilanteisiin, joissa esihenkilöllä tai työntekijällä itsellään herää huoli siitä, onko kaikki kunnossa. Työkykykeskustelu tulee käynnistää, kun havaitaan mikä tahansa signaali työkyvyn heikkenemisestä, ja viimeistään silloin, kun työntekijän poissaoloihin liittyvät hälytysrajat ylittyvät. Työkykykeskustelun hälytysrajat muutettiin aikaisempaa varhaisemmiksi (poissaolon kesto 15 päivää tai 3 poissaolokertaa aikaisemman 30 päivän/5 poissaolokerran sijaan kalenterivuoden aikana), jotta työkyvyn tuki toteutuisi aidosti riittävän varhaisessa vaiheessa. Työkykykeskustelu toteutetaan jatkossa työterveyshuollon EsihenkilöKompassi-järjestelmän sähköisellä lomakkeella. Esihenkilöt koulutettiin Kompassi-järjestelmän käyttöön ja vuoden 2024 aikana järjestetään lisää työkyvyn johtamisen koulutusta esihenkilöille.

Työkyvyn heikentyessä, tai tunnistettaessa työkykykeskustelussa työkykyä uhkaava riski, järjestetään työntekijän suostumuksella työterveysneuvottelu (aiemmassa mallissa kolmikantaneuvottelu tai verkostoneuvottelu). Aloitteen työterveysneuvotteluun voi tehdä esihenkilö, työntekijä, henkilöstöhallinnon tai työterveyshuollon edustaja. Työterveysneuvotteluun osallistuvat ne henkilöt, joiden osallistuminen on välttämätöntä, eli ainakin työntekijä, esihenkilö ja työterveyshuollon edustaja(t). Työntekijä voi aina halutessaan pyytää tukihenkilön mukaansa neuvotteluun.

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.

On tilanteita, joissa työntekijä ei ole täysin tai pysyvästi työkyvytön, mutta hän ei pysty kuitenkaan tekemään varsinaista työtään kaikilta osin tai sen täydessä laajuudessa (esim. työn fyysiset kuormitustekijät, työvuorojen pituus tai työvuorojen määrä). Ratkaisuja haetaan tällöin laaja-alaisesti työterveysneuvottelussa, johon osallistuu tapauskohtaisesti tarpeelliseksi katsottavat tahot. Työntekijälle voi olla mahdollista osoittaa kevennettyjä tai toisenlaisia työtehtäviä myös väliaikaisesti, kunnes työkyky olisi palautunut täyttä työtä vastaavaksi. Tällöin työntekijän ei välttämättä tarvitse olla sairauden vuoksi pois työstä, vaan hän voi työskennellä työkyvyn sallimissa rajoissa, tavoitteena tukea työkyvyn palautumista ja paluuta töihin.

8.2 Tehostettu tuki

Tehostetun tuen ratkaisuja työkyvyn palauttamiseksi ovat mm. työhön paluu osaikaisesti osasairauspäivärahan turvin, toimenkuvan muutos ja tehtävien uudelleen järjestelyt, siirto toiseen palveluyksikköön/työtehtäviin, ammatillinen kuntoutus tai työkokeilu. Erilaisia toimenpiteitä yhdistellään tarvittaessa siten, että työhön paluu mahdollistuu.

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 osasairauspäivärahakauden 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 2023 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2021 ja 2020 alkaneiden, Kevassa maksussa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Uudenkaupungin kaupungin työkyvyttömyysriskikerroin vuonna 2023 oli 1,505 (v. 2022 kerroin oli 1,82). Kaupungin työkyvyttömyysriskikerroin on siis Kevan jäsenyhteisöjen keskimääräistä riskitasoa korkeampi 2020–2021 alkaneiden työkyvyttömyyseläkkeiden perusteella.

Uudenkaupungin kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli vuonna 2023 1,35 % palkoista (v. 2022 2,0 %). Suurtyönantajan, jollaiseksi Uudenkaupungin kaupunki palkkasumman perusteella lasketaan, työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan työkyvyttömyysriskikertoimen ja keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun (0,90 %) tulona ($1,505 \times 0,90 = 1,35 \%$). Työkyvyttömyyseläkemaksun taso on kuitenkin laskenut merkittävästi edellisen vuoden tasosta.

Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista: sitä ei siis aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista. 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

Työsuojeluvaltuutetun ja varatyösuojeluvaltuutetun lisäksi kaupungin eri alueilla toimii neljä työsuojeluasiamiestä. Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö (fyysiset työolot), rakennustarkastaja Mika Pihlajaniemi, työsuojelupäällikkö (henkinen hyvinvointi ja työsuojelu), henkilöstöjohtaja Maaru Seikola, työsuojeluvaltuutettu Anu Isotupa sekä varatyösuojeluvaltuutettu Jerry Leppänen. Työsuojelutoimikunnan puheenjohtajana toimii henkilöstöjohtaja ja sihteerinä toimii työsuojeluvaltuutettu. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana viisi 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. Työn vaarojen tunnistamisen ja arvioinnin prosessia on uudistettu vuoden 2023 aikana ja riskien arvioinnin toimintaohjeet on päivitetty. Työsuojeluvaltuutettu on aktiivisesti osallistunut riskien arviointien suorittamiseen ja avustanut esihenkilöitä ja henkilöstöä työn vaarojen tunnistamisessa, arvioimisessa ja käsittelyssä. Työsuojeluvaltuutettu toimii Riski-Arvi-järjestelmän pääkäyttäjänä.

9.1 Tapaturmat ja työturvallisuuden edistäminen

Vuonna 2023 tapaturmista johtuvia poissaoloja oli yhteensä 134 kalenteripäivää (vuonna 2022: 529 kalenteripäivää). Poissaoloihin johtaneita työtapaturmia oli yhteensä 40 kpl (v. 2022 74 kpl), joista 12 oli työmatkalla tapahtuneita tapaturmia. Tapaturmista johtuneista poissaoloista 32 % oli kestoaltaan lyhyitä, 1–7 päivää, ja 63 % oli kestoaltaan 30–59 päivää. Tapaturmista johtuvia lyhyitä poissaoloja, kestoaltaan 1–10 päivää, oli 42 % tapaturmien aiheuttamista poissaoloista vuonna 2022. Tapaturmapoissaolojen luokittelua on muutettu vastaamaan Kuntatyönantajien suositusta henkilöstökertomuksen laadinnasta. Siten vuoden 2022 luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia.

Tapaturmien määrä on vähentynyt suunnilleen henkilöstömäärän muutosta vastaavasti. Tapaturmien aiheuttamien poissaolopäivien määrä on suhteessa vähentynyt enemmän, n. 75 %, johtuen tapaturmien aiempaan verrattuna lievemmästä

luonteesta. Vuonna 2022 tapaturmista kohdistui yli 40 % kohdistui vakuutusyhtiön käyttämän tehtäväluokituksen mukaisesti hoivapalvelutehtävissä työskentelevään henkilöstöön. Tapaturmariskin ollessa fyysisissä hoiva-alan tehtävissä korkea, tapaturmien määrä organisaatiossa on odotetusti vähentynyt osin henkilömäärää korkeammassa suhteessa.

Eniten tapaturmia aiheutui liukastumisista, horjahtamisista tai kompastumisista johtuen (12 kpl, n. 30 % kaikista tapaturmista). Tapaturman syyksi on kirjattu liukauden aiheuttama kaatuminen tai horjahtaminen yhdeksässä tapaturmassa kahdestatoista, joista valtaosa (7) on tapahtunut liukkaissa talviolosuhteissa ulkona, pieni osa (2) liukkaalla lattialla sisätiloissa. Osa liukastumisista on tapahtunut työmatkalla tai esimerkiksi kotipihalla töihin lähdettäessä. Liukastuminen voidaan kuitenkin todeta yhdeksi yleisimmistä tapaturmien aiheuttajista, mistä syystä työsuojelutoimikunnassa selvitetään toimenpiteitä, joiden avulla liukastumisia voitaisiin aiempaa paremmin ennaltaehkäistä. Muut tapaturman syyt ovat vaihtelevia. Väkivallaksi kategorisoidut tilanteet ovat aiheuttaneet joitain tapaturmia ja vahinkoja varhaiskasvatuksessa tai opetuksessa, mutta tapaturmat eivät ole olleet niin vakavia, että ne olisivat aiheuttaneet poissaoloja (korvattavia tapaturmapäiviä) työstä.

Organisaatiossa on hyödynnetty työturvallisuuden raportointiin Turva-Arvi -järjestelmää. Uhkaavia tilanteita, väkivallantekoja ja muita työturvallisuusriskejä on raportoitu edellä mainittuja tapaturmia koskien. Tapaturmia tai uhkaavia tilanteita on käsitelty työsuojeluorganisaatiossa ja tarvittaessa moniammatillisesti asianomaisissa yksiköissä, ja tilanteisiin on etsitty aktiivisesti ratkaisuja. Uudenkaupungin kaupunki ja Alertum Oy:llä on yhteistyösopimus työturvallisuuskoulutusten järjestämisestä Uudessakaupungissa.

Kaupungissa toimii myös moniammatillinen sisäilmatyöryhmä. Työryhmän jäseninä toimivat kiinteistöpäällikkö (pj.), työsuojeluvaltuutettu (siht.), työsuojelupäällikkö/rakennustarkastaja, kiinteistötyönjohtaja, hanke- ja rakennussuunnittelija, puhdistuspalveluesihenkilö, terveystarkastaja, tekninen johtaja sekä tarvittaessa muita palvelukeskuksen johtajia. Työryhmä on kokoontunut 9 kertaa vuoden 2023 aikana.

10 Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle jäi vuonna 2023 yhteensä 12 henkilöä. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63,7 vuotta. Vuonna 2022 eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 62,3 vuotta. Henkilömäärän pienennyttyä sosiaali- ja terveystalouden henkilöstön siirryttyä hyvinvointialueen palvelukseen, eläköityvien ikätiedot julkaistaan jatkossa tietosuojasyyistä koontina yksittäisiä palvelussuhteita koskevien tietojen sijaan.

Vanhuuseläkkeelle voi jäädä saavutettuaan ikäluokan yleisen alimman eläkeiän ja jokaiselle ikäluokalle on määritelty 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 2024–2026 Uudenkaupungin kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä on jäämässä vanhuuseläkkeelle arviolta 54 henkilöä, joista hallinto- ja elinvoimapalveluista 6 henkilöä, teknisistä ja ympäristöpalveluista 17 henkilöä, kasvun ja oppimisen palveluista 25 henkilöä, ja hyvinvointi- ja vapaa-aikapalveluista 5 henkilöä.

Kolmen vuoden aikana kaupungin palveluksesta on eläköitymässä 11,6 % henkilöstöstä. Lisäksi talouden sopeuttamisohjelmassa on vähennetty n. 30 henkilötyövuotta tulevan eläköitymisen yhteydessä. Eläköityminen ja pienenevä henkilöstömäärä aiheuttaa merkittävän haasteen sekä Uudenkaupungin kaupungin, että kuntasektorin tehtävissä yleisesti. Kuntien vastuut ja velvollisuudet lisääntyvät, mutta osaaminen on jatkuvasti vähenevien henkilöstöresurssien varassa.

11 Lopuksi

Henkilöstöpalvelujen toiminnalliset, strategiaan perustuvat tavoitteet toteutuivat pääasiassa hyvin. Yhdeksi tavoitteeksi oli asetettu osaamisen kehittämisen saralla perehdyttämisen kehittäminen. Sähköinen perehdytysohjelma otettiin käyttöön kesäkuussa 2023.

Toiseksi toiminnalliseksi tavoitteeksi asetetun, henkilöstön maltillisen vaihtuvuuden, osalta tavoite koko kaupungin tasolla toteutui ja lähtövaihtuvuus väheni merkittävästi edellisen vuoden tasosta. Vaihtuvuutta analysoitaessa tulee kuitenkin ottaa huomioon, että vuoden 2022 aikana vaihtuvuus oli historiallisen vilkasta. Lisäksi huomiota tulee kiinnittää siihen, että vaihtuvuus on edelleen korkealla tietyissä tehtävissä ja tietyillä palvelualueilla.

Toiminnalliseksi tavoitteeksi oli lisäksi asetettu, että sairauspoissaolot jäävät alle kuntasektorin keskiarvon. Tämä tavoite toteutui täysin, poissaolojen jäädessä kunnallisten keskiarvojen alapuolelle jopa koko 2000-luvun vuosittaisiin keskiarvoihin verrattuna. Yksittäinen vuosi on kuitenkin lyhyt ajanjakso poissaolojen pysyvän tai pitkäaikaisen tason arvioimiseksi, ja työtä työkykyisyyden edistämiseksi on tarpeen edelleen jatkaa.

Työvoiman saatavuus on edelleen työmarkkinoiden suurin haaste. Kuntatyössä korkeahko ikärakenne ja voimakas eläköityminen lisää entisestään työvoiman saatavuuden merkitystä. Kaupunki työnantajana tukee työn ohessa tapahtuvaa lisäkoulutautumista henkilöstövajeen tehtäviin ja pyrkii tällä tavoin kouluttamaan lisää osaajia työvoimapula-aloille. Aktiivisia toimenpiteitä tarvitaan edelleen lisää osaajien houkuttelemiseksi organisaation palvelukseen, sekä heidän sitouttamiseen työpaikkaan. Sitoutuneet työntekijät houkuttelevat myös uusia osaajia.

Työn vetovoiman kehittämiseksi vuonna 2023 otettiin käyttöön uutena henkilöstöetuutena liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuus. Etuus on saanut laajasti kiitosta henkilökunnalta ja sen käyttöä jatketaan. Lisäksi tullaan kartoittamaan uusiakin keinoja työnantajakuvan kehittämiseksi ja työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Uudenkaupungin kaupungin strategisena tavoitteena on olla houkutteleva työpaikka. 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.

Maaru Seikola

Henkilöstöjohtaja

12 Tilastot

12.1 Palvelussuhteet

Palvelussuhde 31.12.	2021	2022	2023	Muutos% ed. vuodelta
Palvelukeskuksittain	Yhteensä	Yhteensä	Yhteensä	
Kaupunki yhteensä	1164	1159	601	-48,1
Vakinaiset	911	904	467	-48,3
Määräaikaiset	253	255	134	-47,5
- josta työllistetyt	17	24	13	-45,8
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	58	65	70	7,7
Vakinaiset	52	53	56	5,7
Määräaikaiset	6	12	14	16,7
- josta työllistetyt	0	4	4	0,0
Tekniset ja ympäristöpalvelut	145	143	123	-14,0
Vakinaiset	111	114	100	-12,3
Määräaikaiset	34	29	23	-20,7
- josta työllistetyt	12	14	6	-57,1
Sosiaali- ja terveystalvet	556	527	0	-100,0
Vakinaiset	439	427	0	-100,0
Määräaikaiset	117	100	0	-100,0
- josta työllistetyt	1	2	0	-100,0
Kasvun ja oppimisen palvelut	351	373	357	-4,3
Vakinaiset	263	266	262	-1,5
Määräaikaiset	88	107	95	-11,2
- josta työllistetyt	4	4	2	-50,0
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	40	36	38	5,6
Vakinaiset	32	31	36	16,1
Määräaikaiset	8	5	2	-60,0
- josta työllistetyt	0	0	1	-
Liikelaitokset	14	15	13	-13,3
Vakinaiset	14	13	13	0,0
Määräaikaiset	0	2	0	-100,0
- josta työllistetyt	0	0	0	-

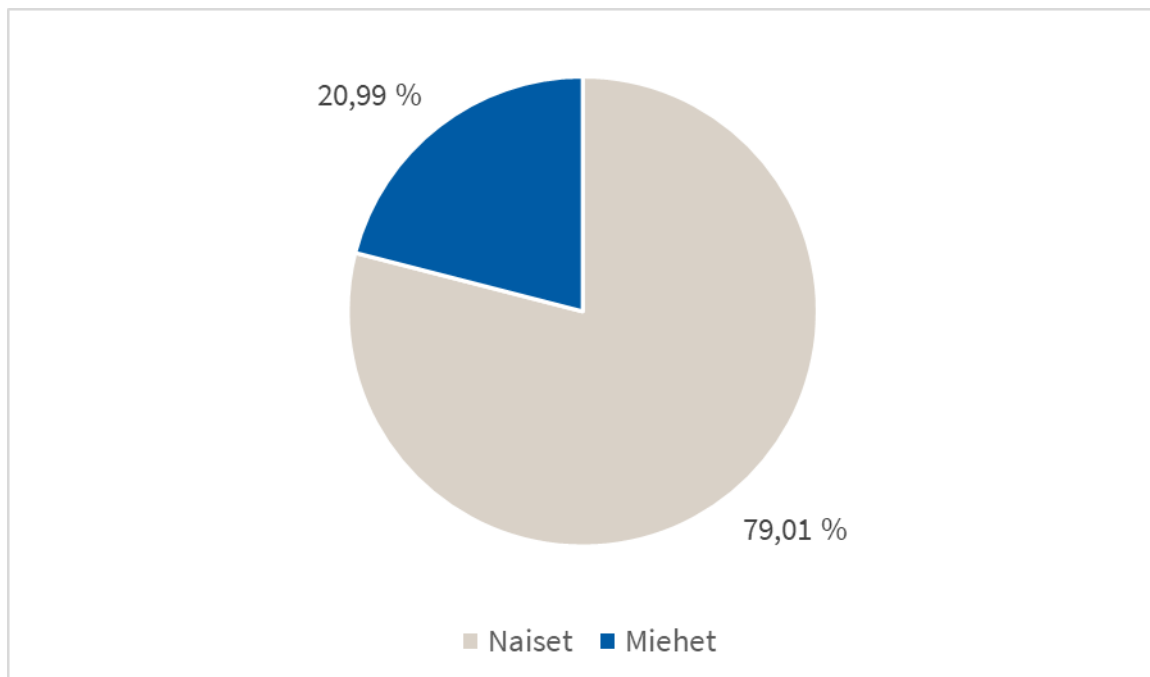
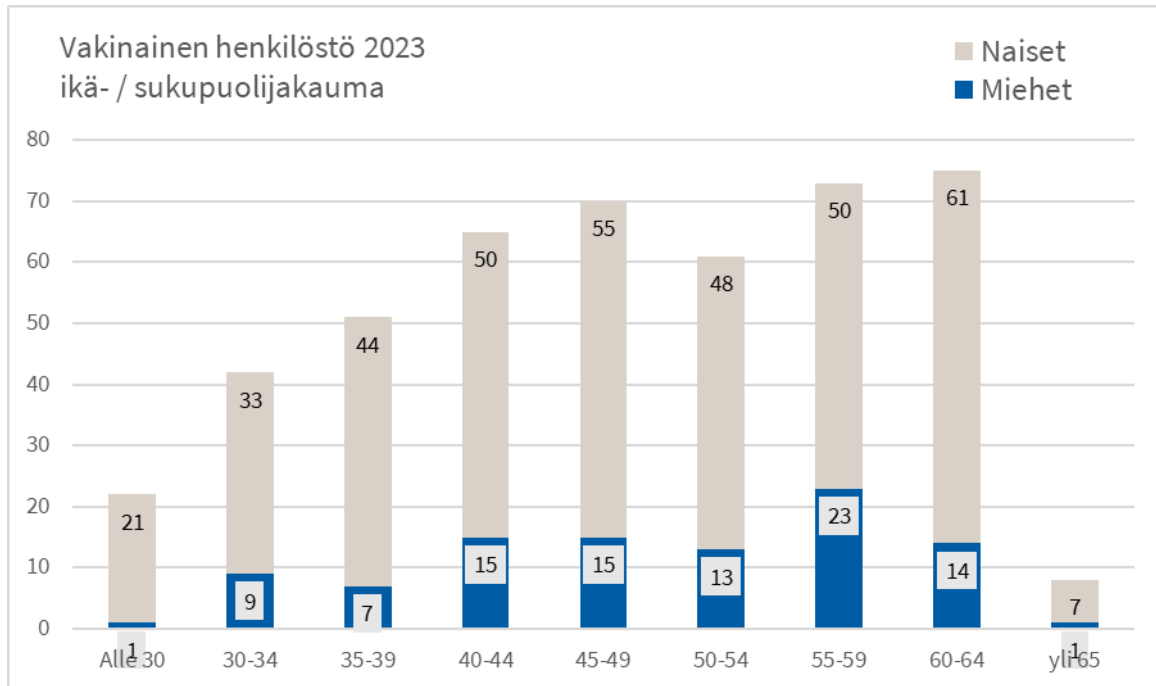
12.2 Vakinaisen henkilöstön määrä sopimusaloittain

Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2023 sopimusaloittain							
Palvelukeskus	KVTES	SOTE	OVTES	OVTES, varh.kasv.	TS	LS	Yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	33	2	0	0	15	6	56
Tekniset ja ympäristöpalvelut	59	0	0	0	41	0	100
Kasvun ja oppimisen palvelut	107	0	116	39	0	0	262
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	36	0	0	0	0	0	36
Liikelaitokset	1	0	0	0	12	0	13
Yhteensä	236	2	116	39	68	6	467

12.3 Vakinaisen henkilöstön ikä palvelukeskuksittain

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä v. 2021 - 2023			
Palvelukeskus	Vuosi 2021	Vuosi 2022	Vuosi 2023
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	49,1	49,7	47,7
Tekniset ja ympäristöpalvelut	50,8	51,8	52,2
Kasvun ja oppimisen palvelut	46,7	46,9	46,9
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	46,2	46,5	47,9
Liikelaitokset	49,1	52,2	53,2
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä	46,6	46,9	48,4

12.4 Henkilöstön rakenne



Uudenkaupungin kaupungin vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2023 48,4 vuotta (v. 2022 46,9 vuotta).

Vakituisista työntekijöistä 46,5 % oli 50 v tai yli (v. 2022 45,7 %).

Alle 30- vuotiaita vakituisesta henkilöstöstä oli 4,7 % (v. 2022 7,7 %).

12.5 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus v. 2023								
Palvelukeskus	Vakituiset 31.12.2022	Vakituiset 31.12.2023	Eläkkeelle siirtyneet	Muusta syystä lähteneet	Lähteneet yhteensä	Lähtö %	Tulleet	Tulo %
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	53	56	5	8	13	24,53	7	13,21
Tekniset ja ympäristöpalvelut	114	100	3	2	5	4,39	4	3,51
Kasvun ja oppimisen palvelut	266	262	6	5	11	4,14	14	5,26
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	31	36	0	2	2	6,45	7	22,58
Liikelaitokset	13	13	0	0	0	0,00	0	0,00
Yhteensä	477	467	14	17	31	6,6 %	32	6,9 %

Sisäisiä siirtoja tehty 3kpl

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 elinvoimapalvelut	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 terveyspalvelut	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
Liikelaitokset	14	13	0	1	1	7,14	0	0,00	0
Yhteensä	911	904	32	94	126	13,83	136	14,93	439

2.6 Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus

Vakituisen henkilöstön palvelussuhteen pituus v. 2023									
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	12	9	12	6	4	5	1	7	56
Tekniset ja ympäristöpalvelut	6	14	22	14	15	2	1	26	100
Kasvun ja oppimisen palvelut	22	48	69	44	23	8	4	44	262
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	8	7	9	1	3	0	1	7	36
Liikelaithokset	0	2	2	2	2	4	0	1	13
Yhteensä henkilöä	48	80	114	67	47	19	7	85	467
Prosenttiosuus	10,3	17,1	24,4	14,3	10,1	4,1	1,5	18,2	100,0

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 terveystpalvelut	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
Liikelaithokset	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

12.7 Vakinaisen henkilöstön koulutusaste

Vakinaisen henkilöstön koulutusasteen jakauma 2023							
Palvelukeskus	Perusaste	Keskiaaste	Alin korkeaste	Alempi korkeakoulu	Ylempi korkeakoulu	Tutkijan-koulutus	Yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	0	7	10	15	24	0	56
Tekniset ja ympäristöpalvelut	16	66	9	6	3	0	100
Kasvun ja oppimisen palvelut	4	89	17	33	119	0	262
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	0	6	13	7	10	0	36
Liikelaithokset	0	10	1	1	1	0	13
Yhteensä	20	178	50	62	157	0	467

12.8 Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä

Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä v. 2023 (ei sisällä sairauspoissaoloja)									
Palvelukeskus	Kuntou- tus	Perhe- vapaat	Vuorotte- lupapaa	Opinto- vapaa	Koulu- tus	Vuosi- loma	Tilapäi- nen hoi- tovapaa	Lomara- havapaa	Muu palkaton vapaa
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	77	607	0	0	144	2 666	23	95	68
Tekniset ja ympäristöpalvelut	215	224	0	518	215	5 207	60	41	460
Kasvun ja oppimisen palvelut	601	5 254	92	775	1 156	7 740	341	301	1 016
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	0	0	0	0	211	1 367	21	15	61
Liikelaikokset	0	0	0	0	4	606	0	79	0
Yhteensä päiviä	893	6 085	92	1 293	1 730	17 586	445	531	1 605

Perhevapaat = raskausvapaa, vanhempainvapaa, hoitovapaa

Koulutus = työn edellyttämä koulutus, järjestökoulutus

Muu palkaton vapaa sis. myös määräaikaisen kuntoutustuen päivät

Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä v. 2022 (ei sisällä sairauspoissaoloja)									
Palvelukeskus	Kuntou- tus	Perhe- vapaat	Vuorotte- lupapaa	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

12.9 Koulutuspäivät

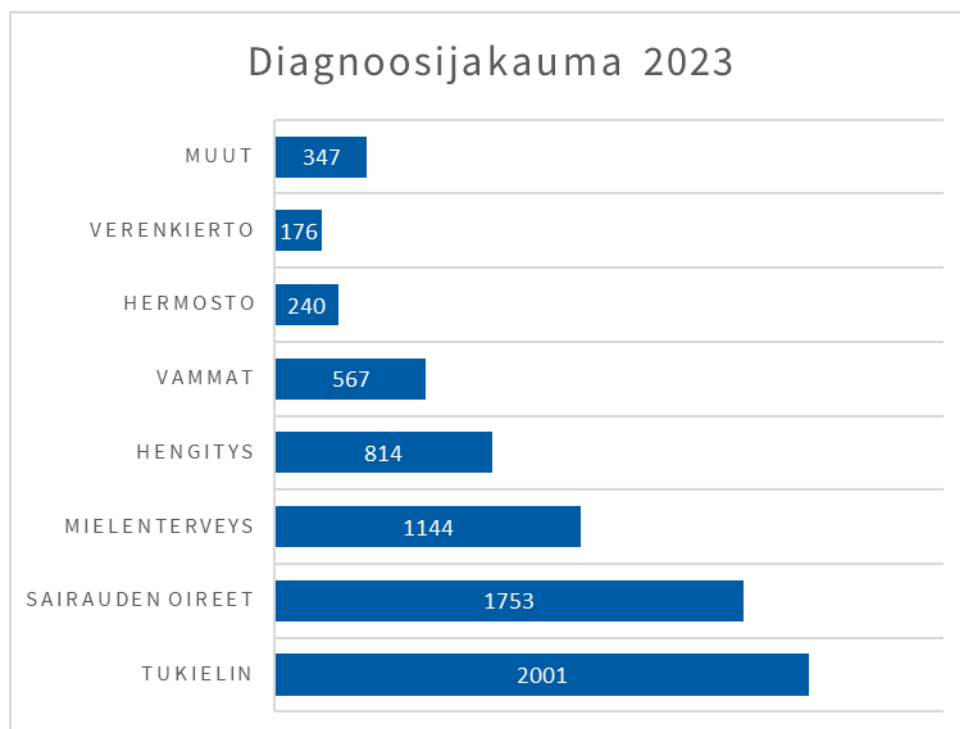
Koulutuspäivät eriteltyinä v. 2023				
Palvelukeskus	Ulkoinen koulutus	Sisäinen koulutus	Järjestö-koulutus	Päivät yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	93	2	21	116
Tekniset ja ympäristöpalvelut	149	3	9	161
Kasvun ja oppimisen palvelut	914	40	28	982
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	125	24	0	149
Liikelaitokset	4	0	0	4
Yhteensä päivinä	1 285	69	58	1 412

Ulkoiset koulutuspäivät sisältävät myös opettajien ves:n mukaiset koulutuspäivät.

Koulutuspäivät eriteltyinä v. 2022				
Palvelukeskus	Ulkoinen koulutus	Sisäinen koulutus	Järjestö-koulutus	Päivät yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	71	28	0	99
Tekniset ja ympäristöpalvelut	81	103	0	184
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	805	343	20	1 168
Kasvun ja oppimisen palvelut	638	88	15	741
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	140	86	0	226
Liikelaitokset	8	0	0	8
Yhteensä päivinä	1 743	648	35	2 426

12.10 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä v. 2023 (koko henkilöstö)								
Palvelukeskus		1-7pv	8-29 pv	30-59pv	60-89pv	90-179pv	Yli 180 pv	Yhteensä
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	Palkalliset	236	171	114	158	97	0	776
	Palkattomat	3	19	0	0	0	0	22
	Tapaturmat	1	0	0	0	0	0	1
Tekniset ja ympäristöpalvelut	Palkalliset	650	481	335	87	503	360	2 416
	Palkattomat	3	13	121	0	109	0	246
	Tapaturmat	4	0	0	84	0	0	88
Kasvun ja oppimisen palvelut	Palkalliset	2 059	579	360	62	155	0	3 215
	Palkattomat	1	0	31	0	0	0	32
	Tapaturmat	2	32	0	0	0	0	34
Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut	Palkalliset	183	62	52	0	106	0	403
	Palkattomat	4	0	0	0	0	0	4
	Tapaturmat	0	11	0	0	0	0	11
Liikelaitokset	Palkalliset	38	21	41	0	0	0	100
	Palkattomat	0	0	0	0	0	0	0
	Tapaturmat	0	0	0	0	0	0	0
Yhteensä		3 184	1 389	1 054	391	970	360	7 348
Poissaolopäivät/hlö								12,2
Poissaoloprosentti								4,87 %



12.11 Maksettujen poissaolopäivien kustannukset

Maksettujen poissaolopäivien (kalenteripäivät) palkkauskustannukset (€) koko henkilöstö v. 2023					
Palvelukeskus	Perhepoliittiset vapaat	Koulutus	Vuosiloma	Sairaus- ja tapaturmat	Lomaraha-vapaa
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	11 028	14 619	370 623	77 400	33 586
Tekniset ja ympäristöpalvelut	10 913	15 968	436 358	160 112	2 745
Kasvun ja oppimisen palvelut	143 366	109 798	714 170	319 652	25 144
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	1 578	16 223	110 670	32 442	1 215
Liikelaitokset	0	579	63 543	8 609	9 797
Yhteensä euroa	166 884	157 187	1 695 364	598 215	72 486

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 terveyspalvelut	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
Liikelaitokset	0	670	12 322	14 569	5 350
Yhteensä euroa	345 365	274 415	3 899 886	1 947 965	78 390

12.12 Henkilöstömenot

Henkilöstömenot 2023 ja 2022, palkat ja palkkiot (ilman sivukuluja)				
Palvelukeskus	2022	2023	Muutos €	Muutos %
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	2 604	3 479	875	33,60 %
Tekniset ja ympäristöpalvelut	4 186	3 782	-404	-9,66 %
Kasvun ja oppimisen palvelut	13 621	14 149	528	3,88 %
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	1 191	1 419	228	19,11 %
Kaupunki yhteensä	21 602	22 828	1 226	5,68 %
Liikelaitokset	659	706	48	7,27 %
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	22 261	23 535	1 274	5,72 %

1000 euroa

Palkat yhteensä + Kela korvaukset

12.13 Palkkakustannukset

Työvoimakustannukset	2019	2020	2021	2022	2023	Muutos % edelliseltä vuodelta
Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä	52 057 926	51 400 820	55 120 441	56 163 360	28 891 779	-48,6 %
josta						
1. Palkat yhteensä	41 151 288	40 499 459	43 231 061	44 552 364	23 988 216	-46,2 %
josta						
- Vuosiloma-ajan palkat	3 420 043	3 291 789	3 443 632	3 899 886	1 695 364	-56,5 %
- Terveysperusteisten poissaolojen palkat	1 346 912	1 376 737	1 476 427	1 947 965	598 215	-69,3 %
- Perhevapaiden palkat	288 092	331 438	380 014	345 365	166 884	-51,7 %
- Koulutusajan palkat	296 704	111 166	238 930	274 415	157 187	-42,7 %
2. Kela-korvaukset, vähennys	-693 664	-1 053 751	-1 124 713	-1 323 952	-453 321	-65,8 %
- Sairausvakuutuskorvaukset	-606 207	-668 446	-750 165	-831 780	-190 535	-77,1 %
- Muut Kelan korvaukset, työterv.huolto, muut korvaukset	-87 457	-385 305	-374 547	-492 172	-262 786	-46,6 %
3. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	10 323 015	10 401 287	11 585 128	11 690 143	6 055 461	-48,2 %
4. Muut						
- Vuokratyövoiman kustannukset	467 119	705 700	377 716	205 800	0	-100,0 %
5. Henkilöstöinvestoinnit	810 169	848 125	1 051 248	1 039 005	662 332	-36,3 %
- Työterveyshuolto	350 911	653 709	751 203	638 586	408 328	-36,1 %
- Koulutus ja muu kehittäminen	459 258	194 416	300 045	400 419	254 004	-36,6 %
- Muut yhteensä						

Vuoden 2019 työterveyshuollon luku ei ole vertailukelpoinen

12.14 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodet v. 2021-2022									
Palvelukeskus	2021			2022			2023		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Kaupunki yhteensä, ilman työllistettyjä	115,3	432,9	548,2	117,1	457,4	574,5	115,8	431,7	547,5
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	14,1	39,6	53,7	15,1	41,7	56,8	17,0	44,9	61,9
Tekniset ja ympäristöpalvelut	42,3	83,6	125,9	42,2	81,8	124,0	39,2	66,7	105,8
Kasvun ja oppimisen palvelut	37,9	282,1	320,0	40,1	305,4	345,5	39,2	291,3	330,5
Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut	7,6	25,6	33,2	7,0	26,8	33,8	6,7	27,8	34,5
Liikelaitokset	13,4	2,0	15,4	12,7	1,7	14,4	13,8	1,0	14,8
Työllistetyt/kesätyöntekijät	9,9	7,2	17,1	13,4	8,2	21,6	11,9	11,4	23,3
Yhteensä, sis. työllistetyt	125,2	440,1	565,3	130,5	465,6	596,1	127,7	443,1	570,8

12.16 Eläketaulukot

Eläköityneet v. 2022 - 2023				
	Vuosi 2022		Vuosi 2023	
	Hlöä	% osuus	Hlöä	% osuus
Vanhuuseläke	28	3,1 %	12	2,6 %
Osittain varhennettu vanhuuseläke	alle 5	< 1%	alle 5	< 1%
Työkyvyttömyyseläke	alle 5	< 1%	alle 5	< 1%
Osatyökyvyttömyyseläke	11	1,2 %	alle 5	< 1%
Keski-ikä yhteensä	62,4		63,7	

Ennuste vanhuuseläköityvät v. 2024- 2026											
Vuosi	Hallinto- ja elinvoimapaalvelut		Tekniset- ja ympäristöpalvelut		Kasvun ja oppimisen palvelut		Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut		Liikelaitokset		Palvelukeskukset yhteensä hlöä
		%		%		%		%		%	
2024	6	10,7	7	7,0	12	4,6	5	13,9	0	0,0	30
2025	0	0,0	4	4,0	6	2,3	0	0,0	1	7,7	11
2026	0	0,0	6	6,0	7	2,7	0	0,0	0	0,0	13
Yhteensä	6	10,7	17	17,0	25	9,5	5	13,9	1	7,7	54
Vak. henkilöstö 31.12.2023	56		100		262		36		13		467