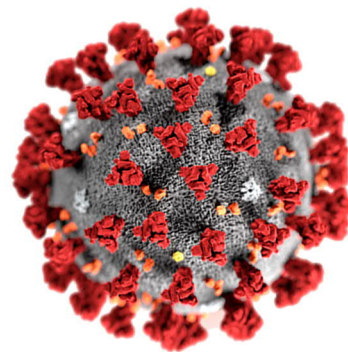




Holman ja Aseman päiväkotien toiminta loppui kesäkuussa 2021

Henkilöstötilinpäätös 2021

ORIVEDEN KAUPUNKI



Korona -pandemia jatkui edelleen ja poikkeusolot etätyöohjeistuksineen jatkuivat.

Sisällys

JOHDANTO	3
1.1 Katsaus vuoden 2021 henkilöstökertomukseen	5
2 Henkilöstömäärä.....	7
2.1 Henkilöstön kokonaismäärä palvelukeskuksittain 31.12.2021	7
2.2 Henkilötyövuosi	8
2.3 Henkilöstön määrä palvelussuhteen laadun mukaan 31.12.2021	9
2.4 Vakainainen henkilöstö 31.12.2021	10
2.5 Määräaikainen henkilöstö 31.12.2021	11
3 Sukupuolijakauma.....	12
3.1 Kaupungin henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2021	12
3.2 Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 31.12.2021	12
3.3 Koko henkilöstön sukupuolijakauma palvelussuhteen laadun mukaan.....	13
3.4 Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 2021	13
4 Oriveden kaupungin henkilöstön ikärakenne ja ikääntyminen	14
4.1 Koko henkilöstön ikärakenne 2021	14
4.2 Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2021	15
4.3 Eläkkeelle siirtyneet 2011-2021 (Keva)	15
4.4 Vakuutettujen ikäjakauma 2021 (Keva)	16
4.5 Vakuutettujen eläköitymisennuste 2022-2040 (Keva).....	17
4.6 Vakuutettujen eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä (Keva).....	17
5 Henkilöstömenot	19
5.1 Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista 2018–2021	19
5.2 Työvoimakustannukset koko kaupungin osalta 2018–2021.....	19
6 Henkilöstön tila.....	20
6.1 Koko kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot ja työtapaturmat 2021	20
6.3 Henkilöstön poissaolopäivät syittäin 2021	21
6.4 Henkilöstön poissaolokustannukset palvelukeskuksittain 2021.....	22
7 Investoinnit henkilöstöhuoltoon	23
7.1 Henkilöstön koulutus	23
7.2 Kela I -korvausluokan työterveyshuolto.....	24
7.3 Kela II -korvausluokan sairaanhoito	24
7.4 Henkilöstöjaosto	25
7.5 Yhteistoiminta ja työsuojelu	26
7.6 työkykyä ylläpitävä toiminta.....	27
7.7 Muu virkistystoiminta	33
7.8 Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen	34

JOHDANTO

Henkilöstötilinpäätös sisältää henkilöstöön liittyvää tietoa edelliseltä vuodelta ja vertailutietoa aiemmilta vuosilta mm. tietoja henkilöstövoimavarojen määrästä, rakenteesta ja näiden muutoksista sekä antaa viitteitä tulevasta kehityksestä.

Henkilöstötilinpäätös tuottaa tietoa kaupungin johdolle, esihenkilöille, henkilöstölle sekä päätäjille. Tavoitteena on, että saatua tietoa hyödynnetään erityisesti kehittämiskohteiden määrittelyssä ja kaupungin strategisessa johtamisessa.

Oriveden kaupungissa henkilöstöraportteja on laadittu vuodesta 2000 alkaen. Vuoden 2017 henkilöstökertomus on ensimmäinen, jonka tiedot perustuvat vuoden 2017 alussa käyttöön otetun Populus-ohjelmiston tietoihin ja raportteihin. Ohjelmiston käyttöönotto osoittautui työläemmäksi ja eritoten raportointi ei ole täyttänyt kaupungin asettamia aiempien vuosien raportointitavoitteita. Ohjelmistovaihdosta johtuen kaikkia aikaisemmin raportoituja tietoja ei ole mahdollista raportoida vuoden 2017 osalta. Vertailu aiempiin vuosiin ei välttämättä ole luotettavaa.

Henkilöstötilinpäätöksen tiedot on pääosin koottu palkanlaskennan Populus-henkilöstöhallintojärjestelmän raporteista saatavien tietojen pohjalta. Lisäksi tietoja on kerätty Pro Economica-taloushallinnon järjestelmästä, Kuntien eläkevakuutuksesta ja työterveyshuollosta.

Organisaatiomuutokset ja palvelun tuottajan vaihtumiset näkyvät tilastoissa eri vuosien henkilömäärämuutoksissa palvelukeskuksittain.

- Vuoden 2013 alusta alkaen Oriveden sosiaalityö-, perhetyö- ja lastensuojelupalvelut hoidettiin Tampereen kaupungin toimesta ja Kangasalan kunta vastasi Oriveden perusterveydenhuollonpalveluista vuoden 2013 loppuun.
- Vanhuspalvelut Oriveden kaupunki järjesti itse vuoden 2013 loppuun asti.
- Vuoden 2014 alusta alkaen Tampereen kaupunki on vastannut kaikesta sosiaali- ja terveystalouden palveluiden tuottamisesta Orivedelle. Tampereen kaupunki toimii isäntäkuntana myös ympäristöterveydenhuollon palvelujen tuottamisessa.
- Vuoden 2011 alusta Oriveden kaupunki on vastannut maaseutuhallinnon palvelujen järjestämisestä yhteistoiminta-alueella, jonka muodostavat Juupajoen, Kangasalan, Oriveden, Pälkäneen ja Tampereen kunnat. Juupajoella maaseutuviranomaispalveluja hoidetaan osa-aikaisesti ja toimihenkilö on Juupajoen kunnan palveluksessa. Orivesi ostaa maaseutuviranomaispalvelut Juupajoen kunnalta. Maaseutuviranomaistehäviä hoitaessaan hän toimii Oriveden kaupungin maaseutuhallintoyksikön johdon ja valvonnan alaisuudessa.
- Vuoden 2016 alusta koko kaupungin toimistohenkilöstö keskitettiin hallinto- ja talouspalvelukeskukseen ja tässä yhteydessä henkilöstön työtehtäviä tarkasteltiin myös uudelleen. Tavoitteena on pyrkiä laaja-alaisemmin hyödyntämään henkilöstön osaamista sekä sijaisjärjestelyjen tekeminen on aiempaa sujuvampaa.
- 1.10.2020 kaupungin palkanlaskenta siirtyi Sarastia Oy:lle.
- Kesäkuussa 2021 Holman ja Aseman päiväkodit lopettivat toimintansa.

Henkilöstötilinpäätöksen tiedot perustuvat joulukuun viimeisen päivän tilanteeseen, jolloin henkilöstömääriin sisältyy myös lomalla tai muilla vapailla oleva vakituinen henkilöstö. Vuosien 2013 ja 2014 tilastoissa määräaikaisen henkilöstön määrä ei kuitenkaan sisällä kansalaisopiston tuntiopettajia, koska heidän työsuhteensa eivät olleet voimassa 31.12. Myös vuonna 2021 valtaosalla kansalaisopiston tuntiopettajista ei ollut työsopimus voimassa 31.12. johtuen koronapandemian aiheuttamista rajoituksista ja lukukauden 2022 lähiopetuksen aloituksen viivästyisestä.

Henkilöstötilinpäätöksessä tiedot esitetään koko kaupungin tasolla ja palvelukeskuksittain. Keskeiset tunnusluvut esitetään mahdollisuuksien mukaan erikseen miehistä ja naisista tasa-arvolainsäädännön mukaisesti. Palvelukeskuksien esihenkilöillä on mahdollista saada käyttöönsä vastaavia oman työyksikkönsä tietoja.

1.1 Katsaus vuoden 2021 henkilöstökertomukseen

Vuodet 2020-2021 ovat olleet hyvin poikkeuksellisia ja ne jäivät mieleen koronavuosina, jolloin työntekijät ja viranhaltijat joutuivat täysin uudenlaisten työelämän haasteiden eteen. Lisääntynyt työmäärä, epävarmuus ja huoli pandemiatilanteesta, työtapojen nopea uudelleen organisointi, jatkuvasti muuttuva viranomaisohjeistus sekä palvelujen nopeatempoiset muutokset (mm. elämänlaatupalveluissa) ovat kuormittaneet henkilöstöä niin Orivedellä kuin muissakin Suomen kunnissa. Koronavuodet toivat tullessaan myös positiivisia vaikutuksia työelämään; mm. työntekijöiden digitaidot kasvoivat ja uusia työmenetelmiä ja -käytäntöjä (mm. etäkokoukset, asiakastyön digitaaliset kanavat) kehitettiin. Työntekijämme ja viranhaltijamme ovat osoittaneet koronapandemian aikana suurta sitoutumista työhönsä. Se, että olemme selvinneet pandemiasta pienin vaurioin ja olemme saaneet järjestettyä kuntalaisille lakisääteiset palvelut, vaikkakin hieman uusin tavoin, on osaavan ja joustavan henkilöstön ansiota. Kiitos siitä kuuluu jokaiselle työntekijälle ja viranhaltijalle!

Viime vuoden viimeisenä päivänä kaupungin henkilöstömäärä on 73 henkilöä vähemmän kuin edellisvuonna vastaavana ajankohtana. Tämä muutos johtuu lähinnä siitä, että valtaosalla kansalaisopiston tuntiopettajista työsuhte ei ollut voimassa 31.12.2021 johtuen koronapandemian aiheuttamasta epävarmuudesta. Valtakunnallisten ohjeistuksien ja rajoitusten vuoksi kansalaisopiston lähiopetus pääsi käynnistymään 5.2.2022. Myös varhaiskasvatuksessa tapahtui muutoksia, kun Holman ja Aseman päiväkodit lakkautettiin kesällä 2021 ja yksityinen päiväkotipiilke aloitti toimintansa 1.8.2021. Kun tarkastellaan henkilötyövuosia, joka kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilömäärä tietynä päivänä, vähennys on 8,5 henkilötyövuotta.

Koko henkilökunnan keski-ikä on 49,5, joka on yli vuoden korkeampi kuin edellisvuonna. Suurin ikäryhmä on 50–59-vuotiaat. Vuonna 2021 eläkkeelle jäi 11 henkilöä. Kevan tekemän ennusteen mukaan seuraavan kahdenkymmenen vuoden aikana eläköitynee keskimäärin 15 henkilöä/vuosi. Tämä asettaa haasteita tuleville vuosille ja vuosikymmenille; miten saadaan osaavaa työvoimaa ja samalla varmistetaan ”hiljaisen tiedon” siirtyminen uudelle sukupolvelle. Henkilöstöasiat nousevat lähivuosina yhdeksi kunta-alan keskeisimmäksi strategiseksi painopisteeksi ja myös kunta-alan veto- ja pitovoiman kehittäminen on avainasemassa.

Sairauspoissaoloja kertyi vuoden 2021 aikana yhteensä 6666 kalenteripäivää, joka on 17,5 sairaspäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloja kertyi vuoden aikana 591 päivää enemmän kuin edellisenä vuotena, mutta kuitenkin 363 kalenteripäivää vähemmän kuin vuonna 2019. Sairauspoissaolojen lisääntymiseen vaikutti se, että koronatartuntojen määrä vuonna 2021 kasvoi merkittävästi edelliseen vuoteen verrattuna ja ohjeistuksen mukaan lähi työstä piti olla pois pienemmistäkin oireista. Yhteiskunnan sulkujen poiston ja lisääntyneiden sosiaalisten kontaktien myötä myös muut tartuntataudit levisivät enemmän kuin vuonna 2020 ja näiltä osin tilanne on palannut ns. normaaliksi.

Sairauspoissaolojen kehitystä ja syitä analysoidaan kolme kertaa vuodessa yhdessä työterveyshuollon kanssa ja kehitetään yhdessä toimenpiteitä sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Erityisesti pitkien sairauspoissaolojen ennaltaehkäisemiseen ja henkilöiden mahdollisimman nopeaan ja joustavaan työhön paluuseen sairauslomien jälkeen, tulee kiinnittää jatkossakin huomiota. Sairauspoissaolojen kustannukset vuonna 2021 koko kaupungin osalta olivat 490.000 €. Toimenpiteisiin, joilla pyritään vähentämään henkilöstön sairauspoissaoloja,

kannattaa panostaa henkilöstön ja työyksikön hyvinvoinnin, palvelun laadun sekä talouden näkökulmasta.

Tämän henkilöstötilinpäätöksen kokoamisesta on vastannut hallintosihteeri Helena Lappi sekä taulukko- ja kuviotuotannosta ICT-asiantuntija Mari Halttunen ja henkilöstöasiantuntija Piia Leppänen, joille kiitokset asiakirjan laajasta ja havainnollisesta sisällöstä.

Orivesi 17.5.2021

Tuija Peurala
hyvinvointijohtaja

2 Henkilöstömäärä

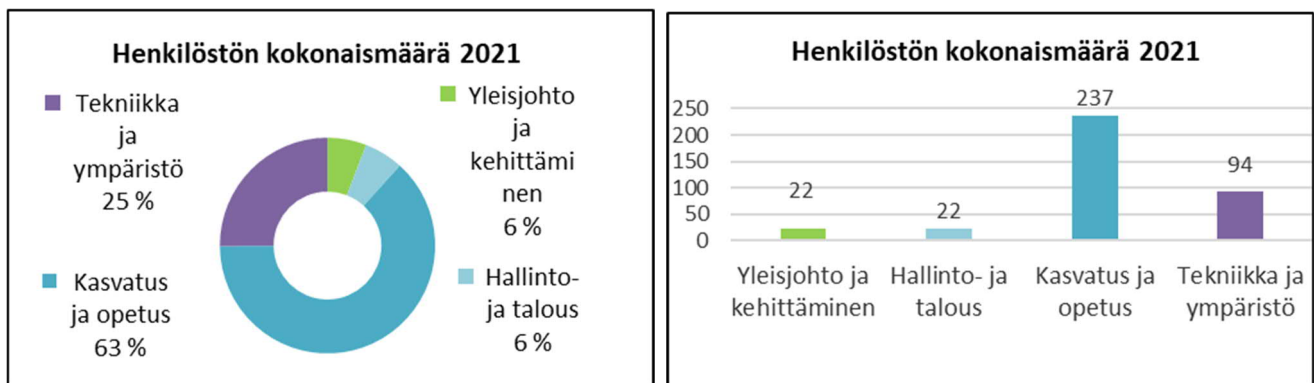
Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstömäärä ilmoitetaan voimassa olevien palvelussuhteiden lukumääränä aina kyseessä olevan vuoden viimeisenä päivänä, riippumatta palvelussuhteen pituudesta. Lukuun sisältyy myös lomalla tai muilla vapailla oleva vakituinen henkilöstö.

2.1 Henkilöstön kokonaismäärä palvelukeskuksittain 31.12.2021

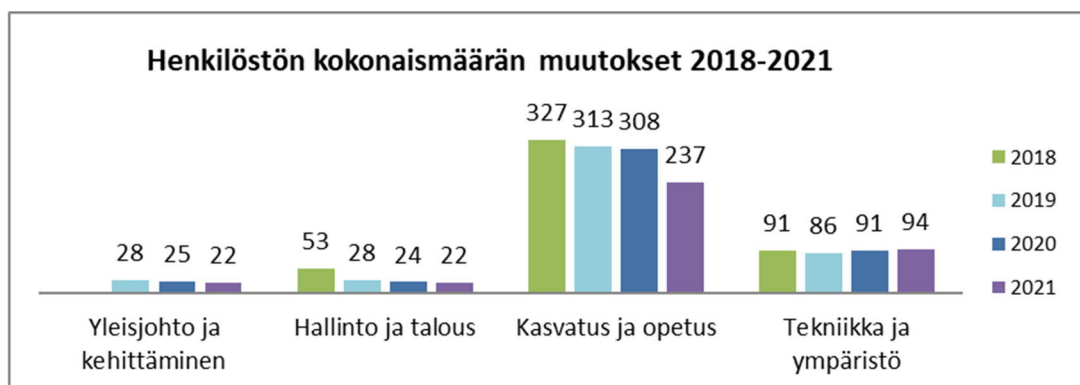
Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2021 oli yhteensä 375. Henkilöstön kokonaismäärä oli 448 vuonna 2020.

Vuoden 2019 alusta Hallinto- ja talouspalvelukeskuksesta siirtyi henkilöstö Yleisjohto ja kehittäminen -palvelukeskukseen. Tähän kuului henkilöstö kokonaisuudessaan yleisjohton, elinvoimapalvelujen, asumispalvelujen, maankäyttöpalvelujen ja työllisyys- ja kehittämispalvelujen osalta. Tämä näkyy hallinto- ja talouspalveluiden tilastoissa henkilöstömäärän vähennyksenä edellisiin vuosiin verrattuna.

Oriveden kaupungin henkilöstöstä 63 % toimii Kasvatus- ja Opetuspalvelukeskuksessa.



Kuva 2.1 a Henkilöstön kokonaismäärän vertailu palvelukeskuksittain 2021.



Kuva 2.1 b Henkilöstön kokonaismäärän muutokset palvelukeskuksittain 2018–2021.

2.2 Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä, jossa huomioidaan kokoaikatyössä, osa-aikatyössä ja sivuvirassa oleva henkilöstö. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollut työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä, esim. 31.12.

HTV 1 = palveluksessaolopäivät /365 x henkilön osa-aika-% /100

HTV 2 = yllä olevan kaavan mukaan ja lisäksi vähennetään ko. ajalle tallentuvat palkattomat poissaolot

HTV 3 = yllä olevan kaavan mukaan ja lisäksi vähennetään ko. ajalle tallennetut palkalliset ja palkattomat poissaolot.

Palvelukeskus	2019	2019	2020	2020	2021	2021
	Henkilötyö-vuosia	Henkilöstömäärä	Henkilötyö-vuosia	Henkilöstömäärä	Henkilötyö-vuosia	Henkilöstömäärä
Yleisjohto ja kehittäminen	26,5	28	26,8	25	26,3	22
Hallinto ja talous	27,3	28	23,6	24	29,7	22
Kasvatus ja opetus	255,0	313	280,0	308	261,1	237
Tekniikka ja ympäristö	92,2	86	93,1	91	97,9	94
Koko henkilöstö	401,0	455	423,5	448	415	375

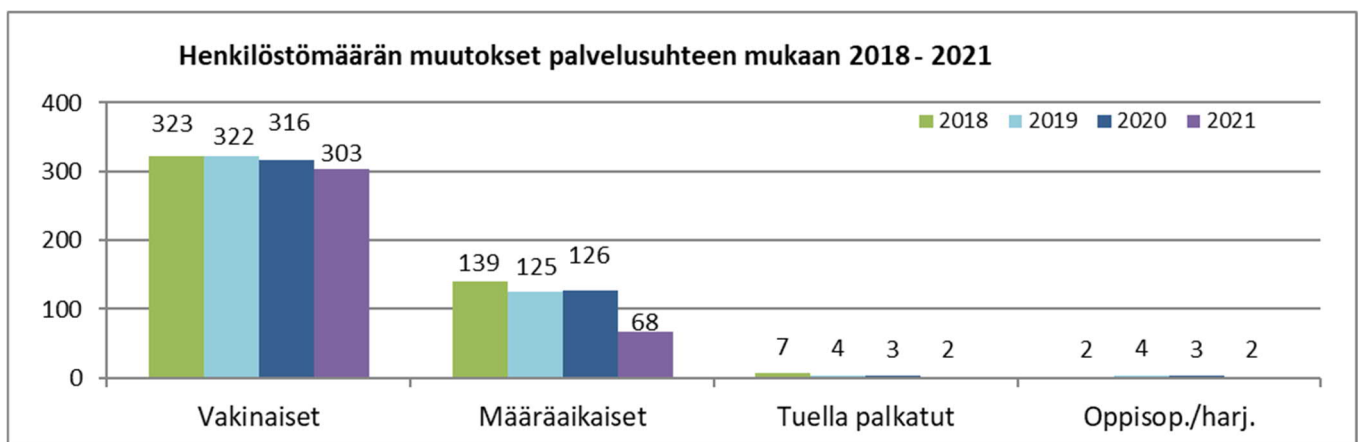
Kuva 2.2 Henkilötyövuodet (HTV1) ja henkilöstömäärä palvelukeskuksittain 2019–2021.

2.3 Henkilöstön määrä palvelussuhteen laadun mukaan 31.12.2021

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa yhteensä 375 henkilöä. Heistä vakinaista henkilöstöä oli 303, määräaikaista 68, tuella palkattuja 2 ja oppisopimussuhteisia 2. Koko kaupungin henkilöstöstä kokoaikaisia virkoja ja työsuhteita oli 86,4 % (324). Osa-aikaisia työsuhteita tai sivuvirkoja ja sivutoimia oli 13,6 % (51).

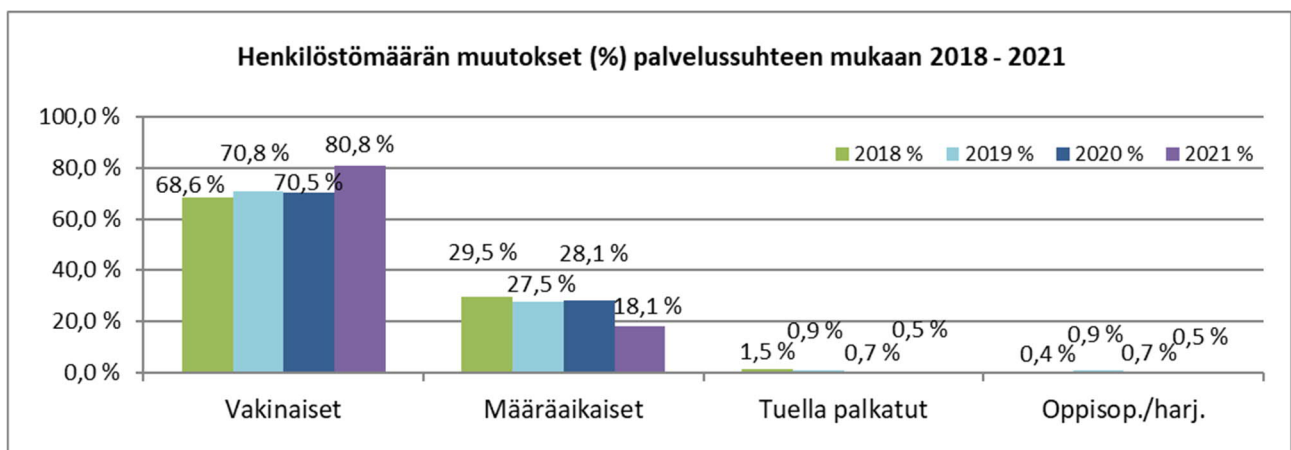
Palvelussuhde 31.12.2021	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakinaisia	57	246	303
Määräaikaista	17	51	68
Työllistettyjä	1	1	2
Oppisopimusopiskelijoita	1	1	2
Yhteensä	76	299	375

Kuva 2.3 a Henkilöstömäärä palvelussuhteen mukaan 2021.



Kuva 2.3 b Henkilöstömäärän vertailu palvelussuhteiden mukaan 2018–2021. Vakinaisiin sisältyvät sekä osa-aikaiset että vakinaiset sivuvirat. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

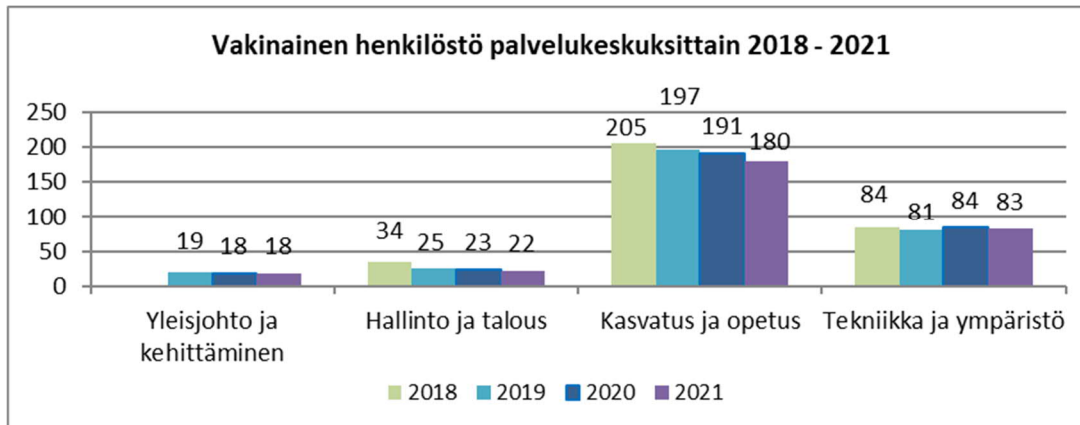
Vuonna 2021 vakinaisten % -osuus suureni 10,3 % ja määräaikaisten pieneni 10,0 % edelliseen vuoteen verrattuna.



Kuva 2.3 c Henkilöstömäärän vertailu (%) palvelussuhteiden mukaan 2018–2021. Vakinaisiin sisältyvät sekä osa-aikaiset että vakinaiset sivuvirat. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

2.4 Vakainainen henkilöstö 31.12.2021

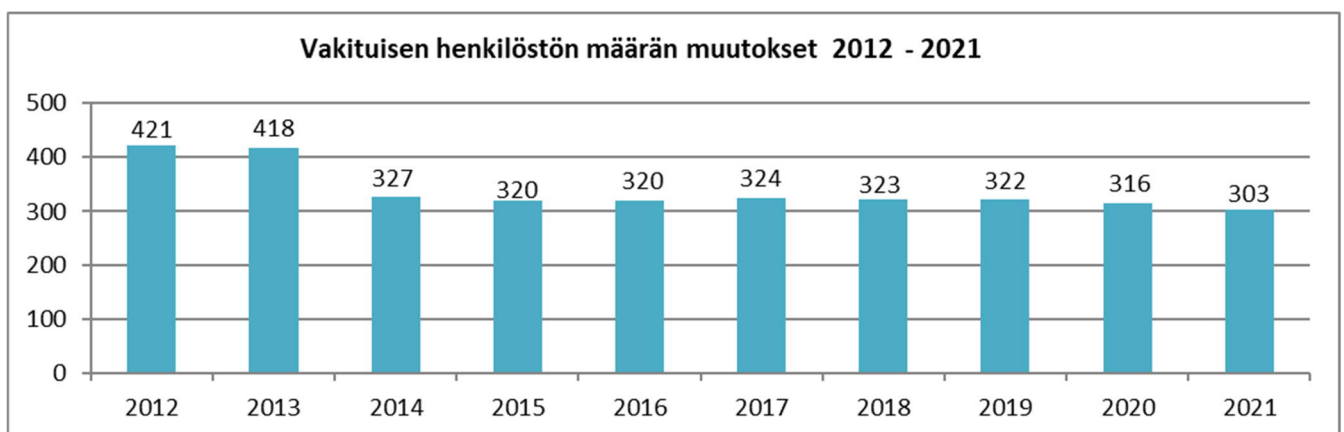
Vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2021 oli 303 (vuonna 2020 se oli 316).



Kuva 2.4 a Vakinaisen henkilöstön määrän vertailu palvelukeskuksittain 2018–2021. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

Vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä väheni 13 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Eniten vähennystä tuli Kasvatus- ja opetuspalveluissa, jossa vakinaisen henkilöstön osuus väheni 11 henkilöllä. Hallinto- ja talouspalveluissa sekä Tekniikka ja ympäristöpalveluissa vakinaisten osuus väheni 1 henkilöllä.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana vakinaisen henkilöstön määrä oli suurimmillaan vuonna 2012 (421). Vuodesta 2014 alkaen vakinaisten määrä ei juurikaan ole vaihdellut suuremmin.



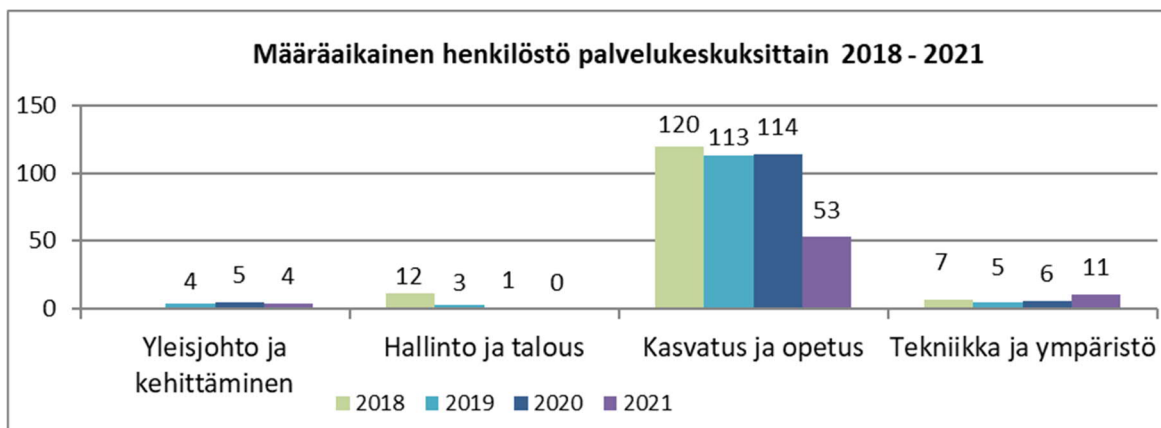
Kuva 2.4 b Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset 2012–2021. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

Vakinaisen henkilöstön määrän vaihteluihin ovat vaikuttaneet monet muutokset:

- Vuonna 2011 perusterveydenhuoltopalvelujen ja ympäristöterveydenhuollon siirtyessä Kangasalan yhteistoiminta-alueelle vakinaisten määrä väheni 85 henkilöllä.
- Vuoden 2013 alusta Tampereen palvelukseen siirtyneen sosiaalityön, lastensuojelun ja perhetyön henkilöstömuutos ei paljon erotu henkilöstömäärissä.
- Vuoden 2014 alusta Vanhus- ja vammaispalvelun henkilöstö siirtyi Tampereen kaupungin palvelukseen, mikä näkyy selvästi vakinaisten määrän laskussa.
- 1.10.2020 Henkilöstöhallinnon puolelta palkanlaskenta siirtyi Sarastialle.

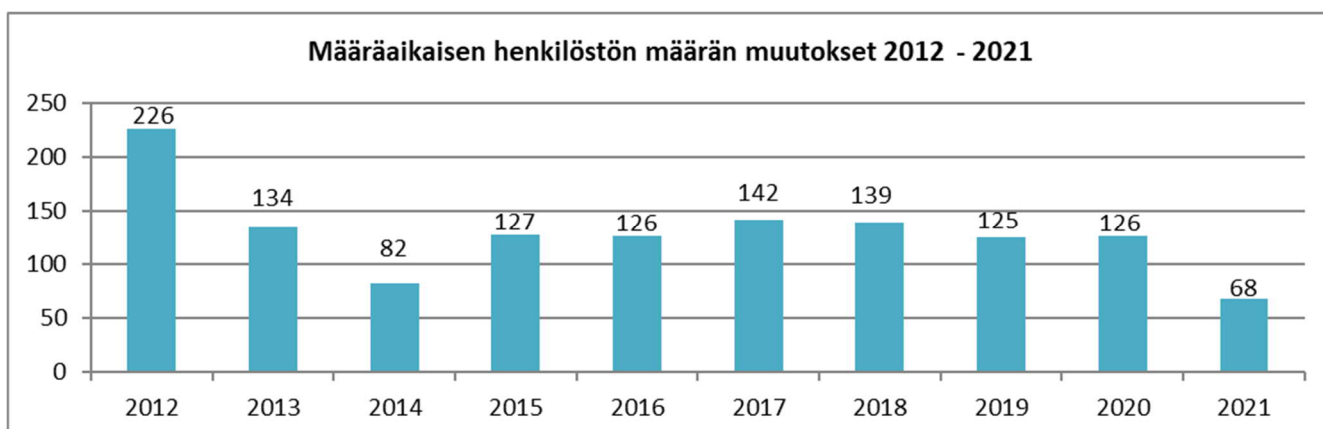
2.5 Määräaikainen henkilöstö 31.12.2021

Määräaikaisen henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2021 oli 68 ja vuoden 2020 lopussa 126 henkilöä. Määräaikaisen henkilöstön määrä laski 58 henkilöllä vuoteen 2020 verrattuna.



Kuva 2.5 a Määräaikainen henkilöstö palvelukeskuksittain 2018–2021. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

Määräaikaisen henkilöstön määrä on ollut suurimmillaan vuonna 2012 (226), kun tarkastellaan noin 10 vuoden ajanjaksoa.



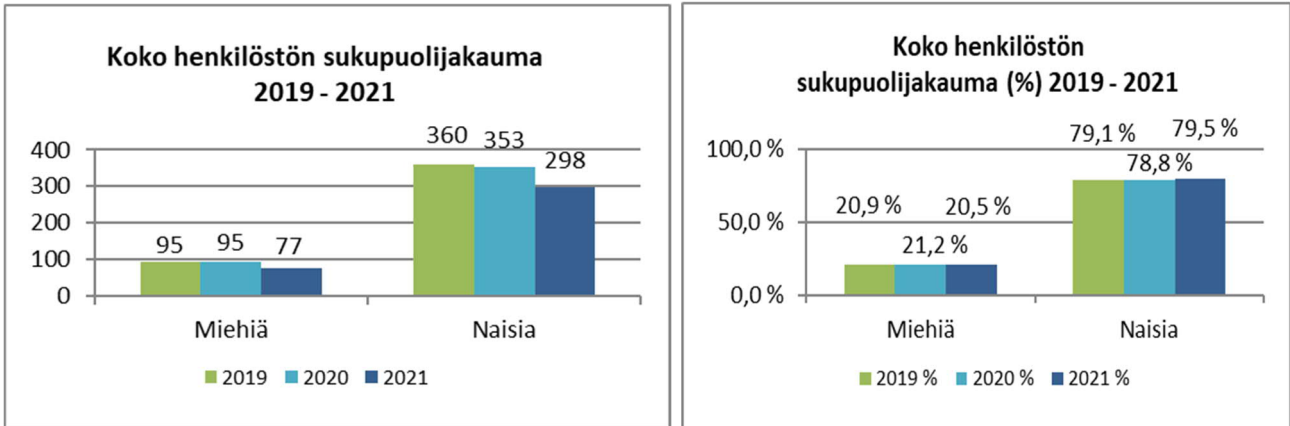
Kuva 2.5 b Määräaikaisen henkilöstön määrän muutokset 2012–2021. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

- Määräaikaisen henkilöstön määrässä näkyy vähennys niinä vuosina, kun henkilöstöä on siirryntoisten kuntien palvelukseen mm. vuosina 2013 ja 2014 tapahtuneissa palvelusopimusmuutoksissa.
- Vuosina 2013 ja 2014 kansalaisopiston opettajien työsuhteet eivät olleet voimassa 31.12. ja näin ollen he puuttuvat näiden vuosien tilastoista kokonaan.
- 31.12.2015 kansalaisopiston tuntiopettajien työsuhteet olivat voimassa ja tämä näkyy yllä olevassa kaaviossa piikkinä ylöspäin kasvatus- ja opetuspalveluiden henkilöstömäärässä.
- Kesäkuussa 2021 päättyi toiminta kaupungin ylläpitämässä Holman ja Aseman päiväkodeissa. Tilalle tuli yksityinen Pilke päiväkotihuippu.
- Vuonna 2021 kansalaisopiston tuntiopettajien työsuhteet eivät olleet pääsääntöisesti voimassa 31.12. johtuen koronapandemian aiheuttamista rajoituksista ja näin ollen he puuttuvat vuoden 2021 tilastosta.

3 Sukupuolijakauma

3.1 Kaupungin henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2021

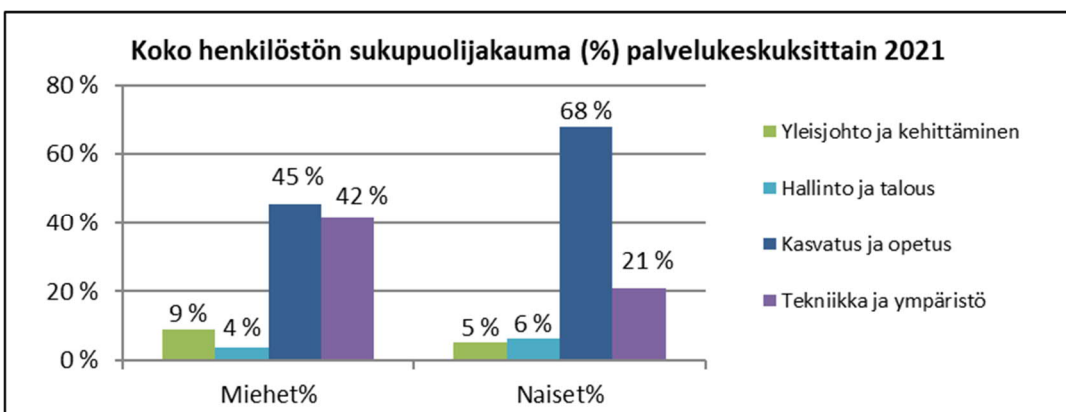
Vuoden 2021 lopussa miehiä oli 20,5 % (77) ja naisia 79,5 % (298) koko henkilöstön määrästä (375). Vuoteen 2020 verrattuna miesten määrä väheni 18 henkilöllä ja naisten määrä väheni 55 henkilöllä.



Kuva 3.1 a ja b Koko henkilöstön sukupuolijakauman vertailu 2019–2021. (Tilastot vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

3.2 Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 31.12.2021

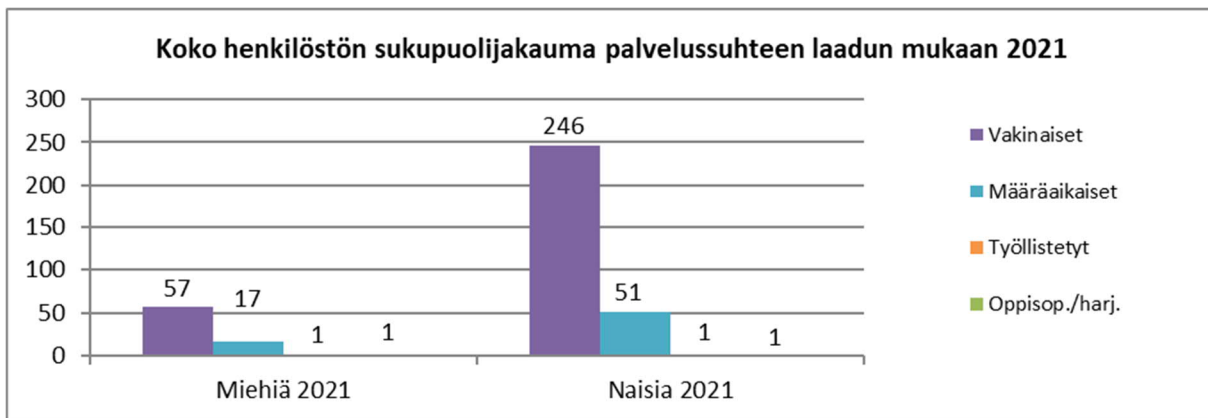
Naisten osuus oli suurin kasvatus- ja opetuspalvelukeskuksessa: 68 % koko kaupungin naishenkilöstön määrästä (298 henkeä). Myös miesten osuus oli suurin Kasvatus- ja opetuspalvelukeskuksessa: 45 % koko kaupungin mieshenkilöstön määrästä (77 henkeä). Palvelukeskusten sisällä, hallinto- ja talouspalvelukeskuksen henkilöstöstä oli naisten osuus suurin: 86 %, miesten osuus oli suurin Yleisjohton ja kehittämisen palveluissa: 32 % ao. palvelukeskuksen henkilöstöstä.



Kuva 3.2 Koko henkilöstön sukupuolijakauman vertailu palvelukeskuksittain 31.12.2021 (% miehistä / % naisista).

3.3 Koko henkilöstön sukupuolijakauma palvelussuhteen laadun mukaan

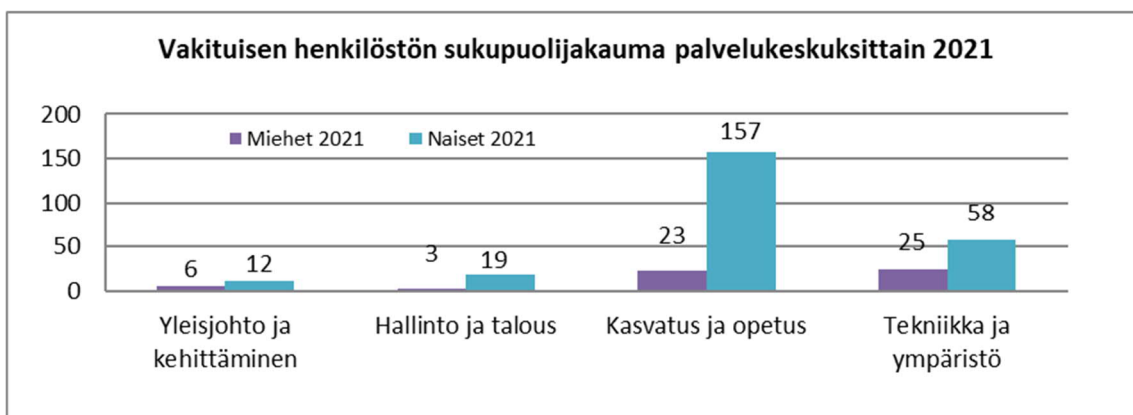
Vuoden 2021 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä (303) miehiä oli 18,8 % (57) ja naisia 81,2 % (246). Vuonna 2021 määräaikaisissa palvelussuhteissa (68) miesten osuus oli 25,0 % (17) ja naisten 75,0 % (51).



Kuva 3.3 Koko henkilöstön sukupuolijakauman vertailu palvelussuhteen laadun mukaan 31.12.2021.

3.4 Vakituisten henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 2021

Kaikkien palvelukeskusten vakituisesta henkilöstöstä (303) naisvaltaisimmin oli Kasvatus- ja opetuspalvelukeskus, jossa naisten osuus oli 87,2 % palvelukeskuksen henkilöstöstä. Hallinto- ja talouspalvelukeskuksessa naisten osuus oli 86,4 % henkilöstöstä. Eniten miehiä oli Yleisjohto ja kehittäminen -palvelukeskuksessa, jossa miesten osuus henkilöstöstä oli 33,3 %.



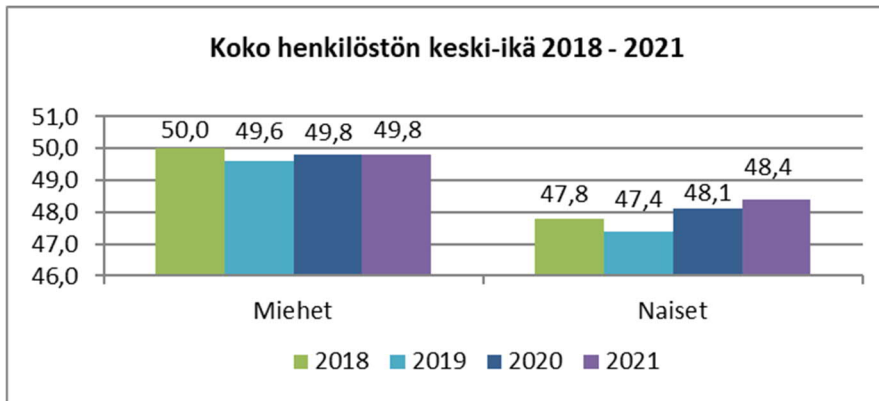
Kuva 3.4 Vakituisten henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 31.12.2021.

4 Oriveden kaupungin henkilöstön ikärakenne ja ikään-tyminen

4.1 Koko henkilöstön ikärakenne 2021

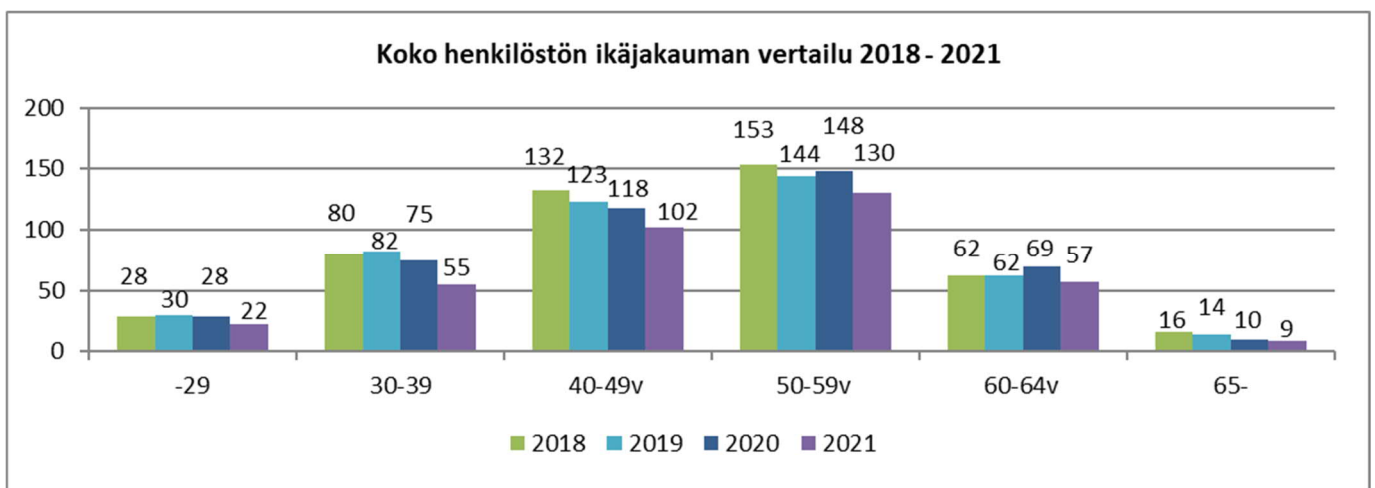
Vuonna 2021 naisten keski-ikä oli 48,4 vuotta. Miesten keski-ikä oli 49,8 vuotta. Naisten keski-ikä nousi hivenen edellisestä vuodesta. Miesten keski-ikä pysyi samana.

Koko henkilöstön keski-ikä oli 49,5 vuotta.



Kuva 4.1 a Koko henkilöstön keski-ikä vertailu 2018–2021. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

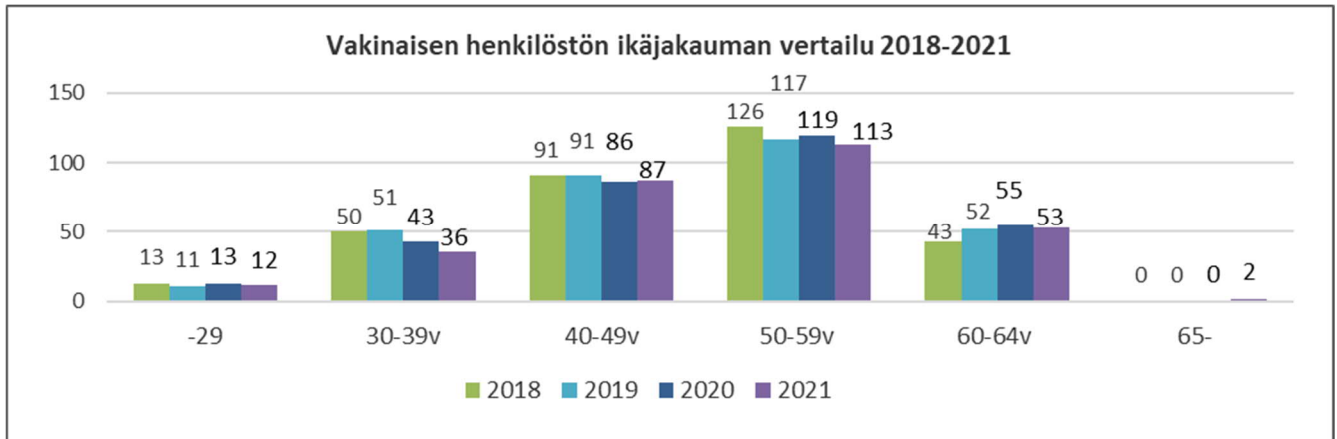
Koko henkilöstöstä suurin ikäryhmä vuonna 2021 oli 50–59 -vuotiaat (130). Yli 50 -vuotiaita oli 52,3 % (196 henkilöä) koko henkilökunnasta. Yli 50 -vuotiaiden osuus nousi 1,6 % edellisestä vuodesta.



Kuva 4.1 b Koko henkilöstön ikäjakautuksen vertailu 2018–2021. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

4.2 Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2021

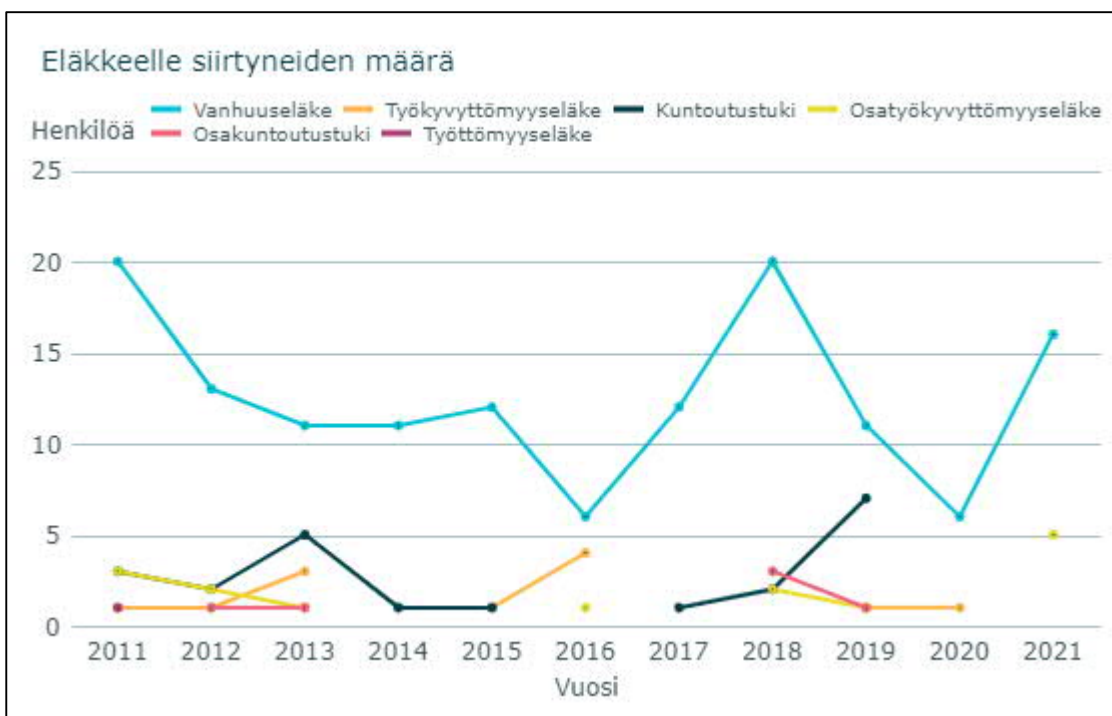
Vuonna 2021 vakinaisen henkilöstön naisten keski-ikä oli 49,3 vuotta ja miesten 50,4 vuotta. Vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 50–59-vuotiaat (113), 37,3 % koko vakinaisesta henkilöstöstä. Miesten ja naisten suurin ikäryhmä oli samoin 50–59-vuotiaat (36,8 % miehistä, 37,4 % naisista). Yli 50-vuotiaita oli vuonna 2021 vakituisesta henkilöstöstä 55,5 %, vastaava luku oli 55,1 % vuonna 2020



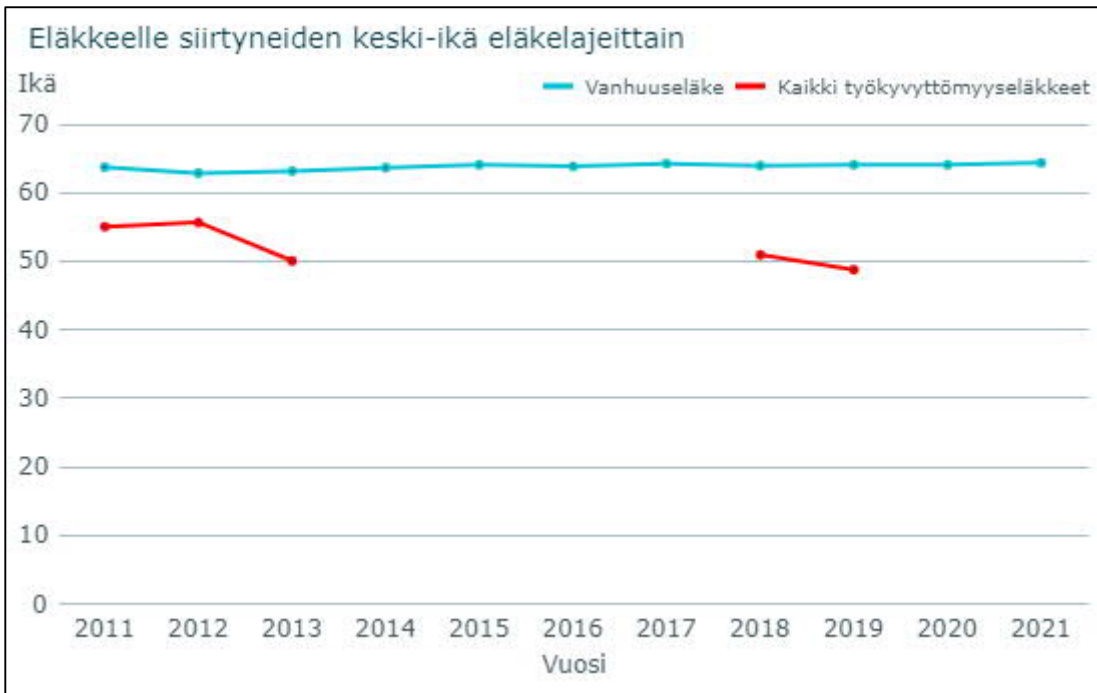
Kuva 4.2 Vakinaisen henkilöstön ikäjakauman vertailu 2018–2021. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

4.3 Eläkkeelle siirtyneet 2011-2021 (Keva)

Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.



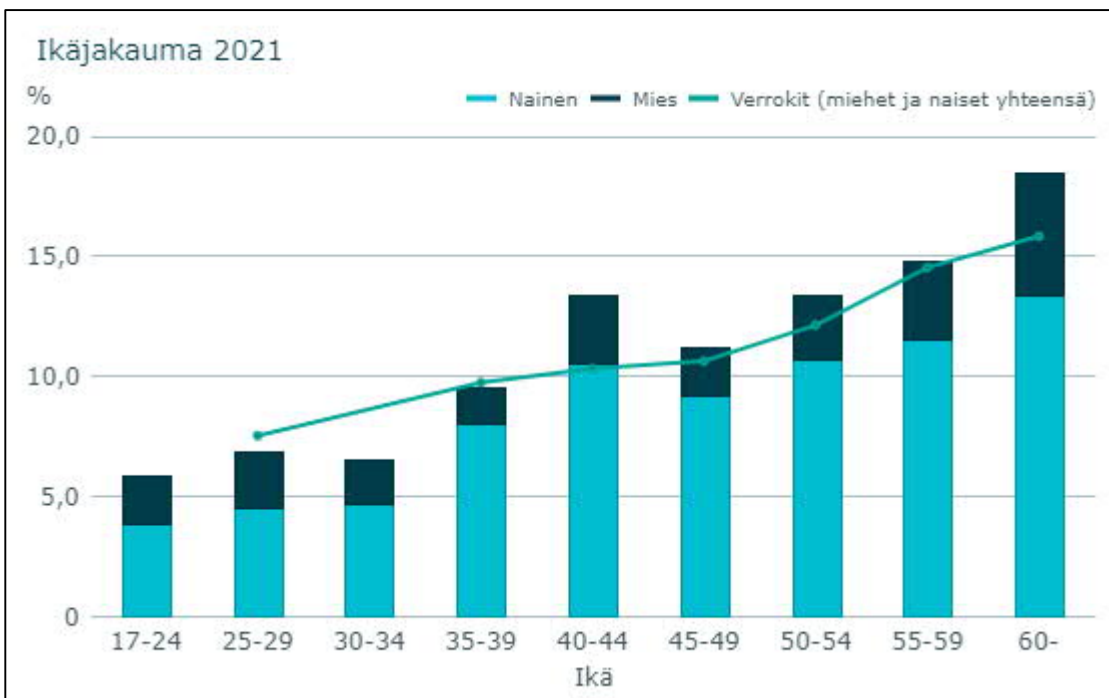
Kuva 4.3 a Eläkkeelle siirtyneiden määrä, Oriveden kaupunki 2011–2021 (Tilasto 31.12.2021, Keva)



Kuva 4.3 b Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain, Oriveden kaupunki 2011–2021 (Tilasto 31.12.2021, Keva)

4.4 Vakuutettujen ikäjakauma 2021 (Keva)

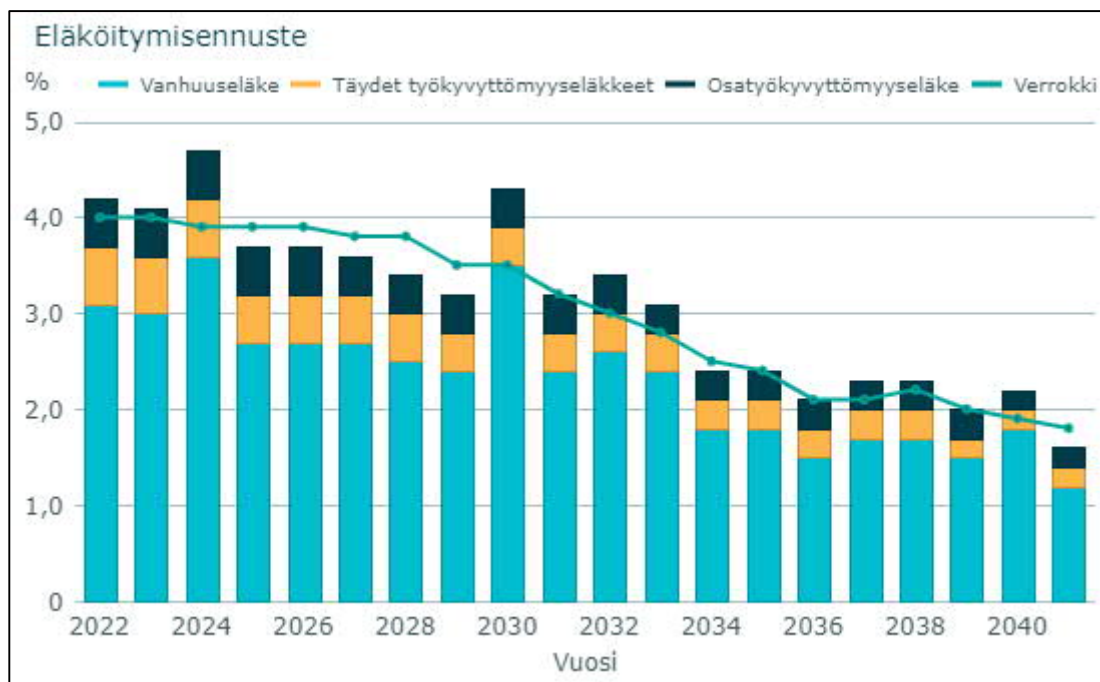
Raportilla esitetään työ- ja virkasuhteisten vakuutettujen määrä ikäryhmittäin vuoden lopussa ja vuoden aikana. Jos henkilö on usean työnantajan palveluksessa, hänet tilastoidaan vain pääasiallisen työnantajan tilastoihin.



4.4 Vakuutettujen ikäjakauma 2021. (Tilasto 31.12.2021, Keva)

4.5 Vakuutettujen eläköitymisennuste 2022-2040 (Keva)

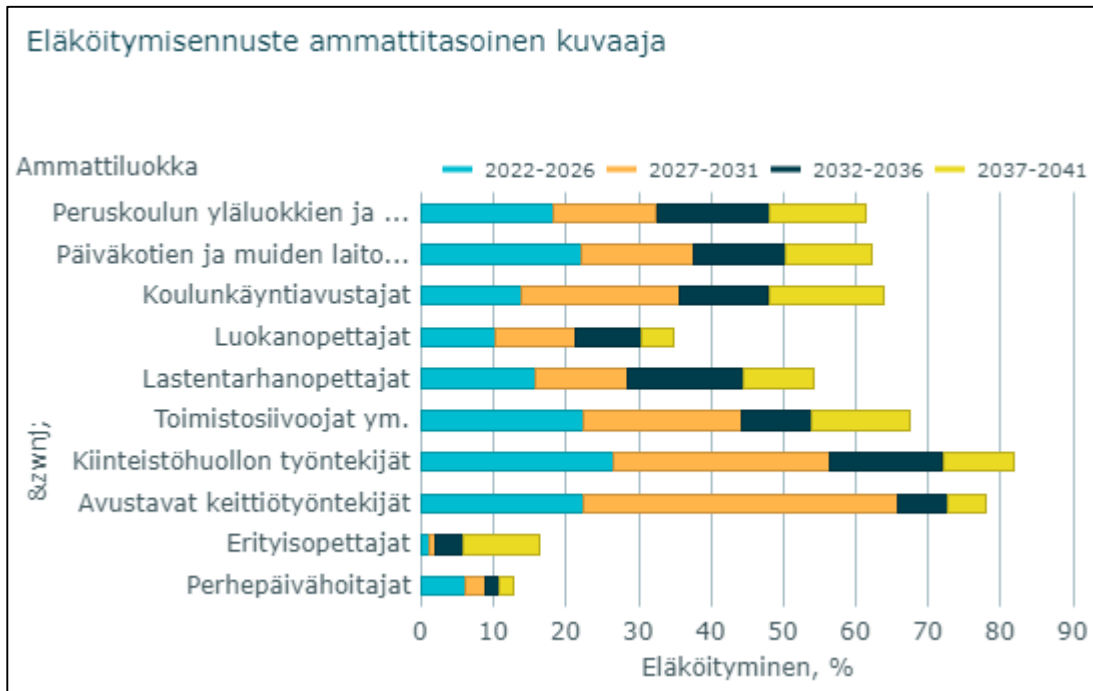
Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.



Kuva 4.5 Eläköitymisennuste 2022–2040. (Tilasto 31.12.2021, Keva)

4.6 Vakuutettujen eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä (Keva)

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2021 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiän nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.



Kuva 4.6a Eläköitymisennuste ammattitasoisena kuvaajana 2021-2040 (Tilasto, Keva 2020)

5 Henkilöstömenot

5.1 Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista 2018–2021

Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista oli 26,3 % vuonna 2021, henkilöstökulujen osuus nousi 1,3 % verrattuna vuoteen 2020. Henkilöstökulut nousivat 422 642 euroa, kun taas muut käyttötalousmenot laskivat 2 290 662 euroa edelliseen vuoteen verrattuna. Toimintakulut laskivat yhteensä 1 868 021 euroa verrattuna vuoteen 2020.

	2018	2019	2020	2021
Henkilöstökulut €	17 464 199	17 876 499	17 316 167	17 738 809
Muut käyttötalousmenot €	49 164 706	49 554 912	51 932 738	49 642 076
Toimintakulut yhteensä €	66 628 905	67 431 411	69 248 906	67 380 885
Henkilöstökulujen osuus %	26,2 %	26,5 %	25,0 %	26,3 %

Kuva 5.1 Henkilöstökulujen osuuden vertailu 2018–2021. Henkilöstökulut koostuvat palkoista ja palkkioista, eläkekuluista ja muista henkilöstökuluista (sosiaaliturva-, eläkevakuutus, tapaturmavakuutus ja muut sosiaalivakuutusmaksut).

5.2 Työvoimakustannukset koko kaupungin osalta 2018–2021

	2018	2019	2020	2021
Työnantajan saamat tuet				
Sairausvakuutuksen palautukset ja tapaturmapäivärahat	183 708	133 408	95 242	191 087
Vanhempainpäivärahat	44 623	59 235	46 575	31 940
Työterveyshuollon korvaukset	126 000	93 829	96 899	90 568
Palkkatuet, työllistämistuet	90 445	101 160	51 930	102 663
Koulutuskorvaus (oppisopimukset+muut koulutuskorvaukset)	3 370	11 201	18 908	2 650
Työnantajan maksamat sosiaalikulut				
Sosiaaliturvamaksu	118 249	106 463	178 541	213 069
Maksut kuntien eläkevakuutukselle (KuEL)	3 034 285	3 096 223	3 087 459	3 139 295
Maksut valtiokonttorille (VEL)	336 532	294 456	276 452	286 887
Työttömyysvakuutusmaksu (ml. erorahakustannukset)	293 707	256 430	204 098	231 762
Tapaturmavakuutusmaksu	55 941	109 986	32 140	24 920
Muut työvoimakustannukset				
Työterveyshuolto	275 258	236 157	243 389	227 056
Koulutukseen käytetty määräraha (ei oman henkil. palkkoja)	69 424	68 054	61 549	86 139
Koulutustilaisuuksien majoitus- ja ravitsemuskulut	10 162	9 085	3 158	2 424
Koulutustilaisuuksien matkustuskorvaukset	4 802	5 147	1 587	-
Virkistys- ja sosiaalitoimintaan käytetty määräraha	22 651	10 390	9 291	8 900

Kuva 5.2 Työvoimakustannusten vertailu 2018–2021.

6 Henkilöstön tila

6.1 Koko kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot ja työtapaturmat 2021

Sairausvakuutuslakiin ja työterveyshuoltolakiin tuli vuonna 2012 voimaan uudet säännökset, joiden tavoitteena on ehkäistä työkyvyttömyyden pitkittymistä ja helpottaa työhön paluuta sairauspoissaolon jälkeen. Muutos koskee 1.6.2012 tai sen jälkeen alkaneita sairauspoissaoloja. Työnantajan aktiivinen ote ja kiinnostus tukea toipuvaa työntekijää on keskeistä uudistuksen onnistumisessa.

Lakimuutosten tavoitteena on kannustaa työnantajaa, työntekijää ja työterveyshuoltoa pohtimaan yhdessä sairastuneen työntekijän tilannetta ja työjärjestelyjä työhön paluun helpottamiseksi.

Tärkeää on, että työnantaja ja työntekijä toimivat riittävän varhain, jos työntekijän työkyky heikkenee. Osa-aikainen tai kevennetty työ voi edistää toipumista ja helpottaa paluuta kokoaikaiseen tavalliseen työhön. Näin vältetään pitkiä sairauspoissaoloja ja työt sujuvat hyvin.

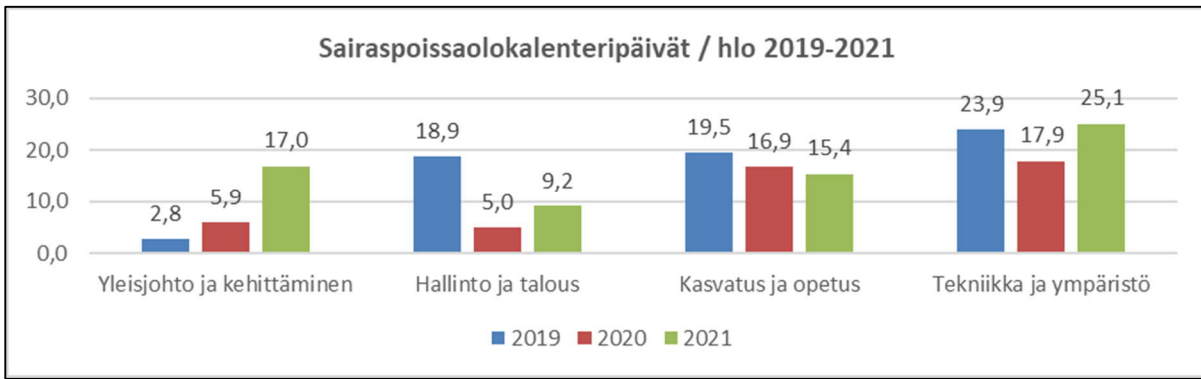
Työterveyshuoltolain 10 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijä työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jaksamisen mahdollisuuksien selvittämiseksi työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut 30 päivää. Sairauspäivärahan maksaminen 90 sairaus-päivärahapäivän jälkeen edellyttää työterveyslääkärin lausuntoa työntekijän jäljellä olevasta työkyvystä ja työssä jatkamisen mahdollisuuksista.

Sairauspoissaolot on aiempina vuosina henkilöstötilinpäätöksessä ilmoitettu työpäivinä suhteutettuna yksiköiden henkilöstömäärään. Vuodesta 2021 alkaen sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä/henkilötyövuosi. Myös aiempien vuosien luvut on päivitetty taulukkoon 6.1 a kalenteripäiviksi per henkilötyövuosi.

Sairauspoissaoloja kertyi vuonna 2021 yhteensä 6666 kalenteripäivää (6075 kalenteripäivää vuonna 2020) kaikilta palvelukeskuksilta. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä nousi edellisvuodesta. Koko henkilöstön sairauspoissaolot oli 17,5 kalenteripäivää/hlötyövuosi vuonna 2021 (15,6 kalenteripäivää/hlötyövuosi vuonna 2020).

Palvelukeskus	sairas kpv 2019	sairaspv/htv 2019	sairas kpv 2020	sairaspv/htv 2020	sairas kpv 2021	sairaspv/htv 2021
Yleisjohto ja kehittäminen	75	2,8	158	5,9	446	17,0
Hallinto ja talous	515	18,9	118	5,0	274	9,2
Kasvatus ja opetus	4234	19,5	4133	16,9	3493	15,4
Tekniikka ja ympäristö	2205	23,9	1666	17,9	2453	25,1
Koko henkilöstö	7029	19,4	6075	15,6	6666	17,5

Kuva 6.1 a Sairauspoissaolopäivien määrä palvelukeskuksittain 2019–2021.



Kuva 6.1 b Sairauspoissaolokalenteripäivien (kpv/hlö) vertailu palvelukeskuksittain 2019–2021.

Työtaturmista johtuvia poissaolotyöpäiviä vuonna 2021 kertyi yhteensä 106 työpäivää. Tapaturmien aiheuttamat poissaolot olivat suurimmat Tekniikka ja ympäristöpalveluissa (50). Tapaturmapoissaolo-työpäivien määrä nousi 27:llä edelliseen vuoteen.

Tapaturmapoissaolotyöpäivät	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Yleisjohto ja kehittäminen	-	-	-	-	-	-	15
Hallinto ja talous	-	-	99	63	-	-	-
Kasvatus ja opetus	43	61	19	61	50	21	41
Tekniikka ja ympäristö	4	16	38	73	29	58	50
Määrä (työpäiviä)	47	77	156	197	79	79	106

Kuva 6.1 c Henkilöstön työtaturmapoissaolotyöpäivät 2015–2021

6.2 Koko henkilöstön sairauspoissaolojen kesto työpäivinä 2021

Poissaolojaksolla tarkoitetaan yhtäjaksoista sairauspoissaoloa, joita yhdellä henkilöllä voi olla useampia.

Sairauspoissaolojen kesto oli yleisin 4-29 työpäivän poissaoloina. Sairauspoissaolotyöpäiviä kertyi vuonna 2021 yhteensä 5062, vastaava luku vuonna 2020 oli 4627 työpäivää.

Palvelukeskuksittain sairauspoissaolojen kestot työpäivinä, koko henkilöstö	Koko henkilöstön määrä	Kesto 1-3 pv	Kesto 4-29 pv	Kesto 30-60 pv	Kesto 61-90 pv	Kesto 91-180 pv	Kesto 181-pv	Yhteensä päiviä
Yleisjohto ja kehittäminen	22	42	153	127	0	0	0	322
Hallinto ja talous	22	8	25	159	0	0	0	192
Kasvatus ja opetus	237	785	1326	535	0	124	0	2770
Tekniikka ja ympäristö	94	203	418	355	0	575	227	1778
Kaikki yhteensä	375	1038	1922	1176	0	699	227	5062

6.2 a Palvelukeskuksittain henkilöstön sairauspoissaolojen kestot työpäivinä 2021

6.3 Henkilöstön poissaolopäivät syittäin 2021

Vuonna 2021 poissaolotyöpäiviä oli yhteensä 21 117 (vuonna 2020 yhteensä 22 040 työpäivää). Näistä noin 40,4 prosenttia kertyi vuosilomista (8541 päivää). Muutoin suurimmat määrät poissaoloissa olivat sairauspäivinä (5062). Perhevapaita pidettiin 1318 päivää. Näihin vapaisiin kuuluvat mm. äitiys- ja vanhempainlomat.

Sai- raus	Työtapa- turma	Perheva- paat	Koulu- tus	Lomat	Op.vap	Kun- toutus	Kuntou- tustuki	Vuorot- teluyp	Muut	YHT:
5062	106	1318	437	8541	815	128	740	194	3776	21117

Kuva 6.3 Henkilöstön poissaolopäivien vertailu syittäin vuodelta 2021.

6.4 Henkilöstön poissaolokustannukset palvelukeskuksittain 2021

Henkilöstön poissaolokustannukset vuonna 2021 olivat yhteensä 1 705 201,74 €. Edellisenä vuonna ne olivat yhteensä 1 636 977,05 €. Sairauslomakustannuksia oli eniten Kasvatus- ja opetuspalvelukeskuksessa, yhteensä 34,5 % palvelukeskuksen kaikista poissaolokustannuksista.

Palvelukeskus	Poissaolokustannukset yhteensä 2019	Poissaolokustannukset yhteensä 2020	Poissaolokustannukset yhteensä 2021
Yleisjohto ja kehittäminen	123 948,34	140 450,19	168 321,19
Hallinto ja talous	170 508,67	152 455,09	191 104,83
Kasvatus ja opetus	928 390,78	927 461,85	877 962,37
Tekniikka ja ympäristö	463 570,55	416 609,92	467 813,35
Yhteensä:	1 686 418,34	1 636 977,05	1 705 201,74

Kuva 6.4 a Henkilöstön poissaolokustannukset yhteensä (€) palvelukeskuksittain 2019–2021.

Palvelukeskus	Sairauslo- mat	Tapatur- mat	Perhepol- vapaat	Koulutus	Kuntoutus	Vuosiloma	Muut vapaat
Yleisjohto ja kehittäminen	31 291,01	0,00	5 483,70	1 870,47	0,00	101 749,41	27 926,60
Hallinto ja talous	24 803,63	0,00	0,00	828,65	657,16	97 262,13	67 553,26
Kasvatus ja opetus	303 289,91	6 002,46	29 692,64	25 308,30	956,48	457 368,13	55 344,45
Tekniikka ja ympäristö	131 276,88	7 223,34	6 271,32	8 131,44	1 022,28	299 009,14	14 878,95
Yhteensä:	490 661,43	13 225,80	41 447,66	36 138,86	2 635,92	955 388,81	165 703,26

Kuva 6.4 b Henkilöstön poissaolokustannuksien vertailu palvelukeskuksittain 2021 (€).

Palvelukeskus	Sairauslomat	Tapaturmat	Perhepol. vapaat	Koulutus	Kuntoutus	Vuosiloma	Muut vapaat
Yleisjohto ja kehittäminen	18,6 %	0,0 %	3,3 %	1,1 %	0,0 %	60,4 %	16,6 %
Hallinto ja talous	13,0 %	0,0 %	0,0 %	0,4 %	0,3 %	50,9 %	35,3 %
Kasvatus ja opetus	34,5 %	0,7 %	3,4 %	2,9 %	0,1 %	52,1 %	6,3 %
Tekniikka ja ympäristö	28,1 %	1,5 %	1,3 %	1,7 %	0,2 %	63,9 %	3,2 %

6.4 c Henkilöstön poissaolokustannusten vertailu %:na palvelukeskusten kokonaispoissaolokustannuksista 2021.

7 Investoinnit henkilöstöhuoltoon

7.1 Henkilöstön koulutus

Koulutuspalveluiden ostoihin käytettiin vuonna 2021 yhteensä 86 139 euroa. Koulutuspalvelujen ostoihin käytettiin 24 589 euroa enemmän kuin vuonna 2020 (61 550 eur).

Koulutuspalveluiden ostot	2018	2019	2020	2021
Yleisjohto ja kehittäminen	18 125	6 987	5 251	10 328
Hallinto- ja talouspalvelut	11 793	13 941	3 750	9 524
Lasten ja nuorten palvelut	22 777	30 499	33 291	43 150
Elämänlaatupalvelut	2 197	2 344	5 357	8 091
Tekniset palvelut	14 532	14 283	13 901	15 046
Yhteensä	69 424	68 054	61 550	86 139
Tyhy-toiminta	11 408	15 487	11 171	14 028
Ylimääräinen Tyhy-toiminta				9 653

Kuva 7.1 a Henkilöstön koulutus- ja kehittämismenot 2018–2021. Kustannuksiin eivät sisälly maksetut matkakorvaukset eivätkä poissaoloajan palkat.

Henkilöstölle kertyi koulutustyöpäiviä vuonna 2021 yhteensä 437 työpäivää. Eniten koulutuspäiviä oli kasvatus- ja opetuspalveluissa (304). Koulutuspäiviä kertyi 37 päivää vähemmän kuin vuonna 2020 (474).

Henkilöstön koulutuspäivät	2020	2021
Yleisjohto ja kehittäminen	18	13
Hallinto ja talous	26	6
Kasvatus ja opetus	294	304
Tekniikka ja ympäristö	136	114

Kuva 7.1 b Henkilöstön koulutustyöpäivät palvelukeskuksittain 2020–2021.

Sujuva työ - etäkoulutusta henkilöstölle - Wistec -verkkokoulutuspalvelu käyttöön 1.10.2021

Tampereen ja kehyskuntien henkilöstön osaamisen kehittämisen tueksi on hankittu käyttäjälle maksuton Wistec Online-oppimisympäristö sekä mahdollisuus osallistua etäkoulutuksiin. Palvelussa voi lyhyiden opasvideoiden lisäksi opiskella etänä kokonaisia aihealueita, esimerkiksi Excelin käyttöä perusteista aina jatkotasolle asti. Ympäristö on vapaassa käytössä 24/7 ja se on laite- ja selainriippumaton.

Turvallisuuskoulutus

Kaupungin henkilöstön suunnitelmallinen turvallisuuskoulutus aloitettiin vuonna 2003. Vuosittain on järjestetty yksi turvallisuuskoulutuspäivä uusille kaupungin työntekijöille. Koronaepidemian takia vuosina 2020 ja 2021 ei kaupungin henkilöstölle voitu järjestää turvallisuuskoulutuspäivää.

Vuodesta 2003 alkaen on turvallisuuskoulutukseen osallistunut jo yhteensä 942 henkilöä.

7.2 Kela I -korvausluokan työterveyshuolto

1.1.2014 alkaen Pirte Oy (ent. Tullinkulman Työterveys) on järjestänyt Oriveden kaupungin koko henkilöstön sairaanhoitopalvelut.

Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveys-tarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Vuonna 2021 työterveyshuollon Kela I -asiakaskäyntien kokonaismäärä lisääntyi 193 käynnin verran. Lisäystä oli kaikissa muissa paitsi työpsykologilla käynneissä. Eniten lisäystä oli terveydenhoitajalla: 110 käyntiä enemmän kuin edellisenä vuonna. Etäpalveluita käytettiin lääkärin, fysioterapeutin ja työpsykologin tapaamisissa. Vähennystä oli vain työpsykologin käynneissä (-49).

Asiakaskäynnit	2018	2019	2020	2021
Lääkäri	148	140	178 (sis. etäpalvelut 8)	248 (sis. etäpalvelut 16)
Terveydenhoitaja	222	133	148	258 (sis. etäpalvelut 75)
Fysioterapeutti	267	233	214 (sis. etäpalvelut 1)	223
Työpsykologi	152	110	124 (sis. etäpalvelut 34)	75 (sis. etäpalvelut 30)
Erikoislääkärit	19	20	21	27
Laboratorio	581	446	407	435
Radiologia	24	13	10	29
Yhteensä:	1413	1095	1102	1295

Kuva 7.2 Henkilöstön työterveyshuollon asiakaskäyntien vertailu vuosilta 2018–2021.

7.3 Kela II -korvausluokan sairaanhoito

1.1.2014 alkaen Pirte Oy (ent. Tullinkulman Työterveys) on järjestänyt Oriveden kaupungin koko henkilöstön sairaanhoitopalvelut.

Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Kela II -asiakaskäyntien kokonaismäärä oli 2317 käyntiä vuonna 2021. Se oli 133 käyntiä enemmän kuin edellisenä vuonna. Eniten lisäystä oli laboratorioskäynneissä (+200). Vähennystä oli eniten lääkärikäynneissä (-57). Etäpalveluita käytettiin lääkärin ja terveydenhoitajan tapaamisissa.

Asiakaskäynnit	2018	2019	2020	2021
Lääkäri	963	890	633 (sis. etäpalvelut 12)	576 (sis. etäpalvelut 22)
Terveydenhoitaja	299	231	123	123 (sis. etäpalvelut 1)
Fysioterapeutti	0	0	0	0
Psykologit	0	0	0	0
Erikoislääkärit	32	19	35	31
Laboratorio	2024	1692	1276	1476
Radiologia	181	144	117	111
Yhteensä:	3 499	2 976	2 184	2 317

Kuva 7.3 Henkilöstön sairaanhoidon asiakaskäyntien vertailu vuosilta 2018–2021.

7.4 Henkilöstöjaosto

Henkilöstöjaoston tehtävänä on kaupungille työnantajana kuuluvien ja muiden henkilöstöasioiden ja henkilöstöpolitiikan kehittäminen ja valmistelu sekä toteutuksen edistäminen.

Henkilöstöjaostossa on kolme (3) jäsentä ja jokaisella jäsenellä on henkilökohtainen varajäsen, joiden tulee olla kaupunginhallituksen jäseniä tai varajäseniä. Henkilöstöjaoston jäsenet, varajäsenet, puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan valitsee kaupunginhallitus toimikaudekseen. Jaostolla on oikeus käyttää asiantuntijoina kaupungin viranhaltijoita tai ulkopuolisia asiantuntijoita.

Henkilöstöjaosto voi saattaa asian, joka sillä on oikeus ratkaista, kaupunginhallituksen käsiteltäväksi. Henkilöstöjaosto voi siirtää ratkaisuvalltaansa kaupungin viranhaltijoille. Esittelijänä toimii kaupunginjohtaja ja valmistelija/sihteerinä hyvinvointijohtaja.

Henkilöstöjaosto kokoontui kuusi (6) kertaa vuoden 2021 aikana. Kokouksissa käsiteltiin mm. seuraavia asioita:

- Henkilöstöjaoston tehtäviä ja toimivaltaa
- Koulunkäynnin ohjaajien ja varhaiskasvatuksen työn vaatavuuden arviointijärjestelmän päivittäminen 1.4.2021 alkaen
- Koulutushakemuksia, palkantarkistusesityksiä ja nimikemuutoksia;
- Kirjastotoimenjohtajan nimike muutettiin kirjaston johtajaksi 1.5.2021 alkaen.
- Hanke- ja ops -koordinaattorin tehtävänimike muutettiin suunnittelijaksi 1.5.2021 alkaen.
- Paikallisneuvottelupyynnöä koronalisän maksamisesta henkilöstölle
- Henkilöstöjaosto päätti esittää kaupunginhallitukselle, että vuodelle 2021 tyhy-toimintaan lisätään 20.000 euroa neuvottelumuistiossa esitettyihin perusteluihin viitaten.
- Jaosto päätti vuosiloman vapaaehtoista siirrosta tai keskeytyksestä ajalla 2.5.-30.9.2021 seuraavaa:
 - Työnantaja voi maksaa 2.5.-30.9.2021 välisenä aikana kertakorvausta työntekijöille/viranhaltijoille, jotka suostuvat tarvittaessa vuosilomansa siirtoon tai loman keskeytykseen. Vuosiloman siirto/keskeytys täytyy tällöin perustua työnantajan todelliseen tarpeeseen koronapandemian vuoksi (mm. henkilöstön sairauslomat/karanteenit, ylimääräisen henkilöstön tarve palvelutuotantoon). Vuosiloman siirto/keskeytys perustuu vapaaehtoisuuteen. Esimies ja työntekijä/viranhaltija sopivat asiasta keskenään.
 - Kertakorvauksen suuruus: 1–7 kalenteripäivän loman siirrosta maksetaan 100 euron kertakorvaus ja yli 7 kalenteripäivän loman siirrosta maksetaan 200 euron kertakorvaus. Kertakorvaus maksetaan työntekijälle/viranhaltijalle enintään 3 kertaa 2.5.-30.9.2021 välisenä aikana, eli vuosilomaa voidaan koronapandemian vuoksi yhteisellä sopimuksella siirtää/keskeyttää enintään 3 erillistä kertaa. Loman siirrossa tulee kuitenkin huomioida KVTES:n IV luvun 7 § 2 mom. henkilöstön työssä jaksamisen näkökulmasta.
- Päätti virka- ja työehtosopimusten mukaisten (KVTES, OVTES, TS ja TTES) 1.4.2021 alkaen jaettavien tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistukset. Henkilökohtaisten lisien myöntämisen jaosto delegoi hyvinvointijohtajalle.
- etätyöohjeen ja -sopimuksen hyväksymistä 1.8.2021 alkaen.
- esityksiä 6.12.2021 myönnettävistä kunniamerkeistä.
- vikaapäivystyksen varallaolokorvausta 1.1.2022 alkaen

7.5 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistoiminnasta säädetään laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007). Lain 14 §:n mukaan kunnassa on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Työnantaja ja henkilöstöä edustavat 19 §:ssä tarkoitetut yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset (JUKO, JYTY, JHL, Super ja Tehy) nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen, jonka toimikausi on neljä vuotta. Yhteistoimintaelimen toimintaan osallistuu myös 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja.

Oriveden kaupungin yhteistoimintaelimenä toimii **yhteistyötoimikunta**. Yhteistyötoimikunta huolehti myös työsuojelun yhteistoiminnasta ja tästä syystä työsuojeluvaltuutetut (2 jäsentä) ovat myös yhteistyötoimikunnan jäseniä.

Yhteistyötoimikunta toimii työnantajan ja henkilöstön välisenä yhteistyö- ja vuorovaikutuselimenä. Kaupungin yhteistyötoimikunnassa käsitellään yhteistoimintamenettelyistä hyväksytyt yleissopimuksen mukaisia asioita sekä työsuojelua koskevia periaatteellisia asioita, joilla on merkitystä koko kaupungin henkilöstölle.

Yhteistyötoimikunta kokoontui viisi (5) kertaa vuoden 2021 aikana, jolloin käsiteltiin mm. seuraavia asioita:

- Tietojen ja tietojärjestelmien käyttö- ja salassapitosopimuksen päivittämistä
- Ajankohtaista koronapandemian vaikutuksista henkilöstöön ja palveluihin
- Työsuojelun ajankohtaisia asioita
- Oriveden kaupungin tilinpäätöstä vuodelta 2020
- Työnantajan korvaushakemusta työterveyshuollon kustannuksista vuodelta 2020
- Puolivuotiskatsausta 1.1. - 30.6.2021
- Työhyvinvointikyselyn tuloksia
- Ylimääräistä 55 euron tyhy-rahaa henkilöstölle vuonna 2021

Kaupunginhallitukselle esitettiin 19.4. pidetyn paikallisneuvottelun perusteella, että työntekijöille/viranhaltijoille osoitetaan ylimääräinen tyhy-raha 20.000 € vuodelle 2021. Tyhy-raha tulee käyttää henkilön hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen ja se kohdennetaan paikallisiin palveluihin (esim. lounasravintolat, kuntosalit, uimahalli, kulttuuripalvelut (mm. Rönnin kesäteatteri).

- Tyhy-toiminnan kehittämistä vuodelle 2022
- Hyvinvointialueen käynnistymistä 1.1.2023 ja siirtyviä palveluja
- Vuoden 2022 talousarviota ja taloussuunnitelmaa vuosille 2022–2024

7.6 työkykyä ylläpitävä toiminta

Vuonna 2019 hyväksyttiin Oriveden kaupungin työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma vuosille 2019–2021. **Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma** löytyy **Lipastosta** > Henkilöstöasiat > Työsuojeluasiat > Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma laadittiin yhdessä henkilöstön kanssa. Suunnitelman pohjana oli Tampereen ammattikorkeakoulun "Iällä ei ole väliä" -hankkeen puitteissa tehdyt henkilöstölle suunnatut työhyvinvointikyselyt sekä henkilöstön työhyvinvoinnin työpajat. Työpajat veti joko hyvinvointijohtaja tai yksikön esimies. Työpajassa kerätyt palautteet toimitettiin hyvinvointijohtajalle, joka hyödynsi henkilöstön palautteita suunnitelman laadinnassa.

Tarkoituksena on, että jatkossa henkilöstölle tehdään työhyvinvointiin liittyvä kysely tammi-helmikuussa ja kyselyn tulokset raportoidaan osana henkilöstötilinpäätöstä, joka käsitellään kesäkuun valtuustossa.

Kaupungin henkilöstölleen tarjoama tyky-toiminta vuonna 2021:

Työterveyshuollon työkykyä ylläpitävät ryhmät

Työterveyshuolto järjestää mahdollisuuksien mukaan erilaisia työhyvinvointia ylläpitäviä ryhmiä (esim. tuki- ja liikuntaelinryhmä Tules, avokuntoutusryhmä, varhaiskuntoutusryhmä, rentoutuskursseja tms.) henkilöstön tarpeiden mukaan. Työterveyshuolto tiedottaa järjestettäviin ryhmiin hakemisesta erikseen sisäisellä tiedotteella. Työterveyshuolto valitsee edellä mainittujen järjestettävien ryhmien jäsenet.

Liikuntahallin ja uimahallin käyttömaksuun 50 % tuki

Kaupunki maksaa henkilöstönsä liikuntahallin ja uimahallin käyttömaksuista 50 %.

Uimahallin henkilöstö voi järjestää allasjumbpparyhmiä kaupungin henkilöstölle. Ryhmän toimintaan kuuluu 10 uimahallivuoroa. Valinta tapahtuu arpomalla, mikäli hakijoita on kerralla enemmän kuin ryhmään voidaan ottaa. Tyhy-allasjumbpparyhmiin hakemisesta tiedotettiin erikseen sisäisellä tiedotteella.

Liikuntaryhmät

Henkilöstön tyhy-liikuntaryhmät keskeytyivät joulukuussa 2020 koronaepidemian vuoksi.

Keskeytyneiden jumppien tilalle järjestettiin maksuton virtuaalinen etäjumppa. Salla-Mari Myllykoski ohjasi jumpan Facebook-livessä tiistaisin klo 18. Ryhmään pääsi liittymään Facebookissa. Jumppa järjestettiin mahdollisuuksien mukaan ulkona.

Keväälle 2021 oli suunnitteilla ohjattua ulkoliikuntaa. Sisällöstä, ajasta ja ilmoittautumisesta tiedotettiin tarkemmin Lipastossa.

Kauden 2021–2022 jumpparyhmiin haku tapahtui elokuun alkupuolella. Jumpparyhmien tarkemmasta sisällöstä, ajoista ja hakuohjeista tiedotettiin Lipastossa.

Kehonkoostumusmittaus

Liikuntapalvelut järjestivät vuonna 2021 maksuttoman kehonkoostumusmittauksen henkilös-
tölle. Mittaus tehtiin liikuntahallilla ja siihen tuli varata aikaa n. 15 min. Mittaus tehtiin omalla
ajalla, ei työajalla.

TYHY-TOIMINTANA kaupungin henkilöstö sai valita 50 €:n tuen:

- **JOKO** Oriveden seudun kansalaisopiston kurssille (kaksi kurssia/vuosi) osallistumisen tukemisen
- **TAI 50 €n tuki/vuosi/henkilö yksityisiin liikuntapalveluihin (myös personal trainer -palvelut), jotka sijaitsevat Orivedellä.** Yrityksellä tulee olla Y-tunnus. Lisäksi yrityksen tuli toimittaa Oriveden kaupungille todistus riittävän eläkevakuutuksen maksusta. Liitteenä on tiedote, jonka voi toimittaa palvelun tuottajalle.
- **50 €n tyky-toimintatuki koskee kaupungin henkilöstöä, jonka virka- tai työsuhde kestää vähintään puoli vuotta**
- **HUOM. VAIHTOEHTOJA EI VOI YHDISTÄÄ!**

Kansalaisopiston kursseille osallistumisen tukeminen 2021

Kansalaisopiston kursseille osallistumiseen myönnettävä tuki vähennettiin suoraan kurssilaskusta. Internetin kautta kursseille ilmoittautuneiden tuli muistaa ilmoittaa kurssille osallistumisesta kansalaisopiston toimistoon joko sähköpostitse tai puhelimitse.

Toimintaperiaatteet kansalaisopiston kurssien osallistumismaksun tukemiseen:

- Vuonna 2021 tuki myönnetään kahteen kurssiin/vuosi
Poikkeuksena kansalaisopiston koko lukuvuoden kursseja opettaville tuntiopettajille tyhy-tuki on 25 €/yhteen kurssiin/vuosi
- tuki 25 €/kurssi
- ilmoittautumisen yhteydessä on mainittava, mille kurssille tuen haluaa.

Tyhy-tuen saamiseksi ilmoitus oli tehtävä kansalaisopiston toimistoon 30.9.2021 mennessä.

Kaupunginhallitus myönsi henkilöstölle ylimääräisen tyhy-rahaman vuodelle 2021

Kaupunginhallitus päätti 17.5.2022 henkilöstöjaoston ja yhteistyötoimikunnan esityksestä osoittaa 20.000 euron lisämäärärahan henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen vuodelle 2021 ja valtuutti hyvinvointijohtajan laatimaan tarkemmat ohjeet määrärahan käyttämisestä.

Ylimääräinen tyhy-rahaman sai käyttää kaikki ne vakituiset ja määräaikaiset henkilöt, jotka ovat olleet töissä tammikuussa 2021 ja olivat edelleen töissä. Ylimääräisen tyhy-rahaman sai käyttää seuraaviin palveluihin: mm. lounasravintolat, kesäteatterit, hierojat, kuntosalit.

Lisäksi koko kaupungin henkilöstölle tilattiin Orivesi-merinovillasukat.

Näyttöpäätetyöskentelyyn tarkoitettujen silmälasien korvaaminen Oriveden kaupungin vakituiselle henkilöstölle

Näyttöpäätetyötä tekeväksi työntekijäksi katsotaan työntekijä, joka työskentelee päätteen ääressä noin puolet työajastaan. Rajatapauksissa asiantuntijana toimii työterveyshuolto.

Näyttöpäätetyöskentelyyn liittyvien ongelmien ensisijainen ratkaisu on korjata työ- ja näköergonomian mahdolliset puutteet siten, että työntekijä voi työskennellä vaivatta tavallisilla, yleiskäyttöön tarkoitetuilla silmälasilla. Jos ergonomiset järjestelyt ja työntekijän itsensä hankkimat yleiskäyttöön tarkoitettut silmälasit eivät ratkaise näyttöpäätetyöskentelyyn liittyviä ongelmia, käynnistetään erityistyölasien hankintaprosessi. Näytepäätelasien hankinnasta on erillinen hankintaohje.

Kaupungin korvausosuus näyttöpäätelasien hankinnassa:

- kaupunki maksaa puolet silmälääkäriin/optikon palkkiosta. Mahdollisesta lääkärinpalkkiosta vähennetään ennen korvausta Kelan työntekijälle maksama osuus.
- kaupunki korvaa osuutenaan peruslinssien kustannukset ja kehysten osalta 85 € todellisista kustannuksista
- Jos työntekijä valitsee hinnaltaan kalliimmat kehykset tai linsseihinsä erityiskäsittelyn, hän maksaa itse optikkoliikkeelle kehyksien erotuksen ja erityiskäsittelyn.
- lasit ja palkkiot kirjataan asianomaisen toimielimen henkilöstön työterveydenhuollon menoksi.

Työyhteisötyö

- mahdollisuus osallistua uhka- ja kriisitilanteiden jälkihoitoon (debriefing) ottamalla yhteyttä työterveyshuoltoon
- työilmapiiriin ongelmatilanteiden selvittely (Varhaisen välittämisen -malli)
- henkinen työsuojelu
- työssäjaksaminen / luennot

Sairaanhoitopalveluiden järjestäminen työterveyshuoltona Oriveden kaupungin henkilöstölle

Oriveden kaupungin työntekijöiden työterveyshuollon järjestäjää Tampereen kaupungin omistama liikelaitos, Pirte. Pirten toimintaan voi tutustua osoitteessa: www.pirte.fi.

Oriveden kaupunki on ottanut käyttöön esihenkilöille ja HR:lle suunnatun sähköisen Yritys-Pirte -palvelun.

Kaupungilla on laaja sopimus sairaanhoitopalveluista. Sopimus sisältää mm.

- yleislääkäritasoiset laboratoriotutkimukset ja röntgenkuvat
- erikoislääkäriin konsultaatiot työterveyslääkäriin läheteellä, 1–3 kertaa saman sairauden vuoksi/vuosi.
- Sopimus ei sisällä magneettitutkimuksia, tähystyksiä, hormonikorvaushoidon seurantoja tai kosmeettisia luomenpoistoja.

Sairaanhoidon palveluihin ei ole oikeutta hoitovapaalla (ei koske äitiys- ja isyyslomaa), virkaksi opintovapaalla, lakon aikana tai työharjoittelijoilla.

Huom!

Perumatta jätetystä työterveyshuollon ajanvarauksesta lähetetään lasku työntekijälle! Laskutus perustuu käynnin todellisiin kustannuksiin.

Vakavissa sairaustapauksissa tulee hakeutua terveyskeskuksen päivystykseen tai TAYS:n ensiapuun

Kriisiapu työterveyshuollossa

Työterveyshuolto tarjoaa kriisiapua yksittäisille työntekijöille tai työntekijäryhmille yllättävien, henkeä tai terveyttä uhanneiden tilanteiden jälkihoitona.

TYHY-toimintana tuettavat työyhteisön yhteiset tapahtumat/toiminta

Työyhteisöjen itse järjestämät yhteiset kulttuuri-/virkistys-/liikuntailtapäivät

Tyhy-toiminnan tulee olla yhteistä toimintaa, joka parantaa työyhteisön työilmapiiriä, ammatillista osaamista ja työssäjaksamista!

Työpaikkakohtaisesti voidaan järjestää yhteisiä kulttuuri-/virkistys-/liikuntailtapäiviä. Käytettävä työaika voi olla **enintään 8 tuntia/vuosi**, esim. kaksi iltapäivää. Tyhy-tukea kulttuuri-/virkistys-/liikuntailtapäivien kustannuksina korvataan vuodessa **enintään 15 euroa /henkilö**. Matkakorvauksia ei maksettu.

Tyhy-luento pyritään järjestämään vuosittain. Koronaepidemian takia kaupungin henkilöstön yhteistä tyhy-luentoa ei voitu järjestää.

Kaupungin henkilöstön yhteinen virkistystapahtuma ja tapahtuman järjestämisestä päätetään aina erikseen.

Tyhy-toimintaan käytettiin vuonna 2021 yhteensä 14 027,86 €. Vastaava summa vuonna 2020 oli 11 171,18 €.

Tyky toiminnan toteumavertailu	2018	2019	2020	2021
Tuki kansalaisopiston kursseihin osallistumiseen	1 425,00 €	1 135,00 €	675,00 €	1 325,00 €
Tuki kuntoilupalveluihin - sisältää tuen paikallisille liikuntapalveluiden tarjoajille sekä tyhy-jumput	3 373,36 €	3 484,99 €	2 638,98 €	1 531,82 €
Kuntoilutapahtumat	-	-	-	-
Henkilökunnan uimahallin käyttö	2 303,86 €	4 144,71 €	2 955,77 €	2 480,96 €
Henkilökunnan liikuntahallin käyttö	1 366,75 €	2 510,65 €	1 317,01 €	2 200,00 €
Työyhteisöjen itse järj. tyky-toiminta yms.	2 939,36 €	4 122,22 €	3 584,42 €	6 490,08 €
Työterveyspalvelut	-	89,00 €	-	-
Yhteensä	11 408,33 €	15 486,57 €	11 171,18 €	14 027,86 €

Kuva 7.6 a Tyhy-toiminnan kustannusten vertailu 2018–2021.

Vuonna 2021 kansalaisopiston kursseille osallistui 46 naista ja 7 miestä. Vastaavasti vuonna 2020 naisia oli mukana 25 ja miehiä 2.

Osallistujamäärät	2018	2019	2020	2021
Kansalaisopiston kursseilla tyky-tuella:				
<i>liikunta</i>	31	23	15	21
<i>tanssi</i>	6	10	3	2
<i>kielet</i>	2	1	1	2
<i>kuvataide</i>	1	1	1	5
<i>musiikki, teatteri</i>	11	5	2	16
<i>valokuvaus</i>	-	1	1	-
<i>puutyöt</i>	-	-	-	-
<i>ompele</i>	1	-	1	-
<i>kädentaidot yms.</i>	3	3	3	4
<i>atk</i>	-	-	-	-
<i>sukututkimus, historian tallennus</i>	1	-	-	-
<i>muu koulutus</i>	-	-	-	3
YHT.	56	44	27	53
Kuntoilupalveluihin osallistuneet tyky-tuella:				
<i>Paikalliset liikuntapalvelut</i>	66	75	45	27
Henkilökunnan uimahallin käyttö	467	245	218	69
<i>- allasjumbpparyhmä - vesijumbppakortteja</i>	36	62	63	71
Henkilökunnan liikuntahallin käyttö	54	38	49	32

Kuva 7.6 c Tyky-toiminnan osallistujamäärien vertailu 2018–2021.

Oriveden kaupunki tarjosi henkilöstölleen halutessaan influenssarokotteen

Kaupungin henkilöstö sai varata rokotusajan työterveyshuollosta. Influenssarokotteen kaupungin henkilöstöstä halusi yhteensä 68 henkilöä (edellisvuonna 112 henkilöä).

Oriveden kaupunki julistautui savuttomaksi työpaikaksi 1.6.2016 alkaen!

Tasa-arvosuunnitelma

Oriveden kaupungin tasa-arvosuunnitelma löytyy Lipastosta.

Oriveden kaupungin uusittu tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty henkilöstöjaostossa 7.9.2016.

Varhaisen tuen malli

Työkyvyn säilyminen ja työhyvinvointi ovat työelämän suurimpia haasteita. On tärkeää oppia tunnistamaan työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä ja pyrkiä vaikuttamaan niihin. Varhaisen tuen toimintamallissa korostetaan esimiesten varhaista reagointia ja ongelmaan puuttumis-ta sekä työpaikan omia keinoja ennaltaehkäistä työkyvyn heikkenemistä.

Työhyvinvointia uhkaavat ongelmat voivat liittyä terveydentilaan, elämäntilanteeseen, työhön, työyhteisöön tai henkilön selviytymiseen työssä. Usein ongelmat ovat sidoksissa kes-

kenään. Työkykyyn vaikuttaviin tekijöihin puuttumalla voidaan säästyä pitkältä sairauslomalta tai koko työyhteisöä koskevalta kriisiltä. Esimiehen, työtovereiden, työsuojelun, työterveyshuollon ja työntekijän itse tulee oppia havaitsemaan uhkatekijöitä tarpeeksi aikaisin, otta-
maan asia puheeksi ja etsimään ratkaisumahdollisuuksia. Hyvässä työyhteisössä valitetaan myös työtovereista.

Varhaisen tuen mallin avulla voidaan luoda yhtenäinen käytäntö ja saada aikaan myönteinen välittämisen kulttuuri. Mallin tavoitteena on, että jokainen selviytyy työstään ja työtehtävistään mahdollisimman hyvin omilla voimavaroillaan sekä auttaa työjärjestelyjen sujuvuutta. Lisäksi malli auttaa selkiyttämään eri osapuolten vastuut ja roolit sekä vahvistaa yhteistyötä työpai-
kalla. Malli koskee koko henkilöstöä.

Oriveden kaupunki on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa päivittänyt varhaisen tuen mal-
lin, jonka henkilöstöjaosto hyväksyi 28.10.2019. Uuden 1.11.2019 voimaan tulleen ohjeistuk-
sen mukaan esimies voi tarvittaessa myöntää enimmillään 5 päivän sairauspoissaolon ilman
lääkärintodistusta. Sairauspoissaolosta on ilmoitettava henkilökohtaisesti (ei tekstiviesti/säh-
köposti) esimiehelle. Sairauden mahdollisesti jatkuessa on työntekijän oltava yhteydessä esi-
mieheen 1–2 päivän välein esimiehen antaman ohjeistuksen mukaisesti. Esi-
miehen voi perus-
tellusta syystä edellyttää lääkärintodistusta jo ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien.

Oriveden kaupungin varhaisen tuen malli löytyy Lipastosta **Lipasto** > Henkilöstöasiat >
Työ-suojeluasiat > Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki

Korvaavan työn toimintamalli

Henkilöstöjaoston hyväksymän "Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki"-toimintamallin
yhtenä työkykyä tukevana keinona on korvaavan työn malli.

Korvaavalla työllä tarkoitetaan sitä, että työntekijä/viranhaltija on tilapäisesti sairauden tai ta-
paturman vuoksi osittain estynyt tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveyttään
tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti työtään kevennettynä tai mukautet-
tuna.

Korvaava työ on työntekijälle/viranhaltijalle vapaaehtoista. Esimies ja työntekijä/viranhaltija
arvioivat yhdessä mahdollisuutta korvaavaan työhön sairausloman sijaan. Keskustelu käy-
dään kaikkien sairauspoissaolojen yhteydessä. Korvaavan työn toimintatapa on tarkoitettu
tilanteisiin, joissa työkyky on heikentynyt sairauden tai tapaturman johdosta vain lievästi ja
lyhytaikaisesti.

Korvaava työ on aina tilapäistä (enintään 8 viikkoa). Korvaavaa työtä tehdään pääsääntöi-
sesti omassa yksikössä tai esimerkiksi toisessa toiminnaltaan vastaavassa yksikössä.

Korvaava työ voi tarkoittaa oman työn muokkaamista tai keventämistä väliaikaisesti niin, että
siitä jätetään pois ne tehtävät (esim. raskaat nostot), jotka olisivat syynä sairausloman myön-
tämiseksi. Korvaava työ voi olla myös työntekijän/viranhaltijan osaamista vastaavaa muuta
työtä tai avustavia työtehtäviä omassa työyksikössä. Korvaava työ voi olla myös henkilön teh-
täviin kiinteästi liittyvää täydennyskoulutusta (esimerkiksi verkko-opiskelua) tai etätyötä, jos
työn luonne mahdollistaa työskentelyn kotoa käsin.

Oriveden kaupungin korvaavan työn toimintamalli on hyväksytty henkilöstöjaostossa 29.10.2018.

Oriveden kaupungin korvaavan työn toimintamalli löytyy **Lipastosta** Lipasto > Henkilöstö-asiat > Työsuojeluasiat > Korvaavan työn toimintamalli

Oriveden kaupungin päihdeohjelma

Työpaikkojen päihdetoimintaa ohjaavat monet lait, sopimukset ja suositukset sekä työelämän kehittämiseksi asetetut painopisteet.

Päihteiden liiallinen käyttö heikentää työhyvinvointia ja työturvallisuutta sekä yksilö- että yhteisötasolla. Päihteiden ja huumeaineteiden vaikutus aiheuttaa merkittävän tapaturmariskin työntekijälle itselle sekä muille työpaikalla työskenteleville. Päihteiden väärinkäyttöön tulee puuttua mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jolloin seuraukset henkilölle itselle ja työyhteisölle ja muulle ympäristölle jäävät mahdollisimman pieniksi.

Päihdeohjelmassa annetaan tarkemmat ohjeet mm. kuinka päihdetesti tai huumeainetestit tilanteissa tulisi toimia ja valmiit lomakepohjat mm. puheeksi ottokeskustelulle sekä hoitoonohjaukselle.

Oriveden kaupungin uusittu päihdeohjelma ”Päihteet työelämässä” on hyväksytty henkilöstöjaostossa 22.10.2018.

Oriveden kaupungin päihdeohjelma löytyy Lipastosta Lipasto > Henkilöstöasiat > Työsuojeluasiat > Päihdeohjelma

7.7 Muu virkistystoiminta

Kaupungin henkilöstön pikkujoulut järjestettiin perjantaina 26.11. Klo 18.30–24 Kampuksen Klemetti-salissa. Ohjelmassa oli herkullista ruokaa ja juomaa, yhdessä oloa, musiikkia ja tanssia. Pikkujouluun ilmoittautui yhteensä 176 henkilöä.

7.8 Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen

Kaupunginhallituksen hyväksymän yleisohjeen mukaan kaupungin henkilöstöä muistetaan kaupungin lahjalla 50- ja 60-vuotispäivinä sekä eläkkeelle jäädessä. Vuosittain on järjestetty helmikuussa ennen hiihtolomaa yhteinen juhlatilaisuus, jossa muistetaan edellisvuoden aikana eläkkeelle jääneitä sekä luovutetaan myönnetyt kunnia- ja ansiomerkit.

Koronaepidemian takia perinteistä juhlatilaisuutta ei voitu järjestää kahteen vuoteen. Oriveden Kampuksella 12.5.2022 pidettyyn juhlaan osallistuikin sekä vuoden 2020 että vuoden 2021 eläkkeelle jääneitä sekä kunnia- ja ansiomerkkien saajia.

Vuoden 2021 aikana kaupungin henkilöstöstä jäi eläkkeelle 11 henkilöä. Suomen Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin sai 4 henkilöä yli 30 vuoden kunnallisen palveluajan perusteella. Tasavallan presidentti myönsi Suomen Leijonan ritarikunnan ansioristin hyvinvointijohtaja Tuija Peuralalle.



Kuva 7.8a Tasavallan presidentin myöntämien kunniamerkkien ja Suomen Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin saajat vuosina 2020 ja 2021 Luottamushenkilöille myönnetyt kunniamerkit luovutettiin valtuuston kokouksessa 23.8.2021.



Kuva 7.8b Vuonna 2020 ja 2021 eläkkeelle jääneet yhteiskuvassa.