



*Hirsilän ja
Karpinlahden
koulujen
toiminta loppui
kesäkuussa 2022*



Henkilöstötilinpäätös 2022

ORIVEDEN KAUPUNKI



*Rovastinkankaan koulun pihalle valmistuivat väistötilat elokuussa 2022,
kun vieressä ollut Tredun Oriveden toimipisteen rakennus poistettiin käytöstä.
Luokkatilojen lisäksi väistötiloihin tuli ruokala ja puutyötilat.*

Sisällys

JOHDANTO	3
1.1 Katsaus vuoden 2022 henkilöstökertomukseen	4
2 Henkilöstömäärä.....	6
2.1 Henkilöstön kokonaismäärä palvelukeskuksittain 31.12.2022.....	6
2.2 Henkilötyövuosi	7
2.3 Henkilöstön määrä palvelussuhteen laadun mukaan 31.12.2022.....	8
2.4 Vakainainen henkilöstö 31.12.2022.....	9
2.5 Määräaikainen henkilöstö 31.12.2022.....	10
3 Sukupuolijakauma.....	11
3.1 Kaupungin henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2022	11
3.2 Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 31.12.2022	11
3.3 Koko henkilöstön sukupuolijakauma palvelussuhteen laadun mukaan.....	12
3.4 Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 2022	12
4 Oriveden kaupungin henkilöstön ikärakenne ja ikääntyminen.....	13
4.1 Koko henkilöstön ikärakenne 2022.....	13
4.2 Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2022.....	14
4.3 Eläkkeelle siirtyneet 2012-2022 (Keva)	14
4.4 Vakuutettujen ikäjakauma 2022 (Keva)	15
4.5 Vakuutettujen eläköitymisennuste 2022-2041 (Keva).....	16
4.6 Vakuutettujen eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä (Keva).....	16
5 Henkilöstömenot	18
5.1 Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista 2019–2022.....	18
5.2 Työvoimakustannukset koko kaupungin osalta 2020–2022.....	18
6 Henkilöstön tila.....	19
6.1 Koko kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot ja työtapaturmat 2022.....	19
6.3 Henkilöstön poissaolotyöpäivät syöttäin 2022.....	21
6.4 Henkilöstön poissaolokustannukset palvelukeskuksittain 2022.....	21
7 Investoinnit henkilöstöhuoltoon	22
7.1 Henkilöstön koulutus 2022.....	22
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.....	29
7.7 Muu virkistystoiminta	33
7.8 Henkilöstön ja luottamushenkilöiden muistaminen	33

8 Henkilöstön työhyvinvointikysely 2022	36
8.1 Työhyvinvointikyselyn tulokset.....	36

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. Henkilöstötilinpäätöksen tiedot on pääosin koottu 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 vastasi kaikesta sosiaali- ja terveyspalveluiden tuottamisesta Orivedelle. Tampereen kaupunki toimi 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.
- 1.10.2020 kaupungin palkanlaskenta siirtyi Sarastia Oy:lle.
- Kesäkuussa 2021 Holman ja Aseman päiväkodit lopettivat toimintansa.
- Hirsilän ja Karpinlahden koulujen toiminta loppui kesäkuussa 2022.

Henkilöstötilinpäätöksen tiedot perustuvat joulukuun viimeisen päivän tilanteeseen, jolloin henkilöstömääriin sisältyy myös lomalla tai muilla vapailla oleva vakituinen henkilöstö.

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 2022 henkilöstökertomukseen

Vuodet 2020–2022 ovat olleet hyvin poikkeuksellisia ja ne jäävät 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 ovat kuormittaneet henkilöstöä niin Orivedellä kuin muissakin Suomen kunnissa. Koronavuodet toivat tullessaan myös positiivisia vaikutuksia työelämään; mm. työntekijöiden digitaaliset taidot kasvoivat ja uusia työmenetelmiä ja -käytäntöjä (mm. etäkokoukset, asiakastyön digitaaliset kanavat) kehitettiin. Alkuvuonna 2022 koronatilanne oli vielä hankala ja vaikutti henkilöstön työntekoon (mm. rajoitukset tilojen käytölle sekä yleisötilaisuuksille, etätyösuositus, maskisuositus), mutta kevään kuluessa tilanne alkoi tasaantua ja rajoitukset sekä suositukset poistuivat asteittain käytöstä, ja pääsimme palaamaan ns. normaaliin arkeen.

Viime vuoden viimeisenä päivänä kaupungin henkilöstömäärä oli 393, joka on 18 henkilöä enemmän kuin edellisvuonna vastaavana ajankohtana. Kun tarkastellaan henkilötyövuosia, joka kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilömäärä tiettyä päivänä, kasvu oli 12 henkilötyövuotta. Kasvatus- opetuspalvelukeskuksen henkilöstömäärä oli 250, joka 64 % koko kaupungin henkilöstöstä.

Kaupungin henkilöstön suurin ikäryhmä on 50–59-vuotiaat ja yli 50-vuotiaita oli 51,4 % koko henkilöstöstä. Naisten keski-ikä (50 vuotta) hieman nousi edellisestä vuodesta ja miesten keski-ikä (48 vuotta) puolestaan hieman laski. Vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle jäi 7 henkilöä ja heidän keski-ikänsä on 64,3 vuotta. Kevan tekemän ennusteen mukaan seuraavan kahdenkymmenen vuoden aikana eläköitynee keskimäärin 10–15 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 2022 aikana yhteensä 8195 kalenteripäivää, joka on 20,3 sairaspäivää henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaolopäivien määrä kasvoi merkittävästi, 1529 päivää, edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspoissaolojen lisääntymiseen vaikutti se, että koronatartuntojen määrä vuonna 2022 kasvoi ja ohjeistuksen mukaan lähityöstä piti olla pois pienemmistäkin oireista. Yhteiskunnan sulkujen poiston ja lisääntyneiden sosiaalisten kontaktien myötä myös muut tartuntataudit levisivät enemmän kuin edellisinä vuosina. Hengitys- ja sairauksien ja esihenkilön myöntämien lyhyiden sairauslomien (lähinnä infektiot) määrä kasvoi edellisestä vuodesta 1068 päivää, mutta myös tuki- ja liikuntaelin sairauksiin liittyvät sairauspoissaolot lisääntyivät merkittävästi (1070 päivää). Vastaavasti mielenterveysperusteiset sairauslomat sekä vammojen ja tapaturmien aiheuttamat sairauslomapäivät vähenivät edellisestä vuodesta yhteensä 346 päivää.

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 sairausloman jälkeen, tulee kiinnittää jatkossakin huomiota. Sairauspoissaolojen kustannukset vuonna 2022 koko kaupungin osalta olivat 597.708 €. 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 9.5.2023

Tuija Peurala
hyvinvointijohtaja

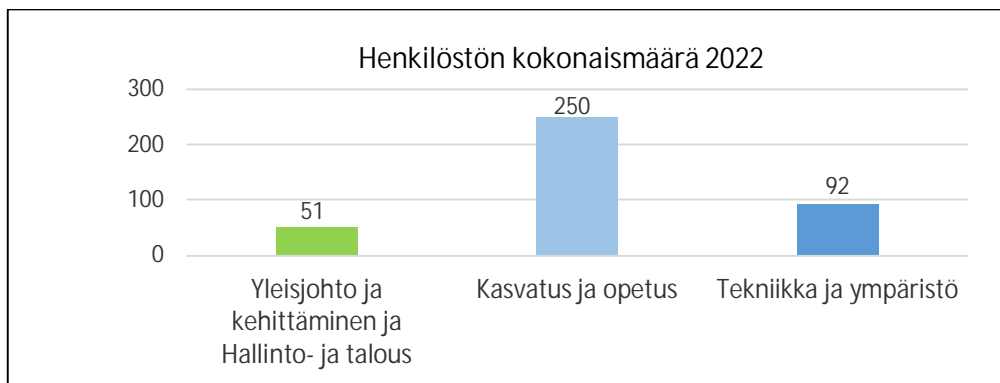
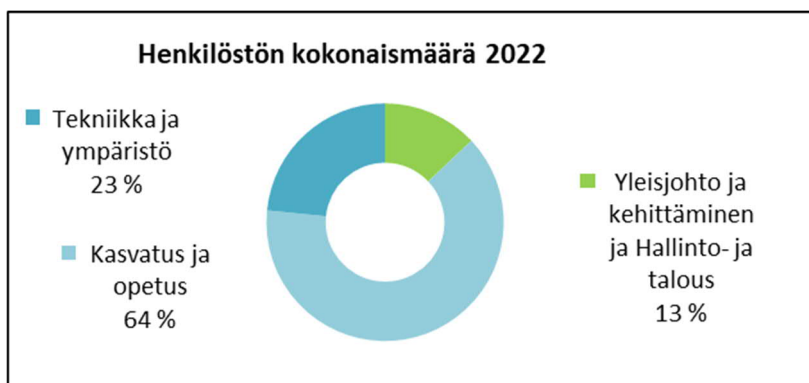
2 Henkilöstömäärä

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.

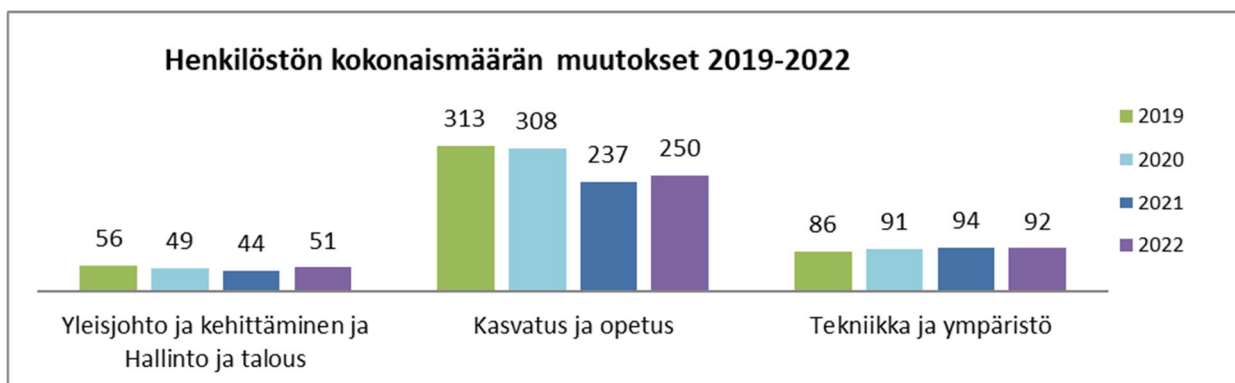
2.1 Henkilöstön kokonaismäärä palvelukeskuksittain 31.12.2022

Henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2022 oli yhteensä 393. Henkilöstön kokonaismäärä oli 375 vuonna 2021.

Oriveden kaupungin henkilöstöstä 64 % toimii Kasvatus- ja opetuspalvelukeskuksessa.



Kuva 2.1 a Henkilöstön kokonaismäärän vertailu palvelukeskuksittain 2022.



Kuva 2.1 b Henkilöstön kokonaismäärän muutokset palvelukeskuksittain 2019–2022.

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 olutta 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	2020	2020	2021	2021	2022	2022
	Henkilötyövuosia	Henkilöstömäärä	Henkilötyövuosia	Henkilöstömäärä	Henkilötyövuosia	Henkilöstömäärä
Yleisjohto ja kehittäminen ja Hallinto ja talous	50,4	49	56	44	47	51
Kasvatus ja opetus	280,0	308	261,1	237	259	250
Tekniikka ja ympäristö	93,1	91	97,9	94	97	92
Koko henkilöstö	423,5	448	415	375	403	393

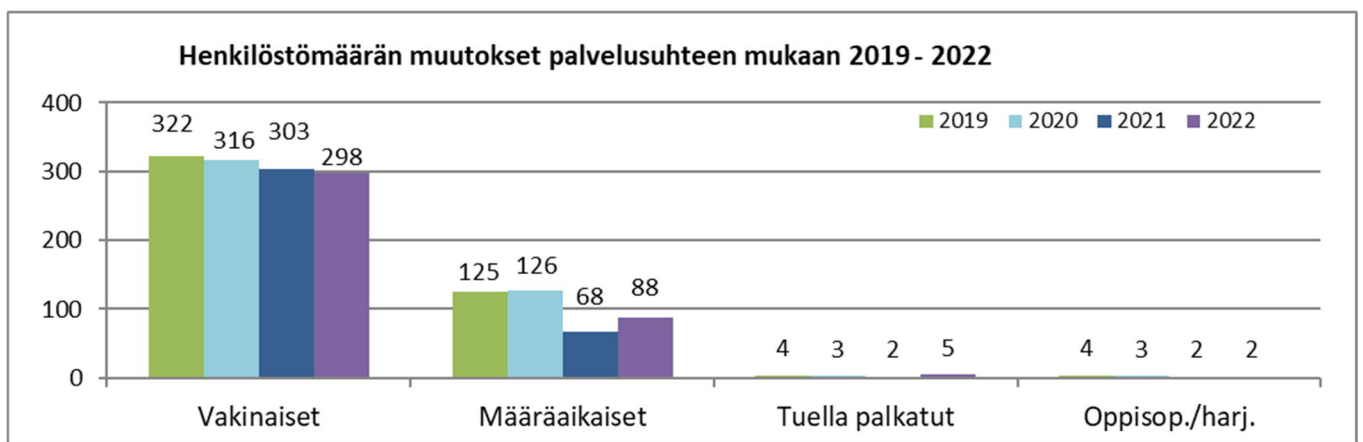
Kuva 2.2 Henkilötyövuodet (HTV1) ja henkilöstömäärä palvelukeskuksittain 2020–2022.

2.3 Henkilöstön määrä palvelussuhteen laadun mukaan 31.12.2022

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 393 henkilöä. Heistä vakinaista henkilöstöä oli 298, määräaikaista 88, tuella palkattuja 5 ja oppisopimussuhteisia 2. Koko kaupungin henkilöstöstä kokoaikaisia virkoja ja työsuhteita oli 88,5 % (348). Osa-aikaisia työsuhteita tai sivuvirkoja ja sivutoimia oli 11,5 % (45).

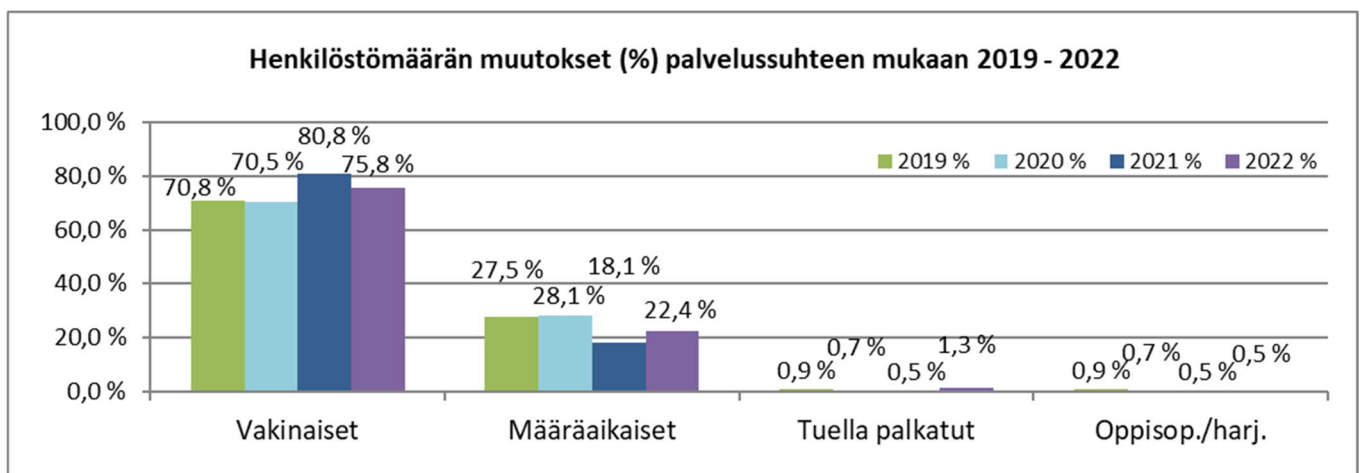
Palvelussuhde 31.12.2021	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakinaisia	64	234	298
Määräaikaista	18	70	88
Työllistettyjä	4	1	5
Oppisopimusopiskelijoita	1	1	2
Yhteensä	87	306	393

Kuva 2.3 a Henkilöstömäärä palvelussuhteen mukaan 2022.



Kuva 2.3 b Henkilöstömäärän vertailu palvelussuhteiden mukaan 2019–2022. Vakinaisiin sisältyvät sekä osa-aikaiset että vakinaiset sivuvirat. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

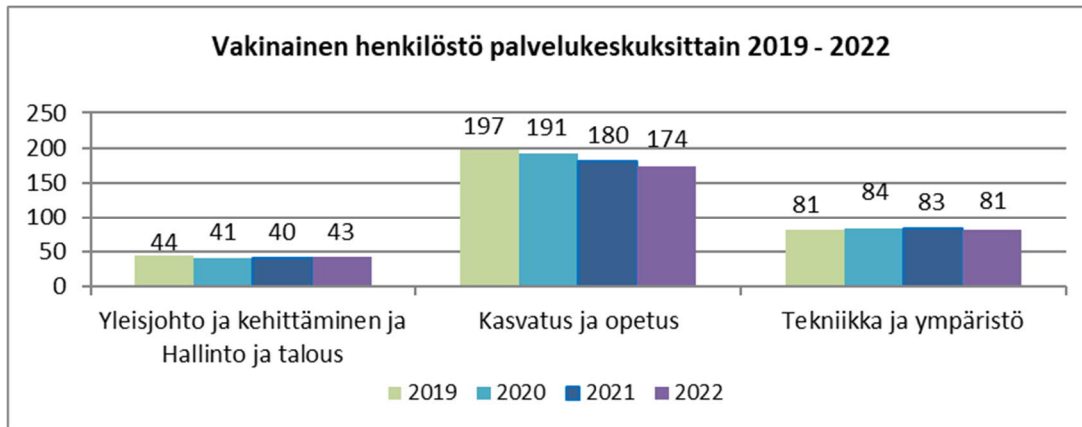
Vuonna 2022 vakinaisten % -osuus pieneni 5,0 % ja määräaikaisten suureni 4,3 % edelliseen vuoteen verrattuna.



Kuva 2.3 c Henkilöstömäärän vertailu (%) palvelussuhteiden mukaan 2019–2022. Vakinaisiin sisältyvät sekä osa-aikaiset että vakinaiset sivuvirat. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

2.4 Vakainainen henkilöstö 31.12.2022

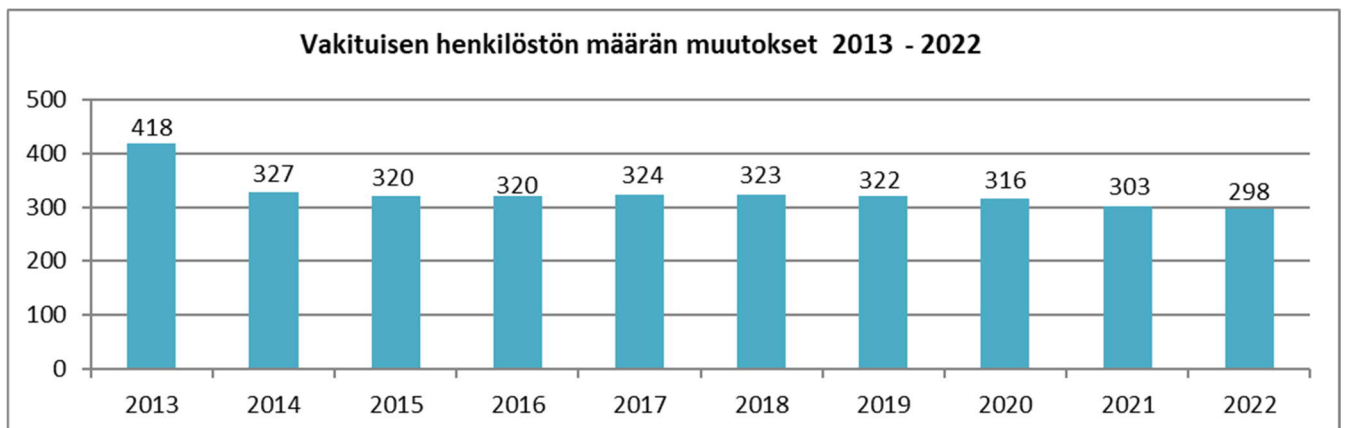
Vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä vuonna 2022 oli 298 (vuonna 2021 se oli 303).



Kuva 2.4 a Vakinaisen henkilöstön määrän vertailu palvelukeskuksittain 2019–2022. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

Vakinaisen henkilöstön kokonaismäärä väheni 5 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Eniten vähennystä tuli Kasvatus- ja opetuspalveluissa, jossa vakinaisen henkilöstön osuus väheni 6 henkilöllä. Hallinto- ja talouspalveluissa vakituisten osuus suureni 3:lla henkilöllä. Tekniikka- ja ympäristöpalveluissa vakinaisten osuus väheni 2 henkilöllä.

Viimeisen kymmenen vuoden aikana vakinaisen henkilöstön määrä oli suurimmillaan vuonna 2013 (418). Vuonna 2022 vakinaisten määrä putosi alle 300 henkilön ensimmäisen kerran 10 vuoteen.



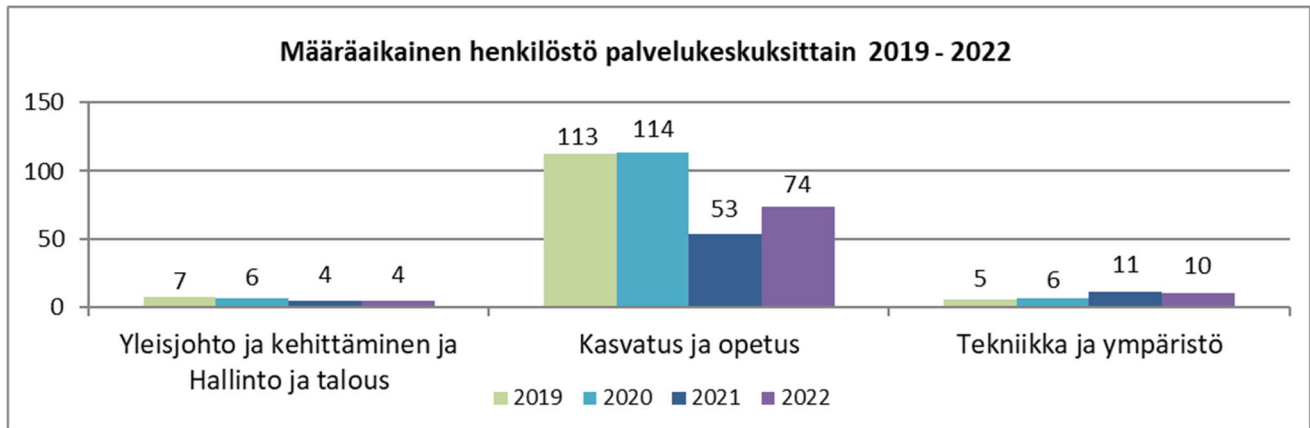
Kuva 2.4 b Vakinaisen henkilöstön määrän muutokset 2013–2022. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

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 siirtyi sosiaalityön, lastensuojelun ja perhetyön henkilöstö.
- 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.

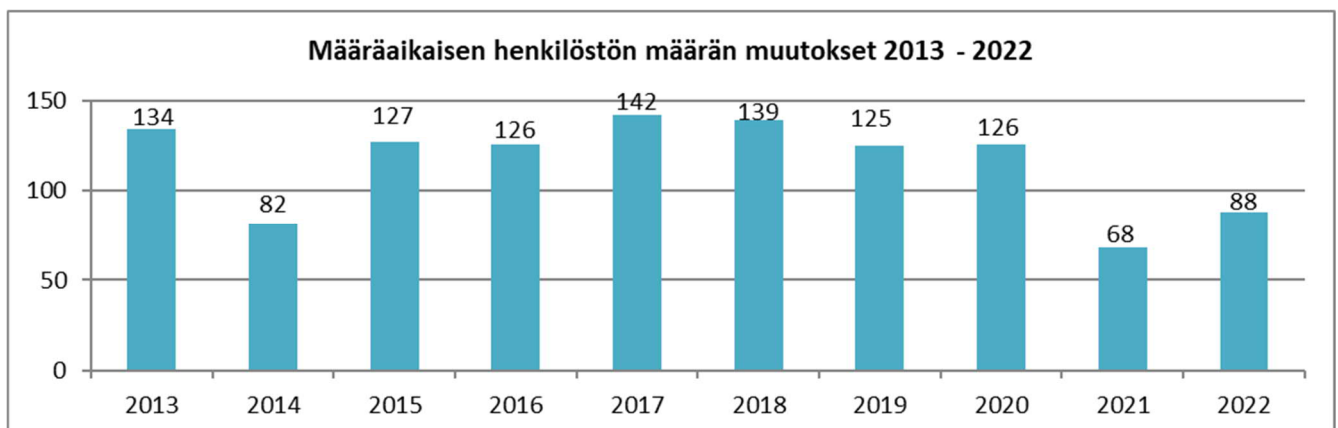
2.5 Määräaikainen henkilöstö 31.12.2022

Määräaikaisen henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2022 lopussa oli 88 henkilöä ja vuoden 2021 lopussa 68 henkilöä. Määräaikaisen henkilöstön määrä nousi 20 henkilöllä vuoteen 2021 verrattuna.



Kuva 2.5 a Määräaikainen henkilöstö palvelukeskuksittain 2019–2022. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

Määräaikaisen henkilöstön määrä on ollut suurimmillaan vuonna 2017 (142), kun tarkastellaan noin 10 vuoden ajanjaksoa.



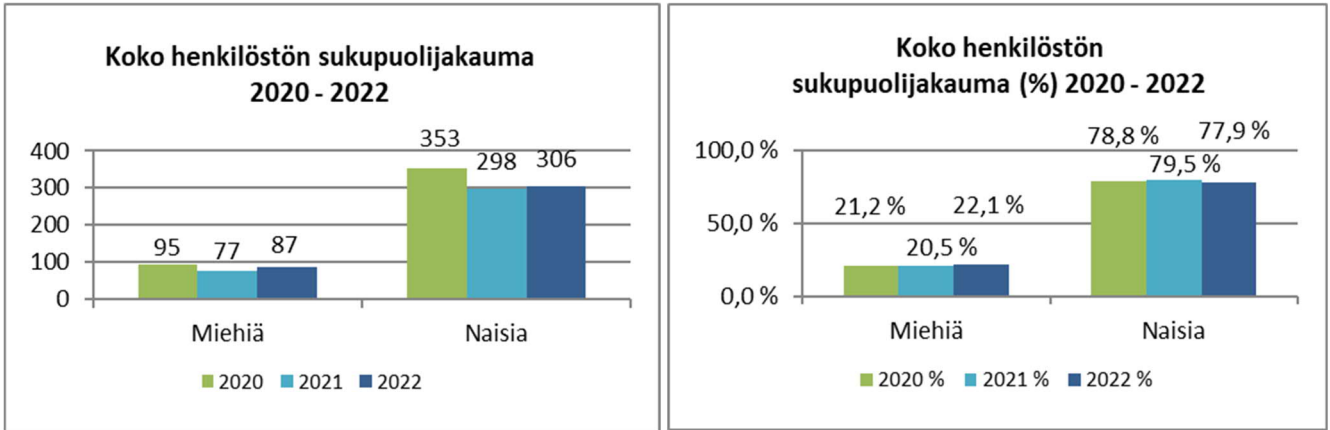
Kuva 2.5 b Määräaikaisen henkilöstön määrän muutokset 2013–2022. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

- Määräaikaisen henkilöstön määrässä näkyy vähennys niinä vuosina, kun henkilöstöä on siirtynyt toisten 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.
- Kesäkuussa 2021 päättyi toiminta kaupungin ylläpitämässä Holman ja Aseman päiväkodeissa. Tilalle tuli yksityinen Pilke päiväkotihuone.
- 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 31.12.2022

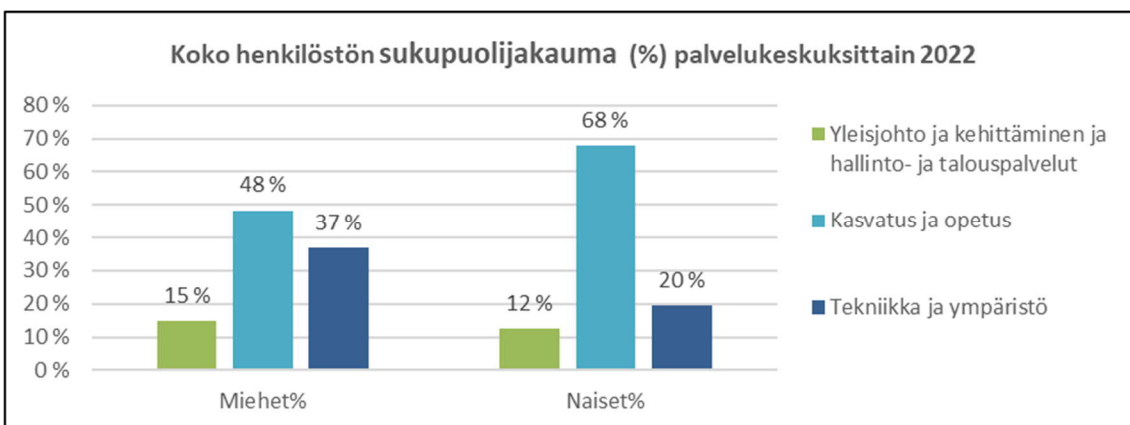
Vuoden 2022 lopussa miehiä oli 22,1 % (87) ja naisia 77,9 % (306) koko henkilöstön määrästä (393). Vuoteen 2021 verrattuna miesten määrä lisääntyi 10 henkilöllä ja naisten määrä lisääntyi 8 henkilöllä.



Kuva 3.1 a ja b Koko henkilöstön sukupuolijakauman vertailu 2020–2022. (Tilastot vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

3.2 Henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 31.12.2022

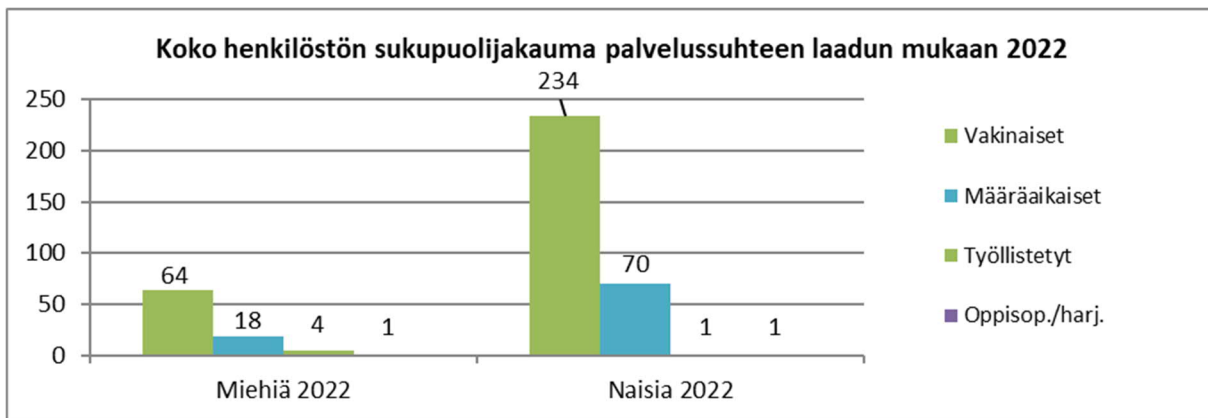
Naisten osuus oli suurin kasvatus- ja opetuspalvelukeskuksessa: 68 % koko kaupungin naishenkilöstön määrästä (306 henkeä). Myös miesten osuus oli suurin Kasvatus- ja opetuspalvelukeskuksessa: 48 % koko kaupungin mieshenkilöstön määrästä (87 henkeä). Palvelukeskusten sisällä, kasvatus- ja opetuspalvelukeskuksen henkilöstöstä oli naisten osuus suurin: 83 %, miesten osuus oli suurin Tekniikka ja ympäristöpalveluissa: 35 % ao. palvelukeskuksen henkilöstöstä.



Kuva 3.2 Koko henkilöstön sukupuolijakauman vertailu palvelukeskuksittain 31.12.2022 (% miehistä / % naisista).

3.3 Koko henkilöstön sukupuolijakauma palvelussuhteen laadun mukaan

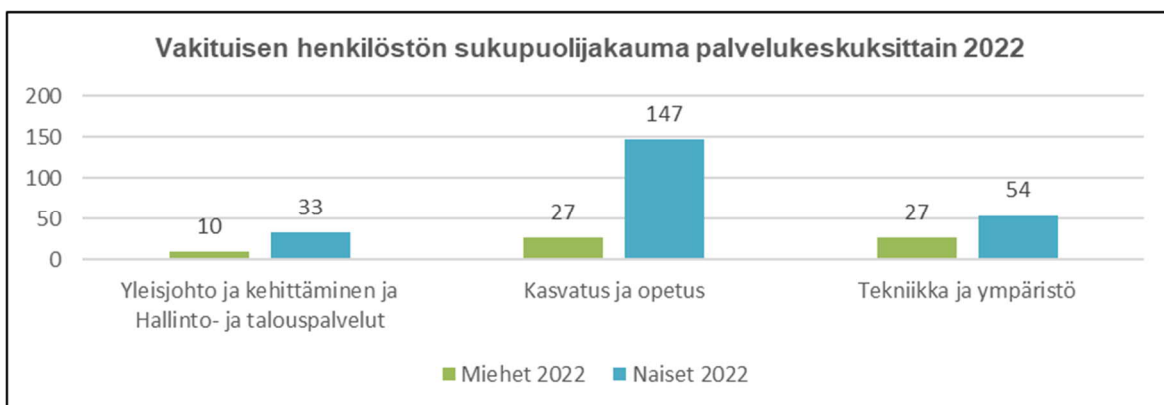
Vuoden 2022 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä (298) miehiä oli 21,5 % (64) ja naisia 78,5 % (234). Vuonna 2022 määräaikaisissa palvelussuhteissa (88) miesten osuus oli 20,5 % (18) ja naisten 79,5 % (70).



Kuva 3.3 Koko henkilöstön sukupuolijakauman vertailu palvelussuhteen laadun mukaan 31.12.2022.

3.4 Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 2022

Kaikkien palvelukeskusten vakituisesta henkilöstöstä (298) naisvaltaisimmin oli Kasvatus- ja opetuspalvelukeskus, jossa naisten osuus oli 84,5 % palvelukeskuksen henkilöstöstä. Eniten miehiä oli Tekniikka ja ympäristöpalvelukeskuksessa, jossa miesten osuus henkilöstöstä oli 33,3 %.

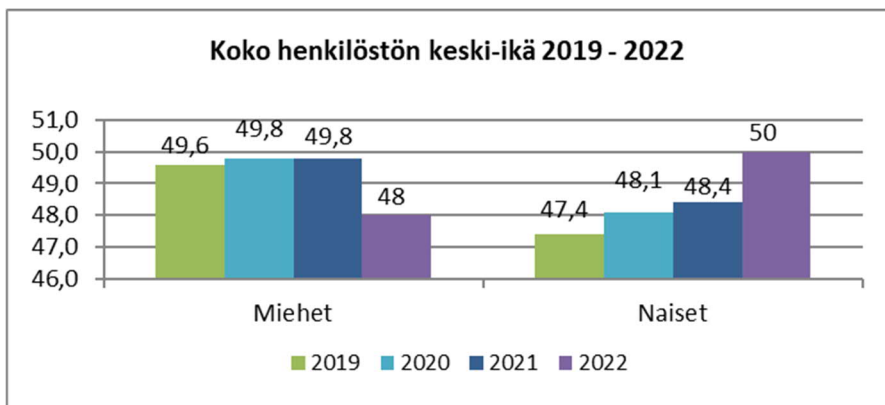


Kuva 3.4 Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 31.12.2022.

4 Oriveden kaupungin henkilöstön ikärakenne ja ikään-tyminen

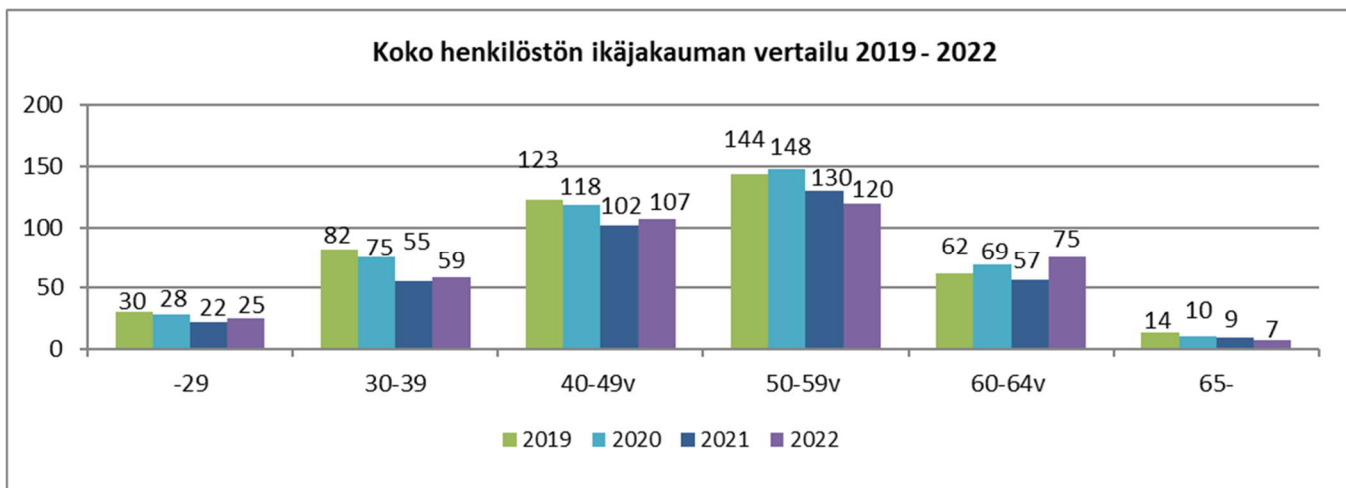
4.1 Koko henkilöstön ikärakenne 2022

Vuonna 2022 naisten keski-ikä oli 50 vuotta ja miesten 48 vuotta. Vuonna 2021 naisten keski-ikä oli 48,4 vuotta. Miesten keski-ikä oli 49,8 vuotta. Naisten keski-ikä nousi edellisestä vuodesta ja miesten keski-ikä laski.



Kuva 4.1 a Koko henkilöstön keski-ikä vertailu 2019–2022. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

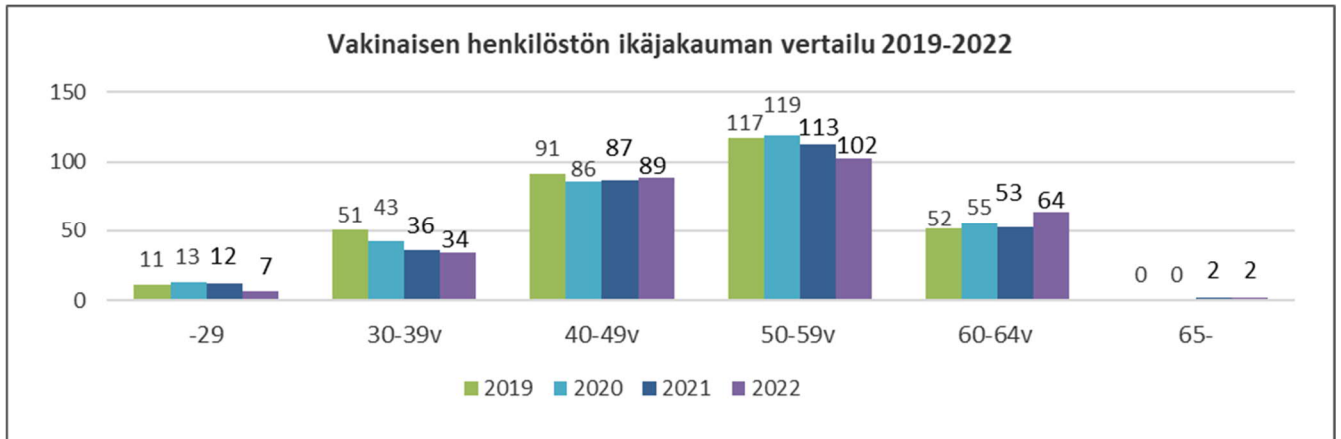
Koko henkilöstöstä suurin ikäryhmä vuonna 2022 oli 50–59 -vuotiaat (120). Yli 50 -vuotiaita oli 51,4 % (202 henkilöä) koko henkilökunnasta. Yli 50 -vuotiaiden osuus laski 0,9 % edellisestä vuodesta.



Kuva 4.1 b Koko henkilöstön ikäjakauman vertailu 2019–2022. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

4.2 Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2022

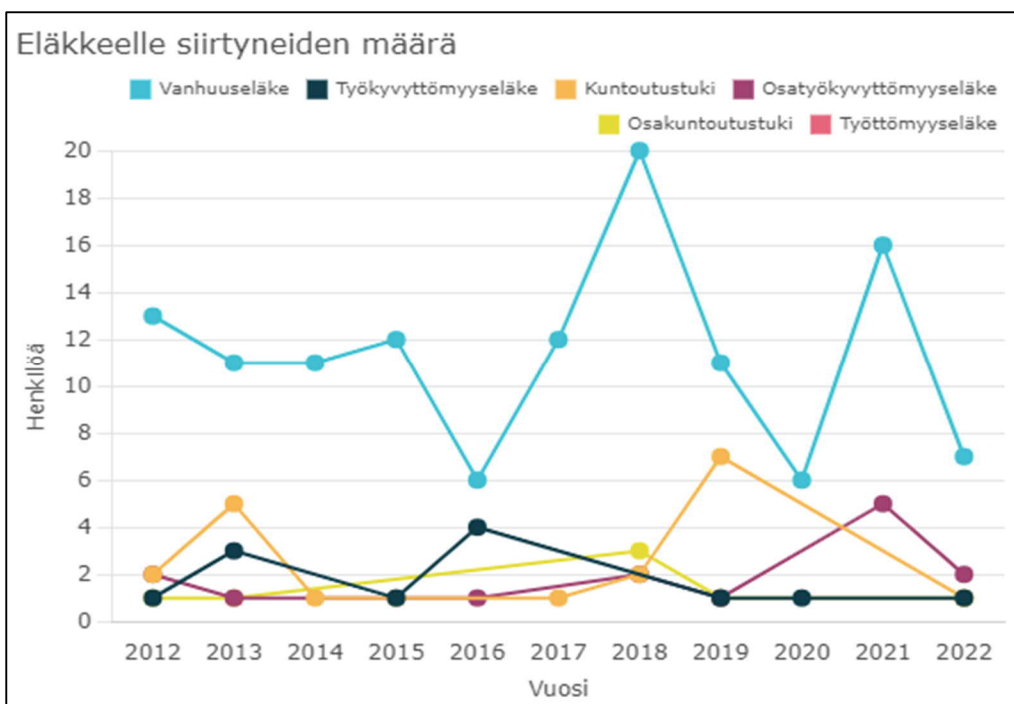
Vuonna 2022 vakinaisen henkilöstön naisten keski-ikä oli 50 vuotta ja miesten 51 vuotta. Vakinaisen henkilöstön suurin ikäryhmä oli 50–59-vuotiaat (102). Heitä oli 34,2 % koko vakinaisesta henkilöstöstä. Miesten ja naisten suurin ikäryhmä oli samoin 50–59-vuotiaat (34,4 % miehistä, 34,2 % naisista). Yli 50-vuotiaita oli vuonna 2022 vakituisesta henkilöstöstä 56,4 %, vastaava luku oli 55,4 % vuonna 2021.



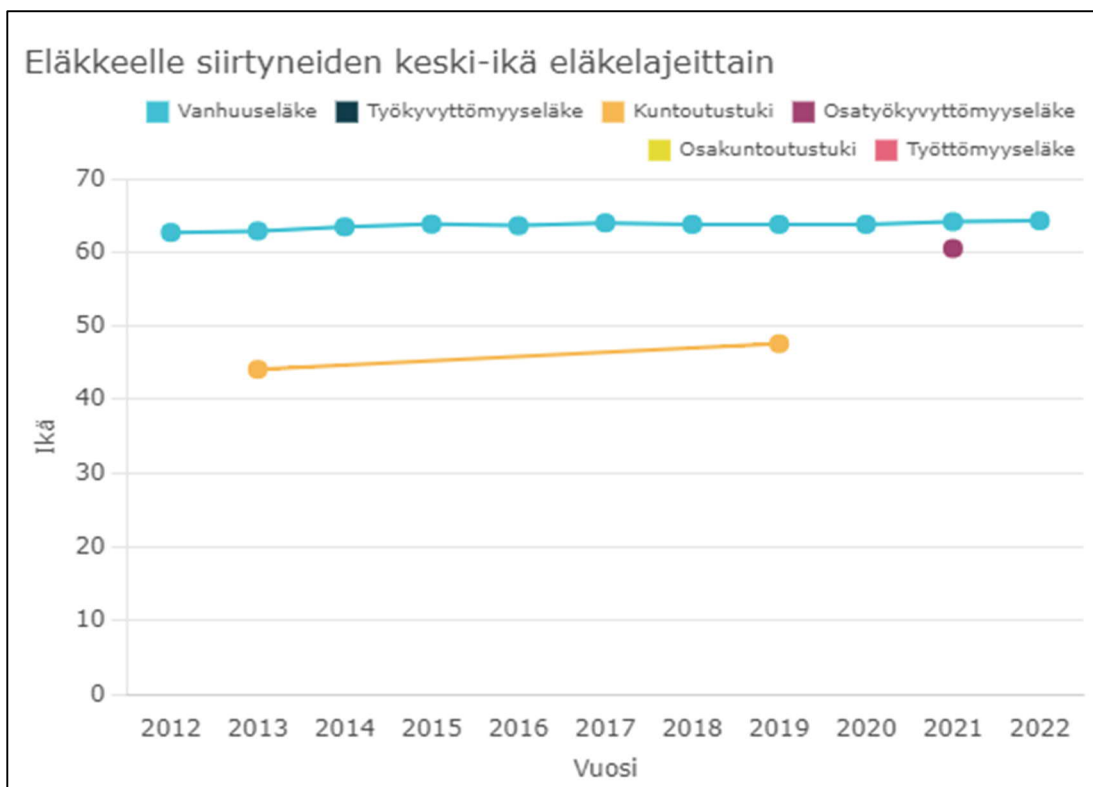
Kuva 4.2 Vakinaisen henkilöstön ikäjakauman vertailu 2019–2022. (Tilasto vertailuvuosien viimeiseltä päivältä.)

4.3 Eläkkeelle siirtyneet 2012-2022 (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.



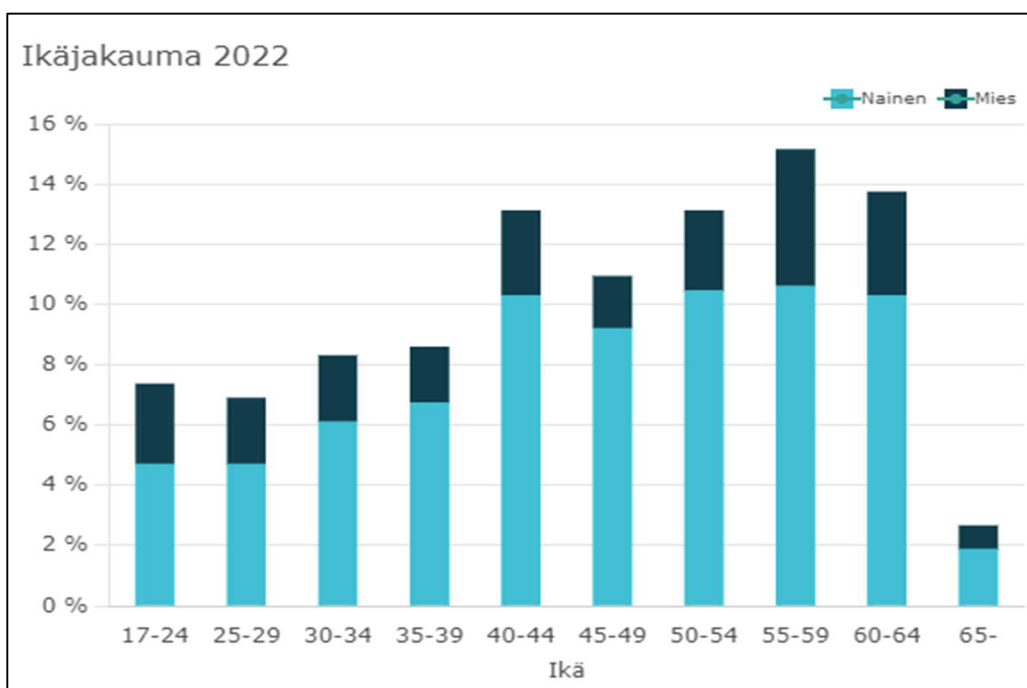
Kuva 4.3 a Eläkkeelle siirtyneiden määrä, Oriveden kaupunki 2012–2022 (Tilasto 31.12.2022, Keva)



Kuva 4.3 b Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain, Oriveden kaupunki 2012–2022 (Tilasto 31.12.2022, Keva)

4.4 Vakuutettujen ikäjakauma 2022 (Keva)

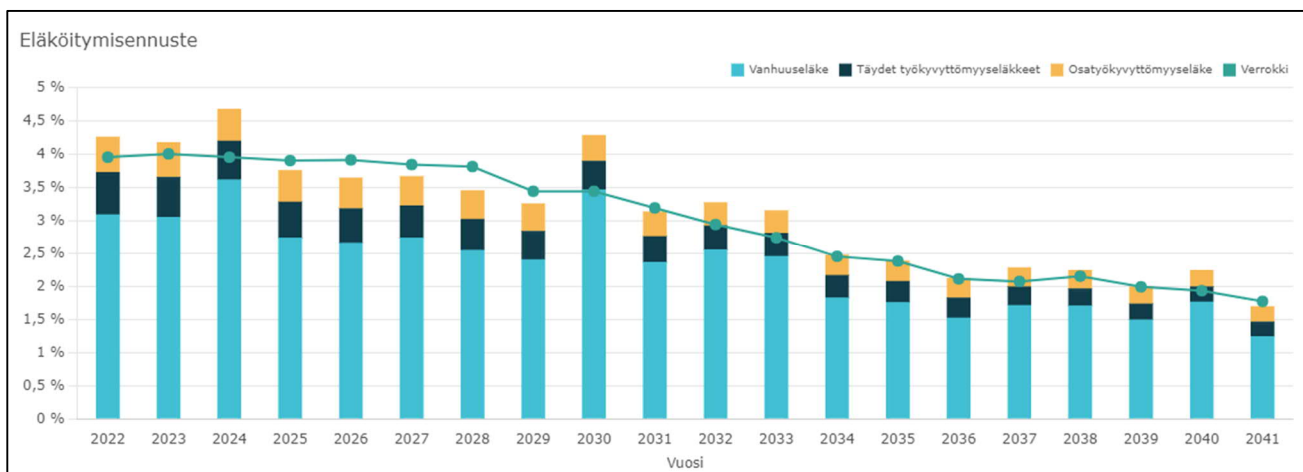
Raportilla esitetään työ- ja virkasuhteisten vakuutettujen määrä ikäryhmittäin vuoden lopussa ja vuoden aikana. Jos henkilö on usean työnantajan palveluksessa, hänet tilastoidaan vain pääasiallisen työnantajan tilastoihin.



4.4 Vakuutettujen ikäjakauma 2022. (Tilasto 31.12.2022, Keva)

4.5 Vakuutettujen eläköitymisennuste 2022-2041 (Keva)

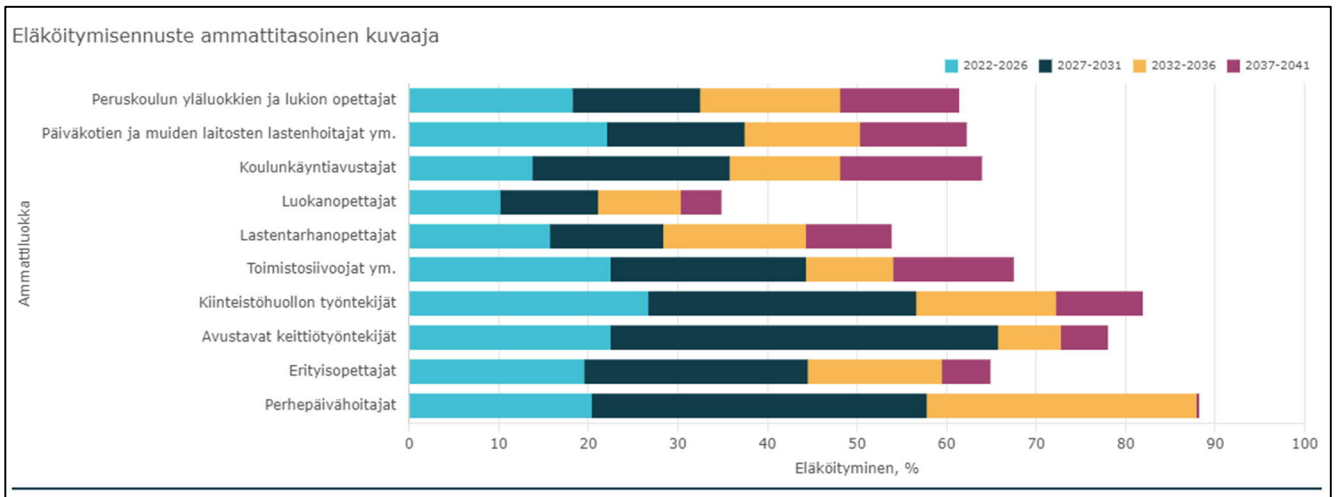
Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2022 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.



Kuva 4.5 Eläköitymisennuste 2022–2041. (Tilasto 31.12.2022, Keva)

4.6 Vakuutettujen eläköitymisennuste suurimmissa ammattiryhmissä (Keva)

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Ennuste perustuu vuoden 2022 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 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 täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiän nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.



Kuva 4.6a Eläköitymisennuste ammattitasoisena kuvaajana 2022-2041 (Tilasto, Keva 2022)

5 Henkilöstömenot

5.1 Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista 2019–2022

Henkilöstökulujen osuus toimintakuluista oli 25,8 % vuonna 2022, henkilöstökulujen osuus toimintakuluista laski 0,6 % verrattuna vuoteen 2021. Henkilöstökulut nousivat kuitenkin 184 223 euroa. Myös muut käyttötalous menot nousivat 2 006 824 euroa edelliseen vuoteen verrattuna. Toimintakulut nousivat yhteensä 2 191 047 euroa verrattuna vuoteen 2021.

	2019	2020	2021	2022
Henkilöstökulut €	17 876 499	17 316 167	17 738 809	17 923 032
Muut käyttötalousmenot €	49 554 912	51 932 738	49 642 076	51 648 900
Toimintakulut yhteensä €	67 431 411	69 248 906	67 380 885	69 571 932
Henkilöstökulujen osuus %	26,5 %	25,0 %	26,3 %	25,8 %

Kuva 5.1 Henkilöstökulujen osuuden vertailu 2019–2022. Henkilöstökulut koostuvat palkoista ja palkkioista, eläkekuluista ja muista henkilöstökuluista (sosiaaliturva-, eläkevakuutus, tapaturmavakuutus ja muut sosiaalivakuutusmaksut).

5.2 Työvoimakustannukset koko kaupungin osalta 2020–2022

	2020	2021	2022
Työnantajan saamat tuet			
Sairausvakuutuksen palautukset ja tapaturmapäivärahat	95 242	191 087	212 270
Vanhempainpäivärahat	46 575	31 940	34 169
Työterveyshuollon korvaukset	96 899	90 568	190 000
Palkkatuet, työllistämistuet	51 930	102 663	93 657
Koulutuskorvaus (oppisopimukset+muut koulutuskorvaukset)	18 908	2 650	2 860
Työnantajan maksamat sosiaalikulut			
Sosiaaliturvamaksu	178 541	213 069	188 331
Maksut kuntien eläkevakuutukselle (KuEL)	3 087 459	3 139 295	3 191 577
Maksut valtiokonttorille (VEL)	276 452	286 887	267 060
Työttömyysvakuutusmaksu (ml. erorahakustannukset)	204 098	231 762	250 161
Tapaturmavakuutusmaksu	32 140	24 920	77 443
Muut työvoimakustannukset			
Työterveyshuolto	243 389	227 056	236 881
Koulutukseen käytetty määräraha (ei oman henkil. palkkoja)	61 549	86 139	105 771
Koulutustilaisuuksien majoitus- ja ravitsemuskulut	3 158	2 424	5 665
Koulutustilaisuuksien matkustuskorvaukset	1 587	-	374
Virkistys- ja sosiaalitoimintaan käytetty määräraha	9 291	8 900	12 314

Kuva 5.2 Työvoimakustannusten vertailu 2020-2022.

6 Henkilöstön tila

6.1 Koko kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot ja työtapaturmat 2022

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.

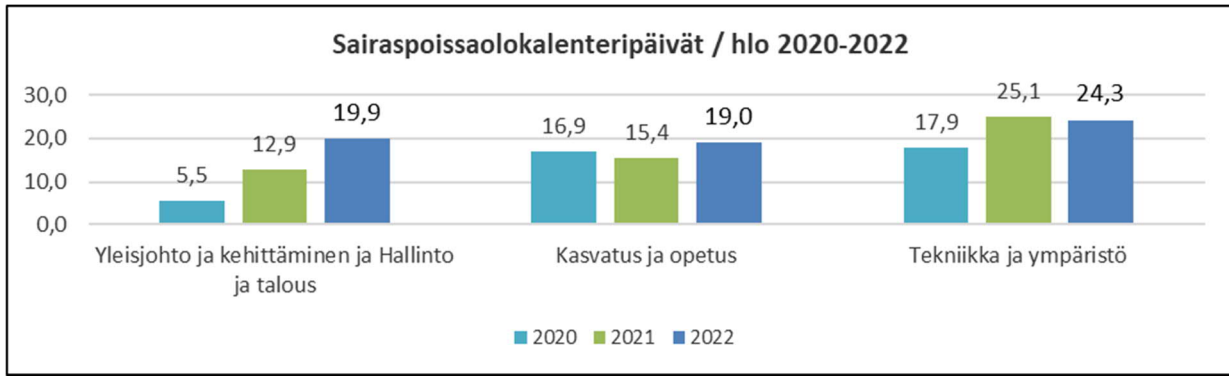
Työterveyshuoltolain 10 §:n mukaan työnantajan on ilmoitettava työntekijä työkyvyn arvioimiseksi ja työssä jaksamisen mahdollisuuksien selvittämiseksi työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään silloin, kun poissaolo on jatkunut 30 päivää. Sairauspäivärahan maksaminen 90 sairaus-päivärahapäivän 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 2022 yhteensä 8195 kalenteripäivää (6666 kalenteripäivää vuonna 2021) kaikilta palvelukeskuksilta. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Sairauspoissaolopäivien lukumäärä nousi edellisvuodesta. Koko henkilöstön sairauspoissaolot olivat 20,3 kalenteripäivää/hlötyövuosi vuonna 2022 (17,5 kalenteripäivää/hlötyövuosi vuonna 2021).

Palvelukeskus	sairas kpv 2020	sairaspv/htv 2020	sairas kpv 2021	sairaspv/htv 2021	sairas kpv 2022	sairaspv/htv 2022
Yleisjohto ja kehittäminen ja Hallinto ja talous	276	5,5	720	12,9	931	19,9
Kasvatus ja opetus	4133	16,9	3493	15,4	4919	19,0
Tekniikka ja ympäristö	1666	17,9	2453	25,1	2345	24,3
Koko henkilöstö	6075	15,6	6666	17,5	8195	20,3

Kuva 6.1 a Sairauspoissaolopäivien määrä palvelukeskuksittain 2020–2022.



Kuva 6.1 b Sairauspoissaolokalenteripäivien (kpv/hlö) vertailu palvelukeskuksittain 2020–2022.

Työtaturmista johtuvia poissaolotyöpäiviä vuonna 2022 kertyi yhteensä 23 työpäivää. Tapaturmien aiheuttamat poissaolot olivat suurimmat Yleisjohto ja kehittäminen ja hallinto- ja talouspalveluissa (14). Tapaturmapoissaolotyöpäivien määrä laski 83:lla edelliseen vuoteen.

Tapaturmapoissaolotyöpäivät	2022
Yleisjohto ja kehittäminen ja hallinto- ja talouspalvelut	14
Kasvatus ja opetus	2
Tekniikka ja ympäristö	7
Määrä (työpäiviä)	23

Kuva 6.1 c Henkilöstön työtaturmapoissaolotyöpäivät 2022

6.2 Koko henkilöstön sairauspoissaolojen kesto työpäivinä 2022

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

Sairauspoissaolojen kesto oli yleisin 4-29 työpäivän poissaoloina. Sairauspoissaolotyöpäiviä kertyi vuonna 2022 yhteensä 6423, vastaava luku vuonna 2021 oli 5062 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 päivää
Yleisjohto ja kehittäminen ja hallinto- ja talouspalvelut	51	96	189	125	62	-	248	720
Kasvatus ja opetus	250	1038	1572	357	373	528	-	3868
Tekniikka ja ympäristö	92	279	804	81	79	362	230	1835
Kaikki yhteensä	393	1413	2565	563	514	890	478	6423

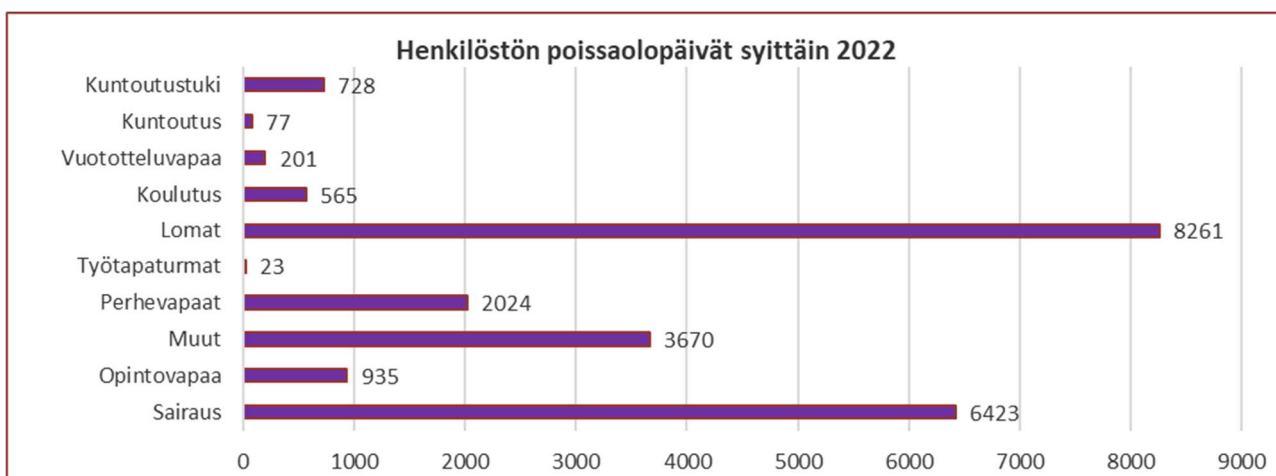
6.2 a Palvelukeskuksittain henkilöstön sairauspoissaolojen kestot työpäivinä 2022

6.3 Henkilöstön poissaolotyöpäivät syittain 2022

Vuonna 2022 poissaolotyöpäiviä oli yhteensä 22 907 (vuonna 2021 yhteensä 21 117 työpäivää). Näistä noin 36,1 prosenttia kertyi vuosilomista (8261 päivää). Muutoin suurimmat määrät poissaoloissa olivat sairauspäivinä (6423). Perhevapaita pidettiin 2024 päivää. Näihin vapaisiin kuuluvat mm. äitiys- ja vanhempainlomat.

Sairaus	Työtapa- turma	Perhe- vapaat	Koulu- tus	Lomat	Op.vap	Kuntou- tus	Kuntoutus- tuki	Vuorotte- luv	Muut	YHT:
5062	106	1318	437	8541	815	128	740	194	3776	21117
Sairaus	Työtapa- turma	Perhevap	Koulutus	Lomat	Op.vap	Kuntoutus	Kuntoutustuki	Vuorotteluvp	Muut	YHT:
6423	23	2024	565	8261	935	77	728	201	3670	22907

Kuva 6.3a Henkilöstön poissaolopäivien vertailu syittain vuodelta 2022.



Kuva 6.3b Henkilöstön poissaolopäivien vertailu syittain vuodelta 2022.

6.4 Henkilöstön poissaolokustannukset palvelukeskuksittain 2022

Henkilöstön poissaolokustannukset vuonna 2022 olivat yhteensä 1 859 554,05 €. Edellisenä vuonna ne olivat yhteensä 1 705 201,74 €. Sairauslomakustannuksia oli eniten Kasvatus- ja opetuspalvelukeskuksessa, yhteensä 40,2 % palvelukeskuksen kaikista poissaolokustannuksista.

Palvelukeskus	Poissaolokustannukset yhteensä 2021	Poissaolokustannukset yhteensä 2022
Yleisjohto ja kehittäminen ja Hallinto ja talous	359 426,02	432 349,93
Kasvatus ja opetus	877 962,37	945 123,75
Tekniikka ja ympäristö	467 813,35	482 080,37
Yhteensä:	1 705 201,74	1 859 554,05

Kuva 6.4 a Henkilöstön poissaolokustannukset yhteensä (€) palvelukeskuksittain 2021-2022.

Palvelukeskus	Sairauslomat	Tapaturmat	Perhepol. vapaat	Koulutus	Kuntoutus	Vuosiloma	Muut vapaat
Yleisjohto ja kehittäminen ja Hallinto ja talous	75 497,92	2 251,08	2 998,15	15 465,29	1 297,53	221 920,48	112 919,48
Kasvatus ja opetus	380 021,96	208,52	40 125,42	42 971,96	4 092,79	428 828,07	48 875,03
Tekniikka ja ympäristö	142 188,27	433,71	20 533,46	3 383,29	897,03	299 028,43	15 616,18
Yhteensä:	597 708,15	2 893,31	63 657,03	61 820,54	6 287,35	949 776,98	177 410,69

Kuva 6.4 b Henkilöstön poissaolokustannuksien vertailu palvelukeskuksittain 2022 (€).

7 Investoinnit henkilöstöhuoltoon

7.1 Henkilöstön koulutus 2022

Koulutuspalveluiden ostoihin käytettiin vuonna 2022 yhteensä 105 771 euroa. Koulutuspalvelujen ostoihin käytettiin 19 632 euroa enemmän kuin vuonna 2021 (86 139 eur).

Koulutuspalveluiden ostot	2018	2019	2020	2021	2022
Yleisjohto ja kehittäminen	18 125	6 987	5 251	10 328	14 145
Hallinto- ja talouspalvelut	11 793	13 941	3 750	9 524	13 784
Lasten ja nuorten palvelut	22 777	30 499	33 291	43 150	41 945
Elämänlaatu- ja palvelut	2 197	2 344	5 357	8 091	18 093
Tekniset palvelut	14 532	14 283	13 901	15 046	17 804
Yhteensä	69 424	68 054	61 550	86 139	105 771
Tyhy-toiminta	11 408	15 487	11 171	14 028	20 165
Ylimääräinen Tyhy-toiminta				9 653	

Kuva 7.1 a Henkilöstön koulutus- ja kehittämismenot 2018–2022. Kustannuksiin eivät sisälly maksetut matkakorvaukset eivätkä poissaoloajan palkat.

Henkilöstölle kertyi koulutustyöpäiviä vuonna 2022 yhteensä 565 työpäivää. Eniten koulutuspäiviä oli kasvatus- ja opetuspalveluissa (356). Koulutuspäiviä kertyi 128 päivää enemmän kuin vuonna 2021 (437).

Henkilöstön koulutuspäivät	2022
Yleisjohto ja kehittäminen ja Hallinto- ja talouspalvelut	174
Kasvatus ja opetus	356
Tekniikka ja ympäristö	35
Yhteensä	565

Kuva 7.1 b Henkilöstön koulutustyöpäivät palvelukeskuksittain 2022.

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 - 2022 ei kaupungin henkilöstölle järjestetty 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 2022 työterveyshuollon Kela I -asiakaskäyntien kokonaismäärä lisääntyi 144 käynnin verran. Edelliseen vuoteen verrattuna lisäystä oli eniten laboratoriokäynneissä (+141) ja terveydenhoitajalla käynneissä (+82). Eniten vähennystä oli lääkärikäynneissä (-60) ja fysioterapeutilla (-24). Etäpalveluita käytettiin lääkärin, terveydenhoitajan ja työpsykologin tapaamisissa 95 kertaa.

Asiakaskäynnit	2020	2021	2022
Lääkäri	178 (sis. etäpalvelut 8)	248 (sis. etäpalvelut 16)	188 (sis. etäpalv. 53)
Terveydenhoitaja	148	258 (sis. etäpalvelut 75)	340 (sis. etäpalv. 21)
Fysioterapeutti	214 (sis. etäpalvelut 1)	223	199
Työpsykologi	124 (sis. etäpalvelut 34)	75 (sis. etäpalvelut 30)	78 (sis. etäpalv. 21)
Erikoislääkärit	21	27	33
Laboratorio	407	435	576
Radiologia	10	29	25
Yhteensä:	1102	1295	1439

Kuva 7.2 Henkilöstön työterveyshuollon asiakaskäyntien vertailu vuosilta 2020–2022.

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 2436 käyntiä vuonna 2022. Se oli 119 käyntiä enemmän kuin edellisenä vuonna. Eniten lisäystä oli lääkärikäynneissä (+99) ja laboratoriokäynneissä (+70). Vähennystä oli radiologiakäynneissä (-30) ja erikoislääkärillä käynneissä (-24). Etäpalveluita käytettiin lääkärin ja terveydenhoitajan tapaamisissa 45 kertaa.

Asiakaskäynnit	2020	2021	2022
Lääkäri	633 (sis. etäpalvelut 12)	576 (sis. etäpalvelut 22)	675 (sis. etäpalvelut 44)
Terveydenhoitaja	123	123 (sis. etäpalvelut 1)	126 (sis. etäpalvelut 1)
Fysioterapeutti	0	0	1
Psykologit	0	0	0
Erikoislääkärit	35	31	7
Laboratorio	1276	1476	1546
Radiologia	117	111	81
Yhteensä:	2 184	2 317	2 436

Kuva 7.3 Henkilöstön sairaanhoidon asiakaskäyntien vertailu vuosilta 2020–2022.

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 viisi (5) kertaa vuoden 2022 aikana. Kokouksissa käsiteltiin mm. seuraavia asioita:

- Koulutushakemuksia, tehtäväkohtaisen palkan määrittelyä, palkantarkistusesityksiä ja nimikemuutoksia;

Henkilöstöjaoston hyväksymien koulutusperiaatteiden mukaan, mikäli jatkokoulutus tukee kaupungin toiminnallisia tavoitteita, voidaan em. suunnitelman mukaisesti omaehtoiseen koulutukseen (lähikoulutuspäiviin) myöntää palkallista virka- tai työvapaata enintään 10 kalenteripäivää/vuosi. Oriveden kaupunki ei osallistu koulutuksen mahdollisiin kustannuksiin eikä matka- ja majoituskuluihin.

Henkilöstöjaosto päätti muuttaa tietojärjestelmätyöntekijän tehtävänimikkeen 1.3.2022 alkaen ICT-asiantuntijaksi. Muutoksella ei ole vaikutuksia palvelussuhteen ehtoihin.

Yksilövalmentajan nimike muutettiin työelämävalmentajaksi 1.10.2022 alkaen.

- Henkilöstöjaosto hyväksyi esitetyn paikallisen virka- ja työehtosopimuksen työsuojeluvaltuutettujen toimialueesta ja ajankäytöstä ajalle 1.1.2022-31.12.2025

Oriveden kaupungissa toimii kaksi työsuojeluvaltuutettua ja heillä kummallakin on kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettujen vaali pidettiin 1.12.2021.

Työsuojelutehtäviin annetaan työsuojeluvaltuutetuille vapautusta omasta työtehtävästään Kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaisesti.

Työnantajan, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kesken käytiin 19.1.2022 neuvottelu asiasta ja päädyttiin yksimielisesti esittämään henkilöstöjaostolle, että työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö lasketaan Kuntatyönantajan ohjeistamalla tavalla käyttäen kerrointa 0,16. Sama kerroin on ollut käytössä myös viime kaudella. Vapautusaika jaetaan edustettavien määrän mukaisesti.

Sopimus on voimassa työsuojelukauden 2022–2025, mutta neuvottelussa yhteisesti sovittiin, että henkilöstömäärä ja työsuojeluvaltuutettujen vapautusaika tarkastetaan helmi-maaliskuussa 2023, kun kaupungin henkilöstöstä 31 työntekijää siirtyy 1.1.2023 hyvinvointialueen palvelukseen.

- Henkilöstöjaosto hyväksyy työsuojelun toimintaohjelman vuosille 2022–2023 yhteistyötoimikunnan 31.3.2022 tekemin lisäyksin.

Yhteistyötoimikunta totesi lausuntonaan, että vuosien 2022–2023 painopistealueisiin tulee lisätä myös henkilöstön työhyvinvointi. Kolmas painopistealue muokataan seuraavasti "Kiinnitetään huomiota esihenkilöiden sekä henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen."

- Paikallisten virka- ja työehtosopimuksien irtisanomista hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön osalta 1.1.2023 lukien
Oriveden kaupungilta hyvinvointialueelle siirtyi 1.1.2023 alkaen liikkeenluovutuksen periaattein kaksi koulukuraattoria ja koulupsykologi, siivous- ja ateriapalvelun henkilöstöstä ne, joiden työpanoksesta yli 50 % kohdistuu sosiaali- ja terveydenhuollon tukipalveluihin sekä työllisyyspalveluista kuntouttava työtoiminta (työpaja Maininki, nuorten starttivalmennus, yksi yksilövalmentaja). Muuta Oriveden kaupungin henkilöstöä muutos ei koske.
Henkilöstöjaosto päätti, että Oriveden kaupungilta Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen siirtyvän henkilöstön osalta kaikki paikallissopimukset irtisanotaan päättymään 31.12.2022.
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa vuosille 2022–2023
Henkilöstöjaosto hyväksyi henkilöstö- ja koulutussuunnitelman vuosille 2022–2023.
Yhteistyötoimikunnan lausunnossa esiin nostetut asiat otetaan käsittelyyn vuoden 2023 talousarvion valmistelun yhteydessä. Lisäksi henkilöstöjaosto esitti kaupunginhallitukselle, että täyttölupamenettelystä luovutaan.
”Yhteistyötoimikunta piti hyvänä, että henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on laadittu. Toimikunta totesi lausuntonaan, että koulutusmäärärahojen riittävyys ja tasapuolinen jakautuminen vuoden aikana tulee varmistaa. Lisäksi toimikunta esitti, että päiväraha maksettaisiin koulutuspäiviltä ja näin motivoitaisiin henkilöstöä osallistumaan koulutuksiin.”
- Esityksiä 6.12.2022 myönnettävistä kunniamerkeistä.
- Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksien neuvottelutilanne
- Toimintaohjeita sisäilmaongelmien ehkäisyyn ja hallintaan
- Hyvinvointialueelle 1.1.2023 siirtyvien palvelujen ja henkilöstön siirron tilannekatsauksia.
- Esihenkilövalmennuksen tilannetta
- Tyhy-toimintaa vuonna 2023

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 hyväksytyyn yleissopimuksen mukaisia asioita sekä työsuojelua koskevia periaatteellisia asioita, joilla on merkitystä koko kaupungin henkilöstölle.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kuusi (6) kertaa vuoden 2022 aikana, jolloin käsiteltiin mm. seuraavia asioita:

- Hyvinvointialueen käynnistymistä 1.1.2023 ja siirtyviä palveluja 1.1.2023

Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen siirtyvän henkilöstön osalta kaikki paikallissopimukset irtisanotaan työnantajan toimesta päättyään 31.12.2022. Asiasta lähetettiin erillinen ilmoitus pääluottamusmiehille.

Hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön tietojen siirto suoritetaan neljässä kunta/organisaatioryppäässä kesän ja syksyn aikana. Oriveden kaupungin tuli toimittaa konversiotaulukko Monetralle 10.6.2022 mennessä, poimintapäivän 31.5.2022 mukaisilla tiedoilla. Poimintapäivämäärän jälkeen tulevat palvelujaksosuunnitelmat toimitettiin erillisen ohjeen ja neuvonnan mukaisesti Monetralle. Palkkojen tarkastusajoja tehtiin yhteistyössä luovuttavien organisaatioiden ja Monetran kanssa viikoilla 51 (18.–22.12.) sekä 52 (27.–29.12.).

Luovuttavien organisaatioiden kanssa oli tehtävä siirtosopimus. Sopimusluonnosta käsiteltiin hyvinvointialueen yhteistoiminta-alueella ja sen jälkeen kuntajohtajakokouksessa.

Aluevaltuusto päätti kokouksessaan 16.8.2022, että tukipalveluiden tuottaminen keskitetään seuraaville yhtiöille: Istekki Oy, Monetra Pirkanmaa Oy, Pirkanmaan Voimia Oy, Tuomi Logistiikka Oy, Monetra Oulu Oy, Sakupe Oy ja Servi Oy.

Henkilöstön siirtyminen tapahtui voimaanpanolain mukaisesti liikkeenluovutuksena luovuttavilta organisaatioilta hyvinvointialueelle 1.1.2023. Tehtävien osalta, jotka keskitettiin yhtiöihin, siirtyminen tapahtui edelleen välittömänä jatkoliikkeenluovutuksena hyvinvointialueelta yhtiöille. Menettely turvasi henkilöstön siirtymisen liikkeenluovutusta koskevien säädösten mukaisena.

Yhteistoiminnassa tapahtuva tukipalveluiden järjestämistavan mukainen toimeenpano ja henkilöstösiirtojen suunnittelu käynnistettiin hyvinvointialueen yhteistoiminta-alueella kesäkuussa 2022.

Oriveden kaupungin siivous- ja ateriapalvelujen soten tukipalveluita tuottava henkilöstö siirtyi aluevaltuuston päätöksen mukaisesti Pirkanmaan Voimia Oy:lle 1.1.2023 alkaen. Voimia järjesti siirtyvälle henkilöstölle, heidän esihenkilöilleen sekä henkilöstöjohtajille ensimmäisen infotilaisuuden 24.8.2022. Tilaisuus tallennettiin ja se oli mahdollista katsoa myös myöhemmin. Loppuvuoden aikana vastaavanlaisia tilaisuuksia järjestettiin keskimäärin kerran kuukaudessa.

Myös hyvinvointialue järjesti siirtyvälle henkilöstölle suunnattuja infotilaisuuksia, jotka tallennettiin, noin kerran kuukaudessa.

Hyvinvointialueen verkkosivuille on koottu selkeä tietopaketti henkilöstölle. Verkkosivuilta löytyvät mm. linkit henkilöstöinformaatioihin, nauhoitteet vanhoista tilaisuuksista ja ajankohtaista tietoa henkilöstöasioista.

Pirkanmaan hyvinvointialue pyysi vuoden 2023 alusta virka-apua mm. tietohallinnon palveluihin ja asumispalvelujen vuokralaskutuksiin. Oriveden kaupunginhallitus hyväksyi näitä koskevat sopimukset kokouksessaan 12.12.2022. Oriveden kaupungin tuottama virka-apu laskutetaan Pirkanmaan hyvinvointialueelta ja tätä varten kustannukset kirjataan omalle kustannuspaikalle ja ko. työntekijöiden tulee pitää kirjanpitoa hyvinvointialueelle tehdystä työstä.

- Kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksien neuvottelutilannetta

- Työsuojelun toimintaohjelmaa vuosille 2022–2023

Yhteistyötoimikunta totesi lausuntonaan, että vuosien 2022–2023 painopistealueisiin tulee lisätä myös henkilöstön työhyvinvointi. Kolmas painopistealue muokataan seuraavasti "Kiinnitetään huomiota esihenkilöiden sekä henkilöstön työhyvinvointiin ja jaksamiseen."

- Toimintaohjeita sisäilmaongelmien ehkäisyyn ja hallintaan
- Työsuojeluvaltuutetuille tulleita häirintäilmoituksia
- Uhkaavien tilanteiden tilastoa vuodelta 2021. Tapauksia oli yhteensä 53 (2020: 46).
- Työsuojeluvaltuutettujen vaalia (1.12.2021)

Työsuojeluvaltuutetuiksi ja varavaltuutetuiksi valittiin seuraavat henkilöt:

Vastuualue: Varhaiskasvatus, perusopetus ja lukio

työsuojeluvaltuutettu Osmo Parviainen

I varavaltuutettu Helena Haapanen

II varavaltuutettu Harri Raitala

Henkilöstömäärä: 219

Vastuualue: Hallinto- ja talouspalvelut, elinvoima-, maaseutu-, ja elämälaatu- ja kunnallistekniiikka, vesihuoltolaitos, tilapalvelut

työsuojeluvaltuutettu Esko Mäntysaari

I varavaltuutettu Tapio Ryyppö

II varavaltuutettu Mari Lind

Henkilöstömäärä: 169

- Työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttöä vuosina 2022–2025, paikallista sopimusta
- Työsuojelun ajankohtaisia asioita, työpaikkakäyntejä, koronapandemian vaikutuksia henkilöstöön
- Koulujen ja varhaiskasvatuksen tilastoa uhkaavista tilanteista ajalla 1.1.–31.8. Tapauksia oli ollut alkuvuoden aikana yhteensä 33.
- Rovastinkankaan koulun tila-asioita 1.8.2022 alkaen
- ePassin käyttöönottoa
Oriveden kaupunki otti käyttöön ePassin kulttuuri- ja liikuntaedut 8.3.2022. EPassiin on ladattu 70 euroa kaikille vakituisessa virka- ja työsuhteessa oleville henkilöille. Yli 4 kuukauden määräaikaissa palvelussuhteessa olevien etuuden suuruus määräytyy virka-/työsuhteen pituuden mukaan (esim. 6 kk työsuhde à ePassiin ladattu 35 €).
- Hallintosäännön muutoksia
- Henkilöstö- ja koulutus suunnitelmaa vuosille 2022–2023
Yhteistyötoimikunta antoi lausuntonsa henkilöstö- ja koulutus suunnitelmasta vuosille 2022–2023. Yhteistyötoimikunta pitää hyvänä, että henkilöstö- ja koulutus suunnitelma on laadittu. Toimikunta toteaa lausuntonaan, että koulutus määrärahojen riittävyys ja tasapuolinen jakautuminen vuoden aikana tulee varmistaa. Lisäksi toimikunta esittää, että päiväraha maksettaisiin koulutuspäiviltä ja näin motivoitaisiin henkilöstöä osallistumaan koulutuksiin. Kokouksessa sovittiin, että hyvinvointijohtaja selvittää, millainen päivärahakäytäntö on seudun muissa kunnissa.
- Maaseutuhallinnon yhteistoimintaneuvottelua / henkilöstön mahdollinen siirtyminen Lempäälän yhteistoiminta-alueelle 1.1.2023 alkaen.
Maaseutupalvelujen yhteistoiminta-alueen yhdistymisestä Lempäälän yhteistoiminta-alueen kanssa pidettiin henkilöstölle tarkoitettu muutostukitilaisuus sekä yhteistoimintalain mukainen virallinen yhteistoimintaneuvottelu 2.9.2022.
- Oriveden kaupungin tilinpäätöstä vuodelta 2021 ja osavuositilasta 1.1. - 30.6.2022
- Vuoden 2023 talousarviota ja taloussuunnitelmaa vuosille 2023–2025
- Työnantajan korvaushakemusta työterveyshuollon kustannuksista vuodelta 2021
Oriveden kaupungin henkilöstölleen tarjoaman työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2021 yhteensä 221.908 € (2020: 239.513 €). Näistä korvausluokka I kustannuksia oli 50,8 % (112.792 €) ja korvausluokka II kustannuksia 49,2 % (109.116 €). Oriveden kaupungin työntekijöiden/viranhaltijoiden lukumäärä oli 412 (tilikauden ensimmäisen ja viimeisen päivän keskiarvo).
- Työhyvinvointisuunnitelman laadintaa vuonna 2023. Henkilöstön osallistuminen suunnitelman laadintaan (mm. avoin palautekysely).

- Tyhy-toimintaa vuonna 2023
- Johtamisjärjestelmän kehittämisen selvitystä

7.6 työkykyä ylläpitävä toiminta

Vuonna 2019 hyväksyttiin Oriveden kaupungin ensimmäinen työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma vuosille 2019–2021. Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma löytyy Lipastosta (henkilöstöasiat → työhyvinvointi).

Suunnitelma oli tarkoitus päivittää vuoden 2021–2022 aikana, mutta koronapandemian aiheuttama työtilanne vaikutti siihen, että henkilöstöpalvelujen kehittämistyöhön ei ole ollut resursseja pandemiavuosien aikana.

Uuden työhyvinvointisuunnitelma valmistelu alkoi loppuvuonna 2022 ja asiakirja valmistuu kesän 2023 aikana.

Henkilöstölle tehdään työhyvinvointiin liittyvä kysely vuosittain (helmi-huhtikuu) ja kyselyn tulokset raportoidaan osana henkilöstötilinpäätöstä, joka käsitellään kesäkuun valtuustossa.

Kaupungin henkilöstölleen tarjoama tyky-toiminta vuonna 2022:

ePassi käyttöön kulttuuri- ja liikuntapalveluihin

Oriveden kaupunki otti käyttöön ePassin kulttuuri- ja liikuntaedut 8.3.2022 alkaen. Vuonna 2022 edun arvo on 70 €/työntekijä/vuosi. Tyhy-etuun ovat oikeutettuja kaikki vakituisessa ja yli 4 kuukauden määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevat henkilöt. Yli 4 kuukauden määräaikaisessa palvelusuhteessa olevien etuuden suuruus määräytyy virka-/työsuhteen pituuden mukaan (esim. 6 kk työsuhde à ePassiin ladattu 35 €).

ePassin käyttöönoton myötä kaikki aiemmat tyhy-edut poistuivat käytöstä 1.1.2022 alkaen. Kulttuuri- ja liikuntapalveluihin ePassia käytti 240 eri työntekijää, käyttökertoja yhteensä 457 kappaletta.

Tyhy-toimintaan käytettiin vuonna 2022 yhteensä 20 164,88 €. Vastaava summa vuonna 2021 oli 14 027,86 €.

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 tarkoitetut silmälasit eivät ratkaise näyttöpäätetyöskentelyyn liittyviä ongelmia, käynnistetään erityistyölasien hankintaprosessi. Näyttepäätelasien hankinnasta on erillinen hankintaohje.

Kaupungin korvausosuus näyttöpäätelasien hankinnassa:

- kaupunki maksaa puolet silmälääkärin/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
- työilmapiirin 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
- erikoislääkärin konsultaatiot työterveyslääkärin 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.

Oriveden kaupunki tarjosi henkilöstölleen halutessaan influenssarokotteen

Kaupungin henkilöstö sai varata rokotusajan työterveyshuollosta. Influenssarokotteen kaupungin henkilöstöstä halusi 126 henkilöä (edellisvuonna 68 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 keskenään. 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, ottamaan 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 työpaikalla. Malli koskee koko henkilöstöä.

Oriveden kaupunki on yhteistyössä työterveyshuollon kanssa päivittänyt varhaisen tuen mallin, jonka henkilöstöjaosto hyväksyi 28.10.2019. Uuden 1.11.2019 voimaan tulleen ohjeistuksen mukaan esimies voi tarvittaessa myöntää enimmillään 5 päivän sairauspoissaolon ilman lääkärintodistusta. Sairauspoissaolosta on ilmoitettava henkilökohtaisesti (ei tekstiviesti/sähköposti) esimiehelle. Sairauden mahdollisesti jatkuessa on työntekijän oltava yhteydessä esimieheen 1–2 päivän välein esimiehen antaman ohjeistuksen mukaisesti. Esimies voi perustellusta 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 tapaturman vuoksi osittain estynyt tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti työtään kevennettynä tai mukautettuna.

Korvaava työ on työntekijälle/viranhaltijalle vapaaehtoista. Esimies ja työntekijä/viranhaltija arvioivat yhdessä mahdollisuutta korvaavaan työhön sairausloman sijaan. Keskustelu käydään 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 pääsääntöisesti 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 myöntämiselle. Korvaava työ voi olla myös työntekijän/viranhaltijan osaamista vastaavaa muuta työtä tai avustavia työtehtäviä omassa työyksikössä. Korvaava työ voi olla myös henkilön tehtäviin 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 huumausaineiden vaikutus aiheuttaa merkittävän tapaturmariskin työntekijälle itselle sekä muille työpaikalla työskenteleville. Päihteiden väärinkäyttöön tulee kiinnittää 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 25.11. Klo 18.30–24 Oriveden Suojalla. Ohjelmassa oli herkullista ruokaa ja juomaa, yhdessä oloa, musiikkia ja tanssia. Pikkujouluun ilmoittautui lähes 200 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 myönnettyt kunnia- ja ansiomerkit. Wanhalla Opistolla 23.2.2023 pidettyyn juhlaan osallistui vuonna 2022 eläkkeelle jääneitä sekä kunnia- ja ansiomerkkien saajia.

Vuoden 2022 aikana kaupungin henkilöstöstä jäi eläkkeelle 11 henkilöä. Suomen Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin sai 6 henkilöä yli 30 vuoden kunnallisen palveluajan perusteella.

Tasavallan presidentti myönsi Suomen Valkoisen Ruusun Ritarikunnan I luokan mitalin kultaristein Erja Virtaselle ja Kimmo Vihusaarelle sekä Suomen Valkoisen Ruusun Ritarikunnan I luokan mitalin Mari Halttuselle ja Mari Lindille.



Kuva 7.8a Tasavallan presidentin myöntämien kunniamerkkien saajat yhteiskuvassa. Vasemmalta alkaen: Erja Virtanen, Kimmo Vihusaari, Mari Lind ja Mari Halttunen.



Kuva 7.8b Suomen Kuntaliiton kultaisen ansiomerkin saajat vuonna 2022. Vasemmalta alkaen: Kirsti Skogberg, Harri Raitala, Sirpa Mikkola ja Tuija Haapaniemi-Seppälä. Kuvasta puuttuu Raija Forsell ja Kirsi-Marja Muotiala.



Kuva 7.8c Vuonna 2022 eläkkeelle jääneet yhteiskuvassa.

8 Henkilöstön työhyvinvointikysely 2022

8.1 Työhyvinvointikyselyn tulokset

Kuntien eläkevakuutusyhtiö Keva on ottanut käyttöön syksyllä 2019 sähköisen työhyvinvointikyselyn. Kevan työhyvinvointikysely on toteutettu verkkopalveluna, jolla voidaan toteuttaa laadukas ja luotettava työhyvinvointikysely itsenäisesti ja joustavasti kunnan oman vuosikellon mukaisesti. Sähköinen kysely sisältää 24 kpl Kevan laatimia monivalintakysymyksiä, 2 kyllä/ei -kysymystä sekä vastaajan taustatiedot, joita ei raportoida työnantajalle. Kyselyyn vastaaminen kestää n. 10–15 minuuttia. Kevan järjestelmä lähettää henkilökohtaisen kyselylinkin työntekijöiden sähköpostiin ja tarvittaessa myös muistutuspostin niille henkilöille, joiden vastaukset puuttuvat.

Oriveden kaupunki toteutti Kevan kyselyn nyt kolmatta kertaa. Kysely suoritettiin maaliskuussa 2023. Kyselylinkki lähetettiin kaikille vakituisille ja määräaikaisille työntekijöille/viranhaltijoille, joilla oli voimassa oleva sähköpostiosoite (335 henkilöä). Muistutussähköposti lähetettiin kolme kertaa niille henkilöille, jotka eivät olleet kyselyyn vastanneet. Kaupungin esimiehiä ohjeistettiin kannustamaan työntekijöitä vastaamaan kyselyyn.

Kyselyyn vastasi 186 henkilöä, ja kyselyn vastausprosentti on 55,6 %. Hallinto- ja talouspalvelukeskuksessa (sis. elinvoimayksikön) vastausprosentti on 68,6 %, kasvatus- ja opetuspalvelukeskuksessa 53,3 % ja tekniikka- ja ympäristöpalvelukeskuksessa 55,7 %. Vastausprosentti on huonompi kuin edellisessä kyselyssä (61,6 %).

Koko kaupungin tasolla parhaimman arvosanan saivat väitteet ”olen selvillä työyksikköni tavoitteista” (4,2), ”voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti” (4,2) ja ”minun ja esimiehen välillä vallitsee luotamuksellinen ilmapiiri” (4,1). Alhaisimmat arvostukset annettiin väitteille ”olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan” (3,1). Näiltä osin tulokset olivat pysyneet ennallaan edelliseen vuoteen verrattuna. Kaupungin henkilöstöstä 79 % suosittelisi nykyistä työpaikkaansa tuttavilleen. Tulos parantui kaikkien palvelukeskusten osalta ja koko kaupungin osalta prosenttisuus nousi 7 %-yksikköä edellisestä kyselystä.

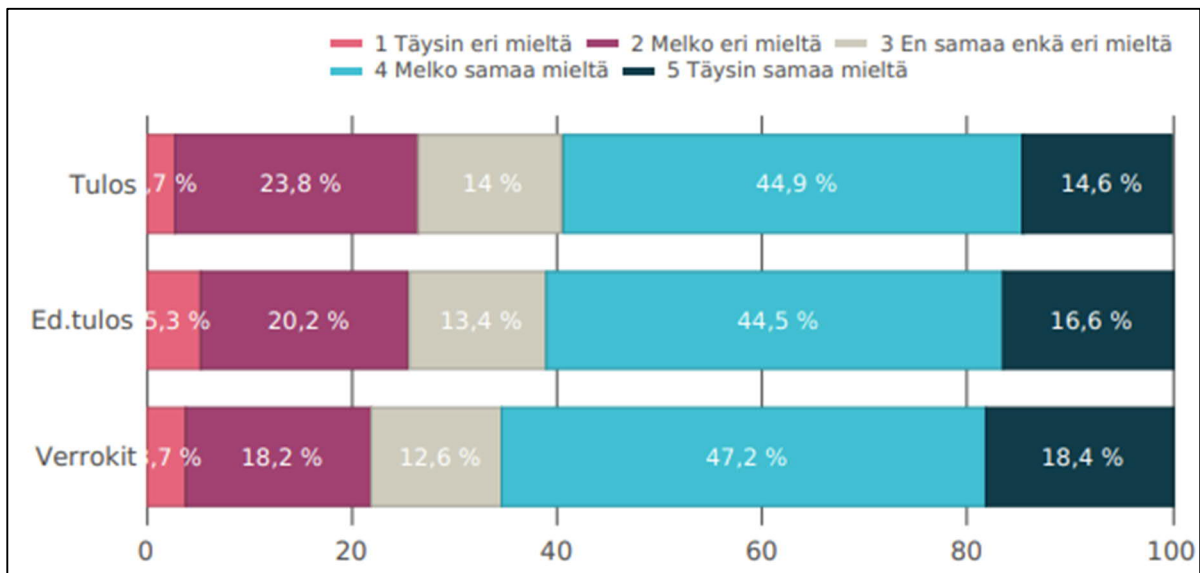
Koko kaupungin tuloksien tarkastelu osoittaa, että tulokset ovat pysyneet lähes ennallaan aiempaan kyselyyn verrattuna. Kysely sisälsi 24 väittämää, joista 14 kohdalla keskiarvo on pysynyt ennallaan, 6 kysymyksen osalta keskiarvo on noussut ja 4 väittämän osalta keskiarvo on laskenut 0,1 %-yksikköä.

Kyselyn tulokset raportoidaan henkilöstötilinpäätöksessä palvelukeskuksistaan. Kysely kuitenkin toteutettiin niin, että elinvoimapalvelujen, varhaiskasvatuksen, alakoulujen, yläkoulun, lukion, tilapalvelun ja muun tekniikka ja ympäristöpalvelujen osalta tuloksista saadaan erilliset raportit.

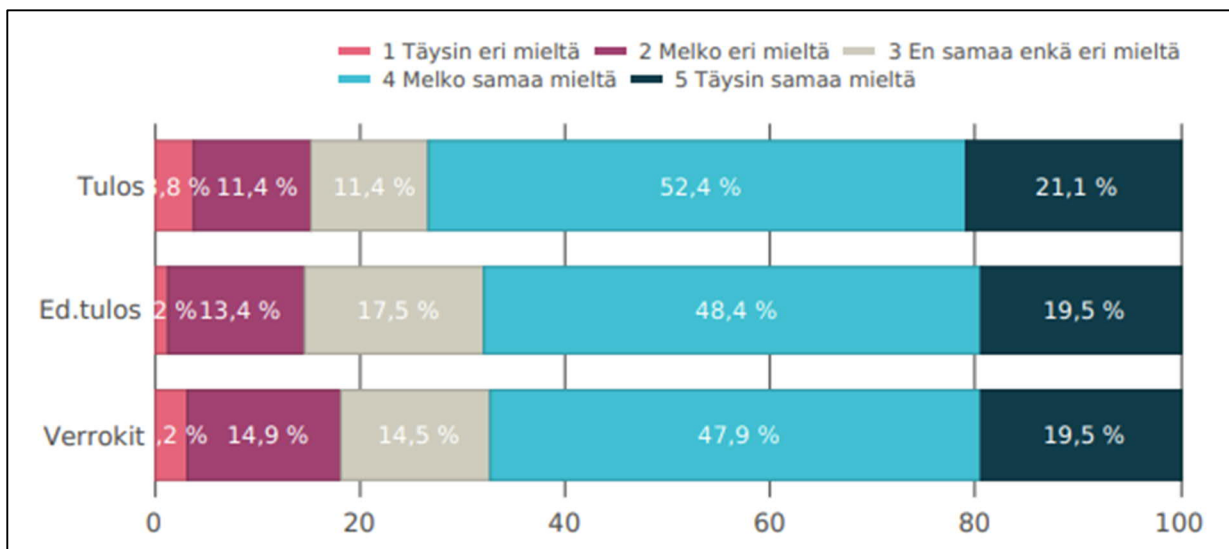
Kyselyn tulokset käydään läpi elokuussa yhteistyötoimikunnassa, kaupungin esihenkilöfoorumissa ja niistä tiedotetaan koko henkilöstöä. Esihenkilöiden tulee käydä syksyllä 2023 keskustelua oman henkilöstönsä kanssa kyselyn tuloksista sekä pohtia, kuinka oman työyksikön ja koko kaupungin työhyvinvointia tulisi kehittää.

	Koko kaupunki	Hallinto- ja talouspalvelut (sis. elinvoimayksikkö)	Kasvatus- ja opetuspalvelut	Tekniikka- ja ympäristöpalvelut
Vastaaja (asteikko 1-5) suluissa vuoden 2021 vastaukset	186/335 (249/404)	24/35 (34/49)	122/229 (157/260)	39/70 (56/93)
Työnsujuminen työyhteisössä				
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	3,4 (3,5)	3,5 (3,6)	3,4 (3,5)	3,4 (3,3)
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan riitoja	3,8 (3,7)	3,8 (3,8)	3,8 (3,7)	3,7 (3,7)
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3,8 (3,8)	4,1 (4,2)	3,8 (3,8)	3,7 (3,7)
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	4,2 (4,2)	4,2 (4,2)	4,2 (4,2)	4,1 (4,0)
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3,4 (3,4)	3,7 (3,5)	3,3 (3,3)	3,7 (3,7)
Työyksikköissäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	3,8 (3,8)	4,1 (3,9)	3,8 (3,7)	3,8 (3,9)
Jokainen työyksikköissäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	4,0 (4,0)	4,2 (3,8)	4,0 (4,0)	4,0 (4,1)
Työtehtävät ja omat voimavarat				
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	3,9 (3,9)	4,0 (4,2)	3,8 (3,9)	3,9 (3,6)
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	4,2 (4,2)	4,3 (4,4)	4,2 (4,3)	4,0 (3,9)
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	3,4 (3,4)	3,5 (3,7)	3,2 (3,2)	3,8 (3,9)
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3,8 (3,9)	4,2 (3,9)	3,7 (3,9)	3,8 (3,7)
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni	3,7 (3,8)	4,0 (4,1)	3,7 (3,6)	3,7 (3,9)
Lähiesimiestyö				
Minun ja esimiehen välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	4,1 (4,1)	4,3 (4,2)	4,0 (4,1)	4,2 (3,9)
Esimieheni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteiseen liittyvistä asioista	3,6 (3,6)	3,6 (4,0)	3,6 (3,6)	3,6 (3,6)
Saan esimieheltä palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	3,5 (3,4)	3,6 (3,9)	3,5 (3,4)	3,4 (3,1)
Koen esimieheni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	3,8 (3,9)	4,1 (4,1)	3,8 (3,9)	3,9 (3,6)
Esimieheni on innostava ja kannustava	3,8 (3,8)	4,1 (3,9)	3,8 (3,8)	3,6 (3,4)
Esimieheni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	3,8 (3,8)	4,0 (3,9)	3,8 (3,8)	3,5 (3,6)
Työnantajan toiminta				
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3,7 (3,7)	3,8 (3,7)	3,7 (3,7)	3,6 (3,6)
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	3,4 (3,2)	3,6 (3,4)	3,5 (3,2)	3,3 (3,1)
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	3,2 (3,1)	3,3 (3,4)	3,2 (3,1)	3,1 (3,1)
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyäni on heikentymässä	3,8 (3,7)	4,3 (4,0)	3,7 (3,7)	3,6 (3,5)
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi? "kyllä- vastauksia"	79 % (72 %)	79 % (76 %)	78 % (71 %)	82 % (73 %)
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna? "Kyllä- vastauksia"	56 % (64 %)	75 % (76 %)	51 % (63 %)	62 % (60 %)
Asiakkaat ja yhteistyö				
Keräämme säännöllistä palautetta asiakkailtamme	3,5 (3,5)	3,4 (3,3)	3,5 (3,7)	3,5 (3,4)
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämiseen	3,7 (3,6)	3,7 (3,3)	3,6 (3,6)	3,7 (3,6)

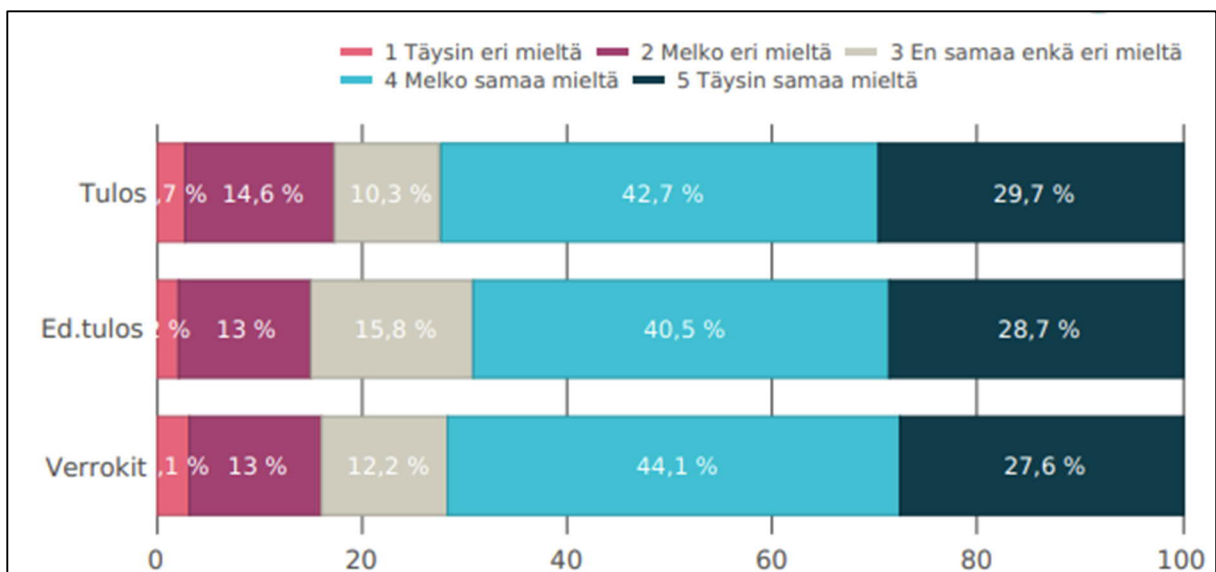
8.1.1 Henkilöstön työhyvinvointikyselyn yhteenveto 2022 (2021). Vuoden 2022 kysely toteutettu 14.3-26.4.2023.



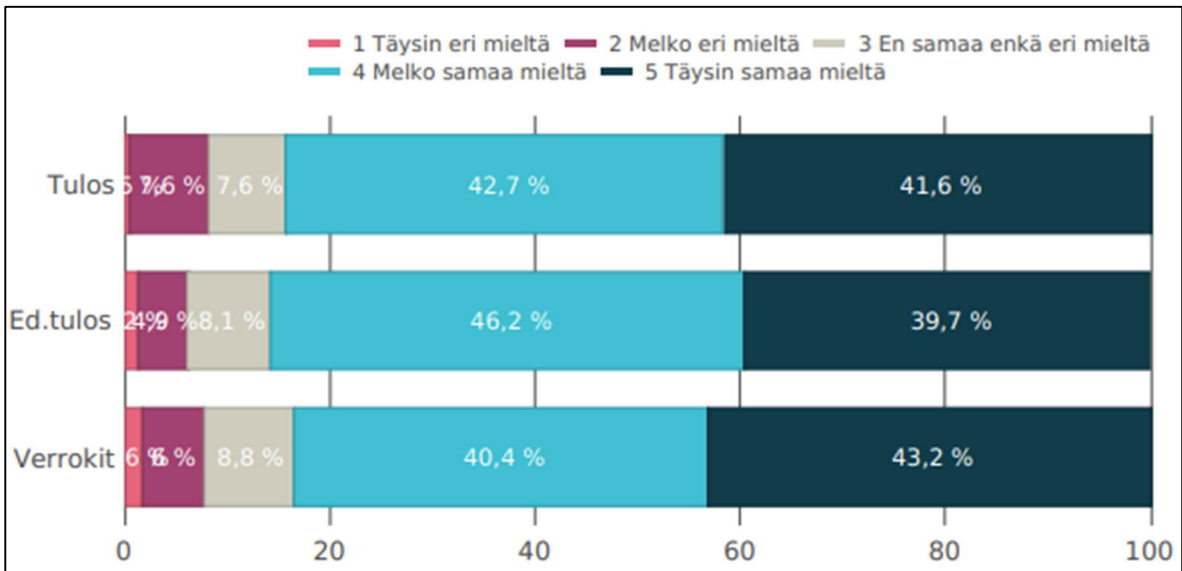
8.1.2 Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä



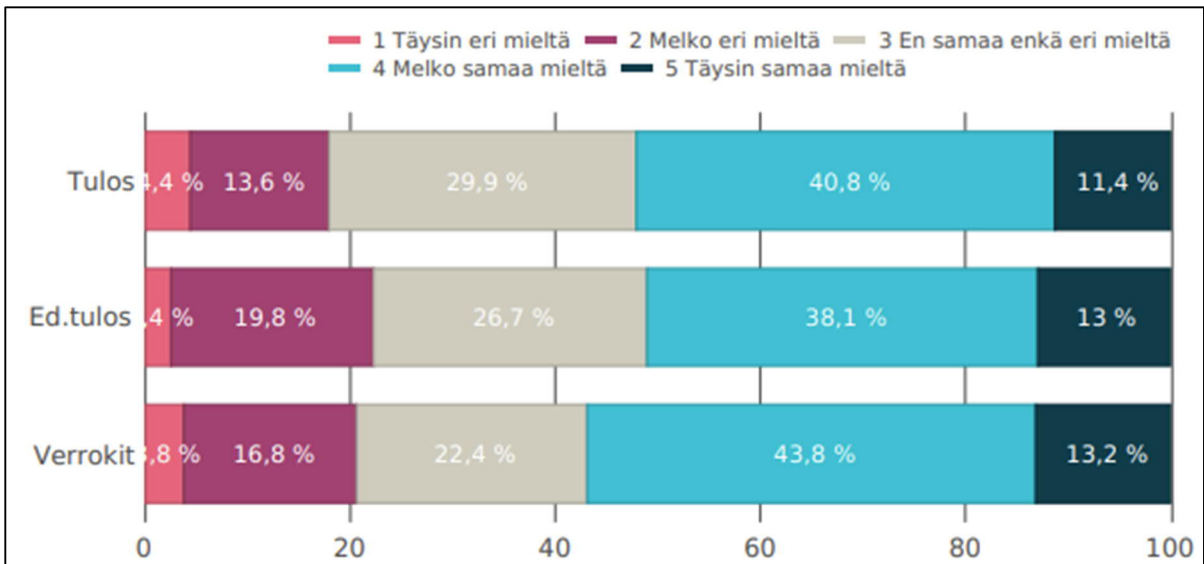
8.1.3 Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja



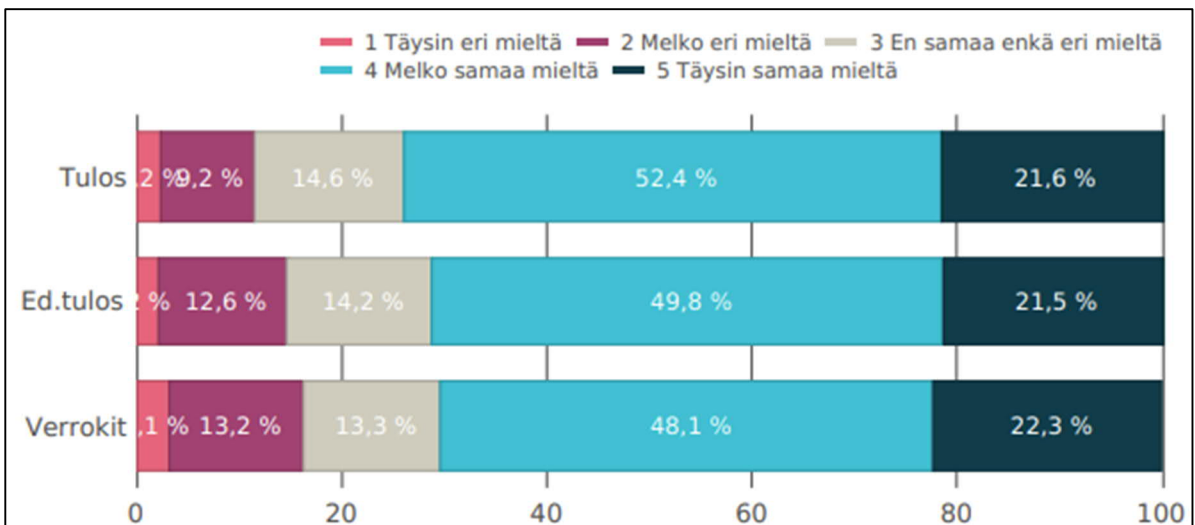
8.1.4 Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



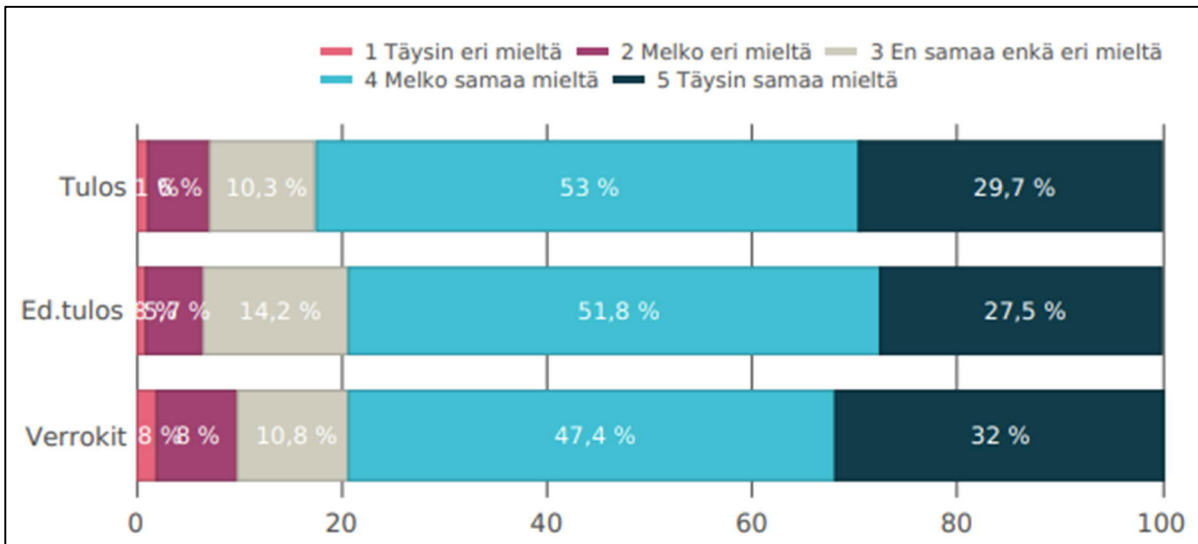
8.1.5 Olen selvillä työyksikköni tavoitteista



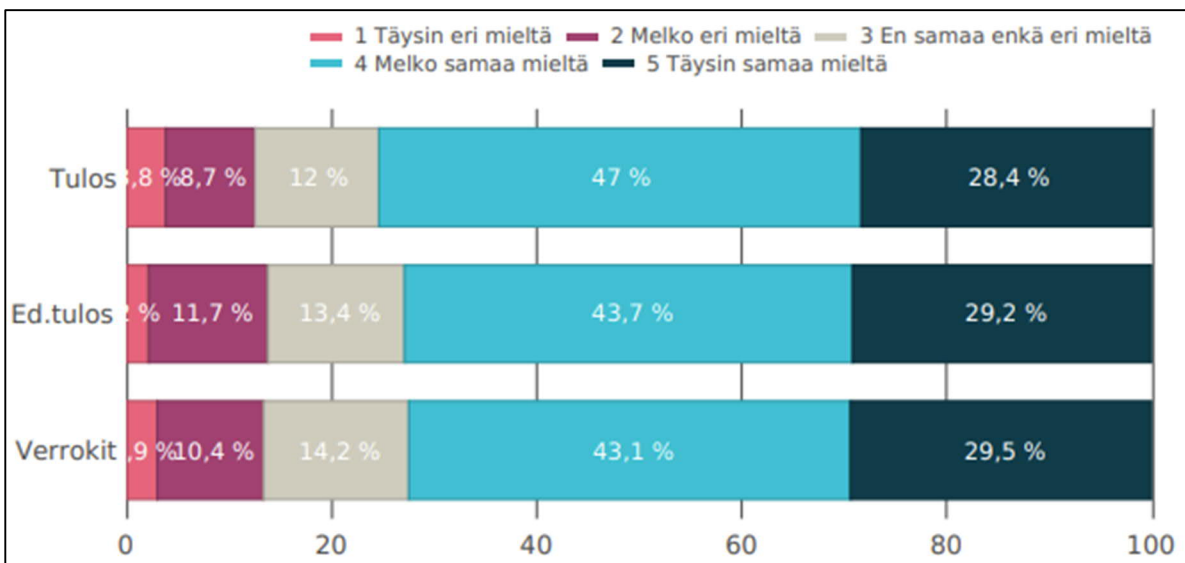
8.1.6 Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin



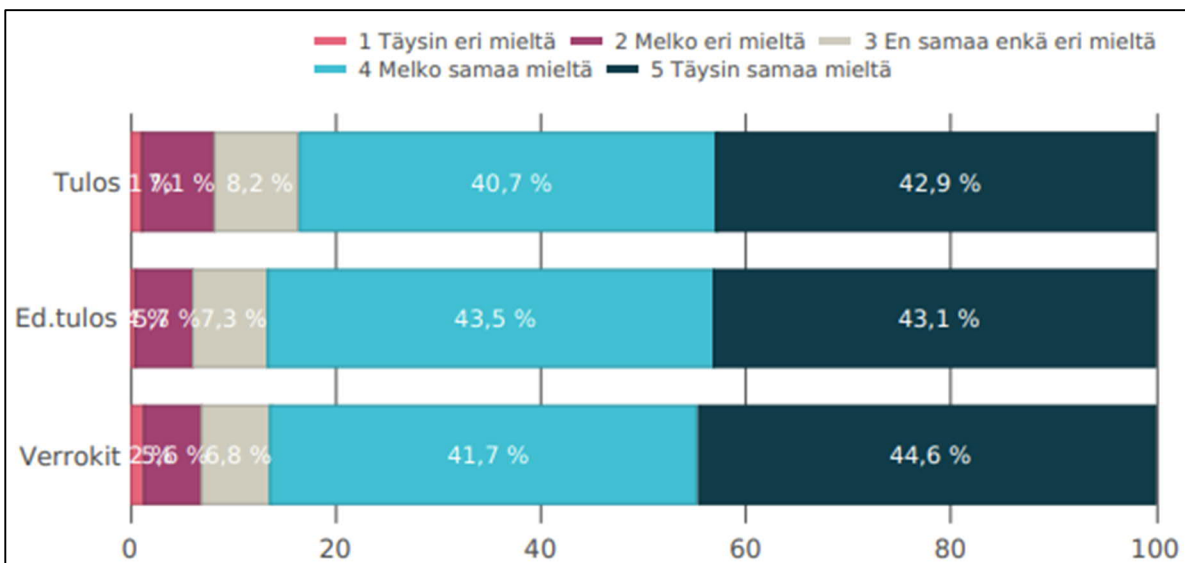
8.1.7 Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti



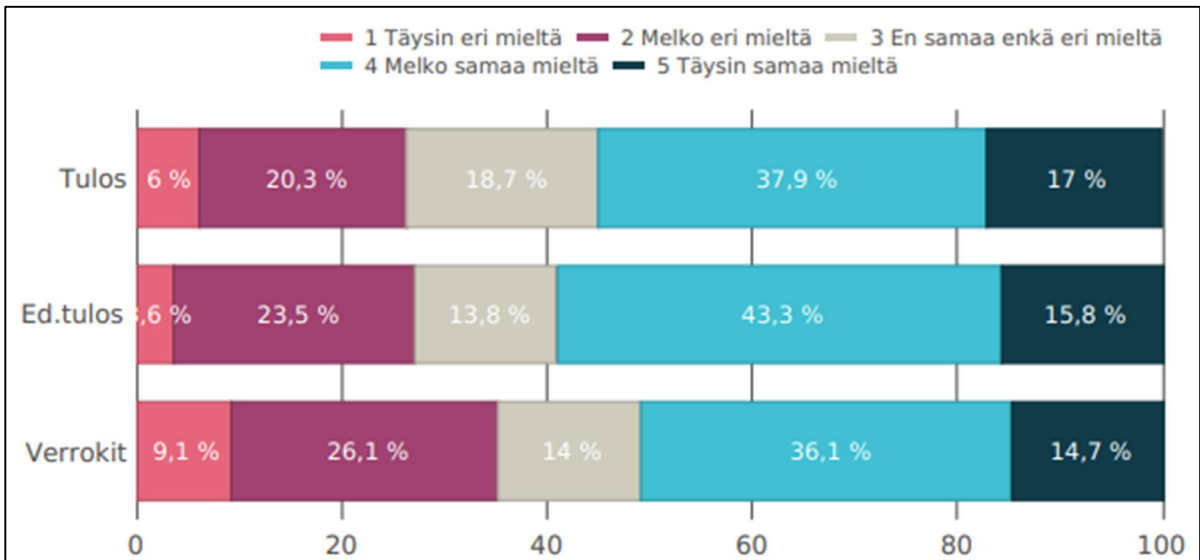
8.1.8 Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat



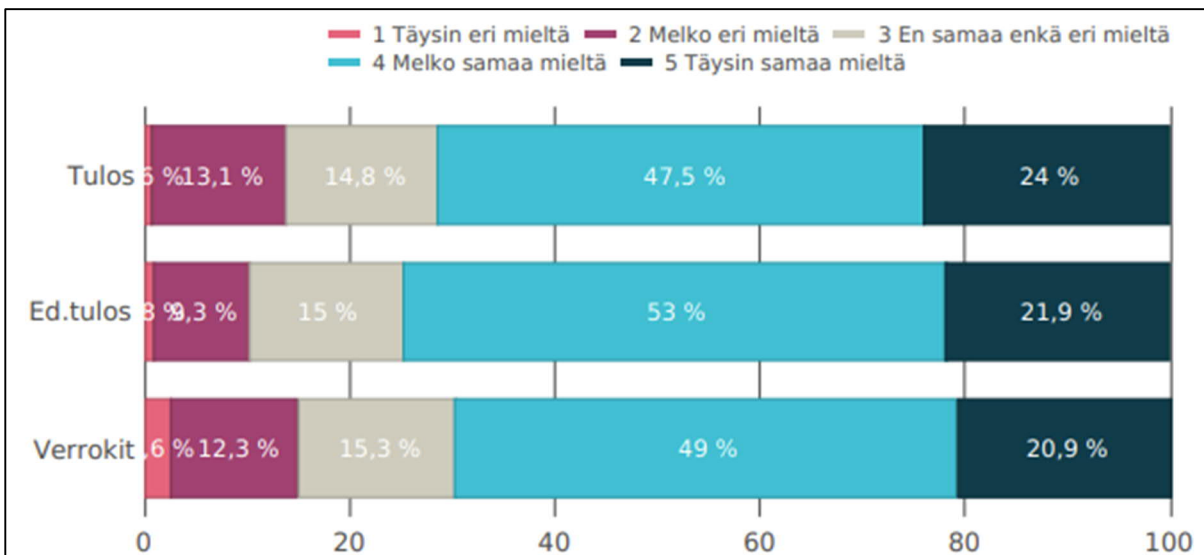
8.1.9 Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen



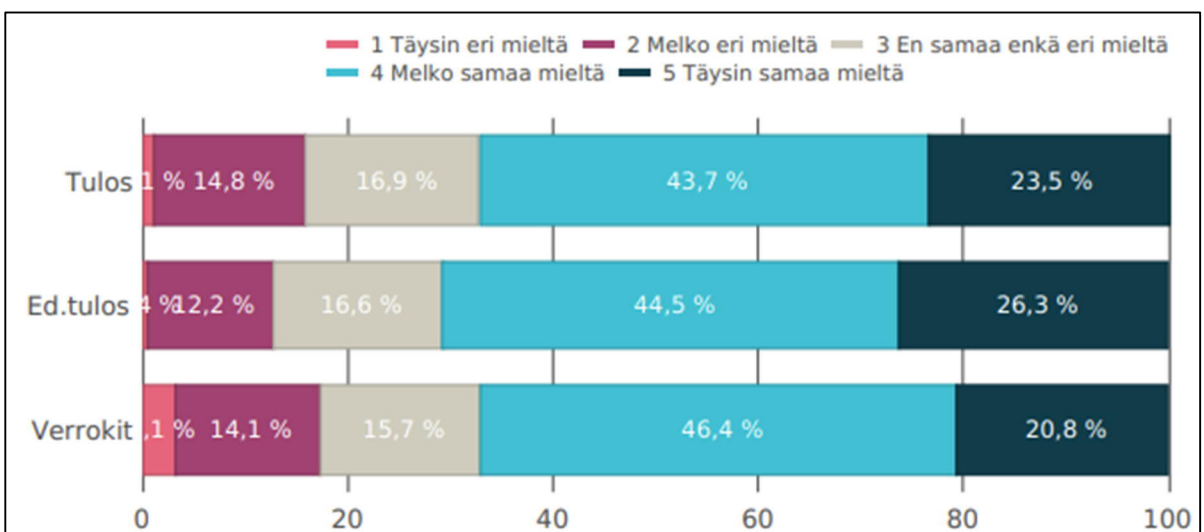
8.1.10 Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti



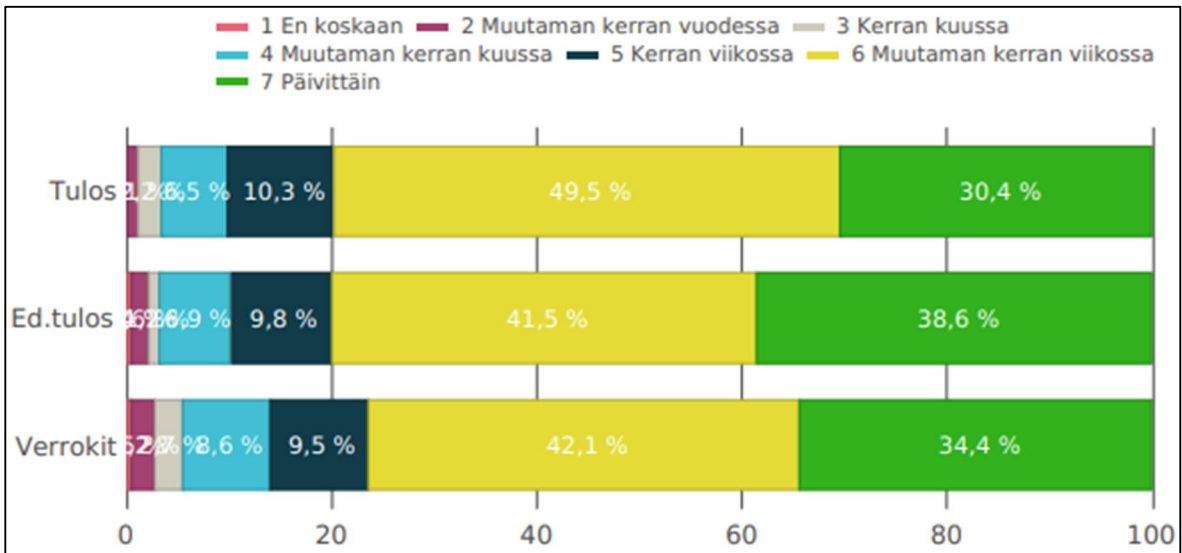
8.1.11 Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



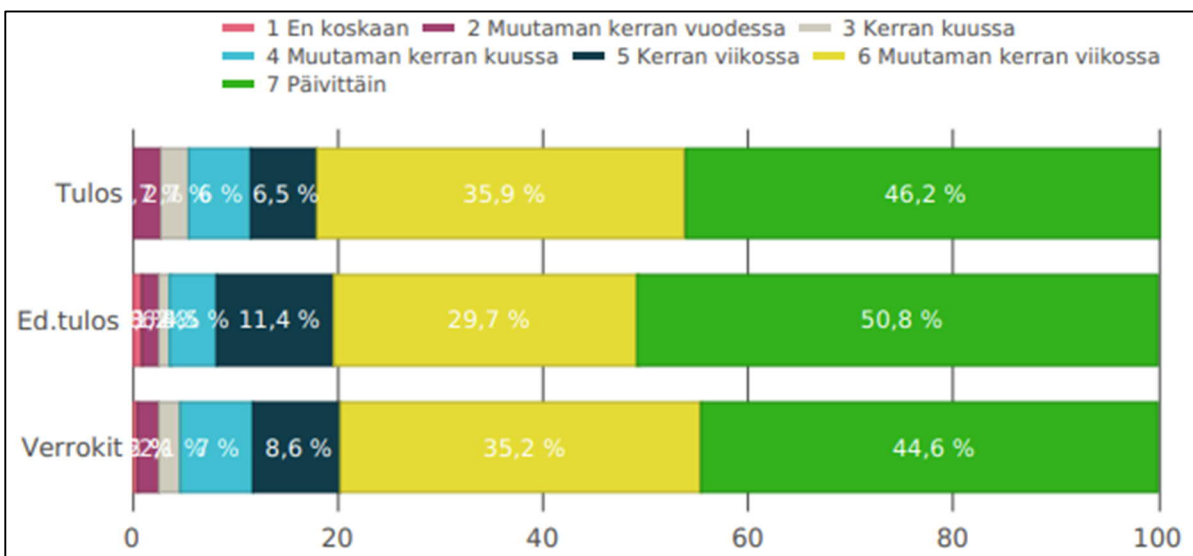
8.1.12 Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin



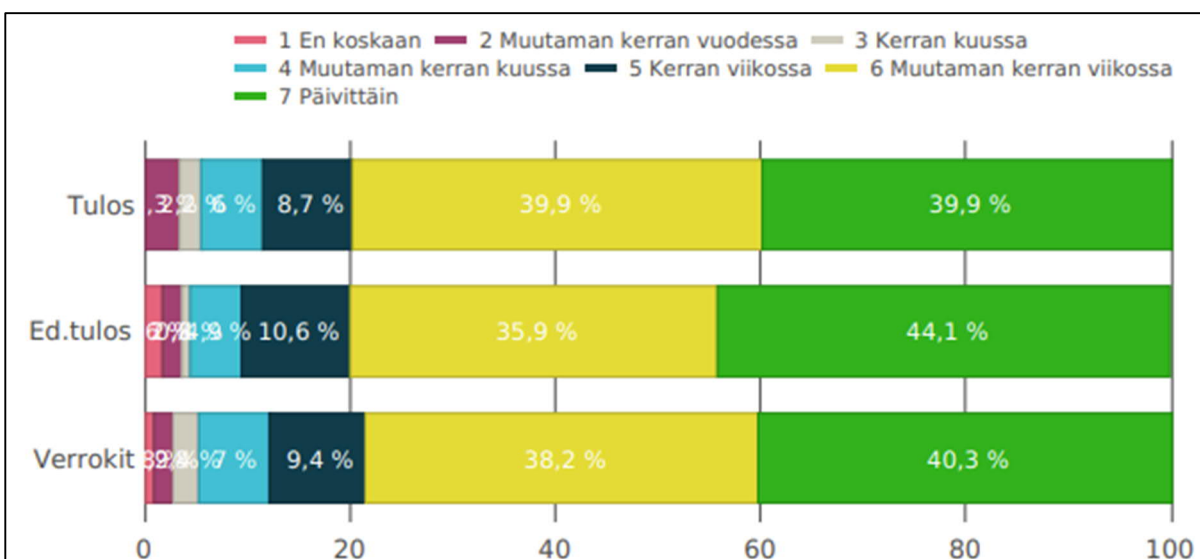
8.1.13 Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



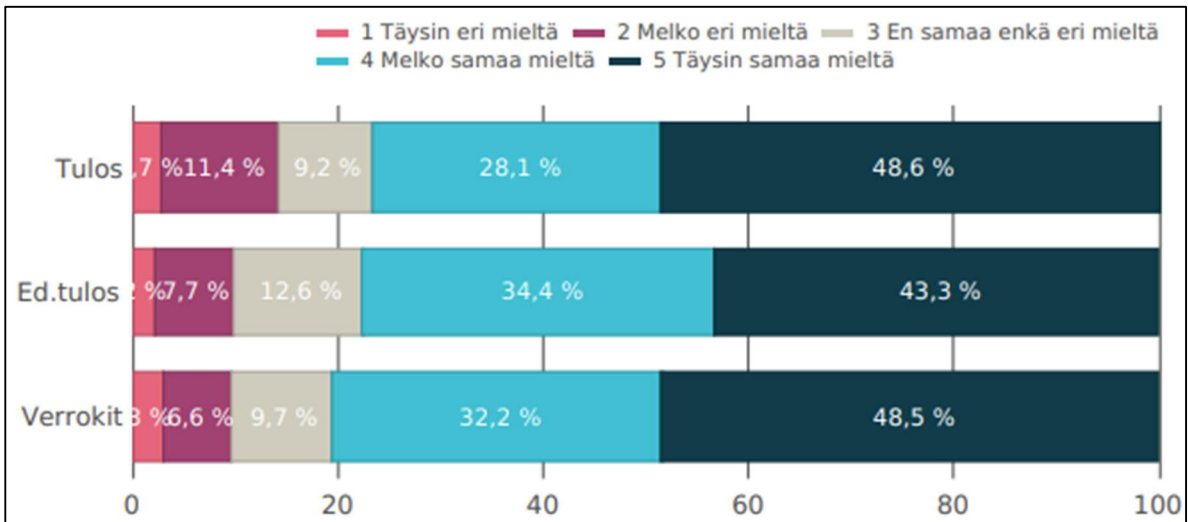
8.1.14 Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni



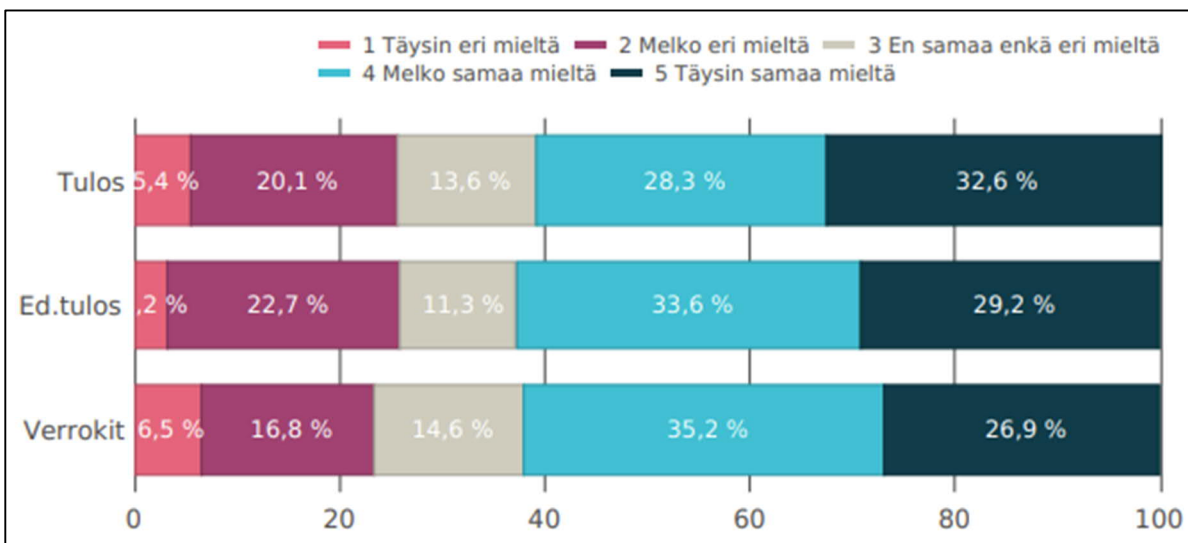
8.1.15 Olen innostunut työstäni



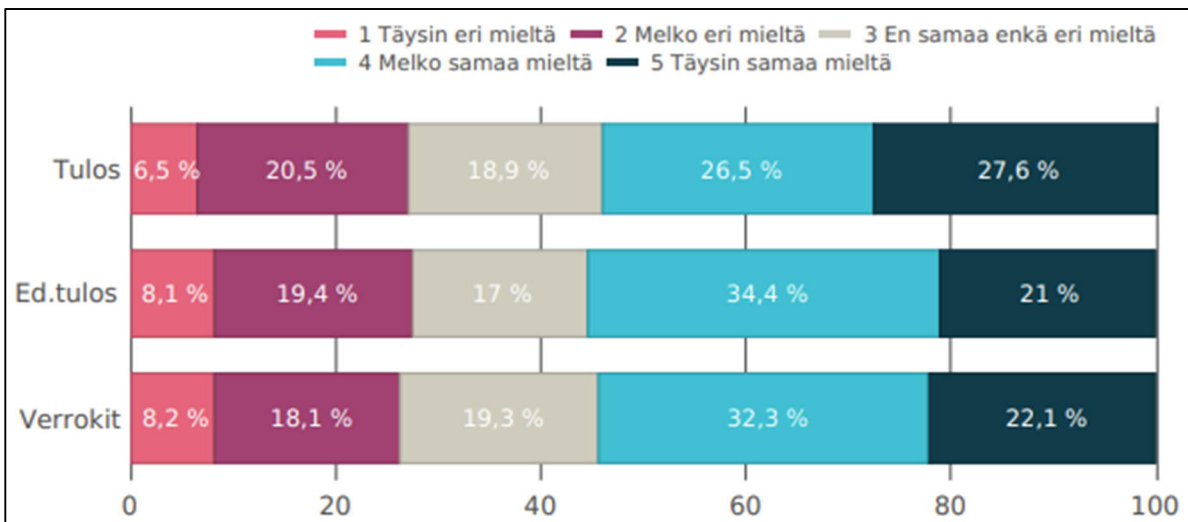
8.1.16 Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni



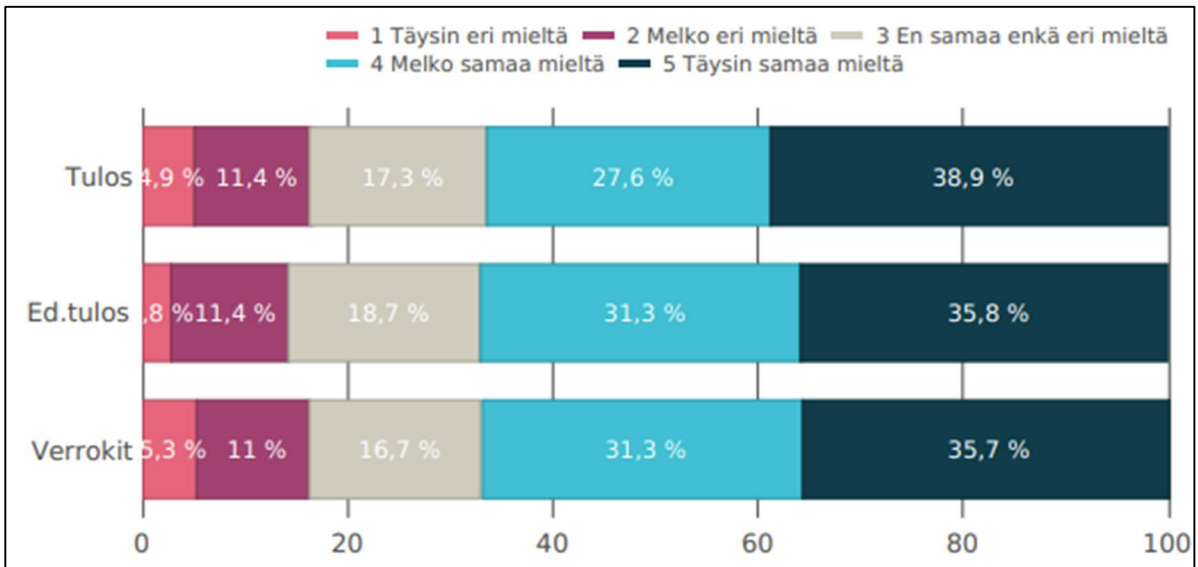
8.1.17 Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



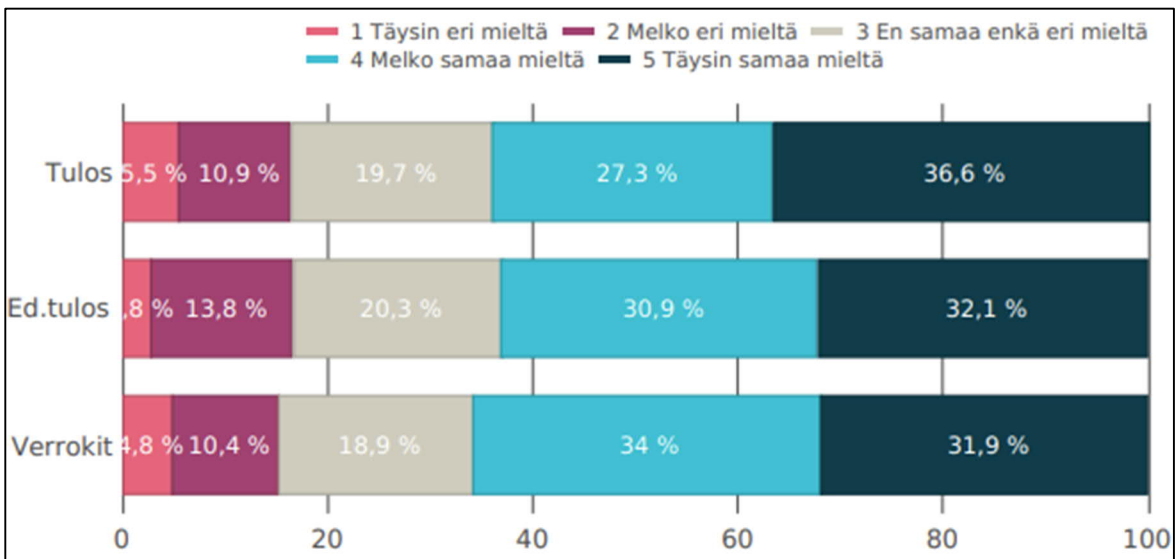
8.1.18 Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista



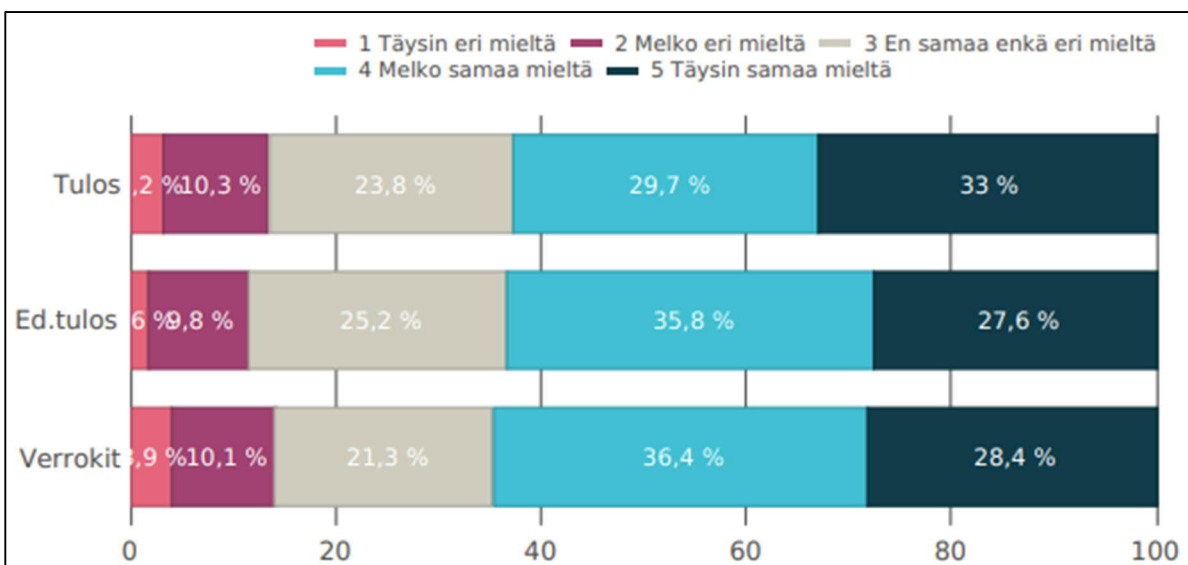
8.1.19 Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni



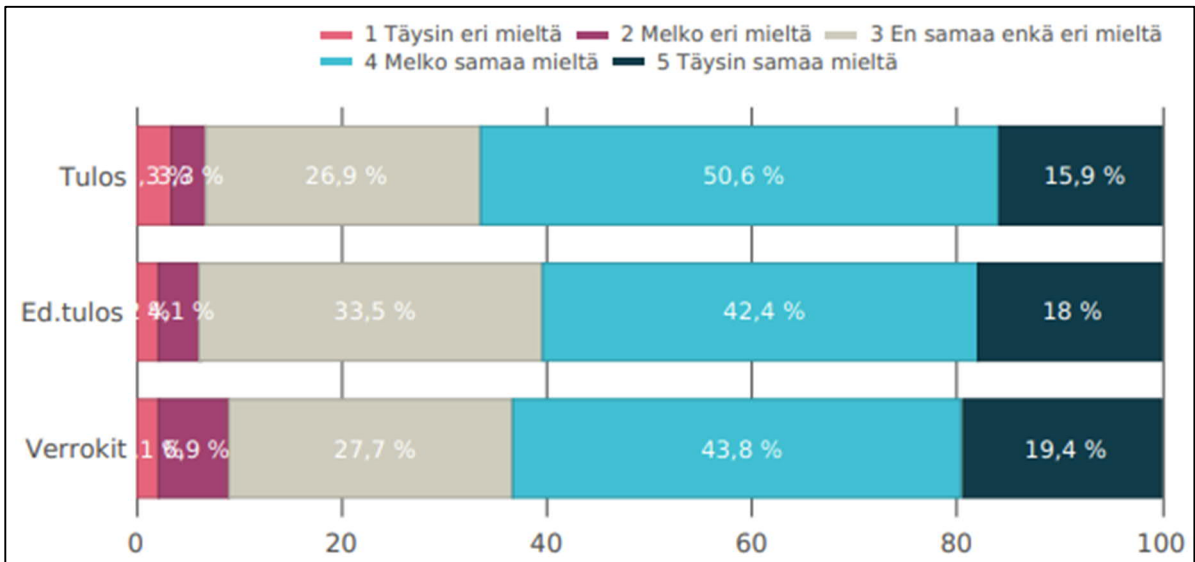
8.1.20 Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi



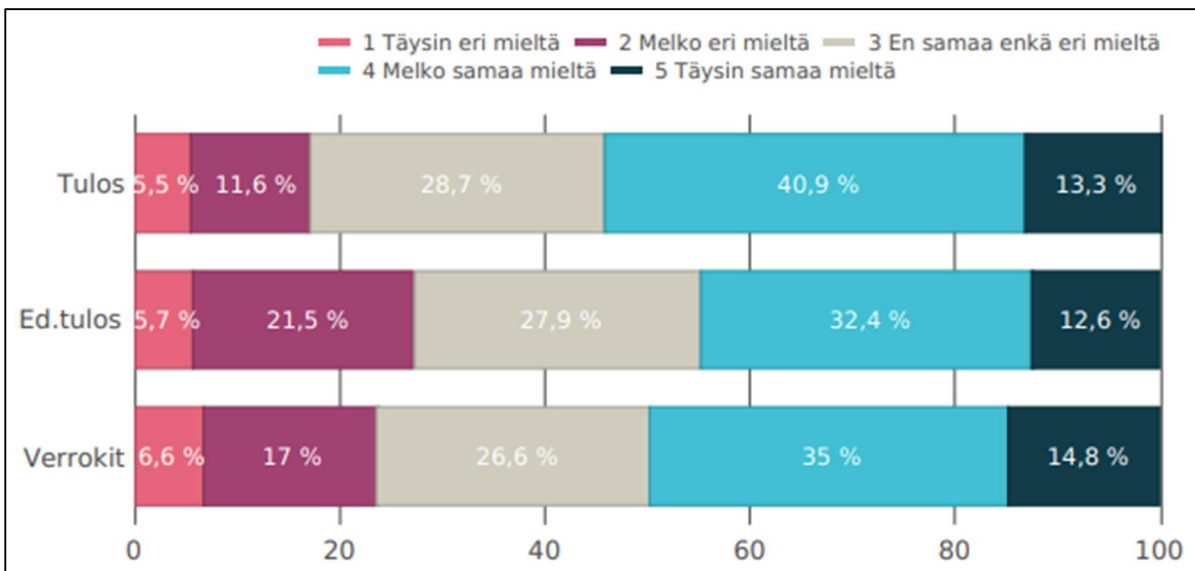
8.1.21 Esihenkilöni on innostava ja kannustava



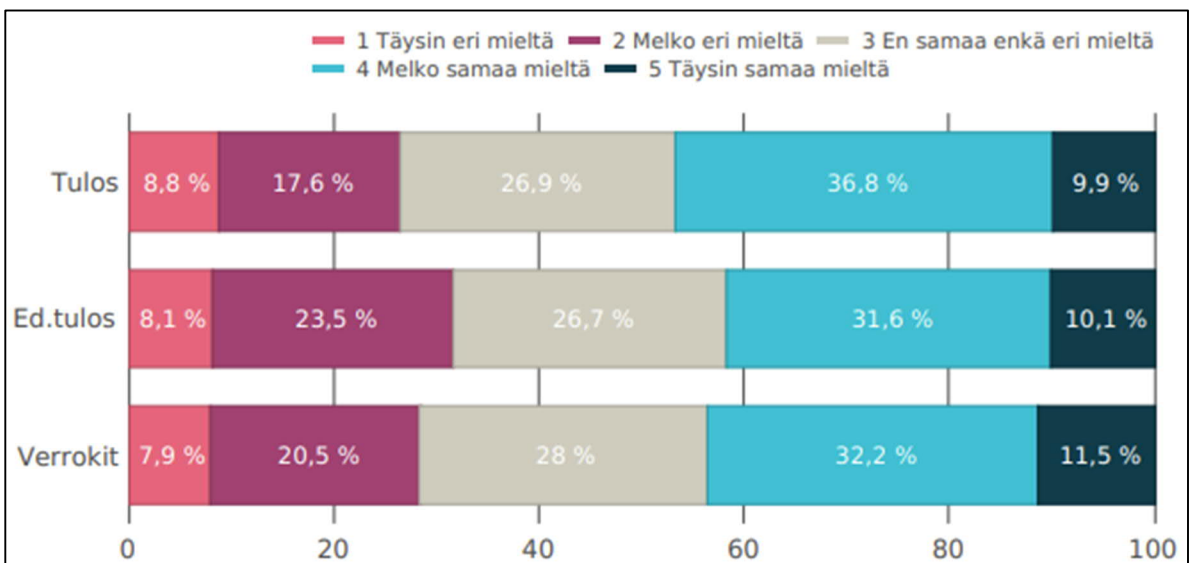
8.1.22 Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen



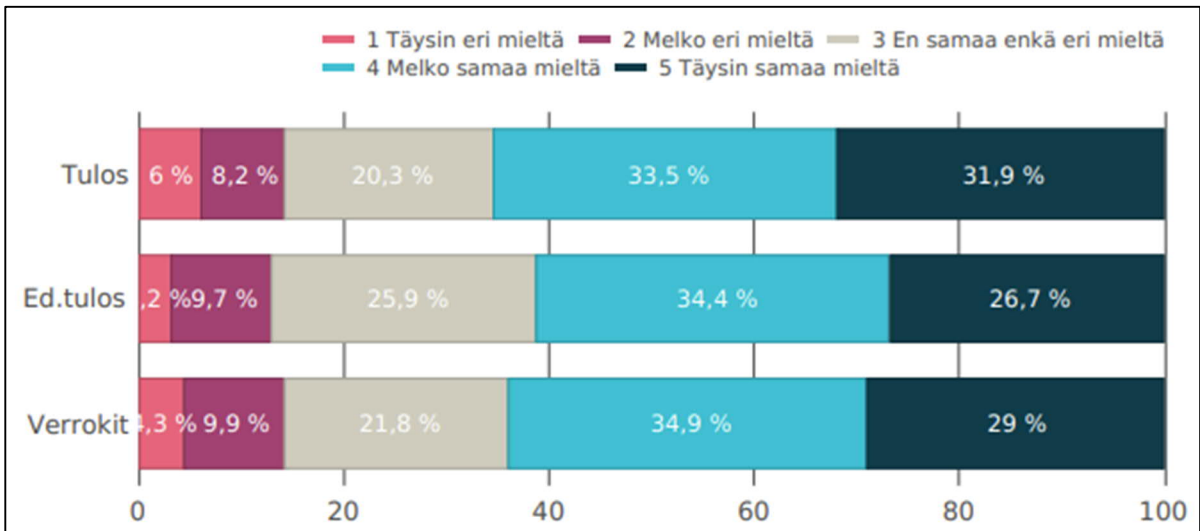
8.1.23 Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme



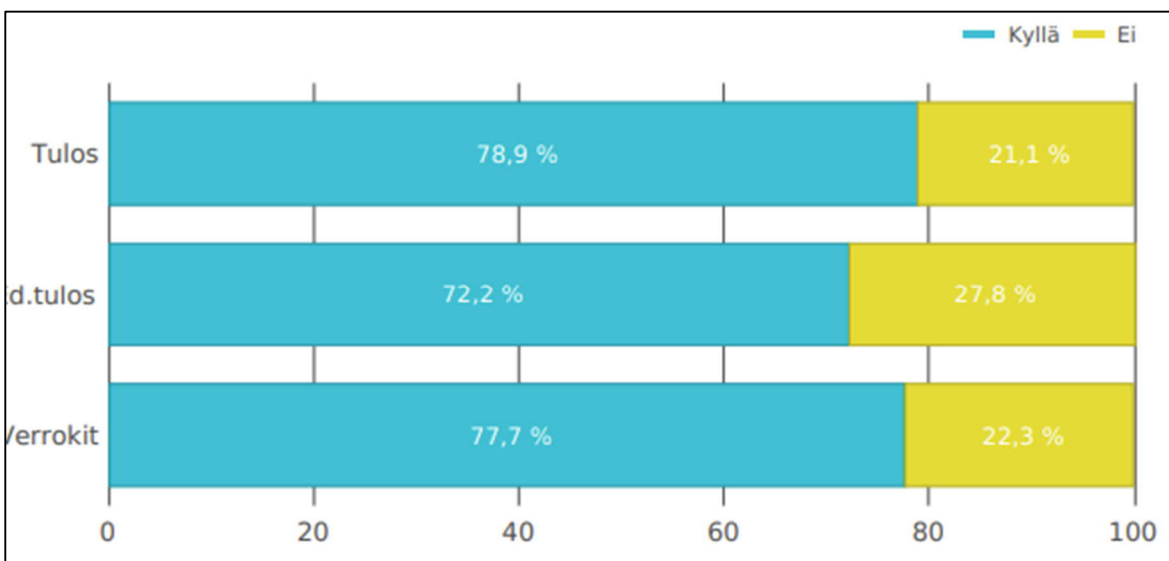
8.1.24 Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen



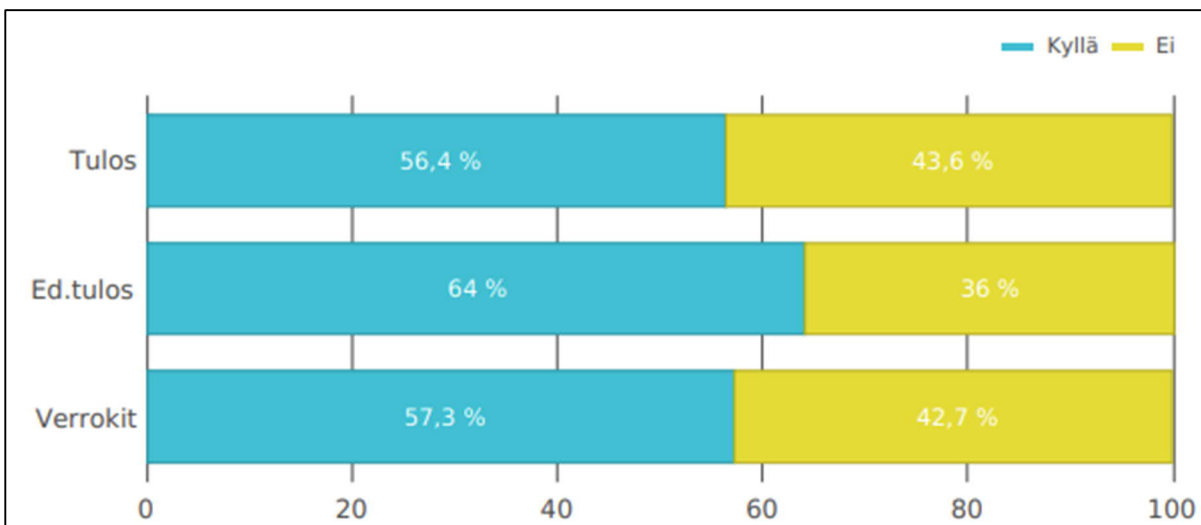
8.1.25 Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan



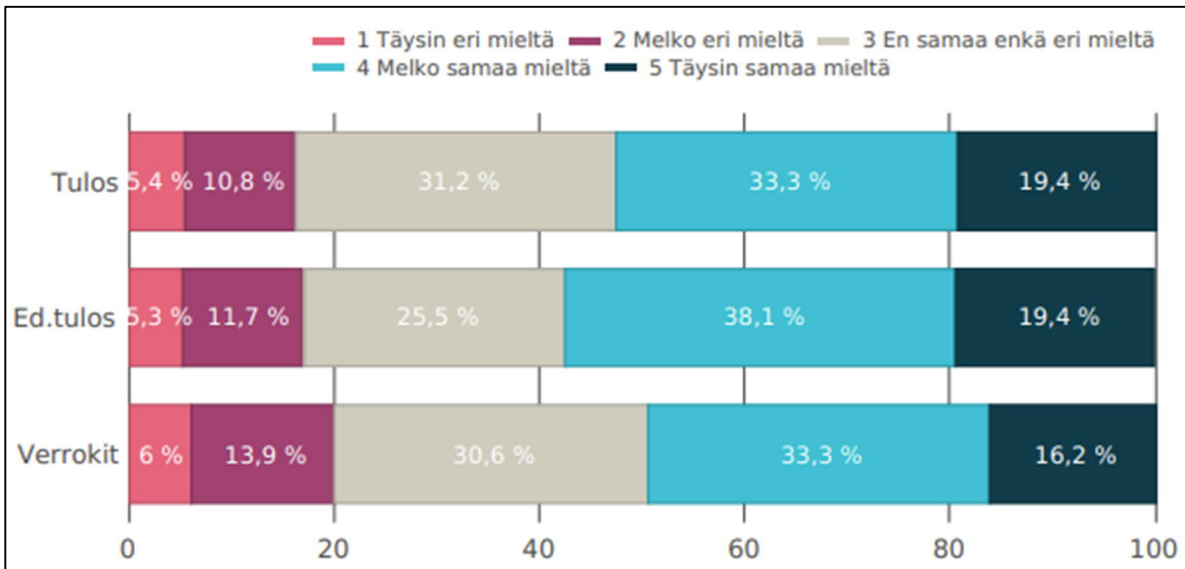
8.1.26 Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä



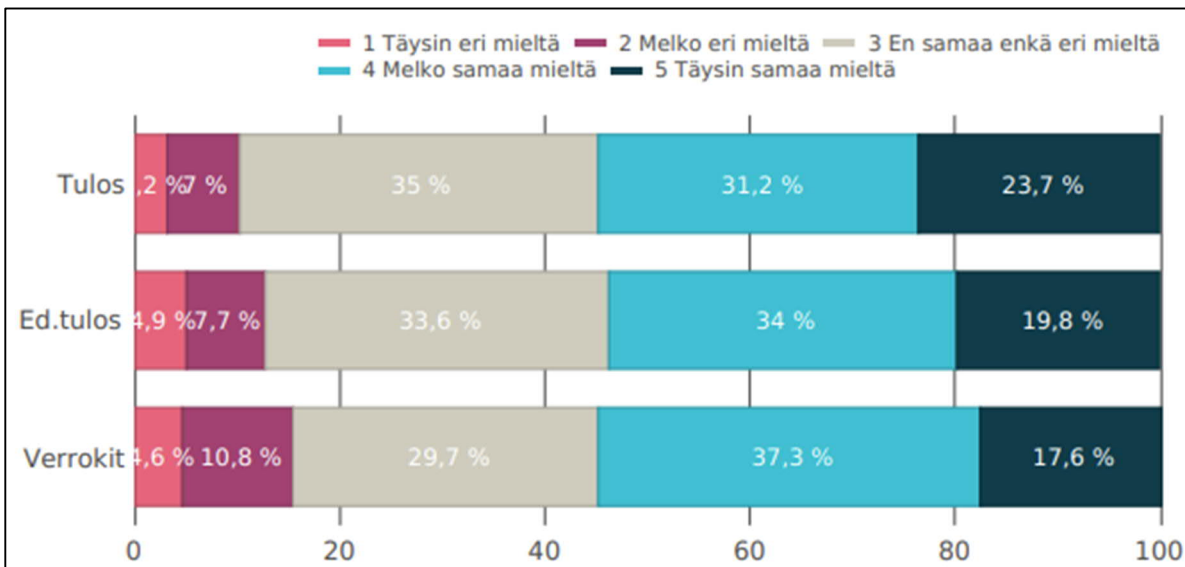
8.1.27 Suositteisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi



8.1.28 Oletko tietoinen organisaatiosi toimitavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna?



8.1.29 Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme



8.1.30 Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämässä

