

Henkilöstötilinpäätös 2023



ORIV  **SI**

Sisällys

Katsaus vuoteen 2023.....	2
Henkilöstöjohtamisen strategiset lähtökohdat	3
Oriveden kaupungin henkilöstö vuonna 2023.....	6
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet	6
Henkilöstöjakauma palvelukeskuksittain.....	6
Henkilöstön sukupuolijakauma.....	7
Henkilöstön ikärakenne.....	8
Eläköityminen	9
Henkilöstökulut.....	11
Henkilöstön työhyvinvointi.....	12
Työhyvinvointikysely	12
Terveysperusteiset poissaolot	13
Työkyvyn tukeminen ja korvaava työ	14
Työterveyshuolto	15
Kannustaminen ja palkitseminen.....	16
Osaamisen kehittäminen.....	16
Rekrytointi ja henkilöstön saatavuus	16
Johtaminen ja esihenkilötyön tukeminen	17
Esihenkilöfoorumit.....	17
Työhyvinvointikyselyn tulokset esihenkilötyön ja johtamisen teemoissa	17
Strategialähtöinen organisaatio- ja johtamisuudistus.....	18
Lähteet:	18

Katsaus vuoteen 2023

Vuosi 2023 jää historiaan Suomen suurimpana hallinnon uudistuksena. Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen järjestämisvastuu siirtyi kunnilta hyvinvointialueille 1.1.2023. Muutos näkyi myös Oriveden kaupungilla. Yhteensä 29 henkilöä kasvatus- ja opetuspalveluista sekä ateria- ja siivouspalveluista siirtyi liikkeenluovutuksella kaupungilta hyvinvointialueen palvelukseen. Henkilöstön siirtoa valmisteltiin vuonna 2022 tiiviisti, jotta siirtymä vuoden 2023 alussa sujusi turvallisesti. Hyvinvointialueuudistuksen myötä Tampere-Orivesi yhteistoiminta-alue lakkasi ja kaupungin palvelujen ostot vähenivät noin 37 miljoonaa euroa. Oriveden kaupungilla on runsaasti yhdyspintoja hyvinvointialueen kanssa, joten yhteistyö kaupunkilaisten palveluiden ja hyvän arjen turvaamiseksi jatkuu edelleen.

Kunta-alan yleiset trendit näkyivät vuonna 2023 myös Oriveden kaupungilla. Kunta-alan työvoimapula haastaa osaavaan henkilöstön saatavuutta ja rekrytointeja. Rekrytointihaasteita ilmenee erityisesti kasvatuksen ja koulutuksen sekä tekniikan aloilla. Työmarkkinoihin ja talouteen heijastuivat vuonna 2023 edelleen energian hinnan ja elinkustannusten nousu, asuntorakentamisen hidastuminen sekä globaalisti Venäjän hyökkäyssota.

Haasteista huolimatta Oriveden kaupungilla koettiin vuonna 2023 vahvaa työhyvinvointia ja kehitettiin toimintaa. Vuosittaisen työhyvinvointikyselyn mukaan yhä useampi kokee työnsä mielekkäänä ja työssä tapahtuneet muutokset myönteisinä. Työyhteisöissä on paljon sosiaalista pääomaa, jota pidetään työn voimavarana. Arviot johtamisesta sekä esihenkilötyöstä ovat nousseet edellisvuodesta. Kaupungin henkilöstöstä 79 % prosenttia suosittelee Oriveden kaupunkia työnantajana. Vuonna 2023 otettiin käyttöön lähtökysely, jolla kerätään lähtijöiltä arvokasta palautetta toiminnan kehittämisestä. Lähtökysely vahvistaa osaltaan henkilöstöjohtamisen tietopohjaa.

Henkilöstöjohtamisen pohjana toimivat valtuuston hyväksymä strategia ja vuonna 2023 päivitetty työhyvinvointisuunnitelma. Työhyvinvointisuunnitelma sisältää toimenpiteitä mm. työkyvyn, palkitsemisen, rekrytointien, esihenkilötyön ja johtamisen tueksi. Suunnitelma on laadittu vuosille 2023–2025 ja henkilöstöjohtamisen kehittämistä jatketaan sen näyttämin suuntaviivoin.

Tämä henkilöstökertomus kokoaa yhteen tietoa kaupungin henkilöstövoimavarojen määrästä, työhyvinvoinnista, osaamisen kehittämisestä ja johtamisesta. Henkilöstökertomus antaa tärkeää tietoa henkilöstön ja henkilöstöjohtamisen nykytilasta ja kuvaa tulevaisuuden muutossuuntia. Henkilöstökertomus toimii johdon ja päättäjien tukena tiedolla johtamisessa.

Hyviä lukuhetkiä henkilöstökertomuksen parissa!

14.5.2024

Henkilöstö- ja hallintopäällikkö Aila Halsinaho

Henkilöstöjohtamisen strategiset lähtökohdat

Kaupungin toiminnan johtaminen perustuu valtuuston hyväksymään strategiaan. Strategia on valmisteltu päättäjien, henkilöstön ja asukkaiden yhteistyönä. Strategialla tavoitellaan visiota eli tulevaisuuden tahtotilaa, joka on ”Innostava Orivesi”. Strategiassa Oriveden kaupunki antaa palvelulu-pauksen: ”Orivesi uudistuu ja toimii kestävästi”. Strategia määrittää vuoteen 2030 ulottuvat pää-määrät:

1. Vahvistamme elinvoimaamme
2. Edistämme asukkaiden hyvinvointia
3. Johdamme innovatiivisesti ja kestävästi

Henkilöstöjohtamista ohjaavat erityisesti strategian kolmannen tavoitekokonaisuuden sisällöt:

- Henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi ovat johtamisen keskiössä
- Uudistamme johtamista ja toimimme suunnitelmallisesti ja taloudellisesti

Johdamme innovatiivisesti ja kestävästi

Tavoite 2030:
Henkilöstön osaaminen ja hyvinvointi ovat johtamisen keskiössä

Valtuustokaudella 2021-2025:

- Parannamme henkilöstön työhyvinvointia ja osaamista. Tuemme esihenkilöitä työssään.
- Lisäämme palvelukeskuksien ja yksiköiden välistä yhteistyötä ja tiedonkulkua.
- Palveluprosessit ovat nykyaikaisia ja mahdollisuuksien mukaan sähköisiä.

Tavoite 2030:
Uudistamme johtamista ja toimimme innovatiivisesti, suunnitelmallisesti ja taloudellisesti

Valtuustokaudella 2021-2025:

- Ennakoimme jatkuvasti kaupunkikonsernin taloutta ja pidämme sen tasapainossa. Investoimme rohkeasti ja vastuullisesti.
- Johtaminen on strategista ja perustuu luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden selkeisiin rooleihin sekä saumattomaan yhteistyöhön.
- Edistämme kuntalaisten hyvinvointia ja terveyttä yhteistyössä hyvinvointialueen kanssa.

Kuva 1: Strategian päämäärä ”Johdamme innovatiivisesti ja kestävästi”.

Strategian toteuttamisen tueksi valmisteltiin vuonna 2023 työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma vuosille 2023–2025. Suunnitelman pohjaksi koottiin laajasti tietoa henkilöstöjohtamisen osa-alueilta. Suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet perustuvat työterveyshuolto Pirten henkilöstölle tekemiin terveystarkastuksiin, vuoden 2023 työhyvinvointikyselyyn ja henkilöstölle tammi-helmikuussa 2023 avattuun vapaamuotoiseen palautekyselyyn sekä esihenkilöiden, johtoryhmän ja yhteistyötöimikunnan palautteisiin. Lisäksi suunnitelma pohjautuu osittain kasvatus- ja opetuspalveluiden työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmaan sekä kaupungin aiempaan työhyvinvointisuunnitelmaan, jonka toteuttamista hidasti koronapandemiasta johtuva töiden ruuhkautuminen.

Työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma 2023–2025 sisältää 12 kehittämiskohdetta:

- Yhteisten pelisääntöjen selkiyttäminen ja työyhteisötaitojen kehittäminen
- Tiedottamisen kehittäminen
- Kannustava palkkaus
- Perehdyttäminen
- Turvallinen ja ergonominen työympäristö ja -välineet
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen rekrytointitilanteissa
- Työtehtävien ja työmäärän oikeudenmukainen jakautuminen työntekijöiden kesken
- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista tuetaan
- Tyhy-toiminnan kehittäminen
- Esihenkilön roolin selkiyttäminen, osaamisen vahvistaminen, jaksamisen tukeminen
- Esihenkilöiden ja henkilöstön tukeminen työssään
- Työkykyjohtamisen kehittäminen

Kehittämiskohteet on paloiteltu toimenpiteisiin ja niille on määritelty vastuutahot. Työhyvinvointisuunnitelman laatimista on koordinoanut hyvinvointijohtaja ja sen toteuttamisesta vastaavat henkilöstöpalvelut, esihenkilöt, työsuojelupäällikkö, palvelualuejohtajat ja johtoryhmä. Myös jokainen työntekijä voi osaltaan edistää hyvää, kannustavaa ja psykologisesti turvallista työilmapiiriä.

Tässä henkilöstökertomuksessa vuoden 2023 henkilöstötyötä arvioidaan suhteessa kaupunkistrategian ja työhyvinvointisuunnitelman asettamiin tavoitteisiin.

Oriveden kaupungin henkilöstö 2023

Henkilöstöä

370

Yleisjohto- ja kehittäminen,
hallinto- ja talous 33

Kasvatus- ja opetuspalvelut 260

Tekniikka- ja ympäristöpalvelut 77



Naiset

296



Miehet

74



Keski-ikä

47,7 vuotta



Eläköityneet

13



Avoimia
työpaikkoja

98



Suosittelee
työnantajaa

79 %

ORIV  **SI**

Oriveden kaupungin henkilöstö vuonna 2023

Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Oriveden kaupungin palveluksessa oli 31.12.2023 yhteensä 370 henkilöä. Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä oli 270 eli 73 %. Määräaikaisen henkilöstön (mukaan lukien työllistetyt) osuus koko henkilöstöstä oli 100 henkilöä eli 27 %.

Vuonna 2023 henkilöstömäärä väheni vuoteen 2022 verrattuna yhteensä 23 henkilöä. Vakituista henkilöstöä oli vuoden 2023 lopussa 28 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2022. Vakituisten henkilöstömäärän vähenemistä selittää, että osa kasvatus- ja opetuspalveluiden sekä siivous- ja ateriapalveluiden henkilöstöstä siirtyi liikkeenluovutuksella Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023. Määräaikaista henkilöstöä oli vuoden 2023 lopussa 12 henkilöä enemmän kuin vuonna 2022.

Palvelussuhde 31.12.2023	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	212	58	270	-2,83
Määräaikaiset	84	16	100	8,12
-joista työllistettyjä	2	1		-0,49
Yhteensä	296	74	370	4,3

Taulukko 1: Henkilöstön määrä palvelussuhteen ja sukupuolen mukaan 31.12.2023

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaisen henkilön työpanos muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttia vastaavasti ja osan vuotta kestänyt palvelussuhde lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Vuonna 2023 keskimääräinen henkilölukumäärä oli 350,49 henkilötyövuotta (HTV1).

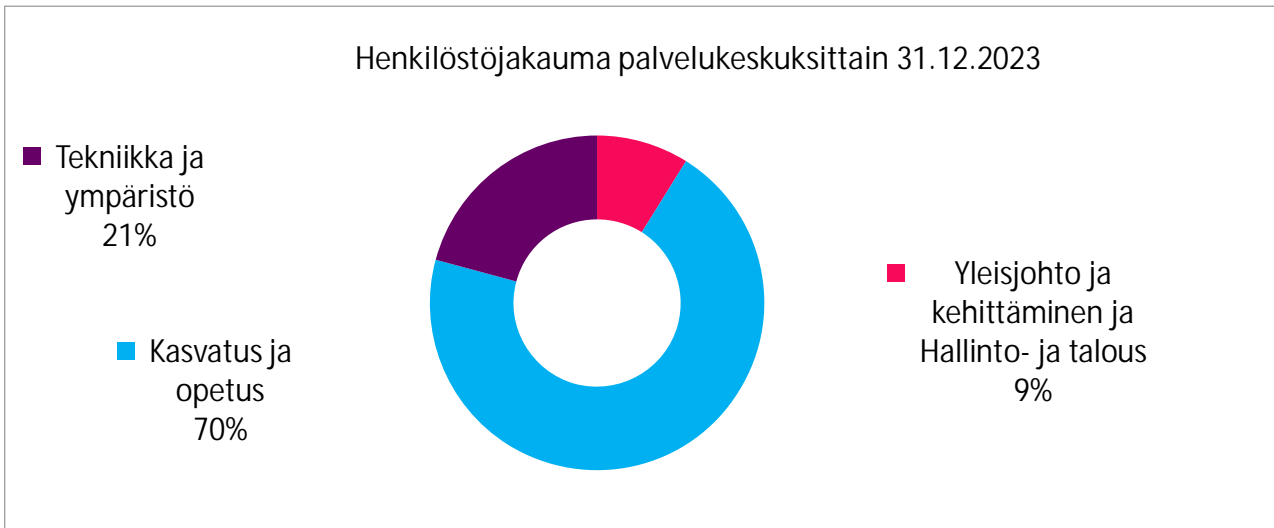
Henkilöstöjakauma palvelukeskuksittain

Henkilöstömäärältään suurin palvelukeskus oli kasvatus- ja opetuspalvelut, joka työllisti vuoden 2023 lopussa 70,3 % koko kaupungin henkilöstöstä. Kasvatus- ja opetuspalveluiden henkilöstömäärä väheni 10:lla vuoteen 2022 verrattuna. Henkilöstömäärän laskua selittää kuraattoreiden ja koulupsykologien siirtyminen liikkeenluovutuksella hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen. Yleisimpiä tehtävänimikkeitä kasvatus- ja opetuspalveluissa ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, varhaiskasvatuksen opettaja ja luokanopettaja.

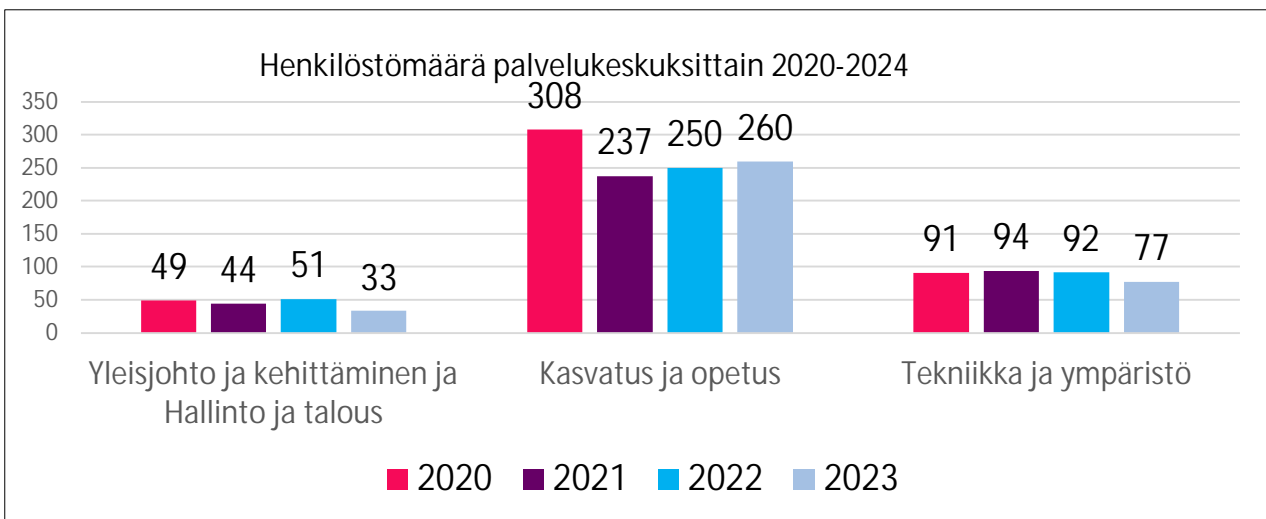
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut työllisti 20,8 % kaupungin henkilöstöstä vuoden 2023 lopussa. Myös tekniikka- ja ympäristöpalveluiden henkilöstömäärä väheni vuoteen 2022 nähden

hyvinvointialueuudistuksen vuoksi, kun siivous- ja ateriapalveluiden henkilöstöä 40 % siirtyi liikkeenluovutuksella hyvinvointialueelle. Tekniikka- ja ympäristöpalveluiden yleisimpiä tehtävänimikkeitä ovat toimitilahuoltaja, ravitsemistyöntekijä, kokki ja kunnallistekniikan työntekijä.

8,9 % kaupungin henkilöstöstä eli 33 henkilöä työskenteli Yleisjohto ja kehittäminen sekä Hallinto- ja talouspalvelukeskuksissa. Palvelukeskusten henkilömäärä väheni vuoteen 2022 verrattuna 18 henkilöllä. Hallinto- ja talouspalvelukeskuksen yleisin tehtävänimike on toimistos sihteeri. Näissä palvelukeskuksissa samalla tehtävänimikkeellä tai tehtäväsisällöllä työskentelee vain muutamia henkilöitä, sillä tehtävät ovat pitkälti asiantuntija- tai johtotehtäviä ja nimikkeet ja tehtävät eriytyneet.



Kuvaaja 1: Henkilöstöjakauma 2023 palvelukeskuksittain



Kuvaaja 2: Henkilöstöjakauma 2023 palvelukeskuksittain

Henkilöstön sukupuolijakauma

Vuoden 2023 lopussa Oriveden kaupungin koko henkilöstöstä 80,0 % oli naisia ja 20,0 % miehiä. Naisia oli yhteensä 296 ja miehiä 74. Vakituudesta henkilöstöstä 78,5 % eli 212 oli naisia ja 21,5 % eli 58 miehiä. Henkilöstöjakauma on pysynyt samansuuntaisena vuoteen 2022 nähden, jolloin koko

henkilöstöstä 77,9 % ja vakituisesta henkilöstöstä 78,5 % oli naisia ja koko henkilöstöstä 22,1 % ja vakituisesta henkilöstöstä 21,5 % miehiä.

Vuoden 2023 lopussa kasvatus- ja opetuspalveluiden henkilöstöstä 85,7 % oli naisia. Tekniikka- ja ympäristöpalveluiden henkilöstöstä naisia oli 59,2 % ja Yleisjohdon ja kehittämisen sekä Hallinto- ja talouspalveluiden yhteenlasketusta henkilöstöstä 82,5 %.

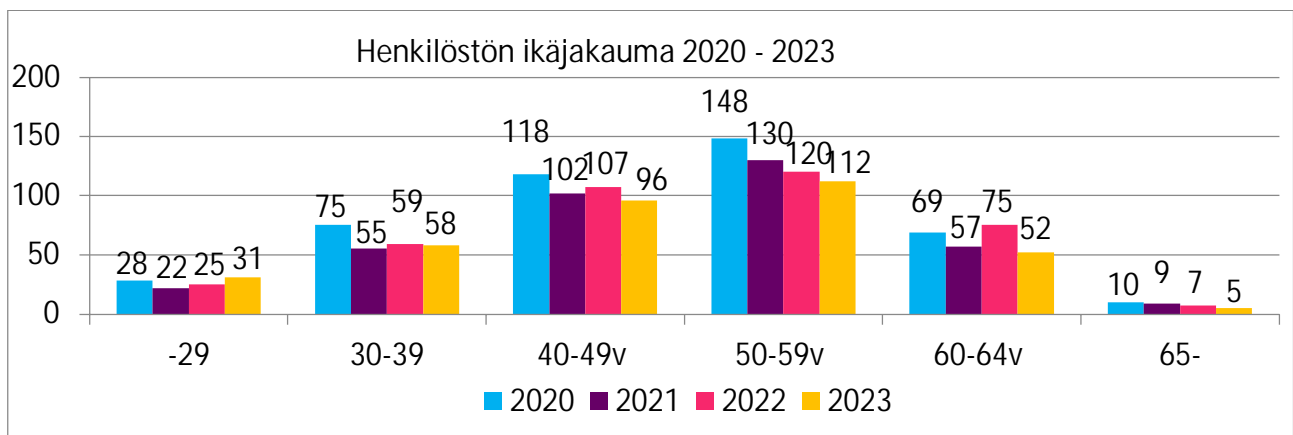
Kaupungin henkilöstön sukupuolijakauma on tyypillinen kunta-alalle, jossa 81 % oli naisia vuonna 2022 (Tilastokeskus 2022). Kunta-alan ammatit ovat voimakkaasti eriytyneet sukupuolen mukaan. Vain noin kuusi prosenttia kunta-alan henkilöstöstä työskentelee tasa-ammateissa eli ammattiteissa, joissa naisten ja miesten osuudet ovat 40-59,99 % ammatin henkilöstöstä. Esimerkiksi osa opettajien ammattinimikkeistä kuuluu tasa-ammattiteihin. Kunta-alan naisvaltaisimmat ammattinimikkeet ovat varhaiskasvatuksen opettajat ja lastenhoitajat. Miesvaltaisia ammatteja on tekniikan aloilla. Esimerkiksi kiinteistöhoitajista miehiä on yli 90 %. (KT-lehti 2021.)

Henkilöstön ikärakenne

Oriveden kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden tarkasteluajankohtana 47,7 vuotta. Keski-ikä laski 1,3 vuotta verrattuna vuoteen 2022, jolloin se oli 49 vuotta. Naisten keski-ikä vuonna 2023 oli 47,1 vuotta ja miesten hieman enemmän, 48,2 vuotta.

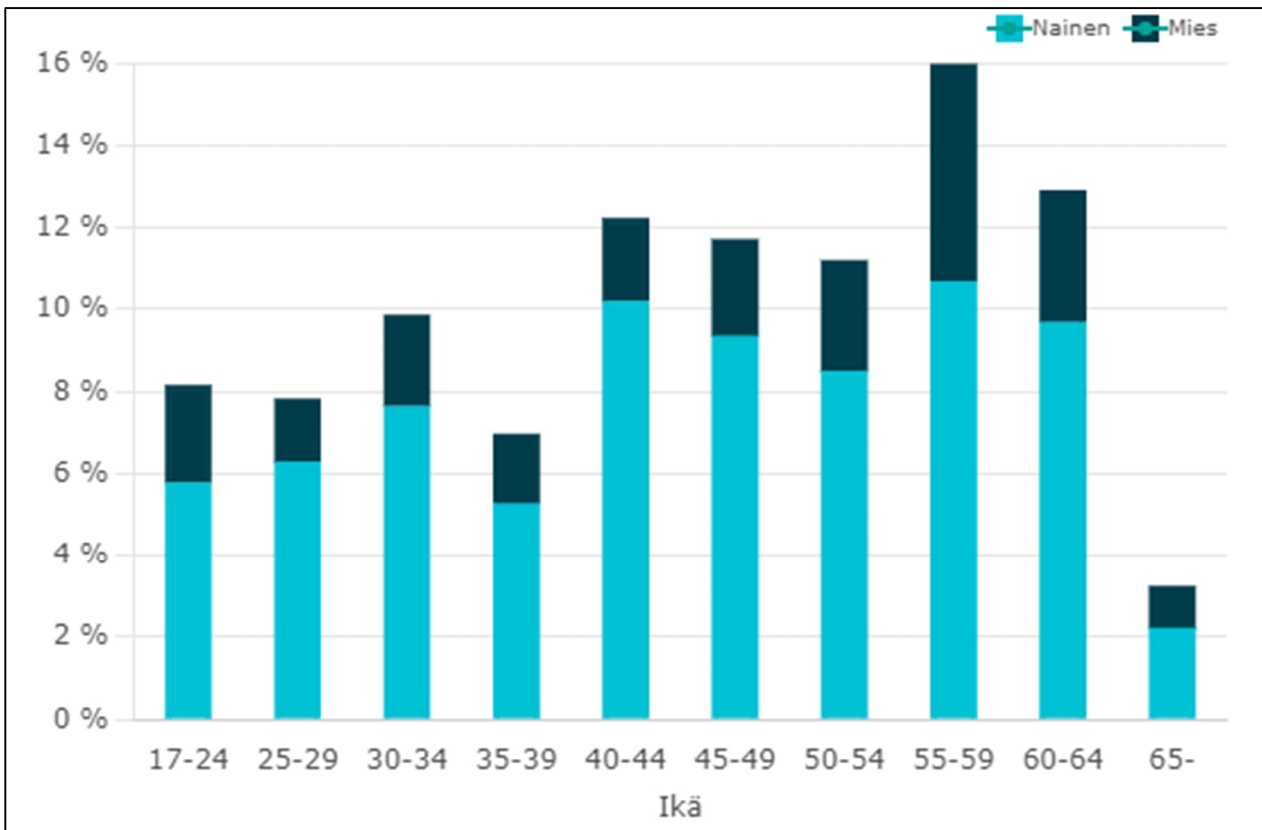
Vuonna 2023 kaupungin henkilöstön suurin ikäluokka olivat 50-59-vuotiaat, joita oli 30,2 % henkilöstöstä. Vuonna 2023 kaupungin palveluksessa oli 31 alle 30-vuotiasta. Määrä kasvoi edellisvuodesta 6 henkilöllä eli 24 prosenttiyksikköä.

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta, joten Oriveden kaupungin henkilöstö on keskiarvon tuntumassa, hieman keskimääräistä iäkkäämpää. Kunta-alalla määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä nuorempaa. (KT 2024.)



Kuvaaja 3: Henkilöstön ikäjakauma 2020-2023, henkilöitä.

Henkilöstön ikäjakauma 2023 sukupuolittain

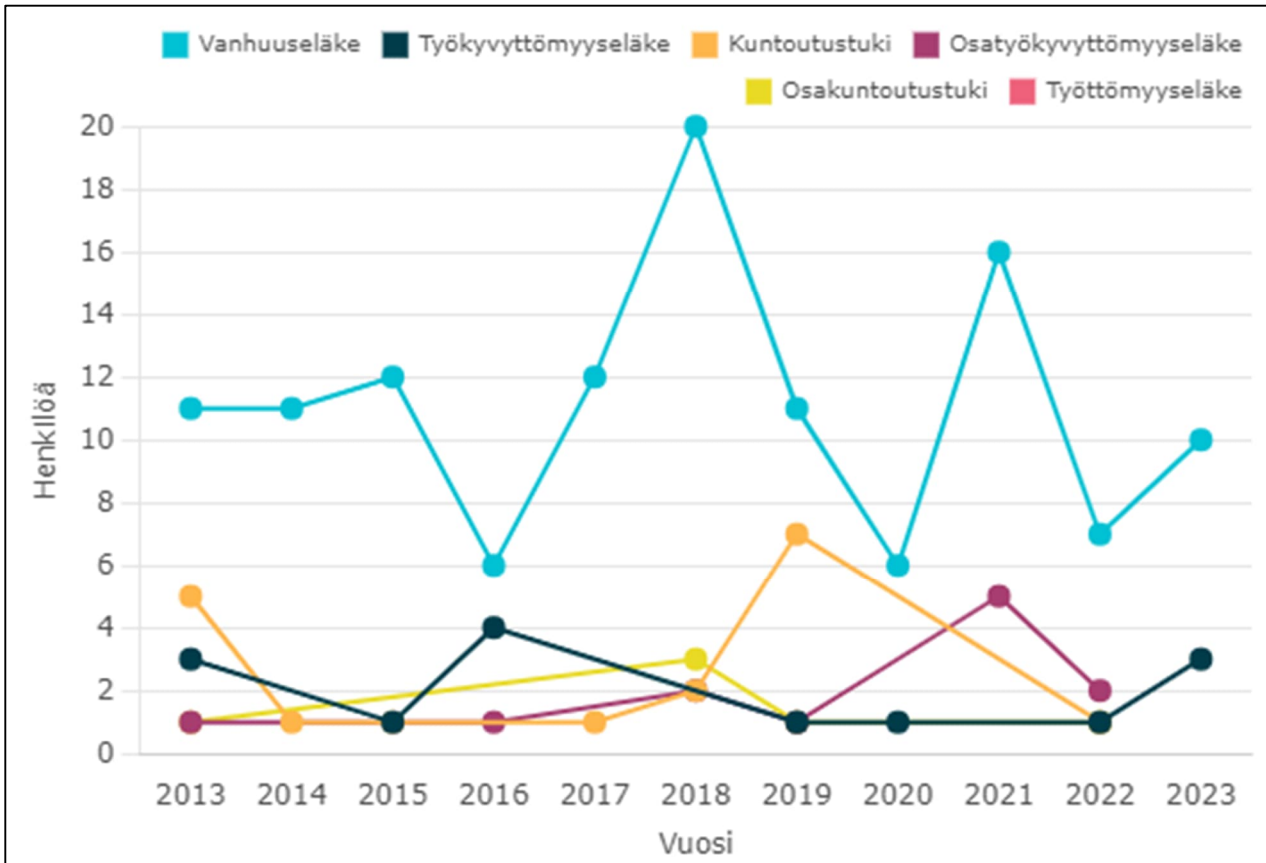


Kuvaaja 4: Henkilöstön ikäjakauma 2020-2023, prosentteina henkilöstöstä, sukupuolittain.

Eläköityminen

Vuonna 2023 kaupungin palveluksesta jäi eläkkeelle 13 henkilöä, mikä on yhden vähemmän kuin vuonna 2022, jolloin eläköityi 12 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäi 10 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 3 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuoden 2023 tarkastelujaksolla oli 63,4 vuotta. Vanhuuseläkkeelle jätiin keskimäärin 64,3-vuotiaana.

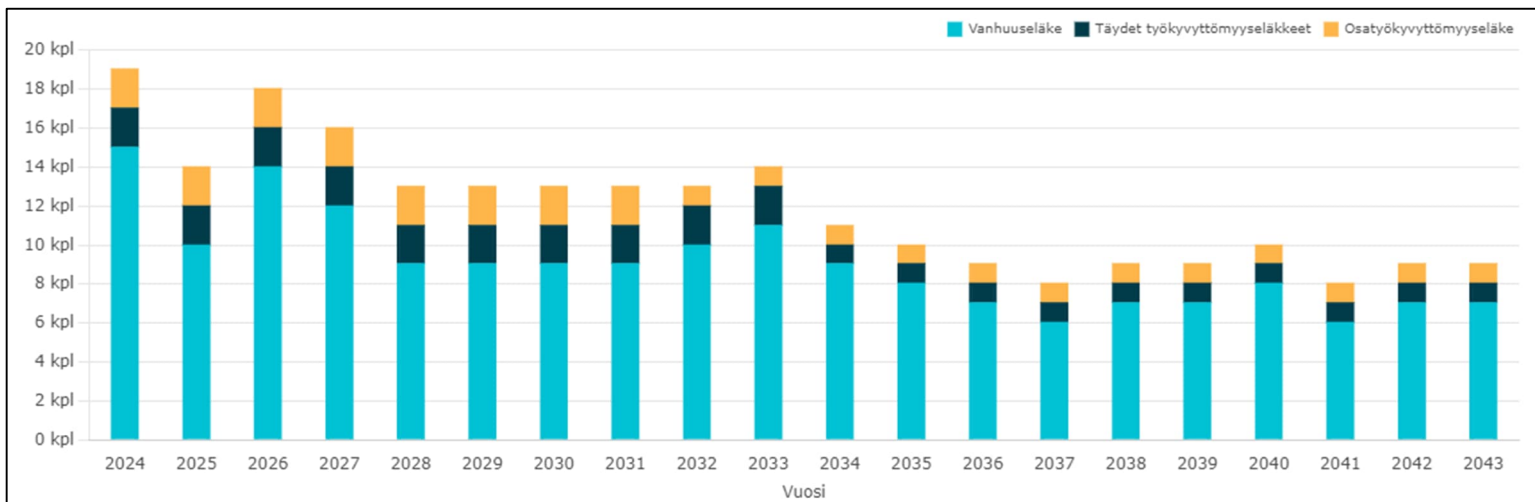
Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain 2013-2023



Kuvaaja 5: Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2013-2023, lähde Keva

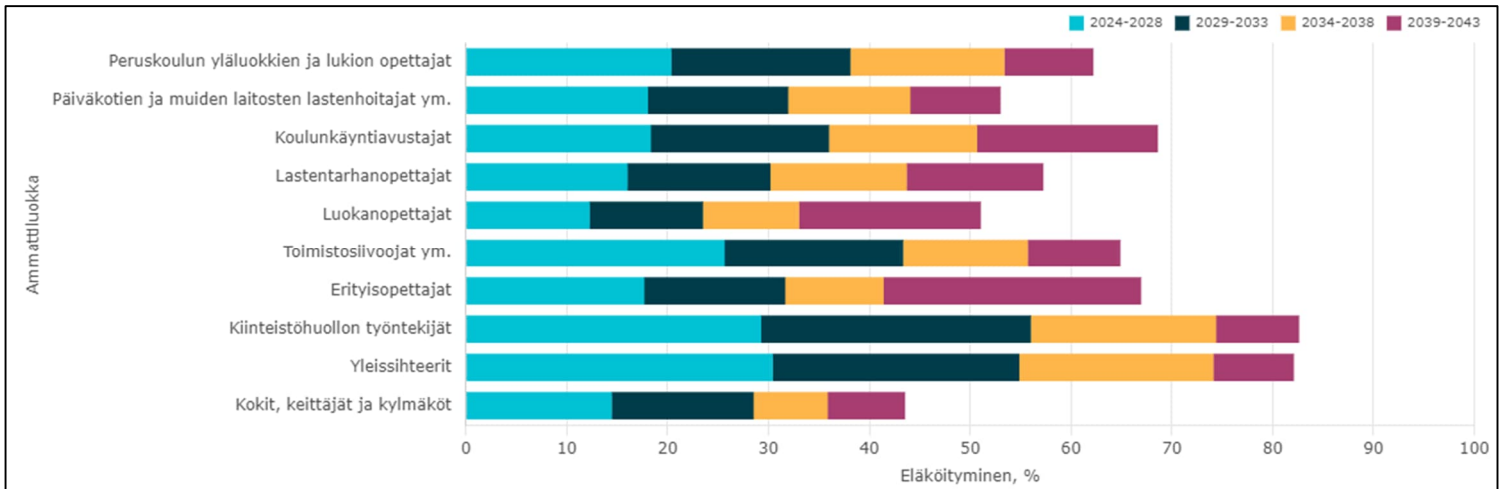
Kevan laatiman ennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana vuoteen 2029 mennessä Oriveden kaupungilta eläköityy noin 80 henkilöä, joista osa-aikaiselle tai täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle jää 20 henkilöä.

Oriveden kaupungin eläköitymisennuste 2024-2043



Kuvaaja 6: Oriveden kaupungin eläköitymisennuste, lähde Keva

Oriveden kaupungin eläköitymisennuste ammateittain



Kuvaaja 7: Oriveden kaupungin eläköitymisennuste ammateittain, lähde Keva

Vuonna 2023 Oriveden kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,74 % palkkasummasta eli 103 323 euroa. Työkyvyttömyyseläkemaksu on laskenut vuoden 2022 maksusta 0,8 prosenttiyksikköä: vuonna 2022 maksu oli 1,54 % kaupungin palkoista eli 208 635 euroa. Koko kunta-alan keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2023 oli 0,9 % ja vuonna 2022 1,1 %. Työnantajakohtaiseen työkyvyttömyyseläkemaksuun vaikuttavat alkaneet täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet. On siis myönteistä, että työkyvyttömyyseläkemaksu on laskenut ja yllämme työkyvyttömyyseläkemaksussa alle kunta-alan keskiarvon.

Oriveden kaupunki pyrkii aktiivisesti tukemaan henkilöstön työkykyä ja työssä jatkamista. Työkykyjohtaminen on asetettu yhdeksi työhyvinvointisuunnitelman 2023–2025 kehittämiskohteeksi ja vuonna 2023 esihenkilöille järjestettiin työkykyjohtamisen koulutus ja työpaja yhdessä työterveyshuolto Pirten ja Kevan kanssa. Korvaavan työn mallilla tuetaan kuntotumista ja työhön paluuta.

Henkilöstökulut

Vuoden 2023 henkilöstökulut (palkat ja palkkiot sekä henkilöstösivukulut) olivat yhteensä 16 770 000 euroa. Henkilöstökulut muodostavat 49 % kaupungin kokonaismenoista.

Henkilöstökulut laskivat vuodesta 2022 1,15 miljoonaa euroa. Laskun taustalla on henkilöstömäärän väheneminen hyvinvointialueuudistuksen myötä sekä sairauspoissaolopäivien ja työkyvyttömyyseläkemaksujen lasku.

1 000 euroa	2023	2022
Palkat ja palkkiot	-13 476	- 13 955
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	-2 811	-3 459
Muut henkilösivukulut	-483	-510
Henkilöstökulut yhteensä	-16 770	-17 923

Taulukko 2: Henkilöstökulut vuosina 2023 ja 2022

Henkilöstön työhyvinvointi

Oriveden kaupungilla haluamme panostaa henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työtä ohjaa vuosien 2023-2025 työhyvinvointisuunnitelma, jonka toteuttaminen aloitettiin heti sen valmistuttua vuonna 2023.

Tarjoamme henkilöstöllemme työhyvinvointia tukevia henkilöstöetuja, kuten ePassin liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedun, maksuttomat liikuntaryhmät, alennushinnan uimahallin ja liikuntahallin palveluihin sekä mahdollisuuden lainata orivesiläisten OrPon ja Fortunan kausikortteja maksutta. Järjestimme marraskuussa 2023 henkilöstölle pikkujoulujuhlan. Vuonna 2023 otimme käyttöön mahdollisuuden hankkia työsuuhdepolkupyörä. Toivomme pyöräedun kannustavan työntekijöitämmä liikkumaan enemmän sekä vapaa-ajalla että työmatkoilla. Pyöräily on kestävä ja ympäristöystävällinen tapa liikkua ja auttaa alentamaan omaa hiilijalanjälkeä.

Lisäksi tuemme työyksiköiden työhyvinvointia kehittävää toimintaa 15 eurolla/henkilö/vuosi.

Työhyvinvointikysely

Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuosittain työhyvinvointikyselyllä, joka toteutetaan yhteistyössä Kevan kanssa. Kysely tehtiin maaliskuussa 2023. Vastaajia oli 186 kpl ja vastausprosentti 55,6. Vastausprosentti laski 6 prosenttiyksikköä edellisvuoden työhyvinvointikyselystä.

Kokonaisuudessaan työhyvinvointikyselyn tulokset ovat pysyneet pääsääntöisesti ennallaan. Erityisen myönteistä vuoden 2023 työhyvinvointikyselyssä oli suosittelijoiden määrä, joka nousi 7 prosenttiyksikköä. Vuoden 2023 työhyvinvointikyselyn perusteella 79 % kaupungin henkilöstöstä suosittelisi kaupunkia tuttavalleen.

Työhyvinvointikyselyn perusteella kaupungin vahvuuksia ovat osaamisen kehittäminen, selkeät työnkuvat ja tavoitteet sekä luottamuksellinen ja myönteinen ilmapiiri. Henkilöstö kokee voivansa käyttää omia tietojaan ja taitojaan työssään monipuolisesti. He ovat selvillä työyksikkönsä tavoitteista ja tuntevat tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat. Lisäksi moni kokee, että nykyinen työ tarjoaa

mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen. Henkilöstö pääosin kokee, että heidän ja esihenkilön välillä on luottamuksellinen yhteistyösuhde. Monessa työyksikössä on hyvä yhteishenki.

Työhyvinvointikyselystä nousevia kehittämiskohteita ovat tiedonkulku, palautteenannon kulttuurin vahvistaminen, perehdyttäminen ja resurssien ja työn vaatimusten välinen suhde. Johtamisessa ja esihenkilöiden toimintatavoissa tunnistettiin osittain kehitettävää. Johtamiseen kaivataan lisää tasa-puolisuutta ja yhdenmukaisuutta, jotta kaikissa työyksiköissä noudatettaisiin samoja sääntöjä ja toimintatapoja.

Vuonna 2023 työhyvinvointikyselyn ohella otettiin käyttöön lähtökysely, jolla kerätään lähtijöiltä palautetta palvelussuhteesta Oriveden kaupungilla. Lähtökyselyn avulla saadaan arvokasta palautetta toiminnan kehittämiseen.

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot tarkoittavat sairaudesta, työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvia poissaoloja. Sairauspoissaoloja oli koko henkilöstöllä vuonna 2023 yhteensä 5133 päivää eli 13,9 päivää/henkilö.

Sairauspoissaolopäivien määrä laski vuodesta 2022, jolloin sairauspoissaoloja oli yhteensä 6423 päivää. Sairauspoissaolojen lasku on myönteinen kehityssuunta. Laskun taustalla on todennäköisesti henkilöstömäärän vähentyminen vuoteen 2022 nähden, vammoihin ja tapaturmiin liittyvien poissaolojen vähentyminen sekä se, että vuonna 2022 henkilöstöllä oli pidempiä sairauspoissaolopaksoja. Vuonna 2023 sairauspoissaolot kestivät yleisimmin 4-29 päivää. Pitkiä, yli 61 päivän sairauspoissaoloja oli yhteensä 251 päivää. Vuonna 2022 yli 61 päivän sairauspoissaoloja oli 1882 päivää.

Vuonna 2023 eniten sairauspoissaolopäiviä kertyi tuki- ja liikuntaelinten sairauksista. Niitä oli 29,1 % kaikista sairauspoissaolopäivistä. Myös vertailuvuonna 2022 tuki- ja liikuntaelinten sairaudet olivat yleisin syy sairauspoissaoloon. Toiseksi yleisin syy sairauspoissaoloon vuonna 2023 olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, jotka olivat syynä 21,9 %:iin sairauspoissaoloista. Hälyttävää on, että mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöihin liittyvät poissaolot kasvoivat vuoteen 2022 verrattuna 523 poissaolopäivällä eli 47 prosenttiyksiköllä.

Palvelukeskuksittain tarkasteltuna sairauspoissaolopäivät painottuivat henkilöstömäärän mukaisesti kasvatus- ja opetuspalveluihin.

Sairauspoissaolojen kestot työpäivinä palvelukeskuksittain, koko henkilöstö

	1-3 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90 pv	91- 180 pv	yli 180 pv	Kor- vaa- vatyö	Yh- teensä päivää
Yleisjohto ja kehittäminen ja Hallinto- ja talouspalvelut	121	257	-	-	-	-	-	378
Kasvatus ja opetus	1173	1689	362	160	91	-	37	3475
Tekniikka ja ympäristö	311	845	124	-	-	-	-	1280
Kaikki yhteensä	1605	2791	486	160	91	0	37	5133

Kuvaaja 8: Sairauspoissaolopäivät palvelukeskuksittain sairauspoissaolon keston perusteella.

Esihenkilö voi työntekijän/viranhaltijan ilmoituksen perusteella myöntää enintään viiden kalenteripäivän mittaisen sairauspoissaolon.

Työkyvyn tukeminen ja korvaava työ

Vuonna 2023 otettiin käyttöön uusi aktiivisen tuen malli, joka on laadittu yhteistyössä työterveys- huollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamiseksi. Malli käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa kesällä 2023 ja henkilöstöjaosto hyväksyi sen elokuussa 2023. Kaupungin aiempi työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki -toimintamalli oli laadittu lokakuussa 2018.

Aktiivisen tuen malli edellyttää, että henkilöstön työkykyä ja työssä jaksamista seurataan mallin ni- men mukaisesti aktiivisesti. Työyhteisöissä ennaltaehkäistään ja tunnistetaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja puututaan niihin. Esihenkilöllä vastaa aktiivisen tuen mallin noudattamisesta ja kehittä- misestä omassa yksikössään.

Aktiivisen tuen malli käsittää sekä varhaisen että tehostetun tuen toimenpiteet ja työhön paluun tuen. Varhaisen tuen toimenpiteet perustuvat tilanteen jatkuvaan ja säännölliseen seurantaan. Toi- menpiteet aloitetaan, kun havaitaan merkkejä työkyvyn heikentymisestä tai työssä jaksamisen on- gelmista. Varhainen tuki tarkoittaa käytännössä työkykyhaasteisiin puuttumista mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Jos varhaisen tuen puitteissa tehdyt toimenpiteet eivät riitä vahvistamaan tai palauttamaan työkykyä riittävästi, käynnistetään tehostetun tuen toimenpiteet. Työntekijälle pyri- tään löytämään polku takaisin työelämään esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen tai työkokeilujen kautta. Tehostetun tuen kriittisimpiä hetkiä ovat työhön paluu sairauspoissaolon tai kuntoutuksen jälkeen tai työkokeilun alkaessa.

Aktiivisen tuen mallin yhteydessä päivitettiin korvaavan työn ohjeistus. Korvaava työ tarkoittaa sitä, että työntekijä tekee kevennettyä työtä sairauspoissaolon sijaan. Korvaava työ soveltuu parhaiten tilanteisiin, joissa sairauspoissaolo on lyhyt ja sairaus ohimenevä. Korvaavaa työtä voidaan käyttää myös työhön paluun tukena, kun työntekijä palaa työhön, mutta työkyky ei ole vielä palautunut ta- valliseen työtehtävään riittäväksi. Korvaava työ voi kestää lyhimmillään vain yhden päivän ja

pisimmillään kahdeksan viikkoa. Kalenterivuoden aikana korvaavaa työtä voi tehdä kuitenkin yhteensä enintään kahdeksan viikkoa. Työntekijä saa korvaavan työn ajalta täyden palkan.

Työterveyslääkäri tekee arvon työkyvystä ja korvaavan työn soveltuvuudesta. Työterveyslääkäri kirjoittaa lausunnon siitä, millaisia työtehtäviä työntekijä ei toiminta- ja työkykynsä vuoksi voi tilapäisesti tehdä ja tuleeko työolosuhteita sopeuttaa. Esihenkilö ja työntekijä sopivat yhdessä, millaisia tehtäviä kevennettyyn, korvaavaan työhön sisältyy. Korvaavassa työssä sairauden hoito ei saa vaarantua tai paraneminen hidastua eikä sairaus tai vamma ei saa korvaavan työn takia pahentua. Korvaava työ perustuu aina työntekijän vapaaehtoisuuteen.

Vuonna 2023 korvaavaa työtä tehtiin yhteensä 37 kalenteripäivää.

Työhyvinvointikyselyyn vastanneista 56,4 % kertoi olevansa tietoisia kaupungin toimintamallista tilanteissa, joissa henkilön työkyky on uhattuna. Tuloksen perusteella työkykyosaamista tulee edelleen vahvistaa. Toisaalta työkykyosaamisen vahvistaminen on kunta-alalla jaettu haaste. Työhyvinvointikyselyn taustadatasta nähdään, että henkilöstömäärän perusteella valituissa verrokkiorganisaatioissa 57,3 % tunsi työnantajansa toimintamallin tilanteissa, joissa työkyky on uhattuna.

Esihenkilöille järjestettiin työkykyjohtamisen koulutus vuonna 2023 yhteistyössä työterveyshuollon ja Kevan kanssa ja aihetta käsiteltiin useammassa esihenkilöfoorumissa. Työkykyosaamista vahvistetaan edelleen työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti.

Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään ehkäisevän työterveyshuollon kaikille työ- tai virkasuhteessa oleville työntekijöilleen, jotka tekevät työtä Suomessa. Oriveden kaupungin työterveyspalvelut tuottaa Pirte Oy.

Oriveden kaupungin henkilöstölleen tarjoaman työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 227.256,85 euroa. Kustannukset jaetaan kahteen luokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, jotka olivat vuonna 2023 129.111,14 euroa eli 57 % työterveyshuollon kokonaiskustannuksista. Ehkäisevää ja työkykyä ylläpitävää toimintaa ovat esimerkiksi työpaikkaselvitykset, työpaikkakäynnit, terveystarkastukset ja työterveyteen liittyvä neuvonta. Korvausluokkaan II kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Ne olivat vuonna 98.145,71 euroa eli 43 % työterveyshuollon kustannuksista.

Korvausluokan I kustannukset ovat vuonna 2023 muodostuneet pääosin terveystarkastuksista ja työ- ja toimintakyvyn seurannasta, työpaikkaselvityksistä sekä yksilöiden tai ryhmien neuvonnasta ja ohjauksesta. Korvausluokkaan kuuluvat lääkärin, terveydenhoitajien, fysioterapeuttien sekä psykologien työkykyä tukevat ja ehkäisevät palvelut. Korvausluokassa II suurimmat kustannuserät ovat lääkärikäynnit sekä laboratoriotutkimukset. Kaikista vastaanottopalveluista etäpalveluiden osuus oli 43,8 % vuonna 2023.

Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia sairausvakuutuslain perusteella.

Kannustaminen ja palkitseminen

Oriveden kaupunki muisti henkilöstöään palkitsemisohjeen mukaisesti mm. merkkipäivinä ja palvelussuhteen päättyessä. Kaupunki esittää henkilöstölle myönnettäväksi Suomen Valkoisen Ruusun ja Suomen Leijonan ritarikuntien kunniamerkkejä sekä Kuntaliiton ansiomerkkejä.

Kaupungilla ei ole käytössä erillistä tulospalkkaus- tai palkitsemisjärjestelmää, mutta sen kehittäminen on asetettu työhyvinvointisuunnitelman 2023–2025 tavoitteeksi. Työsuorituksen arvioinnin perusteella voidaan maksaa henkilökohtaista lisää kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Vuonna 2023 paikallisia järjestelyeriä ja kehittämisohjelmaerää kohdennettiin henkilökohtaisiin liisiin, jotta henkilöstöä voidaan kannustaa ja palkita ansiokkaasta työskentelystä.

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämistä ohjaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Vuonna 2023 henkilöstön koulutustyöpäiviä oli yhteensä 386. Määrä laski 179 työpäivällä vuodesta 2022, jolloin koulutustyöpäiviä kertyi yhteensä 565. Työnantaja voi hakea Työllisyysrahastolta koulutuskorvausta koulutuskustannusten kattamiseen. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää henkilöstölleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta.

Oriveden kaupunki kannustaa henkilöstöä osaamisen kehittämiseen. Henkilöstöjaostolla on toimivalta myöntää enintään 10 päivää palkallista työ-/virkavapaata kalenterivuoden aikana ammatillista osaamista kehittävään, omaehtoiseen kouluttautumiseen, joka tukee työnantajan tavoitteita. Vuonna 2023 harkinnanvaraista palkallista työ-/virkavapaata myönnettiin hakemuksen perusteella viidelle henkilölle.

Työhyvinvointisuunnitelman 2023–2025 perusteella vuonna 2023 valmisteltiin perehdytysuunnitelmaa, jota pilotoitiin heti vuoden 2024 alussa työssä aloittaneiden kanssa.

Työhyvinvointikyselyssä 2023 valtaosa henkilöstöstä koki, että työ tarjoaa mahdollisuuden ammatilliseen kehittämiseen ja että työssä voi käyttää tietoja ja taitoja monipuolisesti.

Rekrytointi ja henkilöstön saatavuus

Vuonna 2023 Oriveden kaupunki avasi 98 rekrytointia, joista 43 oli vakinaisia ja 56 määräaikaisia. Hakemuksia avoimiin tehtäviin saatiin yhteensä 672. Kaupungin avoimet työpaikat julkaistaan Kuntarekry.fi-sivustolla. Vuonna 2023 rekrytoinneissa kokeiltiin uusia avauksia, mm. tehostettua rekrytointimarkkinointia ja rekrytointikyselyä Jobillan tuottamana. Johto- ja asiantuntijatehtävissä käytettiin tarpeen mukaan henkilöarviointia rekrytointikumppanien toteuttamana.

Rekrytointihaasteita ilmenee erityisesti kasvatuksen ja koulutuksen sekä tekniikan aloilla. Lyhytaikaisten sijaisten rekrytointi on haastavaa ja työllistää esihenkilöitä. Vaikeudet henkilöstön saatavuudessa koskettavat koko kunta- ja hyvinvointialaa. Pieniä kuntia haastaa tyypillisesti vähenevä väkiluku ja toisaalta suurissa kaupungeissa on haasteita rekrytoida riittävästi osaajia tehtäviin, joissa henkilöstöä tarvitaan paljon palvelujen kysynnän kasvaessa. Oriveden kaupungin etuna on houkutteleva sijainti hyvien liikenneyhteyksien varrella kasvavalla ja kehittyvällä kaupunkiseudulla.

Kaupungilla oli vuonna 2023 30 kesätyöpaikkaa. Kesätyöntekijöiden määrä pysyi samana vuodesta 2022, jolloin kaupunki työllisti niin ikään 30 nuorta. Nuorten työllistäminen on mahdollisuus luoda myönteistä työnantajakuvaa ja kiinnostusta kunta-alaa kohtaan. Kesätyöntekijöille laadittiin oma kesätyöopas ja heille järjestettiin yhteinen info- ja tervetulo-tilaisuus.

Johtaminen ja esihenkilötyön tukeminen

Esihenkilöfoorumit

Esihenkilötyön tukeminen on nostettu yhdeksi työhyvinvointisuunnitelman 2023–2025 kärkitavoitteeksi. Vuonna 2023 jatkettiin esihenkilöfoorumeita eli esihenkilöiden koulutus- ja verkostoitumistilaisuuksia. Esihenkilöfoorumeita järjestettiin viisi kertaa vuonna 2023 ja niiden aiheina olivat mm. työkykyjohtaminen, työhyvinvointi, esihenkilöiden palautuminen ja jaksaminen sekä palvelussuhde ja talousasiat. Esihenkilöt ovat osallistuneet esihenkilöfoorumeihin aktiivisesti ja niistä koetaan hyötyä työhön. Esihenkilöt ovat antaneet myönteistä palautetta siitä, että esihenkilöfoorumeissa he pääsevät keskittymään esihenkilö- ja johtamistyön kehittämiseen, oman johtamisosaamisen reflektointiin ja saavat sparrausta ja vertaistukea esihenkilökollegoiltaan.

Työhyvinvointikyselyn tulokset esihenkilötyön ja johtamisen teemoissa

Työhyvinvointikyselyssä pyydetään vuosittain arviota esihenkilön toiminnasta ja organisaation johtamisesta. Esihenkilön toiminnan puolueettomuutta ja oikeudenmukaisuutta sekä innostavuutta ja kannustavuutta arvioitiin keskiarvolla 3,8 (asteikko 1-5). Myös esihenkilön tapa jakaa sopivasti vastuuta alaisilleen sai keskiarvon 3,8. Tulokset pysyivät pääosin ennallaan vuoden 2022 työhyvinvointikyselyyn verrattuna.

Organisaation johtamista koskevissa kysymyksissä arvioitiin johtamisen avoimuutta ja tyytyväisyyttä johtamiseen. Johtamisen avoimuuden keskiarvo oli 3,2 (asteikko 1-5). Tulos nousi 0,2 prosenttiyksikköä edellisvuoden kyselystä. Vastauskeskiarvo tyytyväisyydestä organisaation johtamistapaan oli niin ikään 3,2 ja nousi 0,1 prosenttiyksikköä vuoden takaiseen kyselyyn nähden.

Strategialähtöinen organisaatio- ja johtamisuudistus

Kaupunginhallitus käynnisti syyskuussa 2022 selvityksen johtamisjärjestelmän kehittämisestä. Selvityksellä varauduttiin 1.1.2023 toteutuvaan hyvinvointialueuudistukseen ja sen vaikutuksiin kaupungin organisaatioon ja johtamisjärjestelmään. Selvityksen tavoitteena oli tunnistaa keinoja, joilla Oriveden kaupunki voi tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti kehittää organisaatiotaan ja johtamisjärjestelmäänsä vastaamaan entistä paremmin muuttuvaa toimintaympäristöä. Lisäksi haluttiin selvittää, onko hallinto- ja organisaatorakenteessa muutostarpeita.

Kesäkuussa 2023 valtuusto päätti kehittämiselvityksen perusteella uudesta henkilöstöorganisaatiosta, joka otettiin käyttöön 1.1.2024. Uuden organisaatorakenteen ja johtamisjärjestelmän periaatteena on edistää parhaalla mahdollisella tavalla kaupunkistrategian toteuttamista. Kaupunkistrategian mukaisen innovatiivisen ja kestäväen johtamisen tavoitteita ovat mm. henkilöstön työhyvinvoinnin ja osaamisen edistäminen, yhteistyön ja tiedonkulun lisääminen, palveluprosessien kehittäminen sekä kestävä talouden johtaminen.

Uudessa organisaatiossa aiempi Yleisjohto ja kehittäminen -yksikkö nimettiin uudelleen kaupunkikehityspalveluiksi, mutta sen tulosityksiköt jatkoivat aiemman organisaatiomallin mukaisina. Organisaatorakenteen muutoksen yhteydessä perustettiin uusi palvelualue, hyvinvointi- ja elämänlaatupalvelut, jonne siirrettiin hyvinvointi- ja työllisyyspalvelut Hallinto- ja talouspalvelukeskuksesta. Hyvinvointi- ja elämänlaatupalveluihin kuuluvat lisäksi aiemman organisaatiomallin mukaiset elämänlaatupalvelut, jotka aiemmin järjestettiin osana kasvatus- ja opetuspalveluita.

Hallinto- ja talouspalvelukeskuksesta muodostettuun uuteen konsernipalvelualueeseen kuuluvat hallinnon, talouden ja tietohallinnon tukipalvelujen lisäksi omistajaohjaus ja yhteistoiminta-alueiden tilaajavastuut. Organisaatiomuutoksen yhteydessä perustettiin myös uusi henkilöstö- ja hallintopäällikön virka. Tekniikka- ja ympäristöpalvelualueeseen ei tehty muutoksia.

Lähteet:

KT (2024): Henkilöstö ikäluokittain ja keski-iat. Julkaistu 21.2.2024. Viitattu 14.5.2024. Saatavissa <[KT-Lehti \(2021\): Naisvaltainen kunta-ala. Julkaistu 18.2.2021. Viitattu 7.5.2024. Saatavissa <\[Suomen virallinen tilasto \\(SVT\\): Kuntasektorin palkat \\[verkkójulkaisu\\].\]\(https://www.ktlehti.fi/2021/1/naisvaltainen-kunta-ala></p></div><div data-bbox=\)](https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/ika#:~:text=Kunta%20Dalalla%20ty%C3%B6skentelev%C3%A4n%20henkil%C3%B6st%C3%B6n%20keski,henkil%C3%B6st%C3%B6%20on%20hiukan%20keskim%C3%A4%C3%A4r%C3%A4ist%C3%A4%20vanhempaa.></p></div><div data-bbox=)

Viiteajankohta: 2022. ISSN=1799-0203. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 14.5.2024.

Saatavissa: <[18](https://stat.fi/julkaisu/cl8n2fs0v2wr50dukkw0oq24x></p></div><div data-bbox=)