

Oriveden kaupungin henkilöstötilinpäätös vuodelta 2024



Sisällys

Katsaus vuoteen 2024.....	1
Henkilöstöjohtamisen strategiset lähtökohdat	2
Oriveden kaupungin henkilöstö vuonna 2024.....	5
Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet	5
Henkilöstöjakauma palvelualueittain.....	5
Henkilöstön sukupuolijakauma.....	6
Henkilöstön ikärakenne	7
Eläköityminen	8
Henkilöstökulut.....	10
Henkilöstön työhyvinvointi.....	10
Työhyvinvointikysely	10
Terveysperusteiset poissaolot	11
Työkyvyn tukeminen ja korvaava työ	12
Työterveyshuolto	13
Kannustaminen ja palkitseminen.....	13
Osaamisen kehittäminen.....	13
Rekrytointi ja henkilöstön saatavuus	14
Johtaminen ja esihenkilötyön tukeminen	14
Esihenkilöfoorumit.....	14
Työhyvinvointikyselyn tulokset esihenkilötyön ja johtamisen teemoissa	14
Strategialähtöinen organisaatiouudistus.....	15

Katsaus vuoteen 2024

Kunta-alan yleiset trendit näkyivät vuonna 2024 myös Oriveden kaupungissa. Kunta-alan työvoimapula on Orivedelläkin edelleen joillakin aloilla havaittavissa. Rekrytointihaasteita ilmenee erityisesti kasvatuksen ja koulutuksen sekä tekniikan aloilla.

Haasteista huolimatta Oriveden kaupungilla koettiin edelleen vuonna 2024 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 selvästi nousseet edellisvuodesta. Kaupungin henkilöstöstä jopa 80 % prosenttia suosittelee Oriveden kaupunkia työnantajana. Vuonna 2023 otettiin käyttöön lähtökysely, jolla kerätään lähtijöiltä arvokasta palautetta toiminnan kehittämiseksi. Lähtökysely vahvistaa osaltaan henkilöstöjohtamisen tietopohjaa.

Henkilöstön ikääntyminen kuitenkin haastaa työnantajaa tekemään toimenpiteitä, jotta henkilöstön sairauspoissaoloja pystytään ehkäisemään. Toimenpiteitä näitä asioita varten tehdään mm. kannustamalla käyttämään korvaavaa työtä työkyvyn rajoissa sairauspoissaolon sijaan.

Henkilöstöjohtamisen pohjana toimivat valtuuston hyväksymä kaupunkistrategia ja vuonna 2023 päivitetty työhyvinvointisuunnitelma. Työhyvinvointisuunnitelma sisältää toimenpiteitä mm. työkyvyn, palkitsemisen, rekrytointien, esihenkilötyön ja johtamisen tueksi. Työhyvinvointisuunnitelman kehittämiskohteita ovat mm. tiedottamisen kehittäminen, kannustava palkkaus ja turvallinen työympäristö. Suunnitelma on laadittu vuosille 2023–2025 ja henkilöstöjohtamisen kehittämistä jatketaan sen näyttämin suuntaviivoin vuoden 2024 alusta käyttöön otetun uuden organisaation mukaisesti.

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.

Mielenkiintoisia lukuhetkiä!

14.4.2025

Marjatta Lilja
talous- ja hallintojohtaja

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 palvelulupauksen: ”Orivesi uudistuu ja toimii kestävästi”. Strategia määrittää vuoteen 2030 ulottuvat päämäärät:

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 yhteistyötoimikunnan palautteisiin. Lisäksi suunnitelma pohjautuu osittain kasvat- 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 2024 henkilöstötyötä arvioidaan suhteessa kaupunkistrategian ja työhyvinvointisuunnitelman asettamiin tavoitteisiin.

Oriveden kaupungin henkilöstö 2024

Henkilöstöä

393

- Kaupunkikehitys- ja konsernipalvelut 31
- Kasvatus- ja opetuspalvelut 197
- Hyvinvointi- ja elämänlaatupalvelut 93
- Tekniikka- ja ympäristöpalvelut 72



Naiset

305



Miehet

88



Keski-ikä

49,4 vuotta



Eläköityneet

15



Avoimia työpaikkoja

60



Suosittelee työnantajaa

80 %

Oriveden kaupungin henkilöstö vuonna 2024

Henkilöstömäärä ja henkilötyövuodet

Oriveden kaupungin palveluksessa oli 31.12.2024 yhteensä 393 henkilöä (ml. kansalaisopiston opettajat). Vakinaisen henkilöstön osuus koko henkilöstömäärästä oli 257 eli 66 %. Määräaikaisen henkilöstön (mukaan lukien työllistetyt ja kansalaisopiston opettajat) osuus koko henkilöstöstä oli 136 henkilöä eli 34 %.

Vuonna 2024 henkilöstömäärä lisääntyi vuoteen 2023 verrattuna yhteensä 20 henkilöä. Vakituista henkilöstöä oli vuoden 2024 lopussa 13 henkilöä vähemmän kuin vuonna 2023. Määräaikaista henkilöstöä oli vuoden 2024 lopussa 33 henkilöä enemmän kuin vuonna 2023.

Palvelussuhde 31.12.2024	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Vakinaiset	200	57	257	-4,81
Määräaikaiset	68	6	74	-9,63
-joista työllistettyjä		1		-0,37
Yhteensä	268	63	331	-15,56

Taulukko 1: Henkilöstön määrä palvelussuhteen ja sukupuolen mukaan 31.12.2024 (ilman kansalaisopiston opettajia)

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 2024 keskimääräinen henkilölukumäärä oli 321,52 henkilötyövuotta (HTV1).

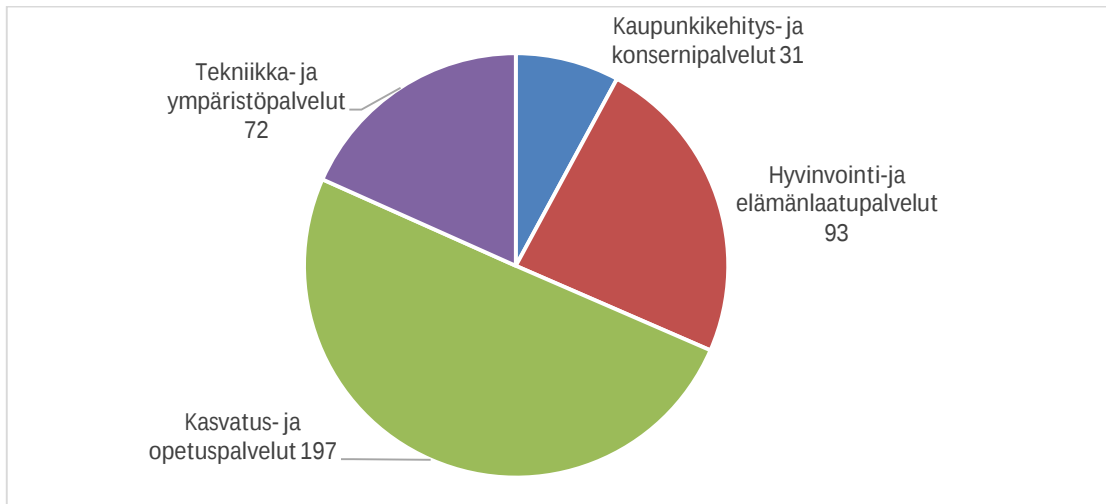
Henkilöstöjakauma palvelualueittain

Henkilöstömäärältään suurin palvelualue oli kasvatus- ja opetuspalvelut, joka työllisti vuoden 2024 lopussa 50 % koko kaupungin henkilöstöstä. Kasvatus- ja opetuspalveluiden henkilöstömäärä väheni 31:llä vuoteen 2023 verrattuna. Yleisimpiä tehtävänimikkeitä kasvatus- ja opetuspalveluissa ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, varhaiskasvatuksen opettaja ja luokanopettaja.

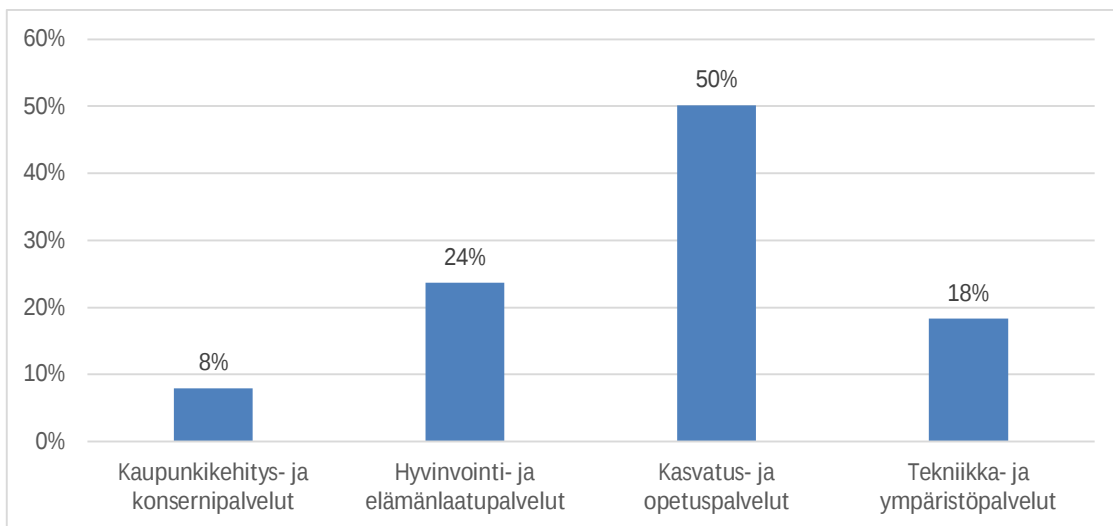
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut työllisti 18 % kaupungin henkilöstöstä vuoden 2024 lopussa. Myös tekniikka- ja ympäristöpalveluiden henkilöstömäärä väheni vuoteen 2023 verrattuna 6 henkilöllä. Tekniikka- ja ympäristöpalveluiden yleisimpiä tehtävänimikkeitä ovat toimitilahuoltaja, ravitsemistyöntekijä, kokki ja kunnallisteekniikan työntekijä.

Vuoden 2024 alusta perustettu hyvinvointi- ja elämänlaatupalvelualue työllisti 24 % kaupungin henkilöstöstä. Hyvinvointi- ja elämänlaatupalveluiden yleisimpiä tehtävänimikkeitä ovat erilaiset ohjaajat (mm. vapaa-aika, nuoriso, työllisyys) ja kansalaisopiston tuntiopettaja.

Kaupunkikehityspalveluissa ja konsernipalveluissa työskenteli 8 % kaupungin henkilöstöstä. Konsernipalveluissa yleisin tehtävänimike on toimistos sihteeri.



Kuvaaja 1: Henkilöstöjakauma vuonna 2024 palvelualueittain



Kuvaaja 2: Henkilöstöjakauma %-osuuksina vuonna 2024 palvelualueittain

Henkilöstön sukupuolijakauma

Vuoden 2024 lopussa Oriveden kaupungin koko henkilöstöstä 81 % oli naisia ja 19 % miehiä (ilman kansalaisopiston opettajia). Naisia oli yhteensä 268 ja miehiä 63. Henkilöstöjakauma on pysynyt samansuuntaisena vuoteen 2023 verrattuna. Miesten määrä väheni vuoden 2024 aikana 11 henkilöllä edellisvuoteen verrattuna.

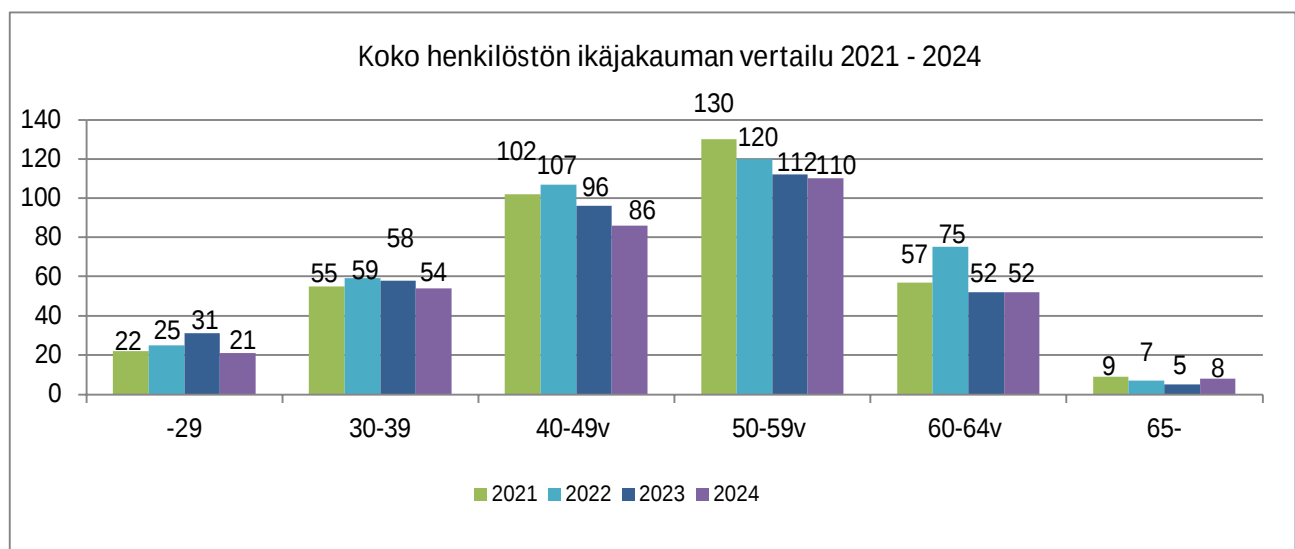
Vuoden 2024 lopussa kasvatus- ja opetuspalveluiden henkilöstöstä 91,3 % oli naisia. Tekniikka- ja ympäristöpalveluiden henkilöstöstä naisia oli 62,5 %, hyvinvointi- ja elämänlaatupalveluiden henkilöstöstä 60,2 % ja kaupunkikehitys- ja konsernipalvelujen yhteenlasketusta henkilöstöstä 77,4 %. Kaupungin henkilöstön sukupuolijakauma on tyypillinen kunta-alalle, jossa 76 % oli naisia vuonna 2023 (Tilastokeskus 2023).

Henkilöstön ikärakenne

Oriveden kaupungin koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden tarkasteluajankohtana 49,4 vuotta. Keski-ikä nousi 1,7 vuotta verrattuna vuoteen 2023, jolloin se oli 47,7 vuotta. Naisten keski-ikä vuonna 2024 oli 50,8 vuotta ja miesten 47,9 vuotta.

Vuonna 2024 kaupungin henkilöstön suurin ikäluokka olivat 50-59-vuotiaat, joita oli 33,2 % henkilöstöstä. Vuonna 2024 kaupungin palveluksessa oli 21 alle 30-vuotiasta ja 8 yli 65-vuotiasta. Molempien ryhmien määrä kasvoi edellisvuodesta.

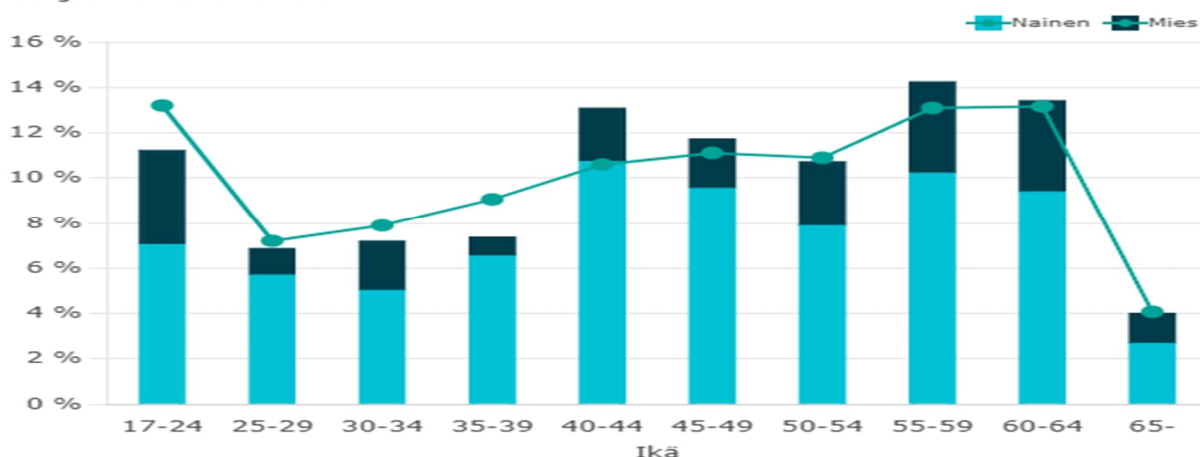
Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta, joten Oriveden kaupungin henkilöstö on hieman keskimääräistä iäkkäämpää. Kunta-alalla määrääikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä nuorempaa.



Kuvaaja 3: Henkilöstön ikäjakauma 2021-2024, henkilöitä

Henkilöstön ikäjakauma 2024 sukupuolen mukaan

Ikäjakauma 2024



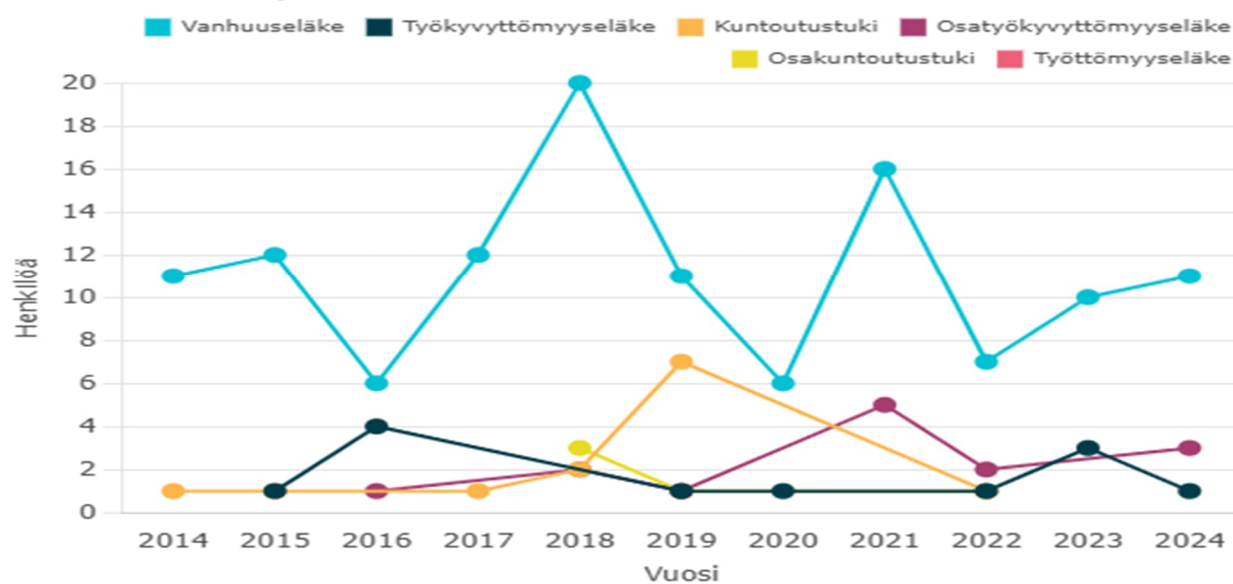
Kuvaaja 4: Henkilöstön ikäjakauma 2024, prosentteina henkilöstöstä, sukupuolen mukaan

Eläköityminen

Vuonna 2024 kaupungin palveluksesta jäi eläkkeelle 15 henkilöä, mikä on kaksi henkilöä enemmän kuin vuonna 2023, jolloin eläköityi 13 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäi 11 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle yksi henkilö ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäi 3 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuoden 2024 tarkastelujaksolla oli 63,5 vuotta.

Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain 2014-2024

Eläkkeelle siirtyneiden määrä

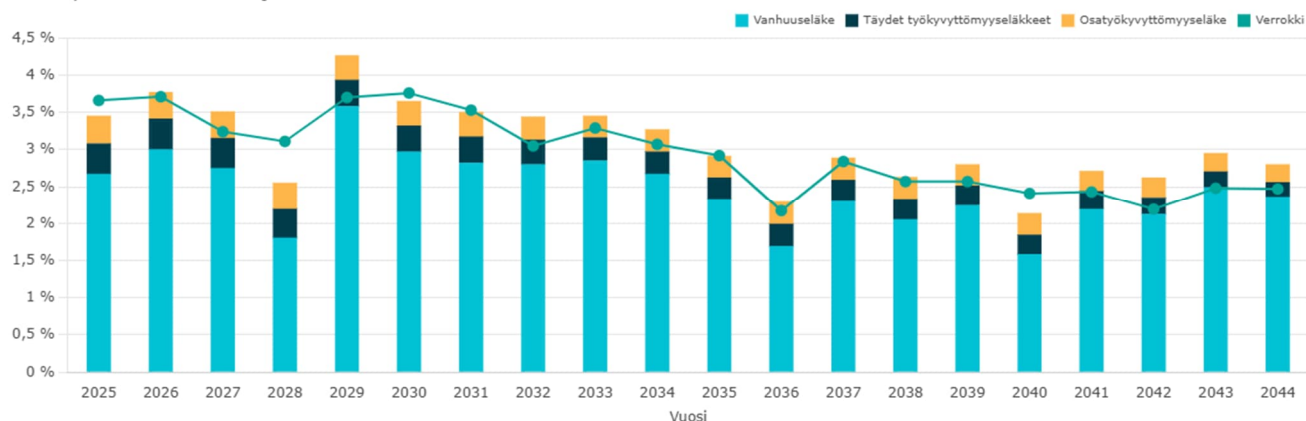


Kuvaaja 5: Eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain vuosina 2014-2024, lähde Keva

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 vuosina 2025-2044

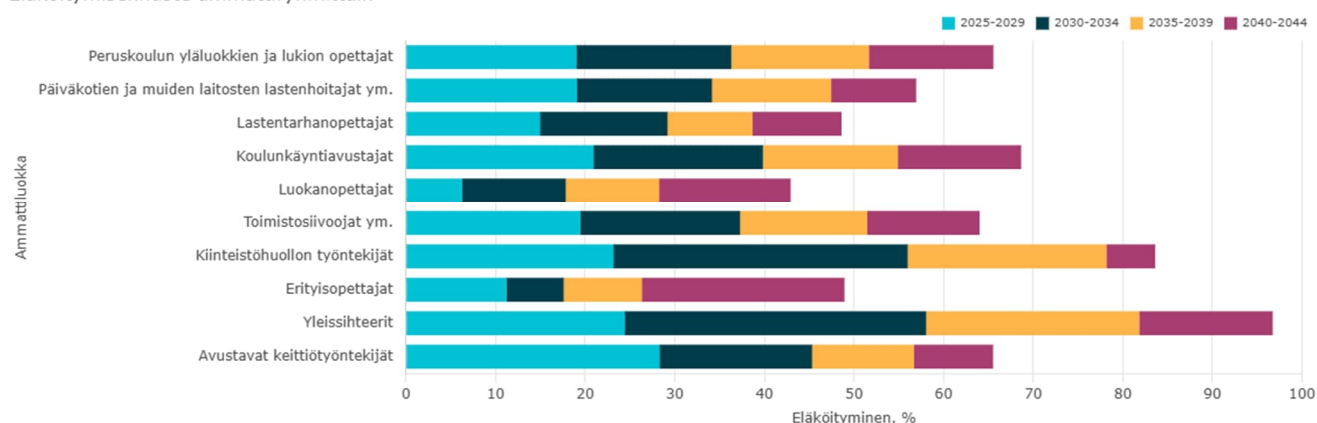
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Kuvaaja 6: Oriveden kaupungin eläköitymisennuste, lähde Keva

Oriveden kaupungin eläköitymisennuste ammateittain

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Kuvaaja 7: Oriveden kaupungin eläköitymisennuste ammateittain, lähde Keva

Vuonna 2024 Oriveden kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,66 % palkkasummasta eli 91 354 euroa. Työkyvyttömyyseläkemaksu on laskenut vuoden 2023 maksusta 0,08 prosenttiyksikköä. Koko kunta-alan keskimääräinen työkyvyttömyyseläkemaksu vuonna 2024 oli 0,8 % ja vuonna 2023 0,9 %. Työnantajakohtaiseen työkyvyttömyyseläkemaksuun vaikuttavat alkaneet täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet.

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 2024 henkilöstökulut (palkat ja palkkiot sekä henkilöstösivukulut) olivat yhteensä 16.991.517 euroa. Henkilöstökulut muodostavat 56 % kaupungin kokonaismenoista.

Henkilöstökulut kasvoivat 221 644 euroa vuodesta 2023. Nousun taustalla on kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaiset palkankorotukset.

1 000 euroa	2024	2023
Palkat ja palkkiot	-13 832	-13 476
Henkilösivukulut		
Eläkekulut	-2 842	-2 811
Muut henkilösivukulut	-317	-483
Henkilöstökulut yhteensä	-16 992	-16 770

Taulukko 2: Henkilöstökulut vuosina 2024 ja 2023

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, työsuhdepolkupyöräedun, maksuttomat liikuntaryhmät, alennushinnan uimahallin ja liikuntahallin palveluihin sekä mahdollisuuden lainata orivesiläisten OrPon ja Fortunan kausikortteja maksutta. Järjestimme marraskuussa 2024 henkilöstölle pikkujoulujuhlan. Lisäksi tuemme työyksiköiden työhyvinvointia kehittävää toimintaa 15 eurolla/henkilö/vuosi.

Työhyvinvointikysely

Henkilöstön työhyvinvointia seurataan vuosittain työhyvinvointikyselyllä, joka toteutetaan yhteistyössä Kevan kanssa. Kysely tehtiin loka-marraskuussa 2024. Vastaajia oli 244 kpl ja vastausprosentti 72,8. Vastausprosentti nousi 17,2 prosenttiyksikköä edellisvuodesta.

Kokonaisuudessaan työhyvinvointikyselyn tulokset ovat parantuneet edelliseen verrattuna. Erityistä parane-
mista on tapahtunut henkilöstön kokemissa voimavaroissa kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään
sekä työyhteisön luottamuksellisen ilmapiirin kokemuksissa. Vuoden 2024 työhyvinvointikyselyn perusteella
80 % kaupungin henkilöstöstä suosittelee kaupunkia tuttavalleen, kun vuonna 2023 vastaava luku oli 79 %.

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. Lisäksi moni kokee, että nykyinen työ tarjoaa mahdollisuuden

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

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

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot tarkoittavat sairaudesta, työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista aiheutuvia poissaoloja. Sairauspoissaoloja oli koko henkilöstöllä vuonna 2024 yhteensä 4 531 päivää eli 13,7 päivää/henkilö.

Sairauspoissaolopäivien määrä laski vuodesta 2023, jolloin sairauspoissaoloja oli yhteensä 5.133 päivää. Sairauspoissaolojen lasku on myönteinen kehityssuunta. Laskun taustalla on osittain henkilöstömäärän väheneminen vuoteen 2023 nähden sekä se, että vuonna 2024 henkilöstöllä oli enemmän pidempiä sairauspoissaolojaksoja. Vuonna 2024 sairauspoissaolot kestivät yleisimmin 4-29 päivää. Pitkiä, yli 61 päivän sairauspoissaoloja oli yhteensä 1 136 päivää. Vuonna 2022 yli 61 päivän sairauspoissaoloja oli 1 387 päivää.

Vuonna 2024 eniten sairauspoissaolopäiviä kertyi tuki- ja liikuntaelinten sairauksista. Niitä oli 34,9 % kaikista sairauspoissaolopäivistä. Myös vertailuvuonna 2023 tuki- ja liikuntaelinten sairaudet olivat yleisin syy sairauspoissaoloon. Tuki- ja liikuntaelinten sairauksista johtuvien poissaolojen määrä lisääntyi 3,9 % vuodesta 2023. Toiseksi yleisin syy sairauspoissaoloon vuonna 2024 olivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt, jotka olivat syynä 18,5 %:iin sairauspoissaoloista. Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöihin liittyvät poissaolot vähenevät vuoteen 2024 verrattuna 73,1 %:lla.

Palvelualueittain tarkasteltuna sairauspoissaolopäivät painoutuivat henkilöstömäärän mukaisesti kasvatus- ja opetuspalveluihin.

Sairauspoissaolojen kestot työpäivinä palvelualueittain

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 181-200 pv	Korvautus	Yhteensä päivää
Kaupunkikehitys- ja konsernipalvelut	31	44	32	110	0	0	0	0	186
Kasvatus- ja opetuspalvelut	197	745	973	218	417	248	0	0	2 601
Hyvinvointi- ja elämänlaatupalvelut	32	107	143	59	0	184	0	0	493
Tekniikka- ja ympäristöpalvelut	71	207	529	228	0	287	0	0	1 251
Kaikki yhteensä	331	1 103	1 677	615	417	719	0	0	4 531

Kuvaaja 8: Sairauspoissaolopäivät palvelualueittain sairauspoissaolon keston perusteella (ilman kansalaisopiston opettajia)

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 työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamiseksi. Malli käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa kesällä 2023 ja henkilöstöjaosto hyväksyi sen elokuussa 2023. Vuonna 2024 on työkyvyn tukemista tehty kyseisen mallin mukaisesti.

Aktiivisen tuen malli edellyttää, että henkilöstön työkykyä ja työssä jaksamista seurataan mallin nimen mukaisesti aktiivisesti. Työyhteisöissä ennaltaehkäistään ja tunnistetaan työkykyä uhkaavia tekijöitä ja puututaan niihin. Esihenkilöllä vastaa aktiivisen tuen mallin noudattamisesta ja kehittämisestä 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. Toimenpiteet aloitetaan, kun havaitaan merkkejä työkyvyn heikentymisestä tai työssä jaksamisen ongelmista. 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 pyritään 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 tavalliseen 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 arvion työkyvystä ja korvaavan työn soveltuvuudesta. Työterveyslääkäri kirjoittaa lausunnon siitä, millaisia työtehtäviä työntekijä ei toiminta- ja työkykynsä vuoksi voi tilapäisesti tehdä ja tuuleeko 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 2024 korvaavaa työtä tehtiin yhteensä vain kaksi kalenteripäivää.

Työhyvinvointikyselyyn vastanneista 60 % kertoi olevansa tietoisia kaupungin toimintamallista tilanteissa, joissa henkilön työkyky on uhattuna. Asiasta tietoisien vastaajien määrä lisääntyi edelliseen vuoteen noin 4 prosenttiyksiköllä. Tuloksen perusteella työkykyosaamista tulee edelleen vahvistaa. Toisaalta työkykyosaamisen vahvistaminen on kunta-alalla jaettu haaste.

Työkykyosaamista vahvistetaan edelleen työhyvinvointisuunnitelman mukaisesti ja käydään asiaa läpi esihenkilöfoorumeissa.

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 2024 yhteensä 273.087 euroa. Kustannukset jaetaan kahteen luokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, jotka vuonna 2024 olivat 173.309 euroa eli 63 % 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 99.778 euroa eli 37 % työterveyshuollon kustannuksista.

Korvausluokan I kustannukset ovat vuonna 2024 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 laboratorio- tutkimukset.

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 2024 paikallisia järjestelyriä ja kehittämisohjelmaerää kohdennettiin myös henkilökohtaisiin lisiin, jotta henkilöstöä voidaan kannustaa ja palkita ansiokkaasta työskentelystä.

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämistä ohjaa henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Vuonna 2024 henkilöstön koulutustyöpäiviä oli yhteensä 488. Määrä lisääntyi 102 työpäivällä vuodesta 2023, jolloin koulutustyöpäiviä kertyi yhteensä 386. 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 2024 harkinnanvaraista palkallista työ-/virkavapaata myönnettiin hakemuksen perusteella kuudelle henkilölle.

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

Työhyvinvointikyselyssä 2024 valtaosa henkilöstöstä koki, että työ tarjoaa mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen ja että työssä voi käyttää tietoja ja taitoja monipuolisesti.

Rekrytointi ja henkilöstön saatavuus

Vuonna 2024 Oriveden kaupunki avasi 60 rekrytointia, joista 22 oli vakinaisia ja 38 määräaikaisia. Hakemuksia avoimiin tehtäviin saatiin yhteensä 581. Kaupungin avoimet työpaikat julkaistaan Kuntarekry.fi-sivustolla. 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 2024 30 kesätyöpaikkaa. Kesätyöntekijöiden määrä pysyi samana vuodesta 2023, 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-ilaisuus.

Johtaminen ja esihenkilötyön tukeminen

Esihenkilöfoorumit

Esihenkilötyön tukeminen on nostettu yhdeksi työhyvinvointisuunnitelman 2023–2025 kärkitavoitteeksi. Vuonna 2024 jatkettiin esihenkilöfoorumeita eli esihenkilöiden koulutus- ja verkostoitumistilaisuuksia. Esihenkilöfoorumeita järjestettiin kolme kertaa vuonna 2024 ja niiden aiheina olivat mm. Milleniaalit työelämässä, kilpailu kunta-alan työntekijöistä, työntajabrändi, hyvä rekrytointiprosessi, puheeksiotto työpaikalla ja aktiivisen työn malli sekä päihdeohjelma, Hyte-kerroin, kaupungin toiminnan ja talouden kehittäminen sekä ajankohtaiset henkilöstö- ja talousasiat.

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 4,0 (asteikko 1-5). Myös esihenkilön tapa jakaa sopivasti vastuuta alaisilleen sai keskiarvon 3,9. Tulokset paranivat vuoden 2023 työhyvinvointikyselyyn verrattuna. Erityistä paranemista on

tapahtunut arvioissa esimiehen innostavuudessa ja kannustavuudessa, joka sai kyselyssä keskiarvon 4,0, kun se edellisvuonna oli 3,8.

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

Strategialähtöinen organisaatiouudistus

Kaupunginhallitus käynnisti syyskuussa 2022 selvityksen johtamisjärjestelmän kehittamisestä. 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 organisaatiokenteessä muutostarpeita.

Kesäkuussa 2023 valtuusto päätti kehittämisselvityksen perusteella uudesta henkilöstöorganisaatiosta, joka otettiin käyttöön 1.1.2024. Uuden organisaatiorakenteen ja johtamisjärjestelmän periaatteena on edistää parhaalla mahdollisella tavalla kaupunkistrategian toteuttamista. Kaupunkistrategian mukaisen innovatiivisen ja kestävän 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. Organisaatiorakenteen 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. Tekniikka- ja ympäristöpalvelualueeseen ei tehty muutoksia.

Vuoden 2025 alusta kaupunkiorganisaatioon tehtiin pieni muutos Tampereen seudun työllisyysalueen käynnistymisen vuoksi. Oriveden kaupungin työllisyyspalvelujen henkilöstö siirtyi tuolloin Oriveden hyvinvointi- ja elämänlaatupalveluista Tampereen kaupungin työllisyysalueen palvelukseen.