

# Mänttä-Vilppulan kaupungin HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022

Yhteistyöryhmä 12.5.2023

Kaupunginhallitus 22.5.2023 § xx

Kaupunginvaltuusto xx.xx.2023 § xx



## Sisällys

Johdanto .....	1
Kaupungin henkilöstöorganisaatio.....	3
Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
Henkilöstön määrä.....	4
Palvelussuhteen luonne.....	5
Henkilöstö toimialoittain .....	6
Henkilötyövuodet.....	6
Ikä- ja sukupuolirakenne .....	8
Henkilöstön vaihtuvuus.....	10
Työaika ja työpanos.....	12
Työaikamuodot.....	12
Sairauspoissaolot.....	13
Työtapaturmat .....	16
Henkilöstön osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen.....	17
Osaamisen kehittäminen.....	17
Johtamisen kehittäminen .....	18
Henkilöstöpalvelut.....	19
Työterveyshuolto.....	20
Työsuojelu.....	21
Työhyvinvointi ja TYKY-toiminta .....	21
Palkattomat vapaapäivät.....	22
Palkkaus ja henkilöstökustannukset.....	22
Henkilökunnan muistaminen.....	23



## Johdanto

Kaupungin henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus. Henkilöstökertomus on osaltaan tarkoitettu kehittämään henkilöstötiedolla johtamista. Henkilöstövoimavaroihin liittyvien yleisten tunnuslukujen kautta voidaan havainnoida ja arvioida muutos- ja kehityssuuntia, jotka vaikuttavat henkilöstövoimavaroihin. Toiminnan johtamisessa ja suunnittelussa keskeistä on tieto henkilöstövoimavaroista.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kaupungin strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa. Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa. Henkilöstökertomukseen koottuja tietoja kuitenkin seurataan ja niihin reagoida pitkin vuotta. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämiseen ja analysoidun tiedon käyttämiseen osana päätöksentekoprosesseja. Henkilöstökertomus on tarkoitettu työyhteisöjen, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstöintensiivisillä aloilla henkilöstötiedon merkitys on ensisijainen laadukkaiden palveluiden rakentamisessa ja johtamisessa.

Henkilöstökertomuksen kautta kaupunkia voidaan myös esitellä työpaikkana potentiaalisille tuleville työntekijöille. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään myös säännöllisesti yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa.

Henkilöstöraportti on laadittu Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat –KT:n henkilöstöraporttisuosituksen mukaisesti siltä osin kun tietoja on ollut saatavilla.



Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT on helmikuussa 2022 julkaissut uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Uudessa suosituksessa esitellään näkökulmia ja mittareita, joiden avulla voidaan saada henkilöstötietoa hyödynnettäväksi johtamisessa ja päätöksenteossa. Suosituksen mukaisten tunnuslukujen laskenta käynnistyy vuoden 2022 alusta. Yhteinen laskentatapa on tärkeä, jotta kunnat ja kuntayhtymät voivat saada kuvaa omasta tilanteestaan suhteessa muihin kuntaorganisaatioihin ja omaan toimintaansa. Suosituksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joilla henkilöstötietoa voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Tämä henkilöstöraportti seuraa soveltuvin osin suositusta. Kuntatyönantajien suositellaan ottavan käyttöön viisi, valtakunnallisesti yhteistä tunnuslukua henkilöstötietojen seurannassa vuoden 2022 alusta alkaen. Tässä raportissa pyritään seuraamaan suositusta, jotta kunnat olisivat yhteismitallisesti vertailtavissa ja henkilöstötietoa voitaisiin käyttää johtamisen välineenä. Suositus koskee seuraavia tunnuslukuja:

- Henkilötyövuosi /HTV2
- Henkilöstön ikärakenne
- Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- Sairauspoissaolot
- Koulutuspäivät

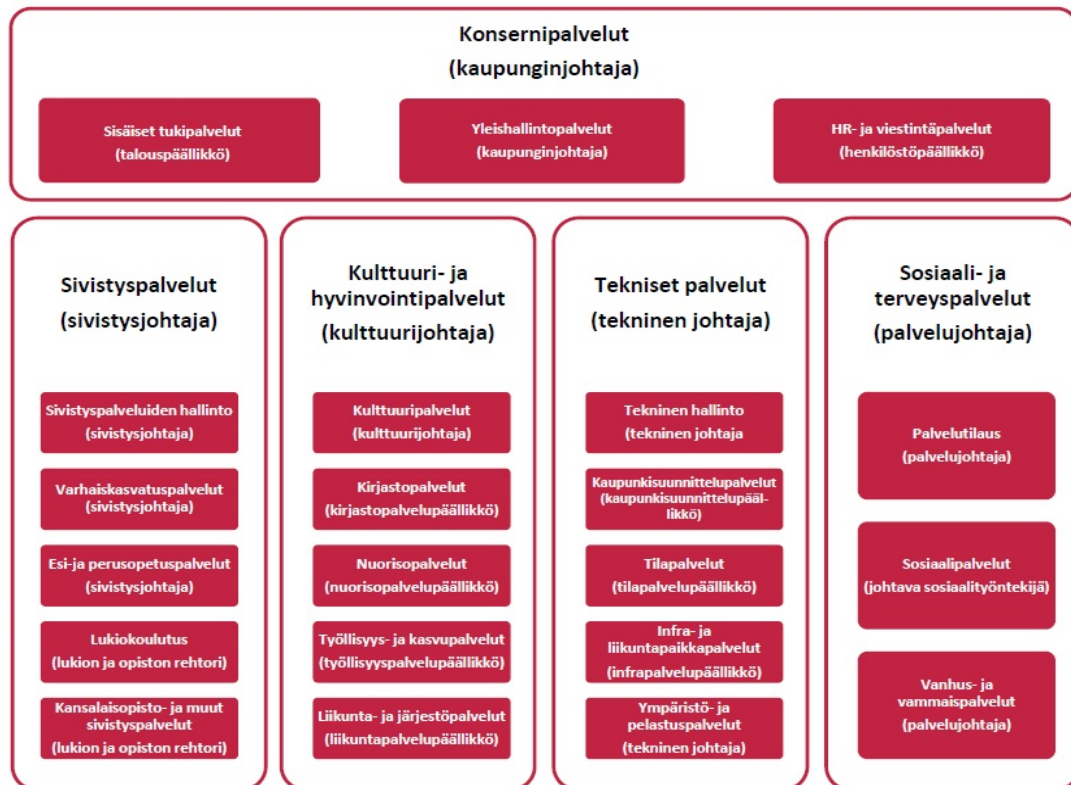
Henkilöstöraportin tietojen vertailtavuutta aiempiin vuosiin vaikeuttaa toukokuussa 2021 tapahtunut HR- ja palkkahallinnon ohjelmiston vaihto. CGI:n Prima-järjestelmästä luovuttiin ja siirryttiin käyttämään Sarastia365H-järjestelmää. Järjestelmävaihdoksen yhteydessä Prima-järjestelmästä ei jätetty kaupungin käyttöön arkistoa ja sen johdosta kaikki tiedot ajalta Priman käyttöajalta eivät ole käytettävissä. Sarastia 365H-järjestelmästä ei ole myöskään saatu kaikkia niitä raportteja, jotka Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n suosituksen mukaan tulisi henkilöstöraportissa olla. Siksi saatavilla olevat tiedot on poimittu suurelta osin käsin järjestelmästä. Myöskään Sarastia365H-järjestelmästä saatavien raporttien ja tietojen oikeellisuudesta ja ristiriidattomuudesta ei voida antaa takeita. Tämän vuoksi esitettyihin tietoihin ja vertailutietoihin on suhtauduttava varauksella.

Mänttä-Vilppulan kaupungin osalta luvut esitetään siinä määrin kuin tiedot on ollut mahdollista saada. Pääosa tiedoista on saatu SarastiaHR365-järjestelmästä. Sairauspoissaolojen syitä ja käyntejä työterveyshuollossa käsittelevien tietojen lähteenä on Pihjajalinnalla Oy:n Työterveysportaali-järjestelmä. Tiedot on ilmoitettu 31.12.2022 tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2022. Raportissa ei ole huomioitu konserniyhtiöiden henkilöstöä.

Henkilöstöraportointia kehitetään edelleen raportointimahdollisuuksien kehittyessä ja niiden luotettavuuden lisääntyessä.

## Kaupungin henkilöstöorganisaatio

Kaupungin henkilöstöorganisaatio 31.12.2022 oli seuraavanlainen:



Vuonna 2022 kaupunginvaltuusto päätti organisaatiouudistuksesta, joka tulee voimaan 1.1.2023.

## Henkilöstön määrä ja rakenne

### Henkilöstön määrä

Voimassa olevia palvelussuhteita 31.12.2022 oli SarastiaHR365 sovelluksen mukaan 435 kappaletta, joista 42 oli Autere-opiston tuntiopettajia. Voimassa olevien palvelussuhteiden kokonaisluvusta on vähennetty pitkät palkattomat poissaolot (vuorotteluvapaa, opintovapaa, kokonaan palkattomaksi mennyt pitkä sairausloma, kuntoutus, äitiysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa sekä toisen työtehtävän hoito samassa työpaikassa). Luku sisältää kaikki kyseisenä ajankohtana virka- ja työsuhteessa kaupunkiin olevat mukaan lukien työllistetyt ja oppisopimussuhteiset ja autereopiston sivuviranhaltijat. Luotettavaa vertailutietoa vuodelta 2021 ei voida antaa, koska vuoden 2021 osalta lukuja ei ole saatavissa kesken vuoden tapahtuneen järjestelmävaihdon ja SarastiaHR365-sovelluksen raportointiongelmien vuoksi. Myös vuodelta 2022 esitettyihin henkilöstötietoihin tulee suhtautua varauksella Sarastia HR365-sovelluksessa esiintyneiden raportointiongelmien vuoksi.

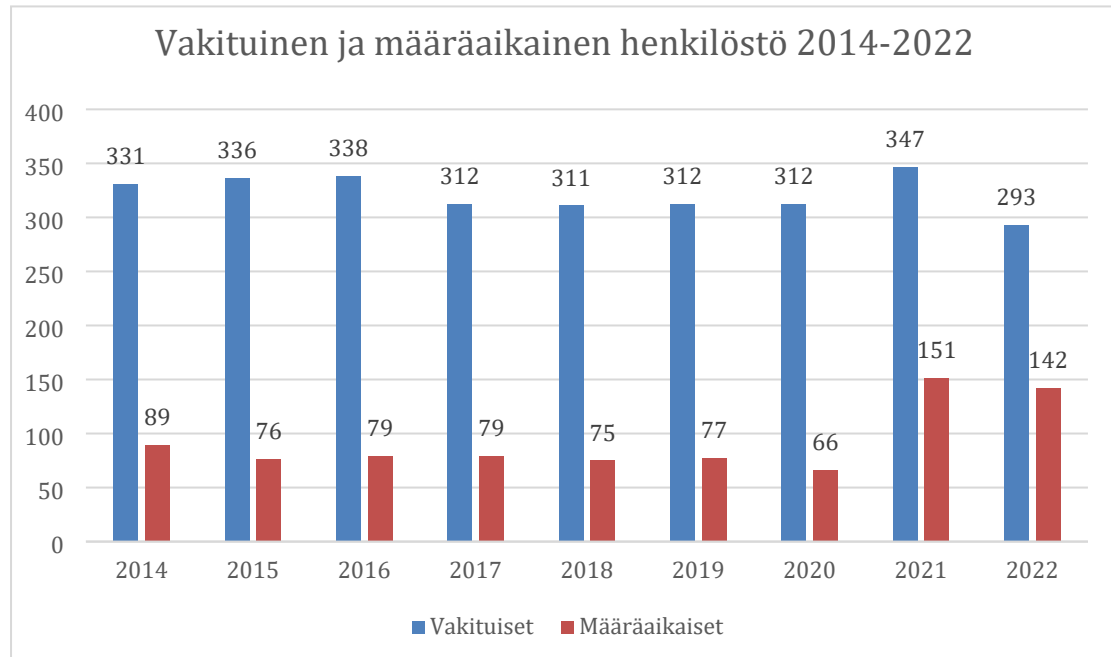


Kaavio 1: Kaupungin henkilöstö 2014-2022



Kaavio 1. kuvaa henkilöstömäärän kehittymistä vuosien 2014-2022 välillä. Vuoden 2021 kohdalla tapahtuva nousu perustuu Sarastia H365-ohjelmiston raportointivirheeseen.

## Palvelussuhteen luonne



Kaavio 2: Vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä vuosien 2014-2022 välillä.

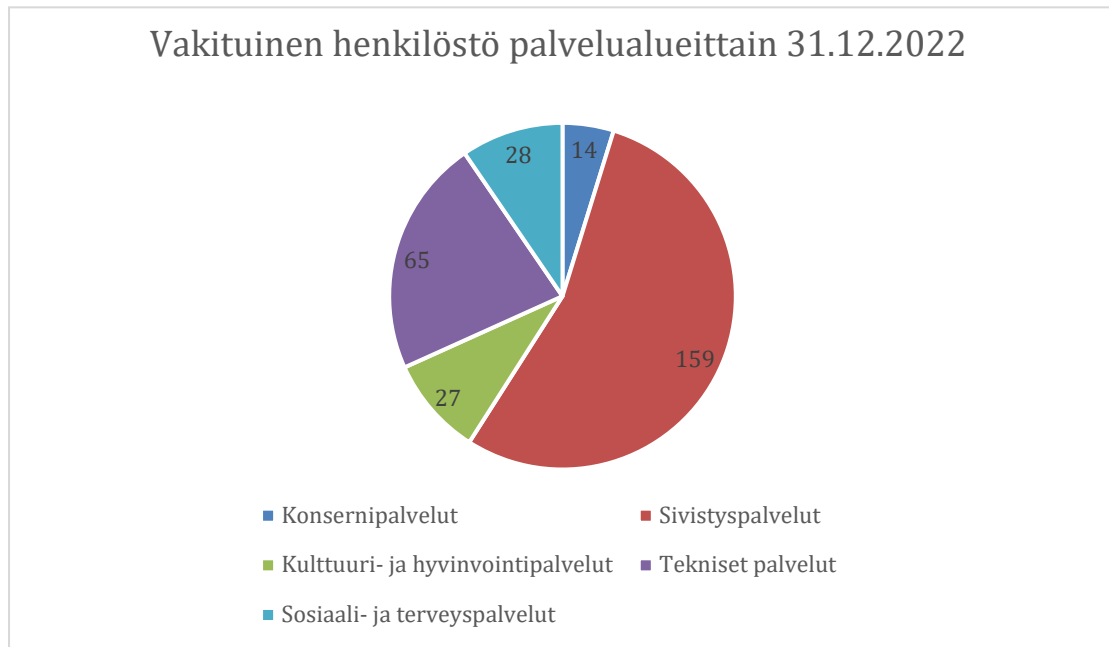
Mänttä-Vilppulan kaupungilla määräaikainen palvelussuhde voidaan solmia vain perustellusta syystä. Määräaikaiseen työsopimukseen/ viranhoitomääräykseen kirjataan aina määräaikaisuuden peruste. Tällainen perusteltu syy on esim. sijaisuuden hoitaminen, koulutukseen liittyvä harjoittelu- tai oppisopimus, ulkoinen rahoitus, palkkatukityöllistäminen, projektiluonteinen tehtävä, kaupungin erillisellä määrärahalla palkattavat kesätyöntekijät tai ruuhkatilanteen purkaminen.

Määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksissa ja työvoiman määräaikaisissa lisätarpeissa työsopimuslain mukaiset määräaikaisuuden perusteet huomioon ottaen. Työllistämistuella ja oppisopimuksella olevien määrä tulee jatkossa oletettavasti

pysymään samalla tasolla kunnan työllisyydenhoidon toimenpiteiden johdosta. Sijaisten määrän voidaan ennakoida pysyvän nykyisellään. Muiden määräaikaisten tehtävien määrä tulee oletettavasti vähenemään. Työllistämistuella työllistettyjä sekä muita tukitoimenpitein työllistettyjä henkilöitä oli 31.12.2022 yhteensä 5 henkilöä.

Organisaatiota uudistettaessa kaupungin periaatteena oli se, ettei henkilöstöä jouduta irtisanomaan. Henkilöstön vähennys perustuu määräaikaisten työsopimusten päätymiseen sekä eläköitymisiin.

## Henkilöstö toimialoittain



Kaavio 3: Vakituinen henkilöstö palvelualueittain 31.12.2022

## Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osaaikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osaaikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden



määrä on aina enintään yksi, jolloin ylityksiä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaika ei oteta laskennassa huomioon. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä 31.12. Yleisimpänä työpanosta kuvaavana tunnuslukuna käytetään HTV2-tunnuslukua. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaika tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylityksiä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaika ei oteta laskennassa huomioon.

Mänttä-Vilppulassa on tilastoitu henkilötyövuosia vuodesta 2021 alkaen, joten vertailuarvoja ei ole saatavilla aiemmilta vuosilta. Vuoden 2021 luku on laskennallinen johtuen ohjelmavaihdosta.

Palvelualue	Laskennallinen HTV2 2021	HTV2 2022	Poissaolot 1.1.-31.12.2022
Konsernipalvelut	20,44	18,5	512
Sosiaali- ja terveyspalvelut	30,10	33,4	897
Sivistyspalvelut	194,6	200,35	10 453
Kulttuuri- ja hyvinvointipalvelut	47,50	41,7	1888
- josta työllistäminen	20,30	18,39	687
Tekniset palvelut	79,26	74,1	2110
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>371,84</b>	<b>368,05</b>	<b>15 860</b>

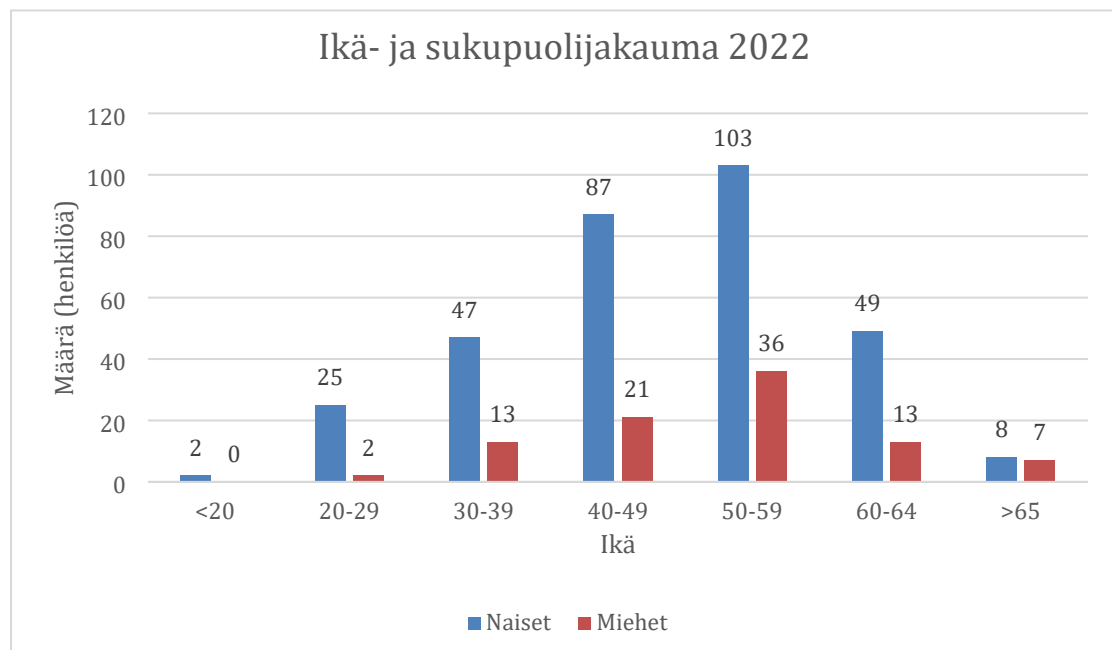
Taulukko 1: HTV2 vuonna 2021 ja 2022



Huom: Työllisyyspalveluiden osalta luku selittyy kahden työntekijän siirtymisellä kaupungin sisällä hoitamaan määräaikaista virkasuhdetta työllisyyden kuntakokeilussa.

## Ikä- ja sukupuolirakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytointitarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista. Tietoa henkilöstön sukupuolijakaumasta tarvitaan muun muassa tasa-arvon edistämiseen ja sen seurantaan työyhteisössä.



Kaavio 4: Ikä- ja sukupuolijakauma 2022

Henkilöstön keski-ikä oli 48,9 vuotta. Suurin osa henkilöstöstä on iältään 50-59-vuotiaita, 139 henkilöä. Seuraavaksi eniten työntekijöitä on ikäluokassa 40-49 vuotta, 108 henkilöä.



Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (KT) tilastoinnin<sup>1</sup> mukaan kuntien henkilöstöstä 80 % on naisia. Koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä on 45,5 vuotta. Mänttä-Vilppulan henkilöstöstä naisia on 78 % ja miehiä 22 %. Yllä oleva kaavio kuvaa sukupuolten sijoittumista ikäluokkiin.

Vuonna 2022 jäi eläkkeelle 13 henkilöä (joista 1 työllisyystuella työllistetty). Eniten eläkkeelle jääneitä oli sivistyspalveluissa (5 henkilöä), jossa työskentelee myös suurin osa henkilöstöstä. Osa-aikaeläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle jääneitä ei voida raportoida tietoturvasyistä. Eläkkeelle jäätiin vuonna 2022 keskimäärin 62-vuotiaana.

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot organisaation palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita. Eläkepoistumaennusteen avulla kunta voi ennakoida tulevaa työvoimatarvetta. Eläköityminen raportoidaan vanhuuseläkkeen ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden lukumäärinä. Näiden kehitystä seurataan pitkällä aikavälillä.

Eläkeuudistusten myötä eläkkeelle jäänti-ikä on entistä vaikeampaa ennustaa. Useimmat varhaiseläkkeet, kuten yksilöllinen varhaiseläke, työttömyyseläke ja osa-aikaeläke, ovat poistuneet. Eläkkeiden taso ja vanhuuseläkeikä on sidottu elinajanodotteeseen. Ajatuksena on, että elinajan pidentyessä ja terveiden elinvuosien lisääntyessä on työskenneltävä entistä pidempään saavuttaakseen tietyn eläketason. Työvoimapulan ja väestön ikääntymisen myötä tarve työurien pidentämiselle on kasvanut myös työnantajan näkökulmasta.

<sup>1</sup> Lähde: Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat (KT), Henkilöstötilastot. Sähköisesti saatavilla <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>.

Ikärakenteen ja yksilöllisen eläkeiän perusteella Keva on tehnyt seuraavan eläköitymisennusteen:

Vuosi	Vanhuuseläkkeelle jäävät	Täysi työkyvyttömyyseläke	Osatyökyvyttömyyseläke
2023	14	3	2
2024	9	2	2
2025	14	2	2
2026	13	2	2
2027	13	2	2

Taulukko 2: Eläköitymisennuste 2023-2027 (Lähde: Keva)

## Henkilöstön vaihtuvuus

Alla olevassa taulukossa on esitetty vuoden 2022 aikana palvelukseen tulleiden ja palveluksesta eronneiden (pois lukien eläkkeelle jääneet henkilöt) henkilöt lukumäärittäin ja palvelussuhteen luonteen mukaan:

	Aloittaneet (henkilöä)	Päätyneet (henkilöä)
Vakinainen	31	<b>56</b>
Määräaikainen	201	ei täytetä
Työllistämistuki	20	ei täytetä
Oppisopimus	2	ei täytetä
Oppilas / harjoittelija	29	ei täytetä
Yhteensä	283	

Taulukko 3. Henkilöstön vaihtuvuus 2022

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (KT) suositus henkilöstökertomuksen laadintaan<sup>2</sup> (2021) määrittää, että kuntien henkilöstökertomuksissa tulisi raportoida erikseen vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus vakinaisen henkilöstön osalta. Tästä syystä yllä olevassa taulukossa on esitetty vain vakinaisten palvelussuhteiden osalta

<sup>2</sup> Lähde: Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat (KT), Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan. Sähköisesti saatavilla <https://www.kt.fi/julkaisut-ja-oppaat/2021/suositus-henkilostokertomuksen-laadintaan>

päätyneet työsuhteet. Kokonaiskuvan hahmottamiseksi taulukossa on kuitenkin nostettu esiin myös muissa palvelussuhteissa aloittaneet henkilöt.

Päätyneissä vakituisissa palvelussuhteissa on huomioitu irtisanoutuneet sekä hyvinvointialueelle vuoden 2022 lopussa siirtyneet työntekijät. Eläkkeelle siirtyneet työntekijät on esitelty Henkilöstön määrä ja rakenne -luvussa. Organisaation sisällä tehtävää vaihtoi yksi henkilö (siirtyi vielä vuoden vaihtuessa hyvinvointialueen työntekijäksi).

Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus ja lähtövaihtuvuus voidaan raportoida prosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päätyneiden palvelussuhteiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Perinteisesti vaihtuvuus on julkisella sektorilla ollut pientä, mutta muuttumassa ja lähestyy yksityissektorin vaihtuvuutta.

Aloittaneet (hlöä)	Lopettaneet (hlöä)	Tulovaihtuvuus %	Lähtövaihtuvuus %
31	56	11 %	20 %

Taulukossa esitetyt luvut perustuvat Sarastia 365H-järjestelmän antamiin tietoihin. Järjestelmän tuottamissa taulukoissa on lueteltu kaikki vuoden aikana alkaneet ja päätyneet työsuhteet kestosta riippumatta. Etenkin varhaiskasvatuksen osalta runsaat sijaisuudet/määräaikaaisuudet nostavat alkaneiden määräaikaisten työsuhteiden määrää voimakkaasti, minkä vuoksi aloitetut ja päätetyt työsuhteet esitetään henkilömäärinä eikä työsuhteina. Henkilöstön vaihtuvuusraportin luotettavuus on kyseenalainen, mutta lähinnä siihen suuntaan, että vaihtuvuus on todellisuudessa ollut raportin osoittamaa suurempaa.

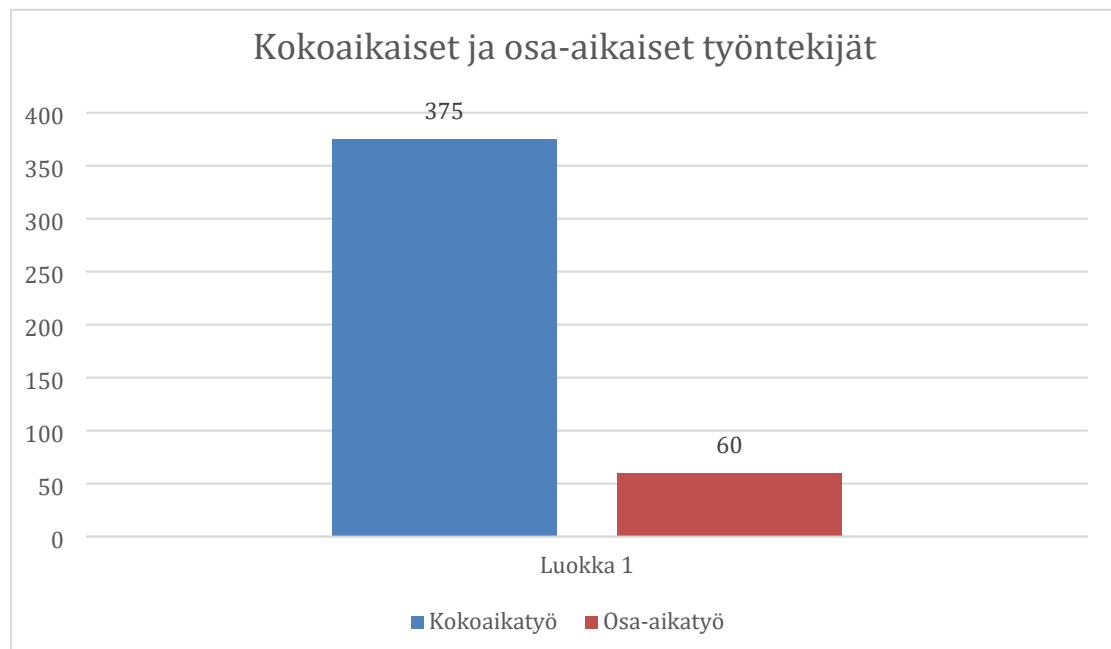
Vaihtuvuuden tulisi pysyä tietyllä normaalitasolla, joka on samansuuntainen kuin muilla vastaavilla toimialoilla ja muissa vastaavissa organisaatioissa. Henkilöstön liian tiheä vaihtuvuus haittaa työnantajaa ja on taloudellisestikin ongelmallista sillä se vaikuttaa kilpailukykyyn, asiakaskokemukseen ja kaupungin imagoon työnantajana. Maltillinen henkilöstövaihtuvuus on normaalia ja antaa mahdollisuuden mm. osaamispotentiaalin nostoon. Osaava esimiestyö, runsas palautteen antaminen, kehitymis- ja etenemismahdollisuudet, työn voimavarojen lisääminen sekä työn ja

yksityiselämän yhteensovittaminen ovat tekijöitä, joihin huomiota kiinnittämällä voidaan sitouttaa työntekijöitä ja vähentää vaihtuvuutta. On tärkeää selvittää vaihtuvuuden syyt ja siltä osin, kun kyse on työnantajan toimenpiteistä, käynnistää tarvittavia toimenpiteitä henkilöstön sitouttamiseksi.

## Työaika ja työpanos

### Työaikamuodot

Alla olevassa kaaviossa on esitetty kaupungin henkilöstö jaoteltuna kokoaikaisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin.



Kaavio 5: Kokoaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät, tilanne 31.12.2022

Työsopimuksessa voidaan sopia koko- tai osa-aikaisesta työajasta. Osa-aikatyöllä voi olla monenlaisia perusteita. Työntekijä on voitu alun perin palkata osa-aikaiseen työsuhteeseen työvoimatarpeesta johtuen tai hänen kanssaan on voitu sopia osa-aikatyöstä esimerkiksi osittaisen hoitovapaan tai osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen perusteella. Osa-aikatyö lisää työn joustoa. Joustoa löytyy myös työajan lisäämisen suuntaan, sillä tarvittaessa lisää työntekijöitä sellaisiin

työtehtäviin, jotka olisivat sen osa-aikatyöntekijöille sopivia, osa-aikatyöntekijöillä on etusija työhön ennen uuden työntekijän palkkaamista.

## Sairauspoissaolot

Sarastia 365H-järjestelmästä ei ole saatavissa Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat KT:n suosituksen mukaisia sairauspoissaoloraportteja. Tässä raportissa esitetyt tiedot sairauspoissaoloista perustuvat Pihlajalinna Oy:ltä saatuun raportointiin. Raporteissa on mukana myös muualta kuin Pihlajalinna Oy:n työterveyshuollosta suositellut sairauspoissaolot.

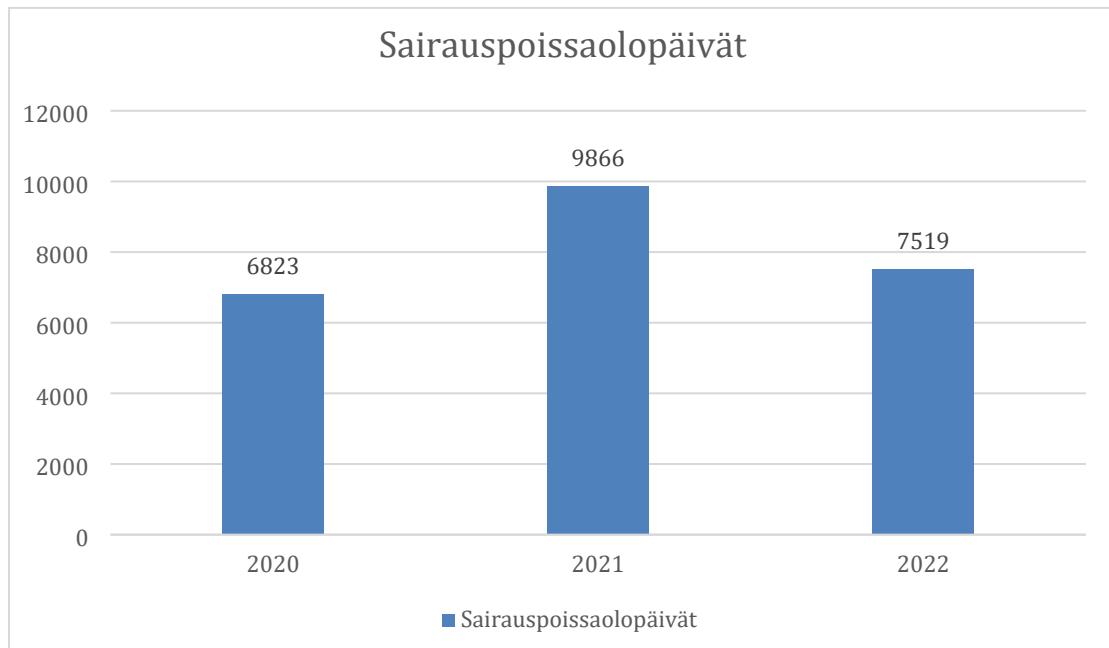
Työterveyshuolto on hankittu vuoden 2013 alusta lukien Pihlajalinna Oy:ltä. Työterveyshuoltosopimukseen liittyy lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyspainotteiset sairaanhoitopalvelut. Työterveyshuollon ja kaupungin yhteisenä yleistavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäisy ja varhainen tuki, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja terveyden edistäminen. Vuonna 2022 työterveyshuollon toiminnassa on painottunut ennalta ehkäisevä työ.

Pihlajalinna Oy:ltä saadun raportoinnin perusteella kokonaisuudessaan sairauspoissaolot ovat vuonna 2022 vähentyneet selvästi vuoteen 2021 verrattuna. Sairauspoissaoloprosentti laski 7,5 %:sta 6,2%:iin. Sairauspoissaoloprosentti saadaan laskemalla sairauspoissaoloaika päivinä jaettuna koko henkilöstön teoreettisena säännöllisenä työaikana päivinä. Tästä saatu tulos kerrotaan sadalla, jolloin muodostuu sairauspoissaoloprosentti. Teoreettinen säännöllinen työaika lasketaan vähentämällä kalenterivuoden päivistä (365 tai 366) lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkipyhät. Vuosina 2021 ja 2022 teoreettinen työaika on 253 päivää.<sup>3</sup>

Sairauspoissaolojen kokonaismäärä vuonna 2021 oli 9866 päivää ja vuonna 2022 7519 päivää pudotuksen ollessa 24 %. Eniten ovat vähentyneet tuki- ja liikuntaelinvaikeuksista ja mielenterveyden häiriöistä johtuneet sairauspoissaolot. Pitkittyneet poissaolot (yli 30 päivää) vähenivät 2541 päivällä ja 27 henkilöllä kun taas

<sup>3</sup> Lähde: Kunta- ja hyvinvointialue työnantajat (KT), Henkilöstökertomuksen tunnusluvut. Sähköisesti saatavilla <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/suosituksien/henkilostokertomuksen-tunnusluvut>

lyhyet poissaolot nousivat 906 päivällä ja 119 henkilöllä. Sairauspoissaolojen määrä saavuttaa korona-aikaa edeltävää aikaa 2020.



Kaavio 6: Sairauspoissaolopäivät (Lähde: Pihlajalinna Oy)

Työterveyskustannukset vähenivät vuonna 2022 81 000 € edellisestä vuodesta. Sairauspoissaolojen vähenemisestä aiheutuneet laskennalliset kustannussäästöt olivat 725 000 € (350 €/sairauspoissaolopäivä), jolloin kokonaissäästö sairauspoissaolojen vähentymisestä oli 806 000 €.

Työterveyshuollon kustannus Kelan korvausluokissa I ja II oli 196 928 €. Vuonna 2021 vastaava summa oli 264 917 €. Kulut vähenivät 25,66 %.

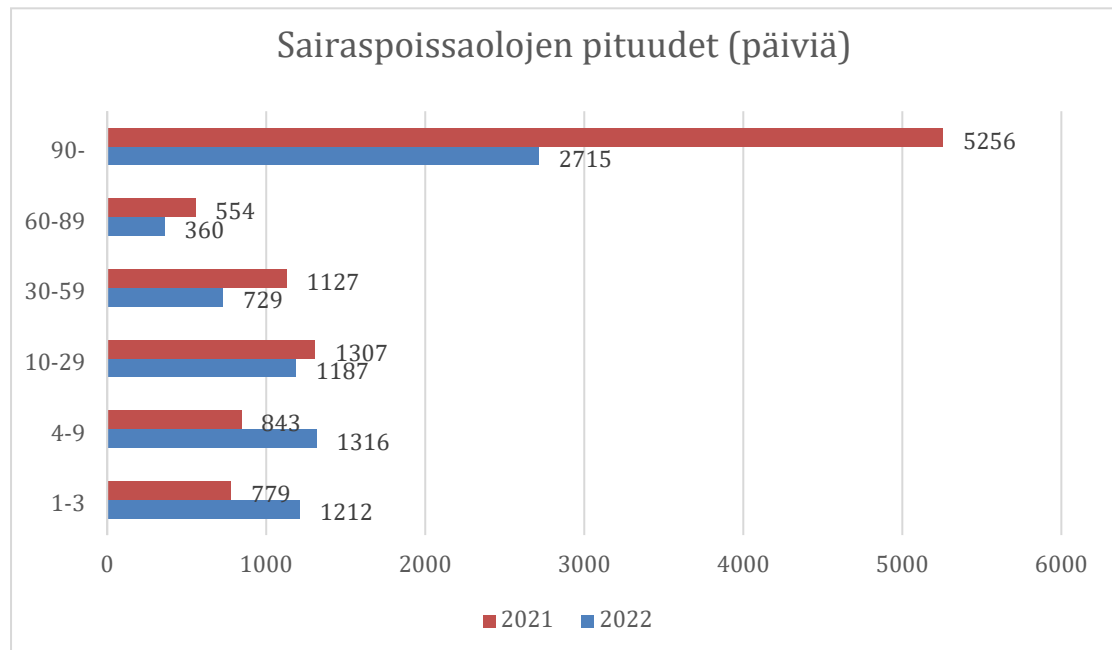
Poissaolon pituus (päiviä)	1-3	4-9	10-29	30-59	60-89	90-
Kaudella	244	168	65	18	7	19
Vertailukaudella	191	102	63	29	10	34

Taulukko 4: Sairauspoissaolijamäärä (henkilöä)





Vuoteen 2021 verrattuna sairauspoissaolot ovat vähentyneet selvästi ja erityisesti pitkät poissaolot ovat vähentyneet. Sen sijaan lyhyet poissaolot, erityisesti koronasta ja hengitystieinfektioista johtuvat ovat lisääntyneet. Sairauspoissaoloissa ovat laskeneet kaikissa ikäryhmissä. Kaupungilla on käytössä esimiehen myöntämä sairauspoissaolomahdollisuus selkeissä tilanteissa ja toimintamallilla on ollut vaikutusta työterveyskäyntien vähenemiseen. Niiden määrä laski 1747:stä 1330:een.



Kaavio 7: Sairauspoissaolojen pituudet (päiviä)

Pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet, mutta koronaepidemia sekä lisääntyneet hengitystieinfektiot ovat lisänneet lyhyitä sairauspoissaoloja. Yleisimpiä syitä sairauspoissaoloille olivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt. Huomattavaa kuitenkin on, että vaikka nämä olivat yleisimmät sairauspoissaolojen diagnosoitavat ryhmät, niissä tapahtui prosentuaalisesti merkittävä lasku edellisvuoteen verrattuna.

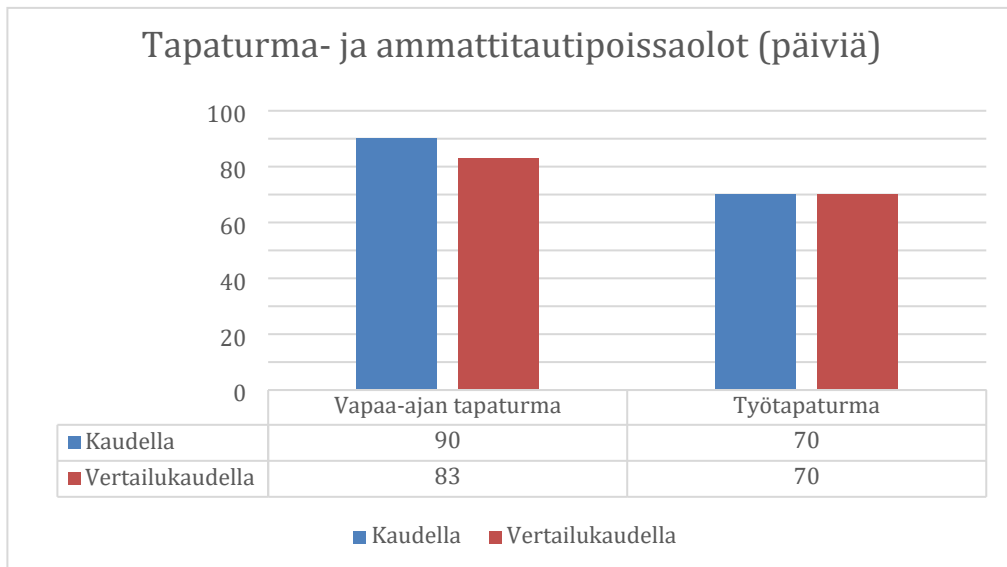
## Työtapaturmat

Tapaturma- ja ammattitautipoissaolojen määrä sen sijaan lisääntyi ollen 2022 19 tapaturmaa (työ- ja vapaa-aika) kun vuonna 2021 12 kpl. Vapaa-ajatapaturmista



aiheutuneita sairauspoissaoloja oli 3 päivää enemmän kuin vuonna 2021.

Työtapaturmista aiheutui molempina vuosina 70 päivän poissaolo.



Kaavio 7: Tapaturma- ja ammattitautipoissaolot (päiviä)

Taphtumien määrä (kpl)	Työtapaturma	Vapaa-ajan tapaturma
Kaudella	16	3
Vertailukaudella	7	5

Taulukko 8: Työtapaturmien määrä 2022

Eniten työtapaturmista tai ammattitaudeista johtuvia sairauspoissaoloja tuli aivotärähdyksistä (14 päivää), alaselkävammoista (11 + 10 + 7 päivää) sekä olkapäävammoista (6 päivää).

	%
Sairauspoissaoloprosentti	6,2 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	35 %

Lähde: Pihlajalinnan työterveysportaali



## Henkilöstön osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen

### Osaamisen kehittäminen

Sarastian 365H- järjestelmästä saatavan raportin mukaan kaupungin työntekijät ovat osallistuneet koulutuksiin 1.1.-31.12.2022 aikana yhteensä 329 päivänä.

	Palkalliset koulutuspäivät (koulutuspäivät yhteensä)	Palkattomat koulutuspäivät (koulutuspäivät yhteensä)
Ammatillinen henkilöstökoulutus	285	27
Muu koulutus (esim. ammattiyhdistyskoulutus)	17	

Taulukko 9: Koulutuspäivät, tilanne 31.12.2022

Raportin luotettavuutta heikentää se, että henkilöstö ei ole hakenut kaikkia koulutuspäiviä Sarastia 365H-järjestelmän kautta vaan koulutuksia on todellisuudessa ollut enemmän. Henkilöstön saattaa myös olla hankala hahmottaa sitä, että myös Teams- tai muun etäyhteyden kautta saatu koulutus tulee merkitä järjestelmään.

Mikäli kaikki koulutuspäivät saadaan tilastoitua, varmistetaan, että esimiehellä on mahdollisuus ohjata osaamisen kehittämistä, raportointi on oikeaa ja kaupungilla on mahdollisuus saada koulutuksesta Työllisyysrahaston myöntämää koulutuskorvausta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2022 noin 229 kappaletta, joka oli vähemmän kuin vuonna 2021.

Koulutuspäivät	Työntekijät
1	44
2	31
3	41

Taulukko 10: Yhteen tai useampaan koulutuspäivään osallistuneiden henkilöiden määrä



Taulukossa 10 on esitetty työntekijöiden lukumäärä, jotka ovat olleet koulutuksessa joko yhden, kahden tai kolmen päivän ajan.

## Johtamisen kehittäminen

Esihenkilö on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Työnopastuksessa ja perehdytyksessä vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana olisikin työkaveri.

Tehtävään perehdyttäminen ei koske vain uusia työntekijöitä: perehdyttämistä tarvitaan myös silloin, kun työntekijä siirtyy uusiin tehtäviin tai palaa työhön pitkän poissaolon jälkeen. Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työnorganisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esihenkilön tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu.

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Kaikkia osaamisen kehittämisen keinoja käytetään monipuolisesti. Henkilöstöllä on ollut käytettävissään Hallintoakatemian koulutuslisenssi, jonka koulutustarjotin on laaja ja kouluttajat asiantuntevia. Lisäksi koulutukset järjestetään verkon välityksellä, joten niihin osallistuminen on mahdollisimman helppoa. Myös muihin koulutuksiin osallistuminen tarpeen mukaisesti on pyritty järjestämään kaikille.

Esihenkilöiden koulutukseen on panostettu hankkimalla lähes kaikille esihenkilöille lähiesimiestutkinto yhteistyössä Sasky Koulutuskuntayhtymän kanssa. Vuonna 2022 aloitettiin myös kuukausittaiset esihenkilöinfot, joissa käsitellään ajankohtaisia esimiestyön aiheita ja muodostetaan esihenkilöiden vertaisryhmää esihenkilötyön tueksi.

## Henkilöstöpalvelut



Henkilöstöpalveluihin kuuluvat omina kustannuspaikkoinaan henkilöstöpalvelut, työterveyshuolto, työpaikkaruokailu, työsuojelu- ja TYKY-toiminta ja yhteinen koulutus. Kaupunginhallitus vastaa kaupungille työnantajana kuuluvasta henkilöstöpolitiikasta, siihen liittyvästä päätöksenteosta ja henkilöstöasioiden ohjauksesta.

Henkilöstöasioiden valmistelusta 1.8.2021 uutena aloittaneelle toimielimelle kaupunginhallituksen henkilöstöjaostolle vastaa hallintojohtaja. Vuoden 2021 syksyllä on aloitettu henkilöstöasioiden saattaminen lainsäädännön asettamalle tasolle ja laadittu puuttuvia henkilöstöohjeistuksia. Henkilöstöjaoston toiminta päättyi vuoden 2022 lopussa hallintosäännön uudistettua myös henkilöstöhallinnon toimintatapoja.

Laki hyvinvointialueesta hyväksyttiin 29.6.2021. Hyvinvointialueen toiminta alkaa vuoden 2023 alusta ja mm. henkilöstön siirtoon liittyvät valmistelut ovat alkaneet alkusyksyllä 2021. Hyvinvointialuevalmistelu vaati vuosina 2021 ja 2022 paljon henkilöstöhallinnon resursseja.

Mänttä-Vilppulan kaupunki teki päätöksen osallistua Kunta- ja hyvinvointityöntekijät - Kt:n ohjaamaan tasopalkkasimulaatioon 12 muun kunnan kanssa. Simuloinnissa rakennetaan, kehitetään ja pilotoidaan uutta palkkamallia, joka on korvaamassa nykyisin käytössä oleva tehtävän vaativuuden arviointiin perustuvan palkkamallin.

Kunnallisen yhteistoimintalain mukaisena yhteistoimintaelimenä toimii YT ryhmä. Yhteistoimintalain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa, osallistua kaupungin toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Henkilöstöpalveluiden painopistealueet:

- Henkilöstöhallinto- ja raportointi
- Laadullinen ja määrällinen henkilöstösuunnittelu
- Palkkausjärjestelmä, palkanlaskenta ja palkkapolitiikka
- Työhyvinvointi ja työkykyjohtaminen

- Ulkoinen ja sisäinen työnantajakuva

### Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on hankittu vuoden 2013 alusta lukien Pihlajalinna Oy:ltä. Työterveyshuoltosopimukseen liittyy lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyspainotteiset sairaanhoitopalvelut. Kaupungin työterveyshuollon yleistavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, työhön liittyvien sairauksien ennaltaehkäisy ja varhainen tuki, työntekijän työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja terveyden edistäminen.

Pihlajalinna Oy suoritti vuonna 2022 työpaikkaselvityksiä seuraavasti:

- Uimahalli, raportointi
- Kaupungintalo, psykososiaalisen kuormituksen suunnattu selvitys
- Kaupungintalo, perusselvitys

Kouluille suunnitellut työpaikkaselvitykset siirtyivät alkuvuoteen 2023.

Työterveyshuollon tekemän kaupungintalolle suunnatun psykososiaaliset kuormitustekijöiden selvityksen perusteella on laadittu psykososiaalisia kuormitustekijöitä ehkäisevä toimenpideohjelma, jota on toteutettu.

## Työsuojelu

Työsuojelu on kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaan osa henkilöstövoimavarojen strategista johtamista. Sen tarkoituksena on kehittää työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta, kestävää tuloksellisuutta tuottavaa työelämää ja henkilöstön kokemaa työhyvinvointia suunnitelmallisten johtamis- ja toimintatapojen avulla.

Kaupungin työsuojelutoimikuntaan kuuluu työsuojelupäällikön lisäksi kolme työsuojeluvaltuutettua sekä kolme varatyösuojeluvaltuutettua. Työsuojelupäällikkönä on toiminut vuoden 2021 maaliskuusta lähtien infrapalvelupäällikkö Arto Myllylä. Vuoden 2022 alusta aloittivat neljän vuoden toimikautensa työsuojeluvaltuutettut Sanna Nieminen, Pirkko Yläkangas ja Aki Koivisto. Varavaltuutetuiksi työsuojeluvaalissa valittiin Susanna Mäihäniemi, Ari Kortelahti ja Jari Korteniemi.

Vuonna 2022 toteutettiin ensimmäistä kertaa työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi. Työn vaarojen ja haittojen tunnistamisella sekä arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämisen velvoite perustuu työturvallisuuslakiin ja koskee kaikkia työnantajia toimialasta ja työntekijöiden lukumäärästä riippumatta.

## Työhyvinvointi ja TYKY-toiminta

Mänttä-Vilppulan kaupungin työntekijöiden työkykyä tuetaan vuosittain laadittavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveysyhteistyön pitkän aikavälin tavoitteet ovat työntekijöiden työssä jaksamisen tukeminen, esimiesten työkyky-, työhyvinvointi- ja ikäjohtamisen tukeminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

Tyky-etuina kaupunki tarjoaa työntekijöilleen työterveyshuollon lisäksi lounasedun, monipuolisia liikunta- ja uimahallietuja sekä Epassin kulttuuri-, liikunta- ja hyvinvointiedun.



Pitkän koronaeristyksen jälkeen työyhteisöjä on rohkaistu järjestämään yhteisöllisyyttä edistävää toimintaa. Koronaepidemian aiheuttaman pitkän eristyksen jälkeen vietettiin pikkujoulua teatterinäytöksissä. Lisäksi koko henkilöstölle järjestettiin työyhteisökoulutus.

Vuoden aikana käytiin monta yhteistoimintamenettelyä mm. liikkeenluovutuksesta hyvinvointialueelle (Pirhaan siirtyi noin 160 palvelussuhdetta, joista suurin osa oli n.s. uinuvia palvelussuhteita), organisaatiouudistuksesta ja talouden tasapainotussuunnitelmasta.

### Palkattomat vapaapäivät

Mänttä-Vilppulan kaupungilla on käytössään harkinnanvaraisten palkattomien vapaiden kannustinjärjestelmä. Järjestelmässä viiden päivän mittaisesta palkattomasta vapaasta palkitaan yhdellä palkallisella vapaapäivällä. Viiden palkattoman päivän pitäminen välillä maanantai – perjantai lasketaan kokonaisen viikon sijaan viiden päivän vähennyksenä palkkaan.

Kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tarjota työntekijöille joustoja esimerkiksi yksityisasioiden tai perheasioiden hoitamiseen, auttaa työssä jaksamisessa ja tuottaa säästöjä henkilöstökustannuksiin ja tasapainottaa osaltaan kaupungin taloutta.

Palkattomat vapaat (päiviä)	2021	2022
Kaudella	915	431

### Palkkaus ja henkilöstökustannukset

Kaupungin henkilöstökustannuksista ja niiden kehityksestä on laadittu alla oleva taulukko:





Vuosi	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Muutos 2020
Palkkakustannukset											
Palkat ja palkkiot yht	13 894 727	14 583 556	14 028 863	14 094 959	13 981 952	13 854 826	13 563 554	13 950 657	14 133 806	14 195 061	61 255
Sivukulut											
Eläkevakuutusmaksut	5 256 095	5 257 469	5 063 241	4 852 894	4 244 812	4 182 417	4 126 891	4 214 709	4 217 363	3 991 247	- 226 116
Sosiaaliturvamaksu	279 170	306 705	286 542	292 860	162 136	115 857	103 477	182 192	212 239	187 698	- 24 541
Työttömyysvakuutusmaksu	392 888	379 141	389 384	470 772	409 178	311 797	242 219	207 753	248 083	255 092	7 009
Tapaturmavakuutusmaksu	61 983	78 074	78 265	63 298	71 909	74 879	90 017	110 851	118 159	75 203	- 42 956
Taloudellinen tuki	- 5 812	- 5 836	- 5 614	- 8 217	- 3 555	- 5 538	- 2 942	- 8 529	- 9 897	- 8 330	- 1 567
Sivukulut yhteensä	5 995 948	6 027 225	5 823 046	5 688 041	4 891 590	4 690 488	4 566 152	4 724 034	4 794 858	4 515 281	- 279 577
Jaksotetut ja korvaukset											
Jaksotetut palkat	64 436	47 371	50 963	79 223	38 489	123 656	65 130	35	- 146 121	- 42 526	103 595
Muut jaksotetut erät	23 720	3 174	15 627	16 263	24 946	17 206	17 419	9 047	10 882	2 289	- 8 593
Henkilöstökorvaukset	- 212 237	- 238 929	- 229 759	- 186 450	- 186 498	- 163 408	- 121 288	- 236 656	- 357 247	- 253 844	103 403
Henkilöstökustannus Yht.	19 766 594	20 327 655	19 555 560	19 501 063	18 623 609	18 363 381	18 129 706	18 447 048	18 928 664	18 710 342	- 218 322

## Henkilökunnan muistaminen

Kaupungin henkilöstön muistamisohje päivitettiin joulukuussa 2022. Kaupunginhallitus hyväksyi päivitetyn muistamisohjeen 19.12.2022 § 369 siten, että muistamissääntö astui voimaan vuoden 2023 alusta. Muistamisohjeen päivitystarve perustui edellisen muistamisohjeen tietojen vanhentumiseen, minkä lisäksi muistamisohjeessa määritellyistä annettavista lahjoista on hankittu toimijalta, joka lopetti toimintansa joulukuussa 2022. Jatkossa kaupungin työntekijöiden palkitsemiset tulevat perustumaan palkallisiin vapaapäiviin. Päivitetyn muistamisohjeen tavoitteena on luoda selkeä ja tasapuolinen käytäntö kaupungin työntekijöiden ja luottamushenkilöiden muistamiseen eläköitymisten sekä palveluajan ja ikämerkkipäivien muistamisen osalta.