

Henkilöstö- kertomus

2023

Lapuan kaupunki
Valtuustontie 8
62100 Lapua
Puh. (06) 438 4111
etunimi.sukunimi@lapua.fi
lapua.fi

The logo for the city of Lapua, featuring the word "LAPUA" in a bold, blue, sans-serif font. The letter 'U' is stylized with a light blue vertical bar on its right side. A thick, light blue horizontal line with a curved end is positioned above the logo.

Sisällysluettelo

1	Yleistä.....	3
2	Strategia ja henkilöstö	3
3	Katsaus kertomusvuoteen	3
4	Henkilöstövoimavarat	4
4.1	Henkilöstön määrä	4
4.2	Henkilötyövuodet.....	6
4.3	Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne	7
4.4	Henkilöstön vaihtuvuus	8
4.5	Eläköityminen.....	9
4.6	Poissaolot.....	10
4.7	Etätyöt.....	12
4.8	Henkilöstökustannukset	12
4.9	Palkkausjärjestelmät	13
5	Osaamisen kehittäminen	13
6	Hyvinvointi ja työympäristö	14
6.1	Työhyvinvointiohjelma.....	14
6.2	Koulutushanke	14
6.3	Kehityskeskustelut	15
6.4	Henkilöstötutkimus	15
6.5	Muu työssä jaksamisen tukeminen	16
7	Yhteistoiminta ja työsuojaelu	16
8	Johtaminen ja esihenkilötyö	17
9	Työterveys.....	17

1 Yleistä

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT on vuonna 2021 antanut uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Suositus on tarkoitettu kehittämään henkilöstötiedolla johtamista. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää myös kuntien välisessä vertailussa. Vertailu edellyttää, että tunnusluvut kerätään ja raportoidaan yhdenmukaisella tavalla. Yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi tunnusluvuiksi on suosituksessa määritelty henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot sekä henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät. Edellä luetellut tunnusluvut raportoidaan siltä osin kuin ne ovat saatavilla.

Lisäksi henkilöstökertomus sisältää muita henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstön tilasta, toiminnasta ja kustannuksista.

2 Strategia ja henkilöstö

Kaupungin strategian yhtenä tavoitteena on hyvinvoinnin lisääminen, sisältäen myös henkilöstön hyvinvoinnin. Strategian mukaan tapamme toimia:

- osallistamme
- toimimme oikea-aikaisesti ja avoimesti
- kehitämme, uudistamme ja ylläpidämme
- innovoimme kokeilevasti
- verkostoidumme ja teemme yhteistyötä tavoitteellisesti.

Toimintamme perustana on kannustava ja innostava ilmapiiri.

3 Katsaus kertomusvuoteen

Kaupungin toiminnassa on edelleen pidetty vahvasti mukana teemaa Vahvuutena välittäminen. Teemaa on tuotu esiin myös henkilöstön koulutuksissa sekä muussa henkilöstölle suunnatussa toiminnassa.

Teema on ollut mukana koulutushankkeessa Työelätaitojen osaamismerkit, joka on Kevan osarahoittama hanke. Hanke alkoi vuoden 2021 loppupuolella ja jatkui elokuulle 2023. Hankkeen koulutukset suunniteltiin kaupungin omista lähtökohdista ja koulutusaiheet saatiin henkilöstötutkimusten tulosten sekä henkilöstölle suoritetun kyselyn kautta. Koulutushankkeen tarkoituksena on työhyvinvoinnin lisääminen sekä

tätä kautta lisäksi työurien pidentäminen. Koulutustilaisuudet on pääsääntöisesti suunnattu esihenkilöihin, joiden osaamisella on merkittävä rooli työyhteisön hyvinvoinnissa.

Vuoden alusta kaupungin henkilöstön määrä väheni noin 40 %, kun sosiaali- ja terveydenhuollon sekä näiden tukipalvelujen henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialueen palvelukseen.

Vuoden alusta kaupungissa toteutettiin organisaatiouudistus, jossa aikaisemmat keskuskeskukset muuttuivat toimialoiksi. Samalla johtamisjärjestelmässä tehtiin joitakin muutoksia. Vuoden alusta siirtyivät elinkeinopalvelut kokonaisuudessaan Invest Lapuan hoidettavaksi.

Eka kesäduuni –kampanja sai edelleen jatkoa eli kaupunki tarjosi kaikille peruskoulun yhdeksäsluokkalaisille kesätyöpaikan 2 viikon ajaksi. Nuoria oli kesän aikana työssä yhteensä 91 kaupungin eri toiminnoissa sekä myös hyvinvointialueen yksiköissä.

Lisäksi mm. viheraluepalvelut on tarjonnut kesätyöpaikkoja nuorille ja alan opiskelijoille.

4 Henkilöstövoimavarat

4.1 Henkilöstön määrä

	2019	2020	2021	2022	2023
Kokonaishenkilöstömäärä	964	986	1029	1039	597
Muutos edellisestä vuodesta	+ 4	+ 22	+ 43	+ 10	- 442

Kokonaishenkilöstömäärä vuoden 2023 lopussa oli 597 henkilöä. Tässä ovat mukana vakinaiset, sijaiset, muut määräaikaiset, työllistetyt ja projektityöntekijät. Lukuun ei ole otettu mukaan kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia eikä lyhytaikaisia, alle kahden viikon mittaisia sijaisuuksia. Sivutoimisia tuntiopettajia oli vuoden lopussa 54 ja lyhytaikaisia sijaisia 2.

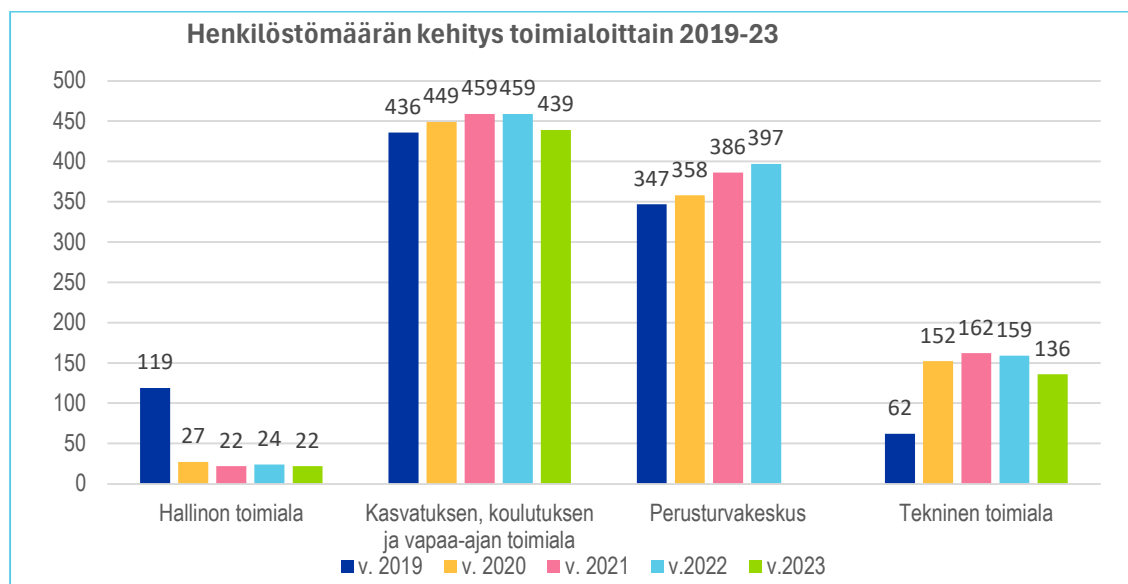
Vuoden 2022 sekä sitä aikaisempien vuosien kokonaishenkilöstömäärässä on mukana vielä hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö, joten henkilöstön muutoksessa on mukana myös tämä henkilöstö. Perusturvalautakunnan alainen henkilöstö vuoden 2022 lopussa oli 397 henkilöä, josta vakinaista henkilöstöä 321. Lisäksi hyvinvointialueelle siirtyi henkilöstöä mm. ruokapalveluista Hopearinteen keittiön henkilöstö

(noin 10 työntekijää), koulujen kuraattorit sekä muita yksittäisiä työntekijöitä.

Hallinnon toimialalla henkilöstömäärä vuoden 2023 lopussa edellisen vuoden loppuun verrattuna oli -2. Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialalla vähennystä oli 20. Teknisellä toimialalla henkilöstö väheni 23 henkilöllä, tähän sisältyy Hopearinteen keittiön henkilöstö, joka siirtyi hyvinvointialueelle.

Vuoden 2023 lopussa henkilöstöstä 4 % työskenteli hallinnon toimialalla, 73 % kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialalla ja teknisellä toimialalla 23 %.

Vuoden lopun tilanteessa henkilöstöä oli palkattomalla virka- tai työvaapaalla 33. Näistä 10 henkilöä oli palkattomalla vanhempain- tai hoitovapaalla ja opintovapaalla 5 henkilöä. Muita perusteita olivat mm. vuorotelluvapaa ja yksityisasiat.

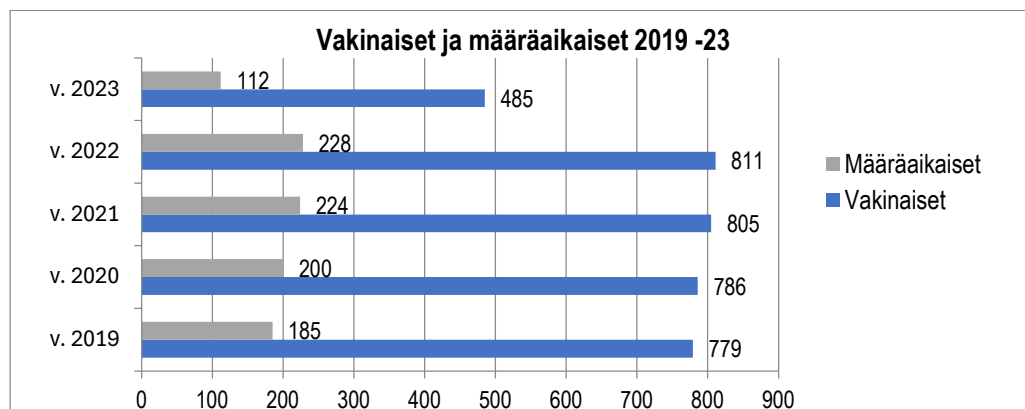


Henkilöstöstä vakinaisen henkilöstön osuus oli 82 %.

Määräaikainen henkilöstö sisältää sijaiset, muut määräaikaiset, työllistetyt sekä projektityöntekijät. Lukumääräisesti ja suhteellisesti eniten määräaikaista henkilöstöä oli kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialalla, jossa määräaikaisten osuus oli 22 % kokonaishenkilöstä.

Määräaikaisen henkilöstön määrä on hallinnon toimialalla pysynyt samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna, sen sijaan kasvatuksen,

koulutuksen ja vapaa-ajan toimialalla sekä teknisellä toimialalla määräaikaisten osuus on selvästi alentunut edellisvuoteen verrattuna.



Vakinaiset ja määräaikaiset toimialoittain 2019 - 2023

		2019	2020	2021	2022	2023
Hallinnon toimiala	Vakinaiset	111	24	19	20	20
	Määräaikaiset	8	3	3	4	2
Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala	Vakinaiset	345	349	339	334	344
	Määräaikaiset	91	100	120	125	95
Tekninen toimiala	Vakinaiset	45	133	141	136	121
	Määräaikaiset	17	19	21	23	15

4.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella raportoidaan työpanosta. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilöstö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin.

HTV 1 raportoi koko kaupungin henkilötyövuodet. HTV 2 kuvaa henkilötyövuosia, joista on vähennetty palkattomat poissaolot. HTV 3 kuvaa tehtyä työpanosta, kun kaikki poissaolot ja vuosilomat on vähennetty.

Henkilöstökertomusta koskevan suosituksen mukaan yhteisesti raportoitava henkilötyövuosi on HTV 2, jolla raportoidaan palkallista työpanosta. Lapualla HTV 2 oli 608,3 henkilötyövuotta vuonna 2023. Vertailua edellisiin vuosiin koko kaupungin tasolla vaikeuttaa jälleen henkilöstön siirto hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta.

Koko kaupungin henkilötyövuodet 2020 – 2023 (ei sisällä kansalaisopiston tuntiopettajia)

	2020	2021	2022	2023
HTV 1	984,9	1052,3	1085,2	637,1
HTV 2	938,8	1005,8	1027,6	608,3
HTV 3	795,9	859,0	861,1	528,6

Henkilötyövuodet toimialoittain 2020 - 2023

	2020	2021	2022	2023
Hallinnon toimiala *				
HTV 1	29,6	30,5	25,7	26,5
HTV 2	29,3	28,7	25,3	26,0
HTV 3	24,3	24,6	20,6	21,8
Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala				
HTV 1	423,6	451,9	468,2	449,1
HTV 2	402,9	432,8	443,6	426,3
HTV 3	348,4	378,8	382,7	378,5
Tekninen toimiala				
HTV 1	157,0	167,0	191,8	161,5
HTV 2	151,8	165,7	186,6	156,0
HTV 3	126,5	137,1	152,6	128,2

* hallinnon toimialan HTV-luvuissa ovat mukana Eka kesäduunilaiset (2023: HTV1 3,4, HTV2 3,4 ja HTV3 3,1)

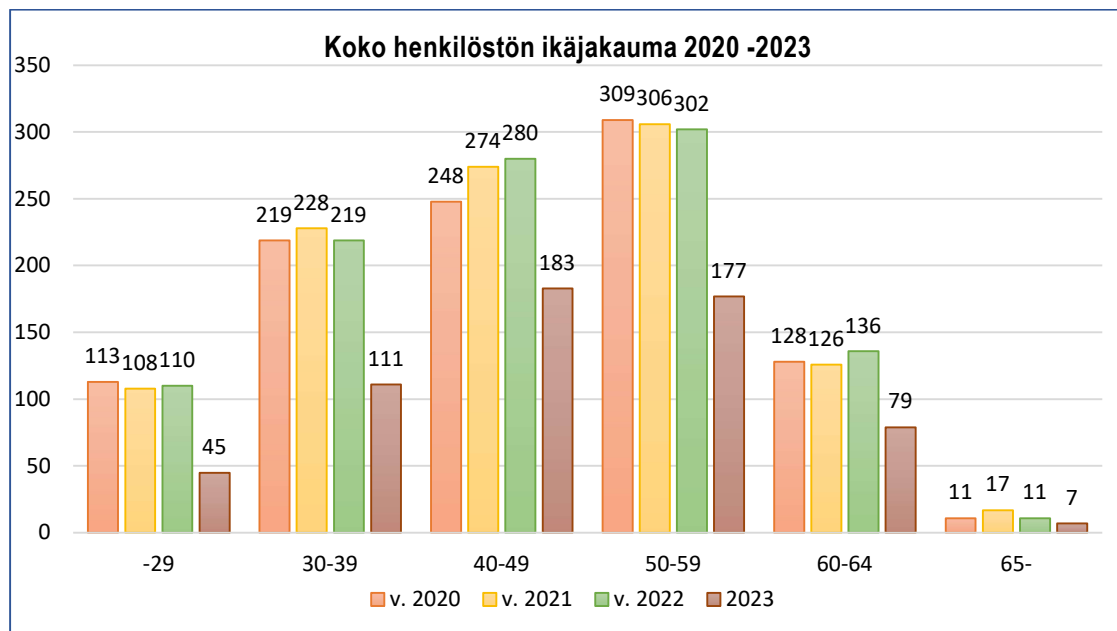
4.3 Henkilöstön keski-ikä ja ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä on pysynyt lähes muuttumattomana edellisten vuosien aikana, mutta vuonna 2023 henkilöstön keski-ikä nousi 1,2 vuotta. Koko kunta-alalta ei tietoa vuodelta 2023 ole vielä saatavilla, mutta vuonna 2022 Lapualla henkilöstön keski-ikä vastasi koko kuntaa-alaa.

Edelliseen vuoteen verrattuna 50 vuotta täyttäneiden suhteellinen osuus on pysynyt ennallaan. Sen sijaan 30 - 49 -vuotiaiden suhteellinen osuus on edellisvuoteen selvästi kasvanut ja alle 30-vuotiaiden suhteellinen osuus alentunut edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstön keski-ikä 2019 - 2023

Keski-ikä, vuotta	v. 2019	v. 2020	v. 2021	v. 2022	v. 2023
Lapua	45,7	45,6	45,6	45,6	46,8
Koko kunta-ala	45,0	45,6	45,5	45,5	



4.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

	2022	2023
Alkaneet palvelussuhteet	116	58
Päättyneet palvelussuhteet	444	44
Irtisanoutuneet / eläkkeelle	23	9
Irtisanoutuneet / muut	55	19
Siirto toiseen yhteisöön (HVA)	342	-
Sisäinen siirto (kaupungin sisällä toiseen palvelussuhteeseen)		13
Muu syy	24	3

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuoden aikana on ollut maltillisempaa kuin edellisvuonna. Alkaneisiin palvelussuhteisiin lasketaan mukaan myös mahdolliset määräaikaisten työntekijöiden vakinaistamiset.

Kaupungissa rekrytoinnissa käytetään Kuntarekry-järjestelmää. Vuoden aikana järjestelmään on ilmoitettu 68 rekrytointia, joissa haettavana on ollut 86 työpaikkaa. Näistä vakinaisia palvelussuhteita on ollut 44. Hakemuksia rekrytointeihin on tullut yhteensä 615.

4.5 Eläköityminen

Vuoden 2023 aikana eläkkeelle siirtyi yhteensä 11 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on edellisestä vuodesta selvästi laskenut ollen 60,5 vuotta. Vuoden 2022 sekä edellisten vuosien luvuissa on mukana sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö.

Eläkkeelle siirtyneet 2018 - 2023

	Vanhuus-eläkkeet	Muut eläkkeet (työkyvyttömyyseläke, kuntoutustuki, osatyökyvyttömyyseläke)	Yhteensä	Keski-ikä
2018	25	4	29	62,9
2019	28	13	41	61,5
2020	18	13	31	59,4
2021	28	10	38	60,7
2022	24	12	36	62,3
2023	8	3	11	60,5

Ennusteen (Keva) mukaan eläkkeelle siirtyvien määrä on korkea vuosina 2024-2026, mutta tämän jälkeen eläkkeelle vuosittain siirtyvien määrä ennusteen mukaan jonkin verran alenee ja pysyy tällä tasolla useamman vuoden.

Eläköitymisennuste

Vuosi	Vanhuuseläke	Täydet työkyvyttömyyseläkkeet	Osa-tökyvyttömyyseläke	Yhteensä
2024	18	4	3	25
2025	20	4	3	27
2026	19	4	3	26
2027	15	4	3	22
2028	14	4	3	21
2029	15	3	3	21
2030	15	3	3	21
2031	13	3	3	19
2032	14	3	3	20

4.6 Poissaolot

Poissaoloja kertyi yhteensä 29 678 kalenteripäivää. Henkilötyövuosiksi muutettuna kaikki kalenteripäivien poissaolot yhteensä merkitsevät 81,3 henkilötyövuotta. Vertailua hankaloittaa se, että vuoden 2022 luvuissa ovat myös hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön poissaolot.

Poissaolot 2021 - 2023

	Kalenteripäivää			Työpäivää		
	v. 2021	v. 2022	v. 2023	v. 2021	v. 2022	v. 2023
Sairauslomat	14071	20064	9068	10701	15696	7359
Lapsen syntymään liittyvät	10755	11464	5335	7475	7812	3665
Muut palkalliset poissaolot	2436	3155	1936	2404	3011	1877
Palkattomat poissaolot	20328	19133	12007	14359	13598	8472
Lomautukset	0	0	0	0	0	0
Talkoovapaat (palkattomat ja palkalliset)	2135	2081	1332	2105	2063	1330
Yhteensä	49725	55897	29678	37044	42180	22703
Muutos ed. vuodesta	+ 2197	+ 6172	-26219	+ 1832	+ 5136	-19477

Sairauspoissaolot toimialoittain 2023

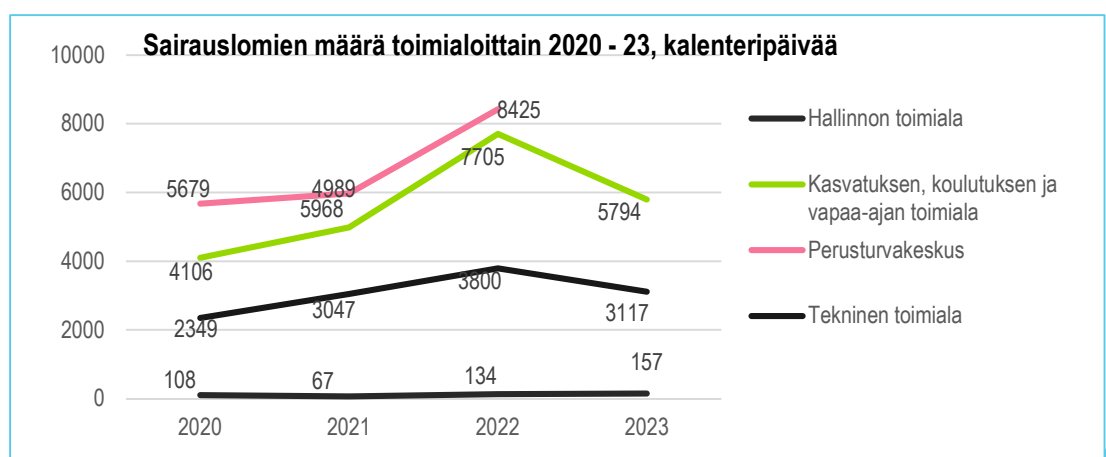
	Sairausloma lääkärin/ terveyden- hoitajan todistuksella	Sairausloma esimiehen luvalla	Sairausloma 2/3-osa- palkalla	Sairausloma, palkaton	Yhteensä
Hallinnon toimiala	83	69	5	0	157
Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala	3128	1668	864	134	5794
Tekninen toimiala	1802	568	625	122	3117
Yhteensä	5013	2305	1494	256	9068

Poissaoloista sairauspoissaolojen osuus oli 9 068 kalenteripäivää (30,8 %).

Sairauspoissaolot olivat vuonna 2023 keskimäärin 14,9 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2022 vastaava luku oli 19,5 kalenteripäivää. Vuoden 2022 sairauspoissaoloihin vaikutti koronapandemia ja sairauspoissaolo-olot merkittävästi kasvoivat edelliseen vuoteen verrattuna. Nyt vuonna 2023 sairauspoissaolot alenivat vuodesta 2022 merkittävästi, mutta vieläkin sairauspoissaolot ovat korkeammalla tasolla kuin vuonna 2021 (14,0 kalenteripäivää/henkilötyövuosi).

Hallinnon toimialalla sairauspoissaolot henkilötyövuotta kohden olivat 6,0 kalenteripäivää, kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimialalla 13,6 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden ja teknisellä toimialalla 20,0 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden.

Sairauslomat toimialoittain 2020 - 2023 (kalenteripäivää)



Sairauspoissaolot/henkilötyövuosi

	2021	2022	2023
Kalenteripäivää	14,0	19,5	14,9

Sairauspoissaolot kalenteripäivää/henkilötyövuosi (HTV2) toimialoittain

	2021	2022	2023
Hallinnon toimiala	2,3	5,3	6,0
Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala	11,5	17,4	13,6
Tekninen toimiala	18,4	20,4	20,0
Yhteensä	12,9	17,8	14,9
Perusturva	15,8	22,6	
Yhteensä sis. perusturvan	14,0	19,5	

4.7**Etätyöt**

Uusi etätyöhjeistus tuli voimaan vuoden 2023 alusta. Vuoden 2022 ja 2021 luvuissa on vielä mukana hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö. Etätöiden osalta voidaan todeta, että niiden määrä on selvästi vähentynyt koronapandemiavuosista. Etätöitä teki kertomusvuonna 48 henkilöä yhteensä 526 työpäivää.

Etätyöt 2021 - 2023

	2021	2022	2023
kalenteripäivät	1163	1380	530
työpäivät	1145	1327	526

4.8**Henkilöstökustannukset**

	2022	2023
Palkat ja palkkiot	39 129 763,69	24 454 891,52
Eläkekulut	8 147 775,10	4 834 520,94
Muut henkilösivukulut	1 435 492,42	889 971,35
Yhteensä	48 713 031,21	30 179 383,81
Käyttöomaisuuteen aktivoitu	9 091,92	0

Henkilöstökustannusten vertailu edelliseen vuoteen luotettavalla tavalla on vaikeaa.

Kertomusvuonna viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkoja on tarkistettu virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Tarkempi selvitys palkkojen tarkistuksista on kohdassa 4.8.

4.9 Palkkausjärjestelmät

Kunta-alan teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) mukainen uusi tehtäväkohtaisen palkan arviointijärjestelmä hyväksyttiin alkuvuodesta 2023 ammattijärjestöjen kanssa käytyjen neuvottelujen pohjalta. Tämän jälkeen jatkettiin TS:n palkkausjärjestelmän uudistamista neuvottelemalla ammattijärjestöjen kanssa uudet perusteet TS:n henkilökohtaisen lisän määräytymiseen.

Virka- ja työehtosopimusten mukainen yleiskorotus maksettiin 1.6.2023 lukien. Yleiskorotus oli 2,20 % muilla sopimusaloilla paitsi opetushenkilöllä korotus oli 2,02 %.

1.6.2023 lukien maksettiin paikallinen järjestelyerä 0,7 % ja kehittämisohjelman paikallinen erä 1,2 %. Paikallisten järjestelyerien kohdentamisesta käytiin paikallisneuvottelut ammattijärjestöjen kanssa.

Yleiskorotus sekä paikallinen järjestelyerä sisältävät ns. perälautaratkaisun mukaiset korotukset. Perälautaratkaisuun sisältyi myös 30.6.2023 maksettu kertapalkkio 467 euroa työssäoloehdon täyttäneille työntekijöille tai viranhaltijoille. Lisäksi vielä erillinen 120 ja 150 euron kertapalkkio maksettiin tietyille henkilöstöryhmille (KVTES liite 5 ja OVTES osio G).

5 Osaamisen kehittäminen

Kaupungin tavoitteena on profiloitua jatkuvan oppimisen arvojen mukaiseksi työnantajaksi, joka kannustaa työntekijöitään kehittämään itseään sekä omatoimisesti että organisaation tarjoamissa koulutuksissa.

Työelämätaitojen osaamismerkkit –koulutushanke alkoi vuonna 2021 ja päättyi elokuussa 2023. Hankkeen pääpaino oli esihenkilöiden koulutamisessa, mutta kertomusvuonna koulutuksia järjestettiin myös koko henkilöstölle. Koulutuksien aihealueina olivat mm. hyvinvoiva ja menestyvä työyhteisö sekä haastavat johtamistilanteet.

Palautteen koulutuksista yleisesti oli, että ne koettiin hyödyllisiksi ja aihepiirit tukivat työhyvinvoinnin kehittämistä. Palautekyselyn mukaan 94 % koulutuksiin osallistuneista ilmoittaa palanneensa koulutuksissa esiintulleisiin teemoihin oman työyhteisön kesken ja 91 % on hyödyntänyt

koulutuksissa käsiteltyjä asioita omassa työssään. Osallistumismerkkien pilotointi oli yksi hankkeen tarkoitus ja palautteen mukaan osaamismerkit ja osallistumismerkit otti käyttöön 46 % osallistujista. Hankkeen osallistujamäärä oli noin 350 henkilöä.

Esihenkilöiden iltapäivät on järjestetty neljästi vuodessa ja iltapäivässä esillä ovat ajankohtaiset asiat. Tilaisuuksien yhteenlaskettu osallistujamäärä oli 171.

Henkilöstön osaamista sekä osaamisen kehittämistarpeita selvitetään mm. kehityskeskusteluissa. Ammatillisen osaamisen ylläpitämistä varten järjestetään mahdollisuus täydennys- ja muuhun koulutukseen.

Koulutuspäivien määrää ei luotettavasti pystytä selvittämään henkilöstökertomukseen, koska kaikkia koulutuspäiviä ei ole palkkahallinnon järjestelmään merkitty. Todennäköisesti koulutusten järjestäminen etäkoulutuksena on vaikuttanut siihen, että kaikkia koulutuksia ei ole järjestelmän kautta haettu, koska kouluttautuminen on tapahtunut omalla työpaikalla.

6 Hyvinvointi ja työympäristö

6.1 Työhyvinvointiohjelma

Henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseksi on laadittu työhyvinvointiohjelma, jossa määritellään työhyvinvoinnin eri osa-alueiden tavoitteet sekä toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi.

Työhyvinvointiohjelman päivitys on hyväksytty loppuvuodesta. Työhyvinvointiohjelma on osa kaupungin strategian toteuttamiseksi laadittua toimenpideohjelmaa.

6.2 Koulutushanke

Työhyvinvointi lähtee hyvästä johtamisesta ja esihenkilötyöstä. Esihenkilöiden osaamisen vahvistamiseen on kiinnitetty huomioita järjestämällä säännöllisesti neljästi vuodessa esihenkilöiden iltapäivät.

Vuonna 2021 käynnistyi Kevan rahoittama koulutushanke Työelämätaitojen osaamismerkkit, jossa esihenkilöiden osaamista vahvistetaan kaupungin omista koulutus- ja kehittämistarpeista lähtien. Esihenkilöiden koulutukseen keskittyvän hankkeen koulutukset alkoivat vuonna 2022 ja jatkuivat vielä vuonna 2023. Hankkeen puitteissa järjestettiin myös koko henkilöstölle tarkoitettuja koulutuksia. Keskeinen tavoite oli tehdä

hankittu osaaminen näkyväksi osaamismerkkien kautta ja koulutusten myötä myös yhtenäistää työkulttuuria.

6.3 Kehityskeskustelut

Työhyvinvointiohjelmassa merkittävänä työhyvinvointia ylläpitävänä ja parantavana toimenpiteenä ovat kehityskeskustelut. Tarkoituksena on, että esihenkilöt käyvät vuosittain kehityskeskustelut jokaisen työntekijänsä kanssa. Kehityskeskustelujen merkitystä on useissa eri yhteyksissä tuotu esiin esihenkilöille ja käytyjä kehityskeskusteluja on systemaattisesti seurattu jo muutaman vuoden ajan. Lisäksi toteutumaprosentin laskentaperusteita on tarkennettu mm. määritelty tarkemmin huomioon otettava henkilöstö.

Vuoden 2022 lopussa kehityskeskustelu oli käyty henkilöstöstä 53 %:n kanssa. Nyt vuoden 2023 lopussa vastaava luku on 81,4 % eli vuoden aikana on tapahtunut merkittävä parannus tässä suhteessa.

Yhteenveto käydyistä kehityskeskusteluista toimialoittain 31.12.2023

	Henkilöstö (laskennassa huomioitava)	Kehityskeskustelu on käyty vuoden sisällä	%
Hallinnon toimiala	22	22	100,0
Kasvatuksen, koulutuksen ja vapaa-ajan toimiala	392	302	77,0
Tekninen toimiala	139	126	90,6
Yhteensä	553	450	81,4

6.4 Henkilöstötutkimus

Henkilöstön hyvinvointia mittaava henkilöstötutkimus toteutetaan kahden vuoden välein. Vuoden 2022 syksyllä tutkimus toteutettiin Innolin-kin toimesta. Yleisenä tuloksena tutkimuksessa oli, että 57 % on jo suositellut tai voisi kysyttäessä suositella lämpimästi kaupunkia työpaikkana ystäville ja tuttaville. Tutkimuksessa kaikkien tekijöiden yhteenlasketuksi keskiarvoksi muodostui 3,7 asteikolla 1-5.

Henkilöstötutkimuksen perusteella merkittävimmät kehittämiskohteet liittyvät tiedonkulkuun eri keskusten välillä, henkilöstön mielipiteiden kuuntelemiseen toiminnan kehittämisessä, henkilöstön työhyvinvointiin panostamiseen sekä toiminnan johtamiseen.

Kehittämiskohteet on pyritty huomioimaan vuonna 2023 päivitetystä työhyvinvointiohjelmassa.

6.5 Muu työssä jaksamisen tukeminen

Työssä jaksamisen tukemiseen kaupungissa ovat käytössä mm. työkyvyn tuen toimintamalli sekä toimintaohje mukautetusta työstä.

Työnantaja tukee liikunta- ja hyvinvointitoimintaa työkyvyn ylläpitämiseksi liikunta- ja kulttuuriedun avulla. Vuoden 2021 lopulla otettiin etu käyttöön Epassin kautta. Vuonna 2023 Epassin arvo oli 150 € ja sen käyttö laajennettiin liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi hyvinvointietuun, jota on mahdollista käyttää hierontapalveluihin. Epassia käytti vuoden 2023 aikana 541 työntekijää ja yhteensä 70.895 euroa.

Lisäksi työnantaja tukee henkilöstön liikunta- ja hyvinvointitoimintaa järjestämällä henkilöstölle yhteistä tyhy-toimintaa, kuten liikunta- ja virkistysiltapäivät keväällä ja syksyllä, työyksikkökohtaista tyhy-toimintaa, johon tarkoitukseen erillinen määräraha (30 €/vakituinen työntekijä). Lisäksi on järjestetty kaupungin työntekijöiden yhteinen pikkujoulu ja jouluruokailu.

Henkilöstön muistaminen tapahtuu eri tilanteissa muistamisohjeen mukaisesti, ohje päivitettiin vuonna 2023. Vuoden lopulla järjestettiin yhteinen muistamisjuhla, jossa palkittiin henkilöstöä 20, 30 ja 40 vuoden kunnallisesta palvelusta. Samassa juhlassa julkistettiin Vuoden työntekijä, Vuoden esihenkilö ja Vuoden työkaveri, jotka valittiin henkilöstön esitysten pohjalta.

7 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistoimintalain ja työsuojelulain mukaista työpaikan yhteistoimintaa varten kaupungissa on yhdistetty työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta, jossa on edustus kaikista pääsopijajärjestöistä, työsuojeluorganisaatiosta sekä työnantajan edustus. Työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta on kokoontunut vuoden aikana 2 kertaa.

Korvattavia työtapaturmia vakuutusyhtiön tilaston perusteella sattui vuoden aikana 23 kpl, näistä työssä sattuneita oli 21 ja työmatkalla 2. Valtaosassa työtapaturmista poissaolon kesto oli 0-3 päivää (74 %). Vakuutusyhtiön maksoi korvauksia vuonna 2023 työtapaturmista 29.464 € (vuosina 2021 - 2023 sattuneet tapaturmat). Vuosina 2021 -

2023 vakuutusyhtiön maksamat korvaukset työtapaturmista olivat keskimäärin 29.032 €.

Sisäilmatoimintamalli eli kuvaus kaupungin toimintatavoista sisäilmasioissa kaupungin omistamissa kiinteistöissä päivitettiin kertomusvuoden aikana.

Turvallisuuspäivää vietettiin työpaikoilla perjantaina 13.10.

Ilmoittajansuojelulain mukainen ilmoituskanava otettiin käyttöön vuoden aikana.

8 Johtaminen ja esihenkilötyö

Johtamisen ja esihenkilötyön kehittämiseksi on jatkettu sisäisenä koulutuksena esihenkilön iltapäivä –koulutusten järjestämistä neljästi vuoden aikana.

Esityisesti esihenkilöiden kouluttamiseen ja jatkuvaan oppimiseen on panostettu Kevan rahoittaman hankkeessa Työelämätaitojen osaamismerkit.

Johtamisen ja esihenkilötyön tueksi on vuoden aikana laadittu ja päivitetty ohjeistuksia, mm. liukuvan työajan periaatteet sekä ohje huomautuksen ja varoituksen antamiseen.

9 Työterveys

Työterveyspalvelut hankittiin Seinäjoen Työterveys Oy:ltä, työterveys-
huollon toimintasuunnitelma tarkistetaan vuosittain. Työterveydenhuollon sopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työ-
terveys-
huollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito siltä osin kuin toimintasuunnitelmassa on sovittu.

Työterveyspalvelujen kustannukset vuonna 2023 olivat 239.736 €.

Kertomusvuonna työterveyshuollon työpaikkakäyntejä toteutettiin erillisen suunnitelman mukaisesti.