



KEURUU

Keuruun kaupunki Henkilöstökertomus 2022

Käsitelty yhteistyötoimikunnassa xxx ja
kaupunginhallituksessa xxx

Sisällys

1 Yleistä.....	3
2 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen.....	4
2.1. Työhyvinvointikyselyt	4
2.2. Työkyvyn tukeminen.....	4
2.3. Työterveyshuolto	5
2.4. Työsuojelu	9
3 Henkilöstökustannukset	9
3.1. Palkat ja palkkiot.....	9
3.2. Eläköityminen	10
4 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	11
5 Tunnusluvut	12
5.1 Henkilötyövuosi / HTV	12
5.2 Henkilöstön ikärakenne.....	13
5.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	13
5.4 Terveysperusteiset poissaolot.....	14
6 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	15
7 Henkilöstöedut ja palkitseminen.....	15
8 Yhteistoiminta	16

1 Yleistä

Vuoden 2022 alussa kärsittiin vielä laajalti vuonna 2020 alkaneesta koronapandemiasta. Vaikka erinäisiin rajoituksiin ja suojaustoimiin oli jo totuttu, aiheuttivat työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen edelleen huolta. Kevään mittaan koronarajoitukset kuitenkin poistuivat ja päästiin palaamaan normaaliimpaan arkeen. Mutta vuoden 2022 alkupuolella käynnistynyt Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan aiheutti jälleen uudenlaisia haasteita myös henkilöstölle. Kustannusten nousu ja huoli tulevasta vaikutti arkeen myös Keuruulla.

Kaupungin henkilöstö on haasteiden johdosta omaksunut ketterän toimintatavan jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä, ja selvisimmekin jälleen eteen tulleista uusista haasteista hyvin. Kiitos kuuluu ammattitaitoisille ja joustaville työntekijöillemme ja työyksiköjemme esihenkilöille.

Koronavuosien myötä opitut uudet tavat tehdä työtä ovat jääneet osaksi kaupungin työarkea. Muun muassa etätyökäytännöt, korvaavan työn malli sekä Teams-kokoukset ovat osa kaupungin normaalia toimintaa. Etätyö-aika on opettanut ajattelemaan digitalisaation hyötyjä laajemminkin ja luottamus digitaalisesti hoidettaviin asioihin on kasvanut. Mutta edelleen on erityisen tärkeää varmistaa, että hyvä johtaminen läpi organisaation ja työhyvinvointiasiat pysyvät agendalla jatkossakin.

Kulunutta vuotta leimasi pitkälti valmistautuminen sote-uudistukseen. Kaupungin sosiaali- ja terveyspalvelujen henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen, mikä aiheutti valtavan työmäärän muutoksen valmistelussa ja eteenpäin viemisessä. Kaupungin perusturvan toimiala sekä tukipalvelut, muun muassa hallinto-, ICT- ja talouspalvelut tekivät suuren määrän työtä sote-uudistuksen onnistumiseksi.

Lisäksi muutoksesta johtuen vuoden aikana valmisteltiin kaupungin organisaatiouudistusta, jotta kaupunki olisi vuoden 2023 alussa valmis ottamaan vastaan uuden kunnan roolin sote-palveluiden siirtymässä pois kaupungin perustoiminnasta. Niin henkilöstö- kuin päätöksenteko-organisaatiota uudistettiin linjakkaammaksi. Kaupungin johtamisjärjestelmää tiivistettiin ja lautakuntarakennetta uusittiin karsimalla perusturva- sekä vapaa-ajanlautakunta pois päätöksentekorakenteesta. Muutokset astuivat voimaan vuoden 2023 alussa, mutta vuoden 2022 aikana saatiin uudistusta koskevat neuvottelut ja päätökset tehtyä hyvässä yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Haastavan vuoden johdosta koko henkilöstölle järjestettiin loppuvuonna kiitosjuhla, jossa oli lisäksi tarkoitus jättää jäähyväiset sote-uudistuksen myötä hyvinvointialueelle siirtyvälle henkilöstölle. Juhlaan osallistui noin 250 henkilöä ja illasta tuli varsin hyvää palautetta. Niille, jotka eivät päässeet osallistumaan juhlaan, kaupunki tarjosi joululounaan.

Keuruun kaupungin Henkilöstökertomus 2022 on osittain laadittu Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n uuden suosituksen ”Henkilöstövoimavarojen arviointi - suositus henkilöstökertomuksen laadintaan” mukaisesti. KT:n suositus kuntien henkilöstökertomuksien laadintaan on tarkoitettu kehittämään henkilöstötiedolla johtamista. Keskeisenä tietolähteenä on kunnan oma sisäinen tieto, henkilöstötieto. Tämä suositus korvaa aiemman suosituksen vuodelta 2013 ”Henkilöstövoimavarojen arviointi –suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen.” Uudessa suosituksessa on esitetty viisi kerättävää tunnuslukua (luku Tunnusluvut), jotka voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Tunnuslukujen laskenta käynnistyi valtakunnallisesti suosituksen mukaisesti vuoden 2022 alusta.

2 Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Tavoitteena on myös ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja ja ennen aikaista eläkkeelle siirtymistä sekä vähentää työkyvyttömyyden kustannuksia. Keuruulla henkilöstöjohtamisessa korostuu valmentavan johtamisen lisäksi terveys- ja turvallisuusjohtaminen, joka on tärkeässä roolissa jokapäiväisessä lähijohtamisessa kaikissa kaupungin työyksiköissä. Keskeisiä toimintamalleja ovat KEVA:n aktiivisen tuen mallin mukainen toiminta (Työkyvyn tukemisen mallin nimellä Keuruulla) ja työolojen säännöllinen riskien ja vaarojen arviointi sekä uutena toimintamallina korvaavan työn käyttö.

2.1. Työhyvinvointikyselyt

Keuruun kaupungin työhyvinvointikysely 2022 toteutettiin sähköisenä kyselynä ajalla 1. - 30.9.2022.

- Vastaajia oli 281. Kyselyn vastausprosentti oli noin 35,9 prosenttia.
- Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla.
- Kysely on tarkoitus toteuttaa jatkossa vuosittain ja seuraava kerta on syyskuussa 2023.

Työhyvinvointikyselyn 2022, koko kaupungin raportista koottuja tuloksia:

Nämä asiat ovat meillä hyvin. Vastaajien keskiarvo 4 tai yli 4.

- Olen selvillä työyksikköni tavoitteista
- Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat
- Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti
- Minun ja esimieheni välillä valitsee luottamuksellinen ilmapiiri
- Olen omalla toiminnallani edistänyt työhöni liittyvien tavoitteiden toteutumista
- Olen omalla toiminnallani tukenut esihenkilö-alaisuuden onnistumista

Kehittämiskohteita, keskiarvo alle 3,5

- Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin
- Minulla ei ole tarpeeksi aikaa saada työni valmiiksi
- Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan
- Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen
- Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni
- Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme

Keuruun kaupungin jokainen työyksikkö on käynyt yhdessä henkilöstön kanssa oman työhyvinvointikyselyn tulokset läpi ja laatinut kehittämissuunnitelmat toteutusaikatauluineen.

2.2. Työkyvyn tukeminen

AKTIIVINEN TUKI

Keuruulla aktiivinen tuki tunnetaan *Työkyvyn tukemisen -mallina*. Sairauspoissaolojen hallinnassa ja ehkäisemisessä korostuu ennakointi, työkykyriskien tunnistaminen ja mahdollisimman varhainen reagoiminen ja tukitoimenpiteiden oikea-aikaisuus. Esihenkilöiden tehtävänä on johtaa oman yksikön työhyvinvointia ja heillä on vastuu työntekijöistä työkykyprosessien eri vaiheissa. Myös jokainen työntekijä kantaa vastuuta omasta työkyvystään ja terveydestään muun muassa omilla elintavoillaan ja valinnoillaan.

Sairauspoissaolojen hallinnassa tehdään tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Tavoitteena on henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja parantaminen sekä samalla sairauspoissaolojen ja niistä aiheutuvien kustannusten vähentäminen. Ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu työntekijöille, joita uhkaa työkyvyttömyys sairauden vuoksi. Lain mukaan työkyvyttömyyseläkehakemuksen yhteydessä arvioidaan henkilön oikeus ammatilliseen kuntoukseen.

KORVAAVA TYÖ

Keuruulla on käytössä *korvaavan työn* -toimintamalli. Korvaavan työn käyttö on ratkaisu tilanteissa, joissa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi tilapäisesti kykenemätön tekemään vakituista työtään, mutta terveyttään vaarantamatta on valmis tekemään soveltaen omaa tai korvaavaa työtä. Samalla kun korvaava työ tukee työntekijän työkykyä, se ehkäisee useimmiten myös sairauspoissaolon pitkittymistä.

Korvaavan työn -toimintamallin käytöstä on saatu rohkaisevaa ja hyvää palautetta sekä esihenkilöiltä että työntekijöiltä. Joissakin työyksiköissä korvaavana työnä on käytetty myös työntekijän osaamisen päivittämistä, kouluttamista ja uusien tehtävien opettelua. Jonkin verran on tehty yhteistyötä myös yli toimialarajojen.

Jotta korvaavan työn -malli toimisi saumattomasti työterveyshuollon kanssa, työyksiköt ovat toimittaneet sinne korvaavien töiden listauksia, jotta lääkärillä on tiedossa etukäteen, minkälaisia työtehtäviä ko. työyksikössä on vaihtoehtona ja tarjolla. Työntekijän työpanos on käytössä työpaikalla niissä tehtävissä, mihin hänen työkykynsä riittää. Useimmiten korvaavan työn tekijälle palkataan sijainen, jotta korvaavan työn tekijä ei kuormittaisi työyhteisöä.

ETÄTYÖ

Etä- ja lähityötä voi vuorotella sen mukaisesti, mitä työtehtävät ja työn luonne edellyttävät. Etätyöstä sovitaan aina työnantajan ja työntekijän kesken etätyösopimuksella. Kaikkiin tehtäviin etätyön tekeminen ei kuitenkaan sovellu lainkaan. Keuruun kaupungilla etätyö otettiin käyttöön vuoden 2020 alkupuolella aluksi määräaikaisena. Etätyöohjeet ja etätyösopimus pohjat päivitettiin vuonna 2021 toiseksi voimaksi oleviksi, jotta etätyön käyttö olisi mahdollisimman joustavaa myös tulevaisuudessa.

Etätyö on koettu joustavaksi työn organisointimalliksi, jossa työtä tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella, pääsääntöisesti kotona. Etätyö parantaa työhyvinvointia, helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista ja vähentää työmatkaliikennettä. Työnantajan näkökulmasta etätyön on tutkittu lisäävän työn tuottavuutta ja työjärjestelyjen joustavuutta sekä parantavan työnantajaimagoa ja jopa helpottavan henkilöstön rekrytointia.

LOMARAHAN VAIHTAMINEN VAPAAKSI

Keuruun kaupungissa lomaraha maksetaan työntekijöille kesäkuussa. Lomarahavapaa on määritelty nykyisissä virka- ja työehtosopimuksissa. Lomarahavapaan myöntäminen on yksi keino lisätä työhyvinvointia. Keuruulla laadittiin yhteistoiminnassa ohje ja pelisäännöt lomarahavapaalle vuoden 2021 alussa. Lomarahan vaihtaminen lomarahavapaaksi tapahtuu työntekijän aloitteesta ja on täysin vapaaehtoista. Esihenkilön vastuulla kuitenkin on, ettei lomarahavapaan pitäminen aiheuta työkuorman lisääntymistä työkavereille. Monissa yksiköissä aiheutuu sijaiskuluja lomarahavapaiden pitämisen ajalta. Sen käyttö soveltuu parhaiten tilanteissa, kun työntekijällä ei vielä ole esimerkiksi täysipitkää kesälomaa.

TYÖNOHJAUS

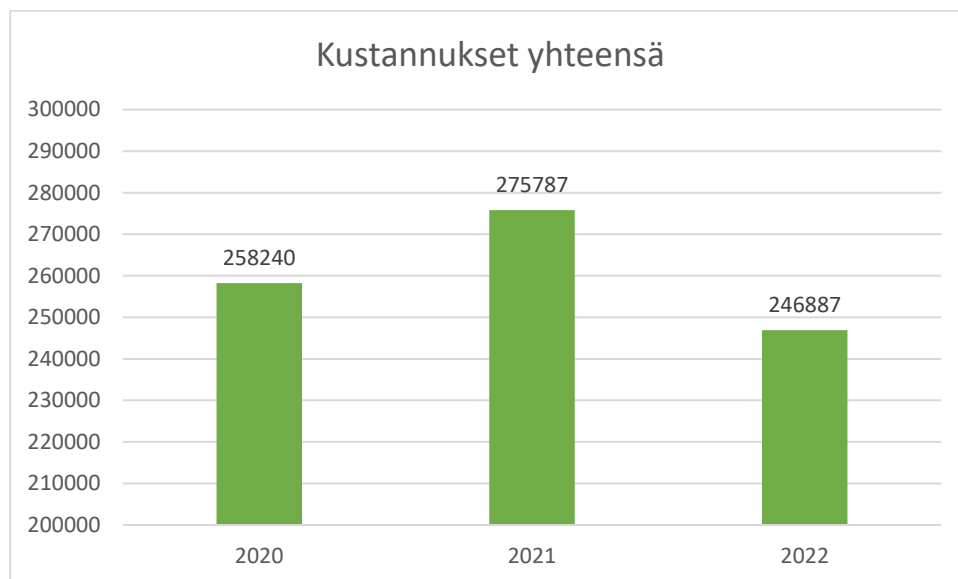
Työnohjaus edistää työhyvinvointia, yhteistyövalmiuksia, työroolien selkiyttämistä ja ongelmatilanteiden hallintaa. Työnohjausta on käytetty pääosin ryhmäohjauksena, jolloin ulkopuolinen työnohjaaja on toiminut vetäjänä työhön liittyvien asioiden keskusteluissa ja pohdinnoissa.

2.3. Työterveyshuolto

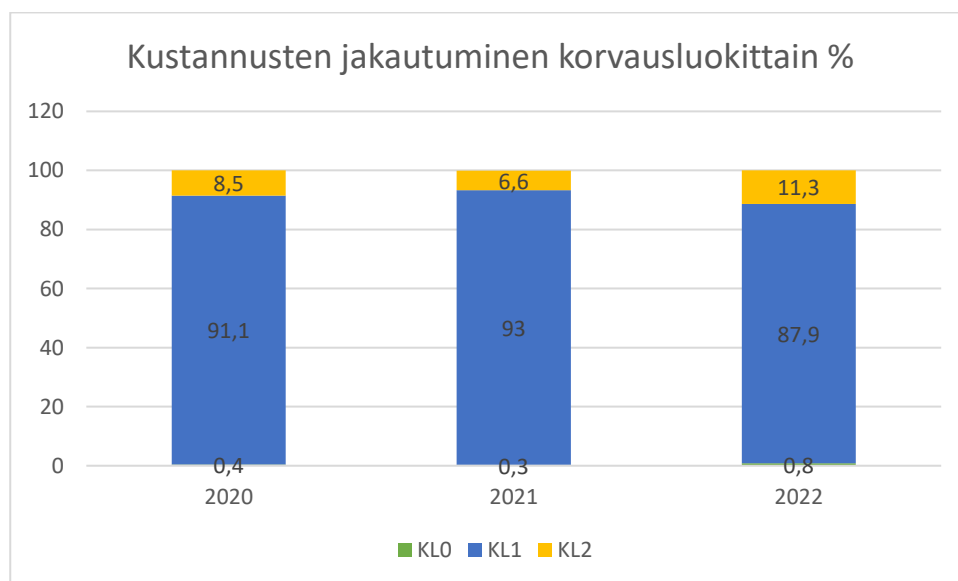
Keuruun kaupunki on ostanut lakisääteiset työterveyshuollon palvelut pääosin Työterveys Aalto -liikelaitokselta 1.1.2011 lukien. Työterveyshuollon yksi tärkeimmistä tehtävistä on tunnistaa varhaisessa vaiheessa työntekijät, joilla on työkykyriski. Oikea-aikainen reagointi antaa työterveyshuollolle mahdollisuudet vaikuttaa työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn parantamiseen.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat vaihdelleet vuosittain. Vuonna 2022 kustannukset olivat yhteensä 246.887 euroa, mikä on lähes 30.000 euroa edellisvuotta vähemmän. Työnantaja saa korvausluokan I kustannuksista korvauksia 60 prosenttia, kun käytössä on aktiivisen tuen toimintamalli (Keuruulla nimeltään Työkyvyn tukemisen -malli). Korvausluokan II kustannuksista korvataan 50 prosenttia. Vuoden 2022 Kelan korvaushakemuksen perusteella korvausta on saatu yhteensä 158.619 euroa.

Tavoitteena on, että ennaltaehkäisevän työterveyshuollon (korvausluokka I) osuus on vähintään 65 prosenttia työterveyshuollon kulurakenteesta. (Huom. työterveyshuollon kustannukset sisältävät myös ensiaputarvike- ja ensiapukoulutuskuluja.) Tavoite toteutuu Keuruulla hyvin KL1-osuuden ollessa 87,9 prosenttia vuonna 2022.

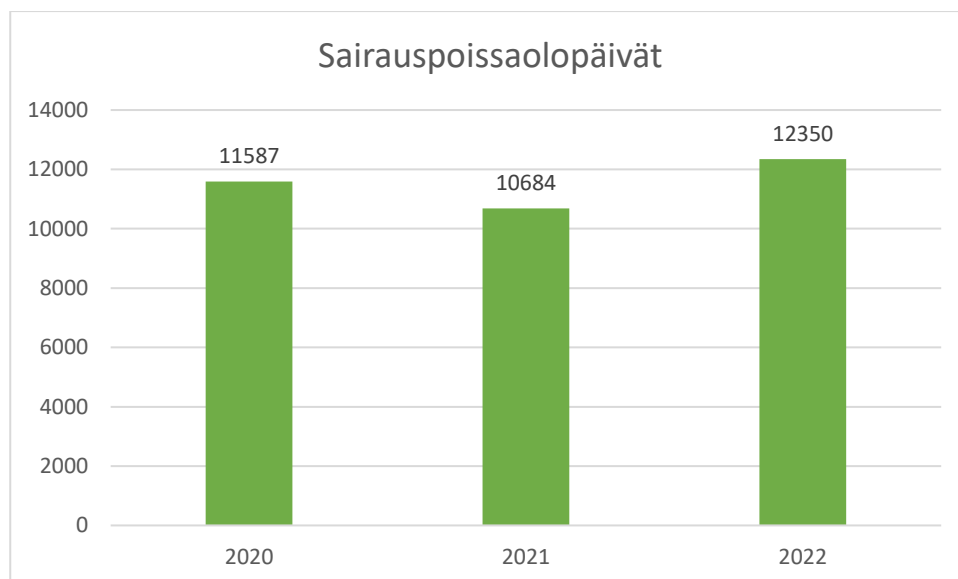


Kuva 1 Työterveyshuollon kokonaiskustannukset 2020-2022



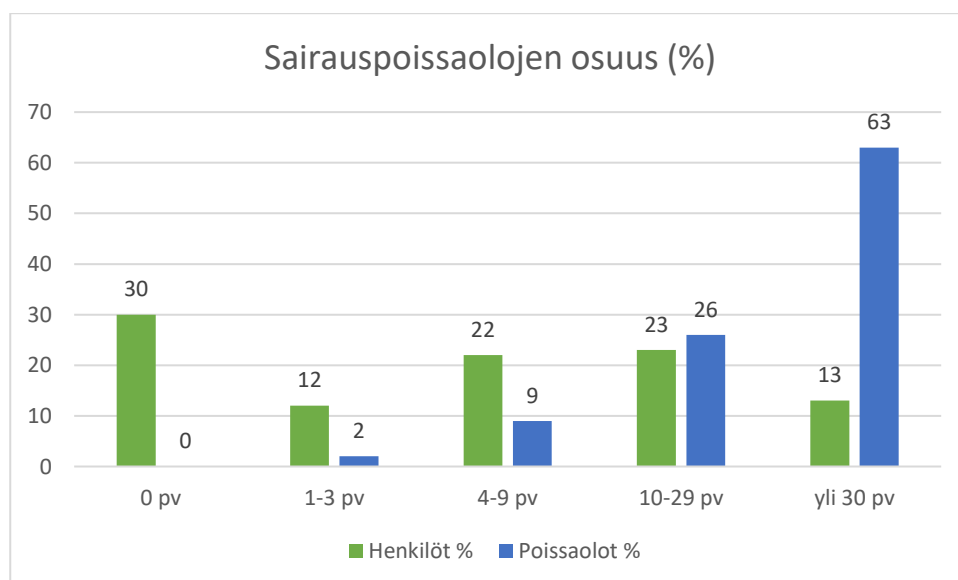
Kuva 2 Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen korvausluokittain (%) 2020-2022

Keuruun kaupungin henkilöstön sairauspoissaolopäivät ovat kasvaneet edellisvuodesta, mikä selittyy osittain sillä, että koronarajoitusten poistuessa syksyllä niin sanotut normaalit taudit pääsivät leviämään aiheuttaen poissaoloja työpaikoilta.



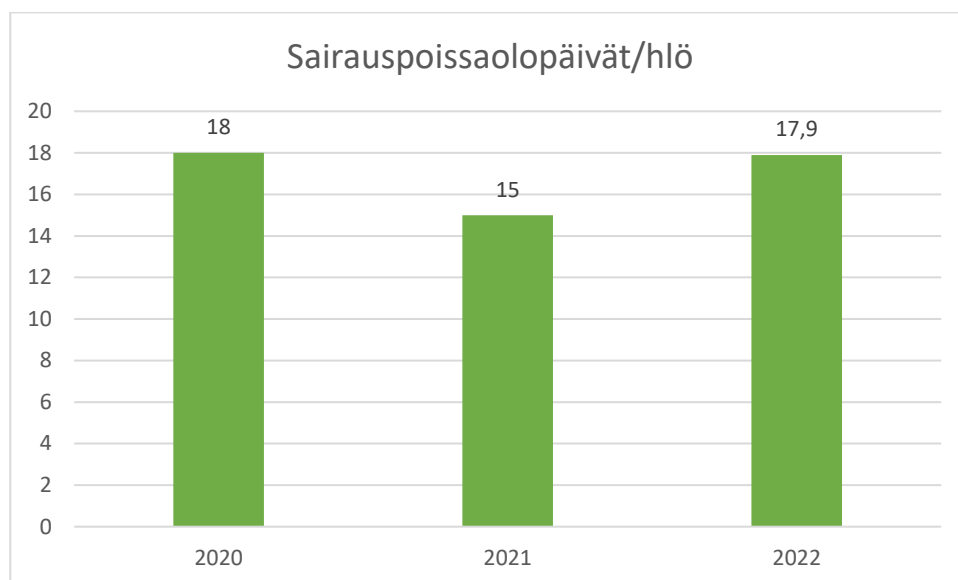
Kuva 3 Sairauspoissaolopäivät yhteensä 2020-2022

Alla oleva Työterveys Aallon työterveyshuoltoraportin 2022 taulukko kuvaa kaupungin vakituisen henkilöstön sairauspoissaolojen jakaantumista vuonna 2022.



Kuva 4 Sairauspoissaolojen osuus %

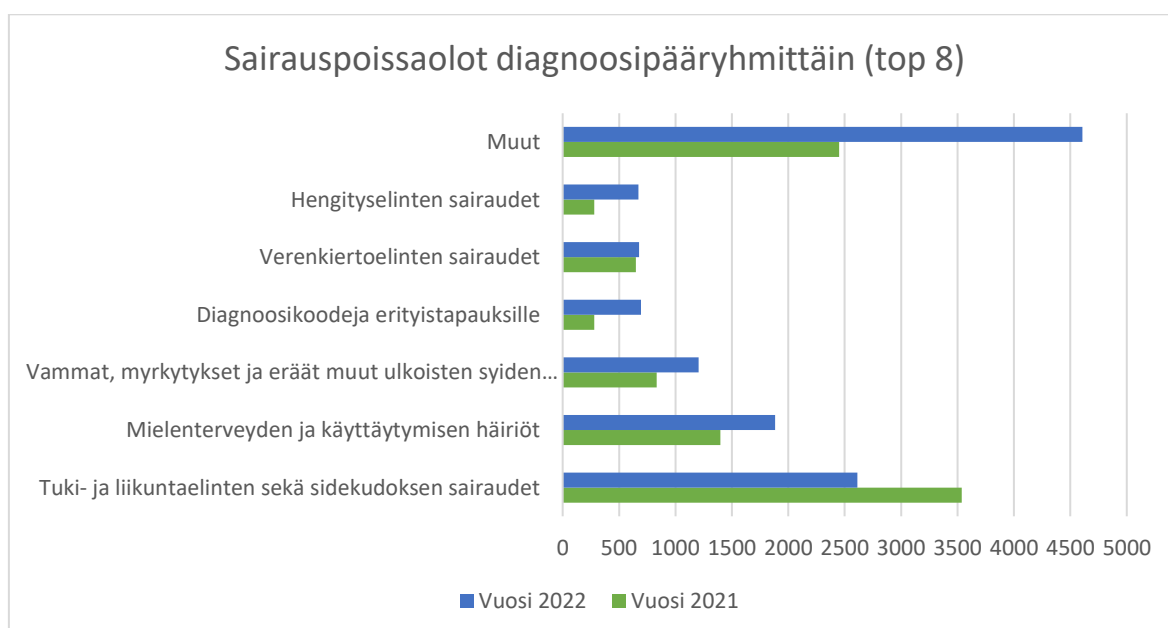
Merkittävää on, että 30 prosentilla henkilöstöstä ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää. Noin 13 prosenttia henkilöstöstä muodostaa peräti 63 prosenttia koko organisaation sairauspoissaoloista.



Kuva 5 Sairauspoissaolopäivät/henkilö vuosina 2020-2022

Sairauspoissaolopäivien tilastointi diagnoosipääryhmittäin vuonna 2022 kertoo, että henkilöstön sairauspoissaolojen suurin syy ovat muut-ryhmä. Tähän ryhmään kuuluvat esimerkiksi esihenkilön myöntämät sairauspoissaolot, jolloin diagnoosia ei ole saatavilla. Koronavuosien aikaan kaupungin sairauspoissaolokäytäntöä muutettiin lähinnä koronan takia niin, että työntekijät voivat olla poissa työstä esihenkilön luvalla 1-9 perättäistä kalenteripäivää ilman lääkärintodistusta, kun kyseessä on äkillinen sairastuminen flunssatyypiseen tautiin. Aikaisempi ohje oli 1-5 päivää.

Toiseksi suurin ryhmä on tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet. Kolmantena ryhmänä ovat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Positiivista on, että mielen sairauksiin liittyvät poissaolot ovat vähentyneet jonkin verran edellisvuodesta. Monissa kunnissa mielen sairaudet ovat suurin ryhmä.



Kuva 6 Sairauspoissaolot diagnoosipääryhmittäin vuosina 2021 ja 2022

2.4. Työsuojelu

Työsuojelu on tärkeä osa henkilöstöjohtamista. Työsuojelun perustavoite on pitää yllä ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä sekä ehkäistä tapaturmia ja ammattitautteja. Erityisiä kehittämisen kohteita ovat työperäisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisy sekä työntekijöiden henkisen hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen.

Työsuojelussa on noudatettu Työsuojelun toimintaohjelmaa sekä Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Työn haittojen ja vaarojen selvityksen ja riskien arvioinnin apuvälineenä on WPro-työkalu, jonka avulla työyksiköt kartoittavat työturvallisuuden riskit ja määrittelevät toimenpiteet niiden poistamiseksi tai ainakin vähentämiseksi. Myös uhka-, vaara- ja läheltä piti –tilanteista on tärkeää tehdä ilmoitukset.

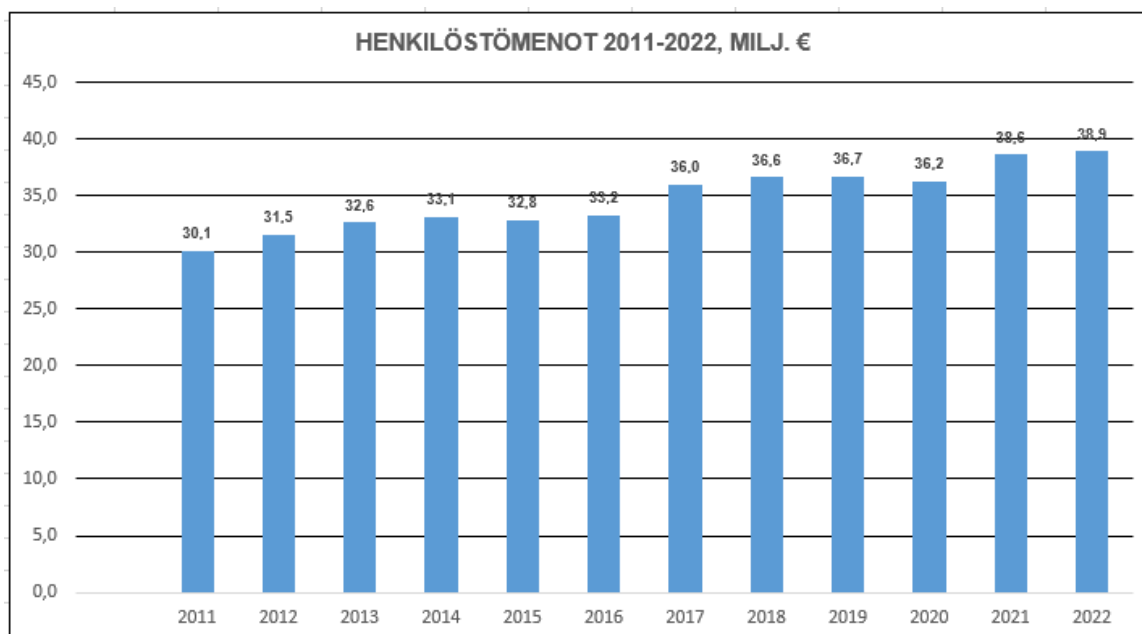
Sisäilma-asioissa asiantuntijana on Keuruun kaupungin sisäilmatyöryhmä, jonka puheenjohtajana on tekninen johtaja. Sisäilmaohje ja Sisäilmaongelman ilmoituslomake löytyvät muun muassa extranetista. Työsuojelu ja työterveyshuolto osallistuvat sisäilmatyöryhmän kokouksiin tarvittaessa.

3 Henkilöstökustannukset

3.1. Palkat ja palkkiot

Kaupungin maksamat palkat ja palkkiot vuonna 2022 olivat yhteensä 30.705.931,02 (30.277.316,23) euroa ja henkilösivukulut yhteensä 8.153.748,18 (8.325.079,45) euroa, jolloin henkilöstömenojen kokonaismäärä on 38.859.679,20 (38.602.395,68) euroa. *(Suluissa kuvattu vuoden 2021 vastaavat luvut)*

Palkkamenot nousivat ed. vuodesta 0,8 % noin 0,3 milj. euroa (6,7 %). (kts. taulukko alla)



Kuva 7 Henkilöstömenot ajalla 2011-2022 (milj. €)

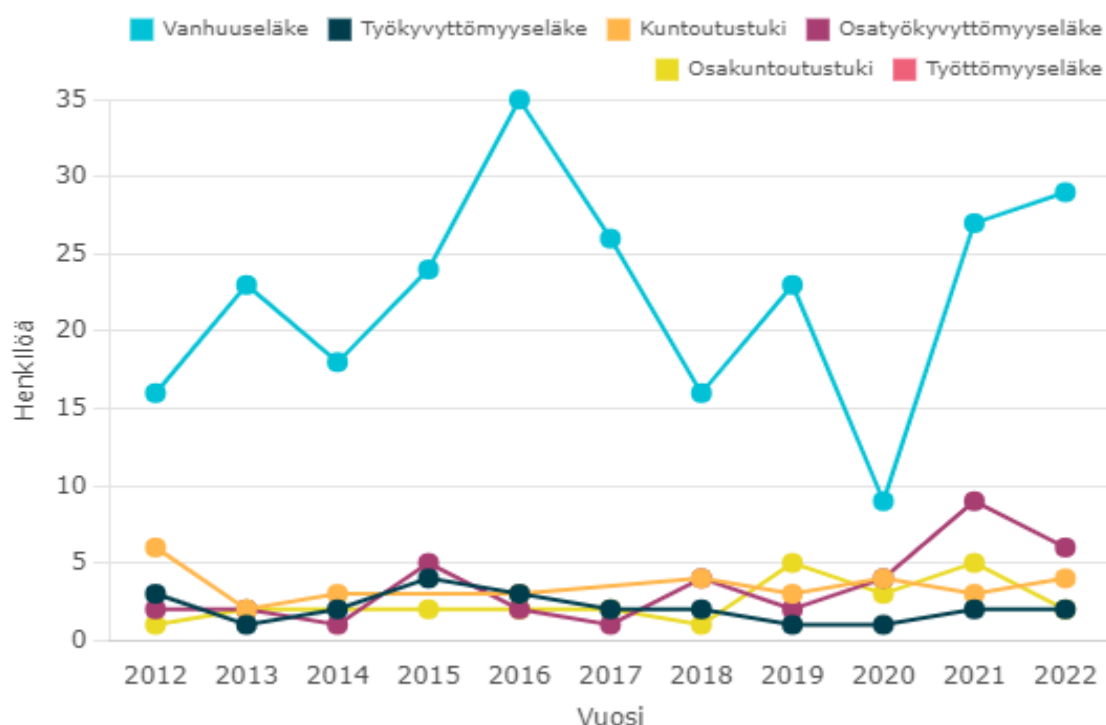
VALTAKUNNALLISET PALKANKOROTUKSET

Vuonna 2022 toteutettiin valtakunnallinen KVTES:in mukainen yleiskorotus. Tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.6.2022 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus oli 46 euroa, kuitenkin vähintään 2,0 prosenttia. Lisäksi maksettiin keskitetty järjestelyerä 1.10.2022. Järjestelyerän suuruus oli 0,53 prosenttia. Järjestelyerä jaettiin tasakorotuksena palkkoihin.

3.2. Eläköityminen

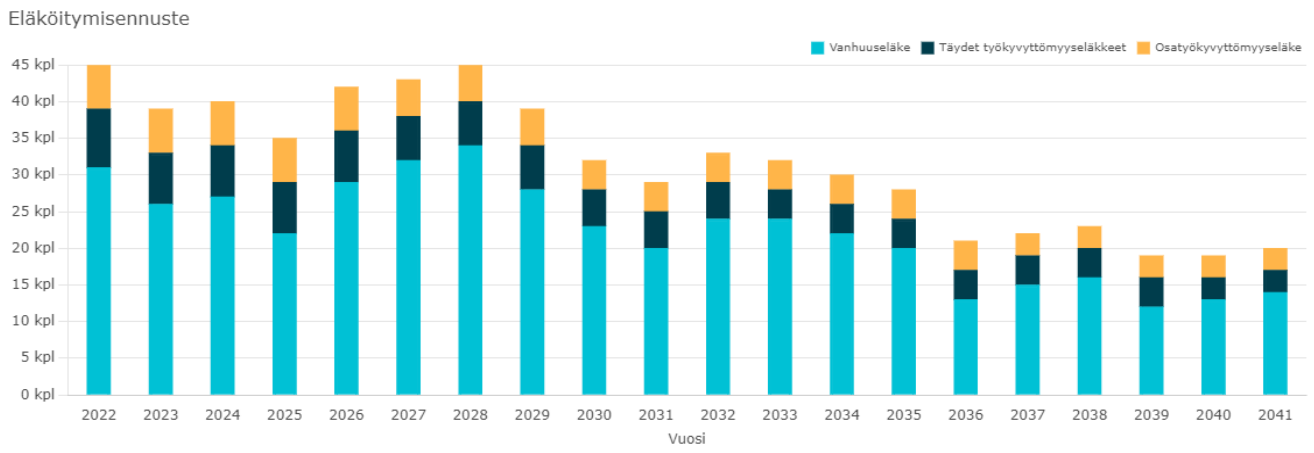
Eläkkeelle siirtyi 43 henkilöä. Vanhuuseläkkeitä näistä oli 29 ja työkyvyttömyyseläkkeitä 2. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 6 henkilöä, kuntoutustuelle 4 ja osakuntoutustuelle 2 henkilöä. Alla olevassa taulukossa kuvataan eläkkeelle siirtyneiden määriä eri eläkelajeissa ajalla 2012-2022.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuva 8 Eläkkeelle siirtyneet

Alla olevassa taulukossa kuvataan eläköitymisennustetta vuodesta 2022 lukien.



Kuva 9 Eläköitymisennuste vuodesta 2022 lukien

Työkyvyttömyyseläkkeiden määrän vähentäminen on ollut ja on edelleen tärkeä haasteemme. Kokonaisvaltaisella työhyvinvoinnin kehittämällä voidaan vähentää muun muassa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä ja pidentää siten työuria. Samalla voimme säästää huomattavasti henkilöstökuluissa.

4 Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2022 lopussa Keuruun kaupungin palveluksessa oli 934 henkilöä, joista vakituisia oli 658 (672 v. 2021). Määräaikaista heistä oli yhteensä 224 (250 v. 2021) ja palkkatuella työllistettyjä 24 (21 v. 2021), oppisopimussuhteisia 26 (26 v. 2021) sekä työtoiminnan työntekijöitä 2 (2 v. 2021).

Virkasuhteessa koko vakituisesta henkilöstöstä oli 184 (190 v. 2021) ja työsuhteessa 474 (482 v. 2021).

		Vakituiset			Määräaikaiset		
		Naiset	Miehet	Yht.	Naiset	Miehet	Yht.
KEURUUN KAUPUNKI	Virkasuhde	151	33	184	30	8	38
KEURUUN KAUPUNKI	Työsuhde	373	101	474	166	72	238
		524	134	658	196	80	276
LIIKELAITOKSET	Virkasuhde	0	1	1	0	0	0
LIIKELAITOKSET	Työsuhde	2	5	7	0	0	0
		2	6	8	0	0	0

Kuva 10 Henkilöstön määrä ja rakenne

LIIKELAITOSTEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄT

Keuruun Vuokra-asunnot -liikelaitos: 1 henkilö (1 hlöä v. 2021)

Keuruun Vesi –liikelaitos: 7 henkilöä (7 v. 2021), joista naisia 2 ja miehiä 5. Kaikilla on vakituinen työsuhte.

5 Tunnusluvut

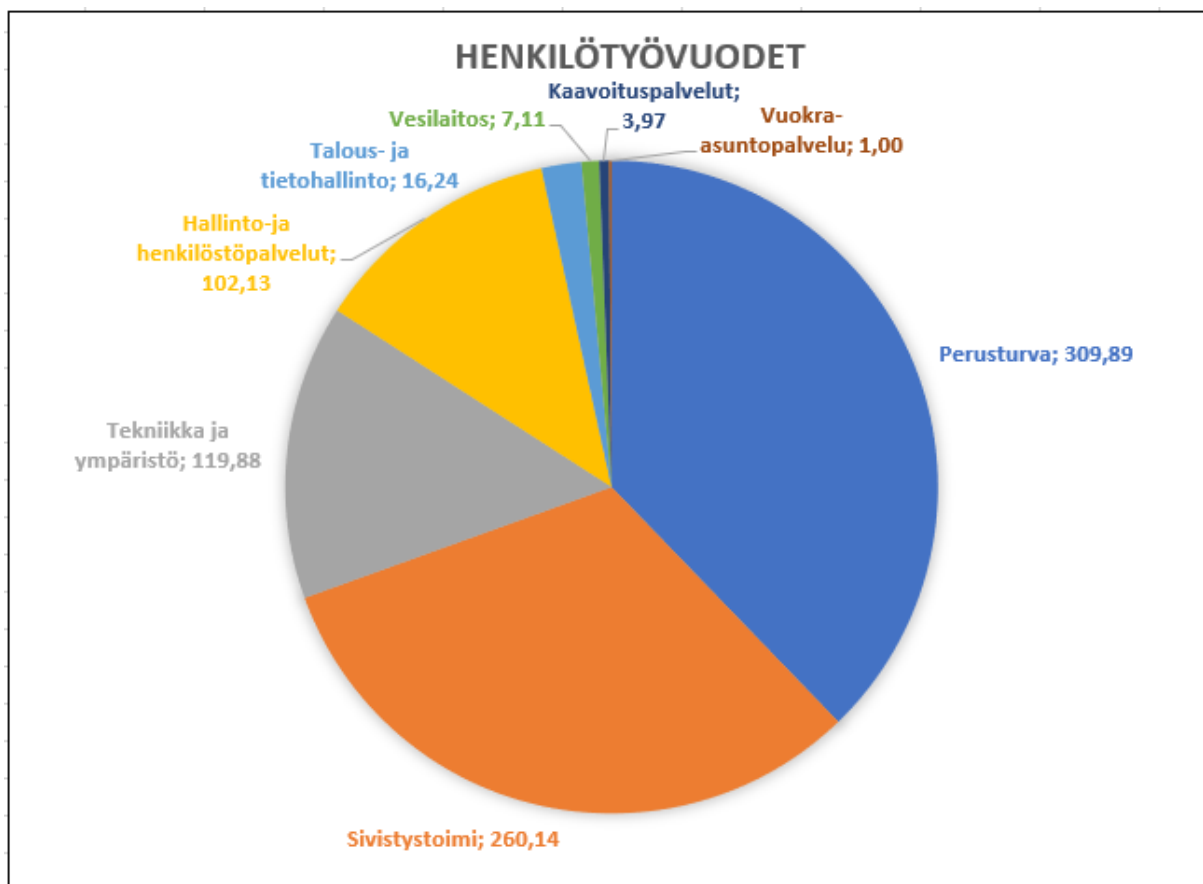
Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa. Yhteisesti kerättäväksi ja raportoitaviksi on valittu seuraavat viisi tunnuslukua:

1. Henkilötyövuosi
2. Henkilöstön ikärakenne
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. Sairauspoissaolot
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät – tämä raportoitu luvussa 6

5.1 Henkilötyövuosi / HTV

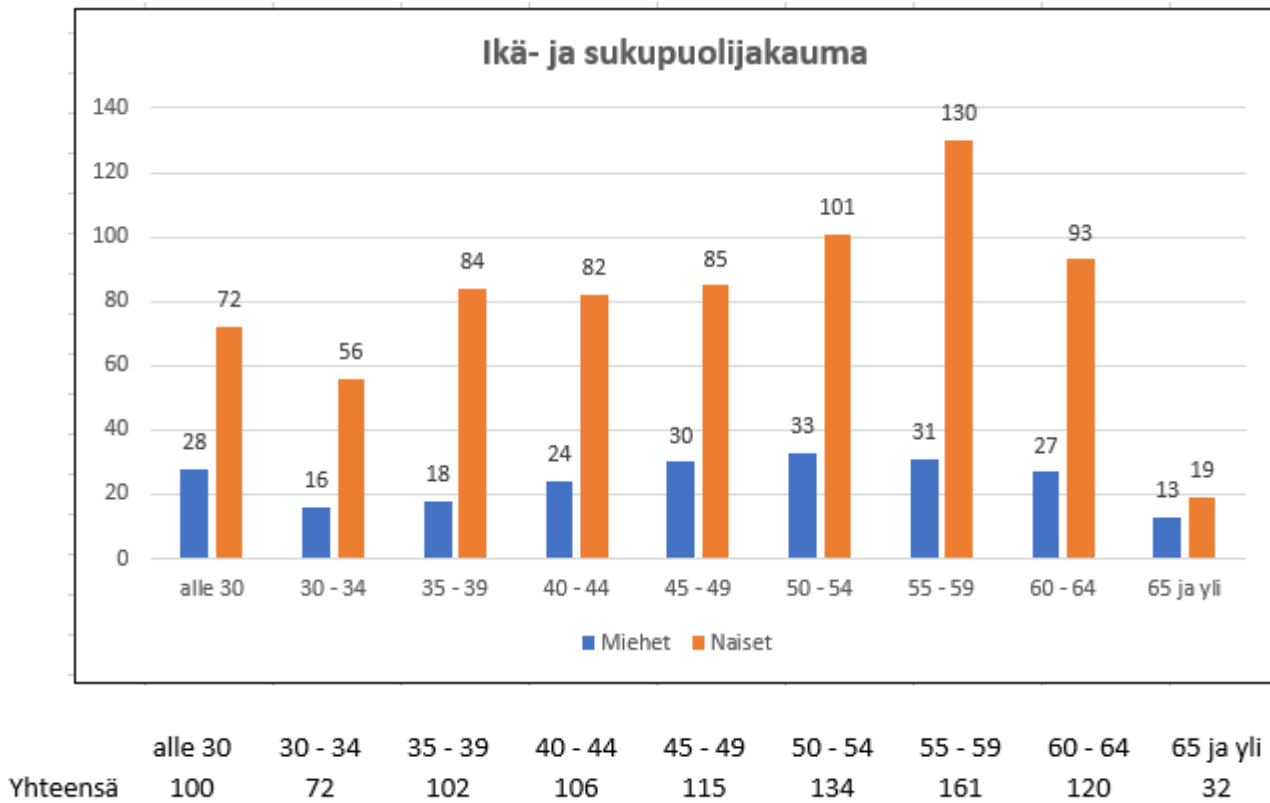
Henkilötyövuosi = Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100) Raportoidaan palkallista työpanosta. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan HTV:ksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 HTV). Huom! Mukaan lasketaan vain palvelussuhteessa olevat, eikä vähennetä palkallisia poissaoloja kuten esimerkiksi palkallisia sairauspoissaoloja tai vuosilomia.

Henkilötyövuosina ilmoitettu henkilömäärä yhteensä oli 820,36. Taulukossa henkilötyövuodet kuvattu toimialaoittain. Vertaa: henkilömääränä ilmoitettu luku on 942.



Kuva 11 Henkilötyövuosien jakautuminen

5.2 Henkilöstön ikärakenne



Taulukossa on kuvattu Keuruun kaupungin ja liikelaitosten henkilöstön ikärakennetta 31.12.2022.

5.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus kuvaa vuoden aikana alkaneiden vakituisten palvelussuhteiden ja päättyneiden vakituisten palvelussuhteiden lukumääriä. Päättyneistä palvelusuhteista erotellaan eläkkeelle siirtyneet.

Vakituiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	54	8,1 %

Päättyneet palvelussuhteet	328	49,2 %
- joista eläkkeelle	32	4,8 %
- joista hyvinvointialueelle	228	34,2 %

Vaihtuvuus-prosentit on laskettu suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakituisen henkilöstön kokonaismäärään.

Eläkepoistuman hyödyntäminen on yksi keino henkilöstömäärän sopeuttamisessa. Eläköityneen tilalle ei silloin välttämättä palkata uutta viran- tai toimenhaltijaa. Eläkepoistumaa on tarkoitus hyödyntää jatkossa niiden ammattiryhmien osalta, joissa se on palvelutuotannon kannalta mahdollista. Esimerkiksi maatalouslomitushenkilöstön osalta eläkepoistumaa on hyödynnetty hyvin. Lypsykarjatilojen määrä on vähenemässä myös Keuruun lomituspalvelujen paikallisyksikössä.

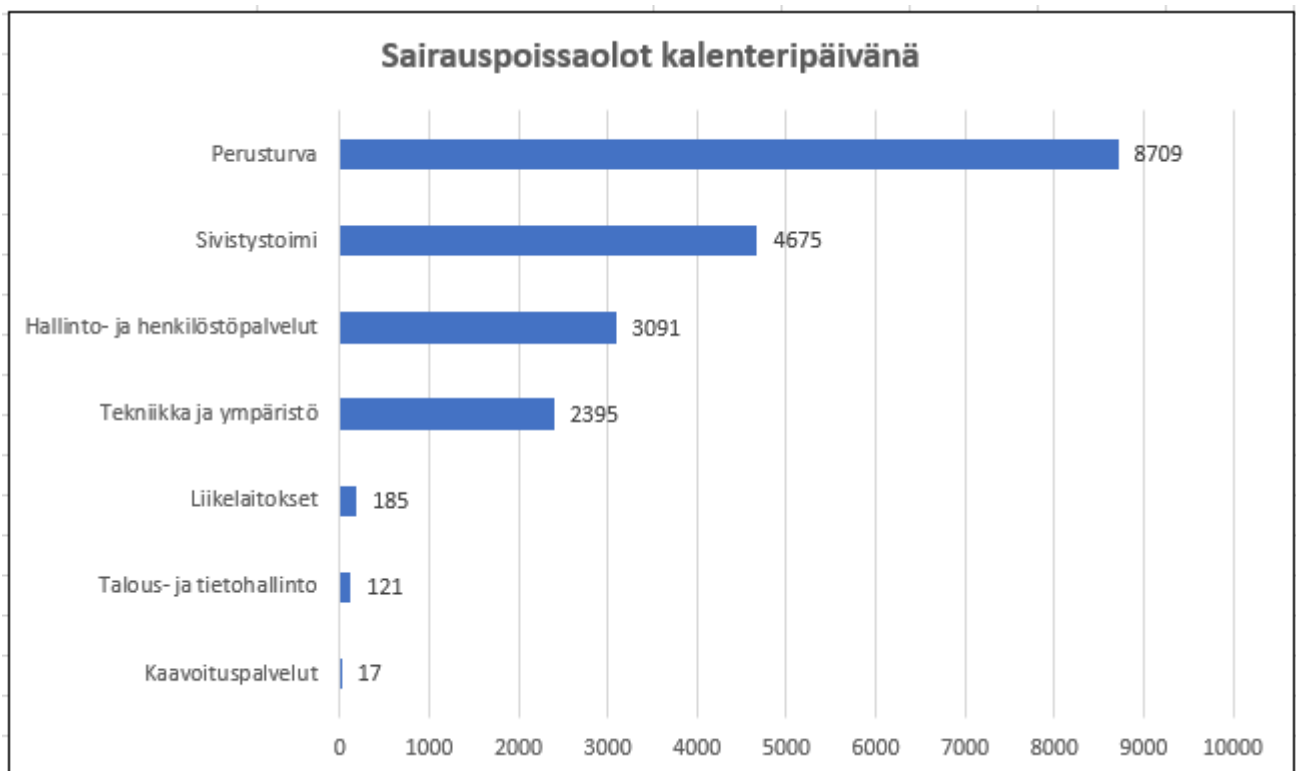
5.4 Terveysperusteiset poissaolot

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötövuosi.

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista aiheutuvat poissaolot. Kaikki sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä.

Terveysperusteisten poissaolojen raportoinnissa on mukana koko henkilöstö.

Sairauspoissaolot	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1 - 3 pv	3390	52
4 - 29 pv	10147	62
30 - 60 pv	2955	68
61 - 90 pv	447	63
91 - 180 pv	1138	136
yli 180 pv	0	735
Yhteensä keskimäärin / henkilötövuosi	21,0	1,3
		%
Sairauspoissaoloprosentti		6,09 %
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)		24,8 %



6 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittämisestä raportoidaan koulutuspäivät. Koulutuspäivistä erotellaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivät ja muut koulutuspäivät sekä koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö 31.12.2022. Koulutuspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kesänneet vähintään yhden tunnin.

Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
1291	900	1503	1357

Kuva 12 Koulutuspäivien määrä ja jakautuminen

Koulutuskorvaus Työllisyysvakuutusrahastolta vuodelta 2022 oli 12.145 euroa, kun koulutuskustannukset kokonaisuudessaan olivat 341.923 euroa.

Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittymistä edistetään työtehtäviin liittyvillä koulutuksilla valmennuksilla, erilaisilla henkilöstökoulutuksilla esimerkiksi työyhteisö- ja työhyvinvointiin liittyvillä koulutuksilla tai vaikkapa esihenkilötyön tukemiseen ja kehittämiseen tähtäävällä johtamiskoulutuksella. Vaihtoehtona on myös ammatillinen täydennys- ja uudelleen koulutus ja henkilöstön omaehtoinen koulutus.

7 Henkilöstöedut ja palkitseminen

Keuruun kaupunki edistää työntekijöidensä liikuntaharrastusta tukemalla liikuntapalvelujen käyttöä. Työnantajan tuki on tarkoitettu työkykyä ylläpitävän liikunnan harrastamiseen.

Henkilökunnan virkistystoimintaan on varattu määrärahaa henkilöstöpalveluissa ja toimialoilla. Liikuntaetuna sai valita (1 krt/vko) joko Sport Centerin tai kaupungin uimahallin liikuntapalveluja. Mikäli työntekijä halusi osallistua uimahallilla tai kuntosaleilla ohjatuille tunneille, jumppa- tai spinning -tunneille tai pelata sulkapalloa, hän maksoi itse pienen omavastuuosuuden. Keuruun uimahallissa työntekijöillä oli mahdollisuus käydä uimassa ja/tai kuntosalissa kerran viikossa. Mänttä-Vilppulassa ja Jämsässä työskenteleville tarjottiin mahdollisuutta käyttää oman kunnan uimahallia Mäntässä ja Jämsänkoskella.

Henkilöstöjuhla: Kaupunginhallitus halusi palkita henkilöstön hyvästä ja joustavasta työotteesta koronahaasteiden ja organisaatiouudistuksen keskellä, sekä muistaa hyvinvointialueelle ja ateriapalveluyhtiöön siirtyviä työntekijöitä. Koko henkilöstön juhla järjestettiin joulukuussa.

Henkilöstön aloitejärjestelmä on otettu käyttöön vuoden 2021 alussa. Tavoitteena on parantaa kaupungin toimintojen tuloksellisuutta osaavan ja motivoituneen henkilöstön avulla. Aloite-toiminnalla edistetään työntekijöiden omatoimista työn ja työympäristön kehittämistä. Keuruun kaupungin palveluksessa olevalla henkilöllä on oikeus tehdä aloitteita. Aloitteen voi tehdä myös useamman henkilön ryhmä. Ensimmäisenä vuonna aloitteiden teko oli vähäistä.

Aloite on työmenetelmän tai työvälineiden parantamishetdotus, joka

1. parantaa organisaation toimivuutta, työskentelyoloja, työturvallisuutta tai työpaikan viihtyisyyttä, ja/tai
2. vähentää kustannuksia tai parantaa työn tuottavuutta ja laatua, ja/tai
3. sisältää käyttökelpoisen ratkaisun ongelman ratkaisemiseksi.

8 Yhteistoiminta

YHTEISTOIMINTA on keskeinen osa Keuruun kaupungin ja eri työyksiköiden johtamista. Se tarkoittaa esimiehen ja työntekijän yhteistyötä ja vuoropuhelua arkipäivän työssä, työtehtävien hoitamista yhdessä työkavereiden kanssa, tehtäviin liittyvää tiedonvaihtoa, yhteisten pelisääntöjen noudattamista ja työasioista keskustelua vaikkapa työyksikön omissa tiimipalavereissa. Yksittäistä viranhaltijaa tai työntekijää koskeva työasia käsitellään henkilön ja hänen esimiehensä kesken.

Työnantajan ja henkilöstön välisenä lakisääteisenä yhteistoimintaelimenä toimii YHTEISTYÖTOIMIKUNTA. Yhteistyötoimikunnan toimikausi on neljä vuotta. Kaupunginhallitus nimeää työnantajien edustajat: kaksi kaupunginhallituksen edustajaa ja 2 viranhaltijoiden edustajaa. Henkilöstöjärjestöt nimeävät yhteistyötoimikuntaan omat edustajansa, käytännössä omat pääluottamusmiehensä.