



SUONENJOEN KAUPUNKI



SUONENJOKI

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2015



SUONENJOEN KAUPUNKI
Henkilöstöhallinto



Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	1
2	HENKILÖSTÖPANOKSET	2
2.1	YLEISTÄ	2
2.2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	2
2.3	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEEEN LUONNE.....	3
2.4	TYÖLLISTÄMISTYÖ.....	4
2.5	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA TYÖAIKASUHDE	4
2.6	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN	5
2.7	HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	7
2.8	HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIRAKENNE.....	9
3	PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	10
3.1	PALKKAKUSTANNUKSET	10
3.2	TOIMIALAKOHTAISET PALKKAKUSTANNUKSET.....	11
3.3	TYÖLLISTÄMISTYÖN PALKKAKUSTANNUKSET	11
4	ELÄKEASIAT	12
5	TYÖHYVINVOINTI	13
5.1	TERVEENÄ TÖISSÄ.....	13
5.2	TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	13
5.3	TYÖKYKY JA TERVEYS	15
5.4	TYÖSUOJELU	15
6	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	17



1 JOHDANTO

Kädessäsi on Suonenjoen kaupungin vuoden 2015 henkilöstöraportti, missä kuvataan erilaisien tunnuslukujen avulla henkilöstövoimavarojen rakennetta ja muutoksia sanoin, kuvin ja taulukoin. Henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstövoimavarojen tilasta ja käytöstä niin päättäjille, johdolle, esimiehille, henkilöstölle kuin kuntalaisillekin. Se on kuvaus lähihistoriasta, mutta myös apuväline tulevalle henkilöstösuunnittelulle ja päätöksenteolle. Raportti on toteutettu soveltuvien osin Kuntatyönantajan suositusten mukaisesti (Henkilöstövoimavarojen arviointi, Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen, KT, 2013) ja sen määrälliset tunnusluvut on kerätty siten, että ne ovat vertailukelpoisia muiden kuntien vastaavien lukujen kanssa.

Työ kaupunkiorganisaatiossa on palvelutyötä, joka perustuu pitkälti ihmisten tekemään työhön. Henkilöstö onkin tärkein voimavaramme ja meillä on vahva halu pitää siitä hyvää huolta.

Suonenjoen kaupungin lähimenneisyyden vuodet ovat sisältäneet paljon muutoksia ja vuonna 2015 henkilöstötyöhön vaikutti edelleen vahvasti tarve tasapainottaa kaupungin heikkoa taloutta. Lisäksi vuoden aikana saatettiin loppuun lain velvoittama kuntajakoselvitys Kuopion ja Siilinjärven kanssa, minkä tuloksena päätettiin jatkaa itsenäisenä kuntana.

Jo kolmannelta haastavasta vuodesta on selvitty ja mielestämme Suonenjoen kaupunkiorganisaatiossa on edelleen vahva usko tulevaan ja hyvä tekemisen meininki.

Tämän henkilöstöraportin tilastotiedot perustuvat Pegasos-henkilöstönohjauksen ja taloudenohjauksen tietojärjestelmiin. Tietojen toimittamisesta ovat vastanneet palkkasihteeri Ritva Karttunen ja kirjanpitäjä Merja Malinen.

Henkilöstöraportti on luettavissa sähköisenä Suonenjoen kaupungin internetsivuilla www.suonenjoki.fi.

Lämmin kiitos jokaiselle Suonenjoen kaupungin henkilöstön jäsenelle arvokkaasta työpanoksesta hyvien palveluiden tuottamisessa kuntalaisille vuonna 2015.

Juha Piironen, kaupunginjohtaja

Sari Karhu, henkilöstöpäällikkö



2 HENKILÖSTÖPANOKSET

2.1 Yleistä

Tässä luvussa kuvattu palvelussuhteiden lukumäärä esitetään 31.12. tilanteen mukaan eli mukana laskennassa ovat kaikki työntekijät ja viranhaltijat, joilla on ollut voimassa oleva palvelussuhde kaupunkiin kyseisenä päivänä. Lukumäärässä ei ole huomioitu, onko vakinaisessa virkakatä työsuhteessa oleva henkilö tilastointihetkellä työssä.

Henkilöstön määrän kehitystä on tarkastelu palvelussuhteen luonteen eli vakinaisuuden ja määräaikaisuuden näkökulmasta sekä työaika-suhteen eli kokoaika – osa-aikatyö -näkökulmasta. Kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat on otettu kumpaankin tarkasteluun erillisenä ryhmänä. Työaika-suhderyhmittelyn yhteydessä on myös tarkasteltu niin sanottua työsuhteen aktiivisuutta eli ryhmittelyyn on eroteltu omaksi ryhmäkseen henkilöstö, joka on tarkasteluhetkellä pitkällä vapaalla (perhevapaa, vuorotteluvapaa, pitkään jatkunut terveysperusteinen poissaolo).

2.2 Henkilöstön määrä

Kaupunginvaltuusto asetti valtuustokauden alussa yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi saattaa kaupungin talous tasapainoon. Tämä on edellyttänyt myös henkilöstömenojen ja sitä kautta henkilöstörakenteen kriittistä tarkastelua Henkilöstön määrän kääntyikin laskuun, mutta pysyi vuoden 2015 osalta edellisen vuoden tasolla. Tähän vaikuttivat erityisesti Varhaiskasvatuksen palvelualueelle perustettu uusi päiväkotiryhmä sekä Vanhaan Maamieheen perustettu vastaanottokeskus, johon sijoitettiin paljon lapsiperheitä sekä ja Vanhamäelle sijoitetut maahanmuuttajat, mikä edellytti uusia opetusryhmiä perusopetukseen. Taulukossa 1 on kuvattu henkilöstömäärän kehitys vuosina 2012 – 2015.

Taulukko 1. Palvelussuhteiden lukumäärä palvelussuhteen luonteen mukaan

Palvelussuhteen luonne	2012	2013	2014	2015
Vakinainen	359	376	337	330
Määräaikainen	81	55	82	89
Työllistetty & oppisopimus	8	12	7	6
Yhteensä	448	443	426	426
Sivutoiminen tuntiopettaja	68	59	59	61
Yhteensä	516	502	485	487

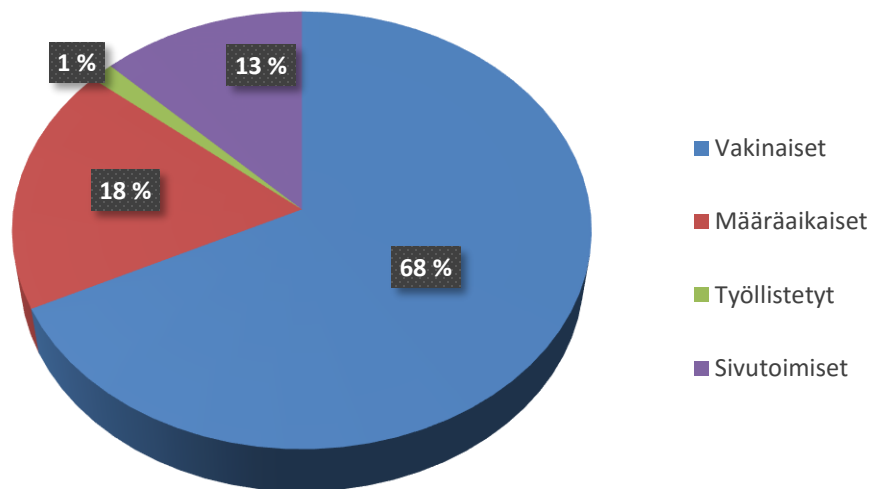


2.3 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne

Vaikka vakinaisen henkilöstön määrä laski edellisvuodesta, kuvaa Suonenjoen kaupungin työolosuhteita edelleen pysyvyys, sillä 68 % henkilöstöstä työskenteli vuoden 2015 lopussa vakinaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 18 % ja noin 1 % määräaikaisessa työllistämiskityössä tai oppisopimuskoulutuksessa. (Kuva 1)

Kuva 1. Henkilöstön jakautuminen prosentteina palvelussuhteen luonteen mukaan

Henkilöstön jakautuminen palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2015



Jos vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrää tarkastellaan ilman kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia, on vakinaisen henkilöstön osuus 78 % ja määräajaksi palkatun henkilöstön osuus 22 %.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevistä 89 henkilöstä 57 työskenteli poissaolevan henkilön sijaisena. Tämän lisäksi määräaikaisia palvelussuhteita on solmittu talouden tasapainottamisohjelmaan liittyvään palveluiden ja tehtävänkuvien tarkastelusta johtuen sekä yllättävän palvelutarpeen, kuten äkillinen päivähoiton tarve ja vastaanottokeskuksen perustaminen Vanhaan Maamieheen, ilmaantuessa.



2.4 Työllistämistyö

Vuoden 2015 aikana Suonenjoen kaupungin palveluksessa työskenteli yhteensä 23 työllisyysvaroin palkattua henkilöä ja heidän yhteenlaskettu työpanoksensa oli 115 kuukautta. Työsuhteet olivat pääsääntöisesti kuuden kuukauden mittaisia.

Työllistämistyön painopiste muuttui yllättäen talousarvioon kirjattuihin tavoitteisiin nähden, sillä 1.1.2015 voimaan tullut lakimuutos kaksinkertaisti nopeasti kuntien maksuosuuden pitkään työttöminä olleille maksettavasta työmarkkinatuesta ja tätä budjetoimatonta kustannusta pyrittiin pienentämään kaikin keinoin. Samalla myös TE-palveluiden palkkatuen saamisen kriteerit kiristyivät keskittyen velvoitetyöllistämiseen ja pitkäaikaistyöttömien työllistämiseen.

Nuorten työllistymisen tukemiseen pyrittiin Nuoret Duuniin -hankkeen avulla. Tulokset eivät kuitenkaan näkyneet vielä vuoden 2015 aikana. Hanke jatkuu vuoteen 2017 saakka.

2.5 Henkilöstön määrä ja työaikasuhte

Suurin osa kaupungin henkilöstöstä työskentelee edelleen kokoaikatyössä. Kokoaikatyötä tekevien määrä onkin noussut edellisvuodesta kymmenellä. (Taulukko 2)

Taulukko 2. Palvelussuhteiden lukumäärä työaikasuhteen mukaan

Työaikasuhte	2011	2012	2013	2014	2015
Kokoaikainen	404	410	376	361	371
Poissa			29	34	24
Osa-aikainen	43	42	38	31	31
Sivutoiminen	66	64	59	59	61
Yhteensä	513	516	502	485	487

Työaikasuhteen tarkasteluun on vuodesta 2013 alkaen otettu mukaan otantahetkellä työstä pitkään poissaolevien lukumäärä, sillä näiden henkilöiden työtehtäviä hoitaa yleensä sijainen poissaolon aikana ja henkilöstön kokonaismäärän näkökulmasta yksi tehtävä näkyy kahtena henkilönä ja todellinen työtä tekevä joukko on henkilöstömäärää pienempi. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä oli vuonna 2015 otantahetkellä poissa työstä 24 henkilöä esim. perhevapaan, opintovapaan, vuorotteluvapaan tai sairauden vuoksi. Määrä on laskenut kymmenellä edellisvuodesta.

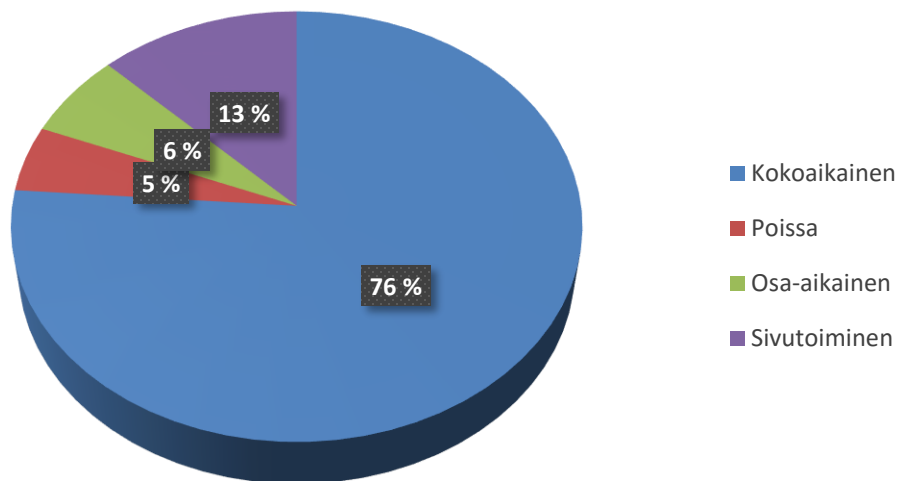
Prosentuaalisesti 95 % henkilöstöstä oli otantahetkellä ns. aktiivisesti työssä. Osa-aikaista työtä heistä teki 6 % ja sivutoimisista tuntiopetustyötä 13 %. Osa-aikatyö on pääsääntöisesti henkilön



oman toiveen mukainen ja yleensä osa-aikatyön peruste on osa-aikaeläke tai osittainen hoitovapaa. (Kuva 2) Vaikka kokoaikaista työtä tekevien määrä on lisääntynyt edellisvuodesta, on prosentuaalisen osuuden ero edelliseen vuoteen vain 0,5 %.

Kuva 2. Henkilöstön määrä prosentteina työaika-suhteen mukaan

Henkilöstön jakautuminen työaika-suhteen mukaan 31.12.2015



2.6 Henkilöstön määrä toimialoittain

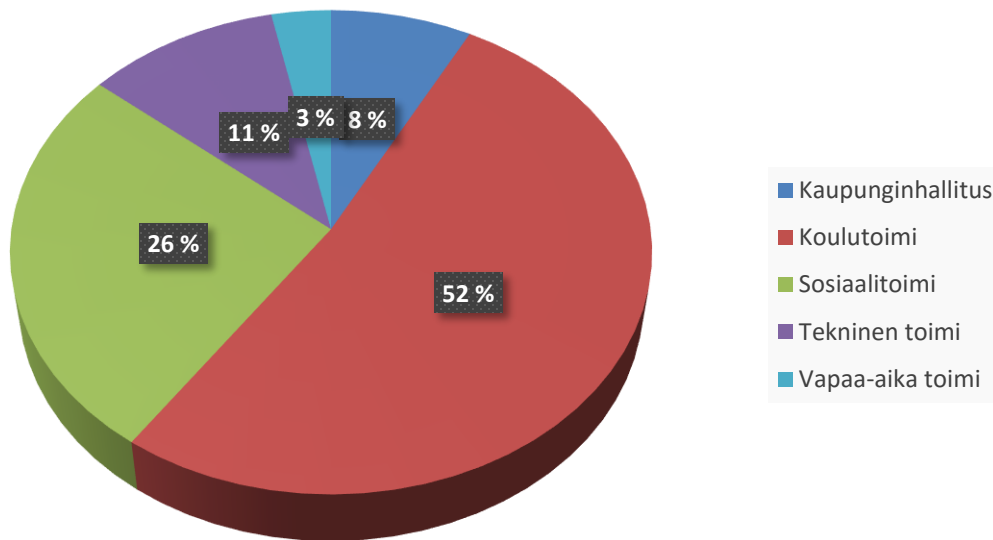
Suonenjoen kaupungin organisaatio jakautuu toiminnallisesti kaupunginhallituksen alla toimivaan keskushallintoon ja lautakuntien alla toimiviin toimialoihin. Kaupunginhallituksen alaista toimintaa on yleishallinnon lisäksi Ruokapalveluiden toiminta.

Henkilöstömäärältään suurin toimiala on koulutoimi. Henkilöstön jakautuminen prosentuaalisesti eri toimialoille on esitetty kuvassa 3.



Kuva 3. Henkilöstön määrä prosentteina toimialoittain

Henkilöstön jakautuminen toimialoittain 31.12.2015



Noin puolet kaupungin henkilöstöstä (253 henkilöä) työskenteli vuonna 2015 koulutoimessa. Koulutoimen henkilöstömäärä on kasvanut huomattavasti edellisvuodesta. Suurimman osan kasvua selittää vastaanottokeskuksen myötä syntynyt perusopetuksen valmistavien luokkien perustaminen Suonenjoen yhtenäiskoululle ja Sammelselän koululle sekä Valkeisenmäen päiväkotiin perustetun uuden, alle 3-vuotiaiden yksikön henkilöstötarve. (Taulukko 3)

Toiseksi suurin toimiala on sosiaalitoimi. Sosiaalitoimen osalta vuosien 2013 ja 2014 välissä tapahtunut henkilöstömäärän kasvu on kääntynyt laskuun. Vuoden 2014 otannassa suuri nousu edelliseen vuoteen selittyy pääosin jaksotyösäädösten muutoksen aiheuttamalla, normaalia suuremmalla sijaistarpeella joulunpyhiin sijoittuvalla jaksolla, mutta vuoden 2015 osalta henkilöstömäärän laskuun on vaikuttanut myös toimialalla tehdyt toimintatapamuutokset. (Taulukko 3)

Teknisen toimialan henkilöstömäärä on kasvanut vain lisääntyneen työllistämistukityön verran. Vapaa-aikatoimen henkilöstömäärä on laskenut hieman, kuten myös kaupunginhallituksen alaisen toiminnan henkilöstömäärä, vaikka vuoden 2015 alussa toimintaan yhdistettiin Sisä-Savon terveydenhuollon kuntayhtymän talous- ja palkkahallinto ja muutoksen mukana Hallinto ja talous yksikköön siirtyi kaksi työntekijää. (Taulukko 3)



Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö toimialoittain

Toimiala		2012	2013	2014	2015	Muutos 2014-15
Kaupunginhallitus		44	39	40	38	-2
	Vakinaiset	37	36	37	36	-1
	Määräaikaiset	7	3	1	1	0
	Työllistetyt	0	0	2	1	-1
Koulutoimi		253	246	236	253	17
	Vakinaiset	148	161	140	143	3
	Määräaikaiset	35	22	34	48	14
	Työllistetyt	2	4	3	1	-2
Kansalaisopisto	Sivutoimiset	68	59	59	61	2
Sosiaalitoimi		139	138	143	128	-15
	Vakinaiset	102	106	101	98	-3
	Määräaikaiset	31	28	42	30	-12
	Työllistetyt	6	4	0	0	0
Tekninen toimi		63	65	49	52	3
	Vakinaiset	57	60	47	42	-5
	Määräaikaiset	6	1	1	6	5
	Työllistetyt	0	4	1	4	3
Vapaa-aika toimi		16	14	17	16	-1
	Vakinaiset	14	13	12	11	-1
	Määräaikaiset	2	1	4	4	0
	Työllistetyt	0	0	1	1	0
Yhteensä		515	502	485	487	2

2.7 Henkilöstön ikärakenne

Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä ei ole viime vuosina muuttunut merkittävästi. Vuonna 2014 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli Kuntatyönantajien mukaan 45,7 vuotta. Vuoden 2015 tilastotietoja ei ollut vielä käytettävissä tämän raportin kirjoitushetkellä.



Suonenjoen kaupungin henkilöstön keski-ikä kasvoi edellisestä vuodesta takaisin vuoden 2013 tasolle ollen nyt 46,8 vuotta. Kokonaisuutena henkilöstön keski-ikä on pysynyt viimeisen viiden vuoden aikana suhteellisen samana. (Kuva 4)

Kuva 4. Henkilöstön keski-ikä vuosina 2005 – 2015



Vakinaisen henkilöstön ja koko henkilöstön keski-ian ero on kaventunut edellisestä vuodesta ja miesten keski-ikä on noussut naisten keski-ikää enemmän. (Taulukot 4 ja 5)

Miesten osalta vakinaisen henkilöstön keski-ikä on laskenut kuten edellisenäkin vuonna. (Taulukot 4 - 6)

Taulukko 4. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2015

Vuonna 2015	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	47,3 v.	46,3 v.	46,8 v.
Vakinainen henkilöstö	47,0 v.	47,1 v.	47,0 v.

Taulukko 5. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2014

Vuonna 2014	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	46,3 v.	45,7 v.	46,0 v.
Vakinainen henkilöstö	46,5 v.	46,5 v.	46,5 v.

Taulukko 6. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2013

Vuonna 2013	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	47,6 v.	46,0 v.	46,8 v.
Vakinainen henkilöstö	47,4 v.	46,5 v.	46,9 v.



2.8 Henkilöstön sukupuolirakenne

Suonenjoen kaupungin henkilöstöstä 81,9 % oli vuoden 2015 lopussa naisia. (Taulukko 7) Naisten osuus henkilöstöstä on vähentynyt hieman edellisestä vuodesta (83,3 %).

Taulukko 7. Henkilöstön sukupuolirakenne vuonna 2015

	Muu henkilöstö	Sivutoimiset tuntiopettajat	Yhteensä	%-osuus
Naiset	357	42	399	81,9 %
Miehet	69	19	88	18,1 %

Vakinaisessa palvelussuhteessa työskentelevistä naisia oli 280, mikä on neljä vähemmän kuin edellisvuonna.

Naisten suurta osuutta kaupungin henkilöstössä selittää osin hoivatyö, joka on perinteisesti naisvaltainen ala. Osin mieskadossa on kuitenkin kyse kunta-alan houkuttelevuudesta muilla toiminnan alueilla.



3 PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

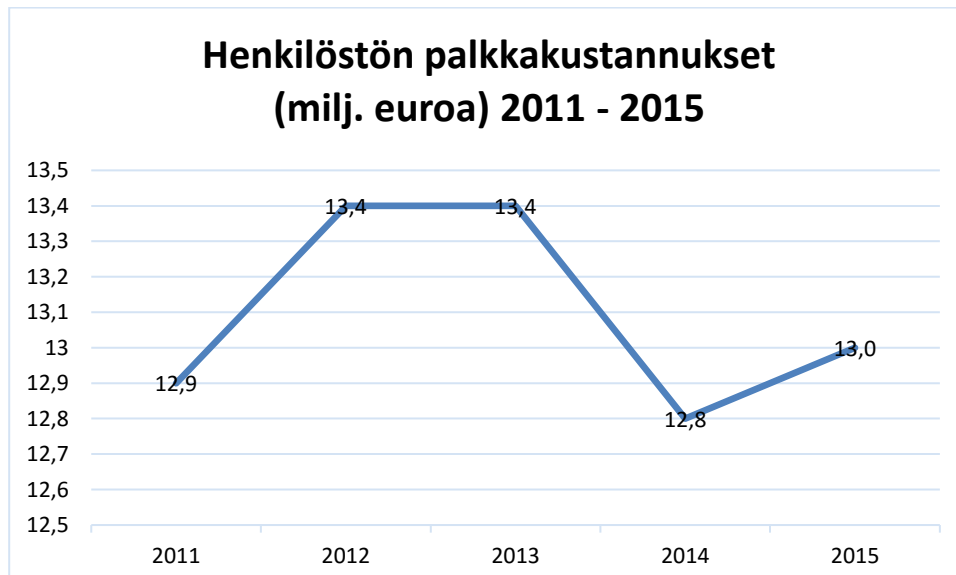
3.1 Palkkakustannukset

Tässä luvussa kuvatuilla palkkakustannuksilla tarkoitetaan työnantajan palveluksessa olevalle henkilöstölle maksamaa korvausta tehdystä työstä. Kustannukset sisältävät säännöllisen ansiotulon lisäksi lisä- ja ylityökorvaukset, lomarahat ja lomapalkat, palkallisen poissaoloajan palkkakustannukset sekä muut tehtyyn työhön liittyvät palkkakustannukset.

Julkaistavien tietojen tuottamista on yhdennetty edellisistä vuosista siten, että myös henkilöstöraportin palkkakustannustiedot on otettu taloushallinnon järjestelmästä ja tiedot ovat näin ollen yhteneviä tilinpäätöstietojen kanssa. Myös vanhojen vuosien luvut on muutettu saman kaavan mukaisesti.

Suonenjoen kaupungin palkkakustannukset olivat vuonna 2015 yhteensä noin 13 miljoonaa euroa. Palkkakustannukset nousivat edellisvuodesta 120 000 euroa. (Kuva 6)

Kuva 6. Henkilöstön palkkakustannusten kehitys (milj. euroa) 2011 – 2015



Varsinaisten palkkakustannusten lisäksi työnantaja maksaa lakisääteisiä henkilöstösivukuluja. Kun nämä otetaan mukaan laskentaan, vuoden 2015 henkilöstökulut olivat yhteensä n. 17,2 miljoonaa euroa.



3.2 Toimialakohtaiset palkkakustannukset

Palkkakustannusten jakautumista toimialoittain sekä kustannusten kehitystä vuosina 2012 - 2015 on kuvattu taulukossa 7. Viimeinen sarake kuvaa palkkakustannusten muutosta vuodesta 2014 vuoteen 2015.

Taulukko 7. Palkkakustannukset vuosilta 2012 - 2015 (€)

Toimiala	2012	2013	2014	2015	2014-2015
Kaupunginhallitus	1.525.295	1.570.921	1.383.001	1.482.947	99.946
Sosiaalitoimi	3.657.380	3.822.092	3.777.271	3.859.563	82.292
Koulutoimi	6.106.275	6.003.584	5.888.612	5.984.784	96.172
Tekninen toimi	1.635.308	1.610.211	1.348.170	1.306.634	-41.536
Vapaa-aikatoimi	389.272	387.779	362.061	368.730	6.669

Henkilöstökustannusten osalta ei vuonna 2015 edetty kaupunginhallituksen asettamien tavoitteiden suunnassa, sillä palkkakustannukset kasvoivat edellisvuodesta. Suurin kasvu oli kaupunginhallituksen alaisessa toiminnassa. Muutos näkyy kuitenkin kokonaistaloudellisena säästönä konsernitason, sillä kustannus muodostuu sopimuksesta, jolla Sisä-Savon terveydenhuollon kuntayhtymältä siirtyi kaksi työntekijää ja aiemmat kolmen työntekijän työt Hallinto ja talous yksikköön. Koulutoimen palkkakustannusten kasvu syntyi Valkeisenmäen uuden yksikön perustamisesta.

3.3 Työllistämistyön palkkakustannukset

Työllistämistyön luonne muuttui suuresti vuoden 2015 alussa, kun työmarkkinatukijärjestelmä uudistettiin ja kuntien vastuuta pitkäaikaistyöttömien työmarkkinatuen rahoituksesta nostettiin. Tämän lisäksi palkkatukea saatiin enää velvoitetyöllistämiseen ja pitkäaikaistyöttömien ja TYP-asiakkaiden työllistämiseen. Palkkatukea onnistuttiin kuitenkin saamaan hieman edellisvuotta enemmän. Tästä huolimatta nettomenot kasvoivat, sillä työllistämiseen varatusta budjetista päätettiin palkata palveluohjaaja pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisytyöhön. (taulukko 8)

Taulukko 8. Työllistettyjen palkkakustannukset vuosina 2013 - 2015 (€)

Vuosi	Palkat + sosiaalikulut	Valtionosuus	Nettomenot	Valtion osuus kuluista (%)
2013	282.157	154.432	127.725	54,8 %
2014	164.302	74.972	90.590	45,3 %
2015	252.600	92.000	160.600	36,4 %



4 ELÄKEASIAT

Suonenjoen kaupungin henkilöstöstä 14 henkilöä siirtyi vuonna 2015 kokoaikaiselle eläkkeelle.

Osa-aikaeläkkeellä siirtyneet ovat mukana henkilöstölukumäärissä eikä heitä raportoida erillisenä ryhmänä henkilötietosuojasyistä. Samasta syystä alla olevassa taulukossa eläkkeelle siirtyneiden määrä on ilmoitettu vain yhtenä ryhmänä eläkkeelle siirtymisen syystä riippumatta.

Taulukko 9. Eläkkeelle siirtyneet työntekijät vuosina 2011 - 2015

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet
2011	16
2012	14
2013	10
2014	15
2015	14

Aiemmissa henkilöstöraportissa oli mukana arvio lähivuosina vanhuuseläkeiän saavuttavista työntekijöistä, joka perustui Kuntien eläkevakuutukselta (Keva) saatuihin tietoihin. Keva ei enää tuota tätä tietoa kunnille ja eläkelain muutoksen myötä tiedon tuottaminen nykyisellä järjestelmällä ei onnistu, mutta eläkkeelle jääviä tulee todennäköisesti jatkossakin olemaan vuosittain hieman yli kymmenen.



5 TYÖHYVINVOINTI

Kuntien eläkevakuutus (Keva) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: Ihmiset voivat työssään hyvin, kun he kokevat työnsä merkitykselliseksi, tuntevat hallitsevansa työnsä ja tulevansa arvostetuiksi, oikeudenmukaisesti kohdelluiksi ja täysivaltaisiksi työyhteisön jäseniksi.

Kaupungin taloudellisen tilanne ja edelleen jatkuvat tasapainottamistoimet ovat varjostaneet työtä ja hyvinvointia myös vuonna 2015, mutta talouden ahdingosta huolimatta henkilöstön hyvinvointia on tuettu monin tavoin. Tarjolla on ollut edelleen ilmaisia uimahalli- ja kuntosalikortteja, yksikkökohtainen Tyhy-raha, elokuvailtapäivä ja lippuja jääkiekko-otteluihin.

Esimiesten palautteen mukaan Suonenjoen henkilöstöstrategian painopisteeksi valittu työhyvinvoinnin kehittäminen tarvitsee lisäresursointia, jotta työhyvinvoinnin edistäminen onnistuisi paremmin. Riittävällä resursoinnilla myös työhyvinvointiteemojen valinnanvapautta voidaan lisätä.

Pääasiassa työhyvinvointi on kuitenkin työn joka päivää ja arkea. Mielestämme Suonenjoen kaupungin henkilöstö voi työssään pääsääntöisesti hyvin, mistä on osoituksena terveysperusteiden poissaolojen huomattava lasku viime vuosina (ks. luku 5.2).

5.1 Terveenä töissä

Kunta-alan työolobarometrin 2013 mukaan terveysperusteiset poissaolot ovat pysyneet suunnitteen edellisvuosien tasolla. Valtakunnallisesti noin kolmannes palkansaajista on ilmoittanut edelleen, että he eivät ole olleet päiväkään poissa työstä oman sairauden vuoksi vuonna 2013.

Suonenjoen kaupungin henkilöstöstä 135 henkilöllä ei ollut lainkaan terveysperusteisia poissaolopäiviä vuonna 2015. Luku on huomattavasti pienempi kuin edellisenä vuonna. (208). Prosentuaalisesti luku on kuitenkin suhteellisen lähellä valtakunnan tasoa. Tästä huolimatta terveysperusteisten poissaolojen kokonaismäärä on laskenut huomattavasti edellisvuodesta.

5.2 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta, työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan Kuntatyöntantajien ohjeistuksen mukaisesti kalenteripäivinä, mutta yleisemmän vertailtavuuden vuoksi, mukaan on otettu myös poissaolopäivien lukumäärä työpäivinä.

Tilastotietojen mukaan jokainen suomalainen sairastaa keskimäärin 11 työpäivää vuodessa.

Suonenjoen kaupungilla oli vuonna 2015 terveysperusteisia poissaolopäiviä kalenteripäivinä yhteensä 6565 päivää. Näistä 4836 oli työpäiviä (9,9 työpäivää jokaista työntekijä kohden).



Edellisenä vuonna poissaolotyöpäiviä oli 5506 (11,3 työpäivää jokaista työntekijä kohden). Terveysperusteiset poissaolot ovat vähentyneet viime vuosina merkittävästi ja erityisen suuri vähennys tapahtui vuosien 2014 ja 2015 välillä (-1111 kalenteripäivää ja -670 työpäivää). (Taulukko 11)

Taulukossa 11 kuvataan terveysperusteisia poissaoloja poissaolon pituuden näkökulmasta. Poissaolon pituuden näkökulmasta tarkasteltuna on ilahduttavaa huomata kolmesta kuuteen kuukautta kestävien poissaolojen merkittävä väheneminen alle kolmannekseen edellisvuodesta.

Taulukko 11. Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä vuodesta 2013 vuoteen 2015

Poissaolon pituus päivinä	Kalenteripäivät 2013	Kalenteripäivät 2014	Kalenteripäivät 2015	Muutos 2014-2015
1 - 3	1297	823	1128	305
4 - 29	2616	2227	2077	-150
30 - 60	1042	1180	1087	-93
61 - 90	653	601	635	34
91 - 180	1978	1971	588	-1383
180 -	334	874	1050	176
Yhteensä	7920	7676	6565	-1111

Huolestuttavaa on kuitenkin samalla se, että yli 180 päivää kestävien, sairauslomien määrä on kasvanut edelleen. Näin pitkiin poissaoloihin liittyy yleensä tarve sijoittua toiseen tehtävään. Vaikka varhaisen tuen saralla on tehty kovasti töitä, on uuden, terveysrajoitteiden kanssa yhteensopivan työn löytäminen suuri haaste työnantajalle.

Terveysperusteisten poissaolojen väheneminen on tärkeä asia, sillä jokaisen työntekijän työpanos on tärkeä osa palveluidemme hyvää laatua. Laskennallisesti yhden poissaolopäivän arvo on kunta-alalla n. 250 euroa. Laskelma ei muodostu pelkästään sijaiskustannuksista, vaan siinä on huomioitu myös osaamisen kautta saavutetun työpanoksen menetykset sekä poissaolojen kuormittavuuden vaikutus työssä olevan henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Terveysperusteisten poissaolojen vähenemisestä huolimatta osoittaa vuonna 2014 aloitettu eritelty sijaiskustannusten tarkastelu kustannusten nousua suhteessa edellisvuoteen, sillä vuoden 2015 terveysperusteiset poissaolot aiheuttivat 332 443 euron sijaiskustannukset, kun vastaava luku oli edellisvuonna 314 599 euroa.



5.3 Työkyky ja terveys

Työkyvyn ylläpitämistä tukeva varhaisen tuen malli on muotoutunut vuodesta 2014 alkaen kaupunkiorganisaation toimintamalliksi työkyvyn heikkenemistilanteissa. Varhaisen tuen mallin tarkoituksena on, nimensä mukaisesti, havaita mahdolliset ongelmat työkyvyssä mahdollisimman varhain.

Varhaisen tuen mallin avulla on pyritty entistä enemmän estämään pitkälle sairauspoissaololle ajautumista. Tämä on vaatinut muutosta niin esimiesten asenteissa ja toiminnassa kuin myös koko työyhteisön toimintatavoissa, kun työtehtäviä on kevennetty tai järjestelty uudelleen siten, että heikentyneen työkyvyn kanssa kamppailevan työntekijän työssä pysymistä on pystytty tukemaan.

Sekä työn keventämisessä että uusien työtehtävien etsimisessä on lähdetty siitä, että ensisijaisesti pyritään oman työn sisällön muuttamiseen työkyvyn rajoitteet huomioiden. Jos tämä ei onnistu, lähdetään hakemaan mahdollisuuksia oman toimialan sisältä ja vasta viimeisessä vaiheessa käännetään katse muihin toimialoihin ja täysin uuteen ammattiin, sillä työntekijä on aikanaan alansa valinnut ja poikkeuksetta tulee ilmi, että entinen työ on mieleistä.

Varhaisen tuen jalkauttaminen osaksi arkea on jatkunut hyvin. Siitä osoituksena ovat niin terveysperusteisten poissaolojen kuin varhaiseläkemenoperusteisten maksujen pieneneminenkin. (Taulukko 12)

Varhe-maksu on maksu, jonka työnantaja maksaa eläkevakuutusyhtiölle, kun työntekijä jää ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilöidylle varhaiseläkkeelle tai kuntoutustuelle tai alkaa saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä.

Taulukko 12. Varhe-maksut vuosina 2012 – 2015

2012	2013	2014	2015
145.393	113.618	108.762	101.189

5.4 Työsuojelu

Työsuojelun tarkoituksena on varmistaa henkilöstön fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin valvonta ja toteutuminen.

Vastuu työsuojelusta kuuluu esimiehelle. Työsuojelun yhteistoiminnasta vastaa työsuojelutoimikunta, jonka muodostavat työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja kaupunginhallituksen nimeämä työnantajan edustaja, Pekka Kauppinen.



SUONENJOEN KAUPUNKI
Henkilöstöhallinto

Työsuojelutoimikunta päätti uuden toimintakauden alussa, että työsuojelun painopistealueita ovat työilmapiiriasiat ja henkinen työhyvinvointi. Tavoitteiksi tällä alueella asetettiin työn ilon ja työilmapiirin parantaminen sekä kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun kitkeminen pois.

Henkisen työhyvinvoinnin lisäksi on kuitenkin tärkeää huolehtia myös fyysisestä turvallisuudesta. Tässä on onnistuttu hyvin, sillä vuonna 2015 työtapaturmia oli vain 7 kappaletta.

Työsuojeluryhmä on joutunut pohtimaan vuoden kuluessa, miten mennään yhdessä eteenpäin vaikeasta taloudellisesta tilanteesta huolimatta.



6 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Suonenjoen kaupunki haluaa olla työnantaja, joka kannustaa henkilöstöä kehittämään ammattitaitoaan arjen työn rinnalla.

Esimies vastaa oman alaisensa henkilöstön ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä sekä lakisääteisen täydennyskoulutuksen järjestämisestä, mutta myös työntekijä itse on vastuussa oman osaamisensa ylläpitämisestä. Henkilöstöpäällikkö huolehtii koko henkilöstölle suunnatusta koulutuksesta, oppisopimuskoulutuksista sekä työsuojeluun ja henkilöstöjärjestötyöhön liittyvistä koulutuksista.

Koulutustarpeita kartoitetaan mm. kehityskeskusteluissa.

Vuonna 2015 henkilöstön kouluttautumiseen käytettiin yhteensä 102 021 euroa. Vaikka koulutuksiin käytetty rahamäärä ei ole noussut merkittävästi (90 176 euroa vuonna 2014), on henkilöstö osallistunut koulutuksiin huomattavasti edellistä vuotta enemmän. Ulkoisen tarjonnan lisäksi koulutuksissa on hyödynnetty omia voimavaroja, mm. yhteistyö Sisä-Savon kansalaisopiston kanssa, sekä Savon koulutuskuntayhtymän (Sakky) kumppanuussopimuksen tuomia mahdollisuuksia edullisiin oppisopimuskoulutuksiin. Kouluttautumisen lisääntyminen on hyvä asia, sillä muuttuneiden rakenteiden myötä, myös osaamistarpeet muuttuvat ja on hyvä, että henkilöstön ammattitaitoa pidetään yllä ja vahvistetaan koulutusten avulla.

Vuoden 2014 alusta alkaen työnantajalla on oikeus saada taloudellista tukea henkilöstön ammatillisesta kehittämisestä. Kunnille tuki maksetaan vähennyksenä seuraavan vuoden työttömyysvakuutusmaksusta. Korvausta on mahdollista saada kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti. Suonenjoen kaupunki sai vuoden 2014 koulutuksista korvausta 6 896,34 euroa. Vuoden 2015 palautus ei ole vielä tullut, mutta koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli 650 ja korvaussumma tulee olemaan viime vuotta suurempi.

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Lähivuosien haaste Suonenjoen kaupungilla on edelleen siinä, että osaamisen kehittämisestä tulee entistä suunnitelmallisempaa ja ennakoivampaa.