



SUONENJOEN KAUPUNKI

SUONENJOEN KI  
Suomen herkullisin kunta

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2017



## Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>HENKILÖSTÖPANOKSET</b> .....	<b>2</b>
2.1	YLEISTÄ.....	2
2.2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	2
2.3	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTeen LUONNE.....	3
2.4	TYÖLLISTÄMISTYÖ.....	4
2.5	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA TYÖAIKASUHDE.....	5
2.6	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN.....	6
2.7	HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE.....	8
2.8	HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIRAKENNE.....	9
<b>3</b>	<b>PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET</b> .....	<b>10</b>
3.1	PALKKAKUSTANNUKSET.....	10
3.2	TOIMIALAKOHTAISET PALKKAKUSTANNUKSET.....	10
3.3	TYÖLLISTÄMISTYÖN PALKKAKUSTANNUKSET.....	12
<b>4</b>	<b>ELÄKEASIA</b> T.....	<b>14</b>
<b>5</b>	<b>TYÖHYVINVOINTI</b> .....	<b>15</b>
5.1	TERVEENÄ TÖISSÄ.....	16
5.2	TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT.....	16
5.3	TYÖKYKY JA TERVEYS.....	18
5.4	TYÖSUOJELU.....	19
<b>6</b>	<b>HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN</b> .....	<b>21</b>



## 1 JOHDANTO

Kädessäsi on Suonenjoen kaupungin vuoden 2017 henkilöstöraportti, jossa kuvataan erilaisten 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 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. Laadullisia ominaisuuksia ja vaikuttavuutta on kuvattu enemmän kaupungin oman strategian ja henkilöstöstrategisten linjausten näkökulmasta.

Uuden valtuustokauden myötä voimaan astunut hallintosääntö vaikutti henkilöstörakenteeseen siten, että aiemmin vapaa-aikalautakunnan alaisena toimineet kirjasto, kulttuuri, nuoriso ja liikunta sekä koulutuslautakunnan alaisena toiminut Sisä-Savon kansalaisopisto siirtyivät osaksi uutta kaupunginhallituksen alaista toimialaa. Elinvoima- ja hallintopalveluiden keskeisenä tehtävänä on kunnan elinvoimaisuuden vahvistaminen ja kuntalaisten hyvinvoinnin edistäminen.

Vaikka muutoksia on toteutettu viime vuosina jo monin tavoin, ei muutosten tie varmasti ole vielä päätöksessään. Työ kaupunkiorganisaatiossa on kuitenkin edelleen palvelutyötä, joka perustuu pitkälti ihmisten tekemään työhön. Henkilöstö on jaksanut tehdä upeasti omaa arvokasta työtään ja meillä on edelleen hyvä tekemisen meininki.

Henkilöstö on edelleen tärkein voimavaramme ja meillä on vahva halu pitää siitä hyvää huolta.

Tämän henkilöstöraportin tilastotiedot perustuvat Pegasos-henkilöstönohjauksen ja taloudenohjauksen tietojärjestelmiin. Tietojen toimittamisesta ovat vastanneet toimistos sihteeri Hanna Heikkilä, toimistopäällikkö Maikki Rouvinen ja kirjanpitäjä Merja Malinen.

Henkilöstöraportti on luettavissa sähköisenä Suonenjoen kaupungin internetsivuilla [www.suonenjoki.fi](http://www.suonenjoki.fi).

Lämmin kiitos jokaiselle Suonenjoen kaupungin henkilöstön jäsenelle arvokkaasta työpanoksesta hyvien palveluiden tuottamisessa kuntalaisille vuonna 2017.

*Juha Piironen, kaupunginjohtaja*

*Sari Karhu, hallintojohtaja*



## **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 työaikasuhteen eli kokoaika- ja osa-aikatyön näkökulmasta. Kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat on otettu kumpaankin tarkasteluun erillisenä ryhmänä. Työaikasuhderyhmittelyn yhteydessä on myös tarkasteltu niin sanottua työsuhteen aktiivisuutta eli ryhmittelyyn on eroteltu omaksi ryhmäkseen henkilöstö, joka on tarkasteluhetkellä pitkällä vapaalla (perhevapaa, vuorotteluvapaa, pitkään jatkunut terveysterveystilanne poissaolo).

### **2.2 Henkilöstön määrä**

Taulukossa 1 on kuvattu henkilöstömäärän kehitys vuosina 2013 – 2017. Henkilöstön määrä on noussut edellisestä vuodesta kolmella henkilöllä. Kokonaisuutta tarkasteltaessa määrän kasvu edellisvuoteen on tapahtunut sivutoimisen henkilöstön määrässä. Kun tarkastelusta otetaan pois sivutoimiset tuntiopettajat, on henkilöstön määrä hieman edellisvuotta pienempi.

Todellisuudessa henkilöstön määrä on kuitenkin palautunut lähes vuoden 2013 tasolle, sillä vuoden 2014 alussa kahdeksan henkilöä siirtyi Suonenjoen Vesi Oy:n palvelukseen.

Lisäksi henkilöstömäärän tarkastelussa on syytä huomata, että kilpailukyky- eli Kiky-sopimuksen mukainen puolen tunnin viikkotyöajan lisäys kokoaikaista työntekijää kohti toi tullessaan noin kuuden henkilötyövuoden eli kuuden kokoaikaisen työntekijän lisätyöpanoksen helmikuuna alusta alkaen, joten olisi voinut olettaa, että henkilömäärä olisi laskenut.



**Taulukko 1. Palvelussuhteiden lukumäärä palvelussuhteen luonteen mukaan**

Palvelussuhteen luonne	2013	2014	2015	2016	2017
Vakinaiset	376	337	330	344	329
Määräaikaiset	55	82	89	84	95
Työllistetyt	12	7	7	7	9
<b>Yhteensä</b>	<b>443</b>	<b>426</b>	<b>426</b>	<b>435</b>	<b>433</b>
Sivutoimiset	59	59	61	64	69
<b>Yhteensä</b>	<b>502</b>	<b>485</b>	<b>487</b>	<b>499</b>	<b>502</b>

### **2.3 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne**

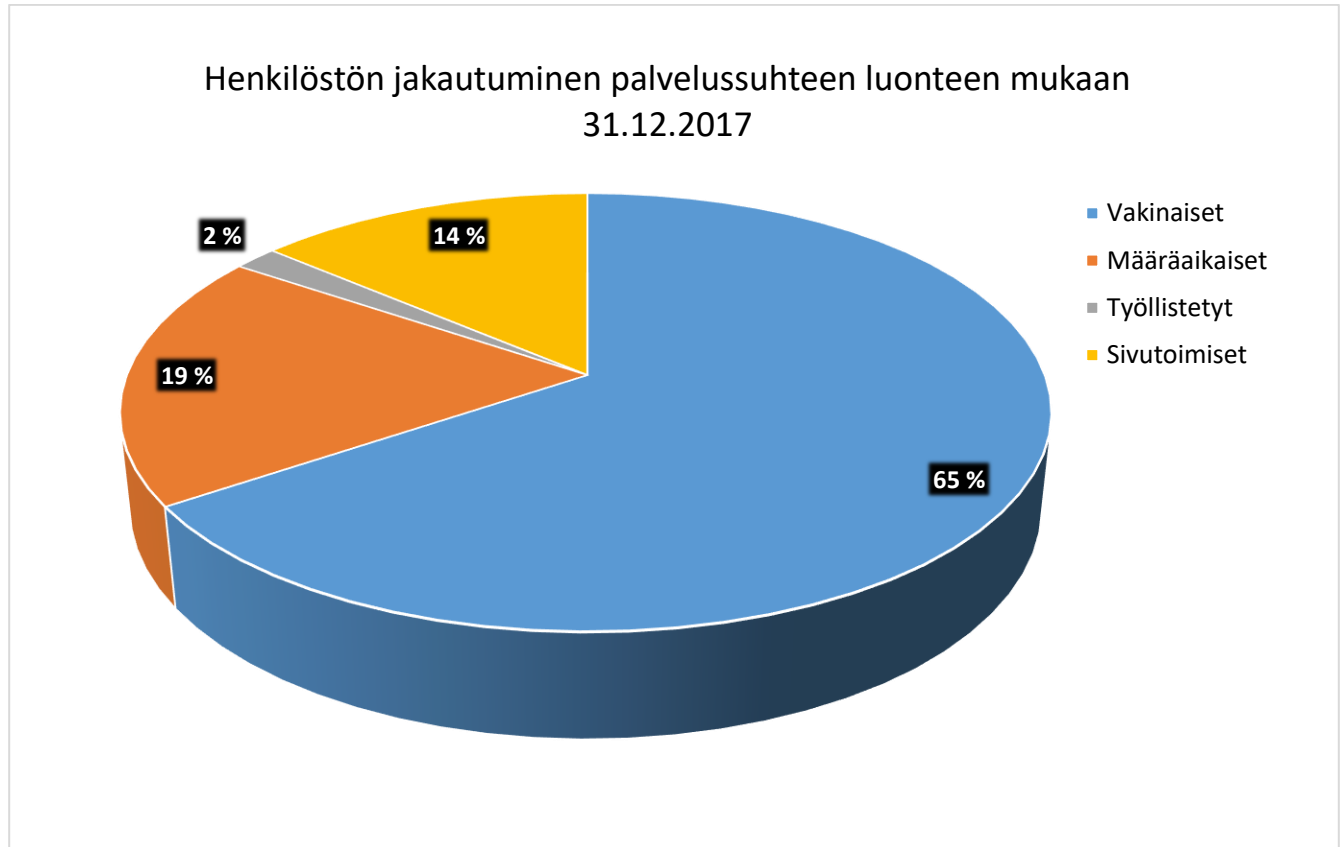
Suonenjoen kaupungin vakinaisen henkilöstön määrä on laskenut edellisvuodesta viidellätoista henkilöllä. Vuoden 2017 lopussa 65% (2016: 69 %) kaupungin henkilöstöstä työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 19 % (2016: 17 %) ja noin 2 % (2016: 1 %) määräaikaisessa työllistämistukityössä tai oppisopimuskoulutuksessa. (Kuva 1)

Jos vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrää tarkastellaan ilman kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia, on vakinaisen henkilöstön osuus 76 % (2016: 79 %) ja määräajaksi palkatun henkilöstön osuus 24 % (2016: 21 %).

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevistä 95 henkilöstä 47 työskenteli poissaolevan henkilön sijaisena. Tämän lisäksi määräaikaisia palvelussuhteita on solmittu osana talouden tasapainottamistoimiin liittyvää palveluiden ja tehtäväkuvien tarkastelua, projektiluontoisiin työtehtäviin sekä yllättävän palvelutarpeen, kuten äkillisen päivähoidon tarpeen, ilmaantuessa.



Kuva 1. Henkilöstön jakautuminen prosentteina palvelussuhteen luonteen mukaan



## 2.4 Työllistämistyö

Vuoden 2017 aikana Suonenjoen kaupungin palveluksessa työskenteli yhteensä 22 työllisyysvaroin palkattua henkilöä ja heidän yhteenlaskettu työpanoksensa oli 132 kuukautta. Työsuhteet olivat pääsääntöisesti kuuden kuukauden mittaisia.

Palkkatukityöllistämisen kaupunkin rooli on ollut viime vuosina pitkäaikaistyöttömyyden kasvun hillitsemisessä, TYP-työssä ja velvoitetyöllistämisen. Tämän lisäksi työllistämistä edistäviä uusia toimintamalleja on kehitetty yhteistyössä paikallisten yritysten ja työllisyyttä tukevien yhdistysten, kuten ViaDia ja Tehdään itse ry, kanssa.

Nuorten osalta Nuoret Duuniin -hanke päättyi eikä se Suonenjoella tuottanut oikein tulosta. Kaupunki on kuitenkin tukenut nuorten tulevaisuuden työllistymistä tarjoamalla entistä useamman nuorelle mahdollisuuden ensimmäiseen työkokemukseen kesätyön muodossa. Kaupunki



itse työllisti kesätöihin 34 nuorta ja kaupungin tukemalla kesätyösetelillä työllistyi kesätöihin 26 nuorta.

## 2.5 Henkilöstön määrä ja työaikasuhde

Suurin osa kaupungin henkilöstöstä työskentelee kokoaikatyössä. (Taulukko 2)

Taulukko 2. Palvelussuhteiden lukumäärä työaikasuhteen mukaan

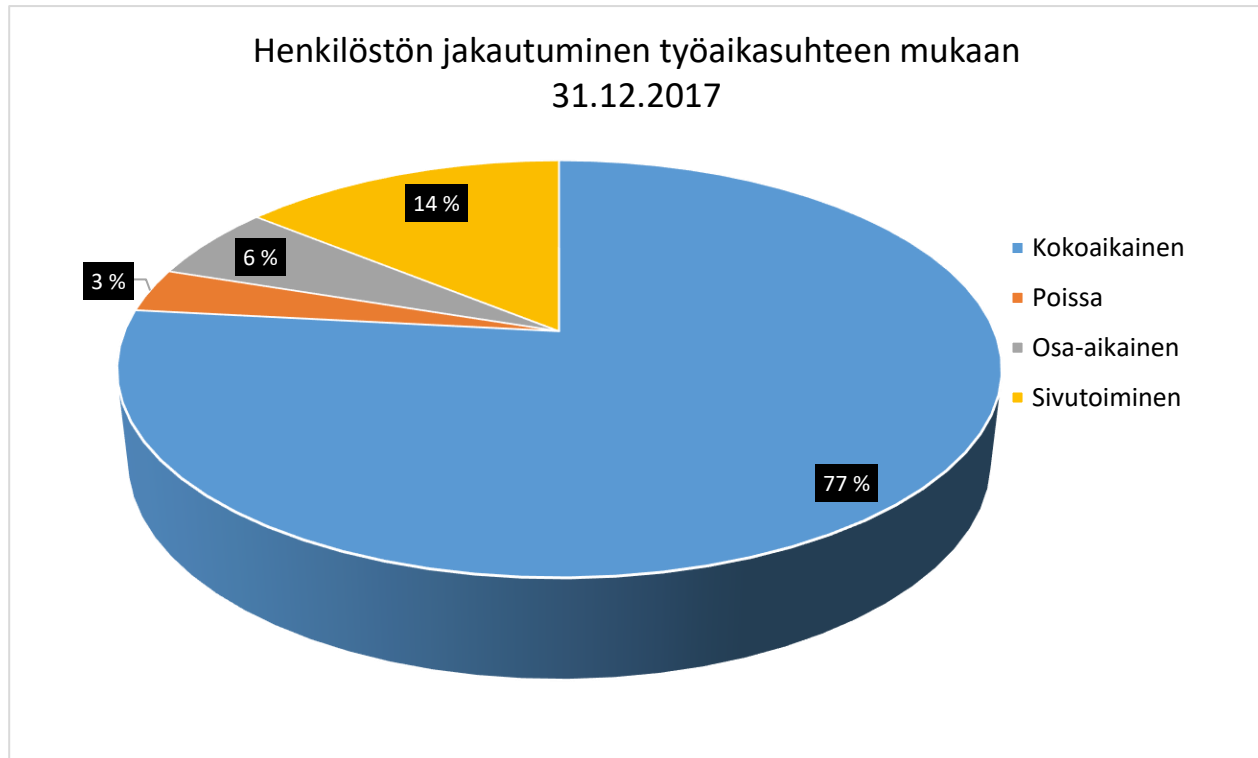
Työaikasuhde	2013	2014	2015	2016	2017
Kokoaikainen	376	361	371	372	385
Poissa	29	34	24	20	17
Osa-aikainen	38	31	31	43	29
Sivutoiminen	59	59	61	64	71
<b>Yhteensä</b>	<b>502</b>	<b>485</b>	<b>487</b>	<b>499</b>	<b>502</b>

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.

Prosentuaalisesti 97 % henkilöstöstä oli otantahetkellä ns. aktiivisesti työssä, sillä vakinaisessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä oli vuonna 2017 otantahetkellä poissa työstä 17 henkilöä esim. perhevapaan, opintovapaan, vuorotteluvapaan tai sairauden vuoksi. Osa-aikaista työtä henkilöstöstä teki 6 % ja sivutoimisista tuntiopetustyötä 14 %. Osa-aikatyö on pääsääntöisesti henkilön oman toiveen mukainen ja yleensä osa-aikatyön peruste on osa-aikaeläke tai osittainen hoitovapaa. (Kuva 2) Poissaolevien määrä on edellisiä vuosia pienempi, mikä tarkoittaa olemassa olevan henkilöstön entistä suurempaa työpanosta.



Kuva 2. Henkilöstön määrä prosentteina työaika-suhteen mukaan



## 2.6 Henkilöstön määrä toimialoittain

Kaupungin toimialarakenne muuttui 1.6.2017 voimaan tulleen uuden hallintosäännön myötä. Suonenjoen kaupungin organisaatio jakautuu toiminnallisesti neljään toimialaan: Elinvoima- ja hallintopalvelut, Koulutuspalvelut, Sosiaalipalvelut ja Tekniset palvelut.

Henkilöstömäärältään suurin toimiala on edelleen Koulutuspalvelut (190 henkilöä), joka nyt vastaa varhaiskasvatuksesta, perusopetuksesta ja lukiokoulutuksesta. Muutoksen jälkeen toiseksi suurin toimiala on Elinvoima- ja hallintopalvelut (152 henkilöä), kun entisen Vapaa-aikatoimen ja Sisä-Savon kansalaisopiston henkilöstö siirtyi kaupunginhallituksen alaiselle uudelle toimialalle. (Taulukko 3)

Sosiaalipalveluiden henkilöstömäärä on kasvanut edellisvuodesta viidellä henkilöllä ja Teknisissä palveluissa on tapahtunut yhden henkilön vähennys. (Taulukko 3)





**SUONENJOEN KAUPUNKI**  
**Henkilöstöhallinto**

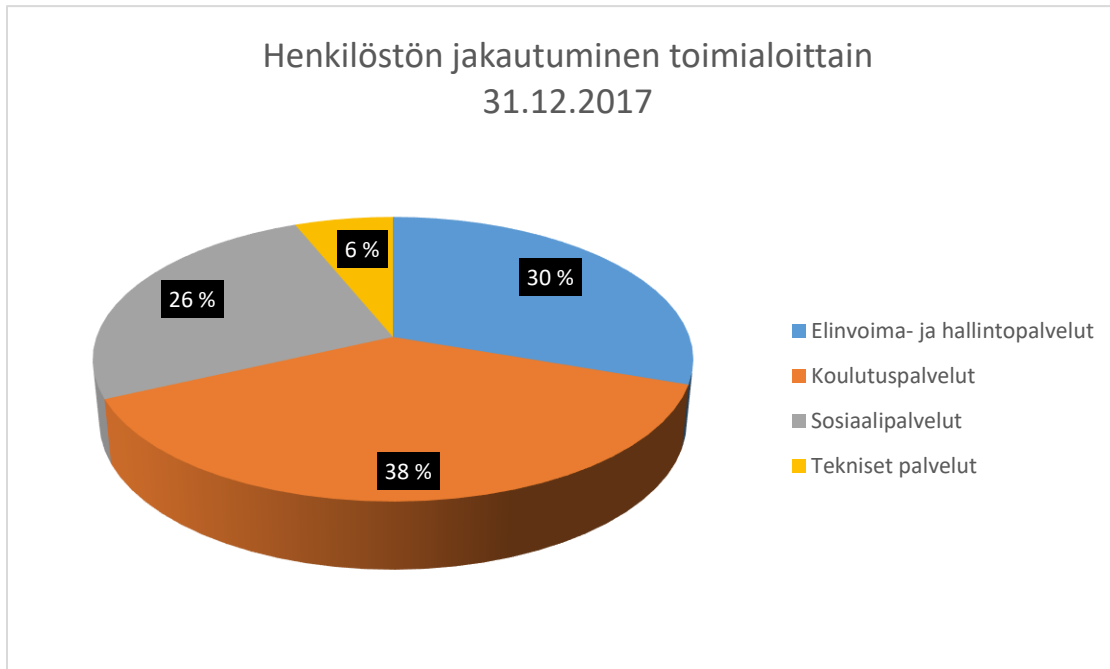
Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö toimialoittain

Toimiala	2013	2014	2015	2016	2017	Muutos 2016-2017
<b>Elinvoima- ja hallintopalvelut</b>	<b>39</b>	<b>40</b>	<b>38</b>	<b>57</b>	<b>152</b>	<b>95</b>
Vakinaiset	36	37	36	48	63	15
Määräaikaiset	3	1	1	6	17	11
Työllistetyt	0	2	1	3	3	0
Kansalaisopisto					69	5
<b>Koulutuspalvelut</b>	<b>246</b>	<b>236</b>	<b>253</b>	<b>272</b>	<b>190</b>	<b>-82</b>
Vakinaiset	161	140	143	158	144	-14
Määräaikaiset	22	34	48	49	44	-5
Työllistetyt	4	3	1	1	2	1
Kansalaisopisto						
Sivutoimiset	59	59	61	64		
<b>Sosiaalipalvelut</b>	<b>138</b>	<b>143</b>	<b>128</b>	<b>124</b>	<b>129</b>	<b>5</b>
Vakinaiset	106	101	98	99	97	-2
Määräaikaiset	28	42	30	25	30	5
Työllistetyt	4	0	0	0	2	2
<b>Tekniset palvelut</b>	<b>65</b>	<b>49</b>	<b>52</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>-1</b>
Vakinaiset	60	47	42	29	25	-4
Määräaikaiset	1	1	6	1	4	3
Työllistetyt	4	1	4	2	2	0
<b>Vapaa-aika toimi</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>16</b>	<b>14</b>		
Vakinaiset	13	12	11	10		
Määräaikaiset	1	4	4	3		
Työllistetyt	0	1	1	1		
<b>Yhteensä</b>	<b>502</b>	<b>485</b>	<b>487</b>	<b>499</b>	<b>502</b>	<b>3</b>



Prosentuaalisesti 38 % kaupungin henkilöstöstä on elinvoima- ja hallintopalveluiden henkilöstöä. Tästä 14 % on Sisä-Savon kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia, joiden työpanos vaihtelee muutamasta viikkotunnista enintään viiteentoista viikkotuntiin. (Kuva 3)

**Kuva 3. Henkilöstön määrä prosentteina toimialoittain**



## 2.7 Henkilöstön ikärakenne

Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä ei ole viime vuosina muuttunut merkittävästi. Vuosina 2015 ja 2016 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli Kuntatyönantajien mukaan 45,8 vuotta. Vuoden 2017 tilastotietoja ei ollut vielä käytettävissä tämän raportin kirjoitushetkellä.

Suonenjoen kaupungin henkilöstön keski-ikä on noussut jatkuvasti tarkasteluvuodesta 2014 (46,0 vuotta) ollen nyt 47,4 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikässä oli pientä laskua vuoteen 2016 verrattuna. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä (47,5 v.) on kuitenkin lähes sama kuin koko henkilöstön keski-ikä. (Taulukko 4)



Taulukko 4. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2017

<b>Vuonna 2017</b>	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	47,5 v.	47,4 v.	47,4 v.
Vakinainen henkilöstö	46,7 v.	48,3v.	47,5 v.

Taulukko 5. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2016

<b>Vuonna 2016</b>	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	47,9 v.	46,7 v.	47,3 v.
Vakinainen henkilöstö	47,6 v.	47,7 v.	47,7 v.

Taulukko 6. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2015

<b>Vuonna 2015</b>	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.

## 2.8 Henkilöstön sukupuolirakenne

Naisten osuus henkilöstöstä on vähentynyt 83,3 %:sta 81,1 %:iin. Vakinaisessa palvelussuhteessa työskentelevästä henkilöstöstä naisia oli 277, mikä on 15 vähemmän kuin edellisvuonna. (Taulukko 7)

Taulukko 7. Henkilöstön sukupuolirakenne vuonna 2017

	Muu henkilöstö	Sivutoimiset tun- tiopettajat	Yhteensä	%-osuus
<b>Naiset</b>	359	48	407	81,1 %
<b>Miehet</b>	72	23	95	18,9 %

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

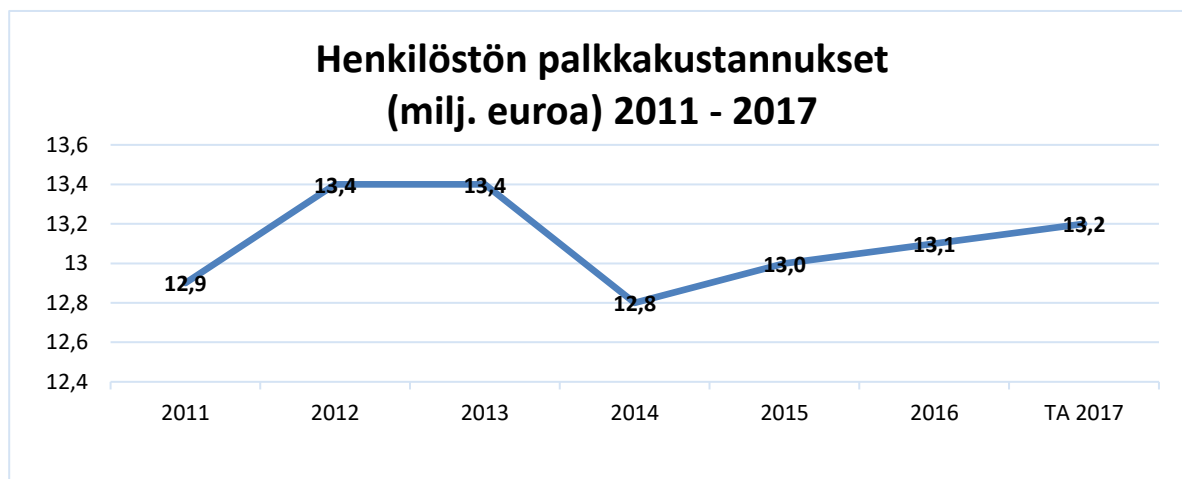
#### 3.1 Palkkakustannukset

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.

Suonenjoen kaupungin palkkakustannukset olivat vuonna 2017 yhteensä noin 13,2 miljoonaa euroa. Palkkakustannukset nousivat edellisvuodesta 107 754 euroa. (Kuva 4)

Periaatteessa palkkakustannusten olisi kuitenkin pitänyt laskea, sillä Kiky-sopimuksen mukaisen lomarahojen leikkauksen vaikutus oli Suonenjoen kaupungilla noin 200 000 euroa.

Kuva 4. Henkilöstön palkkakustannusten kehitys (milj. euroa) 2011 - 2017



Varsinaisten palkkakustannusten lisäksi työnantaja maksaa lakisääteisiä henkilöstösivukuluja. Kun nämä otetaan mukaan laskentaan, vuoden 2017 henkilöstökulut olivat yhteensä n. 17,4 miljoonaa euroa.

#### 3.2 Toimialakohtaiset palkkakustannukset

Palkkakustannusten jakautumista toimialoittain sekä kustannusten kehitystä vuosina 2013 - 2017 on kuvattu taulukossa 8. Viimeinen sarake kuvaa palkkakustannusten muutosta vuodesta 2016 vuoteen 2017.



Taulukko 8. Palkkakustannusten muutokset 2016 - 2017 (€)

	€ / 2016	€ / 2017	Muutos 2016-2017
<b>Elinvoima- ja hallintopalvelut</b>	<b>2699002</b>	<b>2681898</b>	<b>-17104</b>
Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelualue	903721	896115	-7606
Ruoka- ja puhtaanapitopalvelualue	882577	853756	-28821
Hallinnon ja talouden palvelualue	912704	932026	19322
<b>Koulutuspalvelut</b>	<b>5676261</b>	<b>5813331</b>	<b>137070</b>
Varhaiskasvatuksen palvelualue	1857034	2051397	194363
Perusopetuksen palvelualue	3364831	3327174	-37657
Lukiokoulutuksen palvelualue	454396	434760	-19636
<b>Sosiaalipalvelut</b>	<b>3844979</b>	<b>3884181</b>	<b>39202</b>
Sosiaalityön palvelualue	397726	340191	-57535
Kehitysvammahuollon palvelualue	257678	266903	9225
Vanhustenhuollon palvelualue	3189575	3277087	87512
<b>Tekniset palvelut</b>	<b>896315</b>	<b>844901</b>	<b>-51414</b>
Maankäytön ja suunnittelun palvelualue	261835	172001	-89834
Kiinteistöjen palvelualue	282525	315769	33244
Kunnallistekniikan palvelualue	351955	357131	5176

Koska toimialarakenne muuttui vuoden 2017 aikana siinä määrin, ettei vertailu pidemmälle taaksepäin antaisi mielekäästä kuvaa palkkakustannusten kehityksestä, on taulukossa 8 kuvattu ainoastaan palkkakustannusten muutosta vuosien 2016 ja 2017 välillä. Tämän lisäksi taulukkoon otettu mukaan toimialatasoa tarkempi palvelualuekohtainen tarkastelu.

Elinvoima- ja hallintopalveluiden kustannusten laskusta vastasi suurelta osin Ruoka- ja puhtaanapitopalvelualue (-28 821 euroa). Muutos on saatu aikaan toimintatapojen ja työmitoitusten uudistamisella ja Kiky-työajan oikeanlaisella hyödyntämisellä. Hallinnon ja talouden palvelualueella palkkakustannukset sen sijaan nousivat hieman, 19 322 euroa, mikä tarkoittaa noin puolen henkilötyövuoden työpanoslisäystä. On kuitenkin hyvä muistaa, että Hallinnon ja talouden palvelualueella on tehty mittavia muutoksia töiden uudelleen organisoinnissa aiempina vuosina, mikä on tuonut merkittäviä säästöjä palkkakustannuksiin. (Taulukko 8)



Koulutuspalveluissa Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen palvelualueiden palkkakustannukset ovat laskeneet edellisvuodesta (37 657 ja 19 636 euroa), mikä lienee seurausta eläkkeelle siirtymisistä ja tilalle tulleiden uusien opettajien hieman pienemmistä palkoista. Varhaiskasvatuksen palvelualueen palkkakustannukset ovat sen sijaan nousseet huomasti, 194 363 euroa, kun päivähoitoa tarvitsevien lasten määrä nousi hieman yllättäen huomasti. Tilastotiedot ovat kuitenkin hieman hämmentäviä, sillä Varhaiskasvatuksen palvelualueen henkilöstömäärä ei ollut vuoden 2017 lopussa edellisvuoden vastaavaa ajankohtaa suurempi, päinvastoin. Tulevaisuuden haasteena onkin varmasti pystyä ennakoimaan ja suunnittelemaan Varhaiskasvatuksen palveluiden järjestämistä nykyistä paremmin ja tehokkaammin. (Taulukko 8)

Sosiaalipalveluiden osalta Sosiaalityön palvelualueen palkkakustannukset ovat laskeneet edellisvuodesta (57 535 euroa), mikä johtunee henkilöstövaihdoksista, sillä irtisanoutumistilanteen ja uuden henkilön rekrytoinnin väliin tulee väistämättä tyhjiö. Estettä tehtävien täytölle ei kuitenkaan ole ollut eikä henkilöstömäärää ole pyritty vähentämään, vaan sosiaalityöhön on viimeisen vuoden aikana resursoitu aiempaa enemmän. Vanhustenhuollon palvelualueella palkkakustannukset ovat sen sijaan nousseet kohtuullisen reilusti (87 512 euroa). Osa tästä selittyy äkillisellä, välttämättömällä oman palvelutuotannon lisäyksellä. (Taulukko 8)

Teknisten palveluiden toimialan Maankäytön ja suunnittelun palvelualueen palkkakustannusten lasku (89 834 euroa) on erittäin merkittävä, kuten myös koko toimialan palkkakustannusten lasku (51 414 euroa). Suurimman osan laskusta selittää johtamisjärjestelmän muutoksen vaikiinnuttaminen eli yhdestä päällikkötason virasta luopuminen pysyvästi. (Taulukko 8)

### **3.3 Työllistämistyön palkkakustannukset**

Vuoden 2017 työllisyydenhoidon kustannukset olivat 270.461 (Taulukko 9). Suurin osa budjetoidusta rahasta (217.912 euroa) käytettiin palkkatukityöllistämiseen. Tämän lisäksi työllistämistyöhön varatusta rahasta maksetaan työllisyyspalveluohjaajan palkka sekä kesätöihin palkattujen koululaisten palkkakustannukset.

TE-palveluiden palkkatukiehdot ovat viime vuosina kiristyneet huomattavasti. Palkkatukea saa entistä harvemmin ja euromääräisesti vähemmän työllistettävää kohti. Tästä huolimatta olemme pitäneet kiinni päätöksestä palkata työllistetyt kokopäivätyöhön, vaikka se on nostanut omien kustannusten osuutta.



**SUONENJOEN KAUPUNKI**  
**Henkilöstöhallinto**

**Taulukko 9. Työllisyystoiminnan kustannukset vuosina 2013-2017 (€)**

Vuosi	Työllisyystoiminnan kustannukset	Valtionosuus	Nettomenot	Valtion osuus kuluista (%)
2013	282.157	154.432	127.725	54,7 %
2014	164.302	74.972	90.590	45,6 %
2015	229.393	103.305	126.088	45,0 %
2016	243.183	79.984	108.929	32,9 %
2017	270.461	86.356	184.105	31,9 %



## 4 ELÄKEASIAT

Suonenjoen kaupungin henkilöstöstä 12 henkilöä siirtyi vuonna 2017 kokoaikaiselle eläkkeelle. Määrä on samaa tasoa kuin vuosina 2012-2015. (Taulukko 9)

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 10. Eläkkeelle siirtyneet työntekijät vuosina 2012 – 2017**

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet
2012	14
2013	10
2014	15
2015	14
2016	6
2017	12

Lähivuosina vanhuuseläkeiän saavuttavien työntekijöiden määrä on kuvattu taulukossa 10. Eläkelain muutoksen myötä vanhuuseläkeikä nousee kaikille vuoden 1954 jälkeen syntyneillä, joten tämä tilasto on vain suuntaa antava. Lähivuosina eläkkeelle siirtyvien määrä tulee kuitenkin olemaan suhteellisen suuri erityisesti hallinnollisissa toimistotehtävissä työskentelevien keskuudessa ja tähän on hyvä varautua osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtämisellä uusille työntekijöille, sillä kunta-alan hallintotehtäviä ei suoraan kouluteta missään, vaan ne opitaan työn kautta.

**Taulukko 11. Arvio vanhuuseläkkeelle siirtyvän henkilöstön määrästä vuosina 2016 – 2023**

Vuosi	Arvio
2018	12
2019	7
2020	8
2021	5
2022	12
2023	2





## **5 TYÖHYVINVOINTI**

Esimiehille tehtyjen haastattelun aineistosta (Sari Karhu 2016) työhyvinvoinnista nousi kolme teemaa: työtyytyväisyys, työssä jaksaminen ja työssä viihtyminen. Kokemuksemme mukaan suurin osa kaupungin henkilöstöstä pitää omaa työtään tärkeänä ja mielekkäänä ja työtyytyväisyys on varsin korkeaa tasoa. Mitä konkreettisempaa työ on ja mitä selvemmin työn tulos on nähtävissä, sitä palkitsevammaksi työntekijät työnsä kokevat, mikä näkyy positiivisesti myös työtyytyväisyydessä.

Oman työyksikön tasolla arvioiden esimiehet kokevat, että työntekijät viihtyvät työssään hyvin. Rento tunnelma ja työkaveruus koetaan työhyvinvoinnissa tärkeiksi tekijöiksi. Töihin on kiva tulla, suhde esimieheen on mutkaton ja rehellinen ja avoimen keskusteluilmapiiriä kanssa on kehitytty yhteistuumin. Koko kaupungin näkökulmasta kaivataan kuitenkin lisää yhteen hiileen puhaltamista ja hyvää henkeä ja sitä kautta toinen toistemme työn arvostusta, eikä ainoastaan työntekijöiden vaan myös luottamushenkilöiden suunnalta.

Pääasiassa työhyvinvointi on siis työn joka päivää ja arkea ja esimiehet näkevät henkilöstön työhyvinvoinnin tilanteen kokonaisuudessaan hyvänä. Julkisuudessa esille tuotuja työhyvinvoinnin ongelmia esimiehet eivät tunnista omassa arjessaan.

Työssä jaksamista on tuettu aktiivisesti varhaisen tuen mallin avulla eli tarkastelemalla jaksamiseen liittyviä ongelmia mahdollisimman pikaisesti niiden ilmaannuttua. Tässä edesauttaa työntekijöiden ja esimiesten luottamukselliset välit.

Kaupunkitasolla yhteishengen syntymistä on tuettu 10 euron TYHY-rahalla, joka tulee käyttää johonkin yhdessä tekemiseen. Ja onpa tarjolla ollut myös mahdollisuus lähteä yhdessä jääkiekkoa katsomaan niin omaan jäähalliin kuin Kuopioonkin.

Lisäksi Suonenjoen kaupunki on ryhtynyt entistä aktiivisemmin luomaan mahdollisuuksia työntekijöiden omaehtoisen työssä jaksamisen tukemiseen. Henkilöstöltä paljon kiitosta saaneita 4,5 euron kerta-arvoista uimahalli- ja kuntosalikortteja käytti 132 henkilöä yhteensä 2503 kertaa. Lisäksi tarjottiin mahdollisuus yhteen ilmaiseen vapaavalintaiseen kansalaisopiston kurssiin. Kurssin arvo oli 60 euroa ja etua hyödynsi 164 henkilöstöön kuuluvaa.

Vuonna 2017 pilotoitiin hallinnon ja talouden palveluiden henkilöstöllä hyvinvointikyselyä ja hyvinvointikysely tullaan toteuttamaan koko henkilöstölle vuoden 2018 aikana.

Esimiesten työssäjaksamista on tuettu esimiesiltapäivillä, joissa on käsitelty ajankohtaisia esimiestyöhön liittyviä asioita.

Myös henkilöstöraportin laatijoiden mielestä Suonenjoen kaupungin henkilöstö voi työssään pääsääntöisesti hyvin, mistä ovat osoituksena myös seuraavat tilastot terveysperusteisista poissaoloista.



## 5.1 Terveenä töissä

Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman vuosittaisen Työolobarometri 2016:n ennakkotietojen mukaan entistä useampi työntekijä on ollut poissa töistä sairauden vuoksi.

Suonenjoen kaupungilla 149 henkilöllä eli noin 30 prosentilla henkilöstöstä ei ollut lainkaan terveysperusteisia poissaolopäiviä vuonna 2017. Tilanne on ollut viimeiset kaksi vuotta aika tasainen kun 2016 vastaava luku oli 150 henkilöä.

## 5.2 Terveysperusteiset poissaolot

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

Kunta10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaolojen määrä laski kunta-alalla vuodesta 2008 vuoteen 2013 saakka. Sen jälkeen väheneminen on pysähtynyt. Kuntatyöntekijöillä oli vuonna 2016 keskimäärin 16,7 sairauspoissaolopäivää.

Suonenjoen kaupungilla oli vuonna 2017 terveysperusteisia poissaolopäiviä kalenteripäivinä yhteensä 7905 päivää. Näistä 5843 oli työpäiviä. Poissaolot ovat nousseet vuodesta 2016 noin 11 prosentilla. Terveysperusteisten poissaolojen määrä (15,7 kalenteripäivää / työntekijä) on kuitenkin edelleen alhaisempi kuin kunta-alalla yleensä (16,7 kalenteripäivää / henkilötyövuosi vuonna 2016), mutta poissaolojen määrän lisääntyminen ei toki ole hyvä asia.

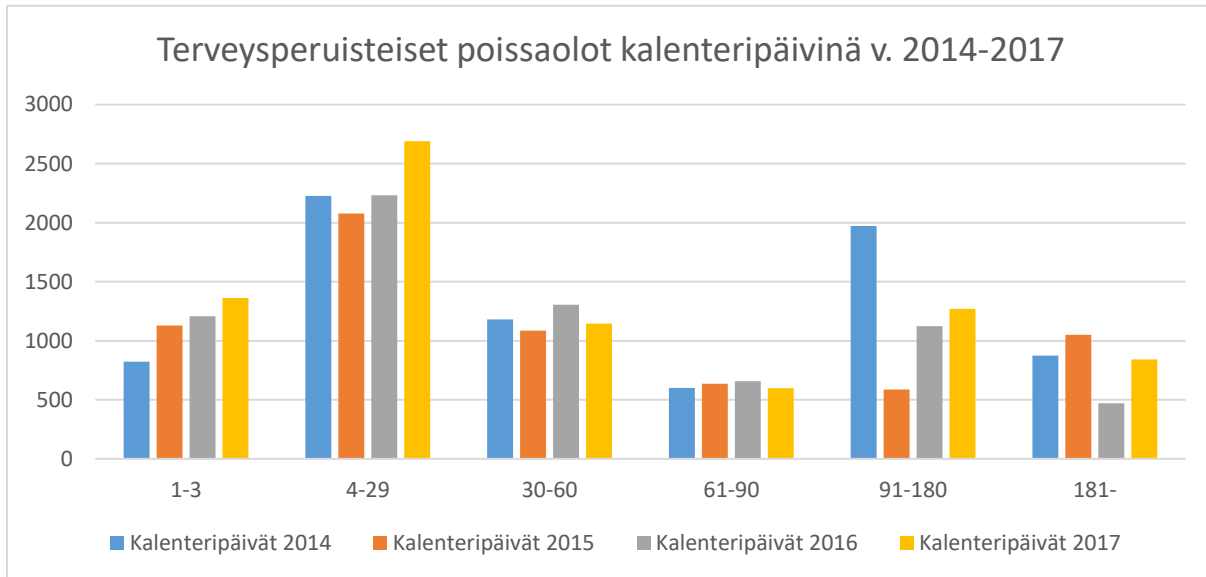
Terveysperusteisten poissaolopäivien jakautumista poissaolon pituuden mukaan on kuvattu taulukossa 11. Lisäksi kuvassa 5 on kuvattu graafisesti poissaolojen vaihteluja vuosina 2014 - 2017.

**Taulukko 12. Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä vuodesta 2014 vuoteen 2017**

Poissaolon pituus päivinä	Kalenteripäivät 2014	Kalenteripäivät 2015	Kalenteripäivät 2016	Kalenteripäivät 2017	Muutos 2016-2017
1-3	823	1128	1207	1362	155
4-29	2227	2077	2233	2690	457
30-60	1180	1087	1305	1145	-160
61-90	601	635	659	597	-62
91-180	1971	588	1123	1270	147
181-	874	1050	471	841	370
<b>Yhteensä</b>	<b>7676</b>	<b>6565</b>	<b>6998</b>	<b>7905</b>	<b>907</b>



Kuva 5. Terveysperusteiset poissaolot graafisesti



Lyhyiden 1-3 päivää kestävien poissaolojen määrä on jatkanut kasvuaan, samoin alle kuukauden kestäneiden sairauspoissaolojen määrä. Aiempia vuosia (2014-2016) vähemmän on 1-3 kuukautta kestävässä sairauspoissaoloissa. (Taulukko 12)

Nousua on tapahtunut viime vuoteen verrattuna myös yli kolmekuukautta ja yli puoli vuotta kestäneissä sairauslomissa. Suonenjoen kaupungin kokoisessa suhteellisen pienessä organisaatiossa yksittäisen henkilön pitkä sairausloma vaikuttaa lukuihin suuresti ja luvut voivat vaihdella vuosittain paljon.

Pitkiä, yli kolme viikkoa kestäviä terveysperusteisiä poissaoloja oli vuoden 2017 aikana 90 henkilöllä (2016: 62 henkilöllä). Näin pitkiin poissaoloihin liittyy usein terveydellisiä rajoitteita, joiden myötä työtehtäviä joudutaan järjestelemään uudelleen tai jopa etsimään uusia sopivia työtehtäviä.

Vuonna 2017 terveysperusteiset poissaolot aiheuttivat 466.936 euron sijaiskustannukset. Summa on lähes 90 000 euroa suurempi kuin edellisenä vuonna, mikä sisältää varmasti myös kustannusten kirjaamisen tarkkuuden lisääntymistä, mikä on hyvä tulevien vuosien seurannan kannalta.

Suurin osa terveysperusteisista poissaoloista ei kuitenkaan johdu työstä eikä työnantaja voi niihin vaikuttaa ja täysin poissaolottomaan tilanteeseen on mahdotonta päästä. Mutta jokainen



työstä, työolosuhteista, työssäjaksamisesta ja asenteista aiheutuva terveysperusteinen poissaolo on harmi ja tavoitteemme on edelleen huolehtia jokaisen työntekijämme työoloista siten, että terveysperusteisten poissaolojen suunta pysyy vähenevänä, vaikka vuosien 2016 ja 2017 välillä tapahtuikin nousua.

### **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.

Käytössä olevaa varhaisen tuen mallia on pyritty vuodesta 2014 saakka viemään ennakoivampaan suuntaan. Vanhasta 'puuttumisen' ajatusmallista on kuitenkin varsin vaikea päästä eroon ja asiassa on vielä oppimista niin henkilöstön kuin esimiestenkin suunnalla. Vastuu varhaisen tuen tarpeen havaitsemisesta on ensisijaisesti esimiehellä, mutta uusi työterveyshuolto on ollut positiivisen aktiivinen tarpeen havaitsemisessa ja esimiesten tukemisessa tässä tehtävässä.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaiset työpaikkaselvitykset tehtiin vuonna 2017 Hallinnon ja talouden palvelualueella sekä Veljeskodilla.

Työterveyspalvelu Verson toimesta tehtiin myös terveystarkastukset Elinvoima- ja hallintopalveluiden osalta siivoojille ja nuoriso- ja liikuntapalveluiden henkilöstölle, Koulutuspalveluiden osalta perhepäivähoitajille ja Sosiaalipalveluiden osalta Väinölän, Joenrannan kodin ja Päiväkeskuksen sekä Sosiaalityön henkilöstölle.

Kun työkyvyn heikentyminen on jo aiheuttanut pidemmän poissaolon työstä, on työhön paluun tukena käytetty edelleen ammatillisen kuntoutuksen prosesseja yhteistyössä työterveyshuollon ja Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) kanssa sekä Kelan tukemaa osa-aikaista sairauslomaa. Näiden toimien kautta on haettu sopivaa työtehtävää ja sopivaa työmäärää.

Yrityksistä huolimatta uusien työtehtävien löytäminen suhteellisen pienessä organisaatiossa ei ole kovin helppoa ja kaikesta tehdystä työstä huolimatta Varhe-maksut ovat nousseet edellisestä vuodesta. (Taulukko 12) Varhe-maksu on maksu, jonka työnantaja maksaa eläkevakuutusyhtiölle, kun työntekijä jää ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilöidylle varhaiseläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle tai alkaa saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä.



On kuitenkin hyvä huomata, että Varhe-maksut ovat kuitenkin edelleen vuoden 2012 (145.393 €) tasoa alhaisemmat.

**Taulukko 13. Varhe-maksut vuosina 2013-2017**

2013	2014	2015	2016	2017
113.618	108.762	101.189	120.834	138.518

## 5.4 Työsuojelu

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja toimia myös ennaltaehkäisevästi ja siten tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Suonenjoen kaupunki panostaa ennakoivaan työsuojeluun ja pyrkii puuttumaan riskitekijöihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Henkistä, fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia heikentävät tekijät pyritään poistamaan heti niiden ilmaannuttua.

Työsuojelu on jatkuva prosessi, jossa työympäristön tilaa tarkkaillaan, muutosten vaikutukset ennakoidaan ja epäkohdat korjataan. Tehokas työsuojelu on järjestelmällistä ja perustuu työpaikan vaarojen arviointiin ja yhteistyössä tehtyihin suunnitelmiin. Esimies vastaa oman toimialueensa työsuojelutoiminnasta. Jokainen toimipiste kartoittaa omassa työpaikkakokouksessaan ne asiat, joihin on tehtävä parannuksia tai muutoksia, jotta ne eivät vaaranna työkykyä.

Vastuu työsuojelusta kuuluu esimiehelle, mutta jokaisen työntekijän velvollisuus on tuntea oman työnsä ja työympäristönsä vaarat ja huolehtia työssään sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Jokainen työntekijä on velvollinen noudattamaan työpaikalla laadittuja työsuojeluohjeita ja toimintamalleja, käyttämään annettuja turvavarusteita, ottamaan huomioon vaaratekijät ja ilmoittamaan työympäristössään havaitsemistaan vaaroista ja epäkohdista esimiehelle.

Työsuojelun yhteistoiminnasta vastaa työsuojelutoimikunta, jonka muodostavat työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja kaupunginhallituksen nimeämä työnantajan edustaja, Pekka Kauppinen. Työsuojelun ohjenuorana toimii lainsäädännön lisäksi kaupunginhallituksen hyväksymä Työsuojelun toimintaohjelma.

Työntekijän näkökulmasta keskeisiä työsuojelutoimijoita ovat esimiehen lisäksi työsuojeluvaltuutetut ja -asiamiehet.

Työsuojelutoimikunta päätti toimintakauden 2014 – 2017 alussa, että työsuojelun painopistealueita ovat työilmapiiriasiat ja henkinen työhyvinvointi ja tämän mukaisesti on toimittu.

Vaikka henkinen työhyvinvointi on ollut tarkastelun keskiössä, ei fyysistä työturvallisuutta pidä koskaan väheksyä. Työtapaturmien näkökulmasta vuosi 2017 oli edellisiä vuosia huonompi.



**SUONENJOEN KAUPUNKI**  
**Henkilöstöhallinto**

Työtapaturmia sattui 47 (2016: 23) ja työmatkatapaturmia 9 (2016: 8). Sähköisen vakuutusasiain myötä työtaturmatilannetta on nyt aiempaa helpompaa seurata.

Turvallisen työympäristön ja työhyvinvoinnin lisäksi työsuojeluryhmä halusi kiinnittää huomiota henkilöstön omasta fyysisestä terveydestä huolehtimiseen myös vapaa-aikana ja tähän liittyen henkilöstöllä on edelleen mahdollisuus ilmaisiin uimahalli- ja kuntosalikäynteihin ja tämän lisäksi myös mahdollisuus kansalaisopiston kurssiin tukee omaehtoista terveydestä huolehtimista olipa kurssivalinta sitten fyysistä kuntoa kohottava jumppa, mielenrauhaa tarjoava taide-elämys, käsillä tekemistä tai luonnossa liikkumista.



## **6 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN**

Suonenjoen kaupunki haluaa olla työnantaja, joka kannustaa henkilöstöä kehittämään ammattitaitoaan arjen työn rinnalla. Esimies vastaa omien alaistensa 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. Alati muuttuvassa toimintaympäristössä on tärkeää, että opitaan joka sektorilla uusia työmenetelmiä ja pidetään ammattitaitoa yllä.

Työbarometri 2017 ennakkotiedon mukaan työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 54 prosenttia palkansaajista. Suonenjoen kaupungilla koulutukseen osallistuneen henkilöstön osuus oli 34 %, ilman kansalaisopiston sivutoimivia opettajia osuus on 40% henkilöstöstä. Kaupungin henkilöstöllä oli vuonna 2017 yhteensä 681 koulutuspäivää.

Koko organisaation täydennyskoulutustietojen tarkastelussa on havaittavissa, että osa henkilöstöstä on hyvin innokasta kouluttautumaan ja osa vastaavasti ei. (Taulukko 14) Noin neljännes henkilöstöstä kouluttautui 1-3 päivän verran vuonna 2017. Yli kymmenen päivää kouluttuneissa oli pääasiassa esimiesten työsuhdekoulutukseen sekä sosiaalialan osaamisalan lisäkoulutukseen osallistuneita.

Tulevaisuudessa on hyvin tärkeää, että esimies tunnistaa osaamistarpeet ja etsii yhdessä työntekijän kanssa sopivaa ammattitaitoa ylläpitävää koulutusta myös niille, jotka eivät aktiivisesti etsi tai oma-aloitteisesti löydä itselleen sopivaa koulutusta, sillä osaaminen on tärkeää niin tuloksellisen toiminnan kuin työhyvinvoinninkin kannalta. Aikaisempien vuosien tapaan osaamisen johtamisen haaste onkin Suonenjoen kaupungilla edelleen saada osaamisen kehittämisestä entistä suunnitelmallisempaa ja ennakoivampaa.

**Taulukko 14. Henkilöstö koulutuspäivien mukaisesti vuonna 2017 (henkilöä)**

	<b>Ei koulutuspäiviä</b>	<b>1-3 päivää</b>	<b>4-9 päivää</b>	<b>10- päivää</b>
<b>Koko henkilöstö</b>	374	127	46	14
<b>Ilman sivutoimivia tuntiopettajia</b>	281	125	46	13

Vuoden 2014 alusta alkaen työnantajalla on ollut oikeus saada taloudellista tukea henkilöstön ammatillisesta kehittämisestä. Kunnille tuki maksetaan vähennyksenä seuraavan vuoden työt-



**SUONENJOEN KAUPUNKI**  
**Henkilöstöhallinto**

tömyysvakuutusmaksusta. Korvausta on mahdollista saada kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti. Suonenjoen kaupunki sai vuoden 2016 koulutuksista korvausta 9.004,50 euroa. Vuonna 2015 vastaava summa oli 9113,26 euroa.