



**SUONENJOEN KAUPUNKI**

# SUONENJOKI

Suomen herkullisin kunta

## **HENKILÖSTÖKERTOMUS 2020**

Kaupunginhallitus 19.4.2021  
Kaupunginvaltuusto 26.4.2021



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 .....	10
2.8	HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIRAKENNE.....	11
<b>3</b>	<b>PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET</b> .....	<b>12</b>
3.1	PALKKAKUSTANNUKSET .....	12
3.2	TOIMIALAKOHTAISET PALKKAKUSTANNUKSET.....	13
3.3	TYÖLLISTÄMISTYÖN PALKKAKUSTANNUKSET .....	15
<b>4</b>	<b>ELÄKEASIAT</b> .....	<b>16</b>
<b>5</b>	<b>TYÖHYVINVOINTI</b> .....	<b>17</b>
5.1	TERVEENÄ TÖISSÄ.....	18
5.2	TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT .....	18
5.3	TYÖKYKY JA TERVEYS .....	19
5.4	TYÖSUOJELU .....	21
<b>6</b>	<b>HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN</b> .....	<b>23</b>



## **1 JOHDANTO**

Kädessäsi on Suonenjoen kaupungin vuoden 2020 henkilöstöraportti. Raportissa kuvataan Suonenjoen kaupungin henkilöstövoimavarojen rakennetta ja muutoksia niin sanallisesti, kuin 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 KT Kuntatyönantajan vuonna 2013 julkaistun ”Henkilöstövoimavarojen arviointi, Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen” suosituksen mukaisesti ja sen määrälliset tunnusluvut on kerätty siten, että ne ovat vertailukelpoisia muiden kuntien vastaavien lukujen kanssa. Laadullisia ominaisuuksia ja vaikuttavuutta on kuvattu kaupungin oman strategian ja henkilöstöstrategisten linjausten näkökulmasta. Henkilöstöraportin tilastotiedot perustuvat henkilöstönohjauksen ja taloudenohjauksen tietojärjestelmistä koottuihin tietoihin. Järjestelmien vaihtuminen kesken vuoden vuonna 2019 on saattanut vaikuttaa vertailutietojen keräämiseen. Tietojen toimittamisesta ovat vastanneet toimistopäällikkö Saija Miettinen, hallintojohtaja Maikki Rouvinen sekä hallinnon henkilöstö.

Myös henkilöstöhallinnon näkökulmasta Covid-19 oli merkittävä toimintaan vaikuttava tekijä vuonna 2020. Covid-19 ennakoinnin myötä kaupungilla on otettu käyttöön uusia toimintatapoja: etätyöskentely on lisääntynyt niissä tehtävissä, joissa se on mahdollista. Saman aikaisesti on hyvä huomata, että suurin osa kaupungin tehtävistä on sellaisia, että niissä edellytetään asiakkaiden kanssa työskentelyä. Henkilöstön jaksamista kartoitettiin työkykykyselyllä ja työnantaja ohjeisti muun muassa etätyön ergonomiassa sekä tarjosi erilaisia jaksamiseen liittyviä ohjeita.

Suonenjoen kaupunki kiittää henkilöstöään jokaisen työpanoksesta vuonna 2020, rohkeasta uuden oppimisesta, hyvästä yhdessä tekemisestä ja vastuullisesta toiminnasta Covid-19 ohjeiden mukaisesti.

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

*Juha Piironen, kaupunginjohtaja*

*Maikki Rouvinen, hallintojohtaja*



## 2 HENKILÖSTÖPANOKSET

### 2.1 Yleistä

Tässä luvussa esitetään tilastotietoa Suonenjoen kaupungin palvelussuhteiden lukumäärästä sekä palvelussuhteiden luonteesta. Tilastot esitetään 31.12.2020 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 virka- tai 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 terveysperusteinen poissaolo).

### 2.2 Henkilöstön määrä

Taulukossa 1 on kuvattu henkilöstömäärän kehitys vuosina 2016– 2020. Suonenjoen kaupungin koko henkilöstön määrä laskee kahdella henkilöllä edellisvuoteen verrattuna. Vakinaisen henkilöstön määrä on laskenut edellisvuoden tarkastelusta viidellä henkilöllä ja määräaikaisten henkilöstön määrä on kasvanut kolmella henkilöllä.

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

Palvelussuhteen luonne	2016	2017	2018	2019	2020
Vakinaiset	344	329	348	356	351
Määräaikaiset	84	95	87	87	90
Työllistetyt	7	9	8	6	3
<b>Yhteensä</b>	<b>435</b>	<b>433</b>	<b>443</b>	<b>449</b>	<b>444</b>
Sivutoimiset	64	69	91	86	89
<b>Yhteensä</b>	<b>499</b>	<b>502</b>	<b>534</b>	<b>535</b>	<b>533</b>



### 2.3 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne

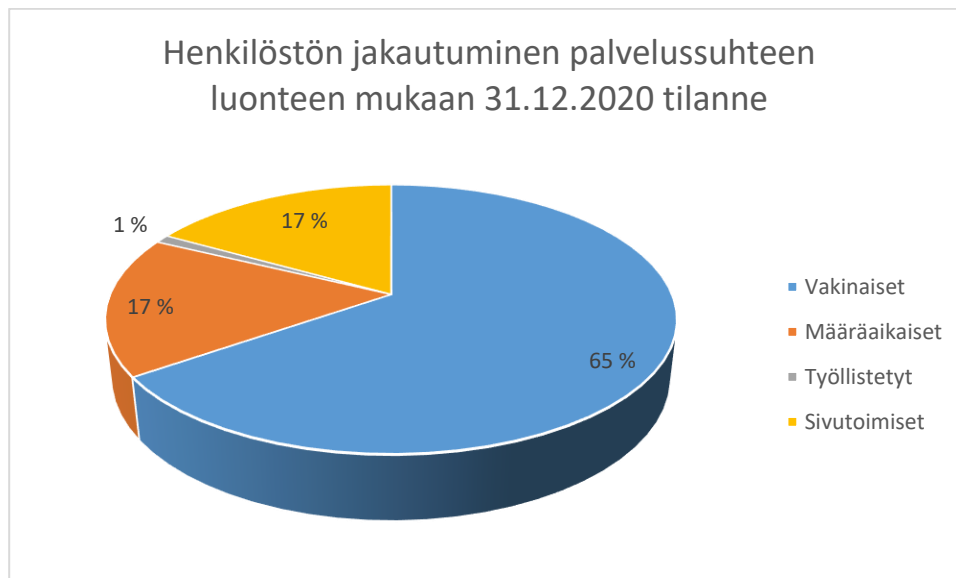
Vuoden 2020 lopussa 65 % (2019: 68 %) kaupungin henkilöstöstä työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 17 % (2019: 18 %) ja noin 1 % (2019: 1 %) määräaikaisessa työllistämistukityössä tai oppisopimuskoulutuksessa. Sivutoimisessa palvelussuhteessa työskenteli 17 % henkilöstöstä (vuonna 2019 osuus oli 13 % henkilöstöstä). Henkilöstörakenne oli hyvin vuoden 2018 henkilöstörakenteen mukainen. Asia on esitetty Kuvassa 1.

Jos vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrää tarkastellaan ilman kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia, on vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä sama kuin edellisvuonna: vakinaiset 79 % (2019: 79 %) ja määräajaksi palkattu henkilöstö 20 % (2019: 20 %).

Määräaikaisuuden syitä oli mm. sijaisuus, kaupungin sisällä toisessa tehtävässä työskentely, oppisopimuksella opiskelu, projektityö tai henkilön oma pyyntö.

Henkilöstön palvelussuhteen luonne on vakiintunut tälle tasolle Sisä-Savon kansalaisopiston Leppävirralle laajenemisen jälkeen.

**Kuva 1. Henkilöstön jakautuminen prosentteina palvelussuhteen luonteen mukaan**





## **2.4 Työllistämistyö**

Vuoden 2019 aikana Suonenjoen kaupungin palveluksessa työskenteli yhteensä 11 (2019: 14) työllisyysvaroin palkattua henkilöä ja heidän yhteenlaskettu työpanoksensa oli 42 kuukautta (2019: 112). Työllistämiseenkin vaikutti Covid-19 –tilanne. Kaupunki työllisti kesällä 2020 ensisijaisesti omaa henkilöstöään, jonka oma toimipiste oli Covid-19 –tilanteen takia suljettu, joten henkilökuntaa siirrettiin hetkellisesti sisäisesti työyksiköstä toiseen. Suonenjoen työllisyyspalvelussa vuoden 2020 aikana jatkettiin säännöllisen yhteistyön tekemistä eri tahojen kanssa. Säännölliset yhteistyöpalaverit alkoivat TE-toimiston, kuntouttavan työtoiminnan verkoston, Savo Grown ja terveydenhuollon kanssa. Työllisyyspalvelut jalkaantuivat ViaDialle ohjauspäiviin kerran kuukaudessa olemaan kuntalaisten tavoitettavissa.

Suonenjoen kaupungin työllisyyspalvelussa on koordinoitu ammatillista oppilaitosyhteistyötä ja työssäoppimispaikkojen järjestelyä. Uutena ammatillisena koulutuksena alkoi syksyllä lähihoitajakoulutus ja kokki- ja toimitilahuoltajakoulutukset ovat jatkuneet. Metallialan koulutuksen saaminen alueelle käynnistettiin. Koulutukset ovat olleet työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja teoria opinnot on voitu opiskella Suonenjoella.

Uutena työllisyyspalvelun tukena on hyödynnetty Suonenjoki-lisää. Kolme yritystä on hakenut Suonenjoki-lisää yhteensä 9 kuukautta ja summa on 4500€.

Savon ammattiopiston DuuniEdellä-hanke (ESR) mahdollisti kaupungin ja oppilaitoksen koulutus- ja yhteistyömallin, jolla koulutettiin osaajia maakunnan kasvukeskusten ulkopuolella toimiviin yrityksiin ja organisaatioihin. Hankkeen kautta opiskeli Suonenjoella työvaltaisesti oppi- tai koulutussopimuksella puhtaanapidon perustutkintoa 10 opiskelija ja ruokapalvelun osaamisalalla 12 opiskelijaa.

Kaupungin tarjoama nuorten työllisyysseteli oli edelleen aktiivisessa käytössä paikallisissa yrityksissä. Setelillä työllistyi kesätöihin 33 nuorta kahdeksaantoista eri yritykseen (2019: 58). Kaupunki työllisti kesätöihinsä yhteensä 30 nuorta (2019: 34). Covid-19 vaikutti yritysten ja kaupungin mahdollisuuteen tarjota nuorille kesätöitä. Kaupunki tarjosi kesätöitä tehtäviin, joissa työskentely ei edellyttänyt lähityöskentelyä asiakkaiden kanssa.



## 2.5 Henkilöstön määrä ja työaikasuhte

Suurin osa kaupungin henkilöstöstä työskentelee kokoaikatyössä (Taulukko 2).

**Taulukko 2. Palvelussuhteiden lukumäärä työaikasuhteen mukaan**

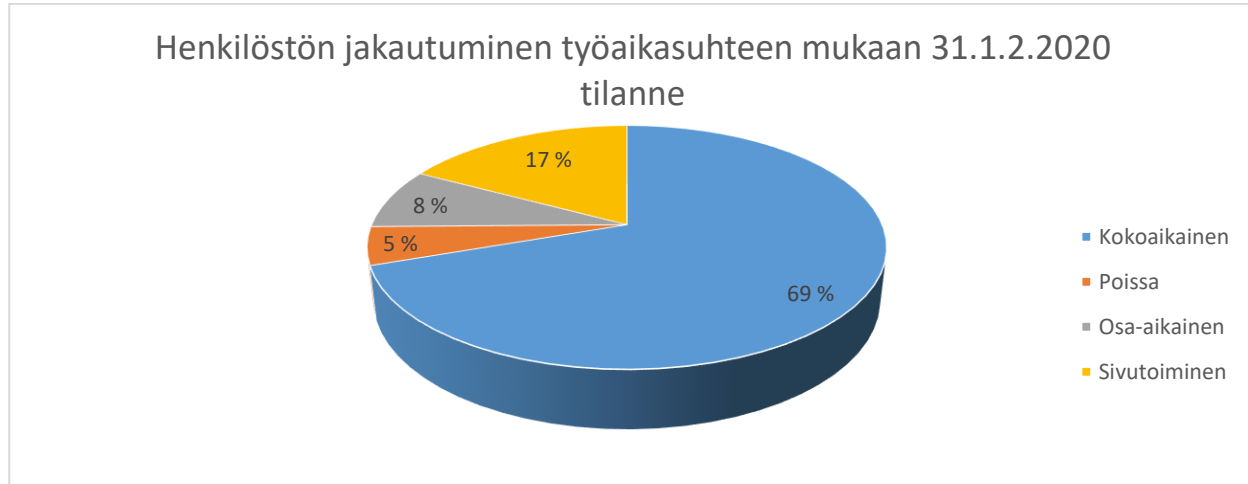
Työaikasuhte	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kokoaikainen	371	372	385	387	388	368
Poissa	24	20	17	23	20	28
Osa-aikainen	31	43	29	33	35	45
Sivutoiminen	61	64	71	91	92	92
<b>Yhteensä</b>	<b>487</b>	<b>499</b>	<b>502</b>	<b>534</b>	<b>535</b>	<b>533</b>

Työaikasuhteen tarkasteluun on vuodesta 2015 alkaen otettu mukaan otantahetkellä työstä pitkään poissaolevien lukumäärä, sillä näiden henkilöiden työtehtäviä hoitaa yleensä sijainen poissaolon aikana. Henkilöstön kokonaismäärän näkökulmasta yksi tehtävä näkyisi ilman ”poissa” saraketta kahtena henkilönä ja todellinen työtä tekevien joukko olisi henkilöstömäärää pienempi.

Prosentuaalisesti henkilöstöstä oli otantahetkellä ns. aktiivisesti työssä 95 % (2019: 96 %), sillä vakinaisessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä oli poissa työstä 28 henkilöä eli 5 % (3,7 % 2019) henkilöstöstä esim. perhevapaan, opintovapaan, vuorotteluvapaan tai sairauden vuoksi. Osa-aikaista työtä henkilöstöstä teki 8 % (2019: 7 %) ja sivutoimisista tuntiopetustyötä 17 % (2019: 17 %). Osa-aikatyö on pääsääntöisesti henkilön oman toiveen mukainen ja yleensä osa-aikatyön peruste on osa-aikaeläke tai osittainen hoitovapaa. (Kuva 2)



**Kuva 2. Henkilöstön määrä prosentteina työaikasuhteen mukaan**



## 2.6 Henkilöstön määrä toimialoittain

Suonenjoen kaupungin organisaatio jakautuu toiminnallisesti neljään toimialaan: elinvoima- ja hallintopalvelut, koulutuspalvelut, sosiaalipalvelut ja tekniset palvelut.

Henkilöstömäärältään suurimmat toimialat ovat koulutuspalvelut: 187 henkilöä, joka vastaa varhaiskasvatuksesta, perusopetuksesta ja lukiokoulutuksesta ja elinvoima- ja hallintopalvelut: 173 henkilöä, joka sisältää hallinnon ja talouden palvelut, ruoka- ja siivouspalvelut sekä vapaa-aikatoimen ja Sisä-Savon kansalaisopiston. Sosiaalipalveluissa, joka sisältää sosiaalityön, kehitysvammopalvelut ja vanhustenhuollon työskentelee 144 henkilöä. Teknisissä palveluissa työskentelee 29 henkilöä maankäytön ja suunnittelun, kiinteistöjen ja kunnallistekniikan palveluissa. Henkilöstömäärät toimialoittain, on kuvattu taulukossa 3.





Taulukko 3. Kaupungin henkilöstön lukumäärä toimialoittain.

Toimiala	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Elinvoima- ja hallintopalvelut*</b>	<b>57</b>	<b>152</b>	<b>182</b>	<b>171</b>	<b>173</b>
Vakinaiset	48	63	73	68	63
Määräaikaiset	6	17	15	11	18
Työllistetyt	3	3	3	6	3
Kansalaisopisto		69	91	86	89
<b>Koulutuspalvelut**</b>	<b>208</b>	<b>190</b>	<b>188</b>	<b>194</b>	<b>187</b>
Vakinaiset	158	144	149	152	147
Määräaikaiset	49	44	37	42	40
Työllistetyt	1	2	2	0	0
Kansalaisopisto	64				
<b>Sosiaalipalvelut</b>	<b>124</b>	<b>129</b>	<b>134</b>	<b>142</b>	<b>144</b>
Vakinaiset	99	97	99	109	113
Määräaikaiset	25	30	33	33	31
Työllistetyt	0	2	2	0	
<b>Tekniset palvelut</b>	<b>32</b>	<b>31</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>29</b>
Vakinaiset	29	25	27	27	28
Määräaikaiset	1	4	2	1	1
Työllistetyt	2	2	1	0	0
<b>Vapaa-aikatoimi***</b>	<b>14</b>				
Vakinaiset	10				
Määräaikaiset	3				
Työllistetyt	1				
<b>Yhteensä</b>	<b>499</b>	<b>584</b>	<b>534</b>	<b>535</b>	<b>533</b>

### Elinvoima- ja hallintopalvelut

Henkilöstöjaos myönsi:

- päätti 29.1.2020 myöntää luvan määräaikaisen kehittämisasiantuntijan palkkaamiseen vuoden 2021 loppuun saakka.
- päätti 2.9.2020 ruoka- ja siivouspalveluille luvan enintään kahden määräaikaisen siivoajan palkkaamiseen ajalle, jolloin covid-19 –tilanne edellyttää lisääntyneitä siivoamista, kuitenkin enintään 31.12.2020 asti.



Elinvoima- ja hallintopalveluissa väheni vakinainen henkilöstö viidellä henkilöllä ja määräaikainen henkilöstö lisääntyi seitsemällä henkilöllä. Toimialan vakinaisen henkilöstön määrässä ei sinällään ole tapahtunut muutosta, mutta osa vakinaisista tehtävistä on tarkasteluajankohtana ollut täytettynä määräaikaisilla työntekijöillä sijaisuuden tai avoimena olevan tehtävän hoidon vuoksi. Lisäksi siivouspalveluissa on kaksi tehtävää täytettynä oppisopimuksella. Lisäksi toimille perustettiin yllä mainitut määräaikaiset toimet.

Sisä-Savon kansalaisopistolla on vuonna 2020 tarkasteluajankohtana kolme sivutoimista tuntiopettajaa enemmän kuin vuonna 2019.

Kaikki työllistetyt on vuonna 2020 kirjattu elinvoima- ja hallintopalveluiden alle riippumatta siitä, missä työyksikössä he ovat työskennelleet.

## **Koulutuspalvelut**

Henkilöstöjaos:

- päätti 24.3.2020 muuttaa lukion matematiikan, fysiikan ja kemian lehtorin viran (V75) lukion ja perusopetuksen yhteiseksi matemaattisten aineiden lehtorin viraksi.
- päätti 17.6.2020 myöntää kahdeksan henkilökohtaisen ohjaajan määräaikaista täyttölupaa syyslukukaudelle 2020.
- päätti 2.9.2020 myöntää varhaiskasvatuspalveluille täyttöluvan kahdelle varhaiskasvatuksen opettajalle tai varhaiskasvatuksen lastenhoitajalle tai avustajalle ajalle 1.9.2020-31.12.2021.
- päätti 2.9.2020 myöntää täyttöluvan määräaikaisen henkilökohtaisen avustajan palkkaamiseen tarvittavalla ajalla, kuitenkin enintään ajalle 1.9.2020-5.6.2021.

Koulutuspalveluiden henkilöstö väheni seitsemällä henkilöllä. Tarkasteluajankohtana toimialalla työskenteli viisi vakinaista ja kaksi määräaikaista työntekijää vähemmän kuin edellisvuonna samaan aikaan. Lukiokoulutuksen henkilöstömäärä on pysynyt ennallaan vuoden 2019 vertailupäivään nähden. Perusopetuksen henkilöstö on vähentynyt 107:stä 98:aan, vakinaisen henkilöstön määrän ollessa neljällä edellisvuotta pienempi. Vakinaisen henkilöstön osalta muutos on tapahtunut opetushenkilökunnassa. Opetettävien tuntien määrä (tuntikehys) pienentyi yhtenäiskoululla. Varhaiskasvatuksessa henkilöstöä oli kaksi enemmän kuin edellisvuoden vertailuajankohtana. Varhaiskasvatuksessa vakinaisen henkilöstön määrä väheni yhdellä ja määräaikaisen henkilöstön määrä lisääntyi kolmella.



## Sosiaalipalvelut

### Henkilöstöjaos:

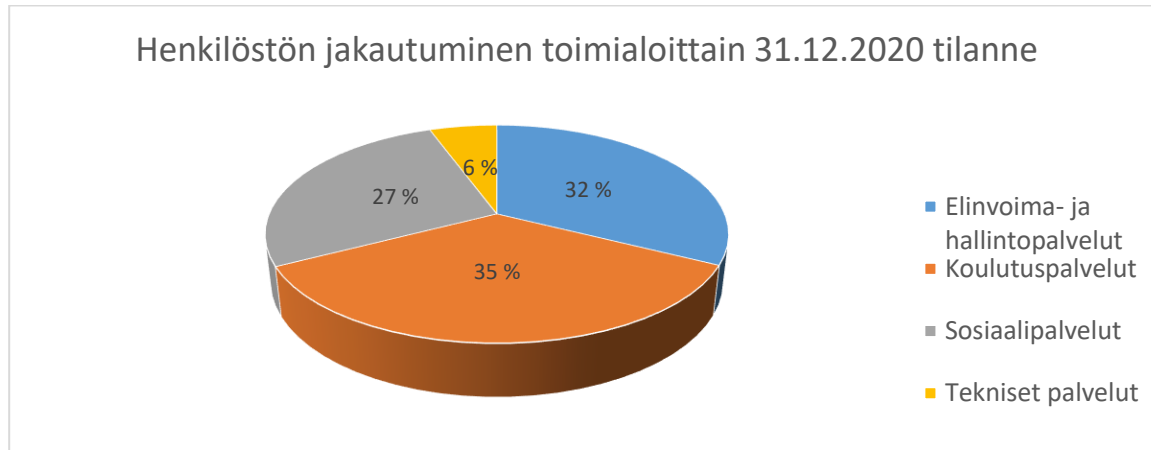
- päätti 24.3.2020 muuttaa perheneuvolan henkilöstösuunnitelmaa siten, että sinne on mahdollista palkata sosiaalityöntekijän työpariksi joko perheneuvoja tai perheterapeutti.
- päätti 24.3.2020 myöntää vanhuspalveluille luvan palkata vanhuspalveluihin kaksi määräaikaista lähihoitajaa 31.12.2020 asti.
- päätti 24.3.2020 perustaa viisi (5) määräaikaista lähihoitajan toimea sijaispoolitoimintaan ajalle 20.3.-31.7.2020.
- päätti 7.10.2020 perustaa vakituisen lähihoitajan toimen 1.10.2020 alkaen.
- päätti 7.10.2020 perustaa kolme (3) määräaikaista lähihoitajan toimea 31.12.2021 saakka
- päätti 3.11.2020 myöntää koulutuspalveluille lukuvuodelle 2020-2021 täyttöluvan määräaikaisen henkilökohtaisen avustajan palkkaamiseen tarvittavalla ajalla, kuitenkin enintään ajalle 23.11.2020-4.6.2021.
- päätti 3.11.2020 myöntää koulutuspalveluille kahdeksan (8) määräaikaisen henkilökohtaisen avustajan tointa ja luvan palkkaamiseen ajalle 1.1. - 5.6.2021 kun tehtäviin on varattu rahat koulutuspalveluiden talousarviossa.
- 7.12.2020 perustaa vanhuspalveluihin 1.1.2021 alkaen kolme (3) toistaiseksi voimassa olevaa lähihoitajan toimea, muuttaa perustamansa kolme sijaispoolin määräaikaista lähihoitajan
- toimea toistaiseksi voimassa oleviksi toimiksi, sekä perustaa yhden (1) määräaikaisen lähihoitajan toimen ajalle 1.1.2021 -1.9.2021 saakka.

Sosiaalipalveluiden henkilöstömäärä oli kahdella työntekijällä suurempi kuin edellisvuonna samaan aikaan. Vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi neljällä ja määräaikaisen väheni kahdella henkilöllä. Vakinaisen henkilöstön osalta lisäys on tapahtunut vanhuspalveluissa. Vanhuspalveluissa on tarkasteluajankohtana kaksi lähihoitajaa ja laitoshuoltajaa enemmän kuin edellisenä vuonna. Määräaikaisen henkilöstön osalta vanhuspalveluiden henkilöstö oli yhdellä tarkasteluvuotta pienempi. Vanhuspalveluihin perustettiin yllä mainitut vakinaiset toimet sekä myönnettiin yllä mainitut määräaikaiset täyttöluvat. Sijaispoolin lähihoitajat työskentelevät Veljeskodilla, Joenrannan kodissa ja kotihoidossa sekä tarvittaessa kehitysvammahuollossa.

Teknisissä palveluissa henkilöstön kokonaismäärä kasvoi edellisvuoden tarkastelusta yhdellä vakinaisella työntekijällä, koska loppuvuodesta kiinteistöpäällikön eläköityessä oli osin päällekkäisyyttä tehtävän hoidossa. Kuvaan 3 on kuvattu henkilöstön jakautuminen toimialoittain 31.12.2020.



Kuva 3. Henkilöstön määrä prosentteina toimialoittain



## 2.7 Henkilöstön ikärakenne

Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä oli vuonna 2020 47,7 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on valtakunnallisesti määräaikaista henkilöstöä korkeampi. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa. (lähde: KT Kuntatyönantajat: Henkilöstö ikäluokittain ja keski-iat).

Suonenjoen kaupungin koko henkilöstön keski-ikä on pysynyt miltei samana viimeiset 3 vuotta: asettuen noin 47-48 ikävuoteen. Tarkemmin tarkasteltuna koko henkilöstön keski-ikä oli 47,7 vuotta (vuosi 2019: 47,4). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä jatkoi nousua samassa suhteessa aiempien vuosien tapaan ollen 48,3 vuotta (2019: 47,8). Täten vakinaisen henkilöstön keski-ikä suhteessa koko henkilöstön keski-ikään jatkoi hieman kasvua (vakinaisen henkilöstö 48,3 ja koko henkilöstö 47,7). Naisten keski-ikä myös hieman nousi: 47,6 vuotta (2019: 47,3) ja miesten keski-ikä samoin: 48,2 vuotta (2019: 47,9). Taulukoihin 4-6 on kuvattu Suonenjoen kaupungin henkilöstön ikärakenne vuosina 2017-2019.

Taulukko 4. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2020

Vuonna 2020	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	48,2	47,6	47,7
Vakinainen henkilöstö	46,6	48,2	48,3



**Taulukko 5. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2019**

Vuonna 2019	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	47,9	47,3	47,4
Vakinainen henkilöstö	47,5	47,8	47,8

**Taulukko 6. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2018**

Vuonna 2018	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	48,6 v.	47,4 v.	48,0 v.
Vakinainen henkilöstö	46,3 v.	48,0 v.	47,2 v.

## 2.8 Henkilöstön sukupuolirakenne

Miesten suhteellinen osuus on laskenut hieman vuodesta 2019 ollen vuonna 2020 17,8 % henkilöstöstä (2019: 18,3 %) ja naisten suhteellinen osuus vastaavasti nousi hieman vuodesta 2019 ollen 82,2 % henkilöstöstä (2019: 81,7 %). suhteellinen osuus on pysynyt melkein ennallaan verrattuna edellisvuoteen. Miesten määrä on noussut edellisvuoteen nähden yhdellä henkilöllä ja naisten määrä seitsemällä. Seuraavassa taulukossa on kuvattu henkilöstön ikärakenne vuonna 2020 (Taulukko 7).

**Taulukko 7. Henkilöstön sukupuolirakenne vuonna 2020**

	Muu henkilöstö	Sivutoimiset tuntiopettajat	Yhteensä	%-osuus
Naiset	373	65	438	82,2
Miehet	67	28	95	17,8



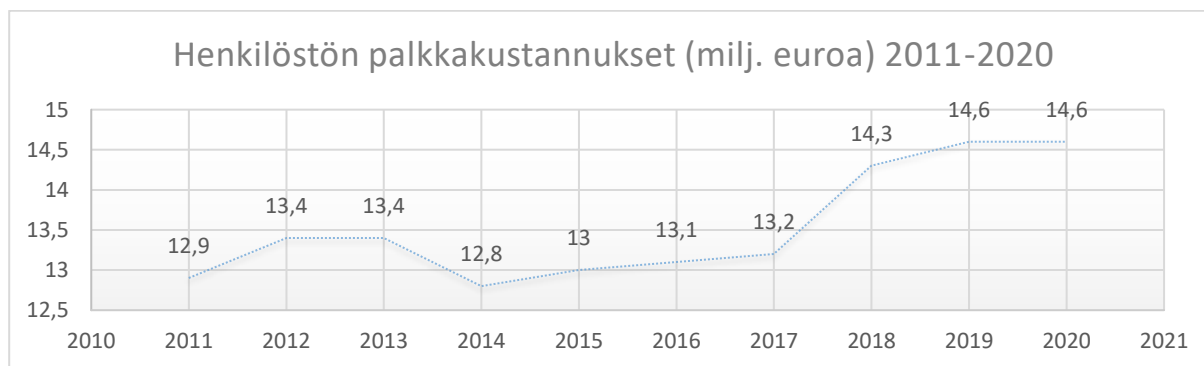
### 3 PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

#### 3.1 Palkkakustannukset

Tässä luvussa esitetään tilastotietoa Suonenjoen kaupungin henkilöstön palkka- ja henkilöstökustannuksia sekä niiden kehityksestä. 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 palkkakustannusten kasvu miljoonissa euroissa mitattuna pysähtyi ja pysyi edellisvuoden tasolla: vuonna 2020 14,6 miljoonaa euroa (vuonna 2019: 14,6 miljoonaa euroa). Tarkemmin tarkasteltuna palkkakustannukset nousivat edellisvuodesta 69 590 euroa. Vuoden aikana tehtiin työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset, jotka olivat muilla kaupungin sopimusaloilla noin 1,22 % ja OVTES:n alaisessa perusopetuksessa ja lukiossa 0,87 % ja kansalaisopistossa 1,24 prosenttia.%. Palkkakustannusten kehitys vuodesta 2011 vuoteen 2020 (Kuva 4).

**Kuva 4. Henkilöstön palkkakustannusten kehitys (milj. euroa) 2011 – 2020**



Koko kaupungin tasolla palkkakulujen jaossa tiliryhmittäin tapahtui muutoksia. Edelleen isoin osuus kaupungin palkkakuluista menee työsuhteeltaan vakinaisen henkilöstön palkkoihin, joita maksettiin noin 7,1 miljoonaa euroa (vuosi 2019 7,3 miljoonaa euroa). Muutos edellisvuoteen oli täten -2 %. Viranhaltijapalkat laskivat myös noin yhden prosentin, ollen yhteensä noin 4 miljoonaa euroa. Tuntiopettajien laskivat ollen 0,57 miljoonaa euroa (-14 %) ja tuntipalkkaisen henkilöstön palkat nousivat 0,36 miljoonaan euroon (+11 %).

Sijaiskuluista sairausloman sijaisten palkat olivat noin 333 281 euroa (- 10,5 %), vuosilomansijaisten ja muiden sijaisten palkkakuluissa oli huomattava kasvu 1 099 668 € (+ 70 %) ja opettajien sijaisten palkkakulut pienenivät 375 293 euroa (- 16 %).



Varsinaisten palkkakustannusten lisäksi työnantaja maksaa lakisääteisiä henkilöstösivukuluja. Kun nämä otetaan mukaan laskentaan, vuoden 2020 henkilöstökulut olivat yhteensä n.18,5 miljoonaa euroa (vuosi 2019 18,4 miljoonaa euroa).

### 3.2 Toimialakohtaiset palkkakustannukset

Taulukossa 8 on kuvattu toimialakohtaiset palkkakustannukset vuosina 2018-2020. Tämän lisäksi taulukkoon otettu mukaan toimialatasoa tarkempi palvelualuekohtainen tarkastelu. Viimeinen sarake kuvaa palkkakustannusten muutosta vuodesta 2019 vuoteen 2020. Koko kaupungin palkkamenojen tarkastellessa on hyvä verrata lukuja aiemmin esitettyyn taulukkoon 3, jossa on kuvattu kaupungin henkilöstömäärän muutoksia toimialoittain.

Taulukko 8. Palkkakustannusten muutokset 2018 - 2020 (€)

	€ / 2018	€ / 2019	€ / 2020	Muutos 2019-2020
<b>Elinvoima- ja hallintopalvelut</b>	<b>3139592</b>	<b>3058864</b>	<b>2757017</b>	<b>-301 847</b>
Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelualue	1150363	1240490	1186193	-54 297
Ruoka- ja puhtaanapitopalvelualue	903187	886627	877840	-8 787
Hallinnon ja talouden palvelualue	1086042	931 747	692984	-238 763
<b>Koulutuspalvelut</b>	<b>6092767</b>	<b>6119086</b>	<b>6072786</b>	<b>-46 300</b>
Varhaiskasvatuksen palvelualue	2198791	2021297	2077263	55 966
Perusopetuksen palvelualue	3436842	3602633	3525929	-76 704
Lukiokoulutuksen palvelualue	457135	495156	469594	-25 562
<b>Sosiaalipalvelut</b>	<b>4188473</b>	<b>4498379</b>	<b>4802841</b>	<b>304 462</b>
Sosiaalityön palvelualue	366653	526092	603293	77 201
Kehitysvammahuollon palvelualue	271813	276344	284963	8 619
Vanhustenhuollon palvelualue	3550007	3695943	3914585	218 642
<b>Tekniset palvelut</b>	<b>926521</b>	<b>920530</b>	<b>1049023</b>	<b>128 493</b>
Maankäytön ja suunnittelun palvelualue	189866	197214	193222	-3 992
Kiinteistöjen palvelualue	323100	311135	372408	61 273
Kunnallistekniikan palvelualue	413556	412181	483393	71 212



## SUONENJOEN KAUPUNKI Henkilöstöhallinto

Covid-19 viruksen seurauksena kaupungin henkilöstöä jouduttiin siirtämään vuoden aikana toimialalta toiselle palveluiden kiinnilaittamisen seurauksena (mm. liikuntapalvelut, päiväkeskus-toiminta ja koulunkäynninohjaajat). Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelualueelta sekä koulutuspalveluista henkilökuntaa siirtyi työskentelemään tekniselle toimialalle ja sosiaalipalveluihin.

Käytännössä siirrot alkoivat maaliskuun lopulta ulottuen toimialasta riippuen noin elokuun loppuun (5 kuukautta). Siirrot koskivat yhteensä 23 työntekijää. Toimialan sisäistä henkilökunnan siirtämistä jatkettiin vielä vuoden loppuun esim. sosiaalipalveluissa, kun päiväkeskuksen toimintaa ei pystytty avaamaan.

Elinvoima- ja hallintopalveluiden osuus koko kaupungin palkoista on 19 prosenttia. Palkkakulut pienenevät edellisvuodesta noin 300 000 eurolla (- 10 %). Hallinnon ja talouden palvelualueen palkkakulut pienenevät 239 000 eurolla talous- ja palkkahallinnon kahdeksan henkilön liikkeenluovutuksen myötä loppuvuodesta 2019. Hallintopalveluissa työskenteli määräaikainen kehittämisasiantuntija noin puolen vuoden ajan vuonna 2020. Hallinnon ja talouden palvelualueen palkkakulut pienenevät täten (- 25 %).

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelualueella palkkakulut pienenevät (-4 %) liikuntapalveluissa osittain Covid-19 tilanteen henkilöstösiirtojen sekä täyttämättä olleen toimen takia. Sisä-Savon kansalaisopistolla vaikutti myös Covid-19 tilanne sekä kevään 2020 opetukseen ja sitä kautta tuntiopettajakuluihin, jotka olivat noin 30 000 € edellisvuotta pienemmät, että hankkeiden toteuttamiseen. Ruoka- ja puhtaanapitopalveluissa noin (- 1%). Sairauslomasijaisten palkkakulut nousivat 19 000 euroa ja vuosiloma/muut sijaiset 109 000 euroa.

Koulutuspalveluiden toimialan kokonaispalkkakulut pienenevät noin prosentin (- 1%). Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen palvelualueiden palkkakustannukset vähenivät perusopetuksessa (-2 %) ja lukiolla (- 5 %). Edellisessä henkilöstömäärä kappaleessa 2.6 on kerrottu syitä henkilöstön vähenemistarpeista. Varhaiskasvatuksen palvelualueen palkkakustannukset nousivat (+ 2 %) johtuen sairausvakuutuskorvausten pienemisestä ja jaksotettujen palkkakulujen kasvusta (lomarajat) (+ 35 000 euroa). Koko palvelualueella pieneni viranhaltijoiden ja työsuhteisten palkat noin 107 000 eurolla. Vastaavasti sairauslomasijaisten kulut laskivat 22 000 euroa ja vuosiloma sekä muiden sijaisuuksien kulut nousivat 117 000 eurolla. Opettajien sijaisuuksien kulut pienenevät noin 74 000 eurolla.

Sosiaalipalveluiden osalta palkkakulut kasvoivat noin (+ 7 %). Sosiaalityön palveluiden palkat kasvoivat (+ 15 %). Kasvu tapahtui perheneuvolassa ja perhetyössä. Kehitysvammahuollon palvelualueen palkat (+ 3 %). Vanhustenhuollon palvelualueen palkat (+ 6 %). Vanhusten huollossa palkkamenot kasvoivat kotipalveluissa noin 75 000 eurolla, tehostetussa palveluasumisessa 135 000 eurolla ja palveluasumisessa noin 93 000 eurolla. Päivätoiminnan henkilöstöä siirrettiin asumispalveluyksiköihin ja siellä palkkakulut olivat noin 40 000 euroa edellisvuotta pienemmät. Vanhuspalveluihin kokonaisuudessaan on vaikuttanut Covid-19 varautuminen ja palveluihin lisätyt henkilöstöresurssit. Työsuhteisten palkat kasvoivat (+ 4 %) ja viranhaltijapalkat (+ 7 %). Sairauspoissaoloista aiheutuneet sijaiskulut vähenivät yhteensä





27 000 eurolla ja muut sijaiskulut kasvoivat 201 000 eurolla. Erilliskorvaukset lisääntyivät 52 000 euroa.

Teknisissä palveluissa palkat kasvoivat noin 13 prosentilla edellisvuoteen verrattuna. Teknisellä toimialalla ei ollut palkkatukityöntekijöitä kesän aikana vaan COVID-19 viruksen seurauksena 4 työntekijää oli siirretty kaupungin sisäisellä siirrolla tekniselle toimialalle. Sairauslomasijaisten palkkoja ei tullut maksuun ja vuosiloma/muiden sijaisten palkat nousivat 23 000 euroa.

### 3.3 Työllistämistyön palkkakustannukset

Vuoden 2020 työllisyystoiminnan kustannukset olivat 132 310 euroa (Taulukko 9). Suurin osa budjetoidusta rahasta (44 417 euroa) käytettiin palkkatukityöllistämiseen. Tämän lisäksi työllistämistyöhön varatusta rahasta maksetaan työllisyyspalveluohjaajan palkka, kesätöihin palkattujen koululaisten palkkakustannukset sekä työllisyyden kuntalisä ja nuorten kesäyrittäjyys ja nuorten työllisyyssetelin kustannukset. Myös Covid-19 vaikutukset näkyvät alla olevassa taulukossa ja mahdollisuudessa työllistää palkkatukityöntekijöitä.

Taulukko 9. Työllisyystoiminnan kustannukset vuosina 2013-2020 (€)				
	Työllisyystoiminnan kustannukset	Valtionosuus	Nettomenot	Valtion osuus kuluista (%)
2013	282.157	154.432	127.725	54,70 %
2014	164.302	74.972	90.590	45,60 %
2015	229.393	103.305	126.088	45,00 %
2016	243.183	79.984	108.929	32,90 %
2017	270.461	86.356	184.105	31,90 %
2018	277.341	92.826	184.515	33,50 %
2019	206.364	75.842	130.522	36,80 %
2020	132.310	44.417	87.893	33,60%



## 4 ELÄKEASIAT

Suonenjoen kaupungin henkilöstöstä 10 henkilöä siirtyi vuonna 2019 (vuonna 2018: 9 henkilöä) kokoaikaiselle eläkkeelle. Määrä on vaihdellut vuosina 2012 ja 2019 6-15 hengen eläkkeelle jäämisen välillä (Taulukko 10).

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 2013 – 2020**

<b>Vuosi</b>	<b>Eläkkeelle siirtyneet</b>
2013	10
2014	15
2015	14
2016	6
2017	12
2018	9
2019	10
2020	9

Lähi vuosina vanhuuseläkeiän saavuttavien työntekijöiden määrä on kuvattu taulukossa 11. Eläkelain muutoksen myötä vanhuuseläkeikä nousee kaikille vuoden 1954 jälkeen syntyneillä, joten tämä tilasto on vain suuntaa antava. Kevan antama ennuste osoittaa selkeästi, että kaupungin on syytä varautua henkilöstön eläköitymiseen ja valmistautaa tarvittavan osaamisen turvaamiseen jatkossa.

**Taulukko 11. Arvio vanhuuseläkkeelle siirtyvän henkilöstön määrästä vuosina 2021 – 2026**

<b>Vuosi</b>	<b>Arvio</b>
2021	9
2022	14
2023	12
2024	13
2025	16
2026	17



## **5 TYÖHYVINVOINTI**

Suonenjoen kaupungilla työhyvinvointia ja 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. Työhyvinvoinnin kannalta keskeistä on hyvä johtaminen, riittävä henkilöstö, oikeanlaiset työvälineet ja työskentelyasennot sekä hyvä työilmapiiri. Näiden lisäksi työnantaja tukee sekä työntekijän henkilökohtaista työkyvyn että työyhteisön toimivuutta TYHY-toiminnoilla.

Uudessa TYHY-mallissa työnantaja tukee työntekijän henkilökohtaisen työkyvyn ylläpitämistä tarjoamalla mahdollisuutta käyttää uimahallia ja kuntosalia ilmaiseksi. Jo aiemmin kaupunki tarjosi työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua Sisä-Savon kansalaisopiston kurssille tuetusti (60 € tuki). Kurssille osallistuminen on ollut hyvin suosittu mahdollisuus ja tästä syystä se sisällytettiin kuulumaan myös uutteen TYHY-malliin. Lisäksi henkilöstö pääsee ilmaiseksi kaupungin museoihin ja voi käydä yhden kerran liikuntaneuvonnassa työajalla. Jatkossa työntekijät saavat käyttöönsä myös tapahtumalipun, jolla kannustetaan hyvinvointia tukevaan toimintaan osallistumista.

Työyhteisöjen hyvinvointia tuetaan palkitsemalla työyhteisön ”tsemppareita”, järjestämällä koko henkilöstölle suunnattuja TYHY-tapahtumia sekä tukemalla työyhteisöjen omaa TYHY-toimintaa. Tämän lisäksi työyhteisö voi tilata työpaikalle ohjatun taukojumpan opastuksen. Kannustamme henkilöstöä myös keskinäiseen omaehtoiseen työhyvinvoinnin tukemiseen tarjoamalla mm. liikuntasaleja ja muita tiloja omaehtoiseen toimintaan.

Uimahallin ja kuntosalin käyttöön oikeuttavaa korttia käytettiin vuoden 2020 aikana yhteensä 1294 kertaa (vuosi 2019: 1066). Sisä-Savon kansalaisopiston kurssietua hyödynsi henkilöä 107 (2019: 162).

Esimiesten työssäjaksamiseen ja osaamisen kehittämiseen kokeiltiin esimiesiltapäivien lisäksi ns. klinikka-toimintaa, jossa esimiehille on järjestetty TEAMS-etäyhteydellä esimiestyöhön liittyvää koulutusta.



## 5.1 Terveenä töissä

Sairauspoissaolojen määrä laski kunta-alalla vuodesta 2008 vuoteen 2013 saakka, minkä jälkeen vuosittaisten sairauspoissaolopäivien määrä on pysynyt tasaisena ollen noin 16,7 päivää /työntekijä (Työterveyslaitos).

## 5.2 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta, työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan Kuntatyönantajien ohjeistuksen mukaisesti kalenteripäivinä.

Suonenjoen kaupungilla oli vuonna 2020 terveysperusteisia poissaolopäiviä kalenteripäivinä yhteensä 8713 päivää (vuonna 2019 luku oli 8229). Poissaolot ovat lisääntyneet vuodesta 2019 noin kuudella prosentilla. Terveysperusteisten poissaolojen määrä 16,3 kalenteripäivää/työntekijä (vuonna 2019 se oli 15,3 kalenteripäivää / työntekijä) on edelleen alhaisempi kuin kunta-alalla yleensä (17 kalenteripäivää / henkilötyövuosi vuonna 2018).

Sairauspoissaolo voi perustua joko esimiehen lääkärin tai sairaanhoitajan antamaan todistukseen perustuva tai esimiehen suoraan työntekijälle myöntämä. Covid-19 –tilanteen takia työnantaja muutti esimiehen mahdollisuutta myöntää sairauspoissaoloa ilman terveydenhuollon arvioita kolmesta päivästä viikkoon. Tavoitteena oli, että emme kuormita terveydenhuoltoa tässä tilanteessa. Myönnettyistä sairauspoissaoloista 1073 päivää oli esimiehen ilman terveydenhuollon arvioita myöntämiä.

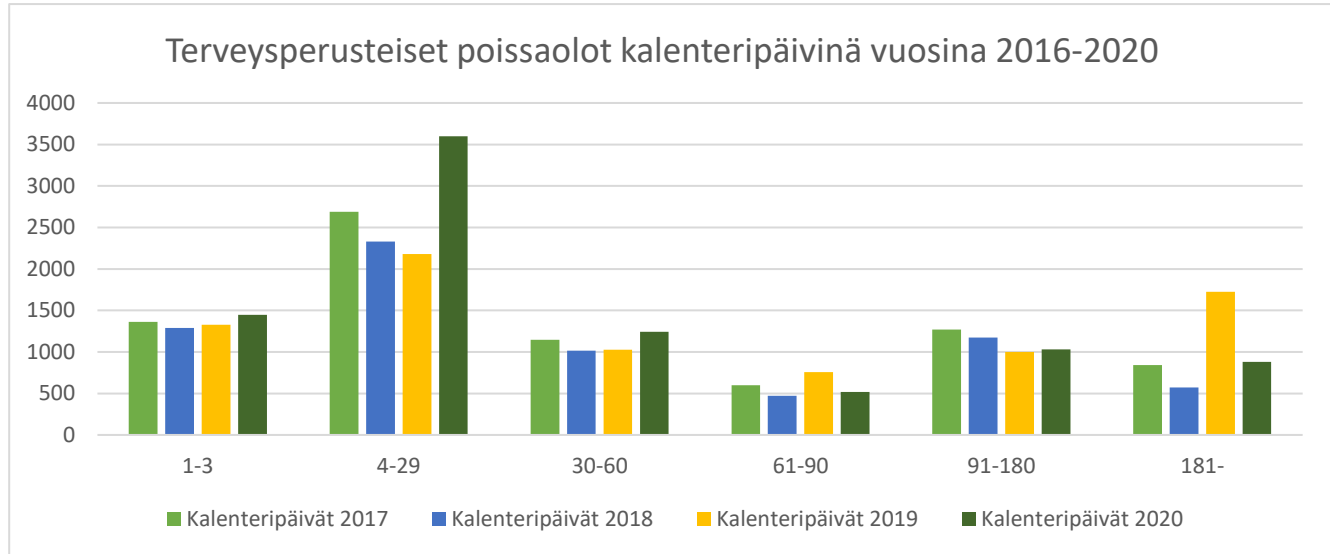
Terveysperusteisten poissaolopäivien jakautumista poissaolon pituuden mukaan on kuvattu taulukossa 12. Lisäksi kuvassa 5 on kuvattu graafisesti poissaolojen vaihteluja vuosina 2016 - 2019.

**Taulukko 12. Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä vuodesta 2017 vuoteen 2020**

Poissaolon pituus päivinä	Kalenteripäivät 2017	Kalenteripäivät 2018	Kalenteripäivät 2019	Kalenteripäivät 2020	Muutos 2019-2020
1-3	1362	1288	1329	1446	117
4-29	2690	2331	2180	3600	1420
30-60	1145	1015	1027	1241	214
61-90	597	471	758	517	-241
91-180	1270	1173	1000	1030	30
181-	841	573	1725	879	-846
<b>Yhteensä</b>	<b>7905</b>	<b>6851</b>	<b>8229</b>	<b>8713</b>	<b>484</b>



Kuva 5. Terveysperusteiset poissaolot graafisesti



Kasvu on tapahtunut pääsääntöisesti lyhyissä 1-3 tai 4-29 päivää kestävässä poissaoloissa. Yleisestä kehityksestä poiketen sairauspoissaolojen määrä kasvoi kesäkuukausille, joka kertoo Covid-19 –varautumisen aiheuttamien sairauspoissaolojen lisääntymisestä. Henkilöstöä ohjattiin jäämään pois työstä pienimmistäkin flunssan oireista.

Laskua oli pitkissä yli 180 päivää kestäneissä sekä 61-90 –päivää kestäneissä poissaoloissa. Käytännössä pitkissä sairauspoissaoloissa lähes palattiin vuoden 2018 tasolle. Näin pitkiin poissaoloihin liittyy usein terveydellisiä rajoitteita, joiden myötä työtehtäviä joudutaan järjestelemään uudelleen tai jopa etsimään uusia sopivia työtehtäviä. (Taulukko 12)

Vuonna 2020 terveysperusteiset poissaolot aiheuttivat 333 281 euron sijaiskustannukset (vuonna 2019 summa oli 362 754 euroa). Summa on 29 473 euroa pienempi kuin edellisenä vuonna.

### 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. Työtehtäviä on kevennetty tai järjestelty uudelleen



siten, että heikentyneen työkyvyn kanssa kamppailevan työntekijän työssä pysymistä on pystytty tukemaan.

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.

Suonenjoen kaupungin työterveyspalvelut tuotti Pihlajalinna Oyj. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaiset työpaikkaselvitykset tehtiin vuonna 2020 ruoka- ja siivouspalveluissa sekä Keskuskatu 3 tiloissa.

Kaupunki teki myös osana Tahtotilana Työkyky! –hanketta työkykyjohtamisen kyselyn, joka toteutettiin koulujen henkilöstölle elokuussa 2020 ja muulle henkilöstölle kesäkuussa 2020. Kyselyssä selvitettiin henkilöstö kokemusta tilanteesta liittyen terveyteen ja työkykyyn, osaamiseen, arvoihin, asenteisiin ja motivaatioon sekä johtamiseen, työyhteisöön ja työoloihin. Kokonaisuutena Suonenjoen kaupungin työntekijät arvioivat työkykynsä olevan työkykykyselyä tehdessä tasolla 79 (asteikolla 0-100).

Terveys ja toimintakyky (4,7) on kaupungin henkilöstön osalta hyvällä tasolla. Työntekijät ovat hyvin tietoisia asioista, jotka vaikuttavat terveyteen ja toimintakykyyn. Työssä ja vapaa-ajalla selvittää arjen toiminnoista hyvin, ja toimintakykyä tukevat toimenpiteet ovat riittäviä ja monipuolisia. Työntekijät tunnistavat omaa hyvinvointia tukevat tekijät ja näiden osalta kaupungin palvelut ovat helposti saavutettavat ja liikuntamahdollisuudet hyvät (5,1). Terveyteen ja työkykyyn liittyen esille nostettiin työterveyshuollon kanssa tehtävän yhteistyön, osatyökykyprossin sekä henkilöstön itsensä johtamisen kehittäminen.

Kaupungin työntekijöiden osaaminen on hyvin tasapainossa tavoitteiden ja työn osalta (5,2). Henkilöstö arvioi perehdyttämisen olevan hyvällä tasolla (4,7). Koulutusmahdollisuudet ovat hyvät ja työntekijöille annetaan mahdollisuuksia lisäkouluttautumiseen (4,8). Työyksiköissä on osaamista tukeva työyhteisö ja työntekijät tietävät, mitä heiltä odotetaan työssä (5,1). Osaamisen osalta todettiin, että työntekijöiden osallistamisen kautta työn eri prosessit tulevat toimivimmiksi, työ koetaan helpommin omaksi ja siihen sitoudutaan paremmin, omaa työtä arvostetaan enemmän, motivaatio kasvaa ja työssäolo koetaan viihtyisämmäksi.

Arvojen, asenteiden ja motivaation osalta voidaan todeta, että kaupungin työyksiköissä on motivoitunut henkilöstö (4,7). He haluavat kehittää omaa osaamistaan ja löytää uusia menetelmiä oppimiseen ja kehittymiseen (5,3). Työyhteisöä pidetään tärkeänä voimavarana ja työ on mielekästä (5,2). Työntekijät haluavat myös kehittää koko työyhteisöä (4,9). Hiljaisen tiedon siirtäminen ja yhdessä tekeminen toisivat työhön parempaa työn hallintaa, selkeitä prosesseja ja toimivampia palveluja. Arvojen koettiin ohjaavan yksikön työtä keskiarvolla 4,2. Kaupungin koko työyhteisö on käynyt läpi arvotyöpajan, tätä työtä voitaisiin jatkaa kehittämällä toimintatapa arvojen esillä pitämiseen arjessa. Arvojen näkyminen auttaa myös työyhteisöjä pyrkimään samaan suuntaan ja yhteisiin päämääriin.



Johtamisesta koettu tunne on hyvällä tasolla (3,8). Siihen vaikuttavat jokainen työntekijä ja työyksikkö. Kaupungissa on laadittu ohjeita ja malleja esimiehille johtamisen tueksi. Työympäristön riskit ja vaaratekijät tunnistetaan hyvin (5,0), ja tasa-arvoisuus on hyvällä tasolla (4,1). Työpaikan ilmapiiriin ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä (4,3). Ristiriitujen ja vaikeisiin tilanteisiin puuttumisessa (3,7) ja työkyvyn johtamisessa (3,8) koettiin eniten kehittämisen tarvetta.

Tärkeimmiksi kehittämisen kohteiksi henkilöstö nosti viestinnän ja tiedonkulun (46,6 % vastaajista), palautteen antamisen ja puheeksiottamisen (43,1 %), henkilöstön vaikuttamisen mahdollisuudet (33,3 %) sekä ristiriitatilanteiden ratkaisemisen käytännöt (30,4 %). Työnantaja huomioi nämä esitykset koulutussuunnittelussaan ja toimintatapojen ohjeistamisessa.

## **5.4 Työsuojelu**

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot sekä toimia 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. Työkykyjohtamisen kyselyssä henkilöstö antoi työyksikön työkykyjohtamiselle keskiarvon 3,8 (asteikolla 1-6). Työnantaja järjestää vuonna 2021 työkykyjohtamiseen liittyvää koulutusta esimiehille.

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. Työkykyjohtamisen kyselyssä 2020 henkilöstö ilmoitti asteikolla 0-6, että he tuntevat riskit ja kuormitukset tasolla 5,0.

Työsuojelun yhteistoiminnasta vastaa työsuojelutoimikunta, jonka muodostavat työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja kaupunginhallituksen nimeämä työnantajan edustaja, Pia Pentikäinen. Työsuojelun ohjenuorana toimii lainsäädännön lisäksi kaupunginhallituksen hyväksymä työsuojelun toimintaohjelma. Työntekijän näkökulmasta



**SUONENJOEN KAUPUNKI**  
**Henkilöstöhallinto**

keskeisiä työsuojelutoimijoita ovat esimiehen lisäksi työsuojeluvaltuutetut ja -asiamiehet. Henkilöstöjaosto hyväksyi maaliskuussa 2018 kaupungille uuden työsuojeluohjelman.

Vuoden 2020 aikana työsuojelussa tehtiin paljon Covid-19 –tilanteeseen liittyviä toimenpiteitä. Valtakunnallisesti työnpaikkojen työsuojelua Covid-19 –tilanteessa ohjeisti Työterveyslaitos (jatkossa TTL) ja Suonenjoen kaupunki työnantajana toteutti TTL:n antamaa ohjeistusta. Tämän lisäksi eri ministeriöt ja Terveysten ja hyvinvoinnin laitos ohjeisti tarkemmin eri toimialojen toimintaa. Kaupungin ohjeistus ja toimenpiteet jakaantuivat koko kaupungin esimiehille ja henkilöstölle suunnattuihin ohjeisiin, joista viestittiin sähköpostilla, intrassa ja esimiesten kansion kautta sekä toimialakohtaisiin ohjeisiin, joista toimialat viestivät suoraan henkilöstölleen. Työkykykyselyssä kysyttiin myös Covid-19 vaikutuksista työkykyyn. Osalle henkilöstöä Covid-19 tilanne oli lisännyt työkuormitusta mm. jatkuvat suojainten käytön tai muuttuneiden työskentelytapojen myötä. Osa koki muun muassa etätöyön tekemisen parantaneen työssä jaksamista.

Itä-Suomen aluehallintoviraston suunnitelman mukaiset työpaikkatarkastukset tehtiin ruoka- ja siivouspalveluihin ja Sisä-Savon kansalaisopistolle.

Vuonna 2019 uudistettu sähköinen työsuojelulomake on otettu käyttöön hyvin. Ilmoitus menee tiedoksi esimiehelle ja ilmoitus käsitellään työyksikössä, jossa samalla mietitään edellyttävätkö ilmoitus esimerkiksi toimintatapojen tai toimintaohjeiden muuttamista. Ilmoituksia tehtiin yhteensä 140, joista suurin osa oli väkivalta-, häirintä tai uhkatilanneilmoituksia (66 kpl), kuormitusilmoituksia (24 kpl) tai sisäilmailmoituksia (20 kpl).

<b>Turvallisuusilmoitukset 2020</b>	<b>Määrä kpl</b>	<b>Prosenttia ilmoituksista</b>
Läheltä piti -ilmoitus	4	2,9%
Turvallisuushavainto / turvallisuusidea	3	2,2%
Tapaturmailmoitus	15	10,7%
Väkivalta-, häirintä- tai uhkatilanneilmoitus	66	47,1%
Sisäilmailmoitus	20	14,3%
Kuormitusilmoitus	24	17,1%
Neulanpistoilmoitus	8	5,7%

Kaikissa tiloissa, joista on tehty sisäilmailmoitus, on selvitetty sisäilmaoireilun määrää ja ryhdytty tarvittaviin toimenpiteisiin. Tiloja, joihin liittyi sisäilmaprosessin oli kaupungilla vuonna 2020 viisi.

Vakuutusyhtiölle ilmoitettiin 25 työtapaturmaa (2019: 22), joista seitsemän edellytti poissaoloa työstä. Tapaturmista 10 tapahtui sosiaalipalveluissa ja yhdeksän koulutuspalveluissa. Työmatkatapaturmia oli kolme, joista yksi edellytti poissaoloa työstä.





## 6 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Suonenjoen kaupunki on työnantajana kannustanut 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. Hallintojohtaja huolehtii koko henkilöstölle suunnatusta koulutuksesta, oppisopimuskoulutuksista sekä työsuojeluun ja henkilöstöjärjestötyöhön liittyvistä koulutuksista. Koulutustarpeita kartoitetaan mm. kehityskeskusteluissa. Alati muuttuvassa toimintaympäristössä on tärkeää, että jokaisella sektorilla on mahdollisuuksia oppia uusia työmenetelmiä ja pitää ammattitaitoa yllä.

Työbarometri 2017 mukaan työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 54 prosenttia palkansaajista.

Koulutuspäivät määrällisesti laskivat edellisvuoteen verrattuna niin, että kaupungin henkilöstöllä oli vuonna 2020 yhteensä 617 (2019: 931). Kokonaan ilman koulutuspäiviä olleen henkilöstön määrän vähenemiseen on vaikuttanut muun muassa sisäiset koko henkilöstölle suunnatut koulutukset. 43 % henkilöstöstä koulututtui 1-3 päivän verran vuonna 2019 (42 %). (Taulukko 13).

Covid-19 –tilanteen takia työnantaja kielsi ulkomaille suuntautuneet työmatkat ja tämä vähensi Sisä-Savon kansalaisopiston henkilöstön Erasmus+ -koulutuksia. Muuten toimialoilla oli paljon uusiin järjestelmiin liittyviä koulutuksia. Kokonaisuudessaan koulutuksissa siirryttiin muualla järjestetyistä koulutuksista etäkoulutuksiin, joihin henkilöstö osallistui sähköisten järjestelmien kautta. Todennäköistä on, että koulutuksiin osallistuminen ei ole vähentynyt vuonna 2020 siinä määrin kuin tilasto näyttää. Todennäköisesti omalta työpisteeltä etäkoulutuksiin osallistuttaessa ei ole tehty samalla tavalla koulutuslupahakemuksia henkilöstöjärjestelmään kuin niitä tehdään matkustettaessa koulutuksiin. Tässä työnantajalla on kirjausohjeen terävöittäminen paikka.

Hallintosäännön muutoksessa oppisopimuslupien myöntäminen siirrettiin kaupunginhallitukselta toimialajohtajille. Vuoden 2020 aikana myönnettiin kaupungin oppisopimus linjausten ja Työ- ja virkavapaat –ohjeen mukaisesti. Kaupungille palkattiin oppisopimuskoulutuksen kautta kaksi työntekijää aloille, joille on vaikea rekrytoida henkilöstöä (siivouspalvelut ja vanhuspalvelut). Henkilöstön lisäkouluttamiseen oppisopimusta käytettiin erityisesti vanhuspalveluissa (4 henkilöä) mutta myös varhaiskasvatuksessa (1 henkilö) ja hallinnon palveluissa (2 henkilöä).

**Taulukko 13. Henkilöstö koulutuspäivien mukaisesti vuonna 2020 (henkilöä)**

	Ei koulutuspäiviä 2020 (2019)	Ei koulutuspäiviä ilman SV* 2020 (2019)	1-3 päivää 2020 (2019)	4-9 päivää 2020 (2019)	10- päivää 2020 (2019)
<b>Koko henkilöstö</b>	353 (210)	264 (124)	112 (229)	56 (86)	12 (12)



**SUONENJOEN KAUPUNKI**  
**Henkilöstöhallinto**

\*Ei koulutuspäiviä ilman sivutoimisia tuntiopettajia

Vuoden 2014 alusta alkaen työnantajalla on ollut oikeus saada taloudellista tukea henkilöstön ammatillisesta kehittämisestä. Kunnille tuki maksetaan vähennyksenä seuraavan vuoden työttömyysvakuutusmaksusta. Korvausta on mahdollista saada kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti. Vuonna 2019 korvausta saatiin 9 118 euroa.