

Henkilöstökertomus 2021

SUONENJOKI



Suomen herkullisin kunta

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Kaupunginhallitus 4.4.2022
Kaupunginvaltuusto 2.5.2022



Sisällysluettelo

1	JOHDANTO.....	3
2	HENKILÖSTÖPANOKSET	4
2.1	YLEISTÄ.....	4
2.2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	4
2.3	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEEN LUONNE	5
2.4	TYÖLLISTÄMISTYÖ	6
2.5	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA TYÖAIKASUHDE	7
2.6	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN	8
2.7	HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	13
2.8	HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIRAKENNE.....	14
3	PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET.....	15
3.1	PALKKAKUSTANNUKSET	15
3.2	TOIMIALAKOHTAISET PALKKAKUSTANNUKSET.....	16
3.3	TYÖLLISTÄMISTYÖN PALKKAKUSTANNUKSET	17
4	ELÄKEASIAT	19
5	TYÖHYVINVOINTI.....	20
5.1	TERVEENÄ TÖISSÄ	21
5.2	TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	21
5.3	TYÖKYKY JA TERVEYS	22
5.4	TYÖSUOJELU.....	23
6	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	26



1 JOHDANTO

Kädessäsi on Suonenjoen kaupungin vuoden 2021 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 Kuntatyöntantajan 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. Vuodesta 2023 lähtien henkilöstöraportointi siirrytään tekemään KT Kuntatyöntantajan uuden ohjeen mukaisesti ja tämän on viimeinen tämän muotoinen henkilöstökertomus.

Henkilöstöhallinnon näkökulmasta Covid-19 vaikutti edelleen merkittävästi vuonna 2021 toimintaan. Etätyöskentely oli käytössä laajennetusti niissä tehtävissä, joissa se on ollut mahdollista, ja toisaalta on ollut tärkeää huolehtia asiakaspalvelusta. Vuonna 2021 aloitettiin edellisen vuoden työkykykyselyn pohjautuen työkykyjohtamisen laaja kehittäminen, tarkoittaen esihenkilötyön tukemista sekä uusien työkalujen miettimistä työn tueksi. Kokonaisuutenaan laadittiin osaamisen kehittämisen ohjeistusta, panostaen erityisesti esihenkilöiden osaamispolun rakentamiseen ja kuvaamiseen.

Suonenjoen kaupunki haluaa kiittää henkilöstöään tekemästään työstä, ja jaksamisesta jo toisena peräkkäisenä vuonna. Ammattitaitoinen, motivoitunut sekä yhteistyössä työtä tekevä henkilöstö on kaiken onnistumisen keskiössä.

Tämä henkilöstöraportti on luettavissa myös sähköisenä Suonenjoen kaupungin internetsivuilla www.suonenjoki.fi.

Juha Piironen, kaupunginjohtaja



2 HENKILÖSTÖPANOKSET

2.1 Yleistä

Tässä luvussa esitetään tilastotietoa Suonenjoen kaupungin palvelussuhteiden lukumäärästä sekä palvelussuhteiden luonteesta. Tilastot esitetään 31.12.2021 tilanteen mukaan eli mukana laskennassa ovat kaikki työntekijät ja viranhaltijat, joilla on ollut voimassa oleva palvelussuhde kaupunkiin kyseisenä päivänä.

Henkilöstön määrän kehitystä on tarkastelu palvelussuhteen luonteen eli vakinaisuuden ja määräaikaisuuden näkökulmasta sekä työaika-suhteen eli kokoaika- ja osa-aikatyön 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

Taulukossa 1 on kuvattu henkilöstömäärän kehitys vuosina 2016 – 2021. Suonenjoen kaupungin koko henkilöstön määrä väheni kahdella (2) edellisvuoden tarkastelupäivään verrattuna. Vakinaisen henkilöstön määrä on laskenut edellisestä vuodesta kuudella (6) henkilöllä ja määräaikaisen henkilöstön määrä laski 14 henkilöllä. Työllistettyjä oli kaupungin palveluksessa yksi vähemmän edellisvuoteen verrattuna. Sivutoimisten Sisä-Savon kansalaisopiston opettajien määrän nousi vuodesta 2020 19 henkilöllä.

Taulukko 1. Palvelussuhteiden lukumäärä palvelussuhteen luonteen mukaan

Palvelussuhteen luonne	2017	2018	2019	2020	2021
Vakinaiset	329	348	356	351	345
Määräaikaiset	95	87	87	90	76
Työllistetyt	9	8	6	3	2
Yhteensä	433	443	449	444	424
Sivutoimiset	69	91	86	89	108
Yhteensä	502	534	535	533	531



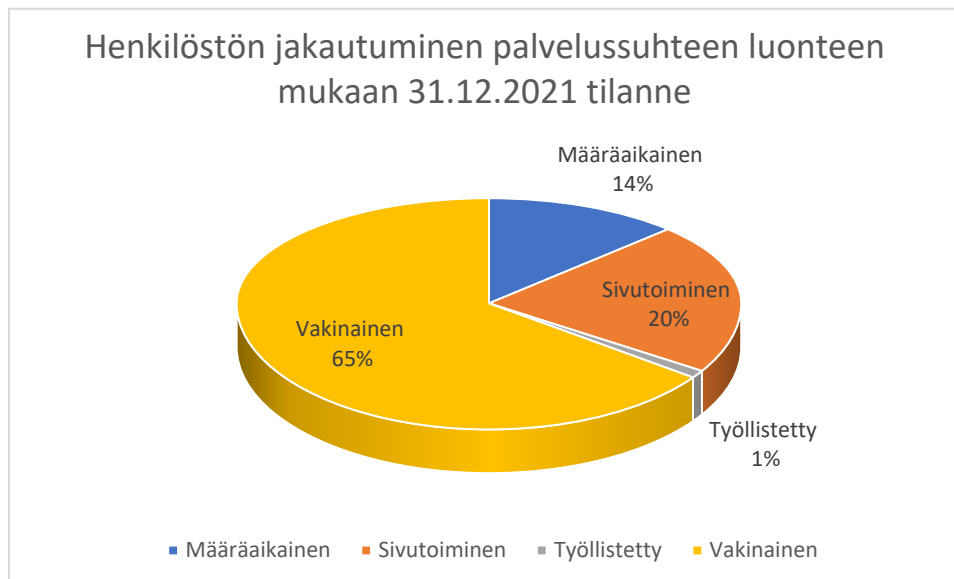
2.3 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne

Vuoden 2021 lopussa 65 % (2020: 65 %) kaupungin henkilöstöstä työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 14 % (2020: 17 %) ja noin 0,5 % (2020: 1 %) määräaikaisessa työllistämistukityössä. Sivutoimisessa palvelussuhteessa työskenteli 20 % henkilöstöstä (vuonna 2020 osuus oli 17 % henkilöstöstä). Henkilöstörakenne oli hyvin samankaltainen kuin vuoden 2020 henkilöstörakenne. Asia on esitetty Kuvassa 1.

Jos vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrää tarkastellaan ilman kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia, on vakinaisen henkilöstön määrä noussut ja määräaikaisen henkilöstön määrä laskenut edellisvuodesta: vakinaiset 81 % (2020: 79 %) ja määräajaksi palkattu henkilöstö 18 % (2020: 20 %).

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

Kuva 1. Henkilöstön jakautuminen prosentteina palvelussuhteen luonteen mukaan





2.4 Työllistämistyö

Vuoden 2021 aikana Suonenjoen kaupungin palveluksessa työskenteli yhteensä 17 työllisyysvaroin palkattua henkilöä ja heidän yhteenlaskettu työpanoksensa oli 89 kuukautta. Työllistämiseen edelleen vaikutti Covid-19 –tilanne.

Työmarkkinatukikorvauksia sai 10 yrittäjää Covid-19-tilanteen takia.

Suonenjoen työllisyyspalvelussa vuoden 2021 aikana jatkettiin säännöllisen yhteistyön tekemistä eri tahojen kanssa. Säännölliset yhteistyöpalaverit jatkuivat TE-toimiston, kuntouttavan työtoiminnan verkoston, Savo Grown ja terveydenhuollon kanssa.

Työllisyyspalvelut jalkaantuivat ViaDialle ohjauspäiviin kerran kuukaudessa olemaan kuntalaisten tavoitettavissa. Työllisyyspalvelussa on yksilöohjausta ja ryhmäohjausta Luontoympäristöstä voimaa ja osaamista -ryhmässä.

Suonenjoen kaupungin työllisyyspalvelussa on koordinoitu ammatillista oppilaitosyhteistyötä ja työssäoppimispaikkojen järjestelyä. Uutena ammatillisena koulutuksena alkoi syksyllä hoiva-avustaja- ja lähihoitajakoulutus. Koulutukset ovat olleet työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja teoria opinnot voi opiskella Suonenjoella. Metallialan koulutukseen on mahdollista hakea jatkuvasti.

Yritykset hyödynsivät työllisyyspalvelun tukena Suonenjoki-lisää. Neljä yritystä haki Suonenjoki-lisää yhteensä 9 kuukautta ja summa oli yhteensä 3 521€.

Askel-hankkeen työhönvalmennuksessa oli pitkäaikaistyöttömiä ja rinnasteisesti työttömiä.

Heistä 37 henkilöä ohjautui avoimille työmarkkinoille ja koulutukseen. Seitsemän henkilöä pääsi pitkäkestoiseen kuntoutukseen. Työhönvalmennuksessa tärkeää oli kolmikantainen aloitus, jolloin asiakas, Te-asiantuntija ja työhön valmentaja yhdessä työskentelevät työnhakijan tiimissä etsien ratkaisuja tavoitteisiin. Lisäksi on kasvotusten tapahtuva yksilöllinen ohjaus, jolle on runsaasti aikaa – päästään käsiksi juurisyihin ja pidemmälle kantaviin ratkaisuihin. Valmennuksen avulla pystytään kohtaamaan hyvin laaja joukko työttömiä työnhakijoita ja sitä kautta saamaan myös käsitystä alueen haasteista työllisyyden kehittämisen ja alueen elinvoimatekijöiden kehittämisenkin kannalta.

Kaupungin tarjoama nuorten työllisyysseteli oli edelleen aktiivisessa käytössä paikallisissa yrityksissä. Setelillä työllistyi kesätöihin 60 nuorta 15 eri yritykseen. Kaupunki työllisti kesätöihinsä yhteensä 30 nuorta. Kaupunki tarjosi kesätöitä tehtäviin, joissa työskentely ei edellyttänyt lähityöskentelyä asiakkaiden kanssa.



2.5 Henkilöstön määrä ja työaikasuhde

Suurin osa kaupungin henkilöstöstä työskentelee kokoaikatyössä (Taulukko 2).

Taulukko 2. Palvelussuhteiden lukumäärä työaikasuhteen mukaan

Työaikasuhde	2017	2018	2019	2020	2021
Kokoaikainen	385	387	388	368	356
Poissa	17	23	20	28	24
Osa-aikainen	29	33	35	45	43
Sivutoiminen	71	91	92	92	108
Yhteensä	502	534	535	533	531

Työaikasuhteen tarkasteluun on otettu mukaan otanta hetkellä 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 otanta hetkellä ns. aktiivisesti työssä noin 95 % (2020: 95 %), sillä vakinaisessa palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä oli poissa työstä 24 henkilöä eli 5 % (5 % 2020) henkilöstöstä esim. perhevapaan, opintovapaan, vuorotteluvapaan tai sairauden vuoksi. Osa-aikaista työtä henkilöstöstä teki 8 % (2020: 8 %) ja sivutoimisista tuntiopetustyötä noin 20 % (2020: 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 työaika-suhteen 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 elinvoima- ja hallintopalvelut: 189 henkilöä, joka vastaa talouden palveluista, ruoka- ja siivouspalveluista sekä vapaa-aikatoimen ja Sisä-Savon kansalaisopiston palveluista. Koulutuspalvelut: 185 henkilöä, joka koostuu varhaiskasvatuksesta, perusopetuksesta sekä lukiokoulutuksesta. Sosiaalipalveluissa, joka sisältää sosiaalityön, kehitysvammopalvelut ja vanhustenhuollon työskentelee 133 henkilöä. Teknisissä palveluissa työskentelee 26 henkilöä maankäytön ja suunnittelun, kiinteistöjen ja kunnallistekniikan palveluissa. Henkilöstömäärät toimialoittain, on kuvattu taulukossa 3.



Taulukko 3. Kaupungin henkilöstön lukumäärä toimialoittain.

Toimiala	2017	2018	2019	2020	2021
Elinvoima- ja hallintopalvelut	152	182	171	173	189
Vakinaiset	63	73	68	63	65
Määräaikaiset	17	15	11	18	14
Työllistetyt	3	3	6	3	2
Kansalaisopisto	69	91	86	89	108
Koulutuspalvelut	190	188	194	187	184
Vakinaiset	144	149	152	147	140
Määräaikaiset	44	37	42	40	44
Työllistetyt	2	2	0	0	0
Sosiaalipalvelut	129	134	142	144	132
Vakinaiset	97	99	109	113	114
Määräaikaiset	30	33	33	31	18
Työllistetyt	2	2	0	0	0
Tekniset palvelut	31	30	28	29	26
Vakinaiset	25	27	27	28	26
Määräaikaiset	4	2	1	1	0
Työllistetyt	2	1	0	0	0
Yhteensä	584	534	535	533	531

Elinvoima- ja hallintopalvelut

Henkilöstöjaos myönsi:

- Määräaikainen viestinnän asiantuntijan toimelle myönnettiin täyttölupa 31.12.2022 asti (henkilöstöjaos 30.3.2021 § 49)
- Vapaa-ajanohjaajan nimikkeen muuttaminen vapaa-aikakoordinaattoriksi (henkilöstöjaos 27.4.2021 § 55)
- Sisä-Savon kansalaisopiston kädentaitojen opettajan viran muuttaminen toimeksi (KH 14.6.2021 § 134)
- Ruokapalveluesimiehen toimen täyttäminen sekä palveluvastaavan toimen lakkauttaminen 1.10.2021 alkaen (henkilöstöjaos 23.6.2021 § 78)
- Ruokapalveluiden palveluvastaavan toimen perustaminen 1.11.2021 alkaen (henkilöstöjaos 29.10.2021 § 104)

Toimialan tarkastelupäivän henkilöstö 189 työntekijää oli 16 enemmän kuin edellisvuoden tarkastuspäivänä. Vakinaisen henkilöstön määrä (65) nousi kolmella (3) henkilöllä ja määräaikaisen henkilöstön määrä (14) laski samoin kolmella (3) henkilöllä.



Sisä-Savon kansalaisopiston sivutoimisten opettajien määrän noususta kaikkiaan 17 henkilöllä.

Tarkastelupäivänä voimassa olleessa henkilöstösuunnitelmassa toimialalla oli 73,5 vakinaista toimea, joista hallinnon palvelualueella 11, vapaa-aikapalveluiden palvelualueella 26 ja ruoka- ja puhtaanapidon palvelualueella 34,5 virkaa tai toimea.

Toimialan henkilöstö lisääntyi Lintharjun liikuntahallin käyttöönoton myötä puhtaanapitopalveluissa kolmella siivoojalla ja liikuntapalveluissa kahdella ohjaajalla.

Erityisesti puhtaanapitopalveluissa on ollut vaikeuksia saada sijaisuuksia täytettyä. Puhtaanapitopalveluissa oli vakinaisesti täyttämättä kuusi työntekijän toimea ja puhtaanapitopalvelut kouluttavat itselleen henkilöstöä oppisopimuksella. Tämä henkilöstö on määräaikaista opintojen ajan. Muuten määräaikaista henkilöstöä toimi poissaolevan henkilöstön sijaisena. Lisäksi kaupungilla oli viisi määräaikaista täyttölupaa kehittämisasiantuntija, viestinnän ja markkinoinnin asiantuntija ja mahdollisuus palkata henkilöstöä tukemaan hyvinvointialueelle siirtymistä.

Koulutuspalvelut

Henkilöstöjaos:

- Yhden iltapäivätoiminnan ohjaajan, iltapäiväkerhon ohjaajan, kerhon ohjaajan ja koulunkäynnin ohjaajan nimikkeiden muuttaminen Kerhon vastuuhjaajiksi (Henkilöstöjaos 17.5.2021 § 65)
- Lempyyn koulun keittäjäsiivoojan nimikkeen muuttaminen keittäjäksi (henkilöstöjaos 17.5.2021 § 64)
- Lukuvuoden 2021-2022 koulutuspalveluiden määräaikaiset koulunkäynninohjaajat (henkilöstöjaos 17.5.2021 §73)

Koulutuspalveluiden henkilöstö oli tarkastelupäivänä yhteensä 184, henkilöstö väheni edellisvuoden tarkastelupäivään kolmella (3) henkilöllä. Määräaikaisen henkilöstön määrä nousi 7 henkilöllä ja vakinaisen määrä laski neljällä (4) henkilöllä.

Tarkastelupäivänä voimassa olleessa henkilöstösuunnitelmassa toimialalla oli 157 vakinaista toimea, joista varhaiskasvatuksessa 65, perusopetuksessa 83 ja lukio-opetuksessa 9 virkaa tai toimea.

Varhaiskasvatuksessa henkilöstöä oli viisi (5) vähemmän kuin edellisvuoden vertailuajankohtana. Määräaikaisissa tehtävissä on ollut kyse pääsääntöisesti sijaisuuden hoidosta, mutta kolmessa toimessa oli auki olevan tehtävän määräaikainen hoitaja. Varhaiskasvatuksessa on ollut vaikeuksia opetushenkilöstön saamisessa.

Perusopetuksen henkilöstö on lisääntynyt kahdella 100 henkilöön, kasvu tapahtui vakinaisessa henkilöstössä. Perusopetuksen psykologi siirrettiin vuoden aikana sosiaalipalveluiden henkilöstöön. Opetus ja ohjaushenkilöstön määrä pysyi ennallaan,



opetushenkilöstössä lisääntyi määräaikaisen henkilöstön osuus. Muutos on enemmän kirjaukseen liittyvä, Lempyyn keittäjä ja koulutusjohtaja on siirretty perusopetuksen alle tilastoinnissa.

Lukiokoulutuksen henkilöstömäärä on pysynyt ennallaan vuoden 2020 vertailupäivään nähden.

Sosiaalipalvelut

Henkilöstöjaos:

- vanhuspalvelukoordinaattorin viran perustaminen (KV 26.4.2021 § 19)
- kehitysvammopalveluiden esimies muutettu päälliköksi (henkilöstöjaos 27.4.2021 § 59)
- kehitysvammopalveluiden palveluohjaaja muutetaan viraksi (KV 21.6.2021)
- kotihoidossa yksi lähihoitajan toimi muutettu työnjakajan toimeksi. (henkilöstöjaos 17.5.2021 § 64)
- Perheneuvolaan määräaikaisen perheneuvojan 19.4-4.7.2021 ajalle 40% täyttölupa. (henkilöstöjaos 30.3.2021 § 47)
- Myönnetty kolme (3) määräaikaista sairaanhoitajan tai lähihoitajan toimen täyttölupaa kuudeksi (6) kuukaudeksi tai niin pitkäksi aikaa, kun kyseinen terveydenhuoltolakiin pohjautuva palveluntuottamisen tarve toteutuu (henkilöstöjaos 20.8.2021 § 95)
- Hyvinvointialueeseen siirtymisen valmistelua varten myönnetty täyttölupa enintään kolmelle (3) määräaikaiselle tehtävälle ajalle 1.9.2021-31.12.2022 (henkilöstöjaos 17.9.2021 § 100)
- Joenrannankodin yksi sairaanhoitajan toimi muutettu lähihoitajan toimeksi (henkilöstöjaos 21.12.2021 § 109)

Sosiaalipalveluiden toimialan kokonaishenkilöstön 132 henkilössä oli eroa vuoden takaiseen 12 henkilöä, joista 114 vakinaisessa tehtävässä ja 18 määräaikaisessa tehtävässä.

Tarkastelupäivänä voimassa olleessa henkilöstösuunnitelmassa toimialalla oli 124 vakinaista toimea, joista kehitysvammopalveluissa 8, sosiaalityön palvelualueella 14, työllisyyttä tukevissa palveluissa 2 ja vanhuspalveluissa 100.

Kehitysvammopalveluiden, sosiaalityön palvelualueen ja työllisyyden tukemisen henkilöstömäärä oli edellisvuoden tasolla. Vanhuspalveluissa työskenteli 13 henkilöä vähemmän. Vanhuspalveluiden vähentynyt henkilöstömäärä selittyy osittain Veljeskodin asumispalveluyksikön asiakasmäärän vähenemisestä johtuvalla vähemmällä henkilöstötarpeella, joka on vähentänyt sijaisten hankkimisen tarvetta loppuvuodesta. Vanhuspalveluissa on ollut myös vaikeuksia saada tehtäviä täytettyä tai sijaisia palkattua.



Tekniset palvelut

Henkilöstöjaos:

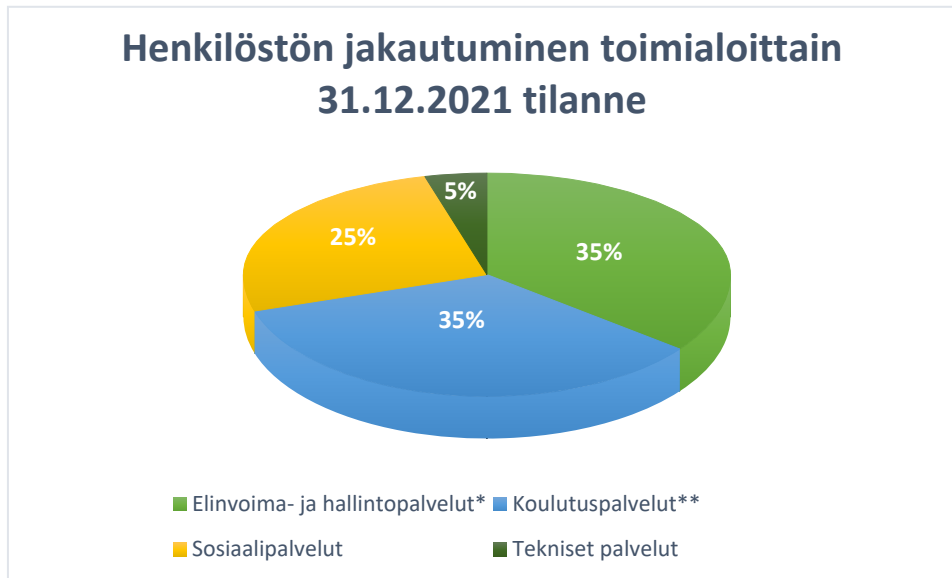
- Myönnetty täyttölupa ma. rakennusarkkitehdin palkkaamiseen ajalle 1.6.-18.9.2021 (henkilöstöjaos 27.4.2021)
- Myönnetty teknisten palveluiden henkilöstösuunnitelman muuttamisen niin, että siinä on kuusi kiinteistöhoitajan tehtävää (henkilöstöjaos 20.8.2021 § 90)

Teknisissä palveluissa henkilöstön kokonaismäärä laski edellisvuoden tarkastelusta kolmella henkilöllä. Edellisvuonna oli ollut osittain vuoden vaihteessa tehtävien hoitamista päällekkäin, sekä toimialalta siirrettiin tilastoinnissa yksi nimike koulutuspalveluiden alle.

Tarkastelupäivänä voimassa olleessa henkilöstösuunnitelmassa toimialalla oli 28 vakinaista toimea. Toimialueen henkilöstöstä on ollut

Kuvaan 3 on kuvattu henkilöstön jakautuminen toimialoittain 31.12.2021.

Kuva 3. Henkilöstön määrä prosentteina toimialoittain



2.7 Henkilöstön ikärakenne

Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä oli vuonna 2020 noin 50 vuotta. (Lähde: KT Kuntatyönantajat: Henkilöstö ikäluokittain ja keski-iat).



Keski-ikä nousi koko henkilöstöosalta hieman ollen 48,1 vuotta (vuosi 2020: 47,7). Vakinaisen henkilöstön osalta keski-ikä hieman laski ollen 48,1 (vuosi 2020: 48,3). Taulukoihin 4-6 on kuvattu Suonenjoen kaupungin henkilöstön ikärakenne vuosina 2019-2021.

Taulukko 4. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2021

Vuonna 2021	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	48,9	47,9	48,1
Vakinainen henkilöstö	47,7	48,2	48,1

Taulukko 5. 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 6. 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

2.8 Henkilöstön sukupuolirakenne

Miesten suhteellinen osuus henkilöstöstä on noussut vuodesta 2020 (17,8%) ollen vuonna 2021 19,7%. Naisten suhteellinen osuus henkilöstöstä vastaavasti laski vuodesta 2020 (82,2%) ollen vuonna 2021 80,3%. Miesten määrä on noussut edellisvuoteen nähden kymmenellä henkilöllä (vuosi 2020: 95 hlö) ja naisten määrä laskenut kymmenellä henkilöllä (vuosi 2020: 438 hlö). Seuraavassa taulukossa on kuvattu henkilöstön ikärakenne vuonna 2021. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Henkilöstön sukupuolirakenne vuonna 2021

	Muu henkilöstö	Sivutoimiset tuntiopettajat	Yhteensä	%-osuus
Naiset	357	71	428	80,3
Miehet	70	35	105	19,7



3 PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

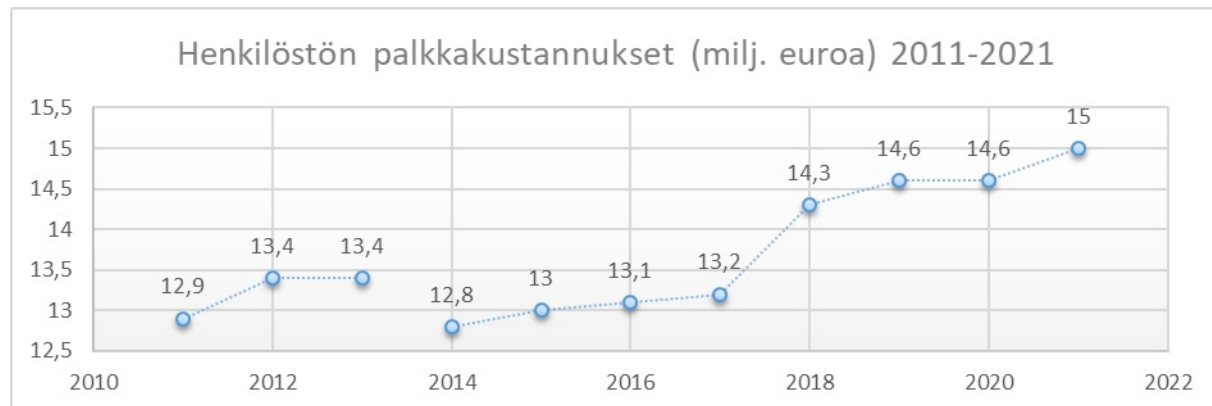
3.1 Palkkakustannukset

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 jatkui: vuonna 2021 palkkakustannukset olivat 15,0 miljoonaa euroa (vuonna 2020: 14,6 miljoonaa euroa). Tarkemmin tarkasteltuna palkkakustannukset nousivat edellisvuodesta 361 869 euroa (2,5 %).

Vuoden aikana tehtiin työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset, jotka olivat muilla kaupungin sopimusaloilla noin 1,0 % ja OVTES:n alaisessa perusopetuksessa ja lukiossa 0,72 % ja kansalaisopistossa 0,75 prosenttia.%. Lisäksi paikallinen järjestelyerä oli kaikilla sopimusaloilla 0,8 %. KVTES palkkausjärjestelmän päivittämiseen liittyen työnantaja käytti KVTES henkilöstön järjestelyerään 0,8 % sijaan 1,0 %. Palkkakustannusten kehitys vuodesta 2011 vuoteen 2021 (Kuva 4).

Kuva 4. Henkilöstön palkkakustannusten kehitys (milj. euroa) 2011 – 2021



Koko kaupungin tasolla palkkakulujen jaossa tiliryhmittäin tapahtui muutoksia. Edelleen isoin osuus kaupungin palkkakuluista menee työsuhteeltaan vakinaisen henkilöstön palkkoihin, joita maksettiin noin 7,6 miljoonaa euroa (vuosi 2020 7,1 miljoonaa euroa). Muutos edellisvuoteen oli täten +6 %. Viranhaltijapalkat säilyivät ennallaan ollen noin 4 miljoonaa euroa. Tuntiopettajien palkat kasvoivat ollen 0,61 miljoonaa euroa (+6 %) ja tuntipalkkaisen henkilöstön palkat pysyivät lähes aiemmalla tasolla ollen noin 366 000 euroa.



Sijaiskuluista sairausloman sijaisten palkat olivat noin 349 626 euroa (+5 %), vuosilomansijaisten ja muiden sijaisten palkkakulut laskivat 902 783 euroon (-18 %) ja opettajien sijaisten palkkakulut pienenevät 56 000 eurolla (-15 %). Erilliskorvausten määrä nousi 0,8 miljoonaan (20 %). Tähän vaikutti sekä maksettujen korvausten korottaminen paikallisilla sopimuksilla että lisääntynyt hälytysrahan käyttäminen.

Varsinaisten palkkakustannusten lisäksi työnantaja maksaa lakisääteisiä henkilöstösivukuluja. Kun nämä otetaan mukaan laskentaan, vuoden 2021 henkilöstökulut olivat yhteensä n.19 miljoonaa euroa (vuosi 2020 18,5 miljoonaa euroa).

3.2 Toimialakohtaiset palkkakustannukset

Taulukossa 8 on kuvattu toimialakohtaiset palkkakustannukset vuosina 2019–2021. Tämän lisäksi taulukkoon otettu mukaan toimialatasoa tarkempi palvelualuekohtainen tarkastelu. Viimeinen sarake kuvaa palkkakustannusten muutosta vuodesta 2020 vuoteen 2021. Koko kaupungin palkkamenojen tarkastellessa on hyvä verrata lukuja aiemmin esitettyyn taulukkoon 3, jossa on kuvattu kaupungin henkilöstömäärän muutoksia toimialoittain.

Elinvoima- ja hallintopalveluiden osuus koko kaupungin palkoista oli 21 prosenttia. Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelualueen palkkakustannukset nousivat edellisvuodesta noin 14%, mikä selittyy työllisyyskulujen kasvulla, uusista rekrytoituista työntekijöistä toukokuussa 2021 valmistuneen Lintharjun liikuntakeskuksen tarpeisiin, hallinnon asiantuntijoiden palkoilla sekä luottamushenkilöiden palkkioiden määrän kasvulla. Sisä-Savon kansalaisopiston osalta oli huomattavissa Covid-19 tilanteen helpottaminen, ja vuonna 2020 tilapäisesti vähentynyt opetusmäärä normalisoitui vuonna 2021.

Koulutuspalveluiden osuus koko kaupungin palkoista on 41 prosenttia. Toimialan kokonaispalkkakulut kasvoivat noin +1,2 %, 73 663 euroa. Varhaiskasvatuksen palvelualueen palkkakustannukset vähenivät noin -1,5 %. Varhaiskasvatuksessa ei ollut erityisiä toimintaan liittyviä muutoksia. Lukiokoulutuksen osalta oltiin, lähdessä samassa kuin edellisenä vuonna (-0,3 %). Perusopetuksen palvelualueella palkkakustannukset kasvoivat lähes +3 %.

Sosiaalipalveluiden osalta palkkakulut pysyivät lähes samana (- 3 881 euroa). Sosiaalityön palveluiden palkat laskivat - 1,1 %. Kehitysvammahuollon palvelualueen palkat nousivat + 1,3 % ja vanhustenhuollon palvelualueen palkat pysyivät lähes samana (- 845 euroa), missä näkyy vähentynyt määräaikaisen henkilöstön määrä.

Teknisissä palveluissa palkat laskivat noin 10 %. Kiinteistönhoidon palvelualueella laski viranhaltijapalkat, luottamushenkilöpalkkiot ja erilliskorvaukset. Kunnallistekniikan palvelualueella väheni sijaiskulut.



Taulukko 8. Palkkakustannusten muutokset 2019–2021 (€)

	€ / 2019	€ / 2020	€ / 2021	Muutos 2020-2021
Keskusvaalilautakunta	16130	0	17362	17 362
Tarkastuslautakunta	3270	4181	4113	-68
Elinvoima- ja hallintopalvelut	3058864	2757017	3 152 971	395 954
Elinvoiman työllisyyden palvelualue	161751	96219	155 102	58 883
Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelualue	1240490	1186193	1146268	-39 925
Ruoka- ja puhtaanapitopalvelualue	886627	877840	955888	78 048
Hallinnon ja talouden palvelualue	769 997	596765	690 351	93 586
Monitoimihalli			205 362	
Koulutuspalvelut	6119086	6072786	6146449	73 663
Varhaiskasvatuksen palvelualue	2021297	2077263	2046952	-30 311
Perusopetuksen palvelualue	3602633	3525929	3631507	105 578
Lukiokoulutuksen palvelualue	495156	469594	467990	-1 604
Sosiaalipalvelut	4498379	4802841	4777960	-24 881
Sosiaalityön palvelualue	526092	536165	498049	-38 116
Kehitysvammahuollon palvelualue	276344	284963	288532	3 569
Vanhustenhuollon palvelualue	3695943	3914585	3913740	-845
Työllistymistä tukeva toiminta		67128	77639	10 511
Tekniset palvelut	920530	1049023	948862	-100 161
Maankäytön ja suunnittelun palvelualue	197214	192021	197960	5 939
Kiinteistöjen palvelualue	311135	373610	325641	-47 969
Kunnallistekniikan palvelualue	412181	483393	425261	-58 132
Suonenjoen Kaupunki	14 616 259	14 685 848	15 047 717	361 869

3.3 Työllistämistyön palkkakustannukset

Vuoden 2021 työllisyydenhoidon kustannukset olivat 209 260 euroa (Taulukko 9). Suurin osa budjetoidusta rahasta (83 607 euroa) käytettiin palkkatukityöllistämiseen. Tämän lisäksi työllistämistyöhön varatusta rahasta maksetaan työllisyyspalveluohjaajan palkka, kesätöihin palkattujen koululaisten palkkakustannukset sekä työllisyyden kuntalisä ja nuorten kesäyrittäjäys ja nuorten työllisyyssetelin kustannukset.



Taulukko 9. Työllisyystoiminnan kustannukset vuosina 2013-2021 (€)

	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 %
2021	209.260	83.607	125.653	40,00 %



4 ELÄKEASIAT

Suonenjoen kaupungin henkilöstöstä 10 henkilöä siirtyi vuonna 2021 (vuonna 2020: 9 henkilöä) kokoaikaiselle eläkkeelle. Määrä on vaihdellut vuosina 2013 ja 2021 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 – 2021

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet
2013	10
2014	15
2015	14
2016	6
2017	12
2018	9
2019	10
2020	9
2021	10

Lähivuosina 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 2022–2027

Vuosi	Arvio
2022	17
2023	10
2024	16
2025	17
2026	0
2027	10



5 TYÖHYVINVOINTI

Suonenjoen kaupungilla työhyvinvointia ja työssä jaksamista on tuettu aktiivisesti varhaisen tuen mallin avulla eli tarkastelemalla jaksamiseen liittyviä ongelmia mahdollisimman pikaisesti niiden ilmaannuttua. Työhyvinvoinnin kannalta keskeistä on hyvä johtaminen, riittävä henkilöstö, oikeanlaiset työvälineet ja työskentelyasennot sekä hyvä työilmapiiri. Näiden lisäksi työnantaja tukee sekä työntekijän henkilökohtaisen työkyvyn, että työyhteisön toimivuutta TYHY-toiminnoilla. Vuonna 2021 tehtiin henkilöstölle kysely liittyen kaupungin tarjoamasta TYHY -toiminnasta. Kyselyn perusteella suurin osa henkilöstöstä kannatti nykyisellä mallilla jatkamista.

TYHY-mallissa työnantaja tukee työntekijän henkilökohtaisen työkyvyn ylläpitämistä tarjoamalla mahdollisuutta käyttää Lintuharjun liikuntakeskuksen uimahallia ja kuntosalia veloitusetta. Keväällä 2021 vanhaa uimahallia ja kuntosalia käytettiin TYHY- edulla yhteensä 402 kertaa ja squash hallissa käytiin 19 kertaa. Lintharjun liikuntakeskuksen valmistuttua TYHY-rannekkeella käytyjä kertoja uusissa tiloissa tuli uimahallilla ja kuntosalilla yhteensä 2692 kertaa (2020: 1294) 1.5.-31.12.2021 aikavälillä. Uusien tilojen myötä kuukausi tasolla TYHY- käyntejä vuonna 2021 oli keskimäärin 337 kertaa/kk kun taas vastaava luku vanhalla uimahallilla oli vuonna 2020 108 käyntikertaa. Käyttömäärät ovat lisääntyneet huomattavasti.

Edelleen kaupunki tarjosi työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua Sisä-Savon kansalaisopiston kurssille tuetusti (60 €/ tuki). TYHY-etua käytettiin opistopalveluissa vuonna 2021 kaikkiaan 119 kpl ja rahallinen arvo oli 6 579 €. Kurssille osallistuminen on ollut hyvin suosittu mahdollisuus, ja TYHY-malliin. Lisäksi henkilöstö pääsee ilmaiseksi kaupungin museoihin ja voi käydä yhden kerran liikuntaneuvonnassa työajalla. Vuonna 2020 käyttöön otettu tapahtumalippua ei olla vielä otettu käyttöön, johtuen vallinneesta COVID-19 tilanteesta.

Työyhteisöjen hyvinvointia tuetaan palkitsemalla työyhteisön ”tsemppareita” (26 kpl 2021), 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.

Esimiesten työssäjaksamiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyen jatkettiin esimiesiltapäivien ja -klinikoiden järjestämistä TEAMS-yhteyksien kautta. Vuonna 2021 kevään teemana oli esimiehen osaamispolun kasaaminen, ja jatkumona syksyllä käynnistettiin työkykyjohtamisen kehittäminen. Tässä työskentelyssä apuna ja tukena on ollut ulkopuolinen asiantuntija.



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, 6/2021).

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 2021 terveysperusteisia poissaolopäiviä kalenteripäivinä yhteensä 9 210 päivää (vuonna 2020 luku oli 8 713). Poissaolot ovat lisääntyneet vuodesta 2021 noin 5,4 prosentilla. Terveysperusteisten poissaolojen määrä oli 17,3 kalenteripäivää/työntekijä (vuonna 2020 se oli 16,3 kalenteripäivää / työntekijä), joten tältä oltiin hieman yli kunta-alan keskiarvon (17 kalenteripäivää / henkilötyövuosi vuonna 2018).

Sairauspoissaolo voi perustua joko 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 7 päivään. Tavoitteena oli, ettei kuormiteta terveydenhuoltoa tässä tilanteessa. Myönnettyistä sairauspoissaoloista 995 päivää oli esimiehen ilman terveydenhuollon arvioita myöntämiä.

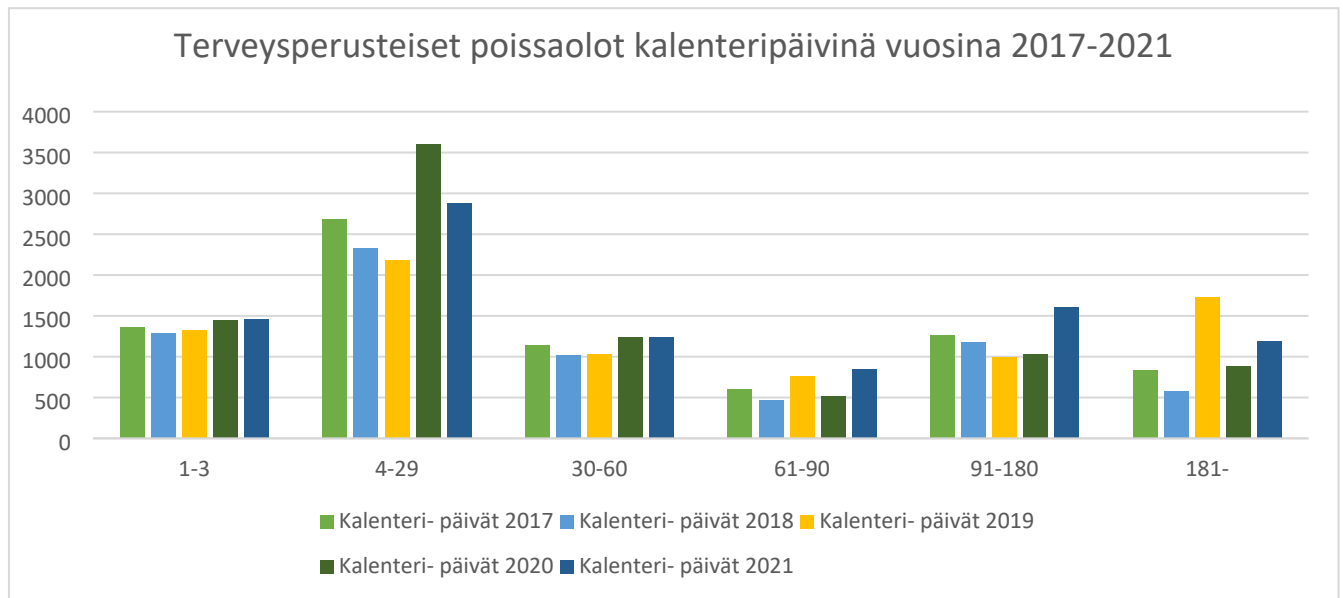
Terveysperusteisten poissaolopäivien jakautumista poissaolon pituuden mukaan on kuvattu taulukossa 12. Lisäksi kuvassa 5 on kuvattu graafisesti poissaolojen vaihteluja vuosina 2017–2021.

Taulukko 12. Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä vuodesta 2017 vuoteen 2021

Poissaolon pituus päivinä	Kalenteri-päivät 2017	Kalenteri-päivät 2018	Kalenteri-päivät 2019	Kalenteri-päivät 2020	Kalenteri-päivät 2021	Muutos 2020–2021
1–3	1362	1288	1329	1446	1457	11
4–29	2690	2331	2180	3600	2879	-721
30–60	1145	1015	1027	1241	1234	-7
61–90	597	471	758	517	845	328
91–180	1270	1173	1000	1030	1609	579
181-	841	573	1725	879	1186	307
Yhteensä	7905	6851	8229	8713	9210	497



Kuva 5. Terveysperusteiset poissaolot graafisesti



Kasvu on tapahtunut pääsääntöisesti pitkissä 61–90, 91–180 sekä yli 180 päivää kestävässä sairauspoissaoloissa. Laskua oli lyhyissä 4–29 päivää kestäneissä sairauspoissaoloissa. Lyhyissä 1–3 päivää kestävässä sekä 30–60 päivää kestävässä sairauspoissaoloissa pysyttiin jotakuinkin edellisvuoden tasolla. Pitkiä 91–180 päivää kestäviä poissaoloja kirjattiin vuonna 2021 enemmän kuin mitä viimeiseen viiteen vuoteen on kirjattu. Näin pitkiin poissaoloihin liittyy usein terveydellisiä rajoitteita, joiden myötä työtehtäviä joudutaan järjestelemään uudelleen tai jopa etsimään uusia sopivia työtehtäviä. (Taulukko 12)

Vuonna 2021 terveysperusteiset poissaolot aiheuttivat 349 626 euron sijaiskustannukset (vuonna 2020 summa oli 333 281 euroa). Summa on 16 345 euroa suurempi 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 2021 Puhtaanapito/Vedenottamot ja vedenpuhdistamo, Keskuskadun toimisto, Puhtaanapito/Liikuntakeskus, Koneet ja korjaamo, Tilapalvelut sekä Ulkoalueet.

Kaupunki teki 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).

Liittyen vuonna 2020 tehtyyn kyselyyn, vuonna 2021 laadittiin suunnitelma Työkykyjohtamisen kehittämiseen. Kehittämistyö pitää sisällään esihenkilöiden työkykyjohtamisen tietotaidon lisääminen, ja sitä kautta johtamisen ja esimiestyöskentelyn kehittämiseen. Lisäksi kehittämistyöllä parannetaan ja kehitetään työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä: työskennellään tiiviimmin ja tavoitteellisemmin, sekä tartutaan asioihin ennakoivammin. Sairauspoissaolojen osalta otetaan käyttöön vuonna 2022 Työkyvyn tuen -sovellun, jossa päästään oikea aikaisesti puuttumana tuen tarpeeseen, ja myös helpotetaan sairauspoissaolojen seuranta. Lisäksi päivitetään varhaisen tuen malli, ja selkeytetään työkykyjohtamiseen liittyvät roolit ja vastuut niin johdon, esihenkilöiden, työntekijöiden kuin työsuojelun ja HR-palveluiden osalta. Kehittämistyössä on ollut tukena KOHO Consulting Oy, tarjoten asiantuntija-apua työkykyjohtamiseen. Kehittämistyölle on laadittu suunnitelma, ja se on aikataulutettu vuodelle 2021- 2022.

Työkyky -kyselyssä henkilöstö nosti tärkeimmiksi kehittämisen kohteiksi viestinnän ja tiedonkulun (46,6 % vastaajista), palautteen antamisen ja puheeksiottamisen (43,1 %), henkilöstön vaikuttamisen mahdollisuudet (33,3 %) sekä ristiriitatilanteiden ratkaisemisen käytännöt (30,4 %). Nämä asiat ovat olleet keskiössä, kun Työkykyjohtamisen kehittämistä suunniteltiin.

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.

Vastuu työsuojelusta kuuluu esimiehelle, mutta jokaisen työntekijän velvollisuus on tuntee 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, Pia Pentikäinen. Työsuojelun ohjenuorana toimii lainsäädännön lisäksi kaupunginhallituksen hyväksymä työsuojelun toimintaohjelma. Työntekijän näkökulmasta keskeisiä työsuojelutoimijoita ovat esimiehen lisäksi työsuojeluvaltuutetut ja -asiamiehet.

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

Käytössä on vuonna 2019 uudistettu sähköinen työsuojelulomake, jota on käytetty edelleen hyvin. Ilmoitus menee tiedoksi esimiehelle ja ilmoitus käsitellään työyksikössä, jossa samalla mietitään, edellyttäkö ilmoitus esimerkiksi toimintatapojen tai toimintaohjeiden muuttamista. Ilmoituksia tehtiin yhteensä 319 (2020:140), joista suurin osa oli väkivalta-, häirintä tai uhkatilanneilmoituksia (162 kpl), kuormitusilmoituksia (76 kpl) tai sisäilmailmoituksia (32 kpl). Ilmoitusten määrä nousi edellisvuoteen verrattuna huomattavasti, erityisesti väkivalta-, häirintä- ja uhkatilanteiden osalta sekä kuormitusilmoitukset.

Turvallisuusilmoitukset 2021

	Määrä kpl	Prosenttia ilmoituksista
Läheltä piti -ilmoitus	7	2,2%
Turvallisuushavainto / turvallisuusidea	5	1,6%
Tapaturmailmoitus	25	7,8%
Väkivalta-, häirintä- tai uhkatilanneilmoitus	162	50,8%
Sisäilmailmoitus	32	10%
Kuormitusilmoitus	76	23,8%
Neulanpistoilmoitus	12	3,8%

Ilmoituksia tehtiin toimialoittain seuraavasti: Elinvoima- ja hallintopalvelut 4,4 % (14), Koulutuspalvelut 36,4 % (116), Sosiaalipalvelut 58,3 % (186) sekä Tekniset palvelut 0,9 % (3).



Vakuutusyhtiölle ilmoitettiin yhteensä 24 työtapaturmaa (2020: 25), joista kolme oli työmatkatapaturmia. Tapaturmista kuusi edellytti poissaoloa työstä, ja näistä kaksi liittyi työmatkatapaturmiin. Tapaturmista yhdeksän tapahtui sosiaalipalveluissa, kahdeksan koulutuspalveluissa, neljä elinvoima- ja hallintopalveluissa ja kolme teknisissä palveluissa.



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. Henkilöstöhallinto 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.

Vuonna 2021 työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 44 prosenttia palkansaajista. Koulutuspäivät määrällisesti nousivat edellisvuoteen verrattuna niin, että kaupungin henkilöstöllä oli vuonna 2021 yhteensä 881 koulutus päivää (2020: 617). Kokonaan ilman koulutuspäiviä olleen henkilöstön määrän vähenemiseen on vaikuttanut muun muassa sisäiset koko henkilöstölle suunnatut koulutukset, sekä COVID-19 tilanteen helpottuminen. Hallintoakatemia koulutuslisenssin käyttöön otto syksyllä 2021 lisäsi osallistumismahdollisuuksia henkilöstölle, koska koulutukset toteutettiin etäyhteyksillä. (Taulukko 13.)

Hallintosäännön muutoksessa oppisopimuslupien myöntäminen siirrettiin kaupunginhallitukselta toimialajohtajille. Vuoden 2020 aikana myönnettiin kaupungin oppisopimus linjausten ja Työ- ja virkavapaat –ohjeen mukaisesti. Henkilöstön lisäkouluttamiseen oppisopimusta käytettiin erityisesti puhtaanapitalpalveluissa (6 henkilöä) mutta myös vanhushpalveluissa (5 henkilö) ja hallinto ja vapaa-aikapalveluissa palveluissa (3 henkilöä).

Taulukko 13. Henkilöstö koulutuspäivien mukaisesti vuonna 2021 (henkilöä)

	Ei koulutuspäiviä 2021 (2020)	Ei koulutuspäiviä ilman SV* 2021 (2020)	1–3 päivää 2021 (2020)	4–9 päivää 2021 (2020)	10-päivää 2021 (2020)
Koko henkilöstö	298 (210)	192 (264)	172 (112)	39 (56)	24 (12)

*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 2021 korvausta saatiin 9 045,63 euroa.