

SUONENJOKI

Henkilöstökertomus 2023

KH 2.4.2024

SUONENJOKI
Suomen herkullisin kunta

Sisällys

| | |
|------------------------------------------------------------------|----|
| Lukijalle | 3 |
| Vuoden 2023 tunnuslukuja | 5 |
| Henkilötyövuodet 2023 | 5 |
| Henkilöstömäärä 31.12.2023 | 6 |
| Ikärakenne | 8 |
| Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus | 9 |
| Eläköityminen | 9 |
| Terveysperusteiset poissaolot | 9 |
| Korvaavatyö | 11 |
| Koulutuksiin osallistujamäärät ja koulutuspäivät..... | 11 |
| Palkkaus- ja palkitseminen | 13 |
| Palkkausmenot..... | 13 |
| Toimialakohtaiset palkkakustannukset | 14 |
| Työllistämistyön palkkakustannukset | 16 |
| Palkitseminen ja aloitepalkinnot..... | 17 |
| Henkilöstöedut..... | 17 |
| Työhyvinvointi | 18 |
| Työterveysyhteistyö..... | 18 |
| Työterveyshuollon lakisääteinen toiminta: | 18 |
| terveystarkastukset, työkykyarvioit ja työpaikkaselvitykset..... | 18 |
| Kausi-influenssarokotukset | 19 |
| Työterveyshuollon kustannukset..... | 19 |
| Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen ja tukeminen..... | 20 |

| | |
|----------------------------------------|-----------|
| Työkyky ja terveys | 21 |
| Työsuojelu | 21 |
| Työsuojeluvaltuutetut | 22 |
| Työsuojelutoimikunnat | 22 |
| Työturvallisuusilmoitukset | 23 |
| Osaaminen ja uudistaminen | 25 |
| Jatkuva oppiminen | 25 |
| Rekrytointi ja työnantajakuva | 26 |
| Yhteistoiminta | 27 |
| Yhteistyötoimikunta | 27 |

Lukijalle

Luet Suonenjoen kaupungin vuoden 2023 henkilöstökertomusta, jossa kuvataan Suonenjoen kaupungin henkilöstövoimavarojen rakennetta ja muutoksia. Kertomuksen laadinta ja julkaisu varmistaa avoimuuden ja näin henkilöstövoimavarojen kokonaiskuva tulee kattavasti arvioiduksi. Muutossuuntien tunnistaminen on tärkeää.

Henkilöstökertomukseen on kerätty keskeisiä tietoja ja tunnuslukuja henkilöstön määrästä, ikärakenteesta, vaihtuvuudesta sekä palkkauksesta. Lisäksi henkilöstökertomuksessa on kuvattu työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä. Henkilöstökertomuksessa luodaan katse hetkeksi menneeseen aikaan mutta samalla se antaa päättäjille, johdolle, esihenkilöille, henkilöstölle sekä kuntalaisille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta ja toimii myös apuvälineenä tulevalle henkilöstösuunnittelulle ja päätöksenteolle.

Koko henkilöstön osalta merkittävin muutos on, että Suonenjoen kaupungin palveluksesta noin 30 % henkilöstöstä siirtyi liikkeenluovutuksella Pohjois-Savon hyvinvointialueen palvelukseen. Suuri henkilöstömäärän alenema on vaikuttanut tässä henkilöstökertomuksessa tunnuslukujen raportointiin ja verrattavuuteen edellisiin vuosiin.

Uutena henkilöstöpäällikkönä olen havainnut, että Suonenjoen kaupungilla on osaava ja työstään innostunut henkilöstö. Henkilöstöosasto on suuruudeltaan pieni ja tämän myötä on ryhdytty olemassa olevien HR-järjestelmien ja toimintojen aktiiviseen kehittämiseen.

Raportti on toteutettu KT Kuntatyönantajan vuonna 2021 julkaistun ”Suositus henkilöstöraportoinnin laadintaan” -suosituksen mukaisesti. Uuden suosituksen mukaan henkilöstön määrää kuvamaan on tuotu myös henkilötyövuodet. Suosituksessa yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua, jotka voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla ja voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa. Suonenjoella yhteiset tunnusluvut on otettu käyttöön vuoden 2023 alusta ja ne ovat: 1) henkilötyövuosi, 2) henkilöstön ikärakenne, 3) vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, 4) sairauspoissaolot ja 5) henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät.

Laadullisia ominaisuuksia ja vaikuttavuutta on kuvattu kaupungin oman strategian ja henkilöstöstrategisten linjausten näkökulmasta. Henkilöstöraportin tilastotiedot perustuvat henkilöstönohjauksen ja taloudenohjauksen tietojärjestelmistä koottuihin tietoihin.

Tämä henkilöstöraportti on luettavissa myös sähköisenä Suonenjoen kaupungin internetsivuilla.

www.suonenjoki.fi

Anna-Maija Mononen, henkilöstöpäällikkö

Vuoden 2023 tunnuslukuja

Tunnusluvut -osioon on koottu tietoja henkilöstöä kuvaavista tunnusluvuista. Uutena osiona raporttiin on tuotu henkilötyövuosien määrä. Aiempien vuosien tapaan raporttiin on kerätty tietoa palvelussuhteiden lukumäärästä ja palvelussuhteiden luonteesta, henkilöstön ikärakenteesta, sairauspoissaoloista sekä eläköitymisestä. Vuoden 2023 lukujen muutos pienempään johtuu henkilöstön siirtymisestä Pohjois-Savon hyvinvointialueen palvelukseen.

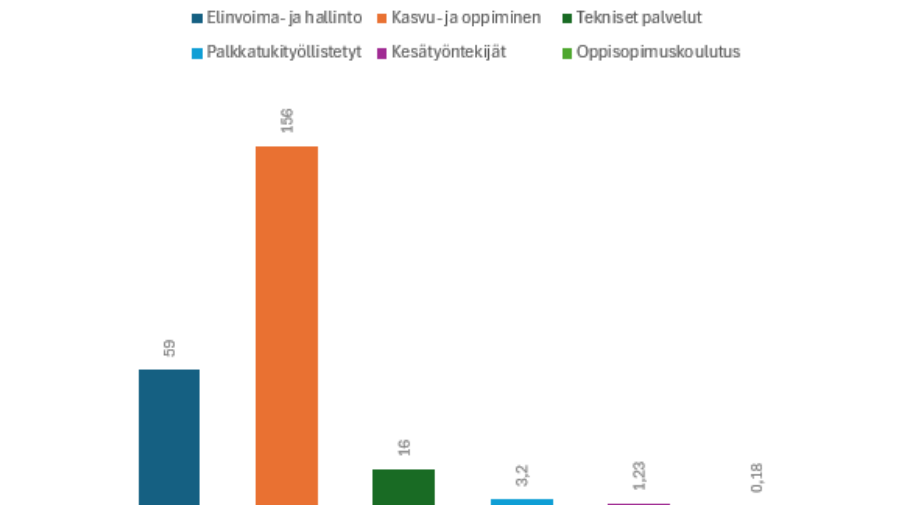
Tilastot esitetään 31.12.2023 tilanteen mukaan, mukana laskennassa ovat kaikki työntekijät ja viranhaltijat, joilla on ollut voimassa oleva palvelussuhde kaupunkiin kyseisenä päivänä. Vertailut tehdään aina edellisen vuoden tai edellisten vuosien 31.12. tilanteeseen. Luvut eivät siis kerro koko vuoden tilannetta, vaan poikkileikkauksen henkilöstön tilanteesta vuoden lopussa.

Henkilötyövuodet 2023

| Henkilötyövuodet palvelualueittain 2023 | | |
|-----------------------------------------|-------------|---------|
| Palvelualue | htv 2023 | osuus |
| Elinvoima- ja hallinto | 59 | 25,67 % |
| Kasvu- ja oppiminen | 156 | 67,32 % |
| Tekniset palvelut | 16 | 7,01 % |
| Yhteensä | 232 | |
| | | |
| Palkkatukityöllistetyt | 3,2 | |
| Kesätyöntekijät | 1,23 | |
| Oppisopimuskoulutus | 0,18 | |
| Yhteensä | 4,61 | |
| | | |
| Kaikki yhteensä | 236 | |

Uudistuneen henkilöstöraportoinnin ohjeistuksen mukaan raportoimme vuodesta 2023 alkaen myös henkilötyövuodet. Vuonna 2023 henkilötyövuosien määrä oli 236 htv. Lukuihin ei sisälly sivutoiminen henkilöstö.

HENKILÖTYÖVUODET PALVELUALUEITTAIN 2023



Henkilöstömäärä 31.12.2023

| Toimiala | | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------------------------|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Elinvoima ja hallintopalvelut | | 171 | 173 | 189 | 193 | 177 |
| | vakinaiset | 68 | 63 | 65 | 67 | 60 |
| | määräaikaiset | 11 | 18 | 14 | 17 | 10 |
| | työllistetyt | 6 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Kansalaisopisto | sivutoimiset | 86 | 89 | 108 | 107 | 105 |
| Kasvun ja oppimisen palvelut | | 194 | 187 | 184 | 188 | 188 |
| | vakinaiset | 152 | 147 | 140 | 124 | 137 |
| | määräaikaiset | 42 | 40 | 44 | 64 | 51 |
| | työllistetyt | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Tekniset palvelut | | 28 | 29 | 26 | 28 | 29 |
| | vakinaiset | 27 | 28 | 26 | 28 | 28 |
| | määräaikaiset | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| | työllistetyt | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Yhteensä | | 535 | 533 | 531 | 569 | 394 |

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa oli yhteensä 394 henkilöä, näistä sivutoimisia 105 henkilöä, jotka työskentelevät Sisä-Savon kansalaisopistossa opettajina. Vakinaisen henkilöstön osuus

koko henkilöstömäärästä on 78 % ja määräaikaisessa palvelussuhteessa työskenteli 22 % henkilöstöstä. Palkkatukityöllistettyjä kaupungin palveluksessa oli saman verran kuin edellisenä vuonna. Henkilöstömäärän suuri alenema johtuu henkilöstön siirtymisestä Pohjois-Savon hyvinvointialueen palvelukseen. Määräaikaisuuden syitä oli mm. sijaisuus, kaupungin sisällä toisessa tehtävässä työskentely, oppisopimuksella opiskelu, projektityö tai henkilön oma pyyntö.

Elinvoima- ja hallintopalvelut

Henkilöstöjaos myönsi:

- kirjaston henkilöstösuunnitelmaa lisätään yksi (1) kirjastovirkailijan toimi sekä henkilöstösuunnitelmaan kirjataan, että perustettu kirjastovirkailijan toimi sekä olemassa oleva näyttelyassistentin toimi voidaan kukin täyttää tässä vaiheessa 50 prosenttisella työajalla (henkilöstöjaos 4.9.2023 §38)
- hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelualueelle täyttölupa asumisneuvojan määräaikaiseen toimeen vuoden 2027 loppuun saakka (henkilöstöjaos 4.9.2023 §42)
- hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelualueella täyttölupa kotouttamistyöntekijän määräaikaiseen toimeen vuodeksi eteenpäin (henkilöstöjaos 4.9.2023 §43)

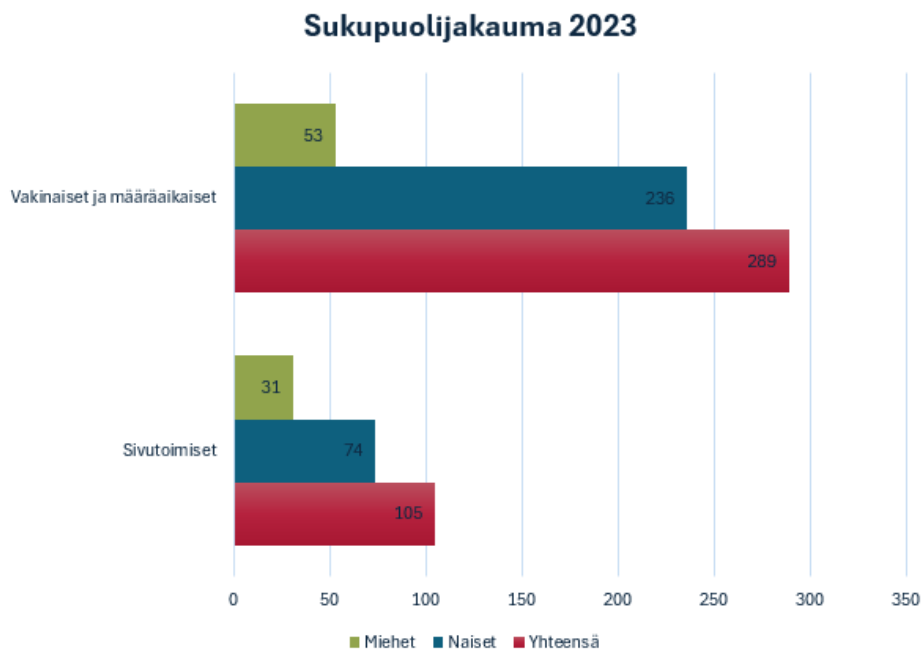
Toimialan tarkastelupäivän henkilöstöä oli 177 työntekijää 16 vähemmän kuin edellisvuoden tarkastuspäivänä. Vakinaisen henkilöstön määrä (60) laski seitsemällä (7) henkilöllä ja määräaikaisen henkilöstön määrä (10) laski myös seitsemällä (7) henkilöllä. Sisä-Savon kansalaisopiston sivutoimisten opettajien määrä laski kaikkiaan kahdella henkilöllä.

Kasvun ja oppimisen palvelut

Kasvun ja oppimisen palveluiden henkilöstö oli tarkastelupäivänä yhteensä 188, henkilöstön kokonaismäärä on pysynyt samana. Määräaikaisen henkilöstön määrä laski ja vakinaisen määrä nousi 13 henkilöllä. Kouluverkkoselvityksen johdosta joihin vakituisiin virkoja ei ole vielä täytetty, vaan niissä on ollut määräaikaisia sijaisia. Määräaikaisissa tehtävissä on ollut kyse pääsääntöisesti sijaisuuden hoidosta sekä hankkeiden johdosta haetuista määräaikaisista täyttöluvista. Varhaiskasvatuksessa on ollut vaikeuksia pätevän opetushenkilöstön saamisessa.

Tekniset palvelut

Teknisten palveluiden henkilöstö oli tarkastelupäivänä yhteensä 29. Henkilöstön kokonaismäärä on noussut yhdellä (1) määräaikaisella henkilöllä.



Miesten lukumäärä ei ole noussut vuonna 2023, mutta miesten suhteellinen osuus henkilöstöstä on noussut vuonna 2023 21,05 %. Naisten suhteellinen osuus henkilöstöstä vastaavasti laski ja oli vuonna 2023 78,95 %. Suhteelliset muutokset johtuvat suuresta naisten siirtymisestä hyvinvointialueelle.

Ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on pysynyt samana, 48 vuotta. Suurin ikäryhmä on 40–44-vuotiaat. Siihen kuului 44 vakinaista henkilöä eli 18 % vakinaisesta henkilöstöstä. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 5 % eli 13 henkilöä. Yli 65-vuotiaita henkilöstöstä oli 1 % eli 2 henkilöä.



Kunta-alalla työskentelevien henkilöiden keski-ikä oli vuonna 2022 noin 45 vuotta, naiset 45,5 vuotta, miehet 45,4 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa.

(Lähde: KT Kuntatyönantajat: Henkilöstö ikäluokittain ja keski-iat).

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuutta ei ole Suonenjoen kaupungilla aiemmin mitattu. Tähän kertomukseen on kerätty tieto vuoden aikana alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja päättyneiden palvelussuhteiden määrät, jossa on eritelty eläkkeelle siirtyneet ja muut.

| Henkilöstön vaihtuvuus 2023 | | |
|-------------------------------------|---------------------------|------|
| vakinaiset alkaneet palvelussuhteet | päätyneet palvelussuhteet | |
| | eläkkeelle siirtyneet | muut |
| 18 | 8 | 6 |

Vuonna 2023 työpaikkoja oli avoinna yhteensä 38, niistä virkoja oli 8 ja tehtäviä 30. Työpaikoista vakinaisia oli 18 ja määräaikaisia 20.

Eläköityminen

Vuonna 2023 täydelle vanhuuseläkkeelle kaupungin palveluksesta jäi 8 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,59 vuotta. Vuonna 2023 vanhuuseläkkeen alaikärajalla ovat vuonna 1958–1959 syntyneet. Työkyvyttömyyseläkkeelle ei ole siirtynyt ketään kaupunginpalveluksesta vuonna 2023.

Kevan eläköitymisennusteen mukaan suurimmat poistumat viiden seuraavan vuoden aikana (2024–2028) ovat peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat 29 (28 % ammattinimikkeestä), varhaiskasvatuksen lastenhoitajat 5 (12 %), luokanopettajat 4 (17 %), koulunkäynnin ohjaajat 4 (15 %), varhaiskasvatuksenopettajat 3 (17 %), siivoojat 6 (30 %), erityisopettajat 3 (23 %), kiinteistöhuollon työntekijät 4 (38 %), toimistosihteerit 2 (24 %) ja perhepäivähoitajat 3 (44 %).

Terveysperusteiset poissaolot

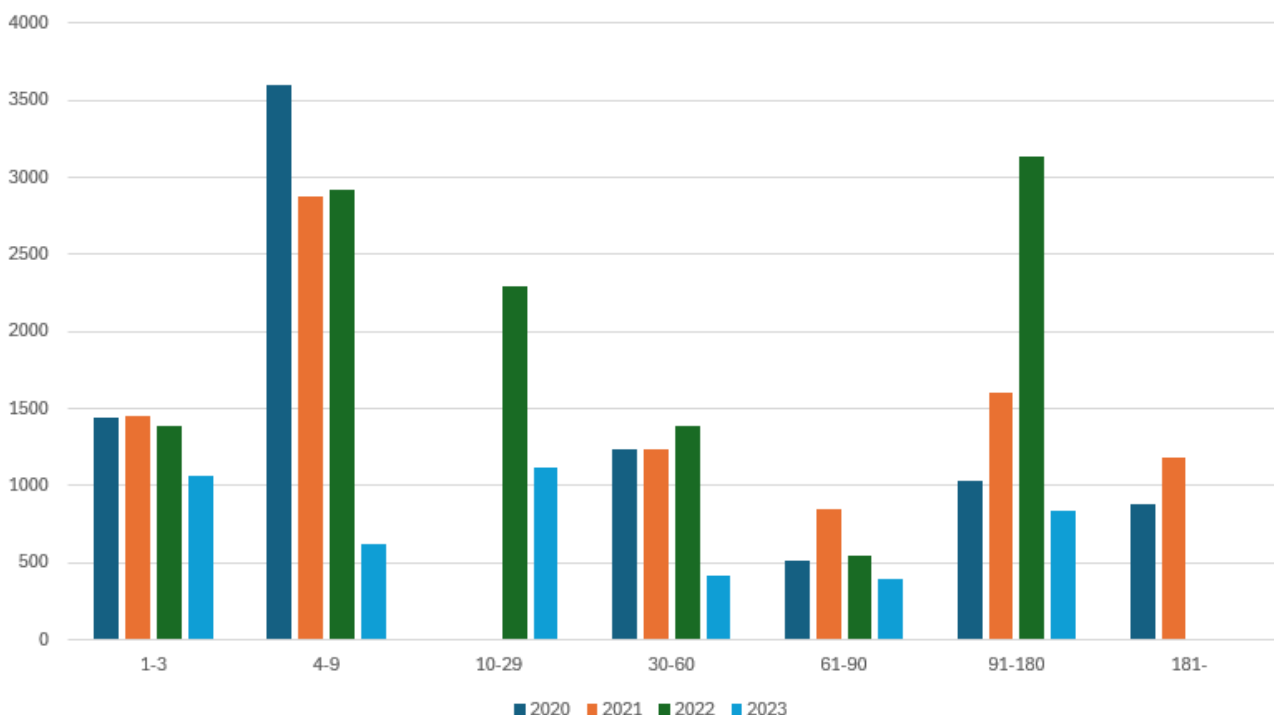
Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta, työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan Kuntatyönantajien ohjeistuksen mukaisesti kalenteripäivinä.

Suonenjoen kaupungilla oli vuonna 2023 terveysperusteisia poissaolopäiviä kalenteripäivinä yhteensä 4 448 päivää (vuonna 2022 luku oli 9 393). Poissaolot ovat vähentyneet vuodesta 2022 noin 47 prosentilla. Terveysperusteisten poissaolojen määrä oli 15,55 kalenteripäivää/työntekijä (vuonna 2022 se oli 21,84 kalenteripäivää / työntekijä), joten tältä oltiin hieman alle kunta-alan keskiarvon (20,7 kalenteripäivää vuonna 2022). Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2023 oli 4,28 % kun se edellisellä vuonna oli 6,0 %. (Pihlajalinna)

Vuonna 2023 terveysperusteiset poissaolot aiheuttivat 334 309 euron sijaiskustannukset (vuonna 2022 summa oli 465 649 euroa). Tämä tekee laskennallisesti 848 euroa / työntekijä. (818 €/työntekijä vuonna 2022).

Sairauspoissaolo voi perustua joko lääkärin tai sairaanhoitajan antamaan todistukseen tai esimiehen suoraan työntekijälle myöntämä. Kaupungin linjauksen mukaan esihenkilöllä on oikeus hyväksyä sairauspoissaoloa ilman terveydenhuollon arvioita kolmesta päivästä 7 päivään. Myönnettyistä sairauspoissaoloista 21,19 % 943 päivää oli esimiehen ilman terveydenhuollon arvioita myöntämiä.

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2020-2023



Koko henkilöstöä tarkasteltuna terveysperusteiset poissaolot alenivat vuonna 2023 verrattuna edelliseen vuoteen. Lyhyissä 4-9 päivää kestävässä poissaoloissa verrattuna edelliseen vuoteen ollaan tullut melkein noin 3 000 päivästä noin 600 päivään. Pitkät 91-180 päivää kestävät sairauslomat ovat myös

tehneet huiman laskun. Terveysperusteiset poissaolot laskettuna päivää / työntekijä vähenivät kaikissa poissaolon kestoryhmissä.

| Terveysperusteista poissaolopäivää / työntekijä | 2022 | 2023 |
|-------------------------------------------------|------|------|
| 1-3 | 2,4 | 1,9 |
| 4-9 | 5,1 | 1,1 |
| 10-29 | 4,0 | 2,0 |
| 30-60 | 2,4 | 0,7 |
| 61-90 | 1,0 | 0,7 |
| 91-180 | 5,5 | 1,5 |

Taulukko: Terveysperusteista poissaolopäivää työntekijää kohden.

Sairauspoissaolon palkallisuus määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Viranhaltijalla tai työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus tietyin edellytyksin palkalliseen sairauspoissaoloon 180 kalenteripäivän ajalta. Työtapaturmatilanteissa oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon on yhteensä 240 kalenteripäivän ajalta. Sairauspoissaolon ajalta ei makseta palkkaa kyseessä olevana kalenterivuonna edellä mainittujen aikarajojen täytyttyä, ja poissaolot ovat siten palkattomia.

Korvaavatyö

Korvaavan työn toimintamalli on tarkoitettu ottaa käyttöön vuoden 2024 aikana. Tulevan toimintamallin tarkoituksena on edistää ja tukea kaupungin henkilöstön työkykyä sekä lisätä tuottavuutta ja työhyvinvointia. Korvaavan työn toimintamallissa tavoitteena on siirtyä sairauskeskeisestä ajattelusta työkykykeskeiseen ajatteluun.

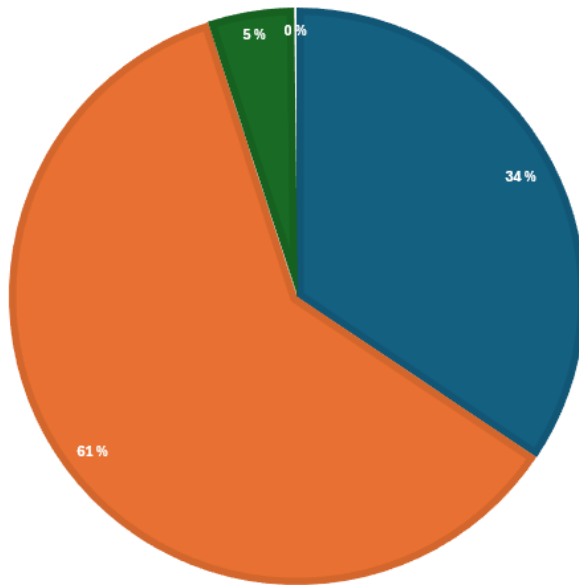
Korvaavaa työtä voidaan tarjota sairausloman sijasta omassa tai muussa kaupungin työyksikössä. Palkkaus pysyy tällä ajalla samana eivätkä palkalliset sairauslomapäivät kulu korvaavaa työtä tekemällä. Korvaavan työn järjestely perustuu aina työntekijän vapaaehtoisuuteen. Korvaavan työn kesto voi vaihdella ja toteutustapoja voivat olla esimerkiksi työ omassa yksikössä, työ muussa työyksikössä, työ etätyönä tai työ lyhennettynä työaikana.

Koulutukseen osallistujamäärät ja koulutuspäivät

Kaupungin henkilöstöstä 168 henkilöä 58 % vakinaisesta henkilöstöstä osallistui koulutukseen. Koulutustunteja kertyi yhteensä 4 102 tuntia, joka kokonaisia palkallisia koulutuspäiviä oli yhteensä 684 (1 koulutuspäivä = 6 tuntia).

KOULUTUSPÄIVÄT 2023

■ alle 1 ■ 1-3 ■ 4-9 ■ 10-



Palkkaus- ja palkitseminen

Suonenjoen kaupungin henkilöstön kokonaispalkka koostuu pääsääntöisesti 1) tehtäväkohtaisesta palkasta, joka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella, 2) työkokemukseen perustuvasta lisästä ja 3) henkilökohtaisesta lisästä, joka perustuu henkilön ammatinhallintaan ja työssä suoriutumiseen. Kustannukset sisältävät säännöllisen ansiotulon lisäksi lisä- ja ylityökorvaukset, lomarahat ja lomapalkat, palkallisen poissaoloajan palkkakustannukset sekä muut tehtyyn työhön liittyvät palkkakustannukset.

Vuoden 2023 lukujen alenema johtuu henkilöstön siirtymisestä Pohjois-Savon hyvinvointialueen palvelukseen.

Palkkausmenot

Kaupungin palkkauksen toteuttamisessa noudatetaan yhteistoiminnallisesti sovittuja periaatteita: oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu sekä mahdollisuus ponnistella henkilökohtaisen lisän saamiseksi.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022-30.4.2025. Vuonna 2023 virka- ja työehtosopimukseen sisältyi 1.6.2023 yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä ja kehittämisohjelmaerä. Yleiskorotus oli kaikilla muilla sopimusaloilla 2,2 %, paitsi opetusallalla (OVTES) 2,02 %. Paikalliset järjestelyerät olivat 0,7 % (0,4 % + 0,3 % = verrokkialojen vaikutus) ja paikallinen kehittämisohjelmaerä 1,2 %. Yleiskorotus ja järjestelyerät olivat yhteensä 3,92 % – 4,1 %.

Näiden lisäksi sopimusratkaisu sisälsi kaikilla sopimusaloilla maksettavan euromääräisen kertaerän. Kertaerä maksettiin kesäkuun palkanmaksun yhteydessä tietyt palvelussuhteen yhdenjaksoisuuteen liittyvät edellytykset täyttäneille työntekijöille/viranhaltijoille. Kertaerän suuruus oli 467 € lukuun ottamatta eräitä varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatustehtäviä sekä koulun peruspalvelutehtäviä, joissa kertaerän suuruus oli 587 € – 617 €.

Lisäksi palvelualueet ovat toimivaltansa puitteissa tehneet tehtävän vaativuuden muutoksiin liittyviä pysyviä tehtäväkohtaisten palkkojen tarkistuksia ja henkilökohtaiseen arviointiin perustuvia henkilökohtaisten lisien tarkistuksia sekä päättäneet määräaikaisista lisävastuupalkkioista ja kertapalkkioista.

Henkilöstön palkkakustannukset (milj. euroa) 2018-2023



Maksetut palkat olivat vuonna 2023 yhteensä noin 10,7 miljoonaa euroa (2022: 15,7 milj. €). Palkkakulujen alenema vuonna 2023 johtuu osan henkilöstön siirtymisestä Pohjois-Savon hyvinvointialueelle ja ei näin ole kokonaisuudessaan verrannollinen edellisvuoteen. Edelleen isoin osuus kaupungin palkkakuiluista menee työsuhteeltaan vakinaisen henkilöstön palkkoihin, joita maksettiin noin 9 miljoonaa euroa. Viranhaltijapalkat olivat noin 4 miljoonaa euroa, työsuhteisteisten kuukausi ja tuntipalkat olivat noin 5 miljoonaa euroa. Tuntiopettajien palkkakustannukset olivat 0,74 miljoonaa euroa.

Sijaiskuluista sairausloman sijaisten palkat olivat noin 334 309 euroa ja vuosilomansijaisten ja muiden sijaisten palkkakulut olivat 460 600 euroa. Erilliskorvausten määrä oli 144 282 euroa.

Varsinaisten palkkakustannusten lisäksi työnantaja maksaa lakisääteisiä henkilöstösivukuluja. Kun nämä otetaan mukaan laskentaan, vuoden 2023 henkilöstökulut olivat yhteensä 13,4 miljoonaa euroa (vuosi 2022 19,7 miljoonaa euroa). Henkilöstökulujen osuus kaupungin kokonaiskuluista oli noin 50 % (n. 31 % vuonna 2022). Henkilöstökulujen osuus on siis entistäkin merkittävämpi.

Toimialakohtaiset palkkakustannukset

Alla olevassa taulukossa on kuvattu toimialakohtaiset palkkakustannukset vuosina 2022–2023. Viimeinen sarake kuvaa palkkakustannusten muutosta vuodesta 2022 vuoteen 2023.

Elinvoima- ja hallintopalveluiden osuus koko kaupungin palkkoista oli 27 prosenttia. Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelualueen palkkakustannukset laskivat edellisvuodesta noin -13 %.

Keskeisiä muutoksia oli ruokapalveluiden henkilöstön siirtyminen Pohjois-Savon hyvinvointialueelle ja toisaalta kaupungille jääneen palvelutuotannon osalta palveluntuottajalle (Servica Oy). Tämän vaikutus palkkakulujen pienenemiseen oli noin 530 000 euroa.

Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palveluissa perustettiin hyvinvoinnin palvelut, joihin sijoittui kolme uutta työntekijää (asumisneuvoja, hyvinvoinnin ja vapaa-ajan päällikkö ja asumisneuvoja), joista yksi työskenteli osittain Rautalammin kunnalle. Työllisyyden hoidossa 50 % työntekijän palkasta oli aikaisemmin sosiaalipalveluilla. Myös työllisyystukipalkkoja maksettiin edellisvuotta enemmän. Työllisyyspalveluiden henkilöstökulut nousivat noin 60 000 euroa. Lintharjun liikuntahallissa oli ensimmäinen kokonainen vuosi, jolloin aula- ja kassapalveluiden henkilöstö kuului yksikön henkilöstöön.

Kasvun- ja oppimisen palvelualueella perusopetuksen maksetut palkat ja palkkiot alittavat palkankorotuksista huolimatta edellisen vuoden vertailuluvun 18.000 eurolla. Henkilöstökulut ovat kokonaisuudessaan kasvaneet edelliseen vuoteen verrattuna 176.751 eurolla. Merkittävimmät tekijät suuressa erossa on TUVA-koulutuksen palkkakulut, jotka edellisenä vuonna olivat lukiokoulutuksessa vain syyslukukauden ajan. Syyslukukaudella 2023 on maksettu myös kahta rehtorin palkkaa, kun edellinen rehtori on ollut vuosilomalla ennen eläkkeelle siirtymistään.

Varhaiskasvatuksen henkilöstökuluissa palkat ovat 14.213 euroa edellisvuotta korkeammat. Suurimmat henkilöstökulujen nousut edellisvuoteen verrattuna ovat sairausloman sijaiset.

Teknisten palveluiden palkat olivat kokonaisuudessaan 101.735 euroa suuremmat kuin edellisvuonna. Kaikilla kolmella palvelualueella palkkojen kustannukset nousivat melko tasaisesti. Korotusta palkkoihin aiheuttivat kiinteistönhoitajan lisäys terveystieteiden keskuksen ja pysäköinninvalvontaan palkatut henkilöt. Myös tällä palvelualueella kustannusten nousuun edellisvuoteen verrattuna ovat vaikuttaneet mm. sairausloman sijaisten palkkaukset sekä liikenneväylien talvikunnossapito.

| | € / 2021 | € / 2022 | €/2023 | Muutos 2022–2023 |
|----------------------------------------|------------|------------|-----------|---------------------|
| Keskusvaalilautakunta | 17362 | 15133 | 11499 | -3 634 |
| Tarkastuslautakunta | 4113 | 5732 | 5286 | -446 |
| | | | | |
| Elinvoima- ja hallintopalvelut | 3 152 971 | 3 310 528 | 2 875 917 | -434 611 |
| Elinvoiman työllisyyden palvelualue | 155 102 | 62 274 | 126 303 | 64 029 |
| Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelualue | 1146268 | 1100815 | 1186806 | 85 991 |
| Ruoka- ja puhtaanapitopalvelualue | 955888 | 1016202 | 486502 | -529 700 |
| Hallinnon ja talouden palvelualue | 690 351 | 846 322 | 754 054 | -92 268 |
| Alueellisen yhteistoiminnan palvelut | | | 28 930 | 28 930 |
| Monitoimihalli | 205 362 | 284 915 | 351 182 | 66 267 |
| | | | | |
| Koulutuspalvelut | 6146449 | 6508638 | 6685389 | 176 751 |
| Varhaiskasvatuksen palvelualue | 2046952 | 2173460 | 2187673 | 14 213 |
| Perusopetuksen palvelualue | 3631507 | 3821207 | 3830843 | 9 636 |
| Lukiokoulutuksen palvelualue | 467990 | 513971 | 666873 | 152 902 |
| | | | | |
| Sosiaalipalvelut | 4777960 | 4823906,94 | | -4 823 907 |
| Sosiaalityön palvelualue | 498049 | 590142,94 | | -590 143 |
| Kehitysvammahuollon palvelualue | 288532 | 290716 | | -290 716 |
| Vanhustenhuollon palvelualue | 3913740 | 3886414 | | -3 886 414 |
| Työllistymistä tukeva toiminta | 77639 | 56634 | | -56 634 |
| | | | | |
| Tekniset palvelut | 948862 | 1014660 | 1116395 | 101 735 |
| Maankäytön ja suunnittelun palvelualue | 197960 | 161525 | 184676 | 23 151 |
| Kiinteistöjen palvelualue | 325641 | 431482 | 464599 | 33 117 |
| Kunnallistekniikan palvelualue | 425261 | 421653 | 467120 | 45 467 |
| | | | | |
| Suonenjoen Kaupunki | 15 047 717 | 15 678 598 | 10694485 | -4 984 113 |

Työllistämistyön palkkakustannukset

Vuoden 2023 työllisyydenhoidon kustannukset olivat 443 193 euroa. Suuri muutos aikaisempiin vuosiin verrattuna johtuu työmarkkinatuen kuntaosuuden siirtyminen sosiaalipalveluiden toimialalta ja ovat vuonna 2023 kirjautuneet työllisyystukipalkkoihin.

Suurin osa budjetoidusta rahasta käytettiin palkkatukityöllistämiseen. Tämän lisäksi työllistämistyöhön varatusta rahasta maksetaan työllisyyspalveluohjaajan palkka, kesätöihin palkattujen koululaisten palkkakustannukset sekä työllisyyden kuntalisä ja nuorten kesäyrittäjyys ja nuorten työllisyyssetelin kustannukset. Työllistämistyössä onnistuttiin vuonna 2023 työllistämään työttömiä työnhakijoita myös

toimialojen määräaikaisiin henkilöstösuunnitelman mukaisiin tehtäviin, joiden kulut eivät kirjaannu työllisyysenhoidon palkkakuluihin.

| Työllisyystoiminnan kustannukset vuosina 2019–2023 (€) | | | | |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------|------------|----------------------------|
| | Työllisyystoiminnan kustannukset | Valtionosuus | Nettomenot | Valtion osuus kuluista (%) |
| 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 % |
| 2022 | 93.235 | 17.668 | 75.567 | 18,9 % |
| 2023 | 443.193 | 24.357 | 418.836 | 5,5 % |

Palkitseminen ja aloitepalkinnot

Kaupunki muistaa työntekijöitään heidän merkkipäivänään ja eläkkeelle jäädessä. Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta ja jäädessä eläkkeelle annetaan työnantajan lahjana 70 euron arvoinen lahjaesine. Lisäksi luovutetaan pöytäviiri, mikäli henkilö täyttää pöytäviirin luovutusehdot. Eläkkeelle jäävälle luovutetaan kukat, mahdollinen keskusjärjestön ansiomerkki, 100 euron arvoinen lahjaesine.

Henkilöstöedut

Kaupungin työntekijät voivat käyttää Lintharjun liikuntakeskuksen uimahallin ja kuntosalin palveluja. Liikuntakeskuksen palvelut ovat käytettävissä pääsääntöisesti aukioloaikoina ilman erillistä ennakkovarausta. Kuntosali on käytössä aukioloaikojen puitteissa aikoina, jolloin kuntosalilla ei ole varausta jollekin ryhmälle. Etuutta hyödynsi 125 henkilöä.

Kaupunki osallistuu Sisä-Savon kansalaisopiston kurssin kurssimaksuun 60 eurolla / henkilö / lukuvuosi. Tämä etu on tarkoitettu työntekijälle / viranhaltijalle, jolla on kurssille ilmoittauduttaessa voimassa oleva palvelussuhde ja hänelle tulee kyseisenä kalenterivuonna vähintään kolme kuukautta työsuhdetta kaupungille. Kansalaisopiston etuutta hyödynsi 86 henkilöä.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on usean tekijän summa, suuri kokonaisuus, joka tehdään yhdessä. Työhyvinvointiin vaikuttaa johtaminen, työyhteisön ilmapiiri, työn hallinnan tunne, osaaminen ja motivaatio. Myös työntekijän näkemyksistä itsestään ja työyhteisöstä on suuri merkitys. Esihenkilöillä on keskeinen rooli työhyvinvoinnin mahdollistajana, työyhteisönsä tukijana ja kehittäjänä. Esihenkilö tukee työyhteisönsä mahdollisuuksia toteuttaa perustehtävää ja henkilöstönsä taitoja toimia itsenäisesti. Esihenkilö varmistaa myös, että yhteistyö sujuu ja työyhteisössä voi saada tukea toisilta.

Työnantaja vastaa hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on kuitenkin suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisesta ylläpitämisestä. Itse kukin meistä voi vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. Jokaisen työntekijän tulee huolehtia paitsi omasta perustehtävästään, myös terveydestään ja turvallisuudestaan sekä omalta osaltaan työyhteisön hyvinvoinnin toteutumisesta.

Työterveysyhteistyö

Työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöistä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää.

Suonenjoen kaupungin työterveyspalvelut tuottaa Pihlajalinna Oyj. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2022–2024 laadittiin yhteistyössä työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa. Keskeisenä tavoitteena on työhyvinvoinnin edistäminen, mielenhyvinvoinnin tukeminen, sairauspoissaolojen vähentäminen sekä työkykyjohtamisen vahvistaminen esihenkilötyötä tukemalla. Toimintasuunnitelmaa päivitetään havaittujen tarpeiden mukaisesti.

Työterveyshuollon lakisääteinen toiminta: terveystarkastukset, työkykyarvioit ja työpaikkaselvitykset.

Suonenjoen kaupunki tarjoaa henkilöstölle lakisääteisen työterveyshuollon, ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan, myös etäpalveluna (Kelan korvausluokka I). Henkilöstölle järjestetään työterveystarkastuksia työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Terveystarkastuksia erityisen sairastumisen vaaran vuoksi tehtiin 41 kpl. Kaikkien ammattiryhmien toteuttamia muiden terveystarkastusten käyntejä on tehty 57 kpl. Terveystarkastukset pitävät sisällään

työhön tullessa tehtävät ja työn kestäessä tehdyt terveyden seurantaan sekä työkyvyn arviointiin liittyvät terveystarkastukset, konsultaatiot ja etäkontaktit.

Yksilökohtaisista neuvonta- ja ohjauksenkäynneistä oli työfysioterapeutin toteuttamia 59 kpl, työpsykologin 30 kpl, työterveyslääkärin 149 kpl, työterveyshoitajan 172 kpl.

Työterveysneuvotteluita järjestettiin työterveyshuollon ilmoitusten perusteella yhteensä 14 kpl, joihin pystyi osallistumaan myös etäyhteydellä.

Työpaikkaselvityksiä tehdään 3 – 5 vuoden välein tai riskinarvioinneissa nousseiden tarpeiden mukaan tai työpaikan olosuhteiden oleellisesti muuttuessa. Työpaikkaselvityksen tavoitteena on työn ja työpaikan olosuhteiden selvittäminen ja terveydellisen merkityksen arviointi. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työpaikan altisteet, työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaarat. Myös ensiapuvalmiuden selvittäminen kuuluu työpaikkaselvitykseen. Suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehdään erityisen havaitun tarpeen tai riskin perusteella, esimerkiksi työergonomian parantamiseksi tai psyykkisen kuormituksen kartoittamiseksi.

Työpaikkaselvityksissä hyödynnetään sähköistä esikyselyä esihenkilöille ja henkilöstölle. Työyhteisöt tekevät riskien arvioinnin RiskiArvi -järjestelmään. Työpaikkaselvityksiä tehtiin yhteensä 15 kpl. Toimintasuunnitelman mukaisia perustyöpaikkaselvityksiä tästä määrästä oli 2 kpl, jotka tehtiin Sammalselän ja Iisveden kouluihin. Loput työpaikkaselvitykset ovat muun muassa työfysioterapeutin toteuttamia.

Työsuojelutoimikunnan kokouksiin työterveyshuolto on mahdollisuus osallistua, tämä ei ole toteutunut vuoden 2023 aikana.

Kausi-influenssarokotukset

Suonenjoen kaupunki tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden suojautua kausi-influenssalta. Ne henkilöt, jotka terveytensä puolesta kuuluvat THL:n määrittämiin lääketieteellisiin riskiryhmiin, saivat rokotukset oman kuntansa terveyskeskuksesta.

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset on jaettu kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon

kustannukset, joita Suonenjoen kaupungilla ei synny. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % hyväksytyistä kustannuksista. Työterveyshuollon korvaamisessa voidaan huomioida hyväksyttäviä kustannuksia maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän verran. Enimmäismäärän ylittävistä kustannuksista ei voida maksaa työterveyshuollon korvausta.

Lakisääteiseen eli ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat muun muassa terveystarkastukset, työkykyarviot ja työterveysneuvottelut. Työterveyshuoltopalvelun käyttö on painottunut viimeisen kahden vuoden aikana ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Korvausluokka 0 kustannuksiin ovat kuuluneet mm. influenssarokotteet.

Henkilömäärä työterveyshuollon kustannusten korvaukseen ilmoitetaan vuoden keskiarvona, joten se poikkeaa tässä kertomuksessa aiemmin kerrotusta vuoden 2023 henkilöstömäärästä.

| | Kela 1 | Henkilömäärä | Työntekijäkohtainen korvaus eur | Korvaus työterveyshuollon kustannuksista eur |
|------|---------|--------------|---------------------------------|----------------------------------------------|
| 2023 | 68 099 | 415 | 98,46 | 40 859 |
| 2022 | 115 057 | 550 | 125,25 | 60 034 |
| 2021 | 110 462 | 531 | 124,82 | 66 277 |

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin edistäminen ja tukeminen

Työkyvyn tukemiseen on panostettu vuoden 2023 aikana Suonenjoen kaupungilla. Työhyvinvointia ja työssä jaksamista on tuettu aktiivisesti Sujuvan työn ja työkyvyn tukemisen -mallin avulla tarkastelemalla jaksamiseen liittyviä ongelmia mahdollisimman pikaisesti niiden ilmaannuttua.

TYHY-mallissa työnantaja tukee työntekijän henkilökohtaisen työkyvyn ylläpitämistä tarjoamalla mahdollisuutta käyttää Lintuharjun liikuntakeskuksen uimahallia ja kuntosalia veloitusetta. Vuonna 2023 uimahallia ja kuntosalia käytettiin TYHY- edulla yhteensä 1 844 kertaa ja etuutta hyödynsi kaiken kaikkiaan 125 työntekijää. Lisäksi kaupungilla on salivuorot Sammelselän koululla ja Yhtenäiskoulun salissa.

Edelleen kaupunki tarjosi työntekijöilleen mahdollisuuden osallistua Sisä-Savon kansalaisopiston kursseille tuetusti (60 €/ tuki). TYHY-etua käytettiin opistopalveluissa vuonna 2023 kaikkiaan 86 kpl ja rahallinen arvo oli 5 160 €. Kurssille osallistuminen on ollut hyvin suosittu mahdollisuus. Lisäksi henkilöstö pääsee ilmaiseksi kaupungin museoihin ja voi käydä yhden kerran liikuntaneuvonnassa työajalla, johon vuonna 2023 osallistui neljä työntekijää.

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

Vuonna 2023 työntekijöille tarjottiin mielenhyvinvoinnin palveluja, palveluntuottajana Auntie. Auntie tarjoaa matalankynnyksen, helposti lähestyttävää tukea mielen ja hyvinvoinnin haasteisiin ja itsensä johtamiseen. Auntien palvelupaketteja käytettiin vuonna 2023 yhteensä 10 kpl.

Mielenhyvinvoinnin palvelut kilpailutettiin vuoden 2023 lopussa ja palveluntuottajaksi valittiin Siria Koulutus- ja kehittämiskeskus Oy.

Työkyky ja terveys

Työkyvyn ylläpitämistä tukeva varhaisen tuen malli on muotoutunut vuodesta 2014 alkaen kaupunkiorganisaation toimintamalliksi työkyvyn heikkenemistilanteissa. Vuonna 2022 Suonenjoen kaupungilla otettiin käyttöön päivitetty Varhaisen tuen malli, joka nimettiin *Sujuvan työn ja työkyvyn tukemisen* -malli. Mallin tarkoituksena on tarjota työkaluja esihenkilöille varhaiseen havaitsemiseen ja reagointiin mahdollisimman nopeasti työkyvyn haasteiden ilmentyessä. Sujuvan työn ja työkyvyn tukemisen -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. Sairauspoissaolojen osalta vuonna 2022 on otettu käyttöön 2022 Työkyvyn tuen -sovellus, jossa päästään oikea aikaisesti puuttumana tuen tarpeeseen, ja myös esihenkilöiden on helpompi seurata sairauspoissaoloja tämän avulla.

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.

Työsuojelu

Työsuojelun yhteistoiminta on säädetty lailla: Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Edellä mainitun työsuojelun valvontalain mukaan yhteistoiminnan

tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot sekä toimia ennaltaehkäisevästi ja siten tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Suonenjoen kaupunki panostaa ennakoiwaan 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. Esihenkilö 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 esihenkilölle, 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.

Työsuojelualtuudet

Työsuojelualtuutettujen keskeiset tehtävät määräytyvät työsuojelun valvontalain ja työturvallisuuslain perusteella. Työsuojelualtuudet osallistuvat työpaikkakokouksiin sekä yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa.

Työsuojelualtuudet toimivat henkilöstön edustajina erilaisissa työryhmissä. Näitä ovat esimerkiksi sisäilmaryhmä, työterveyden tilaajapalaveri sekä kaikissa yhteistoiminnallisissa työryhmissä.

Työsuojelutoimikunnat

Työsuojelun yhteistoiminnasta vastaa työsuojelutoimikunta, jossa käsitellään työntekijöiden turvallisuuden, terveyden ja työkykyyn liittyviä asioita. Työsuojelutoimikunnan muodostavat työsuojelualtuudet, työsuojelupäällikkö ja kaupunginhallituksen nimeämä työnantajan edustaja, Pia Pentikäinen sekä kutsuttuna työterveyshuollon edustaja. Työsuojelun ohjenuorana toimii lainsäädännön lisäksi

kaupunginhallituksen hyväksymä työsuojelun toimintaohjelma. Työntekijän näkökulmasta keskeisiä työsuojelutoimijoita ovat esimiehen lisäksi työsuojeluvaltuutetut ja -asiamiehet.

Työsuojelutoimikunnan kokouksissa käydään läpi työnantajan ja työntekijöiden esiin tuomia työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä ajankohtaisia asioita. Kokouksissa säännöllisesti käsitellään palvelualueen sairauspoissaolot, työturvallisuuspoikkeamailmoitukset, työturvallisuutta koskeva tiedottaminen, lakimuutokset sekä käsitellään ohjeisiin tehdyt muutokset. Työsuojelutoimikunnan keskeisenä tehtävänä on tehdä esityksiä työolojen ja työturvallisuuden kehittämiseksi, seurata työsuojelun toimintaohjelman ja työterveyshuollon toteutumista. Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on myös tehdä esityksiä työsuojelukoulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi ja osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen. Työsuojelutoimikunta tiedottaa palvelualueelta omasta toiminnastaan valitsemallaan tavalla.

Työturvallisuusilmoitukset

Käytössä on vuonna 2019 uudistettu sähköinen työsuojelulomake, jota on käytetty edelleen hyvin. Ilmoitus menee tiedoksi esimiehelle ja ilmoitus käsitellään työyksikössä, jossa samalla mietitään, edellyttävätkö ilmoitus esimerkiksi toimintatapojen tai toimintaohjeiden muuttamista. Ilmoituksia tehtiin yhteensä 82 (2022: 111), joista suurin osa oli sisäilmailmoituksia 46 kpl, väkivalta-, häirintä tai uhkatilanneilmoituksia tehtiin 17 (2022:60 kpl). Sisäilmailmoitusten määrä kasvoi huomattavasti edellisvuodesta (2022 ilmoituksia 4). Väkivalta-, häirintä- ja uhkatilanteiden ilmoitusten määrä taas väheni edellisvuoteen verrattuna huomattavasti (2022 ilmoituksia 60 kpl).

| Turvallisuusilmoitukset 2023 | Määrä kpl | Prosenttia ilmoituksista |
|-----------------------------------------------|------------------|---------------------------------|
| Läheltä piti -ilmoitus | 7 | 8,5 % |
| Turvallisuushavainto / turvallisuusidea | 2 | 2,4 % |
| Tapaturmailmoitus | 10 | 12,2 % |
| Väkivalta-, häirintä- tai uhkatilanneilmoitus | 17 | 20,7 % |
| Sisäilmailmoitus | 46 | 56,2 % |
| Kuormitusilmoitus | 0 | 0 % |
| Neulanpistoilmoitus | 0 | 0 % |

Ilmoituksia tehtiin toimialoittain seuraavasti: Elinvoima- ja hallintopalvelut 17 %, Kasvun ja oppimisen palvelut 83 %.

Vakuutusyhtiölle ilmoitettiin yhteensä 19 työtapaturmaa (2022: 38), joista 11 oli työmatkatapaturmia. Tapaturmista yhdeksän elinvoima- ja hallintopalveluissa, yhdeksän kasvun- ja oppimisen palveluissa ja kaksi teknisissä palveluissa.

Osaaminen ja uudistaminen

Suonenjoen kaupunki on työnantajana kannustanut henkilöstöä kehittämään ammattitaitoaan arjen työn rinnalla. Esihenkilö 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. Vuoden 2021 joulukuussa hyväksytty ”Henkilöstön kehittämisen periaatteet” paransi henkilöstön omaehtoisen kouluttautumisen tukemista.

Vuonna 2023 työnantajan maksamaan koulutukseen osallistui 168 henkilöä 58 prosenttia kaikista työntekijöistä. Kaupungin henkilöstöllä oli vuonna 2023 yhteensä 4 102,48 koulutus tuntia, kokonaisina koulutuspäivinä (1 koulutuspäivä = 6 tuntia) laskettuna noin 684 päivää (2022: 1 096,68). Kokonaan ilman koulutuspäiviä olleen henkilöstön määrän vähenemiseen on vaikuttanut muun muassa sisäiset koko henkilöstölle suunnatut koulutukset.

Hallintosäännön muutoksessa oppisopimuslupien myöntäminen siirrettiin kaupunginhallitukselta toimialajohtajille. Vuoden 2023 aikana oppisopimussopimuksia oli vain yksi puhtaanapitalpalveluissa.

| Henkilöstö koulutuspäivien mukaisesti vuonna 2023 (henkilöä) | | | | |
|---------------------------------------------------------------------|--------------|------------|------------|------------|
| | alle 1 päivä | 1-3 päivää | 4-9 päivää | 10->päivää |
| | 2023 | 2023/2022 | 2023/2022 | 2023/2022 |
| Kokohenkilöstö | 172 | 303/200 | 24/55 | 1/35 |

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 2023 korvausta saatiin 5 349,88 euroa.

Jatkuva oppiminen

Suonenjoen kaupungin henkilöstön kehittämisen periaatteissa (2021) määritetään, että henkilöstön moniosaamisen kehittämiseen ja koulutuksen laatuun kiinnitetään erityistä huomiota ja että

digitalisaatiota hyödynnetään työelämässä entistä enemmän. Kehittämisen periaatteiden linjauksessa korostetaan myös henkilöstön vastuuta oman osaamisen kehittämisestä.

Henkilöstön kehittämisen tavoite on antaa henkilöstölle valmiuksia onnistua päivittäisissä työtehtävissä mahdollisimman hyvin. Tavoitteena on, että henkilöstön osaaminen olisi ajantasaista ja osaamisen uudistaminen ja ylläpitäminen tapahtuisi ketterästä jatkuvan oppimisen periaatteilla.

Hallintoakatemia koulutuslisenssin käyttöönotto syksyllä 2021 lisäsi osallistumismahdollisuuksia henkilöstölle, koska koulutukset toteutettiin etäyhteyksillä. Hallintoakatemian koulutuslisenssi ja oppimisalusta on ollut käytössä edelleen koulutusten toteutuksessa myös vuonna 2023.

Rekrytointi ja työnantajakuva

Suonenjoen kaupungin tavoitteena on kehittää kaupungin työnantaja kuva, sisäisiä työmarkkinoita sekä toteuttaa kaupungin työnantajavelvoitteita. Tavoitteena on myös edistää työuralla etenemistä ja työhyvinvointia. Henkilöstön vaihtuvuuden yhteydessä huomioidaan lähitulevaisuuden muut muutokset ja osaamistarpeet.

Käytämme kaikissa rekrytoinnissa sähköistä Kuntarekry-järjestelmää. Suonenjoen kaupungilla oli avoimia työpaikkoja 38 vuonna 2023 ja näihin haettiin yhteensä 321 kertaa. Hakemuksia työpaikkaan tuli keskimäärin 8,45 kpl.

Yhteistoiminta

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kaupungin toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Samalla pyritään edistämään henkilöstön työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta. Yhteistoiminta on prosessi, joka vaatii jatkuvaa analysointia ja tämän pohjalta tehtävää kehittämistä.

Yhteistyötoimikunta

Kaupunkitasoisena, henkilöstöä yleisesti tai laajasti käsittelevänä edustuksellisena yhteistoimintaelimenä toimii kaupungin yhteistyötoimikunta, jonka jäseniä ovat kaupunginhallituksen nimeämät edustajat, kaupunginjohtaja, pääluottamusmiehet ja henkilöstöpäällikkö.

Kaupungin yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2023 6 kertaa. Yhteistyötoimikunta käsitteli mm. vuoden 2022 henkilöstökertomuksen, työterveyshuollon korvaushakemuksen Kelalle vuoden 2022 työterveyshuollon kustannuksista ja vuoden 2024 talousarvion.

Kunnallisia pääsopimuksen mukaisia paikallisneuvotteluja käytiin keväällä 2023, suurin osa koski kunta-alan paikallisten järjestelyerien käyttämistä eri sopimusaloilla 1.6.2023 lukien. Järjestelyerien käyttöön liittyviä paikallisneuvotteluihin valmistavia työnantajan ja pääluottamusmiesten palaverreja pidettiin useita ennen lopullista paikallisneuvottelua.