

(Käännös)



VUODEN 2021 HENKILÖSTÖRAPORTTI

Henkilöstöpalvelut, henkilöstöpäällikkö Peter Lindroos

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	1
2	Henkilöstövoimavarojen arviointi.....	1
3	Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	3
4	Henkilöstömäärä.....	3
4.1	Henkilöstörakenteen kuvaaminen	4
4.2	Henkilötyövuodet	7
5	Henkilöstön ikärakenne	7
6	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	8
7	Terveysperusteiset poissaolot	8
8	Muut poissaolot.....	9
9	Työhyvinvointi.....	10
10	Henkilöstön vaihtuvuus.....	10
11	Eläköityminen ja eläkemaksut.....	11
11.1	Eläköityminen	11
11.2	Eläkemaksut	11
12	Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	12
12.1	Henkilöstökulut.....	12
12.2	Palkat.....	12
12.3	Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen	15
13	Työsuojaus	16
14	Henkilöstöpolitiikan kehittämisalueet	16
15	KivaQ-henkilöstöbarometri.....	17

1 Johdanto

Paraisten kaupungin vuoden 2021 henkilöstöraportti noudattaa KT Kuntatyönantajien suositusta henkilöstöraportoinnin kehittämisestä. Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Strategiassa määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Tämän henkilöstöraportin tavoitteena on tukea strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Henkilöstöraportti on tarkoitettu työyhteisön, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön.

Kunta-alan tuloksellisen toiminnan kehittämistä koskevan suosituksen mukaan kunnan onnistumista tehtävissään on arvioitava jatkuvasti (vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus, asiakaskohtaamisten laatu, prosessien toimivuus sekä henkilöstön aikaansaannoskyky). Lisäksi kansallisessa työelämän kehittämissstrategiassa (2012) kehittämisen painopisteiksi on valittu innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, osaava työvoima sekä työhyvinvointi ja terveys. Toiminnan arviointi tapahtuu suurelta osin samaan aikaan, kun arvioidaan tulosityksiköiden asettamia tavoitteita, joista raportoidaan vuosittaisissa toimintakertomuksissa tilinpäätöksen yhteydessä.

Henkilöstöraportti täydentää näitä arviointeja ja tarkastelee henkilöstöä koskevia määrällisiä ja laadullisia tunnuslukuja sekä kehittämistoimenpiteitä ja näiden vaikutuksia henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan tai joidenkin tunnuslukujen osalta koko kalenterivuodelta. Jokainen kunta rakentaa oman käytäntönsä henkilöstöraportointiin. Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää myös kuntien välisessä vertailussa. Vertailu edellyttää sitä, että tunnusluvut kerätään ja raportoidaan yhdenmukaisella tavalla. Yhdenmukaisesti kerätyt tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia ja suunnittelua muutostilanteissa. Henkilöstöraportti valmistellaan ja käsitellään samanaikaisesti kuin kunnan tilinpäätös. Henkilöstöpäällikkö vastaa siitä, että henkilöstöraportti käsitellään kunnan yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoimintaryhmissä ja ylintä työnantajavaltaa käyttävissä elimissä.

2 Henkilöstövoimavarojen arviointi

Henkilöstövoimavarojen arvioinnin perustana ovat Paraisten kaupungin strategia ja henkilöstöön liittyvät tavoitteet. Paraisten kaupunki on vuodesta 2018 lähtien työskennellyt uuden strategiansa konkreettisten toimenpiteiden parissa. Paraisten kaupungin strategia päivitetään vuonna 2022; tässä henkilöstöraportissa on lähtökohtana toimintavuoden 2021 strategia. Strategia koostuu viidestä painopistealueesta, joiden tavoitekuvana on ”luova saaristo”. Punaisena lankana koko strategiaprosessin ajan on ollut ”osallisuus”. Asukkaita on kutsuttu vuoropuheluun kaupungin tulevaisuudesta haastatteluissa, keskusteluissa ja ns. tulevaisuuspujoissa. Paraisten kaupungin henkilöstöllä on prosessissa aktiivinen rooli, ennen kaikkea konkreettisten toimenpiteiden jatkuvassa toteuttamisessa ja niiden myötä eri painopistealueiden tavoitteiden saavuttamisessa.

Kuntalain 7 luvun 37 §:n 5 kohdan mukaan strategiaan tulee sisältyä myös liite, jossa kuvaillaan työnantajakuva, jota kunta haluaa ylläpitää ja kehittää. Paraisten kaupunki kutsuu tätä liitettä henkilöstöstrategiaksi. Se sisältää henkilöstöpoliittiset linjaukset, jotka muodostavat pohjan kaupungin henkilöstöpolitiikalle ja näkyvät vuosittain asetettavissa tavoitteissa ja strategisissa toimenpiteissä.

Kaupungin työnantaja- ja henkilöstöpolitiikka pohjautuu lainsäädäntöön ja virka- ja työehtosopimukseen, mutta näiden lisäksi henkilöstöstrategia toimii työvälteenä, joka ohjaa kehitystä toivottuun suuntaan kaupungin yleisen strategian mukaisesti.

Henkilöstöpalvelut tukee kaupungin palvelutoimintaa strategisten tavoitteiden toteuttamisessa vuosittain talousarvion sitovien tavoitteiden yhteydessä määriteltävien toimenpiteiden avulla. Toimenpiteet ja tulokset raportoidaan lyhyesti tilinpäätöksessä ja perusteellisemmin vuosittaisessa henkilöstöraportissa.

Henkilöstöstrategiassa kiinnitettiin huomiota Paraisten kaupungin strategiaprosessin avainsanoihin luovuus ja osallisuus. Henkilöstöpolitiikassa luovuus tarkoittaa pyrkimystä kokeilla uudenlaisia työskentelytapoja, olla avoin uusille ratkaisuille ja kehittää työkuultuuri, jossa kaikilla on mahdollisuus tulla kuulluksi. Osallisuus merkitsee määrätietoista pyrkimystä kohti parempaa keskustelukulttuuria, modernia johtamista ja suurempaa vastuuta hyvästä työyhteisöstä.

Henkilöstötyön visiona on luoda työpaikkoja, joissa henkilöstö tuntee työssään merkityksellisyyttä, iloa ja yhteisöllisyyttä ja haluaa kehittää toimintaa ja itseään.

Tärkeimmät tavoitteet ja konkreettiset toimenpide-ehdotukset, joihin vuoden 2021 HR-toiminta on perustunut, ovat seuraavat:

Hyvä johtaminen

- Johtamisosaamisen määrittely rekrytoitaessa
- Säännöllinen koulutus ja kehittämisspäivät
- Perekäytös, mentorointi ja muut tukitoiminnot

Rekrytointi

- Henkilöstösuunnitelma
- Perekäytös
- Osaamisen ylläpitäminen koko palvelussuhteen ajan

Osallisuus ja työyhteisön jäsenyys

- Tieto ja tiedottaminen
- Vaikuttamismahdollisuudet
- Pelisäännöt ja toimintaohjeet

Joustavuus, aloitteellisuus ja luovuus

- Uudet työmenetelmät
- Vaativuuden ja suoriutumisen arviointi
- Palkitsemisjärjestelmä

3 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

Henkilöstöä kuvaavien tunnuslukujen valinta ja seuranta riippuu ensi sijassa siitä, minkälaisia strategisia tavoitteita organisaatio asettaa henkilöstövoimavaroille suhteessa tuotettaviin palveluihin ja kuntatalouteen.

Henkilöstöraportti perustuu pääsääntöisesti 31.12. mukaista henkilöstömäärää koskeviin tunnuslukuihin. Vuosien 2015–2020 henkilöstöraporttien tiedot on kerätty Webtallennus-palkkaohjelmistosta, jonka käyttö päättyi vuonna 2020, koska ohjelmistotoimittaja CGI ei enää päivitä ohjelmistoa. Uusi palkkaohjelmisto HR-Populus otettiin käyttöön toimintavuodeksi 2021. HR-Populus sisältää raportointimoduuleja, jotka ovat talousarviovastuussa olevien esimiesten käytettävissä. He voivat siten seurata paremmin omaa henkilöstöään koskevia tunnuslukuja reaaliajassa. Uudesta ohjelmistosta ajettavat raportit eivät ole täysin identtisiä aikaisemmissa henkilöstöraporteissa käytettyjen raporttien kanssa. Uusien raporttien logiikkana on keskittyä enemmän kustannuspaikka- tai vastuualuetason talouden seurantaan kuin henkilöstön kuvaamiseen toimipaikkakohtaisesti. Vuoden 2021 henkilöstöraportti sisältää jonkin verran aiempaa vähemmän raportteja, koska aineistoa ei kerätä täysin samalla logiikalla kuin aikaisemmin, mikä voi vaikuttaa vertailuihin vuoden 2021 ja sitä edeltäneiden vuosien välillä.

Raportti sisältää kuitenkin kaikki tärkeimmät Kuntaliiton suositusten mukaiset tunnusluvut:

- Henkilöstömäärä
- Henkilötyövuodet
- Henkilöstön ikärakenne
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen
- Terveysperusteiset poissaolot
- Henkilöstön vaihtuvuus
- Eläköityminen
- Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

4 Henkilöstömäärä

31.12.2021 Paraisten kaupungissa oli 879 vakinaista, toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevaa henkilöä ja 305 määräaikaista henkilöä (joista 159 oli sijaisia). Henkilöstörekisterissä oli kyseisenä ajankohtana siis yhteensä 1 184 henkilöä.

	Miehiä	Naisia	Yhteensä 2021	Yhteensä 2020	Muutos 2021/2020
Vakinaiset	138	741	879	876	0,30 %
Määräaikaiset	58	247	305	294	3,70 %
Joista sijaisia	18	141	159	127	25,20 %
Yhteensä	196	988	1184	1170	1,20 %

Edellisiin vuosiin verrattuna joulukuun 31. päivän henkilöstömäärä on hieman kasvanut. Vakinaisen henkilöstön määrä on pysynyt suhteellisen vakaana vuodesta toiseen, mutta tässä luvussa näkyy myös määräaikaisen henkilöstön, lähinnä sijaisten, tarve. Sairauspoissaolotaulukosta voi havaita, että sairauspoissaolopäiviä on ollut enemmän kuin ns. normaalina vuonna, mikä on suoraa seurausta pitkään jatkuneesta pandemiasta.

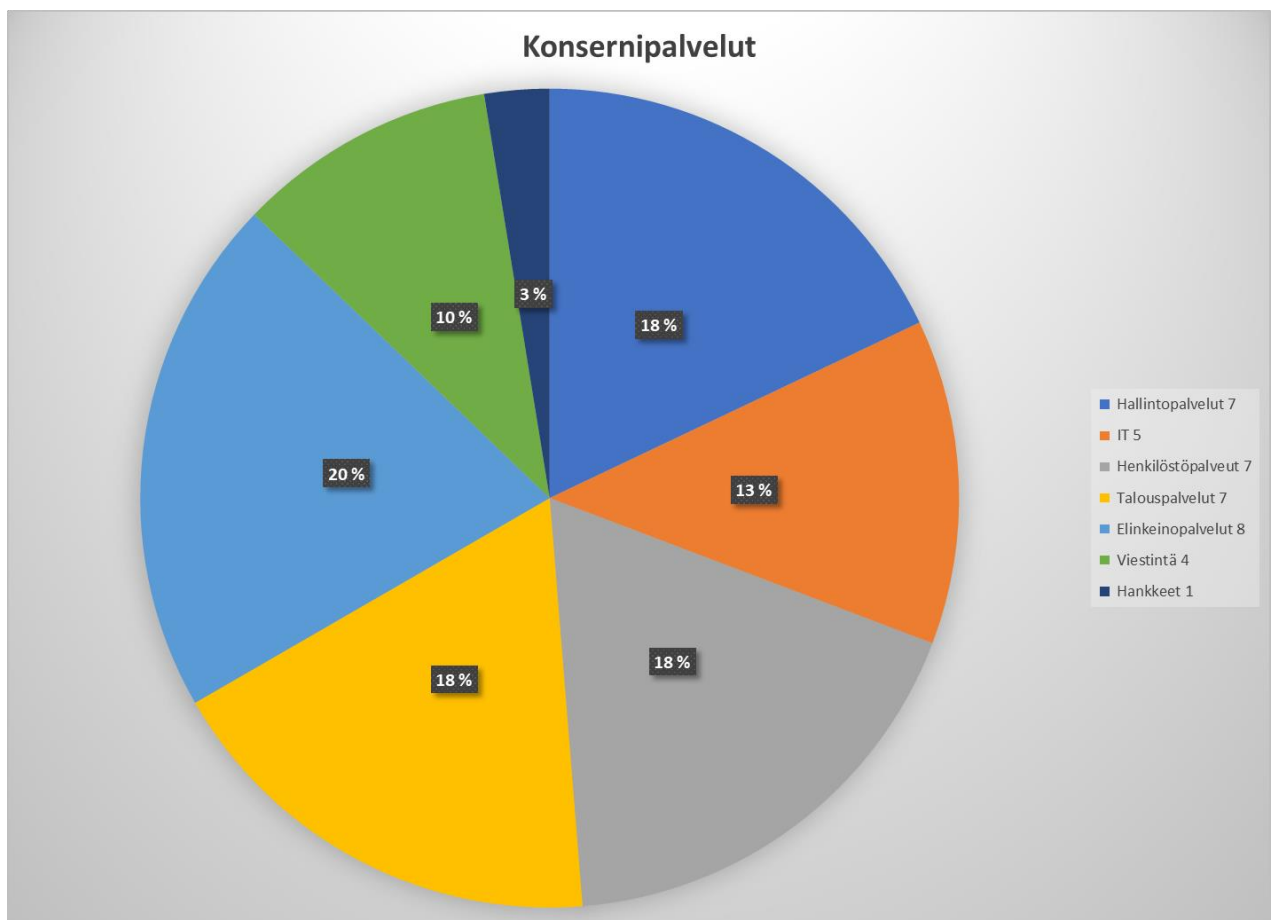
4.1 Henkilöstörakenteen kuvaaminen

Vakinaisen henkilöstön määrä osastoittain ja toimialoittain.

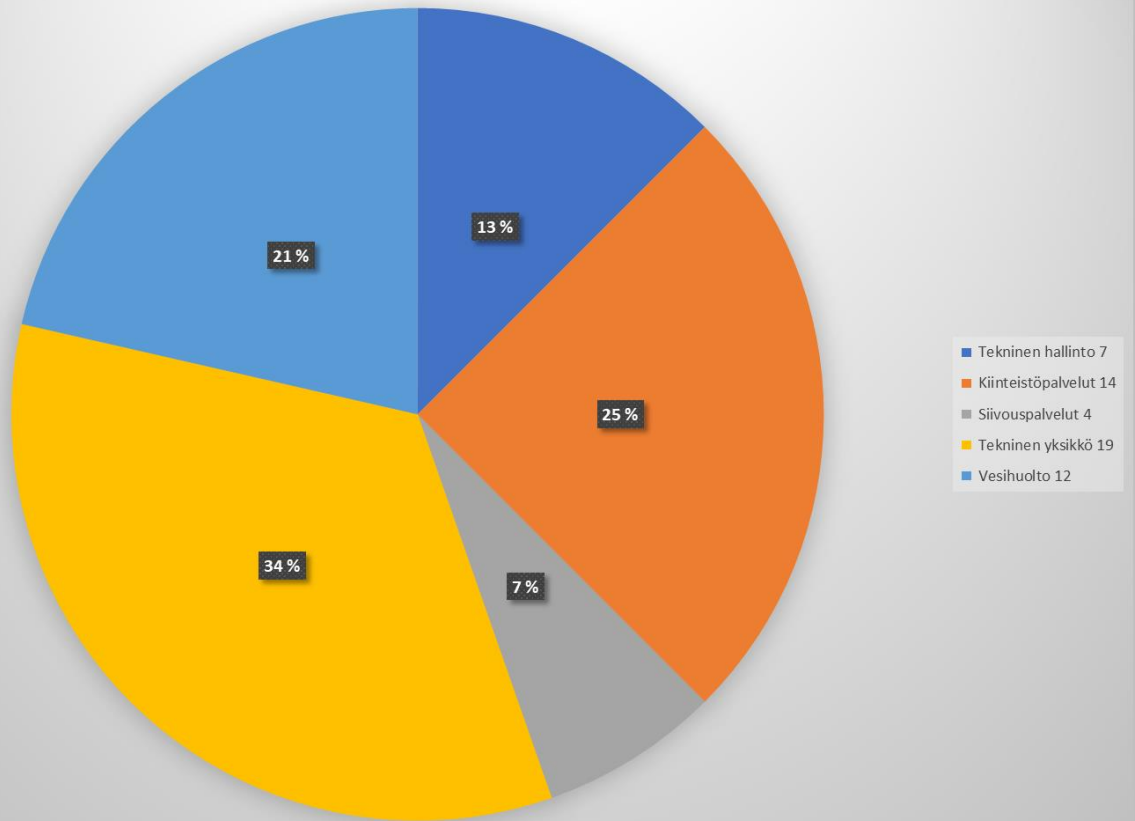
Vakinainen henkilöstö	2021	2020	Muutos 2021/2020
Konsernipalvelut	39	41	-4,9 %
Tekniset tukipalvelut	56	57	-1,8 %
Sivistysosasto	372	378	-1,6 %
Sosiaali- ja terveysosasto	378	367	3,0 %
Ympäristösosasto	34	33	0,3 %
Yhteensä	879	876	0,3 %

Vakinaisen henkilöstön määrä on pysynyt miltei ennallaan. Vakinaisen henkilöstön määrä on kasvanut eniten sosiaali- ja terveysosastolla ja vähentynyt eniten sivistysosastolla ja konsernipalveluissa.

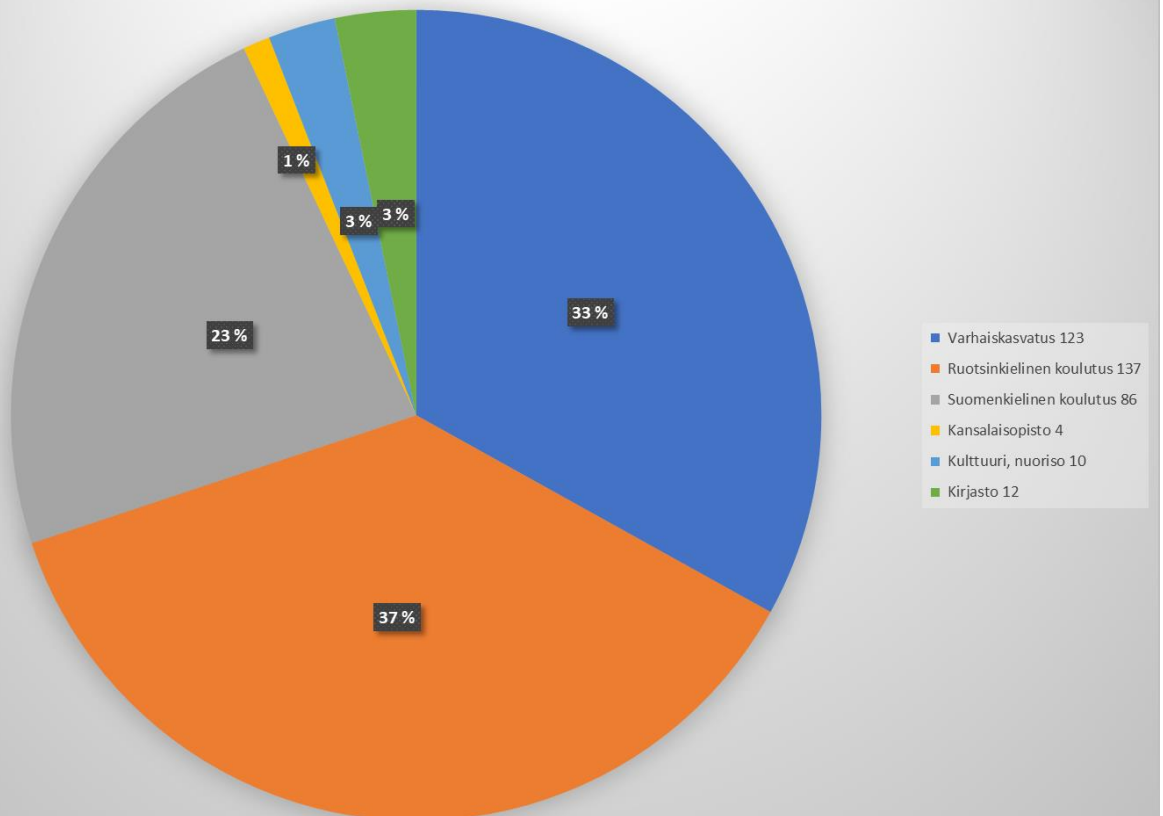
Kuvat osoittavat vakinaisen henkilöstön määrän 31.12.2021 yksikkökohtaisesti osastoittain, toimialoittain tai toimintakokonaisuuksittain.



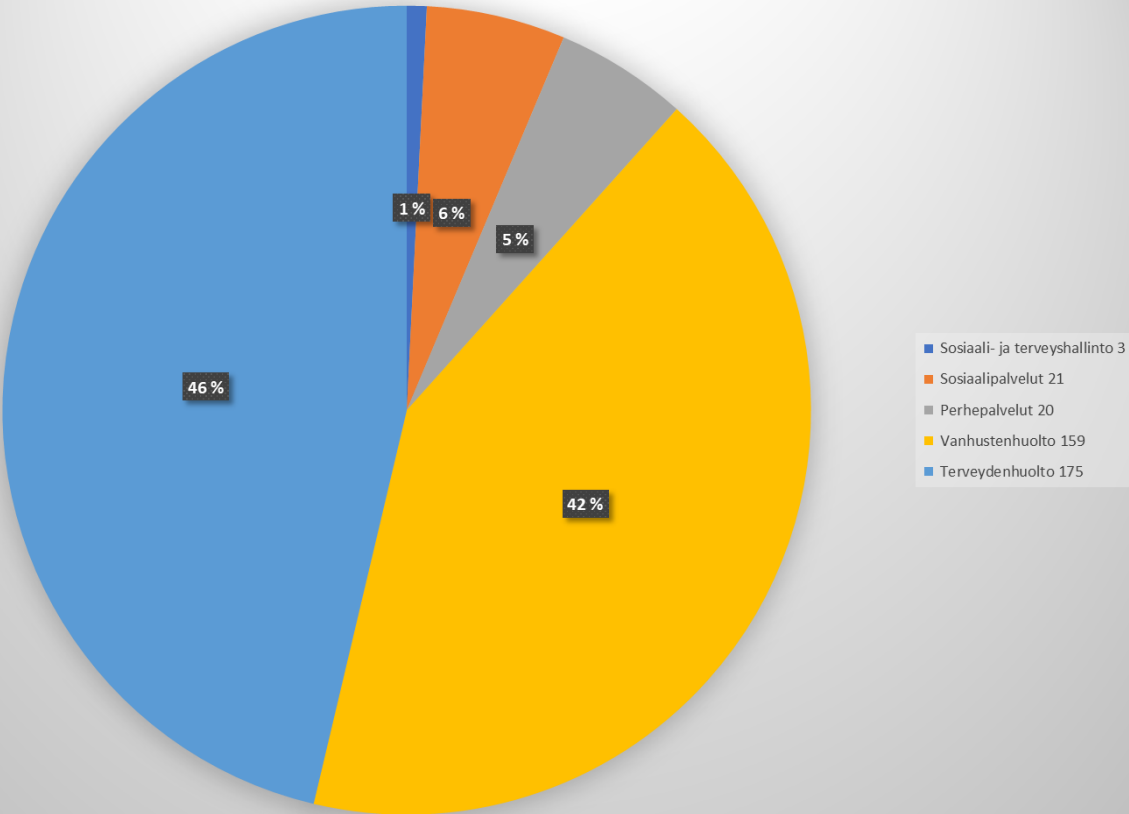
Tekniset tukipalvelut



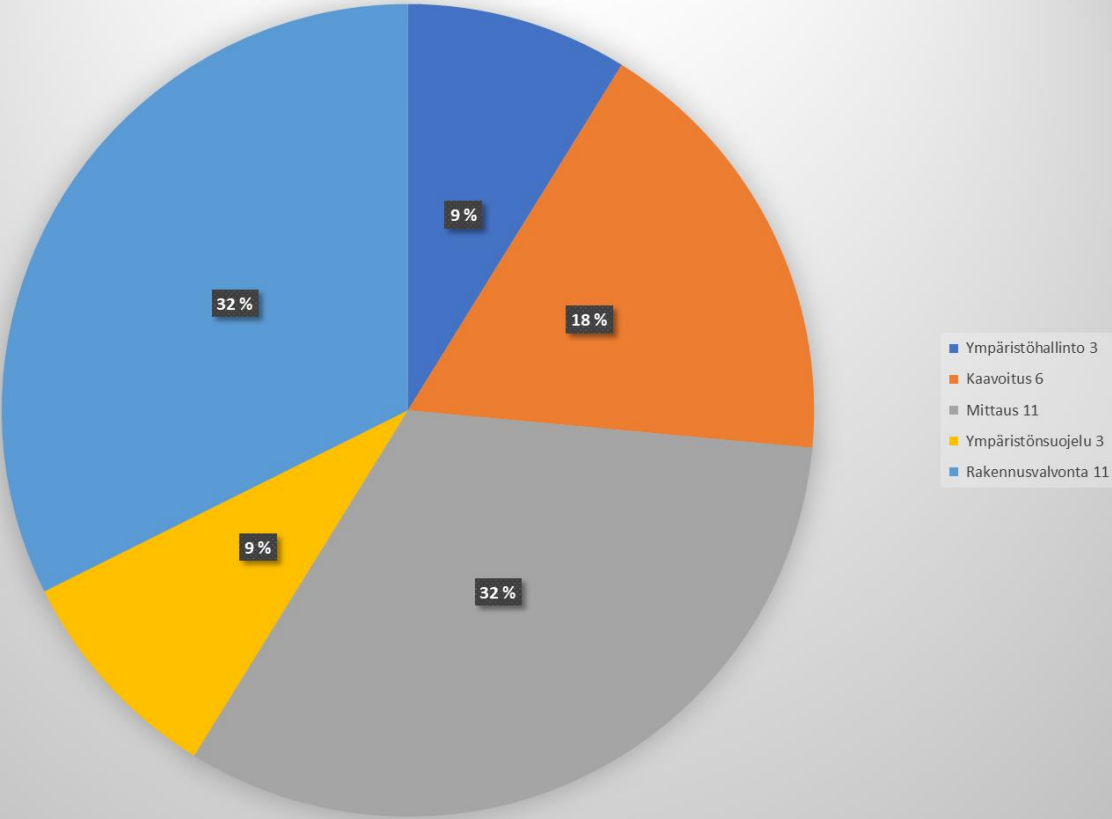
Sivistysosasto



Sosiaali- ja terveysosasto



Ympäristösosasto



4.2 Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä, kuten 31.12.2021.

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti/100).

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaisen henkilön työpanos muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta.

Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = $92 / 365 = 0,25$ henkilötyövuotta).

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaika ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilötyövuodet	Miehiä	Naisia	Yhteensä
2021	174	892	1066
2020	182	917	1099
Muutos	-8	-25	-33

Viime vuodet varsin vakaana pysynyt henkilötyövuosien määrä on nyt vähentynyt 33 henkilötyövuodella. Sairauspoissaolojen lisääntymisestä huolimatta näyttää siis siltä, että sijaisia on palkattu lyhyemmiksi ajanjaksoiksi, mikä on vähentänyt henkilötyövuosien kokonaismäärää.

5 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista.

Taulukko: Kaikkien 1.1.–31.12.2021 vakinaisessa palvelussuhteessa olleiden ikäjakauma

Ikä	Miehiä	Naisia	Yhteensä	%-osuus	2020
-30	12	65	77	8,7 %	7,5 %
30-39	21	132	153	17,3 %	19,6 %
40-49	35	231	266	30,0 %	30,0 %
50-59	49	238	287	32,4 %	32,4 %
60-64	20	78	98	11,1 %	10,0 %
65-	3	2	5	0,6 %	0,6 %
Yhteensä	140	746	886	100,0 %	100,0 %
Keski-ikä	48,3	46,41	46,71		48,2 %

Keski-ikä on laskenut jonkin verran, mutta se on edelleen hieman korkeampi kuin koko Suomen kuntahenkilöstön keski-ikä (45,6 vuotta vuonna 2020). Suurin ikäryhmä Paraisten kaupungin henkilöstössä ovat edelleen 50–59-vuotiaat. Tämä ryhmä on suurin kunta-alalla myös yleisesti (29,8 % vuonna 2020). Paraisten kaupungin ikärakenne poikkeaa kuntien keskiarvosta nuoremman henkilöstön määrän osalta (alle 30-vuotiaita 10,9 %, 30–39-vuotiaita 21,3 %).

6 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Toimintaympäristön muutosten ennakoitua tarvitaan, kun kartoitetaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja tehdään pitkän aikavälin suunnitelmia henkilöstön kehittämiseksi.

Henkilöstön koulutuskustannukset olivat 142 371 euroa (159 206 euroa vuonna 2020), ja luottamushenkilöiden koulutus maksoi 2 736 euroa (3 345 euroa vuonna 2020).

Paraisten kaupungilla ei ole aikaisemmin ollut luotettavaa rekisteriä henkilöstön koulutuspäivien seurantaan. Uusi raportointiohjelma antaa tähän mahdollisuuden, mutta vuoden 2021 luvut ovat vielä ainoastaan suuntaa antavia, koska yhtenäistä ohjeistusta ei vielä ole. Palkallista työvapaata koulutusta varten myönnettiin yhteensä 533 päivää (298 päivää vuonna 2020) ja lakisääteistä opintovapaata yhteensä 2 966 päivää (2 756 päivää vuonna 2020).

Osastot ja toimialat vastaavat itse oman alansa osaamista lisäävästä koulutuksesta. Henkilöstöpalvelut suunnittelee ja järjestää henkilöstöjohtamiseen, sopimustulkintoihin, työsuojeluun ja muihin yhteisiin asioihin liittyvää yhteistä koulutusta.

Ulkoisten koulutuspäivien määrä on ollut erittäin matalalla tasolla, koska koronapandemia vaikutti tarjontaan myös vuonna 2021. Verkkokurssien tarjonta kasvoi, ja niitä on järjestetty niin, että ajankäyttö on ollut tehokasta ja kustannukset paljon halvemmat kuin tavanomaisissa koulutuksissa.

7 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Sairauspoissaolot esitetään kalenteripäivinä siten, että yksi kokonainen poissaoloviikko on 7 kalenteripäivää, vaikka se pääsääntöisesti koostuukin 5 työpäivästä. Sairauspoissaolojen kuvaamiseksi suhteessa työpanokseen sairauspoissaolot kuvataan suhteessa henkilötyövuosien määrään. Sairauspoissaoloja oli vuonna 2021 keskimäärin 17,1 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, mikä vastaa noin 13 työpäivää. Vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 14,2 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (noin 10 työpäivää).

Vuosi	Kalenteripäivät	Henkilötyövuotta kohden
2021	18244	17,1
2020	15856	14,4
2019	18161	16,6

KT Kuntatyönantajien tilastojen mukaan sairauspoissaolojen keskiarvo on pysynyt vakaasti 16–17 päivässä vuoden 2013 jälkeen oltuaan korkeimmillaan lähes 20 päivää. Voidaan olettaa, että sairauspoissaolot ovat lisääntyneet koko kunta-alalla ja että vuosi 2021 on poikkeava vuosi johtuen ohjeistuksesta olla tulematta töihin flunssaoireisena.

Suosituksen mukaan myös terveysperusteisten poissaolojen kustannukset ja työpanoksen menetykset työajan ja palkkakustannusten muodossa tulee raportoida. Vuonna 2021 teoreettinen menetetty työaika on ollut noin 5,0 %, kun taas sairausajan palkan maksamiseen on käytetty arviolta 1,1 % palkkakustannuksista.

Vuonna 2020 vastaava luku oli teoreettisen työajan osalta 4,6 %. Teoreettisista palkkakustannuksista ei ole vertailukelpoisia lukuja aikaisemmista henkilöstöraporteista. Ne on laskettu erilaisen logiikan mukaan, jolloin luku on ollut noin 3 %.

8 Muut poissaolot

Uusi raportointimoduuli antaa uudenlaisen mahdollisuuden kuvata yksityiskohtaisemmin, mitkä poissaolot on raportoitu vähennyksiksi teoreettisesta työajasta ajallisesti ja resurssien osalta. Aikaisemmista raporteista ei ole vastaavaa vertailuaineistoa.

	% teoreettisesta työajasta	% palkkakustannuksista
Vuosilomat ja muut lomat	8,5	3,6
Terveysperusteiset poissaolot	5,0	1,1
Perhevapaat	3,8	0,7
Koulutus	1,0	0,3
Muut palkalliset poissaolot	0,3	0,1
Palkattomat poissaolot	3,8	
Vapaana annetut työaikakorvaukset	1,6	
Vapaana annetut ylityökorvaukset	0,9	0,5
Tehty työaika	77,1	

Aikaisemmissa henkilöstöraporteissa poissaolopäivien määrä on esitetty muutaman valitun syykoodin mukaan (kalenteripäivinä). Vertailtavuuden vuoksi ne esitetään nyt aikaisemman mallin mukaisessa taulukossa, vaikka raportointilogiikka ei olekaan sama kuin aikaisempina vuosina:

Syy	2021	2020	2019
Vuorotteluvapaa	0	333	428
Perhevapaa	11495	12861	11303
Sairas lapsi	820	731	873
Työtapaturma	16	563	629
Lomarahavapaa	144	644	495

9 Työhyvinvointi

Työterveyshuollon bruttokustannukset vuonna 2021 olivat 162 287 euroa. Kelalta haetaan korvausta 8 1143 euroa.

Vertailu 2021–2019

Työterveyshuolto €	2021	2020	2019
Brutto	162287	185885	202429
Netto	81143	80569	94016

Vakinaista henkilöä kohden nettokustannukset ovat arviolta 76 euroa henkilötyövuotta kohden. Vastaava luku vuonna 2020 oli 73 euroa henkilötyövuotta kohden.

Paraisten kaupungin työterveyshuollon tuottaa Paraisten kaupungin työterveyshuolto. Työterveyshuoltosopimus kattaa lakisääteisen Kelan korvausluokan I mukaisen työterveyshuollon eli ehkäisevän, työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon (korvausluokka II).

Ehkäisevään toimintaan sisältyvät muun muassa

- työpaikkaselvitykset
- terveystarkastukset
- terveyden ja työpaikan olojen seuranta.

Sairaanhoitoon sisältyy yleislääkäritasoinen avosairaanhoito laboratorio- ja röntgentutkimuksineen sekä työterveyshoitajan sairasvastaanotto.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma käsitellään vuosittain yhteistyötoimikunnassa, ja toimintaa kehitetään työterveyshuollon, työsuojelupäällikön ja henkilöstöpäällikön välisenä tiiviinä yhteistyönä.

10 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kunnassa alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut, kuolleet) raportoidaan lukumäärinä sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Taulukko: Henkilöstön vaihtuvuus 2021–2019

Vakinaiset	Lukumäärä 2021	Henkilöstön vaihtuvuus	2020	2019
Alkaneet palvelussuhteet	61	6,90 %	8,30 %	7,51 %
Päättyneet palvelussuhteet	49	5,60 %	7,30 %	8,35 %

Henkilöstön vaihtuvuus on yleisesti melko pientä kunta-alan vakinaisen henkilöstön keskuudessa, 7–13 % ovat täysin tavanomaisia määriä. Vuonna 2021 päättyneiden palvelussuhteiden määrä on siten hieman tavanomaista pienempi. Kaupungissa, jossa vakinaisen henkilöstön määrä on yli 800, voidaan arvioida, että kalenterivuoden aikana 4–6 % vakinaisesta henkilöstöstä siirtyy eläkkeelle. Useimmat eläkkeelle siirtävistä korvataan, joten

henkilöstön kokonaismäärä pysyy suhteellisen muuttumattomana. Yksiselitteisesti ei voida sanoa, kumpi on parempi, suuri vai pieni henkilöstön vaihtuvuus. Erittäin suuri henkilöstön vaihtuvuus voi viitata ongelmiin viihtyvyydessä ja sitoutumisessa, mutta erittäin pieni henkilöstön vaihtuvuus voi myös estää kehitystä, jota tapahtuu, kun toimintaan saadaan uutta osaamista ja uusia näkökulmia.

11 Eläköityminen ja eläkemaksut

Eläkemaksuja sekä eläkepoistumaa ja -ennakointia koskevat tiedot saadaan Kevan työnantajien asiointipalvelusta.

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot organisaation palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita.

11.1 Eläköityminen

Eläkelaji	2021	2020	Muutos	Keski-ikä 2021	Keski-ikä 2020	Osuus kaikista eläkkeistä
Vanhuuseläke	9	23	-14	64,6	63,9	47 %
Työkyvyttömyyseläke	10	9	1	50,5	54,9	53 %
Yhteensä	19	32	-13	57,6	59,4	100 %

Eläkepoistumien kokonaismäärästä vain 47 % on ns. tavallisia vanhuuseläkkeitä. Kehitys on siis negatiivista ottaen huomioon, että pyrkimyksenä tulee aina olla, että henkilöstö voi työskennellä henkilökohtaiseen eläkeikänsä saakka. Pysyvän työkyvyttömyyden vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien henkilöiden keski-ikä koko maassa on 52 vuotta, mutta vaikka Paraisten kaupungin lukemat tänä vuonna ovat hieman pienemmät, työnantajan tulee edelleen panostaa toimenpiteisiin, jotka mahdollistavat töihin paluun pitkän sairausloman jälkeen, kuten uudelleensijoittamisen alemman vaatimustason tehtäviin. Niistä 10:stä, joille on myönnetty työkyvyttömyyseläke, 5:lle on myönnetty kuntoutustukea, 4:lle osakuntoutustukea ja 1:lle täysi työkyvyttömyyseläke. Kuntoutustuen tavoitteena on paluu osa- tai kokoaikatyöhön.

11.2 Eläkemaksut

Vuosi	Eläkemenoperusteinen maksu	Varhe-maksu
2021	1561472	0
2020	1573379	0
2019	1515311	100242

Varhe-maksu lakkautettiin vuonna 2019. Kustannukset ovat pysyneet miltei ennallaan.

12 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

12.1 Henkilöstökulut

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat siten keskeisiä myös henkilöstöraportoinnissa. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Henkilöstökulut (tilinpäätöksen taulukko):

1 000 €	Toteuma 2021	TA 2021	Poikkeama %	Tilinpäätös 2020	Tilinpäätös 2019	Tilinpäätös 2018
Palkkakulut	42 176	42 013	0,4 %	40 917	40 221	39 126
Eläkekulut	8 911	8 884	0,3 %	8 820	8 529	8 413
% palkoista	21,1 %	21,2 %		21,6 %	21,2 %	21,5 %
Muut sivukulut	1 481	1 644	9,9 %	1 273	1 443	1 537
% palkoista	3,5 %	3,9 %		3,1 %	3,6 %	3,9 %
Yhteensä	52 569	52 541	0,1 %	51 010	50 193	49 076

12.2 Palkat

Paraisten kaupungissa sovelletaan seuraavia kunta-alan virka- ja työehtosopimuksia:

- KVTES: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
- TS: Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
- LS: Kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus
- OVTES: Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus

Kunnallisten pääsopimusten 2020–2021 sopimuskausi tuli voimaan 1.4.2020. Vuonna 2021 peruspalkkoja korotettiin 1.4.2021 tehdyllä yleiskorotuksella. Paikallisneuvottelujen jälkeen jaettiin lisäksi 0,8 %:n paikallinen järjestelyerä.

1.4.2021 tehty yleiskorotus vaikutti eri virka- ja työehtosopimukseen seuraavasti:

KVTES:

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.4.2021 lukien 1,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Myös palkkausluvun §:n 11 mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 1,22 %:lla.

Perhepäivähoitajien palkkaa korotettiin niin, että Paraisten kaupungin palkkausjärjestelmän mukaista palkkaa korotettiin 1,22 %:lla.

TS:

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.4.2021 lukien 1,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Myös TS-18:n §:n 12 mukaista henkilökohtaista lisää ja §:n 14 mukaista erillislisää korotettiin 1,0 %:lla.

LS:

Yleiskorotus 1.8.2020 lukien oli 1,0 % terveyskeskuslääkäreille ja 1,0 % terveyskeskushammaslääkäreille. Lisäksi lääkärisopimukseen tehtiin palkkarakenneuudistus.

OVTES:

Peruskoulun ja lukioiden opetushenkilöstön tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.4.2021 lukien 0,72 %:n suuruisella yleiskorotuksella. OVTES:n osion A §:n 11 mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin vastaavalla prosenttimäärällä.

Paikallinen järjestelyä 1.4.2021:

Paikallinen järjestelyä laskettiin maaliskuun 2021 palkkasummasta. Eri virka- ja työehtosopimuksissa tavoiteltiin seuraavia kustannusvaikutuksia: KVTES 14 700 euroa, OVTES 6 000 euroa ja TS 2 300 euroa. Myös lääkärisopimuksessa järjestelyä käytettiin palkkauudistukseen, yhteensä lääkärisopimuksessa jaettiin 1 047 euroa.

Paikallista järjestelyä kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta edistävien toimintojen ja tehtävien uudelleenjärjestelyjen tukeminen. Järjestelyä tarkoituksenmukaisesti kohdentamisesta neuvotellaan työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken.

Ennen neuvotteluja henkilöstöpäällikkö teki tilastollisia vertailuja Paraisten kaupungin eri palkkahinnoitteluryhmien palkkatason ja KVTES:n mukaisten vähimmäispalkkojen välillä. Lisäksi kaupungin esimiehillä on ollut mahdollisuus kuvailla ammattiryhmittäin näkemyksiään palkkatasosta, vaativuustasosta ja sellaisesta toiminnan kehittämisestä, joka tulisi ottaa huomioon palkkausjärjestelmässä (palkkakuopat suhteessa vaativuustasoon). Nämä näkemykset otetaan huomioon neuvotteluissa pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa, jotka myös esittävät jäsentensä näkemyksiä kentältä.

Neuvottelujen jälkeen KVTES:n järjestelyä kohdennettiin niin, että kaikki palkkaluokat otettiin huomioon tasapuolisesti henkilöstön määrän ja palkkasumman suuruuden mukaan. Yli puolet järjestelyä käytettiin lähihoitajien ja sairaanhoitajien palkkojen korottamiseen, runsas 20 % varhaiskasvatuksen henkilöstölle, 10 % hallinnolliselle henkilöstölle ja loput muiden ryhmien pieniin palkkakuoppakorjauksiin sekä kourallinen henkilökohtaisiin lisiin.

Teknisten sopimuksen järjestelyä kohdennettiin sen ehdotuksen perusteella, jonka esimiehet olivat tehneet vertailtuaan palkkoja käytettävissä oleviin tilastoihin sekä vertailtuaan sisäisesti ympäristöosaston ja teknisten tukipalvelujen peruspalkkoja. Esimiehet listasivat tehtäviä, joissa järjestelyä heidän käsityksensä mukaan voitiin käyttää peruspalkkojen korottamiseen niin, että ne vastaavat paremmin tehtävien vaativuustasoa.

Päälauttamusmiehet hyväksyivät esimiesten ehdotuksen muutamien vähäisten tarkistusten jälkeen.

Lääkärisopimuksen palkkauudistus toteutettiin ottamalla käyttöön uudet hinnoittelukohtat (erikoislääkärin vaativat tehtävät, erikoislääkärin tehtävät ja erikoishammaslääkärin vaativat tehtävät). Järjestelyerä kohdennettiin ensisijaisesti korottamalla näiden erikoislääkäreiden tehtävien peruspalkkaa, loput neuvotteluissa sovitun mukaisesti.

Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen järjestelyerä käytettiin paikallisen palkkausjärjestelmän kehittämiseen muun muassa luokanopettajien ja huoltajien välisen lisääntyneen yhteydenpidon korvaamiseksi siltä osin kuin sitä ei korvata virka- ja työehtosopimuksessa. Merkittävä osa erästä käytetään rehtorien johdolla toteutettaviin koulukohtaisiin kehittämishankkeisiin osallistumisen korvaamiseen.

Kannustavat palkkauselementit:

KVTES:n luvun II §:n 11 mukaan viranhaltijalle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää. Henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti työsuorituksen arvioinnin perusteella. Henkilökohtaisen lisän perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla esimerkiksi

- tulos
- monitaitoisuus ja luovuus
- erityistiedot ja -taidot
- yhteistyökyky
- vastuuntunto
- oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus.

Samoja periaatteita noudatetaan LS:ssa ja OVTES:ssa, kuitenkin niin, että OVTES:ssa opettajana toimimisen mukanaan tuoma kokemus ja ammatinhallinnan lisäys on otettu huomioon vuosisidonnaisessa lisässä, joten mahdollisten henkilökohtaisten lisien arvioinnin tulee perustua muihin tekijöihin.

Henkilökohtainen lisä on tehtäväkohtaisen palkan ohella TS:n palkkajärjestelmän toinen keskeinen osa. Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteena on työssä suoriutuminen, joka pisteytetään paikallisen arviointijärjestelmän mukaan. Henkilökohtainen lisä voi olla suuruudeltaan enintään 30 % tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna. TS poikkeaa siten merkittävästi muista virka- ja työehtosopimuksista, koska henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnilla on suurempi merkitys palkkaukseen kuin muissa kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa.

Työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen summasta. Jos palkkahinnoitteluliitteen soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä, tämän henkilöstön harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin on käytettävä vähintään 1,3 % yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta. LS:n mukaan vastaava summa on vähintään 3,5 %.

Palkkauksen rakenne eri virka- ja työehtosopimuksissa, % kokonaispalkasta

	SOTE	KVTES	OVTES	TS	LS	Perhepäivähoitajat
Tehtäväkohtainen palkka	94,3 %	93,7 %	81,7 %	82,5 %	92,5 %	92,1 %
Palveluajkaan sidotut lisät	4,8 %	5,3 %	12,2 %	6,1 %	4,3 %	6,8 %
Henkilökohtaiset lisät	0,7 %	0,8 %	0,2 %	11,3 %	2,6 %	1,1 %
Muut lisät	0,2 %	0,2 %	6,0 %	0,1 %	0,8 %	

Keskiansio eri virka- ja työehtosopimuksissa vuonna 2021

	SOTE	KVTES	OVTES	TS	LS	Perhepäivähoitajat
Tehtäväkohtainen palkka, naiset	2212,0	2192,5	2834,4	2791,1	4061,6	1999,8
Tehtäväkohtainen palkka, miehet	2080,4	2295,9	2800,1	2804,6	4412,4	
Palkkaero %	6,3	-4,5	1,2	-0,5	-8,0	
Kokonaispalkka, naiset	2298,1	2260,6	3738,0	3343,2	4178,9	2127,5
Kokonaispalkka, miehet	2093,9	2331,3	4196,0	3351,4	4593,7	
Palkkaero %	9,8	-3,0	-10,9	-0,2	-9,0	

Nämä keskiansiot muodostavat samalla tasa-arvoraportin. Kunnallisten sopimusten palkkaus perustuu tehtävien vaativuustasoon. Jos naisten ja miesten palkkauksessa on suuria eroja, ne on selvitettävä tarkemmin sen varmistamiseksi, että palkka ei perustu sukupuoleen perustuvaan syrjintään. Naisten ja miesten palkkauksessa esiintyvät erot perustuvat alustavan tarkastelun perusteella vaativuustason eroihin.

12.3 Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen

Paraisten kaupunki lopetti 31.12.2020 mallin, jossa se tarjosi henkilöstölle liikuntaseteleitä, joiden subventoitu hinta henkilöä kohden oli 40 euroa vuodessa. Käyttöön otettiin sen sijaan Epassi-maksuväline, alun perin vastaavan liikuntatoiminnan korvaamiseksi. Aluksi myönnettiin Epasseja, joiden saldo oli 40 euroa henkilöstön jäsentä kohti. Lisäksi jatkettiin järjestelmää, jossa eri henkilöstöryhmien yhteiseen liikunta- ja virkistystoimintaan myönnettiin avustusta. Tällaiseen yksikköpäällikön hyväksymään virkistystoimintaan oli tarkoitus myöntää 25 euroa henkilöä kohti. Henkilöstöpäällikkö koordinoi tätä toimintaa ja hyväksyy laskut virkistysuunnitelman perusteella.

Epassin ja virkistysvarojen summaa korotettiin myös Paraisilla käytyjen paikallisneuvottelujen jälkeen sen jälkeen, kun pääsopijajärjestöt olivat vaatineet henkilöstölle kertakorvausta tai vastaavaa koronapandemian aikana tehdystä lisätyöstä. Neuvottelujen jälkeen Paraisten kaupunki päätti palkita henkilöstöään hyvästä työpanoksesta koronapandemian aikana korottamalla Epassin kulttuuri- ja liikuntatoimintaan tarkoitettua summaa 100 eurolla henkilöstön jäsentä kohti sekä korottamalla ryhmävirikistystoimintaan myönnettävää summaa 25 eurolla henkilöstön jäsentä kohti. Epassin 140 euron saldo vuonna 2021 koski kaikkia vakinaisia viranhaltijoita/työntekijöitä ja pitkäaikaissijaisia erillisen ohjeen mukaisesti. Ryhmävirikistystoimintaan myönnettiin vuonna 2021 siten 50 euron korotettua avustusta osallistujaa kohti, ja sitä on myös käytetty ahkerasti.

Muuhun henkilöstöhuoltoon ja virkistykseen kuuluvat myös vuosijuhlista ja muistamisista aiheutuvat kustannukset. Henkilöstölounaan subventointi Nauvossa, Korppoo, Houtskarissa ja Iniössä lopetettiin vuoden 2021 alusta lukien.

	2021	2020	2019
Henkilöstöhuolto ja virkistys	72052	28767	38336
Tyky/liikunta	100546	6237	18461
Henkilöstörahasto	0	0	10768
Yhteensä	172598	37024	69584
Henkilötyövuotta kohden	162	62	76

Päätöksen korottaa Epassin summaa 100 eurolla ja ryhmävirkestystoiminnan summaa 25 eurolla osallistujaa kohti arvioitiin vaikuttavan vähintään 100 eurolla henkilötyövuotta kohti, mikä näkyy myös vuoden 2021 kustannusten toteumassa.

13 Työsuojelu

Paraisten kaupungin työsuojelu on koostunut kolmesta työsuojeluvaltuutetusta ja varavaltuutetuista sekä työsuojelupäälliköstä. Joulukuussa 2021 pidettiin työsuojeluvaltuutettujen vaalit, joten osa työstä oli vaalien valmistelua.

Työsuojelutoimikuntaa ei ole perustettu, koska työsuojeluasiat on käsitelty yhteistyötoimikunnan kokouksissa. Työsuojelutiimi on kokoontunut tarpeen vaatiessa.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on toteutettu yhteisten tapaamisten muodossa ja siten, että työsuojeluvaltuutettu on osallistunut työterveyshuollon työpaikkakäynteihin. Käyntejä on toteutettu mahdollisuuksien mukaan ennalta laaditun, kaupungin kaikki työpaikat käsittävän nelivuotissuunnitelman mukaisesti, mutta käyntien määrää on vähennetty merkittävästi covid-19-tilanteesta johtuen.

Kolme työsuojeluvaltuutettua on suorittanut heille kuuluvat tehtävät.

Aluehallintovirasto on tehnyt toimintavuoden aikana vain pari tarkastuskäyntiä.

Viranomaisten aikaisemmin antamia ohjeistuksia ja kehotuksia on noudatettu ja niiden noudattamista tullaan edelleen tarkastamaan tulevien vuosien seurantakäynneillä.

Työsuojelu on seurannut myös viranomaisten uusia vaatimuksia työssään eri tavoin covid-19-tartuntojen kanssa kosketuksiin joutuneiden henkilöiden rekisteröinnistä.

Syksyn aikana valmisteltiin yleistä lakisääteistä riskikartoitusta, joka tehdään kaupungin kaikilla työpaikoilla.

14 Henkilöstöpolitiikan kehittämisaalueet

Huolimatta hyvistä ns. covid exit -suunnitelmista syksyllä 2021 toimintaa leimasi nyt jo toisena perättäisenä vuonna covid-19-pandemia, joka on edellyttänyt nopeita toimintatapojen ja priorisointien muutoksia. Paraisten kaupungin henkilöstöllä osoittautui ensimmäisenä covid-vuonna olevan hyvä valmius muuttaa työskentelytapojaan ja organisoida toimintaa eri yksiköissä viranomaisten ohjeiden mukaisesti. Samat luovat ratkaisut etätyön ja läsnätyön välillä vaihdellen ovat jatkuneet myös vuonna 2021 niissä paikoissa, joissa se on ollut mahdollista.

Sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöllä on hyvä perusvalmius käsitellä poikkeavia tilanteita, mutta myös muilla toimialoilla on otettu viivytyksettä käyttöön uusia työmenetelmiä asiakkaiden ja henkilöstön tartuntariskin vähentämiseksi. Yhteistyö tartunnan jäljityksessä toimivan henkilöstön kanssa on toiminut erittäin hyvin.

Tavoitteet, joiden oli määrä muodostaa henkilöstöpolitiikan kehittämistyön perusta, eivät edelleenkään ole kaikilta osin toteutuneet, koska myös henkilöstöpalvelujen henkilöstö on käyttänyt osan työajastaan covid-19-pandemiasta aiheutuneiden konkreettisten ongelmien ratkaisemiseen. Esimiehet ja muu henkilöstö ovat tarvinneet paljon tukea virka- ja työehtosopimusten tulkinnassa ja työjuridiikan käytännön kysymyksissä, jotka ovat liittyneet poikkeaviin tilanteisiin työntekijän itsensä, asiakkaan tai perheenjäsenen mahdollisesti altistuttua tai sairastuttua. Matkustamista ja liikkumista koskeneet erilaiset ohjeet ja kehotukset ns. omaehtoiseen karanteeniin jäämisestä ovat herättäneet monia kysymyksiä, välillä sellaisia, joihin ei ole ollut yksiselitteisiä vastauksia. Suuresta epävarmuudesta huolimatta johtaminen työpaikoilla on ollut hyvällä tasolla ja myös vaikeisiin tilanteisiin on löydetty toimivat ratkaisut avoimella viestinnällä ja yhteisvoimin.

Kun syksyllä 2021 näytti ensimmäistä kertaa siltä, että pandemia olisi loppumassa, kaupungin johtoryhmä käynnisti suunnitelman henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseksi palattaessa normaalimpiin aikoihin. Havaintojen ja kyselyvastausten perusteella pitkäaikaisesti kuormittuneen henkilöstön työhyvinvoinnin tukemiseen oli suuri tarve. Henkilöstöpalvelut sai vahvistukseksi osa-aikaisen työhyvinvointikoordinaattorin, joka on yhdessä henkilöstöpäällikön kanssa suunnitellut toimintaa, joka tukee ensisijaisesti esimiesten valmiuksia johtaa työhyvinvointia.

Henkilöstöpolitiikan vuoden 2021 tavoitteista johtamisen laatu ja psykososiaalisen kuormituksen ja muiden työssä esiintyvien häiriöiden hallintaan liittyvät prosessit ovat siis edelleen olleet ajankohtaisin teema. Vuonna 2020 testattu virtuaalinen johtamispolku on myös vuonna 2021 ollut esimiehille suurena tukena. Tätä ostopalvelua on nyt täydennetty säännöllisillä työpajoilla, joita johtavat henkilöstöpäällikkö, työhyvinvointikoordinaattori ja kutsutut asiantuntijat.

15 KivaQ-henkilöstöbarometri

Henkilöstöpalvelujen vuoden 2021 toimintasuunnitelman mukaisesti joulukuussa 2021 toteutettiin työhyvinvointikysely yhteistyössä KivaQ-yrityksen kanssa. KivaQ-kysely, johon kuuluu 7 vakiokysymystä, on helppo toteuttaa, mutta se antaa siitä huolimatta paljon materiaalia työhyvinvoinnin konkreettiseen kehittämiseen työpaikoilla. Kysely toteutettiin nyt viidennen kerran. Jakamalla henkilöstön työpaikkatasolle henkilöstöpalvelut voi yhdessä esimiesten kanssa käyttää vastausmateriaalia työpaikan kehittämishankkeiden pohjana. Vastausprosentti, joka on aikaisemmin ollut suhteellisen korkea, koska vastaajille on taattu anonymiteetti, laski nyt ensimmäistä kertaa merkittävästi. Jotkin kentältä, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollosta saadut kommentit viittaavat siihen, että henkilöstö on nyt ollut niin loppu ja uupunut, että jopa yksinkertaiseen kyselyyn vastaaminen on tuntunut kuormittavalta. Pienemmän vastausprosentin vuoksi vastaukset eivät tule kaikkien työpaikkojen tietoon, koska on olemassa vaara, että yksittäisten henkilöiden vastaukset voi tunnistaa. Vastausten kokonaismäärä laski 511:een (vuonna 2020 kyselyyn vastasi 685 henkilöä).

Henkilöstöraportissa esitellään koko Paraisten kaupungin vastaukset vuodelta 2021 ja verrataan niitä edellisissä kyselyissä saatuihin vastauksiin.

Kaikkien kysymysten keskiarvoa kuvataan KivaQ-indeksillä.



KIVAQ INDEX 2016 – 2021

(Alla / Kaikki)

ÅR/VUOSI	SVAR/VAST.	SVARS %/VAST.%	KIVAQ INDEX
2021	511	47,8	7,73
2020	685	64,0	7,88
2019	625	59,6	7,91
2018	605	61,9	7,82
*2016	571	48,6	7,71

*Personalgrupperna 2016 ≠ 2018-2021
Henkilöstöryhmät 2016 ≠ 2018-2021

Vertailu osoittaa, että henkilöstö on KivaQ-indeksin perusteella kokenut työhyvinvointinsa heikentyneen vuosiin 2020 ja 2019 verrattuna. Koko kaupungin KivaQ-indeksi 7,73 on nyt laskenut alle Suomen kuntien yleisen keskiarvon, joka on 7,86.

Tulokset edellisessä, joulukuussa 2020 tehdyssä kyselyssä, joka siis tehtiin pandemian aiheuttaman epävarmuuden leimaaman vuoden jälkeen, olivat yllättävän hyviä, mutta nyt voidaan todeta, että pitkään jatkunut pandemia on vaikuttanut negatiivisesti henkilöstön työhyvinvointiin, kuten myös työpaikoilta saadut kommentit vahvistavat.

Eri osavastausten tarkempi analysointi osoittaa, kuinka se, millaisiksi työhyvinvoinnin eri osatekijät koetaan, on kehittynyt.

1: Hur trevligt tycker du att det har varit att komma på jobb under de senaste veckorna?

Kuinka kivaa on mielestäsi ollut tulla töihin viime viikkoina?



2: Hur meningsfullt uppfattar du ditt arbete?

Kuinka mielekkääksi koet työsi?



Kysymys 1 on hyvä yleinen työhyvinvoinnin mittari. Töihin tuleminen ei ole yhtä kivaa kuin se on ollut viime vuosina. Myös mielekkyyden tunne on laskenut tuntuvasti.

3: Hur bra behärskar du ditt arbete?

Kuinka hyvin hallitset työsi?



4: Hur bra trivs du med dina närmaste arbetskamrater?

Kuinka hyvin viihdyt lähimpien työkavereittesi kanssa?



Oman työn hallitsemisen tunne on edelleen pysynyt hyvällä tasolla, niin ikään lähimpien työkavereiden kanssa koetaan viihdyttävän. Molemmat keskiarvot ovat kuitenkin laskeneet, mikä osoittaa, että on tärkeää suunnitella toimenpiteitä, jotka ylläpitävät henkilöstön osaamista ja kykyä hoitaa tehtävänsä laadukkaasti. Kaikki me-henkeä vahvistavat toimet ovat tärkeitä, sillä työyhteisön tuki auttaa henkilöstöä jaksamaan paremmin. Sosiaalinen yhteisö on tärkeä tekijä psykologisen turvallisuuden kannalta, joka taas muodostaa voimavaran stressaavina ja kiireisinä aikoina. Suunta on kuitenkin huolestuttava.



PARGAS / PARAINEN
2018 - 2021

■ vD2575 05.11.2021 Pargas, november 2021 (511)
 ■ IV4629 28.11.2020 Pargas, december 2020 (685)
 ■ Fc8473 20.11.2019 Pargas, november 2019 (625)
 ■ Rz2325 12.11.2018 Pargas, november 2018 (605)

5: Hur bra tycker du att din närmaste chef fungerar som chef?
 Kuinka hyvin toimii mielestäsi lähin esimiehesi esimiehenä?



6: Hur säkert tror du det är att din arbetsplats är bestående?
 Kuinka varma on mielestäsi työpaikkasi pysyvyys?



Myös esimiesten osaamisen ja kyvyn johtaa työtä on koettu vähentyneen jonkin verran. Esimiehet ovat peräänkuuluttaneet enemmän konkreettisia välineitä työhyvinvoinnin johtamiseen. Pitkittyneen pandemian ja jatkuvan työvoimapulan yhdistelmä on ollut suuri kuormitustekijä myös esimiehille kaikilla tasoilla.



PARGAS / PARAINEN
2018 - 2021

■ vD2575 05.11.2021 Pargas, november 2021 (511)
 ■ IV4629 28.11.2020 Pargas, december 2020 (685)
 ■ Fc8473 20.11.2019 Pargas, november 2019 (625)
 ■ Rz2325 12.11.2018 Pargas, november 2018 (605)

7: Hur mycket kan du påverka sådant, som berör ditt arbete?
 Kuinka paljon voit vaikuttaa työtäsi koskeviin asioihin?



KivaQ W index
KivaQ W indeksi



Yksi niistä tekijöistä, jotka ovat laskeneet vuosien 2019 ja 2020 hyvien tulosten jälkeen, on mielipide siitä, kuinka paljon työtä koskeviin asioihin voi vaikuttaa. Tämä kysymys on otettava

huomioon normaaliin toimintaan palattaessa; oman työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää tuntea, että voi vaikuttaa omaan työhönsä.

KivaQ-indeksiä verrattiin myös kaupungin eri toimintojen välillä. Kokonaiskeskiarvo siis laski hieman, mutta vähintään yhtä mielenkiintoista on verrata kehitystä vuodesta toiseen eri toimialoilla. Tämä aineisto tarjoaa pohjan työpaikkatason tarkemmille analyyseille vahvuuksien ja kehittämisalueiden tunnistamiseksi.

KIVAQ W INDEX & ANTAL SVAR 2018 - 2021

SEKTOR/SEKTORI	N	2018	N	2019	N	2020	N	2021
Koncerntjänster <i>Konsernipalvelut</i>	35	8,05	37	8,22	42	7,84	39 (69,6%)	7,97
Tekniska stödtjänster <i>Tekniset tukipalvelut</i>	27	6,90	41	7,52	30	7,43	27 (38,6%)	7,35
Miljö <i>Ympäristöosasto</i>	24	7,96	31	7,92	34	8,23	28 (77,8%)	7,68
Bildning <i>Sivistysosasto</i>	333	8,03	290	8,06	342	7,91	225 (53,0%)	7,98
Social- och hälsovård <i>Sosiaali- ja terveystyö</i>	185	7,52	226	7,74	237	7,86	162 (37,9%)	7,35
PARGAS/ <i>PARAINEN</i>	605	7,82	625	7,91	685	7,88	511 (47,8%)	7,73

Näitä eroja ei vielä ole analysoitu syvällisemmin, mutta konsernipalvelujen ja sivistysosaston voidaan todeta osoittavan myönteistä kehitystä. Sivistysosastolla kuormituksen voidaan olettaa olleen suurin pandemian alussa, etä- ja lähiopetuksen vuorottelu alkaa nyt sujua rutiininomaisesti. Myös konsernipalveluissa uusien etä- ja lähityön vuorottelemistapojen voidaan olettaa alkavan muodostua osaksi arkea.

Valitettavasti pandemia ei näytä vielä hellittäneen kokonaan otettaan, minkä lisäksi Paraisten kaupungilla on vuonna 2023 edessään suuria haasteita sote-uudistuksen johdosta, kun yli 40 % henkilöstöstä ja yli 60 % käyttötalousarviosta siirtyy uudelle hyvinvointialueelle.