

(Käännös)



VUODEN 2022 HENKILÖSTÖRAPORTTI

Henkilöstöpalvelut, henkilöstöpäällikkö Peter Lindroos

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	3
2	Henkilöstövoimavarojen arviointi.....	4
3	Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	5
4	Henkilöstömäärä	5
4.1	Henkilöstörakenteen kuvaaminen.....	6
4.2	Henkilötyövuodet	7
5	Henkilöstön ikärakenne.....	8
6	Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	8
7	Terveysperusteiset poissaolot	9
8	Muut poissaolot	9
9	Työhyvinvointi	10
10	Henkilöstön vaihtuvuus	11
11	Eläköityminen ja eläkemaksut.....	11
11.1	Eläköityminen.....	11
11.2	Eläkemaksut	12
12	Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	12
12.1	Henkilöstökulut	12
12.2	Palkat.....	12
12.3	Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen.....	14
13	Työsuojelu.....	15
14	Henkilöstöpolitiikan kehittämisalueet	15
15	KivaQ-henkilöstöbarometri	16
15.1	Psykologinen turvallisuus	20

1 Johdanto

Paraisten kaupungin vuoden 2022 henkilöstöraportti poikkeaa hieman vuosien 2009–2021 henkilöstöraporteista. Koska vuotta 2022 leimaa suurin hallinnollinen uudistus Suomen kuntien historiassa, raportissa esitetään nyt viimeistä kertaa henkilöstön jakautuminen yksiköihin ja kustannuspaikkoihin, jotka eivät 31.12.2022 jälkeen enää ole käytössä. Paraisilla sosiaali- ja terveydenhuollon uudistus merkitsi sitä, että yli 40 % kaupungin henkilöstöstä siirtyi 1.1.2023 alkaen Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle. Tässä henkilöstöraportissa kuvattuihin henkilöstöluokuihin sisältyy siis viimeistä kertaa sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö, oppilashuollon henkilöstö ja tukitoimintojen tietyt työntekijät, joiden palvelussuhde Paraisten kaupungissa päättyi 31.12.2022 heidän siirryttyään vanhoina työntekijöinä toiselle työnantajalle.

Raportti noudattaa KT Kunta- ja hyvinvointityönantajien henkilöstöraportoinnin kehittämisestä antaman suosituksen runkoa. 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). Kansallisessa työelämän kehittämissstrategiassa kehittämisen painopisteiksi on valittu teemoja, jotka ovat edelleen ajankohtaisia: innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, osaava työvoima sekä työhyvinvointi ja terveys. Toiminnan arviointi tapahtuu suurelta osin samaan aikaan, kun arvioidaan tuloksikoiden 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 yhteistoiminnan ja työsuojelun toimielimessä ja ylintä työnantajavaltaa käyttävissä elimissä.

2 Henkilöstövoimavarojen arviointi

Henkilöstövoimavarojen arvioinnin perustana ovat Paraisten kaupungin strategia ja henkilöstöön liittyvät tavoitteet. Paraisten kaupungin strategia päivitettiin vuonna 2022. Strategian neljä painopistealuetta ovat: “kestävää kehitystä”, “parempaa hyvinvointia”, “vahvempaa vetovoimaa” ja “luodaan yhdessä”.

Kuntalain 7 luvun 37 §:n 5 kohdan mukaan strategiaan tulee sisältyä myös liite, jossa kuvataan työnantajakuva, jota kunta haluaa ylläpitää ja kehittää. Paraisten kaupunki ei ole päivittänyt ns. henkilöstöstrategiaansa, mutta varsinainen strategia sisältää selkeitä kannanottoja, jotka muovaavat henkilöstöpolitiikkaa. Niiden pohjalta muovautuvat henkilöstöpoliittiset linjaukset, jotka muodostavat pohjan kaupungin henkilöstöpolitiikalle ja näkyvät vuosittain asetettavissa tavoitteissa ja strategisissa toimenpiteissä. Paraisten kaupungin henkilöstö on ”luodaan yhdessä” -periaatteen mukaisesti ollut osallisena koko strategiaprosessin ajan.

Kaupungin työnantaja- ja henkilöstöpolitiikka pohjautuu lainsäädäntöön ja virka- ja työehtosopimukseen, mutta näiden lisäksi strategia toimii työvälineenä, joka ohjaa myös henkilöstöpolitiikan kehitystä toivottuun suuntaan kaupungin yleisen strategian mukaisesti. Toimiva henkilöstöpolitiikka vahvistaa kaupungin työnantajakuva ja auttaa lisäämään Paraisten kaupungin vetovoimaa.

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.

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

Tärkeimmät tavoitteet ja konkreettiset toimenpide-ehdotukset, joihin vuoden 2022 HR-toiminta on perustunut, ovat seuraavat:

Yhdessä työskentely

- Toimiva vuoropuhelu ja työyhteisöllisyys
- Esimiehille suunnatut työpajat
- Me-henkeä vahvistavat toimenpiteet
- Osallisuus vahvistaa työhyvinvointia

Tulomuuton lisääminen, Paraisten kaupungin työnantajamaineen vahvistaminen

- Toimivat prosessit
- Perekdytys
- Osaamisen ylläpitäminen koko palvelussuhteen ajan

Kestävä ja toimiva työympäristö

- Fyysisesti ja psyykkisesti kestävä työympäristön vahvistaminen
- Toimintamallit työympäristön häiriötilanteiden ehkäisemiseen ja ratkaisemiseen
- Pelisäännöt ja toimintaohjeet

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. Vuonna 2021 käyttöön otettu uusi HR-Populus-raportointiohjelma antaa talousarviovastuussa oleville esimiehille paremmat mahdollisuudet seurata jatkuvasti omaa henkilöstöään koskevia tunnuslukuja. Raporttien logiikka painottuu enemmän kustannuspaikka- tai vastuualuetasoiseen talousseurantaan kuin aikaisemmat toimipaikkakohtaiset henkilöstökuvaukset. Vuoden 2022 henkilöstöraportti kuvaa 1.1.2023 voimaan tullutta organisaatiouudistusta edeltänyttä tilannetta, joten siinä ei esitetä kustannuspaikkatason henkilöstömäärää yhtä yksityiskohtaisesti kuin raporteissa, jotka esimiehillä on käytettävissään koko vuoden ajan.

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

31.12.2022 Paraisten kaupungissa oli 905 vakinaista, toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevaa henkilöä ja 290 määräaikaista henkilöä (joista 141 oli sijaisia). Henkilöstörekisterissä oli kyseisenä ajankohtana siis yhteensä 1 195 henkilöä.

	Miehiä	Naisia	Yhteensä 2022	2021	Muutos
Vakinaiset	135	770	905	879	3,0 %
Määräaikaiset	54	236	290	305	-5,2 %
Joista sijaisia	15	126	141	159	-12,8 %
Yhteensä	189	1006	1195	1184	0,9 %

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.

4.1 Henkilöstörakenteen kuvaaminen

Vakinaisen henkilöstön määrä osastoittain ja toimialoittain

	2022	2021	Muutos
Konsernipalvelut	36	39	-8,3 %
Tekniset tukipalvelut	61	56	8,2 %
Sivistysosasto	374	372	0,5 %
Sosiaali- ja terveysosasto	403	378	6,2 %
Ympäristösosasto	31	34	-9,7 %
Yhteensä	905	879	2,9 %

Vakinaisen henkilöstön määrä lisääntyi eniten sosiaali- ja terveysosastolla ja väheni konsernipalveluissa ja ympäristösosastolla.

Alla olevat taulukot osoittavat vakinaisen henkilöstön määrän 31.12.2022 yksikkökohtaisesti osastoittain, toimialoittain tai toimintakokonaisuuksittain.

Sosiaali- ja terveysosasto	
Sosiaali- ja terveyshallinto	4
Perhe- ja sosiaalipalvelut	37
Vanhustenhuolto	159
Terveydenhuolto	203

Sivistysosasto	
Varhaiskasvatus	133
Ruotsinkielinen koulutus	124
Suomenkielinen koulutus	85
Kansalaisopisto	4
Kulttuuri, nuoriso	15
Kirjasto	13

Tekniset tukipalvelut	
Tekninen hallinto	8
Kiinteistöt	14
Palvelutoiminnot	8
Tekninen yksikkö	18
Vesihuolto	13

Konsernipalvelut	
Keskushallinto	9
IKT	5
Henkilöstöpalvelut	5
Talouspalvelut	7
Elinkeinoelämä	5
Viestintä	5

Ympäristöosasto	
Ympäristöhallinto	3
Kaavoitus	5
Mittaus	11
Ympäristönsuojelu	2
Rakennusvalvonta	10

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 tietyssä päivänä, kuten 31.12.2022.

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

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa 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 työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilötyövuodet	Miehiä	Naisia	Yhteensä
2022	193	921	1114
2021	174	892	1066
Muutos	19	29	48

Viime vuodet varsin vakaana pysynyt henkilötyövuosien määrä kasvoi vuonna 2022 peräti 48 henkilötyövuodella. Eryteisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoon palkattiin aiempaa enemmän sijaisia jatkuvasti kiristyneen henkilöstötilanteen vuoksi. Pandemia vaikutti tilanteeseen

työpaikoilla vielä vuonna 2022; vahva suositus jäädä kotiin flunssaoireisena oli edelleen voimassa.

5 Henkilöstön ikärakenne

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

Taulukko: Kaikkien 1.1.–31.12.2022 vakinaisessa palvelussuhteessa olleiden ikäjakauma

Ikä	Miehiä	Naisia	Yhteensä	%-osuus	2021
-30	14	75	89	9,6 %	8,7 %
30-39	18	146	164	17,7 %	17,3 %
40-49	41	229	270	29,1 %	30,0 %
50-59	46	248	294	31,6 %	32,4 %
60-64	21	84	105	11,3 %	11,1 %
65-	3	4	7	0,8 %	0,6 %
Yhteensä	143	786	929	100,0 %	100,0 %
Keski-ikä	48	46	46		47

Keski-ikä on laskenut jonkin verran ja alkaa lähestyä koko Suomen kuntahenkilöstön keski-ikää (45,5 vuotta vuonna 2021). Suurin ikäryhmä Paraisten kaupungin henkilöstössä ovat edelleen 50–59-vuotiaat. Tämä ryhmä on suurin kunta-alalla myös yleisesti (29,0 % vuonna 2021). Paraisten kaupungin ikärakenne noudattaa kuntien keskiarvoa kaikissa muissa ryhmissä paitsi nuorimmissa ikäryhmissä; kunta-alan vuoden 2021 keskiarvon mukaan alle 30-vuotiaita on noin 11,3 %.

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 183 024 euroa (142 371 euroa vuonna 2021) ja luottamushenkilöiden koulutus maksoi 3 504 euroa (2 736 euroa vuonna 2021).

Populus-raportointiohjelma tarjoaa mahdollisuuden seurata, kuinka monta päivää työvapaata ulkoiseen koulutukseen osallistumista varten on myönnetty, mutta näistä luvuista puuttuvat sisäiset koulutukset ja työpajat. Palkallista työvapaata koulutusta varten myönnettiin yhteensä 731 päivää (533 päivää vuonna 2021) ja lakisääteistä opintovapaata yhteensä 2 742 päivää (2 966 päivää vuonna 2021).

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 koronapandemian jäljiltä edelleen ollut alhainen. Verkkokurssien tarjonta kasvoi, ja niitä on järjestetty niin, että ajankäyttö on ollut tehokasta ja kustannukset paljon halvemmat kuin tavanomaisissa koulutuksissa. Lyhyille kursseille, työpajoihin ja seminaareihin osallistuminen luetaan tavalliseksi työajaksi, eikä sitä dokumentoida erikseen.

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 2022 keskimäärin 17,2 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, mikä vastaa noin 12 työpäivää. Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 17,1 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden (noin 12 työpäivää).

Vuosi	Kalenteripäivät	Henkilötyövuotta kohden
2022	19181	17,2
2021	18244	17,1
2020	15856	14,4

KT Kunta- ja hyvinvointityönantajien tilastojen mukaan sairauspoissaolojen keskiarvo on pysynyt vakaasti 16–17 päivässä vuoden 2013 jälkeen oltuaan korkeimmillaan lähes 20 päivää.

Suosituksen mukaan myös terveysperusteisten poissaolojen kustannukset ja työpanoksen menetykset työajan ja palkkakustannusten muodossa tulee raportoida. Vuonna 2022 teoreettinen menetetty työaika on ollut noin 6,1 %, kun taas sairausajan palkan maksamiseen on käytetty arviolta 1,5 % palkkakustannuksista.

Vuonna 2021 vastaava luku oli teoreettisen työajan osalta 5,0 % ja palkkakustannusten osalta noin 1,1 %.

8 Muut poissaolot

Uusi raportointimoduuli antaa mahdollisuuden kuvata yksityiskohtaisemmin, mitkä poissaolot on raportoitu vähennyksiksi teoreettisesta työajasta ajallisesti ja resurssien osalta. Käytettävissä on nyt myös vertailuaineistoa vuodelta 2021.

	2022	% teorettisesta työajasta	% palkkakustannuksista	Vastaavat vuonna 2021	
Vuosilomat ja muut lomat		8,51	3,59	8,47	3,57
Terveysperusteiset poissaolot		6,09	1,54	5	1,1
Perhevapaat		3,53	0,76	3,76	0,74
Koulutus		1,04	0,25	0,99	0,32
Muut palkalliset poissaolot		0,42	0,15	0,28	0,09
Palkattomat poissaolot		5,32		3,76	
Vapaana annetut työaikakorvaukset		1,32		1,55	
Vapaana annetut ylityökorvaukset		1,17	0,53	0,92	0,48
Tehty työaika		74,93		77,11	

Teoreettinen työaika vähennettyjen poissaolopäivien jälkeen on hieman pienempi vuonna 2022. Terveysperusteiset poissaolot yhdessä lomien ja palkattomien poissaolojen kanssa ovat suurimmat teoreettisesta työajasta tehtävät vähennykset.

9 Työhyvinvointi

Työterveyshuollon bruttokustannukset vuonna 2022 olivat 157 528 euroa. Kelalta haetaan korvausta 86 636 euroa.

Vertailu 2022–2020

Työterveyshuolto €	2022	2021	2020
Brutto	157529	162287	185885
Netto	70892	81143	80569

Vakinaista henkilöä kohden nettokustannukset ovat arviolta 63 euroa henkilötyövuotta kohden. Vastaava luku vuonna 2021 oli 76 euroa henkilötyövuotta kohden. Nämä luvut poikkeavat erittäin paljon kuntien työterveyshuollon kustannuksista yleensä. Kustannukset sijoittuvat yleensä haarukkaan 400–600 euroa henkilöä kohden sopimuksen laajuudesta riippuen.

Paraisten kaupungin työterveyshuollon tuotti vuonna 2022 viimeistä kertaa Paraisten kaupungin työterveyshuolto. Sote-uudistuksen jälkeen myös Paraisten kaupunki hankkii työterveyshuoltonsa yksityiseltä sektorilta.

Vuoden 2022 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 sairausvastaanotto.

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 vaihtuvuuden vertailu 2022–2020

Vakinaiset	Lukumäärä 2022	Henkilöstön vaihtuvuus	2021	2020
Alkaneet palvelussuhteet	59	6,5 %	6,9 %	8,3 %
Päättyneet palvelussuhteet	56	6,2 %	5,6 %	7,3 %

Tähän taulukkoon ei sisälly henkilöstö, jonka palvelussuhde päättyi 31.12.2022 toisen työnantajan palvelukseen siirtymisen myötä. Henkilöstön vaihtuvuutta kuvaavat luvut eivät ole tässä tilanteessa ylipäätään kiinnostavia, koska ne kuvaavat organisaatiota, jota ei ole enää tässä muodossa 1.1.2023 alkaen; sosiaali- ja terveysalan henkilöstön vaihtuvuus ei ole relevanttia tietoa, mutta jos se jätettäisiin raportista pois, luvuilla ei olisi lainkaan informaatioarvoa.

Voidaan todeta, että henkilöstön vaihtuvuus on suunnilleen entisellä tasolla, kun huomioon ei oteta 375 vakinaista henkilöä, joiden palvelussuhde päättyi 31.12.2022.

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	2022	2021	Muutos	Keski-ikä 2022	Keski-ikä 2021	Osuus kaikista eläkkeistä
Vanhuuseläke	21	9	12	64,6	64,6	81 %
Työkyvyttömyyseläke	5	10	-5 *)		50,5	19 %
Yhteensä	26	19	7		57,6	100 %

*) ei tietoa, jos lukumäärä 5 tai vähemmän

Eläkepoistumien kokonaismäärästä peräti 81 % on ns. tavallisia vanhuuseläkkeitä. Kehityssuunta on siis varsin positiivinen ottaen huomioon, että pyrkimyksenä tulee aina olla,

että henkilöstö voi jatkaa työntekoa henkilökohtaiseen eläkeikänsä saakka. Pysyvän työkyvyttömyyden vuoksi työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden henkilöiden keski-ikä ei Kevan periaatteiden mukaisesti voida raportoida, koska näiden henkilöiden lukumäärä on alle viisi. Pieni lukumäärä osoittaa, että Paraisten kaupungin varhaisen tuen malli on toiminut varsin hyvin. Työnantajan Paraisten kaupungin tulee jatkossakin panostaa toimenpiteisiin, jotka mahdollistavat töihin paluun pitkien sairauslomien jälkeen, kuten esimerkiksi uudelleensijoittamiset alemman vaatimustason tehtäviin.

11.2 Eläkemaksut

Vuosi	Eläkemenoperusteinen maksu
2022	1 miljoona 504.111
2021	1 miljoona 561.472
2020	1 miljoona 573.379

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 on siten keskeistä myös henkilöstöraportoinnissa. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Henkilöstökulut

1 000 €	Toteuma 2022	TA 2022	Poikkeama	Tilinpäätös 2021	Tilinpäätös 2020
Palkkakulut	44 069	43 650	1,0 %	42 013	40 917
Eläkekulut	8 952	8 945	0,1 %	8 911	8 820
% palkoista	20,3 %	20,50 %		21,1 %	21,6 %
Muut sivukulut	1 659	1 708	-3,0 %	1 481	1 443
% palkoista	3,8 %	3,9 %		3,5 %	3,6 %
Yhteensä	54 679	54 303	0,7 %	52 569	51 010

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 lääkäreiden virkaehtosopimus
- OVTES: Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus

Kunnallisten pääsopimusten sopimuskausi 2022–2025 tuli voimaan 1.5.2022. Vuonna 2022 peruspalkkoja korotettiin 1.6.2022 tehdyllä yleiskorotuksella. Sopimusratkaisut nostavat henkilöstökuluja keskimäärin 1,76 % vuonna 2022. 46 euron eli keskimäärin 2,0 %:n yleiskorotus maksettiin 1.6.2022 alkaen.

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.

TS:n palkkajärjestelmässä henkilökohtainen lisä on tehtäväkohtaisen palkan ohella toinen keskeinen elementti. 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	93,4	94,1	80,7	82,4	92	92,7
Palvelu aikaan sidotut lisät	4,7	5	11,5	6,1	5,3	6,2
Henkilökohtaiset lisät	0,6	0,7	0,2	11,4	1,8	1
Muut lisät	1,3	0,2	7,6	0,1	0,9	

Eri palkkakomponenttien suhde kuvaa eri virka- ja työehtosopimusten eroja. Selvin poikkeama aikaisemmista vuosista on SOTE-sopimuksen ”muut lisät”, jotka ovat nousseet 0,2 %:sta 1,3 %:iin johtuen rekrytointilisistä tai kertakorvauksista, joita Paraisten kaupunki myönsi vuoden 2022 kolmen viimeisen kuukauden aikana paikatakseen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstöpulaa. OVTES:n ”muiden lisien” kasvu johtuu luonnollisesta vuosittaisesta

vaihtelusta. OVTES sisältää enemmän muita lisiä kuin muut sopimukset, muun muassa opetusvelvollisuuden ylittävistä tunneista maksettavan palkan.

Keskiansio eri virka- ja työehtosopimuksissa vuonna 2022

	SOTE	KVTES	OVTES	TS	LS	Perhepäivähoitajat
Tehtäväkohtainen palkka, naiset	2218,3	2242,8	2917,0	2869,1	4313,0	1951,4
Tehtäväkohtainen palkka, miehet	2104,4	2188,5	2958,4	2890,8	4311,9	
Palkkaero %	5,4	2,5	-1,4	-0,8	0,0	
Kokonaispaikka, naiset	2337,0	2318,6	3851,4	3411,9	4431,4	2105,5
Kokonaispaikka, miehet	2166,5	2254,7	4477,2	3429,6	4472,7	
Palkkaero %	7,9	2,8	-14,0	-0,5	-0,9	

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. OVTES:n palkkaerot selittyvät osittain vuosisidonnaisilla lisillä (pidempi työhistoria), osittain suuremmalla määrällä muita lisiä. Palkkaeroja tullaan analysoimaan tarkemmin.

12.3 Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen

Paraisten kaupunki on vuodesta 2021 lähtien käyttänyt Epassi-maksuvälinettä. Se korvasi mallin, joka perustui subventoituihin liikuntaseteleihin, joiden arvo oli 40 euroa henkeä kohden vuodessa. Vuodeksi 2022 summa korotettiin 60 euroon henkeä kohden. Käyttöaluetta laajennettiin niin, että Epassia voidaan nyt käyttää myös kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Henkilöstö voi siis nyt vapaasti käyttää saldoaan haluamiinsa palveluihin. Lisäksi jatkettiin järjestelmää, jossa eri henkilöstöryhmien yhteiseen liikunta- ja virkistystoimintaan myönnettiin avustusta. Tällaiseen yksikköpäällikön hyväksymään virkistystoimintaan myönnetään 25 euroa henkeä kohden. Henkilöstöpäällikkö koordinoi toimintaa ja hyväksyy laskut virkistysuunnitelman perusteella.

Epassin summa korotettiin 19.4.2022 tehdyllä kaupunginhallituksen päätöksellä 160 euroon henkilöstön palkitsemiseksi vielä kerran raskaiden koronavuosien aikaisesta hyvästä työpanoksesta. Epassin 160 euron saldo vuonna 2022 koski kaikkia, jotka olivat vähintään neljän kuukauden palvelussuhteessa. Koko summa maksettiin, jos palvelussuhde kesti vuonna 2022 kaksitoista kuukautta.

Muuhun henkilöstöhuoltoon ja virkistykseen kuuluvat myös vuosijuhlista ja muistamisista aiheutuvat kustannukset.

	2022	2021	2020
Henkilöstöhuolto ja virkistys	44807	72052	28767
Tyky/liikunta	148794	100546	6237
Yhteensä	193601	172598	35004
Henkilötyövuotta kohden	174 €	162 €	62 €

Päätöksen korottaa Epassin summa 100 eurolla 60 eurosta 160 euroon henkeä kohden arvioitiin vaikuttavan 100 eurolla henkilötötyvuotta kohden, mikä näkyy myös vuoden 2022 kustannusten toteumassa.

13 Työsuojelu

Paraisten kaupungin työsuojelu on vuonna 2022 koostunut kolmesta työsuojeluvaltuutetusta ja varavaltuutetuista sekä työsuojelupäälliköstä, joka siirtyi eläkkeelle 30.4.2022 ja jota ei ole vielä korvattu.

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. Työpaikkakäyntejä on mahdollisuuksien mukaan tehty etukäteen laaditun, kaupungin kaikki työpaikat kattavan nelivuotissuunnitelman mukaisesti.

Kolme työsuojeluvaltuutettua ovat edustaneet sosiaali- ja terveydenhuollon, sivistyksen ja muun henkilöstön ammattiryhmiä. Heille on myönnetty vapautus työstä virka- ja työehtosopimuksen periaatteiden mukaisesti.

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

Vuonna 2022 tehtiin kattava riskikartoitus.

14 Henkilöstöpolitiikan kehittämisaalueet

Henkilöstöpalvelut sai jo toisena perättäisenä vuonna vahvistukseksi osa-aikaisen työhyvinvointikoordinaattorin, joka on yhdessä henkilöstöpäällikön kanssa suunnitellut toimintaa, joka tukee ensisijaisesti esimiesten valmiuksia johtaa työhyvinvointia.

Näkyvintä toimintaa ovat olleet vuoden 2022 aikana säännöllisesti järjestetyt ns. muutoskahvilat. Kyseinen toiminta aloitettiin, kun Paraisten kaupungin päälliköt ja esimiehet organisaation eri tasoilta toivoivat foorumia, jossa he voisivat keskustella johtajuudestaan ja pohdiskella erilaisia ajankohtaisia aiheita kollegoidensa kanssa.

Koronapandemian aikana esimiehet tapasivat satunnaisesti keskustellakseen konkreettisista toimenpiteistä työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi Paraisten kaupungissa. Nämä tapaamiset sisällytettiin nyt osaksi järjestelmää. Toteutetun kyselyn ja aikaisempien työpajojen perusteella on tunnistettu seuraavat teemat:

- Viestintä (kuunteleminen, arvostuksen osoittaminen)
- Työpaikkojen houkuttelevuus (töissä on kivaa, vaikuttamismahdollisuus, me-henki)
- Kokonaisvaltainen hyvinvointi

Vuosi 2022 oli muutosten vuosi. Henkilöstöpäällikkö Peter Lindroos ja työhyvinvointikoordinaattori Pia Hotanen päättivät siksi kutsua kaupungin esimiehet säännöllisiin ”muutoskahvilatapaamisiin” myös vuonna 2022. Tapaamiset pidettiin Teamsissä, jotta esimiehet voivat osallistua niihin ilman, että heidän tarvitsi irrottautua työstään pitkäksi aikaa tai matkustaa työpäivän aikana.

Joissakin kahviloissa oli määrätty teema, toiset olivat avoimia tilaisuuksia, joissa voitiin keskustella kollegojen kanssa spontaanisti ajankohtaisista asioista. Välillä vieraaksi kutsuttiin ulkopuolisia asiantuntijoita.

Kahvilat pidettiin seuraavan aikataulun ja seuraavien teemojen mukaisesti. Otsikossa mainitun alustavan sisällön lisäksi keskusteltiin myös muista ajankohtaisista asioista esimiesten toiveiden mukaisesti.

- 13.1. 15.00–16.00 Johtajuuspolku. Henkilöstön siirto hyvinvointialueelle.
- 2.2. 14.30–16.00 KivaQ-kyselyn tulokset. Miten hyödyntää vastauksia?
- 2.3. 14.30–16.00 KivaQ-kyselyn tulokset, analysointi ja työpajat
- 30.3. 13.00–16.00 Malli ja työvälineet haastavien tilanteiden hallintaan
- 27.4. 14.30–16.00 Palautuminen, stressinhallinta
- 19.5. 14.30–16.00 Henkilöstöstrategia
- 25.8. 14.30–16.00 KivaQ-kysely, seuranta, konkreettiset esimerkit muun muassa vanhustenhuollosta
- 21.9. 14.30–16.00 Työlainsäädäntö ja virka- ja työehtosopimukset
- 19.10. 14.30–16.00 Malli ja työvälineet haastavien tilanteiden hallintaan
- 23.11. 14.30–16.00 Yhteistyö, hyvinvointialue ja Paraisten kaupunki
- 14.12. 14.30–16.00 Palaute, esihenkilöiden tuen tarve vuonna 2023

Näiden tapaamisten lisäksi järjestettiin myös muita työhyvinvointiaiheisia tilaisuuksia ja koulutuksia. Niistä tiedotettiin erikseen Loggissa ja sähköpostitse esimiehille.

Henkilöstöpolitiikan vuoden 2022 tavoitteista painopisteenä on siis ollut johtamisen laatu ja konkreettiset työvälineet työhyvinvoinnin arviointiin ja kehittämiseen työpaikoilla.

15 KivaQ-henkilöstöbarometri

Henkilöstöpalvelujen vuoden 2022 toimintasuunnitelman mukaisesti marraskuussa 2022 toteutettiin työhyvinvointikysely yhteistyössä KivaQ-yrityksen kanssa. KivaQ-kysely, johon kuuluu seitsemän 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 291:een (vuonna 2021 kyselyyn vastasi 511 henkilöä).

Henkilöstöraportissa esitellään koko Paraisten kaupungin vastaukset vuodelta 2022 ja verrataan niitä edellisissä kyselyissä saatuihin vastauksiin.

Kaikkien kysymysten keskiarvoa kuvataan KivaQ-indeksillä.



KIVAQ INDEX 2016 – 2022

(Alla / Kaikki)

ÅR/VUOSI	SVAR/VAST.	SVARS %/VAST.%	KIVAQ INDEX
2022	291	27,2	7,83
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

Alhaisen vastausprosentin vuoksi KivaQ-aineistoa ei voida hyödyntää työpaikoilla yhtä laajasti kuin aikaisemmin, mutta voidaan todeta, että kyselyyn vastanneilta saatu tulos osoittaa hieman korkeampaa KivaQ-indeksiä kuin vuonna 2021. Kyselyyn vastanneet ovat siis kokeneet työhyvinvointinsa parantuneen. KivaQ-indeksi 7,83 on hyvin lähellä Suomen kuntien yleistä keskiarvoa, joka on 7,86.

Eri osavastausten tarkempi analysointi osoittaa, kuinka se, millaisiksi työhyvinvoinnin eri osatekijät koetaan, on kehittynyt. Myös näitä tuloksia on tarkasteltava kriittisesti, koska vastausprosentti on ollut niin alhainen.



PARGAS / PARAINEN 2018 - 2022

■ zH2672 07.11.2022 Pargas, november 2022 (291)
 ■ vD2575 05.11.2021 Pargas, november 2021 (511)
 ■ IV4629 28.11.2020 Pargas, december 2020 (665)
 ■ Fc8473 20.11.2019 Pargas, november 2019 (625)
 ■ Rz2325 12.11.2018 Pargas, november 2018 (605)

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. Vuoden 2021 huonon tuloksen jälkeen vastaajat ovat tunteneet, että töihin on ollut kiva tulla. Myös mielekkyyden tunne on parantunut.



PARGAS / PARAINEN 2018 - 2022

■ zH2672 07.11.2022 Pargas, november 2022 (291)
 ■ vD2575 05.11.2021 Pargas, november 2021 (511)
 ■ IV4629 28.11.2020 Pargas, december 2020 (665)
 ■ Fc8473 20.11.2019 Pargas, november 2019 (625)
 ■ Rz2325 12.11.2018 Pargas, november 2018 (605)

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. Kaikki me-henkeä vahvistavat toimet ovat tärkeitä, sillä työyhteisön tuki auttaa henkilöstöä jaksamaan paremmin. Sosiaalinen yhteisö on tärkeä tekijä psykologisen turvallisuuden kannalta, joka muodostaa voimavaran stressaavina ja kiireisinä aikoina.



PARGAS / PARAINEN 2018 - 2022

■ zH2672 07.11.2022 Pargas, november 2022 (291)
 ■ vD2575 05.11.2021 Pargas, november 2021 (511)
 ■ IV4629 28.11.2020 Pargas, december 2020 (665)
 ■ 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?



Kokemus esimiesten osaamisesta ja kyvystä johtaa työtä on edelleen ollut hieman alhaisemmalla tasolla. Esimiehet ovat peräänkuuluttaneet enemmän konkreettisia työvälineitä työhyvinvoinnin johtamiseen. Pitkittyneen pandemian jälkimainingit ja jatkuva työvoimapula ovat olleet suuri kuormitustekijä myös esimiehille kaikilla tasoilla.



PARGAS / PARAINEN 2018 - 2022

■ zH2672 07.11.2022 Pargas, november 2022 (291)
 ■ vD2575 05.11.2021 Pargas, november 2021 (511)
 ■ IV4629 28.11.2020 Pargas, december 2020 (665)
 ■ 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 heikentyneet vuosien 2019 ja 2020 hyvien tulosten jälkeen, on mielipide siitä, kuinka paljon työtä koskeviin asioihin voi vaikuttaa. Vuoden 2022 tulos osoittaa nyt nousevaa suuntaa. Tätä osatekijää on syytä seurata. Oman työhyvinvoinnin kannalta on tärkeää tuntea, että omaan työhönsä voi vaikuttaa.

KivaQ-indeksiä verrattiin myös kaupungin vuosien 2018–2022 organisaatiomallin mukaisten eri toimintojen välillä. Vastausprosentteissa on nähtävissä suuria eroja eri osastojen ja toimialojen välillä. Kaikki työpaikat eivät tule saamaan omaa raporttia. Lisäksi on otettava kantaa siihen, miten vuoden 2022 vastauksia käsitellään tarkoituksenmukaisesti uudessa organisaatiomallissa.



KIVAQ W INDEX & N 2018 - 2022

SEKTOR/SEKTORI	N	2018	N	2019	N	2020	N	2021	N	2022
Koncerttjänster <i>Konsernipalvelut</i>	35	8,05	37	8,22	42	7,84	39	7,97	28 (50,0%)	7,86
Tekniska stödtjänster <i>Tekniset tukipalvelut</i>	27	6,90	41	7,52	30	7,43	27	7,35	17 (24,3)	7,58
Miljö <i>Ympäristöosasto</i>	24	7,96	31	7,92	34	8,23	28	7,68	15 (41,7%)	7,46
Bildning <i>Sivistysosasto</i>	333	8,03	290	8,06	342	7,91	225	7,98	154 (32,0%)	8,07
Social- och hälsovård <i>Sosiaali- ja terveystyöpalvelut</i>	185	7,52	226	7,74	237	7,86	162	7,35	77 (18,0%)	7,46
PARGAS/PARAINEN	605	7,82	625	7,91	685	7,88	511	7,73	291 (27,2)	7,83

15.1 Psykologinen turvallisuus

Kaupunginvaltuusto on käsitellyt aloitetta psykologisen turvallisuuden luomisesta organisaatioon. Koska aloitteessa edellytettiin, että toimintasuunnitelma psykologisen turvallisuuden turvaamisesta käsiteltäisiin yhdessä henkilöstön kanssa, henkilöstöpäällikkö päätti, että Paraisten kaupungin yhteistyötoimikunnan tulee tutustua aloitteeseen. Työnantajan ja työntekijöiden edustajista koostuvassa yhteistyötoimikunnassa ovat mukana myös kaupungin työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö. Aloitetta käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa 17.3.2022. Kokouksessa työsuojeluvaltuutetut vahvistivat saaneensa yhteydenottoja useilta työpaikoilta, joissa on ollut kommunikaatio-ongelmia. Kukaan yhteistyötoimikunnassa ei kuitenkaan kokenut työskentelevänsä pelon ilmapiirissä tai että parannus- tai kehittämisehdotusten tekeminen olisi kiellettyä. Sen sijaan, että yksittäisten tapausten perusteella oletetaan automaattisesti, että kaikilla toimialoilla on ongelmia psykologisen turvallisuuden kanssa, on tärkeää huomata, että on myös työpaikkoja, joissa voidaan hyvin. Niin sanottu KivaQ-indeksi asteikolla 1–10 on koko organisaatiossa 7,83. Esimerkiksi kysymyksen ”Kuinka hyvin lähin esimiehesi toimii mielestäsi esimiehenä?” keskiarvo on 7,72.

Kyselyn hyvästä keskiarvosta huolimatta kehitettävää on vielä paljon. Yhteistyötoimikunnassa todettiin, että aloitteessa nostetaan esiin tärkeä ja tähdellinen asia. Psykologisesta turvallisuudesta on keskusteltava rakentavasti, ja Paraisten kaupungin on kehitettävä parempia malleja kommunikaation, johtamisen ja työyhteisöllisyyden tukemiseksi kaikilla työpaikoilla.

Kenenkään ei pidä pelätä joutuvansa naurunalaiseksi taikka saavansa vähemmän palkkaa tai potkut ilmaistessaan mielipiteensä. Psykologinen turvallisuus on yksi keskeisimmistä kommunikaation toimivuutta edistävästä tekijöistä organisaation kaikilla tasoilla. Paraisten kaupungin uudessa strategiassa korostetaan yhdessä luomisen tarvetta työhyvinvoinnin parantamiseksi ja Paraisten vetovoiman lisäämiseksi. Tämä pätee myös henkilöstöpolitiikkaan. Kuukausittain kaikkien tasojen esimiehille suunnattuina työpajoina järjestetyissä muutoshaviloissa henkilöstöpäällikkö ja työhyvinvointikoordinaattori ovat kuvailleet toimintamalleja ja välineitä, joita esimiehet voivat käyttää työhyvinvoinnin parantamiseksi. Myös toimintamalleja haastavien tilanteiden hallintaan vuoropuhelussa henkilöstön kanssa on käyty läpi. Toimintamallit perustuvat ratkaisukeskeiseen teoriaan. Kuvailamalla yhdessä tavoiteltuja muutoksia, yhteisiä tavoitteita, toimenpiteitä ja seurannan aikataulua työpaikka kehittyi hyvin toimivaksi oppivaksi organisaatioksi, jossa henkilöstö voi hyvin.

Paraisten kaupungin psykologisen turvallisuuden parantamista ja ylläpitämistä koskevan toimintasuunnitelman pohjaksi tilattiin kysely, johon koko henkilöstö vastasi aikavälillä 10.10.–28.10.2022. ”Tunneilmapiiri Paraisten kaupungissa” -niminen kysely pohjautui ECI-työvälineeseen (Emotional Culture Index). Tämän teorian mukaan psykologista turvallisuutta voidaan kuvata yksinkertaistetusti neljän tekijän pohjalta. Vastaajat ilmoittavat tällöin, missä kohtaa asteikolla ”varma ja turvallinen” ja ”ahdistunut” tai ”arvostettu” ja ”huonosti kohdeltu” he ovat.

Suhtautuminen riskiin ja epäonnistumiseen.

- Missä määrin virheiden tekeminen on sallittua?
- ”Varma ja turvallinen” = Tässä tiimissä on turvallista ottaa riskejä.
- ”Ahdistunut” = Syyllistäminen ja tuomitseminen erehdyksistä.

Halukkuus auttaa toisia.

- Missä määrin ihmiset ovat halukkaita auttamaan toisiaan?
- ”Varma ja turvallinen” = Ei tietoista vastustusta.
- ”Ahdistunut” = Avun pyytäminen on vaikeaa.

Keskustelun avaaminen.

- Missä määrin vaikeista ja arkaluonteisista aiheista voidaan keskustella avoimesti?
- ”Varma ja turvallinen” = Ongelmat ja hankalat asiat voidaan ottaa puheeksi.
- ”Ahdistunut” = Vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen on vaikeaa.

Osallisuus ja moninaisuus.

- Missä määrin voit olla oma itsesi ja tuntee olevasi tervetullut sellaisena kuin olet?
- ”Arvostettu” = Erityisiä taitoja ja kykyjä arvostetaan ja hyödynnetään.
- ”Huonosti kohdeltu” = Toisten torjuminen erilaisuuden vuoksi.

Kerättyjen 315 vastauksen perusteella kokonaiskuva ei anna viitteitä välittömistä puutteista psykologisessa turvallisuudessa, mutta useita tekijöitä on sitä vastoin kehitettävä. Kun ”varman ja turvallisen” arvo oli alhaisempi, se johtui muista tekijöistä, kuten stressistä, väsymyksestä, huolesta, organisoinnin puutteesta tai tiedon puutteesta.

Psykologista turvallisuutta voidaan parantaa lisäämällä avoimuutta, selkeyttä (puitteet, tavoitteet, odotukset), oikeudenmukaisuutta, arvostusta, tunneälyä ja hallinnantunnetta.

Vaikka koko organisaation tilanteesta ei ollut syytä olla huolissaan, yksittäiset kommentit osoittavat, että yksilö- ja tiimitasolla on henkilöitä, jotka ovat kokeneet psykologisen turvallisuuden huonoksi.

Ehdotus toimintasuunnitelmaksi: Asetetaan selkeä tavoite. Mitä psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan työpaikkatasolla? Ryhdytään työpaikkakohtaisesti kartoittamaan tarpeet ja etsimään konkreettisia toimenpiteitä.

Tämä työ on aloitettu keväällä 2023.