

# Paraisten kaupungin henkilöstöraportti 2023

11.3.2024

---

# Johdanto

- Tämä raportti sisältää Paraisten kaupungin keskeisiä henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja vuodelta 2023.
- Raportti kuvaa pääosin vain raportoitavan vuoden organisaatorakenteen mukaisia henkilöstön määrään ja laatuun liittyviä tietoja.
- Tämä johtuu siitä, että tapahtunut sote-muutos ja Paraisten kaupungissa toteutettu organisaatiomuutos muuttivat merkittävästi organisaation rakennetta ja vaikuttivat myös henkilöstön määrään ja sijoittumiseen uudistetussa organisaatiossa.

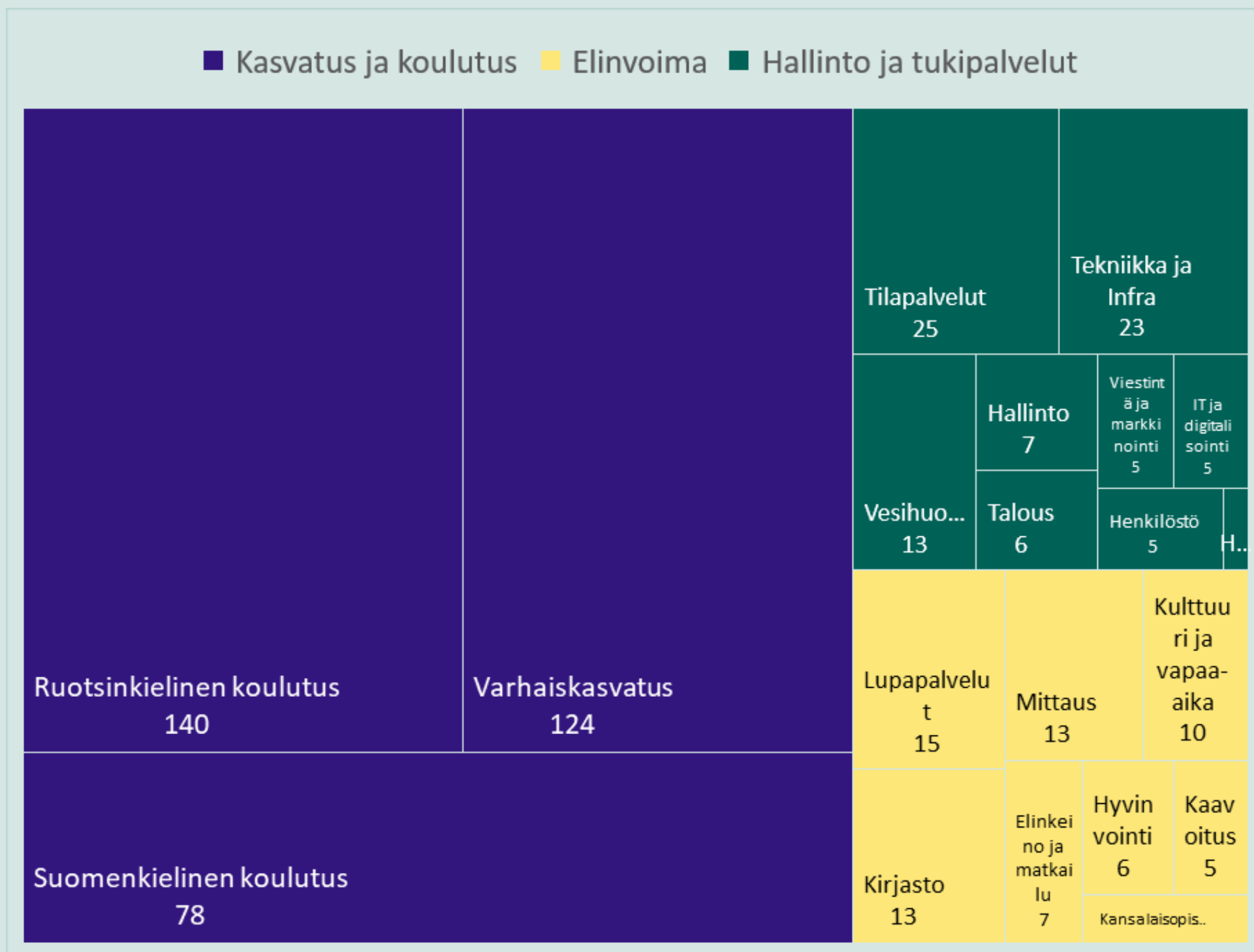


# Henkilöstömäärä

- Henkilöstömäärä 31.12.2023 tilanteen mukaisesti
- Vuoden 2022 henkilöstöraportissa kaupungin henkilöstörekisterissä oli yhteensä 1 195 henkilöä, kun taas vuonna 2023 yhteensä 687 henkilöä (ero 508 henkilöä).
- Henkilöstömäärän ison muutoksen syynä on sote-muutos.

Palvelussuhteet 31.12.2023	Miehet	Naiset	Yhteensä
<b>HALLINTO JA TUKIPALVELUT</b>			
Vakituiset	52	38	90
joilla on toinen määräaikainen palvelussuhde kaupungilla (ei mukaan laskettu määräaikaisissa)	1	0	1
Määräaikaiset	4	18	22
joista sijaiset	0	0	0
<b>ELINVOIMA</b>			
Vakituiset	24	49	73
joilla on toinen määräaikainen palvelussuhde kaupungilla (ei mukaan laskettu määräaikaisissa)	0	0	0
Määräaikaiset	12	15	27
joista sijaiset	3	2	5
<b>KASVATUS JA KOULUTUS</b>			
Vakituiset	48	294	342
joilla on toinen määräaikainen palvelussuhde kaupungilla (ei mukaan laskettu määräaikaisissa)	1	19	20
Määräaikaiset	22	111	133
joista sijaiset	5	42	47
<b>Vakituiset yhteensä</b>	<b>124</b>	<b>381</b>	<b>505</b>
<b>Määräaikaiset yhteensä</b>	<b>38</b>	<b>144</b>	<b>182</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>162</b>	<b>525</b>	<b>687</b>

# Henkilöstörakenteen kuvaaminen



## Vakituiset palvelussuhteet vastualueittain 31.12.2023

- Kasvatus ja koulutus 342
  - Elinvoima 73
  - Hallinto ja tukipalvelut 90
- 
- 68 % kaupungin vakituisista työ-/virkasuhteista on kasvatus- ja koulutus-toimialalla.

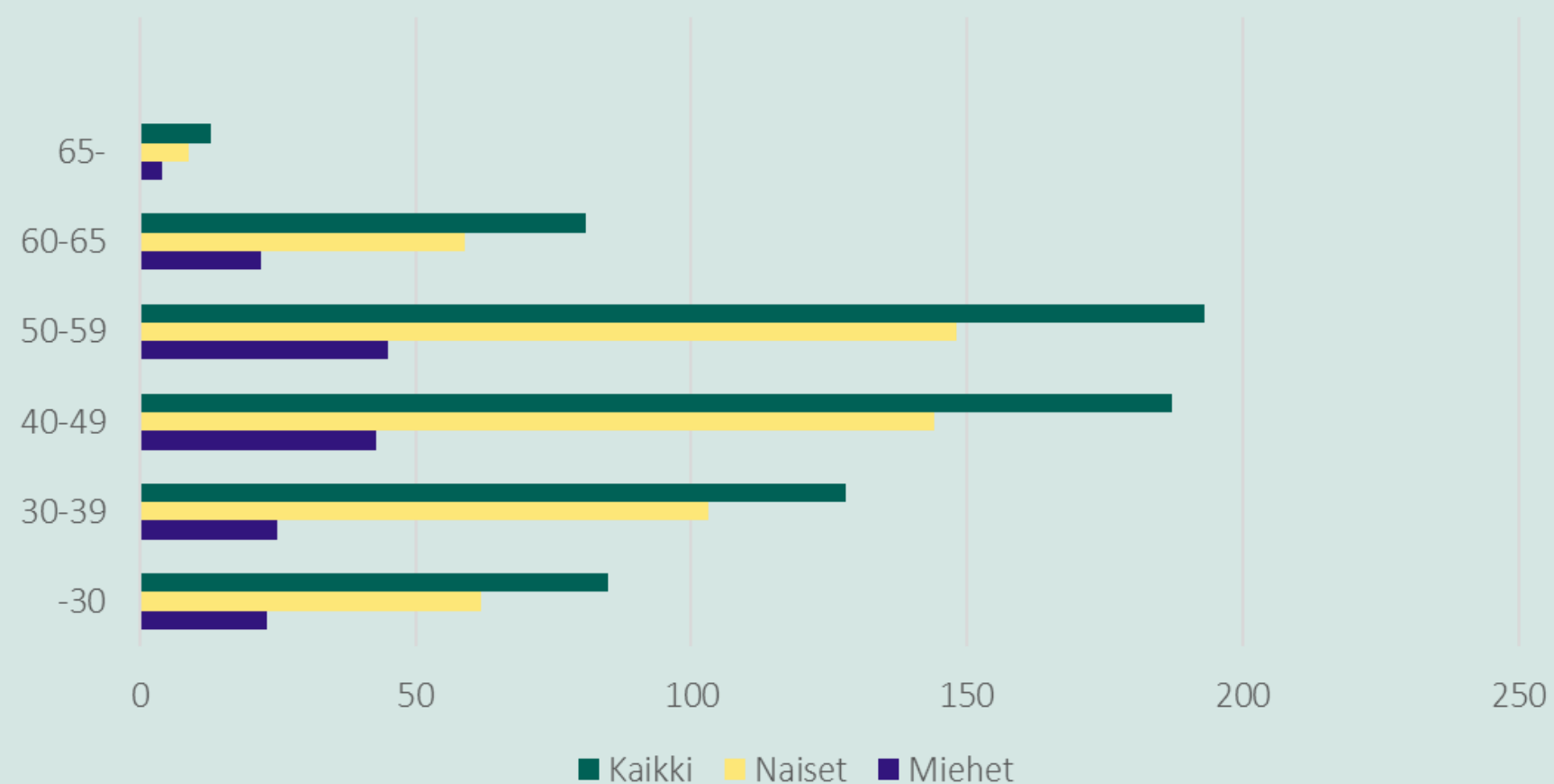
# Henkilötyövuodet (HTV)

	Miehiä	Naisia	Yhteensä
Hallinto ja tukipalvelut	58	59	117
Elinvoima	34	59	93 *
Kasvatus ja koulutus	63	374	437
Yhteensä	155	492	647

- Henkilötyövuodella (HTV) tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Yksi henkilötyövuosi on työaika, jonka yksi kokopäiväinen työntekijä tekee vuodessa.
- Henkilötyövuodesta on vähennettynä kaikki palkattomat poissaolot, mutta siinä on mukana kaikki palkalliset poissaolot (esim. sairauspoissaolot).
- \* Kesänuoret: HTV on noin 1,78 ja sisältyy elinvoimaan.
- \* Työllistettyjä: HTV on noin 6,59 ja sisältyy elinvoimaan.

# Henkilöstön ikärakenne

Ikä- ja sukupuolijakautuma



- Keski-ikä on 46 v. (2022: 46 v.)
- Henkilöstön jakautuminen ikäryhmittäin:
  - Alle 30 v. 12,4 %
  - 30-39 v. 18,6 %
  - 40-49 v. 27,2 %
  - 50-59 v. 28,1 %
  - 60-64 v. 11,8 %
  - 65 v.- 1,9 %
- Henkilöstön ikätietoja tarvitaan muun muassa varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden rekrytointitarpeita.

# Henkilöstökoulutus

## Keskitetty, sisäinen koulutus

- Kaupungissa järjestettiin keskitettynä henkilöstökoulutuksena teemapäiviä ja sisäisiä koulutuksia noin 40 kappaletta.
- Tapahtumat käsittelivät seuraavia teemoja:
- Esihenkilönä Paraisten kaupungilla, KivaQ ja toimintamallit sekä työpajat, palautuminen, rekrytointi, työlainsäädäntö ja työehtosopimus, tehtäväkuvaukset ja kehityskeskustelu, kommunikointi vaikeissa tilanteissa, arvot ja arviointi, uusien henkilöiden perehdytys, työhyvinvointikorttikoulutus, Taitopolku – Talent Miles, IT-klinikat, talousklinikat

Koulutuspäiviä yhteensä vuonna 2023 oli 400 päivää.

# Terveysperusteiset poissaolot

Vuosi	Kalenteripäivät	Henkilötyövuotta kohden
<b>2023</b>	9262	14.3
<b>2022</b>	19181	17.2
<b>2021</b>	18244	17.1
<b>2020</b>	15856	14.4

Sisältää poissaolot, jotka johtuvat sairaudesta, työ- tai työmatkatapaturmasta tai ammattitaudista.

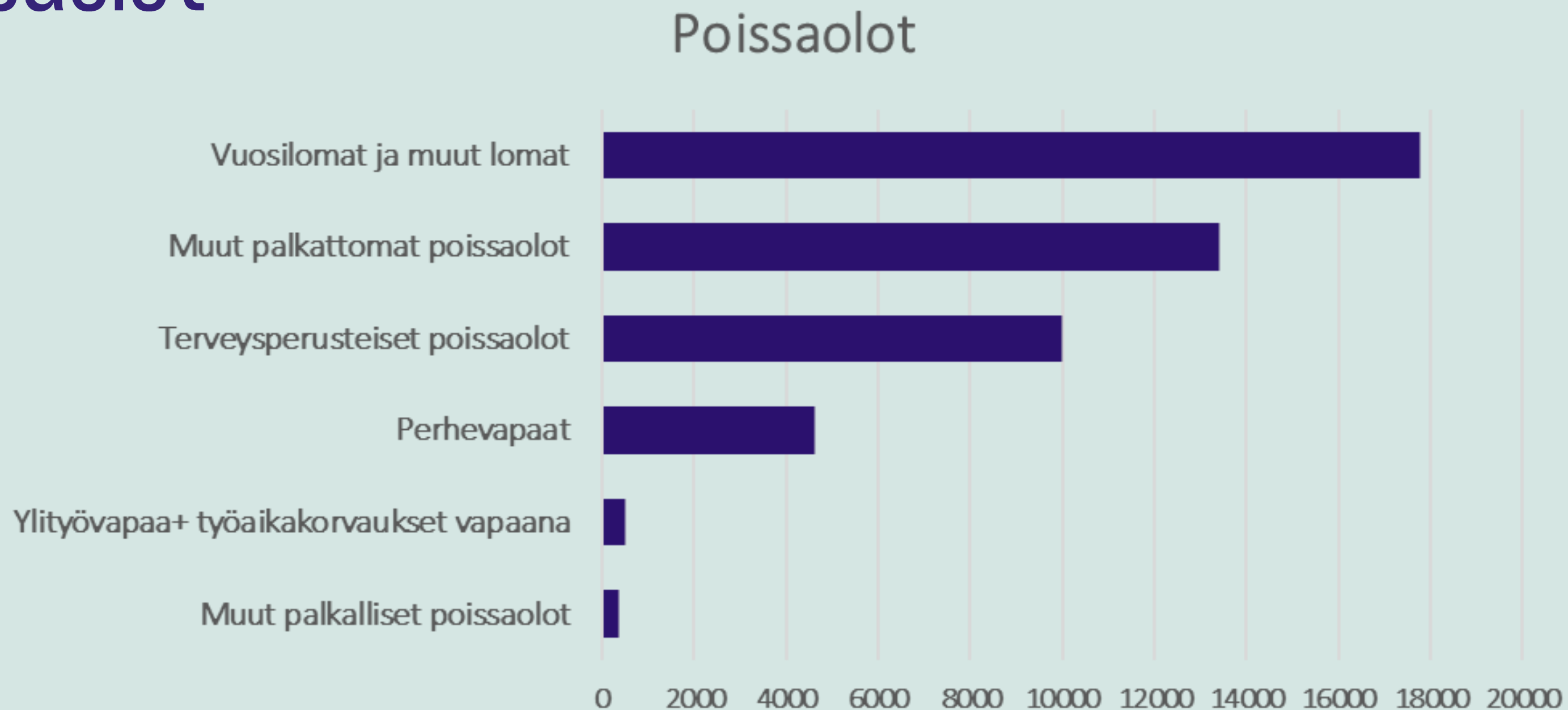
HUOM! Sote-henkilöstö siirtynyt Varhaan 1.1.2023 alkaen.

## Sairauspoissaolot

- 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 2023 keskimäärin 14,3 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden, mikä vastaa noin 10 työpäivää.



# Muut poissaolot



- Terveysperusteisissa poissaoloissa on mukana myös kuntoutus

	Muut palkalliset poissaolot	Ylityövapaa+ työaikakorvaukset vapaana	Perhevapaat	Terveysperusteiset poissaolot	Muut palkattomat poissaolot	Vuosilomat ja muut lomat
Kalenteripäivät	366	488	4603	9975	13381	17764
Henkilötyövuotta kohden	0,57	0,75	7,11	15,42	20,68	27,46

# Henkilöstön vaihtuvuus

<b>Vakinaiset</b>	<b>Lukumäärä 2023</b>	<b>Henkilöstön vaihtuvuus</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>Alkaneet palvelussuhteet</b>	47	9.3 %	6.5 %	6.9 %	8.3 %
<b>Päätyneet palvelussuhteet</b>	48	9.5 %	6.2 %	5.6 %	7.3 %

- Kuusi henkilöä on lopettanut vakituudessa työsuhteessa, koska ovat siirtyneet toiseen vakituiseen työsuhteeseen Paraisten kaupungilla.
- He eivät ole mukaan laskettuina vaihtuvuustiedoissa.
- Päätyneissä palvelussuhteissa on mukana myös eläköityneet.

# Rekrytointi

	2023
<b>Avoimet työpaikat</b>	<b>192</b>
Vakituisten osuus	36 %
Määräaikaisten osuus	64 %
<b>Hakemuksia yhteensä</b>	<b>724</b>
Hakemuksia keskimäärin työpaikkaa kohti	3,8

- Keväällä 2023 Paraisten kaupunki otti käyttöön Kuntarekry-järjestelmän urasivun.
- Kuntarekryn urasivu auttaa kehittämään työnantajamielikuvaa, tarjoaa työnhakijoille tietoa organisaation arjesta ja mahdollisuuksista, sekä kokoaa kaikki organisaation työpaikat yhteen paikkaan.
- Oheisen taulukon luvuista puuttuvat sisäiset rekrytoinnit, joita ei ole julkaistu Kuntarekryssä.
- Vuonna 2023 tehdyssä kaupunginjohtajan rekrytoinnissa apuna käytettiin sekä ulkopuolista rekrytointikonsulttia että sosiaalista mediaa. Sosiaalisen median laajempaa hyödyntämistä rekrytoinneissa olisi hyvä lisätä jatkossa.
- Arvottuja kesätyöpaikkoja oli 22 kpl vuonna 2023.
- Rekrytointihaasteita ilmenee ruotsinkielisen koulutuksen ja varhaiskasvatuksen puolella sekä nuoriso-ohjaajien rekrytoinnissa.
- Omia haasteitaan rekrytointiin tuovat joidenkin tehtävien maantieteellinen sijainti, erityisosaamiseen liittyvät vaateet sekä kaksikielisyys.

# 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.

Vuosi	Eläkemenoperusteinen maksu	Tasausmaksu
2023		925.559,76
2022	1.504.111,00	
2021	1.561.472,00	

Varhe-maksu lakkautettiin vuonna 2019.  
Vuonna 2023 eläkemenoperusteinen maksu muuttui tasausmaksuksi.

# Eläköityminen

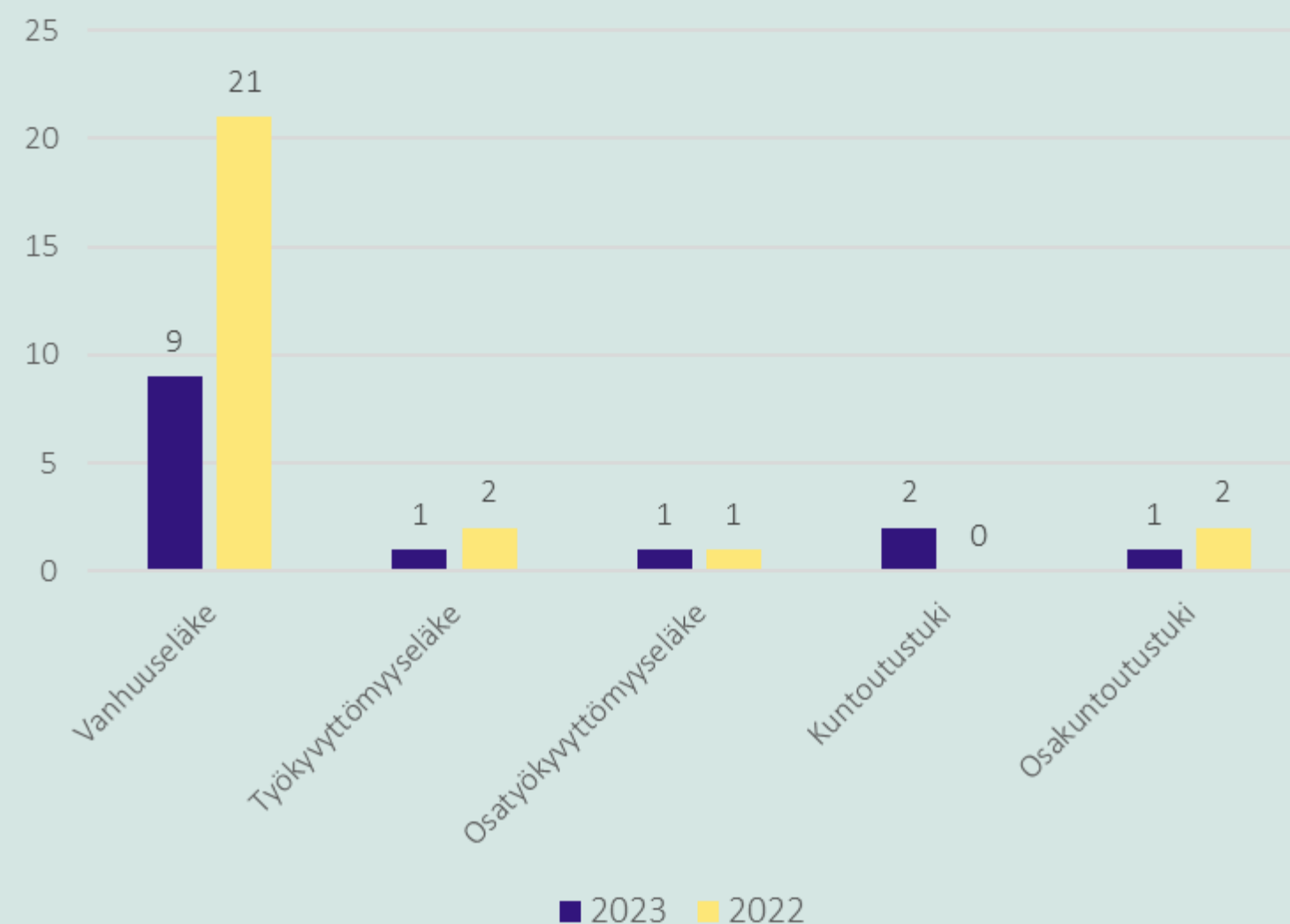
Eläkepoistumien kokonaismäärästä 64 % on ns. tavallisia vanhuuseläkkeitä. Kehityssuunta on siis varsin positiivinen ottaen huomioon, että pyrkimyksenä tulee aina olla, että henkilöstö voi jatkaa työntekoa henkilökohtaiseen eläkeikäänsä saakka.

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.

Työnantajana Paraisten kaupungin tulee jatkossakin panostaa toimenpiteisiin, jotka mahdollistavat töihin paluun pitkien sairauslomien jälkeen, kuten esimerkiksi uudelleensijoittamiset matalamman vaatimustason tehtäviin.

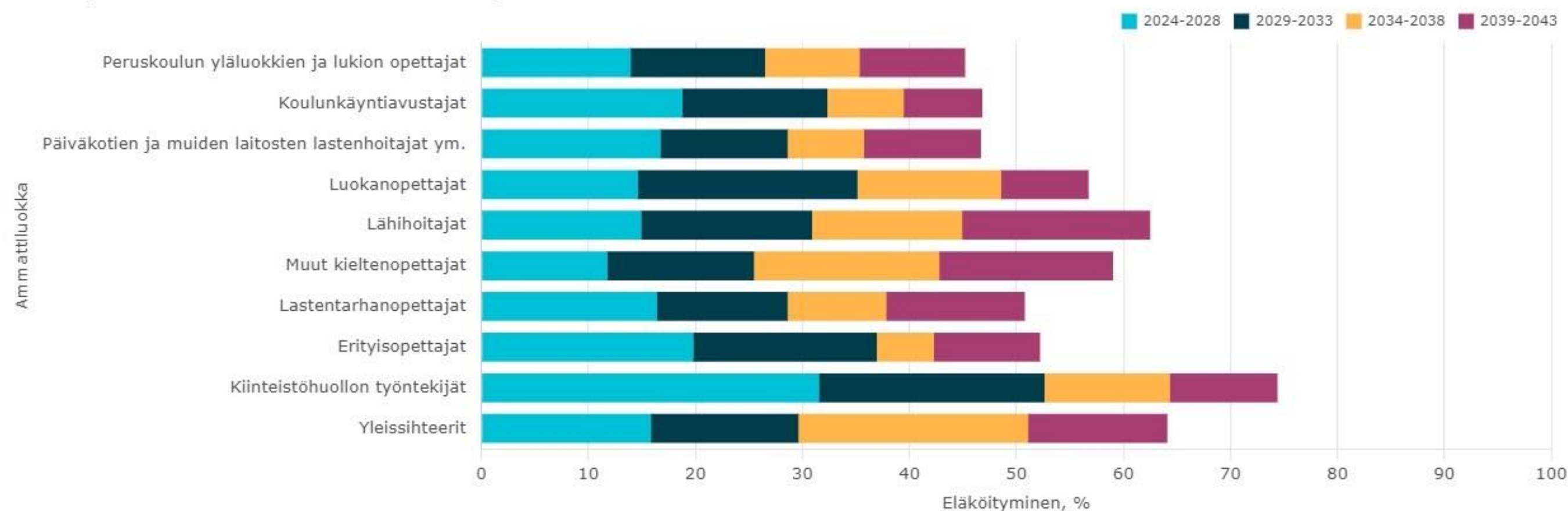
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64 vuotta (64,6 vuotta 2022).

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



# Eläköitymisennuste

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



## Eläköitymisennuste henkilöstöstä:

- 2024-2028 17,5 %
- 2029-2033 14,8 %
- 2034-2038 11,7 %
- 2039-2043 10,9 %

# Henkilöstökulut

	Talousarvio 2023	Toteutuma 1-12 / 2023	Tot-% 2023	Talousarvio 2022	Tilinpäätös 2022	Tot-% 2022
<b>HENKILÖSTÖKULUT YHTEENSÄ</b>	-33 520 695	-33 664 259	100,43%	-54 302 923	-54 679 473	100,69%
<b>PALKAT JA PALKKIOT</b>	-26 826 422	-27 148 557	101,2%	-43 649 530	-44 068 654	100,96%
<b>HENKILÖSIVUKULUT</b>	-6 694 273	-6 515 702	97,33%	-10 653 393	-10 610 819	99,6%
<b>ELÄKEKULUT</b>	-5 546 863	-5 601 187	100,98%	-8 945 464	-8 952 023	100,07%
<b>MUUT HENKILÖSIVUKULUT</b>	-1 147 410	-914 515	79,7%	-1 707 929	-1 658 796	97,12%

- Kunnallisten pääsopimusten sopimuskausi 2022–2025 tuli voimaan 1.5.2022.
- Sopimusratkaisut nostivat henkilöstökuluja keskimäärin 3,05 prosenttia vuonna 2023.
- Keskimäärin 2 prosentin yleiskorotus maksettiin 1.6.2023 alkaen.

# Palkkarakenne

	KVTES	OVTES	TS	Perhepäivähoitajat
Tehtäväkohtainen palkka	93.80%	79.95%	82.43%	92.11%
Palveluaikaan sidotut lisät	4.97%	12.22%	6.17%	5.68%
Henkilökohtaiset lisät	0.99%	0.32%	11.29%	2.20%
Muut lisät	0.23%	7.50%	0.11%	

Yllä olevassa taulukossa on esitelty palkkauksen rakenne eri virka- ja työehtosopimuksissa, % kokonaispalkasta vuonna 2023



# Keski-ansio, tasa-arvo

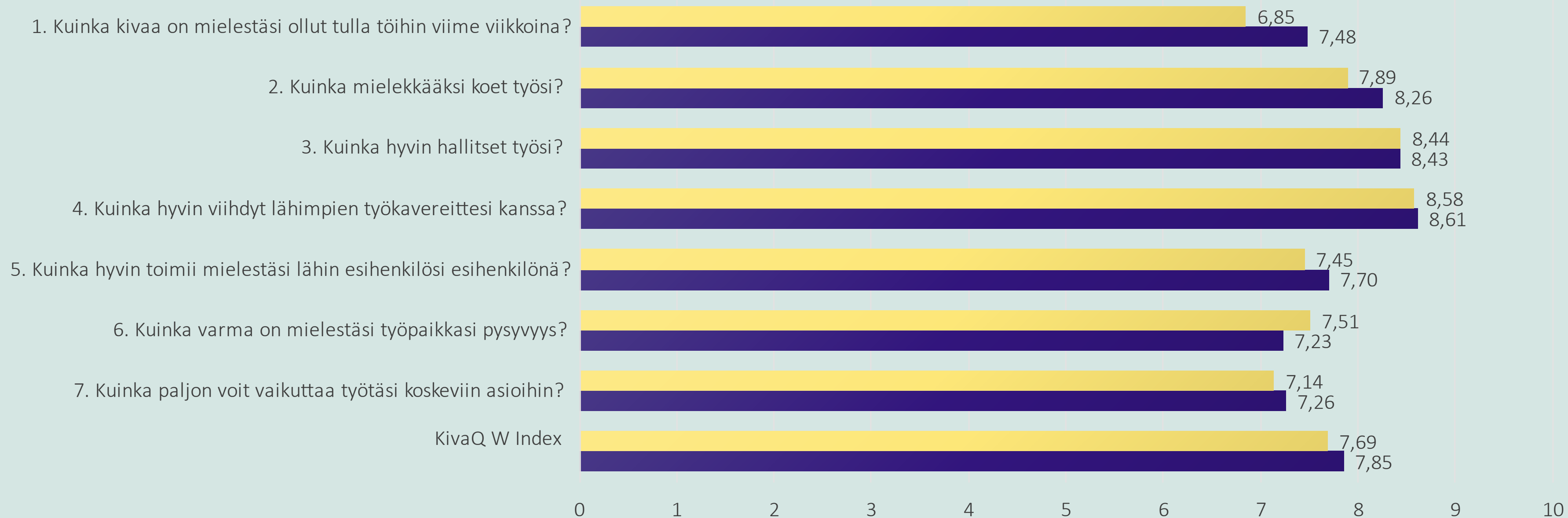
	KVTES	OVTES	TS	Perhepäivähoitajat
<b>Tehtäväkohtainen palkka, naiset</b>	2339.45	2989.81	3023.18	2133.72
<b>Tehtäväkohtainen palkka, miehet</b>	2422.86	2972.65	2994.88	
<b>Palkkaero % (naiset/miehet)</b>	-3.44%	0.58%	0.94%	
<b>Kokonaispalkka, naiset</b>	2409.32	3617.77	3503.74	2370.57
<b>Kokonaispalkka, miehet</b>	2504.36	3660.01	3588.75	
<b>Palkkaero % (naiset/miehet)</b>	-3.79%	-1.15%	-2.37%	

- Kunnallisen sopimuksen palkkaus perustuu tehtävien vaativuustasoon.
- Nämä keskiansiot muodostavat samalla palkkojen tasa-arvoraportin.
- Palkkojen mahdollisia eroja tarkastellaan erityisesti vuosittain yhteistoiminnassa paikallisista järjestelyeristä neuvoteltaessa.

# Työterveys ja hyvinvointi

- Työterveyden edistäminen on sekä työnantajan että työntekijöiden vastuulla.
- Työnantaja vastaa työympäristön turvallisuudesta, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijöillä on vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämisestä. Itse kukin voi vaikuttaa työpaikan myönteiseen ilmapiiriin.
- Työterveyttä voidaan parantaa työoloja ja ammatillista osaamista kehittämällä, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla ja työterveyshuollolla.
- Työhyvinvoinnissa ja työilmapiirissä havaittiin vuoden aikana muutoksia, mikä johtui lähinnä 1.1.2023 voimaan tulleesta organisaatiomuutoksesta sekä kaupungin johdossa tapahtuneista muutoksista. Tämä koski pääasiassa niitä, joihin muutokset eniten vaikuttivat.
- Henkilöstö saa vuosittain vastata KivaQ-kyselyyn (lokakuun lopussa), joka kertoo, miten henkilöstö voi työssään. Vastauksia käytetään eri tavoin henkilöstön hyvinvoinnin lisäämiseen tai ylläpitämiseen yhdessä esimerkiksi työpajojen, konkreettisten kehittämishankkeiden, koulutusten ym. avulla.
- Tavanomainen KivaQ-indeksi on 7:n ja 8:n välillä. Vuonna 2023 Paraisten kokonaisindeksi oli 7,69, kun se vuonna 2022 oli 7,96 erilaisista organisaatiossa tapahtuneista muutoksista huolimatta. Yhteishenkeä mittaavan kysymyksen indeksi oli 8,58, mikä on erittäin hyvä.
- Eniten indeksin voitiin todeta heikenneen kysymyksessä "Kuinka kivaa on mielestäsi ollut tulla töihin viime viikkoina", joka mittaa kokonaisvaltaista hyvinvointia (fyysistä, henkistä ja sosiaalista). Tässä kysymyksessä indeksi oli laskenut 7,48:sta 6,85:een, mikä merkitsee sitä, että työhyvinvoinnin parantamiseksi on ryhdyttävä toimenpiteisiin.

# KivaQ



Parainen lokakuu 2023	n=342	52,1 %
Kaupungit ja kunnat Suomessa	n=14 310	N/A

# Työterveys ja hyvinvointi, toimet

Työhyvinvoinnin kehittämisessä on panostettu erityisesti siihen, että esihenkilöt saisivat keinoja ja työkaluja tukea oman henkilöstönsä työhyvinvointia. Keinoja olivat muun muassa muutoshavilat, koulutukset, KivaQ-kehittämistyöpajat, palautumisvalmennus ja työnohjaus.

Henkilöstölle on tarjottu muun muassa KivaQ-kehittämistyöpajoja, palautumisvalmennusta yksilöllisesti tai ryhmässä sekä työnohjausta ja koulutuksia.

Työterveyshuolto on tehnyt joitakin työpaikkaselvityksiä ja terveystarkastuksia sekä tukenut työntekijöiden työkykyä.

Työterveyslaitokselta tilattiin työyhteisöselvitys koskien joitakin kaupungin työyhteisöjä. Selvityksen perusteella toteutettiin sekä suunnattuja työpajoja että valmennusta. Nämä toimenpiteet jatkuvat vielä vuoden 2024 alkupuolella.

Työhyvinvointiasioita edistämään palkattiin henkilöstöpalveluihin määräaikainen työhyvinvointikoordinaattori 50 %. Hän on yhdessä henkilöstöpäällikön kanssa suunnitellut ja toteuttanut työhyvinvointia ja työkykyä tukevaa toimintaa. Resurssille on tarvetta myös jatkossa.



# Työterveyshuolto

- Paraisten kaupunki kilpailutti ensimmäistä kertaa ulkoisen palvelutuottajan, jonka kanssa toteutettiin lakisääteinen työterveyshuolto (Kela I, ehkäisevä toiminta). Tätä ennen palvelutuottaja oli osa kaupunkiorganisaatiota.
- Toimintaan sisältyi työpaikkaselvitykset, terveystarkastukset ja terveyden ja työpaikan olojen seuranta.
- Vuoden lopussa kaupunki kilpailutti työterveyshuollon palvelut uudestaan tavoitteena aikaansaada jatkossa kattavampi työterveyshuollon yhteistyösopimus, jonka avulla tuetaan henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä (Kela I ja Kela II).

- Työterveyshuollon bruttokustannukset vuodelta 2023 ovat työnantajan Kela-hakemuksen mukaan

- Kela I      120988,35 €

- Työterveyshuollon bruttokulut vuoden 2022 osalta olivat työnantajan Kela-hakemuksen mukaan

- Kela I      82357,55 €

- Kela II     81527,44 €

# Henkilöstö- etuudet

- Epassi 100 €
- Pyöräetu
- 25 € henkilöä kohden tiimihengen parantamiseen
- "Kokeile uutta", esim. avantouinti ja melonta
- Vuosijuhla
- Palvelusvuosilahjoja ja eläkkeelle siirtyvien läksiäislahjat
- Kaupunki huomioi myös 50 ja 60 vuotta täyttäviä työntekijöitään.

Henkilöstöhuolto ja virkistys: yhteensä 76.635 €  
(Epassi 53.973 €, Muut 22.662 €)

- 118 €/HTV (v. 2022 174 €/HTV)



# Työsuojaelu

Paraisten kaupungin työsuojaelu on vuonna 2023 koostunut kahdesta työsuojaeluvaltuutetusta ja varavaltuutetuista sekä työsuojaelupäälliköstä, joka aloitti tehtävissään 1.12.2023.

Työsuojaelutoimikuntaa ei ole perustettu, koska työsuojaeluasiat on käsitelty yhteistyötoimikunnan kokouksissa. Työsuojaelutiimi on kokoontunut tarpeen vaatiessa.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on toteutettu yhteisten tapaamisten muodossa ja siten, että työsuojaeluvaltuutettu on osallistunut työterveyshuollon työpaikkakäynteihin. Työsuojaelupäällikkö on osallistunut työpaikkakäynteihin joulukuusta alkaen. Työpaikkakäyntejä on mahdollisuuksien mukaan tehty etukäteen laaditun, kaupungin kaikki työpaikat kattavan nelivuotissuunnitelman mukaisesti.

Kaksi työsuojaeluvaltuutettua ovat edustaneet 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 2023 tehtiin päivitetty riskikartoitus kaupungintalon hallinnon henkilökunnalle, johon liittyen toteutettiin myös Työterveyslaitoksen työyhteisöselvitys ja Mehiläisen työpaikkaselvitys.