VAIN HYVIÄ SYITÄ

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021

PUDASJÄRVI

Henkilöstötoimikunta 21.3.2022 § 27
Kaupunginhallitus 29.3.2022

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto ja tiivistelmä **3**

1. Yhteiset tunnusluvut **6**

1.1 Henkilötyövuosi/HTV2 6
1.2 Henkilöstön ikärakenne 7
1.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 8
1.4 Sairauspoissaolot 11
1.5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen 12

2. Osaaminen ja uudistuminen 13

2.1 Osaamisen kehittäminen 13
2.2 Omaehtoinen osaamisen kehittäminen 14
2.3 Kehityskeskustelut 14
2.4 Henkilöstön monimuotoisuus – Sukupuoli- ja ikäjakauma 15
2.5 Työntekijäkokemus - Muutosvalmius 16

3. Työhyvinvoinnin johtaminen 16

3.1 Työkykyä tukeva toiminta ja virkistystoiminta 18
3.2 Työterveyshuolto 20
3.3 Sairauspoissaolojen kehitys 21
3.4 Sairauspoissaolojen kustannukset 23
3.5 Työkyvyttömyyseläkemaksut 24
3.6 Työtapaturmat 26
3.7 Työsuojelutarkastukset 26
3.8 Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta 27
3.9 Henkilöstön työhyvinvointikysely 27

4. Johtaminen ja esihenkilötyö 29

4.1 Työntekijäkokemus - Johtaminen 30
4.2 Yhtenäisen johtamismallin kehittäminen 30

5. Tuloksellisuus ja tuottavuus **30**

5.1 Ennakoiva henkilöstövoimavarojen suunnittelu ja toteumat 31
5.2 Tehty työaika ja työpanos 33
5.3 Osa-aikaisuus 34
5.4 Eläköitymisennusteet 34
5.5 Palkat ja henkilöstökustannukset 37

6. Yhteenveto ja kehittämistoimenpiteet 39

Johdanto

Kuntatyönantajien suositus henkilöstöraportin laadintaan on muuttunut vuoden 2022 alusta. Suosituksessa henkilöstöraportin laadintaan näkökulmia tuodaan esiin neljästä eri aihealueesta, jotka ovat:

- osaaminen ja uudistuminen
- työhyvinvoinnin johtaminen
- johtaminen ja esihenkilötyö
- tuottavuus ja tuloksellisuus.

Tarkoituksena on tukea henkilöstön osaamista ja kehittymistä sekä taata osaavan ja hyvinvoivan henkilöstön saatavuus ja pysyvyys sekä työn tuloksellisuus.

Valtakunnallisesti samalla tavalla yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat:

- Henkilötyövuosi
- Henkilöstön ikärakenne
- Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- Sairauspoissaolot
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät

Tunnusluvuille on esitetty yhteismitalliset laskentatavat ja niiden käyttöönottoa suositellaan vuoden 2022 alusta. Yhteiset tunnusluvut mahdollistavat kunnille vertailun omista tunnusluvuista suhteessa muihin kuntiin sekä tehdä johtopäätöksiä niiden perusteella. Näiden lisäksi kunnilla on omia kuntakohtaisia mittareita, joita seurataan.

Pudasjärven kaupunki ottaa suosituksen käyttöön tämän henkilöstöraportin yhteydessä koskien vuotta 2021. Henkilöstöraportin tulee tukea strategista johtamista ja toimia johtamisen sekä suunnittelun apuvälineenä. Henkilöstöraportin tavoitteena on myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittymiseen. Se tuottaa tietoa sekä niin päättäjille ja ylemmälle johdolle, kuin myös esimiehille ja henkilöstölle henkilöstön nykytilasta.

Henkilöstötiedon merkitys on ensisijainen laadukkaiden palvelujen rakentamisessa ja johtamisessa. Henkilöstöraportin tietoja hyödyntämällä tulee voida edistää henkilöstön työhyvinvointia, jaksamista, osaamista ja työn tuloksellisuutta sekä henkilöstöresurssien oikeaa kohdentamista. Lisäksi henkilöstöraportissa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tarkoituksena on tukea strategista henkilöstöjohtamista ja henkilötiedon käyttöä päätöksenteossa. (KT, Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan, 2021). Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Vuoden 2021 henkilöstöraportin aineisto on koottu 31.12.2021 vallinneen tilanteen mukaan palkanlaskennan järjestelmistä ja henkilöstötietojärjestelmistä. Tietolähteenä on käytetty myös Kuntatyönantajien (KT) tilastoja sekä Tilastokeskuksen ja Kevan tilastoja. Henkilöstöraportin on toimittanut hallinnon toiminta-alueen Henkilöstö- ja tukipalvelut ja Keskustoimisto. Henkilömäärä on läpileikkaus tilinpäätöspäivän 31.12.2020 tilanteesta. Vuosi 2021 on ensimmäinen, jonka aineisto on tuotettu Populus -järjestelmällä. Henkilöstöraportti laaditaan kerran vuodessa.

KT:n uusi suositus henkilöstökertomuksen laadintaan olisi viimeistään otettava käyttöön raportoitaessa vuoden 2022 henkilöstövoimavaroja.

Tiivistelmä

Koko henkilöstömäärä (ml. sivutoimiset) oli tilinpäätöspäivänä 391 työntekijää. Henkilöstömäärä laski vuonna 2021 edellisvuodesta 9 henkilöllä.

Vuoden 2021 aikana vakinaisesta henkilöstöstä 26 henkilön palvelussuhde päättyi, joista 15, siirtyi eläkkeelle. Keskimääräinen vaihtuvuus oli 12 % vakituisesta henkilöstöstä. Kun luvusta poistetaan eläkkeelle siirtyneet, on prosenttiosuus 9 %. Toiminta-alueittain tarkasteltuna vakituisen henkilöstön poistumaa oli hallintotoiminnan, sivistys- ja hyvinvointitoiminnan ja tekninen ja ympäristötoiminnan alueilla.

Vuoden 2021 aikana solmittiin yhteensä 34 vakituista palvelussuhdetta. Määräaikaisesta opetushenkilöstöstä vakinaistettiin 9 opettajaa, koulunkäynnin ohjaajia, nuoristotoimen henkilöstöä sekä yksittäisiä palvelusuhteita varhaiskasvatuksessa sekä ympäristöpalveluissa. Yhteensä määräaikaisen palvelussuhteen vakinaistamisia oli 19 palvelusuhteessa. Lisäksi vakinaisiin palkattuihin palvelusuhteiden määrään liittyy Muksun maailma Oy:n liikkeenluovutus koskien Pudasjärven yksikköä, jossa toiminta siirtyi kaupungin palvelutuotannoksi ja samalla kaupungille siirtyi 7 uutta työntekijää.

Vaihtuvuuden näkökulmasta työhyvinvointikyselyn tuloksissa vuonna 2020 henkilöstön näkemys oli, että perehdyttämiseen tulee tehdä kehittämistoimenpiteitä koko organisaation tasolla. Lähes 32 % koki, ettei perehdyttämistä huolehdita riittävällä tasolla. Perehdyttämisellä tarkoitetaan niin uusien työntekijöiden perehdyttämistä työtehtäviin ja työyhteisön toimintatapoihin kuin työntekijän perehdyttämistä uusiin työtehtäviin. Perehdyttämisen tulisi olla jatkuva prosessi, vastavuoroista keskustelua ja oppimista, johon osallistuvat niin kaupungin operatiivinen johto, henkilöstöhallinto, lähiesimies kuin yksittäinen työntekijäkin. Perehdyttämisprosessin suhteen ei ole ollut toimenpiteitä vuonna 2021, mutta perehdyttäminen tullaan ottamaan henkilöstöhallinnon kehittämistoimenpiteeksi vuonna 2022.

Pudasjärven kaupungin koko henkilökunnan keski-ikä vuonna 2021 oli 46,0 vuotta. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 48,0 vuotta, miehillä 48,4 vuotta ja naisilla 47,8 vuotta. Verrattuna vuoteen 2020 keskiiät olivat laskussa, mikä tarkoittaa, että ikäjakaumaltaan henkilöstö on nuorentunut.

Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2021 yhteensä 4638 kalenteripäivää (v. 2020, 5113 kpv). Sairauspoissaolot laskivat 9,29 % verrattuna vuoteen 2020, joka merkitsi laskua kalenteripäivinä 475 päivää. Keskimäärin sairauslomapäiviä suhteessa henkilömäärään vuonna 2021 oli 11,86 kalenteripäivää (v. 2020, 12,78 kpv). Lyhyitä 1-3 päivän sairaslomakertoja oli 394 kpl (v.2020 391 kpl). Lyhyillä sairaslomilla (alle 3 pv) olleet kalenteripäivät olivat 701 (v. 2020, 578 pv). Lyhyet sairauslomat ovat selvästi kohonneet vuoden takaisesta. Tähän on varmasti vaikuttanut työsuojelullinen ohjeistus jäädä matalalla kynnyksellä töistä pois flunssan ja mahataudin oireissa. Myös 10-59 päivän pituisiin sairauslomiin on jatkossa puututtava entistä aktiivisemmin jo varhaisessa vaiheessa. Verrattuna vuoteen 2020 nämä raja-arvot olivat myös hieman nousussa eli 1-59 kpv oli yhteensä 2936 kalenteripäivää vuonna 2021 (2020 oli 1-59 kpv 2831). Sairauspoissaolojen hälytysrajat on määritelty Aktiivisen välittämisen toimintamallissa. Näitä hälytysrajoja tulee seurata niin esihenkilötyössä kuin henkilöstöhallinnossa sekä työterveyshuollossa entistä tarkemmin ja osoittaa vaikuttavia tukitoimia työkyvyn parantamiseen tai palauttamiseen.

Työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet 11 937,12 euroa verrattuna vuoteen 2020 ja sairaanhoidon kustannukset ovat tippuneet 7 429,60 euroa (8,97 %). Kumulatiivisesti työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet 18 800,51 euroa verrattuna vuoteen 2019. Talouden näkökulmasta työterveyshuollon kustannukset tulisi saada kohdistumaan ennaltaehkäisevään toimintaan (kustannuksista 47 %). Usein ollaan jo liian myöhässä työntekijän työkyvyn kannalta, kun työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi toimenpiteet ovat sairaanhoidollisissa toiminnoissa (kustannuksista 53 %). Peilaten työterveyshuollon toimintatilastoa ja sairauspoissaolojen kehitystä on henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon yhteistyössä vielä kehitettävää.

Työntekijöiden ammatillista osaamista ja osaamisen kehittämistä toteutetaan koulutussuunnitelman pohjalta. Henkilöstön koulutukseen käytettiin tilinpäätöstietojen mukaan 2021 vuonna 96,2 % varatusta 65 650 euron määrärahasta, yhteensä 63 136 € (2020/39 226 €). Luku ei sisällä kaikkea koulutukseen käytettyjä kustannuksia, koska muita oheiskuluja (matkat, ateriat ym.) ei aina ole kirjattu koulutuskustannuksiin. Luvussa ei näy myöskään sisäisen koulutuksen kustannukset.

ESR-rahoitteisessa Vetoa ja Pitoa kuntatyöhön – hankkeessa Pudasjärven kaupunki on osatoteuttajana. Hanketta hallinnoi Iin kunta. Hankkeen tavoitteena on edistää työn merkityksellisyyden kokemusta, itseohjautuvuutta, osallisuutta ja motivaatiota. Hankkeessa keskitytään erityisesti ikääntyvän työvoiman työssä jaksamisen tukemiseen. Lisäksi tavoitteena on lisätä osatoteuttajien vetovoimaa mielekkäänä työpaikkana, jossa työhyvinvointiin panostetaan. Hanke kestää vuoden 2022 loppuun saakka. Vuoden 2021 aikana oli Uran huippuvuodet koulutus ja Lean koulutus hankkeen toimenpiteinä Pudasjärven kaupungilla. Lean koulutus kohdistui työprosessien tuunaamiseen, jossa kohderyhmänä oli ruokapalvelujen henkilöstölle ja teknisen toiminta-alueen esimiehille, yhteensä 38 työntekijää. Uran Huippuvuodet koulutuksessa kohderyhmänä oli + 55-vuotiaat. Ruokapalveluiden 9 työntekijän lisäksi koulutuksessa oli mukana 11 työntekijää (koulun henkilöstöä, vapaa-ajanpalveluista ja varhaiskasvatuksesta). Hankkeen toimenpiteisiin osallistui vuoden 2021 aikana 49 työntekijää.

Lisäksi johtamiseen ja esihenkilötyön kehittämiseen on käynnissä Työsuojelurahaston rahoittama hanke, Ihmislähtöinen valmentava johtaminen – Esimies aktiivisena toimijana Pudasjärven kaupungilla, yhteistyössä Lapin Yliopiston kanssa. Hanke kestää vuoden 2022 loppuun saakka. Hankkeessa Lapin Yliopiston kanssa esihenkilöt ovat itse tunnistaneet kehitettävää esihenkilötyössä. Esihenkilöiltä ja johtamiskulttuurilta toivotaan avoimuutta, valmentavaa ja keskustelevaa asennetta. Esihenkilöt kokevat, että olisi tärkeää edelleen kehittää avoimuutta, aitoutta ja vuorovaikutusta. Tähän hankkeella pyritään vastaamaan ja luomaan uutta avoimempaa johtamiskulttuuria. Vuoden 2021 aikana pidettiin hankkeessa 7 työpajaa esihenkilöille, joiden pohjalta syntyy Pudasjärven kaupungille yhtenäinen johtamisen malli vuoden 2022 aikana.

1 Yhteiset tunnusluvut

1.1 Henkilötyövuosi/ HTV 2

Henkilötyövuosi kuvaa työpanosten määrää eli yksi kokoaikainen työntekijä, joka on koko vuoden palvelussuhteessa, tarkoittaa yhtä henkilötyövuotta. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavaksi. Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tiettynä päivänä. HTV 2 huomioi palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärän kalenteripäivinä, kun ennen HTV on henkilöstöraportissa raportoitu kalenteripäivinä.

Ilman sivutoimisia	HTV 2020	HTV 2021	Erotus
Hallintotoiminta	**63,64**	**59,8**	**-3,84**
1. Vakituinen	38,15	36,1	-2,05
2. Määräaikainen	25,49	23,7	-1,79
Sivistys- ja hyvinvointitoiminta	**219,25**	**216,5**	**-2,75**
1. Vakituinen	161,48	152,5	-8,98
2. Määräaikainen	57,77	64,0	6,23
Tekninen- ja ympäristötoiminta	**39,37**	**39,5**	**0,13**
1. Vakituinen	27,37	28,6	1,23
2. Määräaikainen	12	10,9	-1,1
YHTEENSÄ	**322,26**	**315,8**	**-6,46**

Taulukko 1. Henkilöstötyövuosien määrä vuonna 2021 verrattuna edelliseen vuoteen toiminta-alueittain. Vertailulukujen pohja on ollut hieman eri.

Lisäksi raportoidaan erikseen vuorotyöntekijöiden, ostopalveluna ostettujen ja toimeksiantosopimussuhteisten palkkiohenkilöiden työpanos erillisenä kohtana, muu henkilöresurssi.

Muu henkilöstöresurssi	HTV 2021
Sivutoimiset	24,3
Toimeksiantosopimukset/Palkkiot	11,9
YHTEENSÄ	**36,2**

Taulukko 2. muu henkilöstöresurssi vuonna 2021.

Pudasjärven kaupunki ei käytä vuokratyöntekijöitä toiminnassaan. Ostopalveluina ostetaan asiantuntijapalveluita joko tiettyyn toimeksiantoon tai tietyn palvelun tuottamiseen, mutta sopimuksissa ei ole velvoitettu palveluntuottajia ilmoittamaan henkilötyövuosina työpanosta. Emme myöskään kerää tätä tietoa omien emmekä palveluntuottajien järjestelmien kautta, eikä siihen ole sopimusvelvoitetta palveluntuottajilla. Tällä hetkellä emme voi tuottaa suosituksessa olevaa tietoa ennen kuin olemme siihen palvelutuottajien kanssa luoneet järjestelmän, jolla tietoa tulevaisuudessa voidaan kerätä.

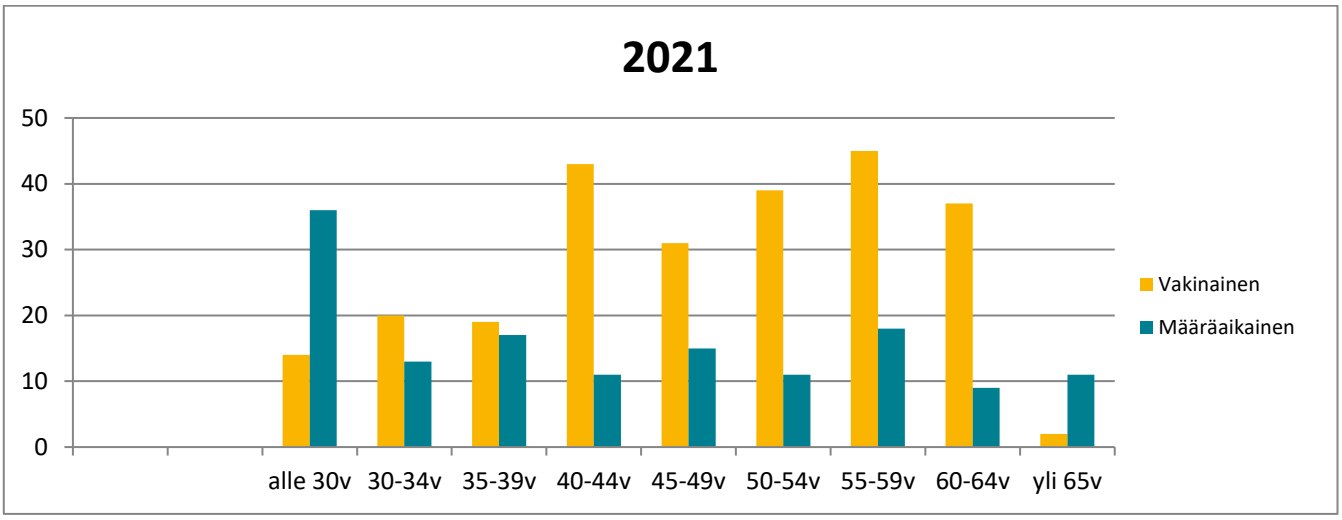
Muissa henkilöstöresursseissa on mukana sivutoimiset kansalaisopiston tuntiopettajat sekä avustavat opettajat. Toimeksiantosopimuksissa on kouluilla projekteissa kerhonohjaajat ja apuohjaajat sekä esiintyjiä ja koulutuksiin liittyvät luennoitsijat.

1.2 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikärakenteeseen liittyvän tiedon perusteella on helpompi varautua tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarpeeseen, mutta se avaa myös ikäjohtamisen haasteita. Ikäjohtamisella tarkoitetaan kaikkien ikäryhmien huomioon ottamista, ei vain vanhimpien. Erityisesti viime aikoina on noussut esille eri sukupolvien erilainen suhde työhönsä. Mitä vanhemmasta henkilöstä on kysymys, sitä tärkeämpi hänelle työ on keskeisempänä elämän alueena. Nuoretkin haluavat toki tehdä työtä, mutta useimmin omilla ehdoillaan eikä työ ole keskeisin elämän alue. Se ei tarkoita, että työ ei olisi heille tärkeää, mutta he määrittelevät itsensä myös muun kuin työn kautta.

Ikärakenne raportoidaan viiden vuoden välein alkaen alle 30 vuotiaat, kun ennen on raportoitu viiden vuoden välein alkaen alle 20 vuotiaat. Keski-ikä lasketaan yhden desimaalin tarkkuudella.

Koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreille. Vuonna 2020 kaikkien kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,6 vuotta, vakinaisten keski-ikä oli 47,8 vuotta. Kunta-alan henkilöstön yli 60-vuotiaiden prosentuaalinen osuus on kasvanut suurten ikäluokkien eläköityessä ja lähestyessä eläkeikää.



Kuva 1. Henkilökunnan ikärakenne vuonna 2021

Pudasjärven kaupungin koko henkilökunnan keski-ikä vuonna 2021 oli 46,0 vuotta. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 48,0 vuotta, miehillä 48,4 vuotta ja naisilla 47,8 vuotta. Verrattuna vuoteen 2020 keski-iät olivat laskussa, mikä tarkoittaa, että ikäjakaumaltaan henkilöstö on nuorentunut. Vuonna 2021 vakinaisesta henkilöstöstä 21,2 % oli alle 40-vuotiaita. Suurinta yksittäistä ikäryhmää edusti 55-59 –vuotiaat, johon kuului 19,5 % vakinaisista työntekijöistä. Vakinaisesta henkilöstöstä yli 60-vuotiaita oli 14,8 %.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
49,5	49,5	49,5	49,8	49,5	49,3	49,3	48,0

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuosina 2014-2021

Vuonna 2021 vakinaisen henkilöstön keski-ikä hallintotoiminnassa oli 46,2 vuotta, sivistys- ja hyvinvointitoiminnassa oli 45,4 vuotta ja tekninen- ja ympäristötoiminnassa 51,2 vuotta. Yleisesti kunta-alalla teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa.

1.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Jokaisen organisaation menestyminen perustuu jatkuvaan oppimiseen ja ulkopuolelta tulevan tiedon omaksumiseen, yhdistämiseen ja innovatiiviseen käyttöön. Siksi henkilöstön vaihtuvuuden seuranta on tärkeätä. Liian pieni vaihtuvuus voi ilmetä perinteisen osaamisen korostumisena ja organisaatiokulttuurin jähmeytenä ottaa käyttöön uusia toimintatapoja. Uusien työntekijöiden ja koko henkilökunnan osaamisen kehittämisen avulla organisaatio voi kehittää puolestaan uudistumiskyvykkyyttä, mutta korkea vaihtuvuus edellyttää taas perehdyttämiseen ja työnopastukseen panostamista. Vaihtuvuusprosentit mittaavat myös henkilöstön sitoutumista. Luonnollinen vaihtuvuus (3-5 %) on hyödyllistä organisaatiolle, edistää tiimin asteittaista uudistumista, uuden energian ja ideoiden virtausta. Käytännössä vaihtuvuusprosentin normina pidetään 10–12 prosenttia. Optimaalisena lähtövaihtuvuutena pidetään 5-10 %.

Yhden henkilön työpaikan vaihdon ja uuden työntekijän rekrytoinnin kustannukset ovat keskimäärin 5000 – 8000 euroa. Kun mukaan lasketaan korvaavan henkilön kouluttaminen ja perehdyttäminen, asiantuntija-arvioiden mukaan koko prosessin kustannukset voivat joskus olla jopa yli kaksi kertaa henkilön palkan suuruiset. Kun niihin lisätään vielä henkilön vaihtuvuuden vaikutus muun henkilöstön työmotivaatioon ja sitoutumiseen, vaihtuvuuden minimointi nousee entistä tärkeämmäksi.

KT:n suosituksen mukaan raportoidaan erikseen vaihtuvuus ja sisäinen liikkuvuus vakinaisen henkilöstön osalta. Ilmoitetaan vuoden aikana alkaneiden vakinaisten palvelussuhteiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät. Päättyneisiin erotellaan eläkkeelle siirtyneet ja muut sekä huomioidaan vain päättyneet palvelussuhteet. Vaihtuvuusprosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään (keskimääräinen vaihtuvuusprosentti). Henkilöä ei tule laskea kahteen kertaan mukaan, jos vaihtanut organisaation sisällä tehtävää, eli ei tule vaihtuvuusprosenttiin.

Uudelleen sijoitettuihin lasketaan mukaan:

- ammatillisen kuntoutuksen uudelleen sijoitetut
- tehtävän siirto tuotannollisista syistä
- muut tehtävää vaihtaneet
- omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	2021	2020	2019	2018
Palvelussuhde päättynyt	26	28	19	23
- josta eläkkeelle siirtyneitä	15	12	12	8
*' siirtyneet ns. vanhoina työntekijöinä konsernin sisälle		1		
Vakituinen henkilöstö	250	235	242	230
Vakituiseen palvelukseen palkatut	34	20	22	27
** joista määräaik. palvelussuhteesta siirtynyt	19	8	15	12
Keskimääräinen vaihtuvuus, %	**12,0**	**10,21**	**8,5**	**10,9**
Lähtövaihtuvuus, % (vain päättyneet)	**10,4**	**11,9**	**7,8**	**10,0**

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2021-2018

Ennen on raportoitu vain lähtövaihtuvuus, joka on jätetty vielä vuoden 2021 henkilöstöraporttiin. Jatkossa raportoidaan keskimääräinen vaihtuvuus eli

$$\text{Keskimääräinen vaihtuvuus, \%} = \frac{(\text{Palvelukseen tulleiden henkilöiden määrä 1.1.–31.12.} + \text{Palveluksesta lähteneiden henkilöiden määrä 1.1.–31.12.})/2}{\text{Henkilöstön määrä 31.12.}} \times 100$$

Vuoden 2021 aikana vakinaisesta henkilöstöstä 26 henkilön palvelussuhde päättyi, joista 15, siirtyi eläkkeelle. Keskimääräinen vaihtuvuus oli 12 % vakituisesta henkilöstöstä. Kun luvusta poistetaan eläkkeelle siirtyneet, on prosenttiosuus 9 %. Toiminta-alueittain tarkasteltuna vakituisen henkilöstön poistumaa oli hallintotoiminnan, sivistys- ja hyvinvointitoiminnan ja tekninen ja ympäristötoiminnan alueilla.

Vuoden 2021 aikana solmittiin yhteensä 34 vakituista palvelussuhdetta. Määräaikaisesta opetushenkilöstöstä vakinaistettiin 9 opettajaa, koulunkäynnin ohjaajia, nuoristotoimen henkilöstöä sekä yksittäisiä palvelusuhteita varhaiskasvatuksessa sekä ympäristöpalveluissa. Yhteensä määräaikaisen palvelussuhteen vakinaistamisia oli 19 palvelusuhteessa. Lainsäädäntö lähtee siitä, että palvelussuhde tulisi vakinaistaa, kun määräaikaisten työsopimusten tai virkamääräysten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto samassa tehtävässä samalla määräaikaisuuden perusteella, taikka niistä muodostuva kokonaisuus, osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi. Lisäksi vakinaisiin palkattuihin palvelusuhteiden määrään liittyy Muksun maailma Oy:n liikkeenluovutus koskien Pudasjärven yksikköä, jossa toiminta siirtyi kaupungin palvelutuotannoksi ja samalla kaupungille siirtyi 7 uutta työntekijää.

Vaihtuvuuden näkökulmasta työhyvinvointikyselyn tuloksissa vuonna 2020 henkilöstön näkemys oli, että perehdyttämiseen tulee tehdä kehittämistoimenpiteitä koko organisaation tasolla. Lähes 32 % koki, ettei perehdyttämistä huolehdita riittävällä tasolla. Perehdyttämisellä tarkoitetaan niin uusien työntekijöiden perehdyttämistä työtehtäviin ja työyhteisön toimintatapoihin kuin työntekijän perehdyttämistä uusiin työtehtäviin. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa sekä sen toiminnan ja tavat, työpaikan ihmiset ja työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Tehtävien ja työolosuhteiden muuttuessa nykyiset työntekijät on opastettava uusiin asioihin. Perehdyttämisen tulisi olla jatkuva prosessi, vastavuoroista keskustelua ja oppimista, johon osallistuvat niin kaupungin operatiivinen johto, henkilöstöhallinto, lähiesimies kuin yksittäinen työntekijäkin. Perehdyttämisprosessin suhteen ei ole ollut toimenpiteitä vuonna 2021, mutta perehdyttäminen tullaan ottamaan henkilöstöhallinnon kehittämistoimenpiteeksi vuonna 2022.

Uudellen sijoitetut	2021
Ammatillisen kuntoutuksen uudelleen sijoitetut	0
Tehtävän siirto tuotannollisista syistä	0
Muut tehtävää vaihtaneet	0
Omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet	1

Taulukko 5. Uudelleen sijoitetut työntekijät vuonna 2021

Ammatillista kuntoutusta on käytetty työhön paluun tukikeinona. Ammatillisen kuntoutuksen muotoja ovat työkokeilu ja työhönvalmennus sekä uudelleen- tai lisäkoulutus. Ammatillisen kuntoutuksen yhtenä muotona työkokeilun yhteydessä voi olla myös sijoittumien uusiin tehtäviin. Pudasjärven kaupungilla ei kuitenkaan ole tullut työntekijöiltä toiveita uudelleen sijoituksiin tai uusiin tehtäviin ammatillisen kuntoutuksen kautta. Muutaman työntekijän kanssa on kuitenkin työkokeilussa kokeiltu myös uusia tehtäviä, kuitenkin kuntoutuksen jälkeen on työntekijä palannut omiin tehtäviin.

1.4 Sairauspoissaolot

Helposti nähtäviä sairauspoissaolojen kustannuksia ovat kiinteät toimintaan liittyvät kustannukset. Näihin kuuluvat esimerkiksi vakuutusmaksut, palkkakustannukset, työterveyshuollon kustannukset ja sijaiskustannukset. Keskimäärin sairauspoissaolot aiheuttavat työnantajalle vuosittain 5–15 työpäivän menetyksen työntekijää kohden. Euroissa kustannukset ovat vuosittain työnantajalle noin 1 500 euroa työntekijää kohden. Kevan arvion mukaan yksi poissaolopäivä maksaa keskimäärin 300 euroa.

Työpaikalla voidaan vaikuttaa sairauspoissaoloihin työskentelyolosuhteiden ja työhyvinvoinnin parantamisen lisäksi kiinnittämällä huomioita kuntoutus- ja hoitoprosessien tehostamiseen. Työkykyyn ja työhyvinvointiin tähtäävä ennakoiva toiminta (esim. aktiivisen välittämisen toimintamalli) ja työskentelyolosuhteiden sekä työhyvinvoinnin aktiivinen kehittäminen vähentävät sairauspoissaoloja.

Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Tämä saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla tämä henkilötyövuosien (v. 2021, htv 315,8) yhteismäärällä. Raportointi yhden desimaalin tarkkuudella. Sairauspoissaolot ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Lisäksi raportoidaan kuinka suurella osalla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja. Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Teoreettista säännöllistä vuosityöaikaa (työpäiviä) laskettaessa kalenterivuoden päivistä vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät. Vuonna 2021 koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen vuosityöaika oli 94 914 työpäivää.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivät
1-7 pv	1064	26
8-29 pv	974	73
30-59 pv	799	0
60-89 pv	215	67
90-179 pv	339	212
yli 180 pv	540	329
Yhteensä kalenteripäivät	**3931**	**707**
Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi	**12,4**	**2,2**
Sairauspoissaolo %	**4,9 %**	
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	**32,9 %**	

Taulukko 6. sairauspoissaolojen seuranta vuonna 2021

Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2021 yhteensä 4638 kalenteripäivää (v. 2020, 5113 kpv). Sairauspoissaolot laskivat 9,29 % verrattuna vuoteen 2020, joka merkitsi laskua kalenteripäivinä 475 päivää.

Niiden palkansaajien osuus, jotka eivät ole olleet yhtään työpäivää pois töistä sairauden takia oli vuonna 2021 yhteensä 32,90 % (v. 2020, 43,25%). Sairaslomalla on ollut vuonna 2021 yhteensä 265 työntekijää (v. 2020 227, v. 2019 316, v. 2018 248), joista 126 työntekijää ei ole ollut yhtään päivää sairaslomalla (v. 2020 178). KT:n tutkimuksen mukaan kunnissa 28,3 % henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi vuonna 2020.

1.5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisessä raportoidaan koulutuspäivät. Koulutuspäivistä erotellaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivät ja muut koulutuspäivät. Raportoidaan joko palkkajärjestelmästä tai muusta järjestelmästä, johon tieto on kirjattu. Koulutuspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin. Tässä tunnusluvun laskennan perusteena on käytetty Populus-palkkajärjestelmää ja sen tietoja.

Ammatillisen henkilöstökoulutuksen muotoja ovat täydennys-, uudelleen ja jatkokoulutus sekä perehdyttäminen. Ammatillinen henkilöstökoulutus on henkilöstön kehittämisen keino, jolla henkilöstön ammatillisia valmiuksia työssä ja työyhteisössä ylläpidetään ja lisätään kunnan päämäärien ja palvelutoiminnan tavoitteiden saavuttamiseksi. Ammatillinen henkilöstökoulutus suunnitellaan ja sen tuloksellisuutta arvioidaan pitäen lähtökohtana lainsäädäntöä, kunnan toiminnan kehittämisen tarpeita ja mahdollisuuksia sekä ottaen huomioon henkilöstön näkemykset osaamisensa kehittämisen tarpeista.

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät yhteensä/ vakituinen henkilöstö (250)	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät yhteensä/ vakituinen henkilöstö (250)
Ammatillinen henkilöstökoulutus	210	198	36	36
Muu koulutus	25	11	689	689
Yhteensä	**235**	**209**	**725**	**725**

Taulukko 7. Henkilöstön koulutuspäivät v. 2021, palkalliset ja palkattomat

Neljä työntekijää käytti opintovapaalain mukaista palkatonta opintovapaata vuonna 2021 yhteensä 674 kalenteripäivää. Palkattomia koulutuspäiviä käytti vain vakinainen henkilöstö. Palkallista oppisopimusta käytti 2 vakinaista työntekijää 11 kalenteripäivää, yhteensä palkallista oppisopimusta on käytetty 25 kalenteripäivää.

2 Osaaminen ja uudistuminen

Kaupungin strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamista ja uudistumista. Osaamisessa ja uudistumisessa on keskeistä kiinnittää huomio siihen, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista ja kehittyy sekä siihen, mitä osaavan henkilöstön pysyvyyden ja saatavuuden varmistamiseksi on tehty. Työelämän muutoksessa osaamisvaatimukset muuttuvat ja kasvavat. Tarvittavan osaamisen kehittyminen kytkeytyy vahvasti palvelujen ja toiminnan kehittämiseen. Töiden sisältö ja työssä tarvittava osaaminen muuttuvat esimerkiksi uuden teknologian myötä. Tämä edellyttää meiltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Muutosvalmius tarkoittaa työyhteisön kaikkien jäsenten sitoutumista siihen, että oppimista tapahtuu organisaation kaikilla tasoilla. Usein tämä tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen kehittämistä, jota tuetaan yksilötasolle asti. Muutosvalmius on ennakointia ja varautumista tulevaan.

2.1 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja työyhteisöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Ammattitaitoa ylläpitämällä varmistetaan henkilöstön osaaminen ja kyky kehittää toimintaa ja palveluita muuttuvassa toimintaympäristössä. Lähtökohtana ovat kaupungin tehtävien edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Osaamisen ja oman työn kehittäminen kuuluu jokaisen työntekijän, työyksikön ja toiminta-alueen jokapäiväisiin tehtäviin.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin tilinpäätöstietojen mukaan 2021 vuonna 96,2 % varatusta 65 650 euron määrärahasta, yhteensä 63 136 € (2020/39 226 €). Luku ei sisällä kaikkea koulutukseen käytettyjä kustannuksia, koska muita oheiskuluja (matkat, ateriat ym.) ei aina ole kirjattu koulutuskustannuksiin. Luvussa ei näy myöskään sisäisen koulutuksen kustannukset.

Henkilöstökoulutus €	2021	2020	2019	2018
TA	65 650	79 700	91 300	90 500
Toteuma	63 136	39 226	79 211	69 423
Käyttö%	96,2	49,2	86,8	76,7

Taulukko 8. Henkilöstökoulutuksen määräraha talousarviossa ja toteuma vuosina 2021-2018

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain. Vuoden 2021 koulutussuunnitelmaan oli arvioitu 444 koulutuspäivää, mutta edelleen koulutuksia ei toteutunut johtuen Koronapandemiasta, lähiopetuksen sekä kunta-alan ammattialojen seminaarien peruuntumisesta. Koulutuskorvausta haettiin 204 koulutuspäivältä. Koulutuskorvausta vuodelta 2021 on haettu Työllisyysrahastolta 25.1.2022 ja hakemuksen perusteella koulutuskorvausta on 3.3.2022 myönnetty 3 903,34 €. Koulutuskorvauksen koulutuspäivissä on eroja tunnuslukuun henkilöstön osaamisen kehittäminen, koska korvattaville koulutuspäiville per työntekijä on tietyt rajoitukset koulutuskorvausta haettaessa. Koulutuskorvauspäiviä on haettu KuntaHR-järjestelmästä työntekijöiden ilmoitusten mukaisesti, mikä on ollut ohjeistuksena. Jatkossa raportoidaan koulutuspäivät vain yhden järjestelmän kautta, Populus-järjestelmä.

2.2 Omaehtoinen osaamisen kehittäminen

Koulutussopimuksen mukaan kaupunki tukee omaehtoista kouluttautumista myöntämällä työn ohessa tapahtuvaan, oman alansa ammatillisten tutkintojen, täydennyskoulutuksen tai uudelleenkoulutuksen suorittamista varten palkallista virkavapautta tai työlomaa. Vapaan pituus on kolmen vuoden aikana 15 palkallista vapaapäivää, josta kuitenkin myönnetään enintään viisi vapaapäivää vuodessa ja enintään kaksi vapaapäivää kuukaudessa. Vaihtoehtoisesti palkalliselle virkavapaalle tai työvapaalle vuonna 2019 lisättiin myös mahdollisuus hakea omaehtoisen koulutusten kustannusten kattamiseksi tukea enintään 100 €/vuosi kolmen (3) vuoden ajan.

Omaehtoiseksi osaamisen kehittämiseksi luetaan myös opintovapaa. Opintovapaalla tarkoitetaan aikaa, joksi työnantaja on vapauttanut työntekijän palvelussuhteeseensa kuuluvien tehtävien suorittamisesta koulutusta tai opiskelua varten. Opintovapaa on lakisääteinen, joka tarkoittaa sitä, että työntekijällä on oikeus saada tietyn rajoituksin opintovapaata. Opintovapaata on pääsääntöisesti anottu tutkinnon suorittamista varten, yleensä ylempi korkeakoulututkinto.

Opintovapaa, palkaton	2021	2020	2019	2018
Kalenteripäivinä	674	1849	698	135

Taulukko 9. Opintovapaiden käyttö vuosina 2021-2018

Opintovapaaksi ei lueta aikaa, jonka kuluessa työntekijä työnantajan määräyksestä opiskelee tai saa koulutusta taikka jonka osalta työehto- tai virkaehtosopimuksin on sovittu siitä, että koulutus tai opiskelu rinnastetaan työssäoloon.

2.3 Kehityskeskustelut

Useimmilla toiminta-alueilla käydään säännölliset kehityskeskustelut. Esimiehet käyvät kehityskeskustelut oman henkilökuntansa kanssa oman aikataulunsa mukaisesti. Kehityskeskusteluissa pohjana on yhteinen kehityskeskustelulomake. Kaupungissa on ollut käytössä KuntaHR-järjestelmä, jonne kehityskeskustelut tallentuvat.

Kehityskeskustelujen toteutumista seurataan KuntaHR-järjestelmän kautta, joista vuonna 2021 toteutui koko kaupungintasolla 72,46 %. Hallintotoimessa käytiin kehityskeskustelu 81,2 %:n kanssa henkilöstöstä. Teknisessä ja ympäristötoimessa on 62,5%:n kanssa henkilöstöstä on käyty kehityskeskustelu. Sivistys- ja hyvinvointi toimessa 73,7 % kanssa henkilöstöstä on käyty kehityskeskustelu. Sivistys- ja hyvinvointitoimessa käytetään edelleen omia kehityskeskustelulomakkeita, joten todellinen toteuma on mahdollisesti suurempi kuin, mitä HR-järjestelmää on käytetty.

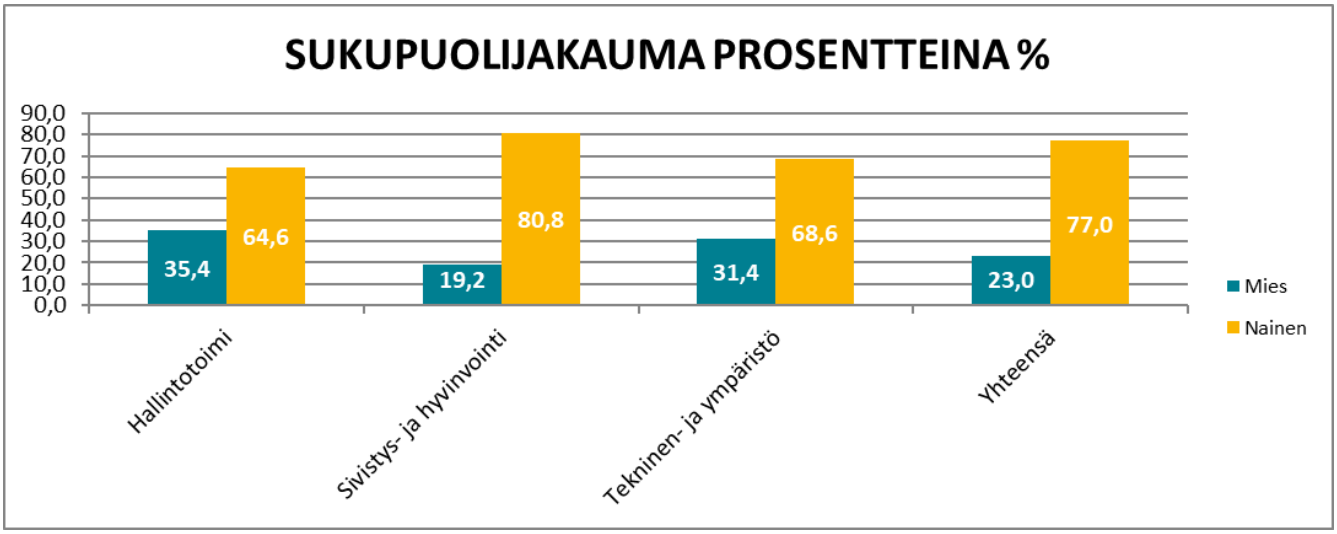
KuntaHR-järjestelmän ylläpito ja palvelu loppuivat 31.12.2021. Jatkossa, kuntastrategian mukaisesti, käydään tavoitekeskustelut sähköisiä lomakkeita hyödyntäen ainakin siihen asti, että saadaan korvaava järjestelmä käyttöön. Korvaava järjestelmä riippuu siitä, miten jatkossa järjestetään palkkahallinto ja mitä järjestelmää tällöin käytetään. Tavoitekeskustelujen seuraamista jatketaan kuitenkin manuaalisesti henkilöstöhallinnon toimesta yhteistyössä esihenkilöiden kanssa.

2.4 Henkilöstön monimuotoisuus – Sukupuoli- ja ikäjakauma

Työnantajan velvollisuutena on edistää tasa-arvoa (Tasa-arvolaki 6 §) ja yhdenvertaisuutta (Yhdenvertaisuuslaki 7§) tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait vaativat työnantajaa, jonka palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkeä, laatimaan tasa-arvosuunnitelman sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi työnantajan on tarkasteltava työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta määräajoin sekä tehtävä tarvittaessa muutoksia ja tarkennuksia edistämistoimenpiteisiin. Pudasjärven kaupungin henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on päivitetty syksyllä 2021 ja työyhteisön monimuotoisuutta sekä edistämistoimenpiteitä on kuvattu tarkemmin vuosille 2021-2023 ko. suunnitelmassa. (Henkilöstötoimikunta 13.9.2021 § 43, Kaupunginhallitus 29.9.2021 § 314).

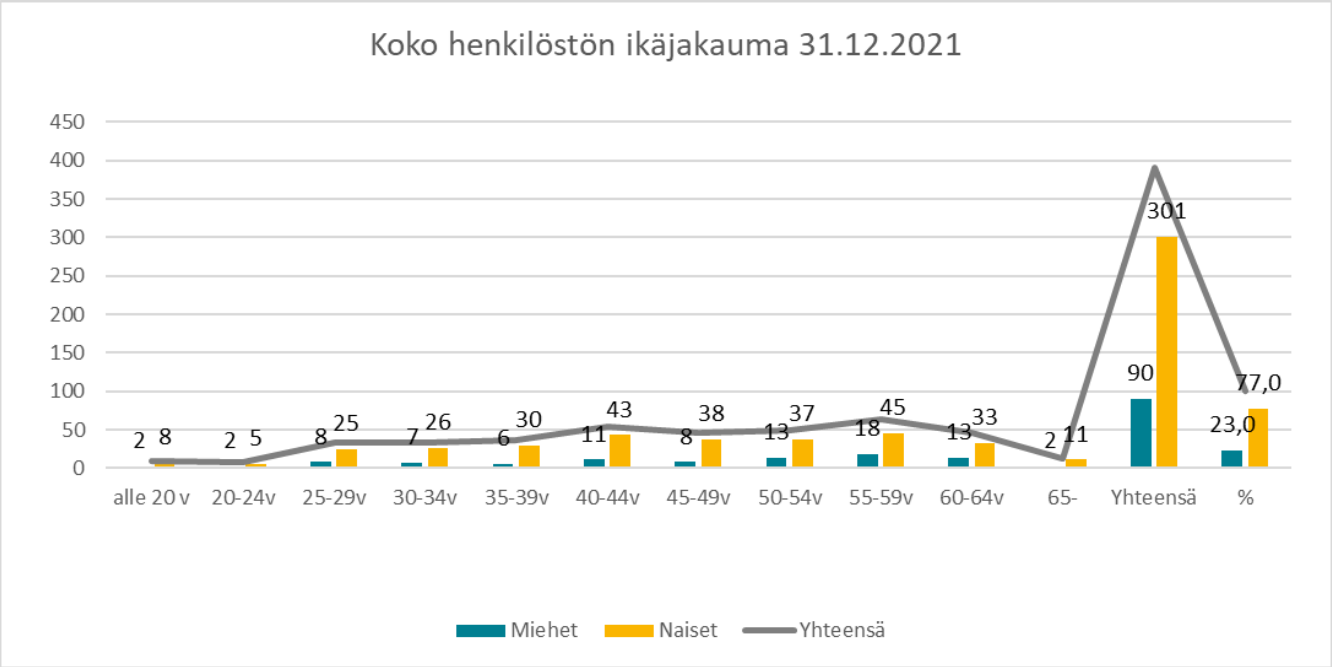
Monimuotoisuuden tuomat hyödyt, kuten innovatiivisuus ja luovuus juontuvat erilaisuudesta ja näkökulmien kirjosta. Oleellista on luoda monimuotoisuutta arvostava ilmapiiri ja kulttuuri, jossa erilaisiin näkemyksiin suhtaudutaan rakentavasti ja kiinnostuksella. Monimuotoisuuden sisällyttävässä organisaatiossa jokainen voi kokea olevansa arvostettu omana itsenään. Se pitää sisällään myös sen, että kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet edetä urallaan ja saada siihen tukea. (Työterveyslaitos)

Kunnallisen henkilöstön keskimääräinen sukupuolirakenne on 80 % naisia ja 20 % miehiä. Kuntapuoli on perinteisesti naisvaltainen ala. Pudasjärven kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä naisia on 77,0%. Naisten osuus on pysynyt suurin piirtein samana edellisvuoteen verrattuna.



Kuva 2. Sukupuolijakauma vuosi 2021, vakinainen henkilöstö, toiminta-alueittain ja yhteensä prosentteina

Sukupuolijakaumassa naisten osuus pysyi lähes samana vuoteen 2020 verrattuna, jolloin jakauma oli 75 % (naiset) ja 25 % (miehet). Pudasjärven kaupungin sukupuolirakenne poikkeaa hieman kunta-alan keskimääräisestä rakenteesta siten, että naisten osuus on hieman keskimääräistä pienempi. Poikkeama johtuu sosiaali- ja terveystoimen henkilöstön puuttumisesta.



Kuva 3. Koko henkilöstön ikäjakauma 31.12.2021

Arvioidessa kaupungin henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakaumaa on organisaatio aika homogeeninen, joten kehitettävää on edelleen monimuotoisuutta edistävissä rekrytointikäytännöissä. Vuoden 2022 aikana on tarkoitus järjestää esimiehille koulutusta monimuotoisuuden tuomista hyödyistä ja monimuotoisuutta tukevista rekrytointikäytännöistä.

2.5 Työntekijäkokemus - Muutosvalmius

Vuonna 2020 tehdyn työhyvinvointikyselyn mukaan, kaiken kaikkiaan omat voimavarat työtehtäviin nähden koetaan olevat hyvät ja lähes 90 % työntekijöistä koki, että voivat käyttää tietojaan ja taitojaan monipuolisesti työssään. Lähes 80 % koki, että voivat vaikuttaa omaan työhönsä ja yli 80 % koki, että heillä on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään. Tuloksista päätelleen työntekijöillä on erittäin hyvät valmiudet ja voimavarat kohdata uudet haasteet, sietää epävarmuutta ja irtaantua tutuista ajattelu- ja toimintatavoista. Verrokkiryhmään verrattuna työntekijämme kokevat voivansa vaikuttaa työhönsä enemmän ja kohdata muutoksia ja uusia haasteita erittäin paljon paremmin kuin kunta-alalla yleensä. Muutoskyvykkyydessä olimme kyselyn vertailussa muihin saman kokoisiin organisaatioihin toiseksi parhaita.

3 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Työhyvinvointiin panostaminen on strateginen päätös. Se kertoo organisaation sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvointi edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskettavat kaikkia kunnan toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä ja luottamushenkilöitä. Johtamis- ja päätöksenteonkulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, aikaansaannoskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen.

Työhyvinvointitavoitteiden jalkautuminen tapahtuu toiminta-aluetasolla. Toiminta-aluekohtaisia työkykyriskejä on tarpeen arvioida ja tehdä työkykyjohtamisen toimenpiteitä ennakoiden. Toiminta-alueen johto yhdessä esihenkilöiden kanssa työstää näiden tavoitteiden toteutumista ja tarvetta jatkotoimiin. Yksikkö/ tiimitasolla työolosuhdetekijöitä on käsiteltävä yhdessä ja ratkaisuja on etsittävä henkilöstön kanssa. Esimerkiksi menettelytapaohjeet, kuten aktiivisen välittämisen toimintamalli, on käytävä läpi ja on oltava työntekijöiden saatavilla.

Aktiivisen välittämisen toimintamalli on otettu käyttöön 1.4.2021 (Henkilöstötoimikunta 17.2.2021 § 6, kaupunginhallitus 23.2.2021 § 57). Aktiivisen välittämisen, Pidetään huolta – Välitetään varhain, toimintamallin tavoitteena on aktivoida jokaista Pudasjärven kaupungin toimijaa huolehtimaan itsestään, työtoveristaan ja työyhteisönsä toimivuudesta sekä puuttumaan työhyvinvoinnin riskitekijöihin mahdollisimman varhain. Apua ja työkaluja henkilöstöjohtamiseen ja esimiestyön arkipäivään saadaan varhaisen tuen, tehostetun tuen ja paluun tuen toimintatavoista. Aktiivisen välittämisen toimintamallilla tavoitellaan tasalaatuista työkykyjohtamista, jonka tarkoituksena on ennaltaehkäisevästi tukea henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä taikka uusissa tehtävissään. Toimintamallissa on myös kuvattu työkykyjohtamisen mallit eri tilanteissa, roolit ja vastuut – työntekijöistä aina ylempään johtoon saakka.

Jokainen työntekijä on vastuussa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä. Työntekijöitä voidaan kannustaa omasta hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimiseen työkykyä edistävillä toimenpiteillä (esim. liikuntaryhmät, e-passi, henkilöstöruokailu ja työyhteisölliset ohjelmat).

Jokainen toimija organisaatiossa on vastuussa myös työkykyä edistävästä työkäyttäytymisestä, sillä työnteko tapahtuu vuorovaikutteisesti työyhteisön sisällä. Aktiivisen välittämisen toimintamallissa on myös kuvattuna vastuullinen työkäyttäytyminen Pudasjärven kaupungilla, mikä sisältää vastuullisuuden vuorovaikutuksessa ja työnteossa sekä työyhteisötaidot.

Työnantaja on myös omalla työyhteisöllisellä toiminnallaan pyrkinyt edistämään työhyvinvointia ja työkykyä. Edistävää ja tukevaa toimintaa on työnantaja rahoittanut seuraavasti vuosina 2021 ja 2021.

Työkykyä ja -hyvinvointia tukeva toiminta, kustannukset €	**2021**	**2020**
e-passi *	60 000	39 341
Lounassetelit *	3 550	4 240
Työyhteisön liikunnallinen ohjelma *	1 800	6 033,30
Virkistyspäivä Jyrkkäkoski *	1200	
Huolityöpajat *	2 200	2 500
50 euron ylimääräinen lataus e-passille	18 600	
Joululahja arvo 20 € , lataus e-passille	6 800	6 760
Henkilöstömökki, toteuma vuoratulojen jälkeen *	3 252	9 502
Työelämän kehittämishankkeet		
Vetoa ja Pitoa kuntatyöhön (ESR) *	11 195,44	
Ihmislähtöinen valmentava johtaminen (TSR) *	25 032	
Työterveys ja työkyky		
Laaja työterveyshuolto (sairaudenhoito, joka ei ole lakisääteinen) *	75 370,73	82 800,33
Navigo-prosessi 3 kpl *	7 200	
Yhteensä*	**190 800,17**	**144 416,63**
* ovat toteumalukuja		

Taulukko 10. työnantajan rahoittama työkykyä ja -hyvinvointia tukeva toiminta vuosina 2021-2020

Virkistyspäivä on joka toinen vuosi koko työyhteisön yhteinen ja joka toinen vuosi toiminta-alueittain. Vuoden 2020 kustannuksia virkistyspäivästä toiminta-alueittain on haasteellinen saada, koska ne ovat toiminta-alueiden kustannuksissa. Työyhteisössä on myös henkilöstön yhteisiä tilaisuuksia (esim. jouluruokailu ja henkilöstöjuhla), mutta suurelta osin ne ovat peruuntuneet silloisen valitsevan Korona-tilanteen vuoksi tai on pyritty järjestämään korvaavia henkilöstötilaisuuksia (kuten virtuaalinen pikkujoulu, henkilöstön strategiapäivä) virtuaalisesti. Näistä kustannukset ovat olleet muutama tuhat euroa.

Kustannuksia korvataan työnantajalle työterveyshuollon osalta Kelan kautta (sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista) ja työelämän kehittämishankkeissa rahoittajan kautta (ESR 80% ja TSR 50% hyväksytyistä kustannuksista).

3.1 Työkykyä tukeva toiminta ja virkistystoiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta on osa työterveyshuoltoa. Henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi on käytössä ePassi (Sportti-ja hyvinvointipassi) arvoltaan 150 €/työntekijä/v. ePassi antaa runsaasti mahdollisuuksia erilaisiin kulttuuri-, liikunta-, kuntoilu- sekä hierontapalveluihin. E- passia käyttänyt 2021 vuoden aikana 332 eri työntekijää, yhteensä 2234 kpl (v. 2020 312, 1544 kpl). Liikuntaetua on käytetty 21 607 € (v. 2020, 15 683 €), kulttuurietua 7 006 € (v. 2020, 4 803 €) ja hyvinvointipalveluita 31 387 € (v. 2020, 18 855 €). Yhteensä etuja on käytetty 60 000 € (v. 2020 39 341 €). Eniten palvelua on käytetty Puikkarissa ja hierontapalveluissa: Hierontapalvelut Tomi Illikainen, Kipinöivät Käjet, Hoitola Natural ja Marjo Kokko sekä Jalkahoitola Stressipisteessä.

Kaupungilla on käytössä lounassetelietu työntekijöille. Työntekijöillä on mahdollisuus ruokailla työnantajan tukemana lounasseteleillä kohtuulliseen hintaan. Lounasseteleitä lunastettiin v. 2021 3550 kappaletta (v. 2020 4240 kpl).

Vuonna 2021 jatkettiin työyhteisöllistä liikuntaohjelmaa. Pudasjärven kaupungin henkilöstölle suunnatun liikuntaohjelman tavoitteena oli vaikuttaa merkittävästi henkilöstön hyvinvointiin ja yhteishengen edistämiseen sekä toimia vapaa-ajan liikuntaa lisäävänä tekijänä. Liikuntaohjelman vaikutukset työntekijöille: Virkistää ja parantaa työhyvinvointia. Ennaltaehkäisee tuki- ja liikuntaelinten sairauksia. Ehkäisee myös verenkiertoelimistön ja aineenvaihdunnan sairauksia. Parantaa työ- ja aivoergonomiaa. Liikuntaohjelman vaikutukset työnantajalle; Parantaa henkilökunnan työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Terveempi, virkeämpi, tyytyväisempi ja tuottavampi henkilöstö. Vähentää sairauspoissaoloja. Vaikuttaa positiivisesti työnantajakuvaan. Liikuntaohjelma käsitti Break Pro taukoliikuntaohjelman ja Liiku Ihmeessä-liikuntakampanjan.

Break Pro Taukoliikuntaohjelma on huippufysioterapeuttien suunnittelema työkalu työn tauottamiseen, ergonomian parantamiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen. Ohjelma aktivoi pitämään taukoja ja muistuttaa tauoista. Ohjelmasta on myös mobiiliversiot Androidille ja iOS:lle, joka palvelee myös liikkuvaa henkilöstöä. Uusimmassa versiossa on huomioitu sekä toimistotyöntekijöiden, että fyysisen työntekijöiden työn tauottamisen tarpeet nykysuositusten mukaisesti. Ohjelmassa on nykyisin mukana myös pidempiä verryttelyvideoita, jotka on suunniteltu liikkuvan / fyysisen työn tekijöille verryttelyksi ennen työvuoron alkua tai esim. yhteiseksi pidemmäksi taukojumpaksi toimistoon.

Liiku Ihmeessä-liikuntakampanjan järjestettiin 1.4.-30.5.2021. Kampanjassa oli kyse työyksiköiden välisestä leikkimielisestä kisasta, jonka tärkeimpänä tavoitteena on tuoda lisää virtaa elämään liikunnan avulla. Liikuntasuorituksista vapaa-aikana kerättiin pisteitä joukkueina. Liikuntakampanjaan osallistui 60 työntekijää.

Sulkapallovuoro on ollut maanantaisin Lakarin koululla. Lisäksi henkilöstön käytössä eri työyksiköissä on taukoliikuntavälineitä sekä lyhyitä työasiamatkoja varten polkupyöriä.

Vuonna 2020 aloitettiin Vetoa ja Pitoa kuntatyöhön hanke, joka on Iin kunnan hallinnoima ja Pudasjärven kaupunki on hankkeessa yksi osatoteuttaja. Pudasjärvellä hankkeen toimenpiteet kohdistuvat ruokapalvelun henkilöstöön ja varhaiskasvatuksen henkilöstöön sekä koko henkilöstön käyttöön kehitetään työhyvinvointitarjotin eli sähköinen työkalu yksilöllisen työhyvinvoinnin tukemiseen. Hankkeen päätavoitteena on kohentaa esimiesten ja työntekijöiden työssä jaksamista ja työhyvinvointia sekä pidentää työuria sekä edistää työn merkityksellisyyden kokemusta, itseohjautuvuutta, osallisuutta ja motivaatiota. Erityisesti hankkeessa keskitytään ikääntyvän työvoiman työssä jaksamisen tukemiseen. Lisäksi tavoitteena on lisätä osatoteuttajien vetovoimaa mielekkäänä työpaikkana, jossa työhyvinvointiin panostetaan. Hanke on ESR-rahoitteinen ja kestää vuoden 2022 loppuun saakka. Vuoden 2021 aikana oli Uran huippuvuodet koulutus ja Lean koulutus hankkeen toimenpiteinä Pudasjärven kaupungilla. Lean koulutus kohdistui työprosessien tuunaamiseen, jossa kohderyhmänä oli ruokapalvelujen henkilöstölle ja teknisen toiminta-alueen esimiehille, yhteensä 38 työntekijää. Uran Huippuvuodet koulutuksessa kohderyhmänä oli + 55-vuotiaat. Ruokapalveluiden 9 työntekijän lisäksi koulutuksessa oli mukana 11 työntekijää (koulun henkilöstöä, vapaa-ajanpalveluista ja varhaiskasvatuksesta). Hankkeen toimenpiteisiin osallistui vuoden 2021 aikana 49 työntekijää.

Helmikuussa v. 2021 järjestettiin työnantajan toimesta huoli-työpajoja (4 kpl) hallinnon toiminta-alueelle, vapaa-ajan palveluihin, varhaiskasvatuksen ja koulujen henkilöstölle Koronan aiheuttamien kysymysten ja tunteiden käsittelyyn.

Toukokuussa 2021 kaupunginhallitus hyväksyi ylimääräisen 50 euron latauksen n e-passille kaikille Pudasjärven kaupungin työntekijöille, jotka e-passin henkilöstöetuuteen ovat oikeutettuja. Ylimääräinen lataus oli työnantajan harkinnanvarainen palkitseminen henkilöstölle. Korona-pandemiavuosi on ollut varmasti valtakunnallisesti kaikille kunta-alan työntekijöille hyvin haasteellinen (epätietoisuus, etätyöapatia, sairastumisen pelko, psykososiaalinen kuormittavuus) ja nopeasti on jouduttu siirtymään uusiin toimintatapoihin sekä työturvallisuuslain mukaisiin toimenpiteisiin globaalin biologisen uhan edessä. Työnantaja on myös henkilökunnan joululahjana ladannut 20 euroa ylimääräistä henkilöstöetuutta e-passille, jotta kaikilla työntekijöillä olisi mahdollisuus myös omatoimisesti ylläpitää työkykyään ja työhyvinvointiaan yksilöllisesti parhaaksi katsomallaan tavalla.

Varsinaista henkilöstöjuhlaa ei järjestetty vuonna 2021. Kuntaliiton ansiomerkkien jakotilaisuus oli Hyvän olon keskuksen Kurki-salissa 14.10.2021. Kunnia- ja ansiomerkein huomioitiin henkilöstöstä 36 työntekijää keväällä 2021. Työntekijöitä huomioitiin tehdyistä palvelusvuosista ja ansiokkaasta työstä kunta-alalla. Henkilöstön strategiainfo pidettiin 15.12.2021 Teamsin välityksellä. Perinteinen jouluruokailu järjestettiin Hirsikampuksella 16.12.2021.

Henkilökunnan työhyvinvointipäivä ja henkilöstön toiminta-alue-/työyksikkökohtainen virkistyspäivä järjestetään vuorotellen joka toinen vuosi. Yhteinen virkistyspäivä järjestettiin 24.9.2021 Jyrkkäkoskella, osallistujia oli 126 henkilöä.

Pudasjärven kaupungin henkilöstön käyttöön on valmistunut keväällä 2018 Syötteelle henkilöstömökki, joka on otettu hyvin käyttöön. Henkilöstömökin vuokrausaste oli vuonna 2021 yli 90%.

3.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on tukea henkilöstön inhimillisten voimavarojen ylläpitoa työhyvinvoinnin osalta. Pudasjärven kaupungin työterveyshuollon palvelut tuotettiin vuonna 2021 Oulunkaaren työterveys Oy:n toimesta.

Kustannukset €:na	%	2021	%	2020
Korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	47,0	66 764,36	46,3	71 271,88
Korvausluokka II (sairaanhoito)	53,0	75 370,73	53,7	82 800,33
Yhteensä		142 135,09		154 072,21

Taulukko 11. Työterveyshuollon kustannukset ja jakautuminen 2021 ja 2020.

Työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet 11 937,12 euroa verrattuna vuoteen 2020 ja sairaanhoidon kustannukset ovat tippuneet 7 429,60 euroa (8,97 %). Kumulatiivisesti työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet 18 800,51 euroa verrattuna vuoteen 2019. Talouden näkökulmasta työterveyshuollon kustannukset tulisi saada kohdistumaan ennaltaehkäisevään toimintaan. Usein ollaan jo liian myöhässä työntekijän työkyvyn kannalta, kun työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi toimenpiteet ovat sairaanhoidollisissa toiminnoissa.

Työnantajalla on oikeus saada Kelasta korvausta sekä lakisääteisen että vapaaehtoisen terveydenhuollon kustannuksista. Korvausluokkia on kaksi. Lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset kuuluvat korvausluokkaan I (ennaltaehkäiseva) ja vapaaehtoisen korvausluokkaan II (sairaanhoito). Erikoislääkäripalvelujen aiheuttamista kustannuksista maksetaan korvausta vain, jos työterveyslääkäri arvioi erikoislääkäripalvelut tarpeelliseksi hoidon ja työkyvyn selvittämisen kannalta. Työnantajan on myös pitänyt hyväksyä ne korvausten piiriin ostopalvelusopimuksessaan. Työnantajan on haettava korvausta Kelalta kuuden kuukauden kuluessa yrityksen tilikauden päättymisestä.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluihin kuuluvat muun muassa:

- Työpaikkaselvitys
- Työpaikan toiminnan suunnittelu
- Työterveyshoitajan ja -lääkärin palvelut, mm. työntekijöiden terveystarkastukset ja/tai terveyden seuranta
- Työfysioterapeutin ja työterveyspsykologin ohjaus ja neuvonta tarvittaessa terveyden ja työkyvyn edistämisessä, arvioinnissa ja seurannassa sekä työpaikkaselvityksessä
- Työhön liittyvien onnettomuuksien tai läheltä piti -tilanteiden henkinen jälkihoito
- Työkykyneuvottelut työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon välillä, esim. pitkien sairauslomien jälkeen, työkykyasioissa ja tarvittaessa
- Perusrokotukset sekä työhön liittyvät rokotukset

Pudasjärven kaupungilla on käytössä työntekijöilleen ns. laaja työterveyshuolto (I ja II), mikä lakisääteisten palveluiden ohella kattaa työntekijöille myös vapaaehtoisesti järjestettävät sairaanhoitopalvelut (II).

Työterveyshuolto I	2021	2020
Työpaikkaselvitykset/lääkäri (t)	0	4
Työpaikkaselvitykset/terv.h tai muu (t)	68,5	50,5
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (t)	33	39
Yksilön neuvonta- ja ohjauskäynnit/lääkäri (kpl)	3	2
Yksilön neuvonta- ja ohjauskäynnit/terv.h tai muu (kpl)	71	74
Terveystarkastukset/lääkäri (kpl)	107	89
Terveystarkastukset/terv.h tai muu (kpl)	204	154
Laboratorio- tai röntgentutkimukset (kpl)	493	420
Sairaanhoito II		
Lääkärikäynnit	338	312
Terveydenhoitajakäynnit	43	87
Asiantuntijakäynnit (fys.ter., erikoisl.)	10	18
Laboratorio- ja röntgentutkimukset	669	618

Taulukko 12. Työterveyshuollon toimintatilasto 2021 ja 2020.

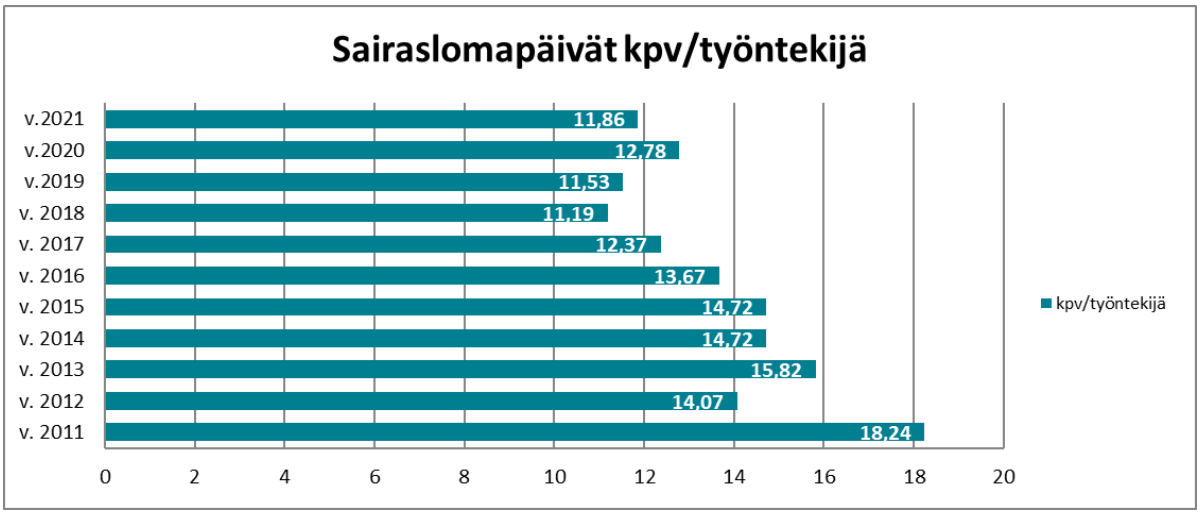
Vaikuttavuutta eli työkykyisiä päiviä saadaan aikaan silloin, kun sairaanhoito on työterveyspainotteista. Työkyvyn näkökulma on tärkeä muistaa osana kaikkea hoitoa ja kuntotutusta. Sairastuneen työntekijän tukeminen ja rohkaiseminen työhön paluuseen edistää toipumista ja työkyvyn palautumista. Työterveyshuolto koordinoi työkyvyn tukemiseksi tarvittavien toimenpiteiden toteutumista työpaikalla niin perusterveydenhuollon, erikoissairaanhoidon kuin kuntoutuksen kanssa. Toteutuakseen se vaatii hyvää yhteistyötä ja tiedonsiirtoa eri tahojen välillä.

Tavoitteena tulisi löytää vaihtoehtoja sairauslomalle sekä välttää sairauslomien pitkittyminen. Peilaten työterveyshuollon toimintatilastoa ja sairauspoissaolojen kehitystä on henkilöstöhallinnon ja työterveyshuollon yhteistyössä vielä kehitettävää.

3.3 Sairauspoissaolojen kehitys

Sairauspoissaoloissa heijastuu työssäkäyvien terveys, mutta ne ilmentävät myös yritystä pysyä työkykyisenä. Työssä pysymiseen tai poisjäämiseen vaikuttavat tekijät ovat erilaisia eri henkilöillä. Luotettavan kuvan saamiseksi on seurattu sekä poissaolojen määrää, että poissaolokertoja. Sairauspoissaolojen määrää ei voi suoraan verrata edellisiin vuosiin, koska useina vuosina on tapahtunut suuria muutoksia henkilöstön määrissä.

Keskimäärin sairauslomapäiviä suhteessa henkilömäärään vuonna 2021 oli 11,86 kalenteripäivää (v. 2020, 12,78 kpv). Vuonna 2020 kunta-alalla oli sairauspoissaolopäiviä keskimäärin 16,7.



Taulukko 13. Sairauslomat keskimäärin/työntekijä (henkilöstömäärä) vuosina 2011-2021

Sairaslomalla on ollut vuonna 2021 yhteensä 265 työntekijää (v.2020 227, v. 2019 316), joista 128 työntekijää on ollut 3 pv tai vähemmän poissa sairauden takia omailmoituskäytännöllä ja 126 (v. 2020 173, v. 2018 194) työntekijää ei ole ollut yhtään päivää sairaslomalla. Keskimäärin sairasloman pituus oli 17,5 pv/sairaslomalla ollut henkilö (v.2020 22,52 pv, v. 2019 14,16 pv).

Vuonna 2021 Korona-pandemiasta johtuvia sairauspoissaoloja oli 140 kalenteripäivää, joista palkallisia karanteenipäiviä oli 48 kalenteripäivää ja palkattomia oli 46 kalenteripäivää. Ilman pandemiasta johtuvia poissaoloja sairauspoissaolot yhteensä olivat 4498 kalenteripäivää.

Lyhyitä 1-3 päivän sairaslomakertoja oli 394 kpl (v.2020 391 kpl). Lyhyillä sairaslomilla (alle 3 pv) olleet kalenteripäivät olivat 701 (v. 2020, 578 pv). Lyhyet sairauslomat ovat selvästi kohonneet vuoden takaisesta. Tähän on varmasti vaikuttanut työsuojelullinen ohjeistus jäädä matalalla kynnyksellä töistä pois flunssan ja mahataudin oireissa.

Myös 10-59 päivän pituisiin sairauslomiin on jatkossa puututtava entistä aktiivisemmin jo varhaisessa vaiheessa. Verrattuna vuoteen 2020 nämä raja-arvot olivat myös hieman nousussa eli 1-59 kpv oli yhteensä 2936 kalenteripäivää vuonna 2021 (2020 oli 1-59 kpv 2831). Sairauspoissaolojen hälytysrajat on määritelty Aktiivisen välittämisen toimintamallissa. Näitä hälytysrajoja tulee seurata niin esihenkilötyössä kuin henkilöstöhallinnossa sekä työterveyshuollossa entistä tarkemmin ja osoittaa vaikuttavia tukitoimia työkyvyn parantamiseen tai palauttamiseen. Raja-arvon kriteerin täyttyessä, ensisijaisena toimenpiteenä on varhaisen välittämisen keskustelu tarvittavien toimenpiteiden käynnistämiseksi. Yhdenmukaiset käytännöt ovat edellytys luottamukselle ja tasapuolisuudelle työpaikalla.

5 työntekijää on ollut sairaslomalla yli 90, mutta alle 180 pv ja 3 työntekijä yli 180 pv. Jo yksistään lähes vuoden kestäneet sairaslomat, 869 kpv, ovat vuoden 2020 tasolla (v. 2020 882 kpv, v. 2019 181-365 kpv oli 0). Pitkissä sairauslomissa on yleensä ollut kyse lääketieteellisestä työkyvyttömyydestä eikä niinkään johdu työolosuhteista tai työoloista.

Sairauspoissaolot	1-7 pv	8-29 pv	30-59 pv	60-89 pv	90-179 pv	yli 180 pv	yhteensä
yhteensä kpv	1090	1047	799	282	551	869	4638
% kalenteripäivistä	23,5	22,6	17,2	6,1	11,9	18,7	100,0
kertoja	472	67	19	4	5	3	
työntekijää	260	54	18	4	5	3	

Taulukko 14. Sairauspoissaolokerrat keston mukaan ja poissaolojen kestot työntekijöittäin 2021

Luvut eivät ole ihan suoraan verrattavissa edellisiin vuosiin, koska laskentatapa on muuttunut. Yli 45 % sairauspoissaoloista olivat 1-29 kalenteripäivinä ja 1-59 kalenteripäivän pituiset poissaolot olivat 63,3% kaikista sairauspoissaoloista.

3.4 Sairauspoissaolojen kustannukset

Sairauspoissaolojen palkkakustannus ilman sivukuja ja sijaiskuluja olivat vuonna 2021 olivat 375 948,14 euroa (2020 370 002,30). Pitkät sairauslomat nostavat aina huomattavasti myös sairauspoissaolojen palkkakustannuksia. Viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta. Vuonna 2021 60-179 kalenteripäivää sairauslomalla olleiden yhteenlaskettu palkkakustannus sairauspoissaoloista oli noin 140 000 euroa eli noin 37 % sairauspoissaolojen kokonaispalkkakustannuksista.

Sairauspoissaolojen palkkakustannukset	2021	2020	2019	2018
€	375 948,14	370 002,30	334 002,61	337 022,96
muutos edellinen vuosi €	5 946	36 000	-3 020	

Taulukko 15. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset vuosina 2021-2018

Kela maksaa sairauspäivärahan työnantajalle, jos työnantaja on maksanut työntekijälle palkkaa sairauspäivärahan omavastuuajan jälkeisen poissaolon ajalta. Omavastuuaika on sairastumispäivä ja sitä yhtäjaksoisesti seuraavat 9 arkipäivää. Arkipäiviä ovat myös lauantait ja aattopäivät. Omavastuuaika alkaa yleensä siitä päivästä, joka on lääkärintodistuksessa merkitty työkyvyttömyyden alkamispäiväksi. Sairauspäiväraha määräytyy työntekijän vuositulon perusteella eli työnantajan hakema ja saama sairauspäiväraha työntekijän työkyvyttömyydestä ei kata sairauspoissaoloista aiheutuneita kuluja.

Sairauspoissaoloihin liittyy läheisesti sijaiskustannukset, koska kunta-alalla työskennellään noin 70 % tehtävissä, joissa on joko lakisääteinen hoitajamitoitus tai lakisääteinen velvollisuus läsnätyöhön, jolloin yleensä aina tarvitaan sijaisia sairauspoissaoloihin.

Sijaiskulut €	2021	2020	2019
4006 Sairaus- ja äitiyslomasijaiset	44510,91	132 841,46	128 991,68
4020 Opettajien sairaus-/äitiyspalkat	274 163,86	203 912,95	260 724,19
yhteensä	318 674,77	338 774,41	391 734,87
muutos edellinen vuosi €	-20099,64	-52960,46	

Taulukko 16. Sijaiskulut vuosina 2021-2019

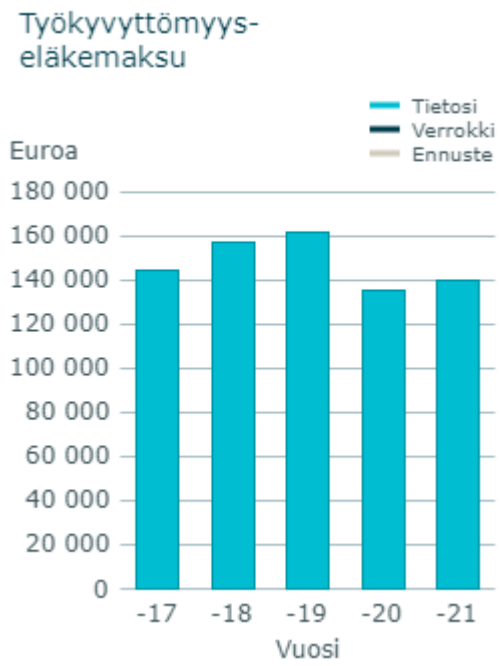
Mukana sijaiskustannuksissa on myös äitiysloman sijaiset, mutta tästä huolimatta sijaiskulut ja niiden kehitys ovat suuntaa antavat. Vuonna 2021 palkallisella äitiysvapaalla oli 11 työntekijää, 706 kalenteripäivää.

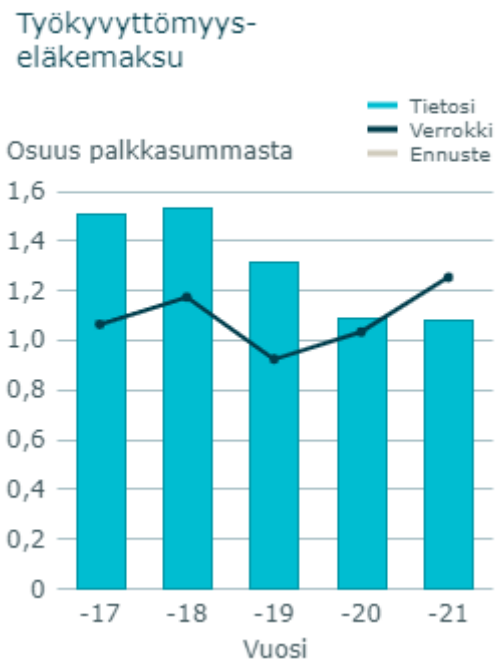
Sairauspoissaoloihin on puututtava varhaisessa vaiheessa heti esimiehen huolen herätessä työntekijän työhyvinvoinnista. Puheeksi ottamisella ja varhaisella tukemisella on tavoitteena kiinnittää huomio työhyvinvointiin ja sairastavuuteen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja sitä kautta vähentää poissaoloja ja parantaa yksilön sekä työyhteisön hyvinvointia. Työpaikalla havaitun ongelman laatua selvitetään esihenkilön ja työntekijän varhaisen välittämisen keskustelussa (Aktiivisen välittämisen toimintamalli) niin pitkälle kuin se on mahdollista. Sairauslomat eivät ole aina paras ratkaisu työntekijän hyvinvoinnin ja työyhteisön toiminnan kannalta, vaan tilanne voi tarvita laajempaa toimintamallin tarkastelua työyhteisössä. Hyvin harvoin esimerkiksi työyhteisön tai työilmapiiriin liittyvät ongelmat ratkeavat sairauslomilla. Toimenpiteinä on käytetty edellä mainituissa tapauksissa työnohjausta tai/ja työyhteisön sovittelua, jota on myös ostettu työterveyshuollon ulkopuolisilta palveluntuottajilta.

Käytössä on ollut kokeiluna vuonna 2021 työterveyshuollon ja työkykyjohtamisen tukitoimenpiteenä Navigo-palvelu Verve Oy:n kautta. Navigo on työnantajan ja työntekijän väline työelämän tilanteissa, joissa työntekijälle etsitään uudenlaisia ratkaisuja työuran eri vaiheisiin. Navigossa tarkastellaan työuran kehityssuuntien lisäksi organisaation muuttunutta toimintaa. Tämän kokonaisuuden hahmottaminen tuo lähes aina esiin sen, ettei tulkinta olekaan ollut kaikille sama. Kun työntekijän tilanteesta syntyy uudenlainen käsitys, päästään eteenpäin ja saadaan luotua konkreettinen jatkosuunnitelma. Navigon myötä syntyvät ratkaisut hyödyttävät niin työnantajia kuin työntekijöitä. Ulkopuolista osaamista, näkemystä ja ohjausta tarvitaan ennen kaikkea silloin, kun työntekijän pulmiin ei ole löytynyt ratkaisua työnantajan tai työterveyshuollon yrityksistä huolimatta. Navigo-prosessissa on vuonna 2021 ollut 3 työntekijää ja kaksi työkyvyttömyyseläkettä on vältetty.

3.5 Työkyvyttömyyseläkemaksut

Kevan mukaan 12,5 prosenttia kuntien eläkemenoista johtuu työkyvyttömyyseläkkeistä. Työkyvyttömyys näkyy työnantajalle kohonneina eläkemaksuina. Jo yksikin vältetty työkyvyttömyyseläke tuottaa kuntaorganisaatiolle keskimäärin 60 000 euron säästön, kun työnantajan ei tarvitse maksaa varhaiseläkemenoperusteista maksua työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneestä. Maksua aiheutuu työnantajalle työntekijästä, joka jää työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeelle tai alkaa saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea.





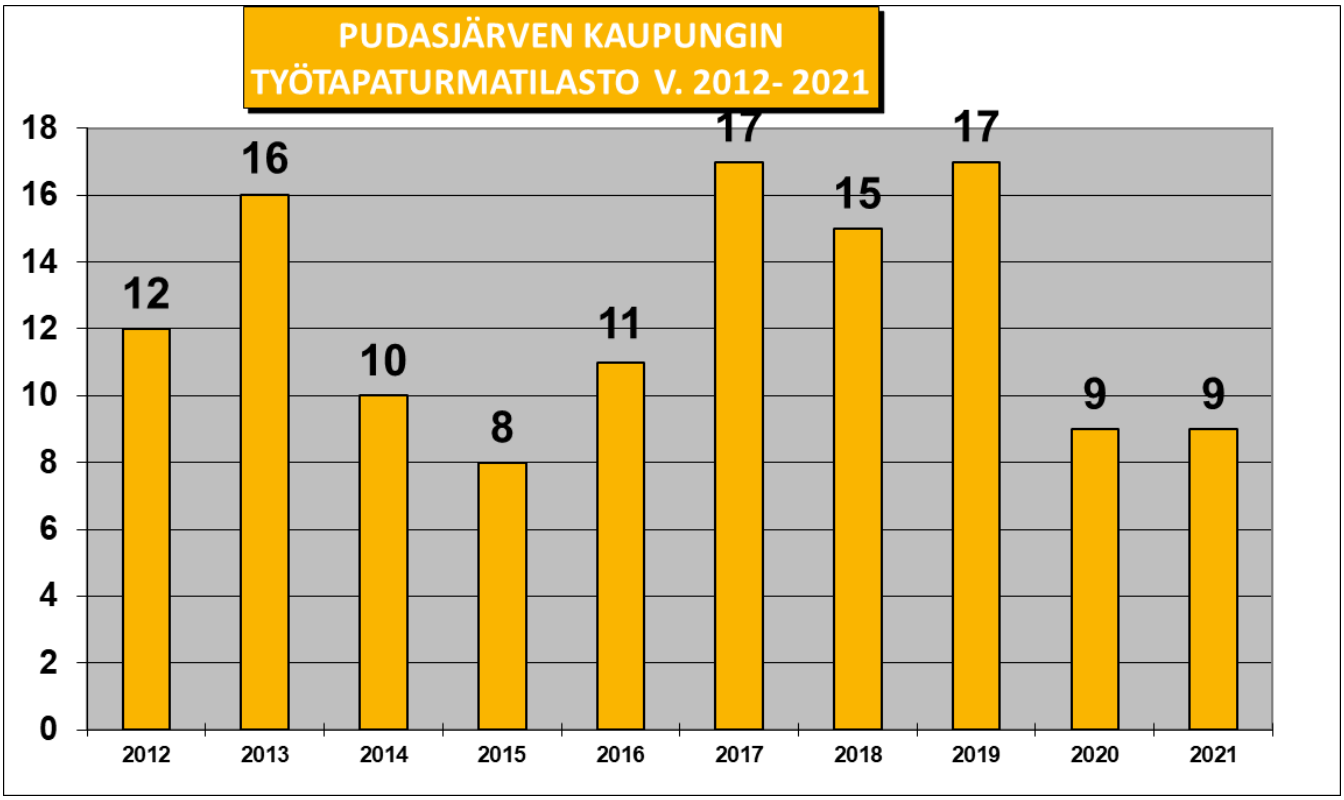
Taulukko 17 ja 18. Kevan tilastot, työkyvyttömyyseläkemaksu euroissa ja prosentuaalinen osuus palkkasummasta

Työkyvyttömyys-eläkemaksut	2021	2020	2019	2018	2017
€	139 320	134 887	161 678	156 963	144 035
muutos € edellinen vuosi	4 433	-26 791	4 715	12 928	

Taulukko 19. Kevan tilastosta kootut työkyvyttömyyseläkemaksut vuosina 2021-2017

Työnantaja voi vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeistä aiheutuviin eläkekustannuksiin tukemalla työntekijöiden työssä jaksamista. Vaihtoehtoisia ratkaisuja ovat esimerkiksi ammatillinen kuntoutus ja osatyökyvyttömyyseläke, joiden ajalta työnantajalle ei aiheudu maksuja.

3.6 Työtapaturmat



Taulukko 20. Tilasto työtapaturmista ajalta 2012-2020

Vuonna 2021 sattui 9 työtapaturmaa, joista 9 sattui työpaikalla ja 0 työmatkalla. Korvattuja työtapaturmia oli 3 kappaletta. Korvauspäiviä oli 0 kpl ja korvaussumma oli yhteensä 1516 €. Korvattuja vahinkoja oli 67% vähemmän kuin vuonna 2020.

Kuitenkin vahinkojen korvaukset jakautuvat maksuvuosittain. Useammalle vuodelle jakaantuneista korvauksista maksettiin vuonna 2021 korvauksia 5261 euroa, jotka sisältää mm. maksetut ansionmenetyskorvaukset ja sairaanhoitokustannukset sekä tehdyt vahinkokohtaiset varaukset.

3.7 Työsuojelutarkastukset

Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset on tehty vuoden 2021 aikana kaupungintalolle tekninen toiminta-alue, Syötteen vesilaitokselle, Hirsikampuksen keskuskeittiölle, kaupungintalolle hallinnon toiminta-alue ja Karhupajalle.

Covid-19 riskiarvioinnit tehtiin maalis-toukokuun aikana 2020 kaikissa työpisteissä. Jatkuvaa riskienarviointia on tehty sitä mukaan, kun tautitilanne on muuttunut. Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta myös poikkeusoloissa. Koronavirustilanteessa ensisijaisena toimenpiteenä työntekijän altistumisen estämiseksi on henkilökontaktien välttäminen. Työnantajan on arvioitava työpaikalle saapumisen tarpeellisuus työntekijöiden terveyden näkökulmasta. Yksi tapa välttää kontakteja on työn tekeminen etänä, ja jos tämä ei ole mahdollista, on työ työpaikalla järjestettävä olosuhteiltaan sellaiseksi, että riski altistumiselle on minimoitu.

Näitä toimenpiteitä on ollut mm. tehostettu siivous, hygieniaohjeet työntekijöille, pisaratartuntoja estävien suojaseinien käyttäminen, työntekijöiden ohjeistaminen korona-altistumisten välttämiseksi ja ohjeiden antaminen tilanteisiin, joissa altistumista tai sairastumista epäillään sekä erilaiset työvuorojärjestelyt. Suositeltava toimenpide on myös se, että työpaikalla ei tarpeettomasti keräännytä taukotiloihin. Jos tartuntariski työssä on merkittävästi kohonnut, on käytettävä henkilönsuojaimia kuten hengityksen suojaimia, suojakäsineitä, suojalaseja ja tarvittaessa suoja-asuja. Henkilösuojainten huollosta, puhdistamisesta ja vaihtamisesta on huolehdittava jatkuvasti.

3.8 Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa tuli voimaan 1.9.2007, jolloin yhteistoiminta säädettiin kunnissakin lain tasolle. Lain tarkoituksena on työnantajan ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun edistäminen. Lain perustelut korostavat avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäistä yhteistyötä.

Henkilöstön ja työnantajan välisenä yhteistyöelimenä Pudasjärven kaupungissa toimii henkilöstötoimikunta. Henkilöstötoimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, työsuojelupäällikkö, kaupunginhallituksen edustaja sekä toiminta-aluejohtajista hallintojohtaja ja opetus- ja sivistysjohtaja. Työntekijäjärjestöjä edustavat Jytyn, KTN:n, Jukon, JHL:n ja Superin edustajat sekä varsinaiset työsuojeluvaltuutetut. Lisäksi toimikuntaan kuuluu työterveyshuollon edustaja(t). Puheenjohtajana toimii vuoron perään työnantajan ja työntekijöiden edustaja kahden vuoden jaksoissa. Toimikunnan sihteerinä toimi Mariitta Timonen.

Henkilöstötoimikunta kokoontui vuonna 2021 yhteensä 7 kertaa, työryhmän kokouksia oli 6. Yhteistoiminnan tarkoituksena Pudasjärven kaupungissa on kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden, tehokkuuden ja toimintakykyisyyden edistäminen ja samalla vastavuoroisesti parantaa työelämän laatua antamalla henkilöstölle vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksia työyhteisöään, työympäristöään sekä omaa työtään koskevissa asioissa. Henkilöstötoimikunnan työryhmä on asioita valmisteleva elin. Työryhmään kuuluu henkilöstötoimikunnan puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja, työsuojelupäällikkö, työterveyshuollon edustaja, henkilöstötoimikunnan sihteeri sekä kaksi muuta henkilöstötoimikunnan jäsentä.

Työsuojeluasioista vastaa työsuojelupäällikkö. Kaupungin henkilöstöpäällikkö toimii myös työsuojelupäällikkönä. Kaupungissa on lisäksi kaksi varsinaista työsuojeluvaltuutettua sekä molemmilla kaksi varavaltuutettua.

Yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaation vaalit on pidetty joulukuussa 2021, jossa on valittu organisaatio toimikaudelle 2022-2025.

3.9 Henkilöstön työhyvinvointikysely

Henkilöstön työhyvinvointikysely tehdään joka toinen vuosi. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 14.12.2020-15.01.2021 välisenä aikana. Kysely lähetettiin 326 työntekijälle, joista kyselyyn vastasi 208 työntekijää. Kyselyyn vastasi 63,8% työntekijöistä (vuonna 2018 vastusprosentti oli 33,7 %, vastaajina 119 työntekijää). Vuonna 2020 vastaajia oli 42,7 % enemmän kuin vuonna 2018.

Vuonna 2020 käytettiin Kevan sähköistä työnantajapalvelun kyselyä ja järjestelmää (Kevan verkkotyökalu), jossa saatiin myös vertailuaineisto 29 verrokkiorganisaatioon kunta-alalta (vertailuaineistossa on ollut yhteensä 5845 vastaajaa).

Tulosten perusteella työntekijöillä on erittäin positiiviset henkilökohtaiset tunteet ja asenteet omaa työtänsä ja työnantajaa kohtaan, joten näitä tuloksia on vaalittava työyhteisössä edelleen ja mahdollistettava sekä edistettävä tunnetta työn imusta. Noin 84 % vastaajista koki itsensä tarmokkaaksi ja vahvaksi työssään päivittäin tai muutaman kerran viikossa, ovat innostuneita omasta työstään päivittäin tai muutaman kerran viikossa ja tuntee tyydytystä, kun ovat syventyneet työhönsä päivittäin tai muutaman kerran viikossa. Vastaajista valtaosa eli 84,4 %, 176 työntekijää, suosittelisi Pudasjärven kaupunkia työpaikkana tuttavalleen. Henkilöstö on sitoutunutta, motivoitunutta ja työlleen omistautuneita.

Omaan työhön ja työnantajaan ollaan erittäin tyytyväisiä ja työssä tunnetaan ensisijaisesti työn imua. Työn imu on tila, jossa työntekijällä on korkea motivaatio työnsä tekemiseen. Työssä on imua, kun tunnusmerkit tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen toteutuvat. Kun koemme itsemme työpäivän aikana energiseksi, niin silloin tarmokkuus-tunnusmerkki työn imussa täyttyy. Omistautuminen tarkoittaa sitä, että henkilökohtaiset arvomme ovat riittävän samankaltaiset kuin työnantajallamme tai voimme kuvitella työskentelevämme vielä vuosienkin päästä nykyisen työnantajan alaisuudessa. Pudasjärven kaupungin tulokset olivat paremmat osa-alueilla työhön liittyvät tuntemukset ja käsitys työnantajasta kuin verrokkiryhmän keskimääräiset tulokset.

Kiire työssä nousee edelleen henkilöstön työhyvinvointi-kyselyssä vuonna 2020, vaikka tulos onkin parantunut verrattuna vuoteen 2018. Yli 70 %:a vastaajista koki vuonna 2018, että kiire työssä on lisääntynyt viime vuosina. Vuonna 2020 tulos on parantunut ja 61 % vastaajista koki, että heillä on tarpeeksi aikaa saada työ tehdyksi. Vaikka 23,4 % kokee edelleen, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa saada työtänsä tehdyksi, verrattuna verrokkiryhmään tulos oli viidenneksi paras. Kiire on varmasti koko kunta-alalla lisääntynyt ja vaatimuksia esitetään organisaation ulkopäin enemmän, kun taas reagointiaikaa vaatimuksiin on vähemmän.

Kiireen yhteydessä on työyksiköissä kiinnitettävä entistä enemmän huomiota kognitiiviseen ergonomiaan. Kognitiivisen ergonomian päätehtävä on keskittyä tunnistamaan työhön, työympäristöön ja -välineisiin sekä työmenetelmiin liittyviä tekijöitä, jotka kuormittavat aivoja ja altistavat esim. virheille. Saatamme seurata montaa asiaa yhtä aikaa, keskittymättä todellisuudessa riittävästi yhteenkään. Ratkaisuja voisi lähteä etsimään ajan käytöstä ja ajankäytön hallinnasta työtehtävissä.

Seuraava kysely henkilöstön työhyvinvoinnista tehdään syksyllä 2022 käyttäen Kevan sähköistä kyselyä ja järjestelmää.

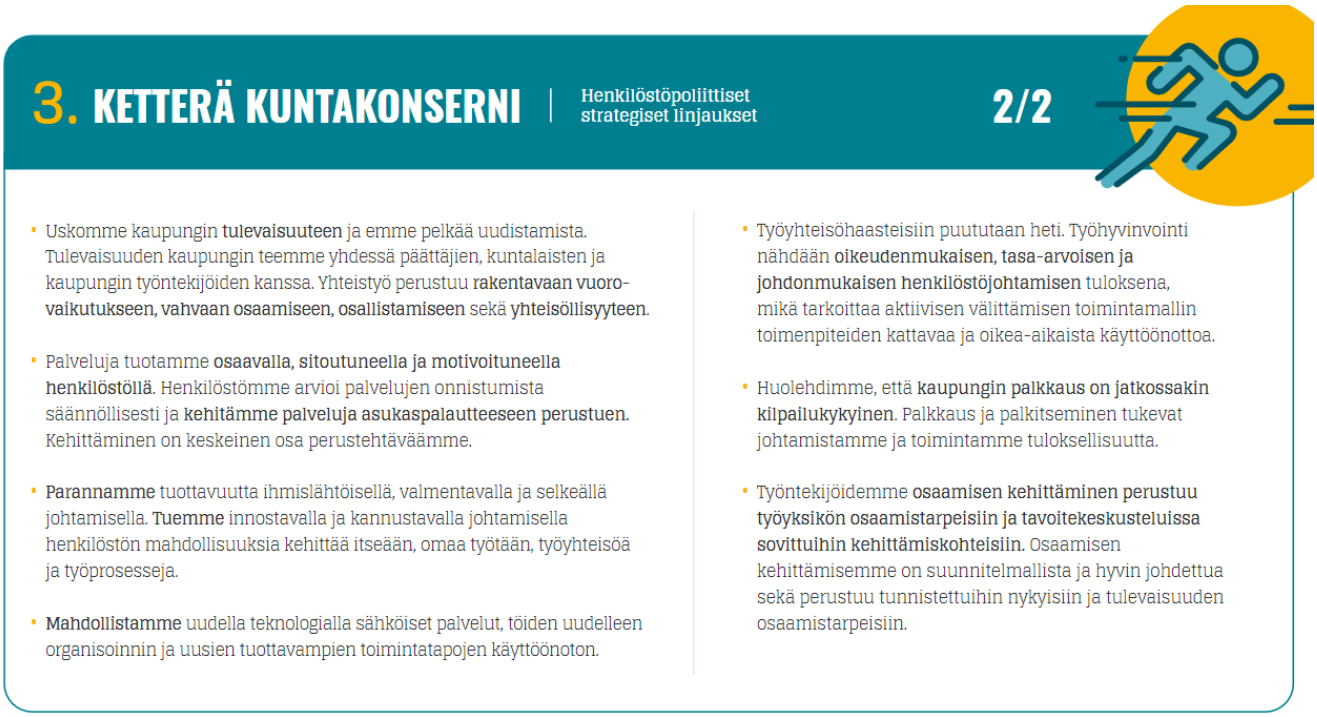
4 Johtaminen ja esihenkilötyö

Johtamisen tarkoituksena on organisoida toimintaa niin, että työyksikön tavoitteet saavutetaan. Johtaminen tarkoittaa kykyä kannustaa ihmisiä toimintaan kohti tavoitteita ja samalla säilyttää ja lisätä hyvää työilmapiiriä työyhteisössä.

Kuntaorganisaatiossa luottamustehtäviin valituilla on keskeinen rooli johtamisessa. Luottamuselinten toiminta ja työskentelykulttuuri heijastuvat operatiiviseen johtamiseen. Se, mitä arvotetaan ja mihin luottamuselimissä sitoudutaan, heijastuu vääjäämättä operatiiviseen toimintaan. Johtamisella voidaan tukea työn merkityksellisyyttä ja henkilöstön tarpeellisuuden kokemusta.

Strategiassa luodaan perusteet henkilöstöjohtamiselle. Strategiassa määritelty johtajuuden laatu pitää näkyä esihenkilökoulutuksissa, johtoryhmävalmennuksissa sekä rekrytoinneissa. Esihenkilötyön tukeminen on keskeistä esihenkilötyössä onnistumisen kannalta.

Pudasjärven kaupungin kuntastrategia vuosille 2022-2030 päivitettiin vuoden 2021 aikana. Pudasjärven kaupunginvaltuusto määritteli kuntastrategiaan henkilöstöpoliittiset strategiset linjaukset.



Kuva 4. Pudasjärven kaupungin henkilöstöpoliittiset strategiset linjaukset vuosille 2022-2030 (Kaupunginvaltuusto 17.6.2021 § 38)

4.1 Työntekijäkokemus - johtaminen

Työhyvinvointikyselyn (tammikuu v. 2020) tulosten perusteella parannettavaa on palautteen annossa ja arjen keskellä tapahtuvissa keskusteluissa. Lähes 50 % vastaajista koki, ettei saa lähiesimieheltä palautetta, miten työssä on onnistunut. Palautteella on varmasti vaikutusta myös siihen, kuinka esimies koetaan myös innostavaksi ja kannustavaksi.

Parannettavaa on vastaajien kokemuksen perusteella myös koko organisaation johtamistavassa ja avoimuuden kulttuurissa. Vastaajista 35 % koki, että johtamisen avoimuudessa olisi parannettavaa ja noin 40 % koki, että koko organisaation johtotavassa olisi parannettavaa.

Ihmislähtöinen valmentava johtaminen hankkeessa Lapin Yliopiston kanssa, esimiehet ovat itsekin tunnistaneet haasteita arjessa ajan käytön ja päivittäisjohtamisen suhteen oman tiiminsä kohtaamisessa.

4.2 Yhtenäisen johtamismallin kehittäminen

Ihmislähtöinen valmentava johtaminen – Esimies aktiivisena toimijana Pudasjärven kaupungilla on Työsuojelurahaston rahoittama hanke. Hankkeessa asiantuntijaorganisaationa toimii Lapin Yliopisto. Kehittämishankkeen tarkoituksena on tukea esimiestyötä ja työyhteisön toiminnan kehittämistä valmentavalla ja osallistavalla otteella. Työskentelyn pääajatuksena on esimiestyön vahvistaminen, työyksiköiden työnhyvinvoinnin lisääminen ja valmentavan esimiestyöskentelyn kokeilu esimiestyön vahvistamisessa. Hankkeen tuloksena on syntynyt Pudasjärven kaupungille valmentamisen johtamisen malli, joka tukee esimiestyötä ja työyhteisön toiminnan kehittämistä valmentavalla ja osallistamista tukevilla käytännöillä. Malli tukee tavoitteellista yhteistoimintaa, joissa yksilöiden/työntekijöiden potentiaali vapautuu tiimien ja koko organisaation käyttöön. Johtaminen on ennen kaikkea yhteistyössä toimimista. Tulokset saadaan aikaan ihmisten avulla ja heidän kanssaan. Hanke kestää vuoden 2022 loppuun saakka. Hankkeessa Lapin Yliopiston kanssa esimiehet ovat itse tunnistaneet kehitettävää esimiestyössä. Esimiehiltä ja johtamiskulttuurilta toivotaan avoimuutta, valmentavaa ja keskustelevaa asennetta. Esimiehet kokevat, että olisi tärkeää edelleen kehittää avoimuutta, aitoutta ja vuorovaikutusta. Tähän hankkeella pyritään vastaamaan ja luomaan uutta avoimempaa johtamiskulttuuria.

Vuoden 2021 aikana pidettiin hankkeessa 7 työpajaa esihenkilöille, joiden pohjalta syntyy Pudasjärven kaupungille yhtenäinen johtamisen malli vuoden 2022 aikana.

5 Tuloksellisuus ja tuottavuus

Tuloksellisuus on yläkäsite tuottavuudelle, vaikuttavuudelle, laadulle, kustannusvaikuttavuudelle, tehokkuudelle sekä työelämän laadulle.

Kunnan toiminnan voidaan sanoa olevan tuloksellista silloin, kun asiakkaiden tarpeisiin vastataan kustannustehokkaasti ja laadukkaasti, toimintaprosessit ovat sujuvia ja henkilöstö voi hyvin ja menestyy työssään. Vaikuttavuudella tarkoitetaan tavoiteltuja muutoksia, joita tuotetuilla palveluilla on asiakkaiden tilanteissa saatu aikaan. Tuloksellisuus tehdään yhdessä. Siksi on tärkeää, että kehittäminen ei jää vain esihenkilöiden ja asiantuntijoiden tehtäväksi. Tuloksellisuustyössä onnistumiseen tarvitaan johdon, henkilöstön ja palvelujen käyttäjien osallistumista.

5.1 Ennakoiva henkilöstövoimavarojen suunnittelu ja toteumat 2021

Ennakoivan henkilöstövoimavarojen suunnittelun merkitys on keskeistä tuloksellisen ja vaikuttavan kuntatyön kannalta. Talousarvion yhteydessä tehdyssä henkilöstösuunnitelmassa vuodelle 2021 arvioitiin henkilöstövoimavarojen kehittyvän seuraavasti:

Pudasjärven kaupunki Henkilöstön määrä	TP2019 lkm	TA2020 lkm	TA2021 lkm	TS2022 lkm	TS2023 lkm
Hallintotoiminta	67	71	70	68	65
Hyvinvointi- ja sivistystoiminta	225	210	222	222	220
Tekninen ja ympäristötoiminta	43	32	35	35	33
Yhteensä	335	313	327	325	318

Taulukko 21. Henkilöstösuunnitelma TA2021 toiminta-alueittain, ilman sivutoimisia

Pudasjärven kaupungin henkilöstömäärää toiminta-alueittain (ilman sivutoimisia) tilinpäätöspäivänä 31.12.2021 on kuvattu taulukossa 22. Verrattuna henkilöstösuunnitelman toteutumiseen TA2021 ja henkilöstömäärän kehittymiseen on havaittavissa, että henkilöstömäärä ylittää suunnitellun sivistys- ja hyvinvointitoiminnassa 18 työntekijällä.

Ilman sivutoimisia	**Mies**	**Nainen**	**Yhteensä**	
	Lkm	**Lkm**	**Lkm**	**%**
Hallintotoiminta	**23**	**42**	**65**	
1. Vakinainen	9	31	40	61,5
2. Määräaikainen	14	11	25	38,5
Sivistys- ja hyvinvointitoiminta	**41**	**199**	**240**	
1. Vakinainen	33	149	182	75,8
2. Määräaikainen	8	50	58	24,2
Tekninen- ja ympäristötoiminta	**11**	**24**	**35**	
1. Vakinainen	11	17	28	90,7
2. Määräaikainen	0	7	7	9,3
YHTEENSÄ	**75**	**265**	**340**	

Taulukko 22. Henkilöstön määrä 31.12.2021 toiminta-alueittain ilman sivutoimisia

Henkilöstömäärä oli vuoden 2021 lopussa 340 (2020/338) henkilöä ilman sivutoimisia, henkilötyövuosina 315,8 (2020/322,26 verrattuna kalenteripäiviin, vuonna 2021 raportissa eri laskuperuste). Henkilöstöstä 74,5% (2020/ 69,5) työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa. Vuonna 2021 määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 26,5 % (2020/30,5 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteena on pääsääntöisesti sijaisuus tai kausiluontoinen työ sekä projektit. Määräaikaisten osuus laski hieman verrattuna vuoteen 2020.

Pudasjärven kaupungin kokonaishenkilöstömäärää tilinpäätöspäivänä 31.12.2021 on kuvattu taulukossa 23. Määräaikaiseen henkilökuntaan on kirjattu sijaiset ja muut määräaikaiset, esimerkiksi avoimen tehtävät hoitajat sekä sivutoimiset. Vuonna 2021 Henkilöstön määrä oli 391 henkilöä (2020/ 400).

Jos otetaan mukaan sivutoimiset kansalaisopiston tuntiopettajat ja nuorisotoimen sekä hankkeen kerhonohjaajat, määräaikaisten osuus on 36,1% (2020/41,3 %) koko henkilöstöstä, 391 työntekijää.

Vakinaisen henkilökunnan määrä lisääntyi 15 henkilöllä. Määräaikaisia palvelussuhteita päättyi 23, mutta 19 työntekijän määräaikainen palvelussuhde vakinaistettiin. Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 90 (2020/103) henkilöä, joista tilinpäätöspäivänä 2021 oli 8 työllistettyä ja oppisopimussuhteisia 4 henkilöä. Sivutoimisia 31.12.2021 oli 51 henkilöä (2020/62 henkilöä).

Vuodet	31.12.2020		31.12.2021		Muutos henk.
Henkilöstömäärä	**lkm**	**%**	**lkm**	**%**	
vakinaiset	235	58,8	250	63,9	15
määräaikaiset	156	39,0	133	34,0	-23
työllistetyt	9	2,3	8	2,0	-1
Yhteensä	400	100,0	391	100,0	-9

Taulukko 23. Henkilöstömäärä 31.12.2020 ja 31.12.2021

Henkilöstömäärässä on huomioitu määräaikaiset aineenopettajat ja lisäksi on palkattuna Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämällä korona-avustuksella määräaikaisia luokanopettajia sekä koulunkäynninohjaajia. Muutamia tehtäviä tai virkoja on ollut työvapaiden, perhevapaiden tai vaihtuvuuden takia joulukuussa 2021 täyttämättä, joten tilastollisesti tilinpäätöspäivänä ei voida sanoa, että varsinaisesti henkilöstömäärässä olisi suuria muutoksia tapahtunut verrattuna vuoteen 2020.

Sivutoimisia työntekijöitä on kansalaisopiston tuntiopettajissa, jossa sivutoimisten henkilöstömäärä on pysynyt suhteellisen samana. Sivutoimisissa kerhonohjaajina, apuohjaajina ja opetuksen avustajina oli 12 henkilöä kouluilla, nuorisotoimessa ja kansalaisopistolla.

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMINTA-ALUEITTAIN 31.12.2021				
	Mies	**Nainen**	**Yhteensä**	
	Lkm	**Lkm**	**Lkm**	**%**
Hallintotoiminta	**23**	**42**	**65**	
1. Vakinainen	9	31	40	61,5
2. Määräaikainen	14	11	25	38,5
Sivistys- ja hyvinvointitoiminta	**56**	**235**	**291**	
1. Vakinainen	33	149	182	62,5
2. Määräaikainen	23	86	109	37,5
Tekninen- ja ympäristötoiminta	**11**	**24**	**35**	
1. Vakinainen	11	17	28	80,0
2. Määräaikainen	0	7	7	20,0
YHTEENSÄ	**90**	**301**	**391**	

Taulukko 24. Henkilöstömäärä toiminta-alueittain 31.12.2021

5.2 Tehty työaika ja työpanos

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaiset tai vain osan vuotta kestävät palvelussuhteet muutetaan kokoaikaisiksi. Työpanos-% kuvaa käytettävissä olevaa työaikaa sen jälkeen, kun teoreettisesta työpanoksesta on vähennetty sairaslomat, vuosilomat ja muut keskeytykset.

Toiminta-alue	Vuosi 2021			Vuosi 2020		
	HTV/kpvt	Tehty työaika	%	HTV/kpvt	Tehty työaika	%
Hallintotoimi	62,32	56,02	89,89	55,77	50,51	90,57
Opetus- ja sivistystoimi	229,84	179,64	78,16	239,56	190,26	79,42
Tekninen ja ympäristötoimi	41,6	32,37	77,81	40,17	31,28	77,87
Yhteensä	**333,76**	**268,03**	**80,3**	**335,5**	**272,05**	**81,09**

Taulukko 25. Henkilötyövuodet kalenteripäivinä ja tehdyt henkilötyövuodet 2021 ja 2020.

Kuva 5. Kokonaistyöajan jakaantuminen vuonna 2021

Kokonaistyöajan jakautuminen on pysynyt vuoden 2020 (81% työaika) tasolla.

POISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ V. 2021											
	Kuntoutus	Perhevap.	Opintovap.	Koulutus	Vuorotte-luvapaa	Muu vapaa	Virka-/työvapaa	Lomaraha-vapaa	Säästöva-paa	Lomautus	Vuosiloma
Hallintotoimi	0	385	0	92	0	920	365	41	16	0	2165
Sivistys- ja hyvinvointitoimi	28	2440	725	170	0	1992	185	58	0	666	4204
Tekninen- ja ympäristötoimi	12	63	0	2	184	158	301	27	142	0	1766
Kaikki Yhteensä	**40**	**2888**	**725**	**264**	**184**	**3070**	**851**	**126**	**158**	**666**	**8135**

Taulukko 26. työ- ja virkavapaiden käyttö vuonna 2021

5.3 Osa-aikaisuus

Kuntatyönantajan tilaston mukaan kunta-alan työntekijöistä osa-aikaisia on 16,16 % kuukausipalkkaisista vuonna 2020. Pudasjärven kaupungissa osa-aikatyötä tekevien osuus oli 10,2 % ja sivutoimisten osuus oli 13 % vuonna 2021. Osa-aikatyötä tekevien osuus on tippunut 2 % eli 9 työntekijää vähemmän tekee osa-aikatyötä verrattuna vuoteen 2020.

Henkilömäärä/pvm	31.12.2021			31.12.2020		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Kokoaikaiset	68	232	300	67	222	289
Osa-aikaiset	6	31	37	5	38	43
Omasta pyynnöstä osa-aikaiset	0	0	0	0	3	3
Osittainen hoitovapaa	0	0	0	0	0	0
Osa-aikaeläkkeellä	1	2	3	1	2	3
Sivutoimiset	15	36	51	27	35	62
Yhteensä	**90**	**301**	**391**	**100**	**300**	**400**

Taulukko 27. Koko- ja osa-aikatyötä tehneitten henkilömäärät 31.12.2021 ja 31.12.2020.

Pääasialliset osa-aikaisuuden perusteet ovat osa-aikatyö ja osa-aikaeläke. Osa-aikatyötä tekevät pääsääntöisesti koulunkäynninohjaajat, varhaiskasvatuksessa ja opetustehtävissä olevat sekä ruokapalvelun työntekijät ja sijaiset. Sivutoimisia työntekijöitä on kansalaisopiston tuntiopettajissa ja kouluilla kerhonohjaajissa/apuohjaajissa.

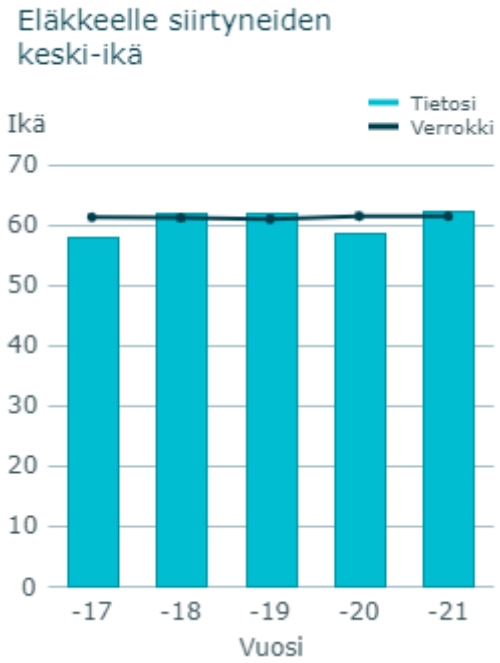
Mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin edistää tutkitusti erityisesti ikääntyneiden työntekijöiden työmotivaatiota ja halua jatkaa pidempään työelämässä. Osa-aikatyö mahdollistaa ikääntyvien henkilöiden työssäoloajan jatkumisen esim. osa-aikaeläkkeen muodossa.

5.4 Eläköitymisennusteet

Henkilöstösuunnittelun kannalta olisi tärkeää pystyä ennakoimaan työvoiman poistumaa. Pudasjärven kaupungin vakinaisesta palveluksesta on siirtynyt vanhuuseläkkeelle vuonna 2021 yhteensä 13 henkilöä. Keski-ikä kaikilla eläkkeelle siirtyneillä on ollut 63,3 vuotta. Vuonna 2020 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,1 vuotta. Kaupungin keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää laskee opetuspuolella vielä voimassa olevat alhaisemmat ammatilliset eläkeiät.

Eläkkeelle siirtyneet	2021	2020
Vanhuuseläkkeelle	13	10
Työkyvyttömyyseläkkeelle	2	2
Osa-aikaeläkkeelle		
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle		
Yhteensä	**15**	**12**

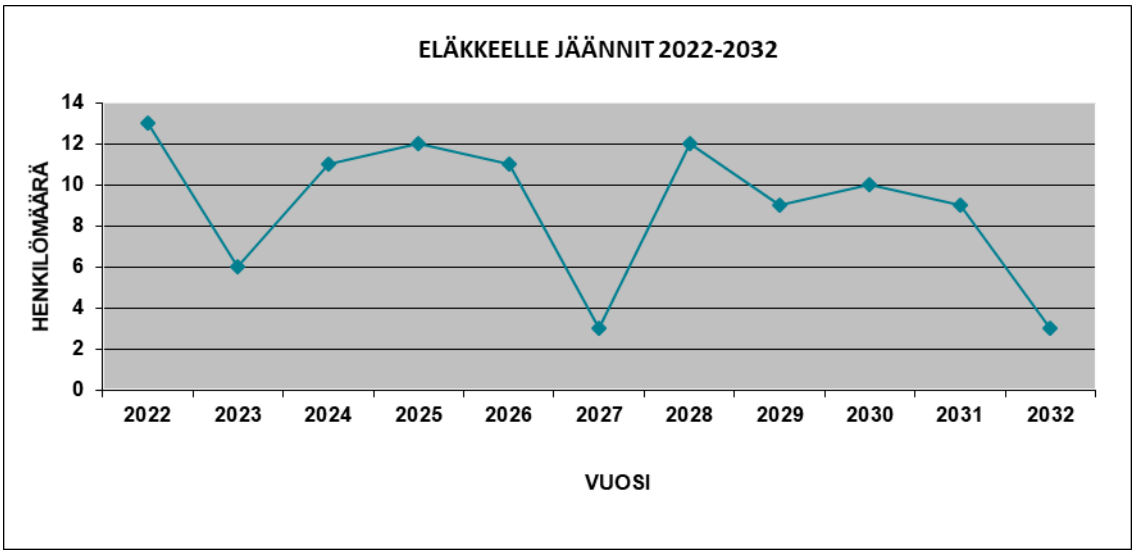
Taulukko 28. Vakinaisesta palveluksesta eläkkeelle siirtyneet vuosina 2021 ja 2020



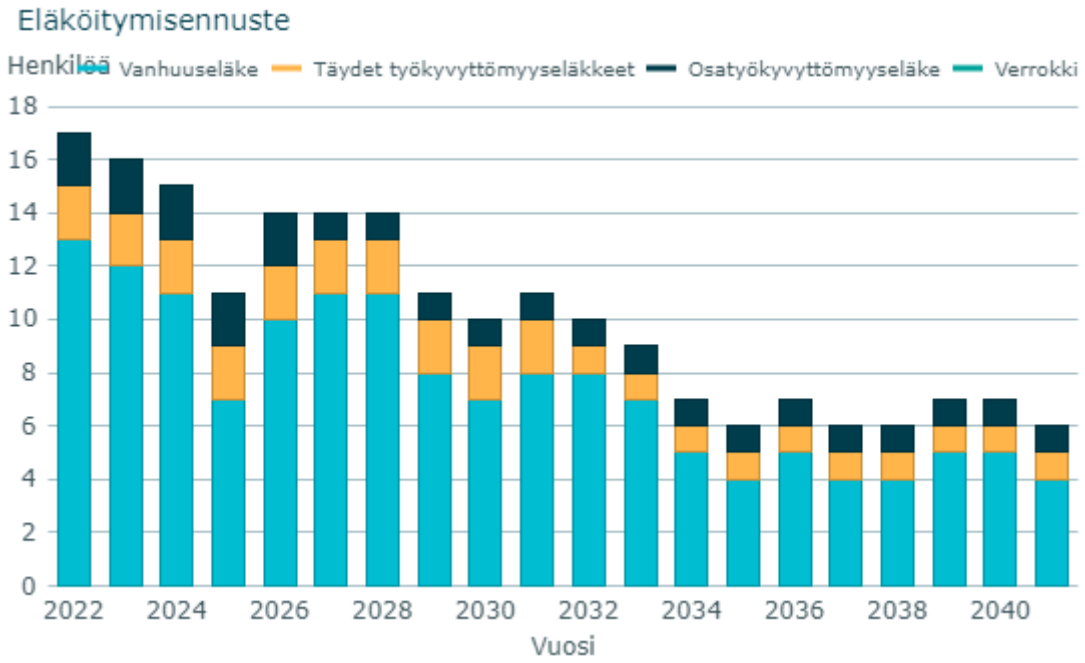
Taulukko 29. Kevan tilasto vuosina 2017-2021 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

Kaupungin palveluksesta on arvion mukaan jäämässä eläkkeelle vuosien 2022–2032 aikana yhteensä 99 henkilöä (vakinainen). Hallintotoimesta 12, sivistys- ja hyvinvointitoimesta 70 ja tekninen- ja ympäristötoimesta 17 henkilöä. Vakinaisesta henkilökunnasta eläköityy ennusteen mukaan 10 vuoden aikana 39,6 % henkilöstöstä.

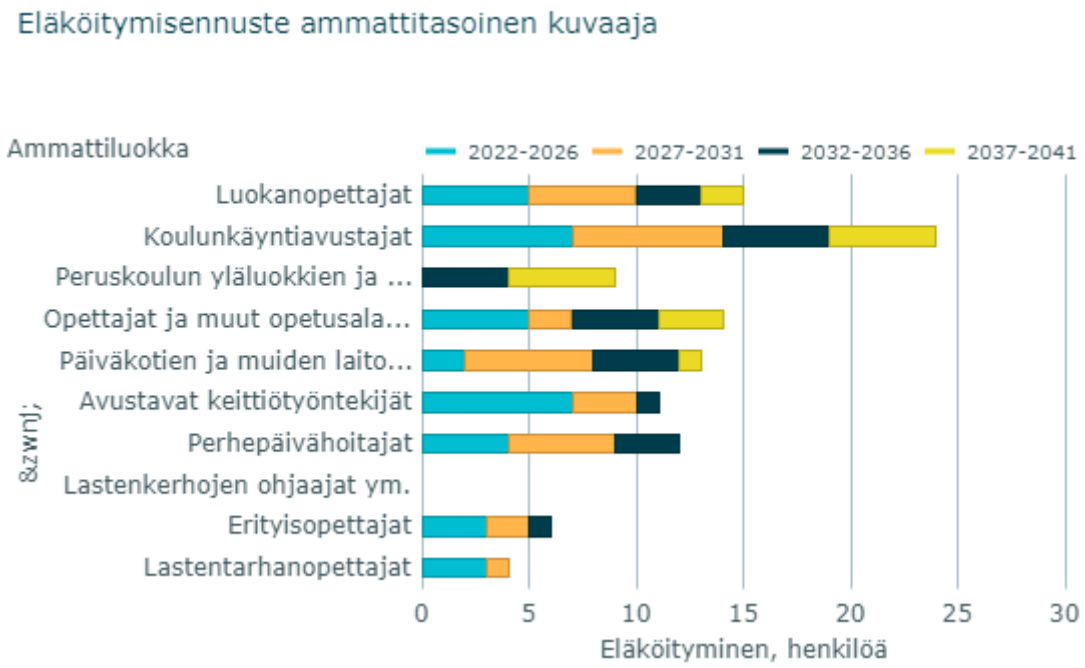
Seuraavassa taulukossa esitetään Pudasjärven kaupungin henkilöstön arvioitu eläkkeelle jäänti vuoteen 2032 mennessä. Arvio perustuu henkilöiden henkilökohtaiseen eläkeikään ja arvioon yleisestä eläkeiästä.



Kuva 6. Henkilöstön arvioitu eläkkeelle jäänti vuosina 2022–2032.



Taulukko 30. Kevan tilasto eläkepoistumasta (henkilöä) Pudasjärven kaupungin osalta v. 2022-2040 suhteessa kaikki työnantajat



Taulukko 31. Kevan tilasto, eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja vuosille 2022-2041 Pudasjärven kaupunki

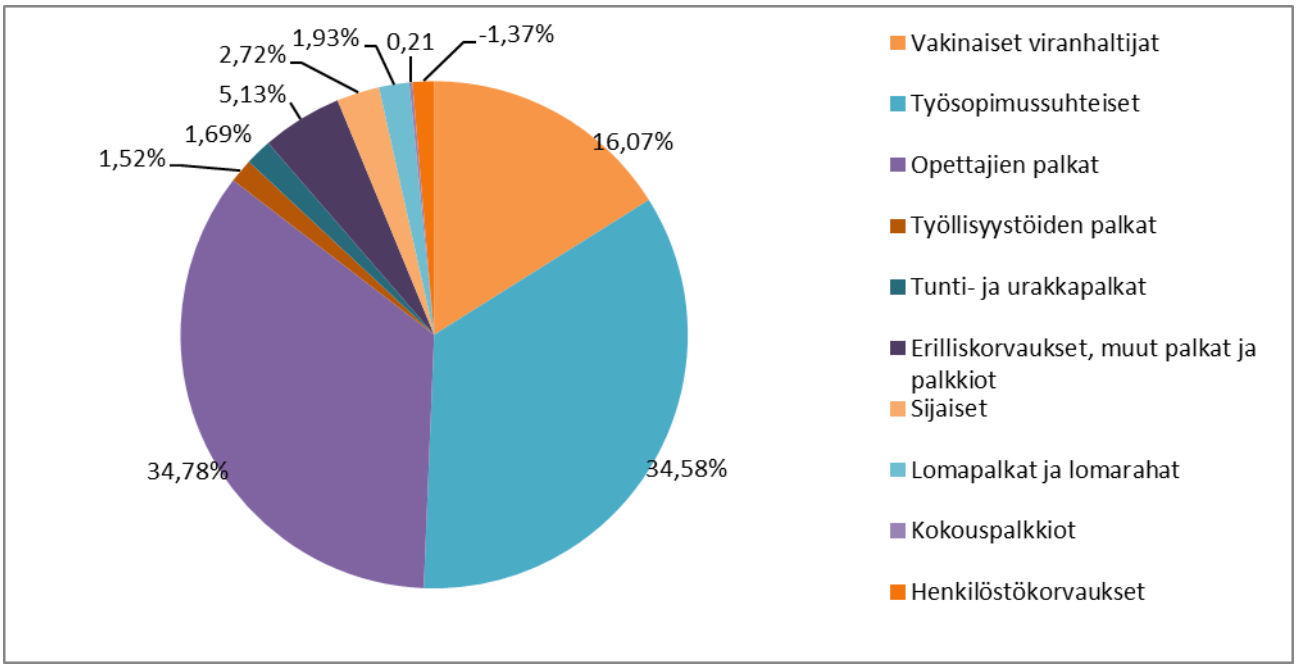
Suurimpia ammattiryhmiä eläköitymisessä on opettajat, erityisopettajat ja muu opetusalan henkilöstö sekä varhaiskasvatuksessa lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat. Myös ruokapalvelun henkilöstössä on voimakasta eläköitymistä lähivuosien aikana. Kaikilla näillä aloilla on osaajapulaa ja pätevän työvoiman saatavuudessa on ollut Pudasjärven kaupungillakin haasteita.

5.5 Palkat ja henkilöstökustannukset

Palkkamenot henkilösivukuluineen vuonna 2021 toteutuivat yhteensä 16 724 290 (15 927 966 € vuonna 2020), toteutuma oli 108,4 verrattuna TA2021+Muutos2021 (Alkup.TA 15 167 514 € + Muutos 257 000 = TA+Muutos 15 424 514 €). Palkkojen osuus oli 12 639 872 € (75,6 %), eläkekulujen osuus 3 643 568 € (21,8 %) ja muiden sivukulujen osuus 440 850 € (2,6 %) henkilöstökuluista. Ulkoisista toimintakuluista henkilöstökulujen osuus v. 2021 on 23,6 % ja palvelujen ostojen osuus on 66,2 %. Henkilöstökulut nousivat 796 324 euroa (5 %) edelliseen vuoteen verrattuna.

Henkilöstömenot	TP 2021	TP 2020	Muutos 20/21	
			€:na	%:na
Palkat	12 639 872	11 966 526	673 346	5,63
Sivukulut	4 084 418	3 961 440	122 978	3,10
Yhteensä	16 724 290	15 927 966	796 324	5,00

Taulukko 32. Henkilöstömenot vuonna 2021 ja 2020



Kuva 7. Palkkamenojen prosentuaalinen jakauma 2021

KT:n mukaan vuonna 2021 palkkakustannukset nousivat keskimäärin 2,07 prosenttia vuoteen 2020 verrattuna. KVTES ja tekniset viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetiin 1.4.2021 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus oli 1,0 prosenttia. KVTES Palkkausluvun 11 §:n henkilökohtaista lisää Ja TS-20:n 12 §:n mukaista henkilökohtaista lisää ja 14 §:n mukaista erillislisää mukaista henkilökohtaista lisää korotetaan 1,0 prosentilla. OVTES Viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetiin 1.4.2021 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus oli OVTES osioissa B 0,72 prosenttia ja osiossa F 0,75 prosenttia. Osiossa C korotuksen suuruus on 0,99 prosenttia. Lääkäreiden (eläinlääkärit) virkaehtosopimuksen mukaan viranhaltijan tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotetiin 1.4.2021 lukien yleiskorotuksella.

KVTES, OVTES ja Teknisten paikallinen järjestelyerä 1.4.2021 lukien oli 0,8 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen palkkasummasta.

Suurin ylitys palkkakuluissa on sivistys- ja hyvinvointitoiminnassa, jossa kaikki hankepalkat näkyvät palkkakustannuksissa ylityksenä, vaikka niihin olisikin tulo. Vuodelta 2020 on siirtynyt hankkeiden ja avustusten kautta syntyviä palkkamenoja (11 hlöä) noin 460 000 euroa. Vuonna 2021 saaduilla avustuksilla on palkattujen henkilöiden (6 hlöä) palkkakustannukset ovat olleet noin 234 000 euroa. Lisäksi kaupungin palkkalistoilla on 2021 ollut neljä ohjaajaa, joiden palkkakulut (52 079,34€) on laskutettu toiselta kunnalta. Aikaisempina vuosina näitä ohjaajia on ollut työsopimussuhteessa suoraan toisen kuntaan, mutta vuoden 2021 osalta on siirrytty kuvattuun laskutusmenettelyyn. Nämä ohjaajat siis näkyvät vuoden 2021 osalta myös kaupungin henkilöstömäärässä suoraan lisäyksenä.

Teknisessä ja ympäristötoiminnassa palkkakulut ylittyivät ruokapalveluissa noin 118 000 euroa, johtuen pitkistä sairauslomista ja sijaistarpeesta.

6 Yhteenveto ja kehittämistoimenpiteet

Keva on arvioinut, että kunta-alan, valtion ja kirkon alalla työkyvyttömyyden kustannukset, jotka johtuvat sairauspoissaoloista, työtapaturmista, työterveyshuollosta ja työkyvyttömyyseläkkeistä, nousevat vuosittain 1,2 miljardiin euroon. Yksin kunta-alalla ne ovat lähes miljardi euroa. Työkyvyttömyyden kustannuksista suuri osa aiheutuu henkilöstön sairauspoissaoloista, on työhyvinvointiin ja työkykyjohtamiseen panostaminen ensiarvoisen tärkeää. Hyvällä työkykyjohtamisella on mahdollista saada aikaan suuria säästöjä ja työkyvyttömyyden vähentäminen on ennen kaikkea inhimillisesti tärkeää.

Kevassa tehtiin tutkimus vuoden 2021 aikana, jossa selvitettiin työkykyjohtamista kunta-alan, valtion ja kirkon organisaatioissa sekä sitä, miten henkilöstön työkykyä tuetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Tutkimuksessa kävi ilmi, että työkykyä tuetaan julkisella alalla varsin kattavasti varhaisen tuen keinoin, mutta osatyökykyisten työssä jatkamisen tukeminen on ottanut takapakkia. Työterveyshuolloilta kaivataan nykyistä enemmän analysoitua tietoa ja toimenpide-ehdotuksia sekä aktiivisempaa otetta ja kumppanuutta työhyvinvoinnin edistämisessä ja myös osatyökykyisten hoidon ja kuntoutuksen koordinoinnissa.

Työkyvyn johtaminen ja sujuva työterveysyhteistyö ovat erityisen tärkeitä julkisella alalla, jossa työkyvyttömyysriski on korkea johtuen työn kuormittavuudesta ja henkilöstön ikärakenteesta. Henkilöstön eläköitymisen myötä myös työvoimapula sekä koronapandemian ja sote-uudistuksen aiheuttamat muutokset haastavat johtamista. Muutoksia ja henkilöstötarpeita ennakoidaan laajasti julkisella alalla. Useammassa kuin neljässä viidestä julkisen alan organisaatiossa ennakoidaan toimintaympäristön rakenteellisia muutoksia, työvoimatarpeita ja henkilöstön osaamistarpeita sekä työntekijöiden siirtymistä eläkkeelle. Suunnitelmallinen tiedolla johtaminen on yleisintä valtiolla, mutta kunta-alalla se on painottunut suuriin kaupunkeihin ja kuntayhtymiin. (Keva, Henkilöstön työkyvyn tuki toteutuu vaihtelevasti julkisen alan työpaikoilla, 13.1.2022)

Kevan teettämä kuntapäättäjäbarometri (julkaistu 18.11.2021) kertoo, että uusien valtuutettujen into tarttua kuntahenkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn parantamiseen näyttää kasvaneen. Yli puolet Kevan kuntapäättäjäbarometriin vastanneista kunnanvaltuutetuista haluaisi kuntahenkilöstön työkykyyn ja työhyvinvointiin liittyvien teemojen nousevan valtuustokeskusteluun useita kertoja vuoden aikana tai jopa miltei joka kokouksessa. Uudet valtuutetut ovat siis erittäin kiinnostuneita edistämään kuntiensa henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä poliittisin päätöksin. Nykyiset valtuutetut myös näkevät kunnanvaltuutetun roolin kuntahenkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämisessä merkittävämpänä kuin edellisen valtuustokauden päättäjät. Kasvanut kuntapäättäjien kiinnostus kuntatyöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen voi nyt tuottaa merkittäviä tuloksia työhyvinvoinnin parantumisessa tällä kuntavaalikaudella. Toivottavasti yhä useampi kunta nostaa tämän johdosta työkykyjohtamisen yhdeksi kunnan strategiseksi henkilöstöjohtamisen työkaluksi. (Keva, Kevan kuntapäättäjäbarometri: Valtuutetut haluavat vaikuttaa kuntahenkilöstön hyvinvointiin, 13.12.2021)

Samassa barometrissa kuntapäättäjät arvioivat työvoiman saatavuuden vaikeutuneen entisestään. Noin kaksi kolmesta (65 %) barometriin vastanneesta kuntapäättäjästä kertoi, että avoimiin vakansseihin on kunnassa ollut riittämätön määrä hakijoita. Osaajapula on syventynyt merkittävästi joka puolella Suomea. Erityisen pahasti työvoimapula näyttää haastavan suuria kaupunkeja, sillä yli 100 000 asukkaan kaupunkeja edustavista vastaajista jopa 76 % näki, että hakijoita avoimiin tehtäviin ei ole ollut riittävästi. Ammattiryhmistä erityisen hankala tilanne on sosiaali- ja terveysalalla, jossa vakansseja jää täyttämättä esimerkiksi hoitajien, lääkäreiden ja sosiaalityöntekijöiden tehtävissä. Myös opetus- ja varhaiskasvatusalan ammattilaisille olisi runsaasti kysyntää Suomen kunnissa.

Vastaajat saivat myös valita listalta asioita, joiden he uskovat vaikuttavan kunnan houkuttelevuuteen työnantajana. Kunnan tarjoamien hyvien julkisten palveluiden, kuten koulujen päiväkotien ja kirjastojen nähdään olevan merkittävä houkuttelutekijä kilpailussa työntekijöistä, ja jopa 73 % vastaajista valitsi tämän vaihtoehdon. Vastaajista 70 % uskoo työhyvinvointiin tehtävien panostusten helpottavan osaajien rekrytointia ja 68 % näkee kunnan työnantajamaineella olevan vaikutusta houkuttelevuuteen. Osaajapula haastaa kuntapäättäjät aiempaa enemmän pohtimaan työvoiman houkuttelutekijöitä sekä nykyisten työntekijöiden pitovoimatekijöitä. Kuntien maine hyvinä työnantajina, hyvä henkilöstöpolitiikka sekä työntekijäkokemus ovat asioita, joita kuntapäättäjien kannattaa nyt pohtia. Yksin kuntien toimilla ei kuitenkaan koko valtakuntaa vaivaava osaajapula ratkea. Tarvitsemme lisää osaajia työnhakijoiden joukkoon. Tässä keinoina ovat nykyisten työntekijöiden hyvästä työkyvystä huolehtiminen, uusien osaajien tuominen ulkomailta Suomeen, erilaisten osaajien koulutusmäärien lisääminen sekä eläkeläisten houkuttelu osa-aikaiseen työhön ja sijaisuuksia tekemään. (Keva, Kevan kuntapäättäjäbarometri: Kuntien ongelmat työvoiman saatavuudessa syvenevät, 18.11.2021)

Pudasjärven kaupungin vuoden 2021 henkilöstöraportissa nousee erityisesti kolme kehittämistä vaativaa osa-aluetta esiin; perehdyttämisprosessi, sairauspoissaolot ja työterveyshuollon kanssa tehtävä yhteistyö sekä voimakas eläköityminen eteenkin aloilla, joissa jo tänäkin päivänä on valtakunnallisesti haasteita saada ammattitaitoisia osaajia.

Keskimääräinen vaihtuvuus oli 12 % vakituisesta henkilöstöstä. Kun luvusta poistetaan eläkkeelle siirtyneet, on prosenttiosuus 9 %. Keskimääräinen vaihtuvuus on normien sisällä (10-12 %), mutta tulisi kuitenkin tavoitella optimaalista vaihtuvuutta (5-10 %). Sitoutumiseen vaikuttavien tekijöiden taustalla on vahvasti hyvän johtajuuden ja hyvän työyhteisön kokemukset. Onnistunut perehdytys saa uudessa työntekijässä aikaan positiivisia kokemuksia. Perehdyttäminen tulisi nähdään yleisesti jakautuvan kolmeen eri osa-alueeseen. Osa-alueita ovat työpaikkaan perehdyttäminen, työyhteisöön perehdyttäminen ja työhön perehdyttäminen eli työnopastus. Perehdyttäminen tulisi nähdä yhteisenä oppimisprosessina. Tähän oppimisprosessiin kuuluvat niin uusi työntekijä kuin myös työyksikön/tiimin koko henkilöstö. Perehdyttäminen on siis osa koko henkilöstön kehittämistä.

Sairauspoissaolojen seuranta on yksi keskeinen osa työkyvyn johtamista. Pudasjärven kaupungin sairauspoissaolopäivien määrä suhteutettuna koko henkilöstön määrään laski vuoteen 2020 verrattuna ja oli vuoden 2017 tasossa. Verrattuna vuoteen 2020 raja-arvot olivat hieman nousussa 1-59 kpv sairauspoissaoloissa, jossa oli yhteensä 2936 kalenteripäivää vuonna 2021 (2020 oli 1-59 kpv 2831). Sairauspoissaolojen hälytysrajat on määritelty Aktiivisen välittämisen toimintamallissa. Näitä hälytysrajoja tulee seurata niin esihenkilötyössä kuin henkilöstöhallinnossa sekä työterveyshuollossa entistä tarkemmin ja osoittaa vaikuttavia tukitoimia työkyvyn parantamiseen tai palauttamiseen. Raja-arvon kriteerin täyttyessä, ensisijaisena toimenpiteenä on varhaisen välittämisen keskustelu tarvittavien toimenpiteiden käynnistämiseksi. Yhdenmukaiset käytännöt ovat edellytys luottamukselle ja tasapuolisuudelle työpaikalla.

Työterveyshuoltolain muutokset vuonna 2012 terävöittivät sairauspoissaolojen seurantaa. Nämä muutokset tunnettaan nimellä 30-60-90-sääntö (30,60 ja 90 ovat sairauslomapäiviä). Säännön tavoitteena on tiivistää työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyötä työkyvyn seurannassa, jos sairauspoissaolot pitkittyvät. Sen avulla ehkäistään työkyvyttömyyden pitkittymistä ja lisätään varhaista tukea. Vuoden 2022 aikana henkilöstöhallinnon tulee entisestään tiivistää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja erityistä huomiota tulee kiinnittää 30-60-90-säännön toimivuuteen. Työnantajan, työsuojelun yhteistoimintahenkilöstön ja työterveyshuollon välillä tarvitaan tiivistä, suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistyötä.

Eläköityminen on jatkossakin haaste myös Pudasjärven kaupungilla. Vakinaisesta henkilökunnasta eläköityy ennusteen mukaan 10 vuoden aikana 39,6 % henkilöstöstä, 99 työntekijää. Rekrytoinneissa on kiinnitetty huomiota aitoon työantajamielikuvaan ja arvojohtamiseen. Vuonna 2021, osana Vetoa ja Pitoa hanketta, tehtiin rekrytointivideo, jossa haluttiin nostaa esiin kaupungin arvoja ja valittuja henkilöstöpoliittisia strategisia linjauksia työyhteisönä. Vahva työnantajamielikuva laskee yksittäisten rekrytointien kustannuksia, kun kohderyhmä tuntee työnantajan jo entuudestaan oikeista asioista. Sisäisesti työnantajakuvalla on merkittävä vaikutus niin työssä viihtymiseen, sitoutumiseen kuin vaikkapa halukkuuteen suositella työnantajaansa myös muille.

Osana arvojohtamista on myös vuonna 2021 kuntastrategiaan näkyväksi tuotu luottamushenkilöiden määrittelemät henkilöstöpoliittiset strategiset linjaukset, joihin koko työyhteisön tulee olla sitoutunut. Silloin, kun organisaatio on näkyvä arvoistaan, voi se auttaa työntekijöitä keskittymään siihen, mitä organisaatiossa pidetään oikeanlaisena käytöksenä sekä siihen, mitä yhdessä tavoitella, mitä työntekijöiltä odotetaan sekä miten he tulevat palkituiksi hyväksyessään organisaation toimintatavat ja eläessään niitä todeksi. Vuoden 2021 aikana useamman rekrytoinnin, avoimiin virkoihin tai tehtäviin, hakijamäärä on jopa kolminkertaistunut verrattuna edellisinä vuosina rekrytoinnissa olleisiin vastaaviin tehtäviin.

Jotta uusia työntekijöitä saadaan töihin kaupungin eri tehtäviin, on jo nyt työssä olevien työntekijöiden jaksamisesta sekä työhyvinvoinnista pidettävä hyvää huolta. Työhyvinvointia edistetään parhaiten lisäämällä työntekijöiden ja työyhteisöjen vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä ja sen kehittämiseen. Työntekijöiden välillä on suuria eroja siinä millaiset asiat he kokevat työssään kuormittavina ja millaisia oireita nämä tekijät heille aiheuttavat. Työssä kuormittavien tekijöiden hallitseminen vaatiikin työntekijöiden kuulemista ja osallistamista työn kehittämiseen. Työntekijä on oman työnsä sisällön paras asiantuntija ja siksi hänet tulee ottaa mukaan työn ja työympäristön kehittämiseen. Osallistuminen on yhteistä keskustelua ongelmista ja keinoista niiden ratkaisemiseksi – ja tietysti yhteistä toteuttamista, uudella tavalla tekemistä.

Työhyvinvointia on kehitetty vuosien 2020- 2021 aikana useasta eri näkökulmasta, kuten päivittäisen arkijohtamisen ja työelämän kehittämisen. Vuonna 2020 työelämän kehittämisen hankkeita aloitettiin kaksi kappaletta osittain ulkopuolisen rahoituksen turvin. Hankkeiden tavoitteena on lisätä kaupungin vetovoimaa mielekkäänä työpaikkana, jossa työhyvinvointiin panostetaan. Hankkeet jatkuvat 31.12.2022 asti. Ihmislähtöinen valmentava johtaminen hankkeessa on osallistuttu työpajoihin myös henkilöstöä. Työpajoissa on mietitty ja kehitetty tiimien yhteisiä pelisääntöjä, palaverikäytäntöjä ja työntekijän motivaatiotekijöitä.

Kuitenkaan yksistään hankkeet eivät riitä, vaan työhyvinvointiin tulee panostaa myös arjessa käytännön yhteistyössä. Vuoden 2021 aikana on työsuojeluvaltuutettujen ajankäytöstä sovittu ja heille on määritelty kiinteät ajat työsuojelun edistämiseen ja työsuojeluvaltuutettujen tehtävien hoitoon. Työkyvyn edistämiseksi on otettu käyttöön suunnitelmallinen ja ennakoiva aktiivisen välittämisen toimintamalli, jossa työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisessa roolit ja vastuut on selkeästi kuvattu. Aktiivisen välittämisen toimintamalli otettiin käyttöön keväällä 2021. Apua ja työkaluja henkilöstöjohtamiseen ja esimiestyön arkipäivään saadaan varhaisen tuen, tehostetun tuen ja paluun tuen toimintatavoista. Aktiivisen välittämisen toimintamallilla tavoitellaan tasalaatuista työkykyjohtamista, jonka tarkoituksena on ennaltaehkäisevästi tukea henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä taikka uusissa tehtävissään.

Koko henkilöstölle pidettiin 15.12.2021 strategiapäivä, jossa henkilöstöä osallistettiin pohtimaan miten kuntastrategia 2022-2030 toteutetaan, jotta siitä tulisi ”elävä” dokumentti. Henkilöstötoimikunnassa käsitellään ja kehite-

tään työhyvinvointia henkilöstöstä nousevien aiheiden perustella. Toimikunnan henkilöstön edustajat ovat aktiivisesti tuoneet keskusteluun työyhteisön toimivuuteen liittyviä kehittämistoimenpiteitä. Näitä toimenpiteitä on toteutettu nimenomaan henkilöstöstä nousevien toiveiden perusteella.

Työhyvinvoinnin kokonaisuuden muodostavat työ ja sen mielekkyys, turvallisuus, terveys ja hyvinvointi. Työnantajana velvollisuus on huolehtia niin hyvästä johtamisesta, työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta, työympäristön turvallisuudesta kuin työhyvinvoinnin kehittämisestä. Keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseen ovat muun muassa työolojen kehittäminen, laadukas työterveyshuolto sekä työkykyä tukevan ja ylläpitävän toiminnan mahdollistaminen. Pudasjärven kaupungilla työhyvinvointia kehitetään jatkuvan kehittämisen periaatteella, henkilöstöä kuunnellen. Työhyvinvointi on tavallista arkea ja arkijohtamista, jossa kiinnitetään huomiota linjauksiin, toimintatapoihin, viestintään ja työn organisointiin. Jokainen meistä on myös itse vastuussa työpaikan myönteisestä ilmapiiristä, omasta työkyvystä sekä ammatillisen osaamisen ylläpidosta. Työ, jossa voidaan hyvin, on turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä.

Huolimatta haasteellisesta, poikkeuksellisesta ja muutoksia täynnä olevista Korona-pandemian vuosista 2020-2021, olemme onnistuneet työssämme erittäin hyvin. Lämmin kiitos jokaiselle Pudasjärven kaupungin työntekijälle kuluneesta vuodesta. Jokaisella työntekijällä on ollut tärkeä rooli siinä, että olemme edelleenkin selvinneet Korona-ajasta hienosti. Vaikeasta tilanteesta huolimatta työntekijät ovat ennakkoluulottomasti ratkaisseet eteen tulleet haasteet yhdessä.