



Henkilöstöraportti 2023



≡ PUDASJÄRVI ≡

Henkilöstötoimikunta 19.9.2024
Kaupunginhallitus 1.10.2024

Kaupunginvaltuusto

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto ja tiivistelmä	3
1. Yhteiset tunnusluvut	5
1.1 Henkilötyövuosi/HTV2	5
1.2 Henkilöstön ikärakenne	6
1.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	7
1.4 Sairauspoissaolot	9
1.5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
2. Osaaminen ja uudistuminen	11
2.1 Osaamisen kehittäminen	12
2.2 Omaehtoinen osaamisen kehittäminen	13
2.3 Tavoitekeskustelut	13
2.4 Henkilöstön monimuotoisuus – Sukupuoli- ja ikäjakauma	13
3. Työhyvinvoinnin johtaminen	16
3.1 Työkykyä tukeva toiminta ja virkistystoiminta	16
3.2 Työterveyshuolto	18
3.3 Työkyvyttömyyseläkemaksut	19
3.4 Työtaturmat	20
3.5 Työsuojelutarkastukset	21
3.6 Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta	21
4. Johtaminen ja esihenkilötyö	22
5. Tuloksellisuus ja tuottavuus	22
5.1 Ennakoiva henkilöstövoimavarojen suunnittelu ja toteumat	23
5.2 Eläköitymisennusteet	25
5.3 Palkat ja henkilöstökustannukset	27

Kuva: Juha Nyman/Pudasjärven kaupunki. Pudasjärven kaupungin henkilöstön virkistyspäivä v. 2023 Jyrkkäkoskella.

Johdanto

Kuntatyönantajien (KT) 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

Tunnusluville on esitetty yhteismitalliset laskentatavat. Yhteiset tunnusluvut mahdollistavat kunnille vertailun omista tunnusluvuista suhteessa muihin kuntiin sekä tehdä johtopäätöksiä niiden perusteella. Näiden lisäksi kunnilla on omia kuntakohtaisia mittareita, joita seurataan.

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 2023 henkilöstöraportin aineisto on koottu 31.12.2023 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 läpyleikkaus tilinpäätöspäivän 31.12.2023 tilanteesta. Henkilöstöraportti laaditaan kerran vuodessa.

Tiivistelmä

Koko henkilöstömäärä (ml. sivutoimiset) oli tilinpäätöspäivänä 353 työntekijää. Henkilöstömäärä laski vuonna 2023 edellisvuodesta 44 henkilöllä. Henkilöstömäärä oli vuoden 2023 lopussa 307 henkilöä ilman sivutoimisia (v.2022, 352) eli henkilötyövuosina 302,8 (v.2022, 326,4). Henkilöstöstä 76,2 % (2022/ 73) työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa. Vuonna 2023 määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 23,8 % (2022/27 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteena on pääsääntöisesti sijaisuus tai kausiluontoinen työ sekä projektit.

Pudasjärven kaupungin koko henkilökunnan keski-ikä vuonna 2023 oli 46,8 vuotta. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 47,7 vuotta, miehillä 49,4 vuotta ja naisilla 47,2 vuotta. Verrattuna vuoteen 2022, keski-ikä on pysynyt samana. Vuonna 2023 vakinaisesta henkilöstöstä 30,3 % oli alle 40-vuotiaita. Suurinta yksittäistä ikäryhmää edusti 45-49 –vuotiaat, johon kuului 16,7 % vakinaisista työntekijöistä. Vakinaisesta henkilöstöstä yli 60-vuotiaita oli 16,2 %.

Vuoden 2023 aikana vakinaisesta henkilöstöstä 14 henkilön palvelussuhde päättyi, joista 9 siirtyi eläkkeelle. Keskimääräinen vaihtuvuus oli 10,68 % vakituisesta henkilöstöstä. Toiminta-alueittain tarkasteltuna vakituisen henkilöstön poistumaa oli kaikilla toiminta-alueilla, pääsääntöisesti eläköitymisiä. Vuoden 2023 aikana solmittiin yhteensä 11 vakituista palvelusuhdetta. Yhteensä määräaikaisen palvelussuhteen vakinaistamisia oli kolmessa palvelussuhteessa.

Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2023 yhteensä 4165 kalenteripäivää (v. 2022, 6087 kpv). Sairauspoissaolot laskivat reilusti vuoteen 2022 verrattuna, 31,6 % (- 1922 kpv). Sairauspoissaolojen laskuun vaikutti henkilöstömäärän vähentyminen sekä vähemmän on ollut hengitystie- ja koronainfektioita sekä flunssavirusten liikkeelläoloa verrattuna vuoteen 2022. Toukokuusta lähtien oli havaittavissa kuukausitasolla selvä sairauspoissaolojen määrän väheneminen edelliseen vuoteen verrattuna. Alkuvuonna purettiin COVID-pandemian vuoksi käyttöön otettuja toimintaohjeita, jotka perustuivat Työterveyslaitoksen ja THL:n silloisiin suosituksiin. Lisäksi työterveyshuollossa tehtiin muutos siten, että työterveyshoitaja antaa korkeintaan 1 tai 2 päivää sairauslomaa, jos kyseessä on flunssa/hengitystieinfektio, mahatauti tai todettu migreeni. Ensisijaisesti tulisi aina käyttää omailmoituskäytäntöä ko. tapauksissa.

Niiden palkansaajien osuus, jotka eivät ole olleet yhtään työpäivää pois töistä sairauden takia oli vuonna 2023 yhteensä 32 % (v. 2022, 21,2 %). Sairauslomalla on ollut vuonna 2023 yhteensä 240 työntekijää ja 113 työntekijää ei ole ollut yhtään päivää sairauslomalla eli 32 % henkilöstöstä (v. 2022, 84 eli 21,2 %).

Valtuuston 20.4.2023 § 18 mukaisesti koulutusmäärärahoja leikattiin vuoden 2023 talousarviosta 30 000 euroa. Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2023 yhteensä 59 509 euroa, joka oli 149,33 % muu-

tetun talousarvion 39 850 euron määrärahasta (2022 / 44 947 e, 67,3 %). Ylityksen syynä ovat yhteistoi-
 mintamenettelyn vuoksi tilatun henkilöstön muutosvalmennuksen kustannukset, joita ei ollut varattu ta-
 lousarvioon sekä koko henkilöstön käyttöön hankitun Eduhouse-verkkokoulutuspalvelun kustannukset
 (määrärahat Henkilöstötoimikunnan kustannuspaikalla, keskitetty hankinta), yhteensä n. 24 000 euroa.
 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.

Palkallisia koulutuspäiviä oli henkilöstöhallinnon järjestelmän mukaan 244 kalenteripäivää (2022/281) ja
 palkattomia koulutuspäiviä oli 602 kalenteripäivää (2022/291).

1 Yhteiset tunnusluvut

1.1 Henkilötyövuosi/ HTV 2

Henkilötyövuosi kuvaa työpanosten määrää eli yksi kokoaikainen työntekijä, joka on koko vuoden palvelussuh-
 teessa, tarkoittaa yhtä henkilötyövuotta. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosentti-
 aan vastaavaksi. Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Hen-
 kilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henki-
 lötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päi-
 vänä. HTV 2 huomioi palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärän kalenteripäivinä.

Ilman sivutoimisia	HTV 2022	HTV 2023	Erotus
Hallintotoiminta	65,0	58,0	-7,0
1. Vakituinen	41,4	39,9	-1,5
2. Määräaikainen	23,6	18,1	-5,5
Sivistys- ja hyvinvointitoiminta	220,5	226,6	6,1
1. Vakituinen	162,7	161,7	-1
2. Määräaikainen	57,8	64,9	7,1
Tekninen- ja ympäristötoiminta	40,2	18,2	-22
1. Vakituinen	29,9	15,8	-14,1
2. Määräaikainen	10,3	2,4	-7,9
YHTEENSÄ	325,7	302,8	-22,9

Taulukko 1. Henkilöstötyövuosien määrä vuonna 2023 verrattuna edelliseen vuoteen toiminta-alueittain
 (31.12.2023).

Muutamia tehtäviä oli vielä alkuvuoden osittain päällekkäisiä johtuen eläköitymisestä tai henkilöstön vaihtuvuu-
 desta. Hallintotoimesta oli 1.1.2023 liikkeen luovutuksella henkilöstövähennys 3 htv hyvinvointialueelle. Tekninen
 ja ympäristötoimisesta siirtyi 1.1.2023 liikkeen luovutuksella 22,67 htv PPP Köökki Oy:lle.

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

Muu henkilöstöresurssi	HTV 2023
Sivutoimiset	4,5
Toimeksiantosopimukset/Palkkiot	16,8
YHTEENSÄ	21,3

Taulukko 2. muu henkilöstöresurssi vuonna 2023.

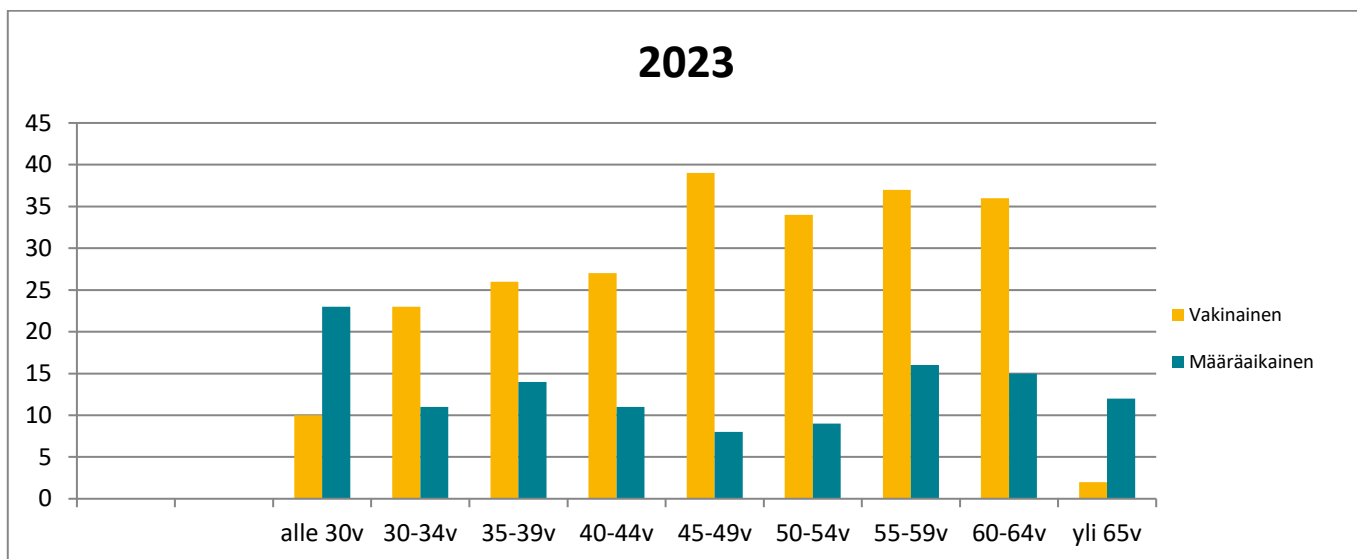
Pudasjärven kaupunki ei käytä vuokratyöntekijöitä toiminnassaan. Ostopalveluna ostetaan asiantuntijapalveluita joko tiettyyn toimeksiantoon tai tietyn palvelun tuottamiseen, mutta sopimuksissa ei ole veloitettu palveluntuottajia ilmoittamaan henkilötyövuosina työpanosta. Emme myöskään kerää tätä tietoa omien emmekä palveluntuottajien järjestelmien kautta, eikä siihen ole sopimusveloitetta palveluntuottajilla.

Muissa henkilöstöresursseissa on mukana sivutoimiset kansalaisopiston tuntiopettajat, sivutoimiset tuntiopettajat sekä avustavat opettajat. Kansalaisopiston kurssitoiminta ei ole palautunut yhtä vilkkaaksi kuin se oli ennen Korona pandemiaa ja kurssilaiset eivät ole palanneet kursseille siihen tahtiin mitä odotettiin. Ennen Koronaa oli noin 10 231 opetustuntia ja Koronan jälkeen 6887 opetustuntia (v. 2023). Kaupungin taloudellinen tilanne on myös aiheuttanut kurssitarjonnan supistuksia. Toimeksiantosopimuksissa on kouluilla projekteissa olevat kerhonohjaajat ja apuohjaajat sekä esiintyjä 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. Samalla edellytetään hyvää johtamista sekä työntekijöiltä hyviä työyhteisötaitoja, joka on suvaitsevaa ja erilaisuus hyväksytään.

Koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreille. Vuonna 2022 kaikkien kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,5 vuotta, vakinaisten keski-ikä oli 47,4 vuotta. Kunta-alan henkilöstöstä 53,3 % ovat 40-59 vuotiaita.



Kuva 1. Henkilökunnan ikärakenne vuonna 2023

Pudasjärven kaupungin koko henkilökunnan keski-ikä vuonna 2023 oli 46,8 vuotta. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 47,7 vuotta, miehillä 49,4 vuotta ja naisilla 47,2 vuotta. Verrattuna vuoteen 2022, keski-ikä on pysynyt samana. Vuonna 2023 vakinaisesta henkilöstöstä 30,3 % oli alle 40-vuotiaita. Suurinta yksittäistä ikäryhmää edusti 45-49 –vuotiaat, johon kuului 16,7 % vakinaisista työntekijöistä. Vakinaisesta henkilöstöstä yli 60-vuotiaita oli 16,2 %.

2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
49,5	49,5	49,8	49,5	49,5	49,3	48,0	47,7	47,7

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuosina 2015-2023

Vuonna 2023 vakinaisen henkilöstön keski-ikä hallintotoiminnassa oli 43,2 vuotta, sivistys- ja hyvinvointitoiminnassa oli 48 vuotta ja tekninen- ja ympäristötoiminnassa 52 vuotta. Yleisesti kunta-alalla teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on verrattuna muuhun henkilöstöön hiukan keskimääräistä vanhemmaa.

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 tärkeitä. Liian pieni vaihtuvuus voi ilmetä perinteisen osaamisen korostumisena ja organisaatiokulttuurin jäähmytenä 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. 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, vaihtuvuuden minimointi nousee entistä tärkeämmäksi.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Palvelussuhde päättynyt	14	44	26	28	19	23
- josta eläkkeelle siirtyneitä	9	9	15	12	12	8
*1 siirtyneet ns. vanhoina työntekijöinä konsernin sisälle		19		1		
Vakituisen henkilöstö	234	257	250	235	242	230
Vakituisen palvelukseen palkatut	11	34	34	20	22	27
** joista määräaik. palvelussuhteesta siirtynyt	3	18	19	8	15	12
Keskimääräinen vaihtuvuus, %	10,68	21,78, ilman HVA vaikutusta 11,48 %	12,0	10,21	8,5	10,9

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön keskimääräinen vaihtuvuus vuosina 2023-2018

Vuoden 2023 aikana vakinaisesta henkilöstöstä 14 henkilön palvelussuhde päättyi, joista 9 siirtyi eläkkeelle. Keskimääräinen vaihtuvuus oli 10,68 % vakituisesta henkilöstöstä. Toiminta-alueittain tarkasteltuna vakituisen henkilöstön poistumaa oli kaikilla toiminta-alueilla, pääsääntöisesti eläköitymisiä. Vuoden 2023 aikana solmittiin yhteensä 11 vakituista palvelusuhdetta. Yhteensä määräaikaisen palvelussuhteen vakinaistamisia oli kolmessa palvelusuhhteissa.

Uudellen sijoitetut	2023
Ammatillisen kuntoutuksen uudelleen sijoitetut	0
Tehtävän siirto tuotannollisista syistä	0
Muut tehtävää vaihtaneet	0
Omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet	0

Taulukko 5. Uudelleen sijoitetut työntekijät vuonna 2023

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 sijoitukseen tai uusiin tehtäviin ammatillisen kuntoutuksen kautta.

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. 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 täytyessä, ensisijaisena toimenpiteenä on varhaisen välittämisen keskustelu tarvittavien toimenpiteiden käynnistämiseksi. Yhdenmukaiset käytännöt ovat edellytys luottamukselle ja tasapuolisuudelle työpaikalla.

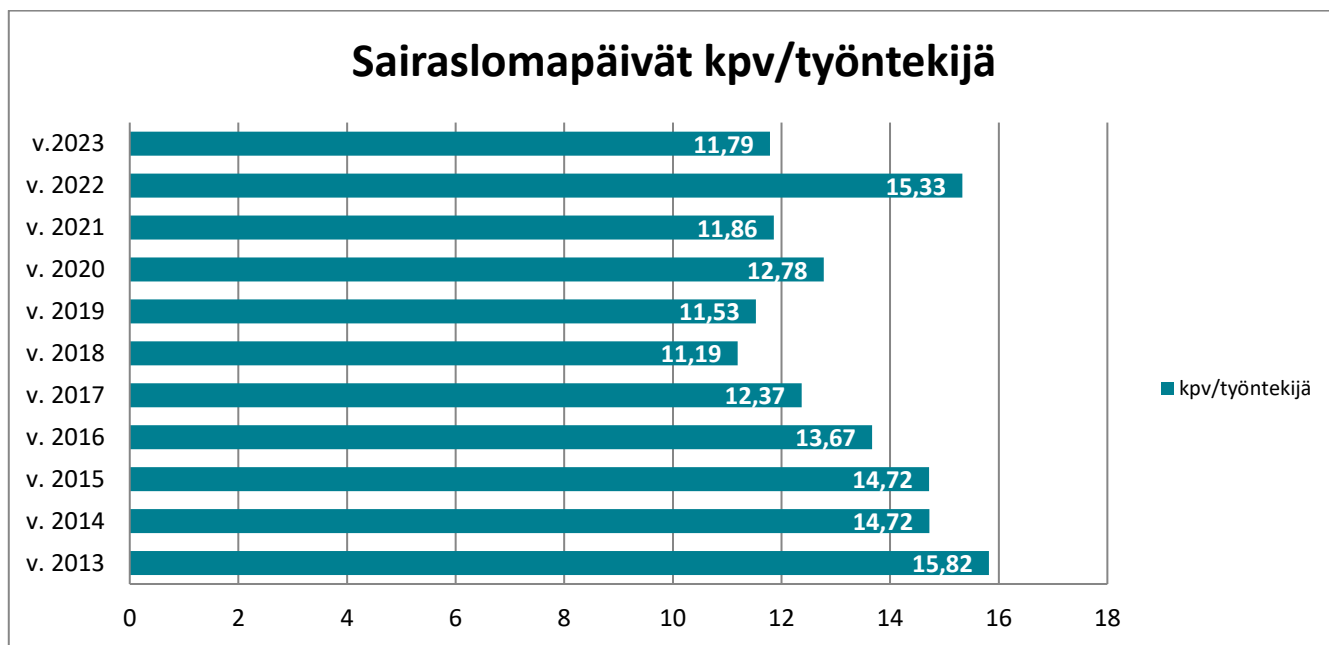
Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi. Tämä saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla tämä henkilötyövuosien (v. 2023, htv 302,8) 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 2023 koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen vuosityöaika oli 88298 työpäivää.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot.	Palkattomat sairauspoissaolot.
1-7 pv	1315	3
8-29 pv	718	0
30-59 pv	624	0
60-89 pv	190	0
90-179 pv	542	153
yli 180 pv	0	620
Yhteensä kalenteripäivät	3389	776
Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi	11,1	2,5
Sairauspoissaolo %	4,7 %	
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	32,0 %	

Taulukko 6. sairauspoissaolojen seuranta vuonna 2023

Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2023 yhteensä 4165 kalenteripäivää (v. 2022, 6087 kpv). Sairauspoissaolot laskivat reilusti vuoteen 2022 verrattuna, 31,6 % (- 1922 kpv). Sairauspoissaolojen laskuun vaikutti henkilöstömäärän vähentyminen sekä vähemmän on ollut hengitystie- ja koronainfektioita sekä flunssavirusten liikkeelläoloa verrattuna vuoteen 2022. Toukokuusta lähtien oli havaittavissa kuukausitasolla selvä sairauspoissaolojen määrän väheneminen edelliseen vuoteen verrattuna. Alkuvuonna purettiin COVID-pandemian vuoksi käyttöön otettuja toimintaohjeita, jotka perustuivat Työterveyslaitoksen ja THL:n silloisiin suosituksiin. Lisäksi työterveyshuollossa tehtiin muutos siten, että työterveyshoitaja antaa korkeintaan 1 tai 2 päivää sairauslomaa, jos kyseessä on flunssa/hengitystieinfektio, mahatauti tai todettu migreeni. Ensisijaisesti tulisi aina käyttää omailmoituskäytäntöä ko. tapauksissa.

Niiden palkansaajien osuus, jotka eivät ole olleet yhtään työpäivää pois töistä sairauden takia oli vuonna 2023 yhteensä 32 % (v. 2022, 21,2 %). Sairauslomalla on ollut vuonna 2023 yhteensä 240 työntekijää (v. 2022 313, v. 2021 265, v. 2020 227, v. 2019 316, v. 2018 248), 113 työntekijää ei ole ollut yhtään päivää sairauslomalla eli 32 % henkilöstöstä (v. 2022, 84 eli 21,2 %).



Taulukko 7. Sairauslomat keskimäärin/työntekijä (henkilöstömäärä) vuosina 2013-2023

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.

Keskimäärin sairauslomapäiviä suhteessa henkilöstömäärään vuonna 2023 oli 11,79 kalenteripäivää (v. 2022, 15,33 kpv) eli prosentuaalisesti sairauspoissaolopäivät laskivat 23 % suhteessa henkilöstömäärään.

KT:n tutkimuksen mukaan kunnissa vuonna 2022 sairauspoissaolojen keskimääräinen kesto oli 20,7 päivää. Tutkimuksen kunnissa 16 % henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi vuonna 2022. Nolla päivää sairastaneiden työntekijöiden osuus väheni edelliseen vuoteen verrattuna 13 prosenttiyksikön verran ja on koko 2000-luvun alhaisin. Pudasjärven kaupungin vuoden 2022 luvut noudattivat KT:n koko kunta-alaa koskevan tutkimuksen tuloksia. Vuodelle 2023 sairauspoissaolojen määrät normalisoituivat Pudasjärven kaupungin keskimääräiseen tasoon.

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 (234)	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät yhteensä/ vakituinen henkilöstö (234)
Ammatillinen henkilöstökoulutus	244	229	2	2
Muu koulutus	0	0	600	600
Yhteensä	244	229	602	602

Taulukko 8. Henkilöstön koulutuspäivät v. 2023, palkalliset ja palkattomat

Kolme työntekijää käytti opintovapaalain mukaista palkatonta opintovapaata vuonna 2023 yhteensä 600 kalenteripäivää. Palkattomia koulutuspäiviä käytti 1 työntekijä vakinaisesta henkilöstöstä.

2 Osaaminen ja uudistuminen

Pudasjärven kaupungilla osaamisen merkitys huomioidaan suhteessa jatkuvasti muuttuvaan toimintaympäristöön. Kaupungin yksi painopistealue on ammattitaitoinen henkilöstö. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kaupungin palveluiden hoitamiseksi ja kehittämiseksi. Henkilöstökoulutus nähdään osana strategista henkilöstöjohtamista.

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 ennakkointia ja varautumista tulevaan.

Suuri osa osaamisen vaatimusten muutoksista johtuu lainsäädännön muutoksista sekä kuntien muuttuvasta toimintaympäristöstä. Kuntaorganisaatioista tulee entistä osaamisintensiivisempiä. Uudistusten yhteydessä henkilöstön työtehtävät voivat muuttua, joten myös osaamisen vaatimuksetkin muuttuvat. Uudistuksen onnistumisessa ratkaisevassa asemassa on oikeanlainen muutosjohtaminen ja esimiestyö. Henkilöstön kouluttaminen muutosten kohtaamiseen ja käsittelyyn on tärkeää mutta yhtä tärkeää on myös huolehtia esimiesten kouluttamisesta. Tietoturvan merkitys kasvaa sähköisten palveluiden ja asiainninn lisääntyessä, joten on tärkeää kehittää koko henkilöstön tietoturvaosaamista.

Työyhteisössä tulee olla mahdollisuuksia tuoda osaaminen ja osaamisen kehittäminen sekä erilaiset oppimisen tilanteet näkyväksi ja tähän tulee kannustaa jatkossakin. Myös vertaisoppiminen työyhteisössä ja esihenkilöiden kesken on tärkeää vaikuttavuuden kannalta. Vertaisoppiminen ja hyvien käytänteiden jakaminen kaikilla tasoilla lisää tietoisesti vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä.

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.

Valtuuston 20.4.2023 § 18 mukaisesti koulutusmäärärahoja leikattiin vuoden 2023 talousarviosta 30 000 euroa. Henkilöstön koulutukseen käytettiin vuonna 2023 yhteensä 59 509 euroa, joka oli 149,33 % muutetun talousarvion 39 850 euron määrärahasta (2022 / 44 947 e, 67,3 %). Ylityksen syynä ovat yhteistoimintamenettelyn vuoksi tilatun henkilöstön muutosvalmennuksen kustannukset, joita ei ollut varattu talousarvioon sekä koko henkilöstön käyttöön hankitun Eduhouse-verkkokoulutuspalvelun kustannukset (määrärahat Henkilöstötoimikunnan kustannuspalkalla, keskitetty hankinta), yhteensä n. 24 000 euroa. 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 €	Muutettu TA 2023	Alkuperäinen TA 2023	2022	2021	2020
TA	39 850	79 850	66 750	65 650	79 700
Toteuma	59 509	59 509	44 947	63 136	39 226
Käyttö%	149,33	74,53	67,3	96,2	49,2

Taulukko 9. Henkilöstökoulutuksen määräraha talousarviossa ja toteuma vuosina 2023-2020

Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain. Vuoden 2022 koulutussuunnitelmaan oli arvioitu 833,5 koulutuspäivää. Koulutuskorvausta ei ole haettu Työllisyysrahastolta vuodelta 2023.

Pudasjärven kaupungilla ensisijaisesti koulutus tulisi ottaa Eduhouse-verkkokoulutusjärjestelmän kautta.

2.2 Omaehtoinen osaamisen kehittäminen

Koulutussopimuksen mukaan kaupunki tukee omaehtoista kouluttautumista. 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 rajoituksen opintovapaata. Opintovapaata on pääsääntöisesti anottu tutkinnon suorittamista varten, yleensä ylempi korkeakoulututkinto.

Opintovapaa, palkaton Kalenteripäivinä	2023	2022	2021	2020
	600	254	674	1849

Taulukko 10. Opintovapaiden käyttö vuosina 2023-2020

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 työsäöloon.

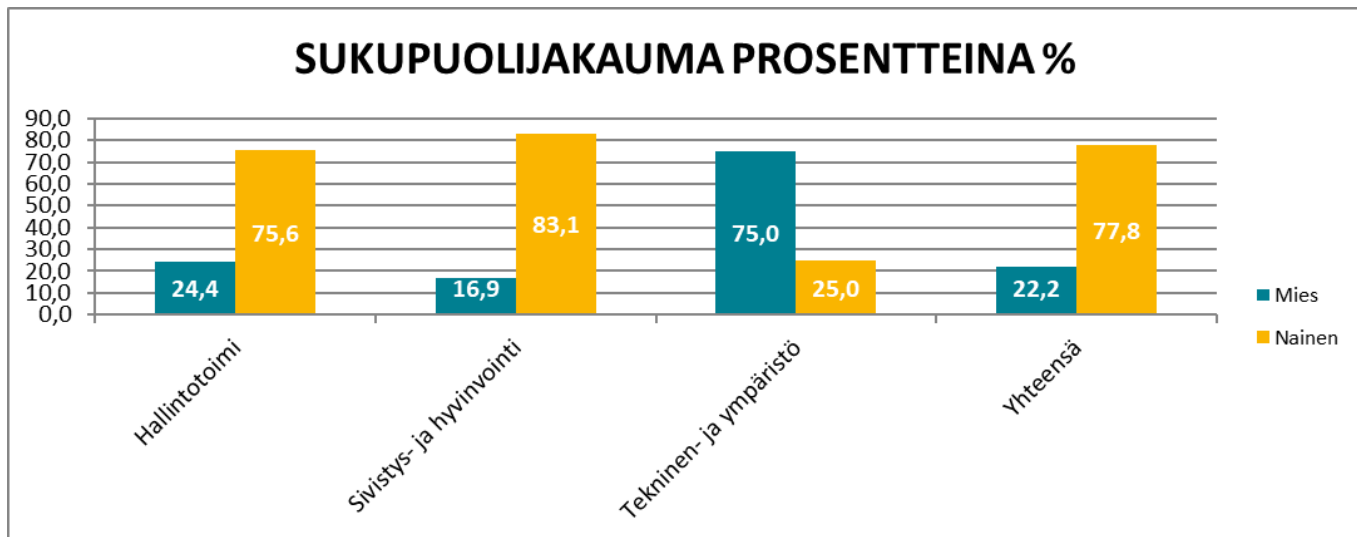
2.3 Tavoitekeskustelut

Kuntastrategian mukaisesti tavoitekeskusteluja on käyty hyödyntäen sähköisiä lomakkeita, kunnes saadaan korvaava järjestelmä käyttöön vuoden 2024 alusta. Kaikilla toiminta-alueilla on käyty säännölliset tavoitekeskustelut. Esimiehet käyvät tavoitekeskustelut oman henkilökuntansa kanssa oman aikataulunsa mukaisesti.

2.4 Henkilöstön monimuotoisuus – Sukupuoli- ja ikäjakauma

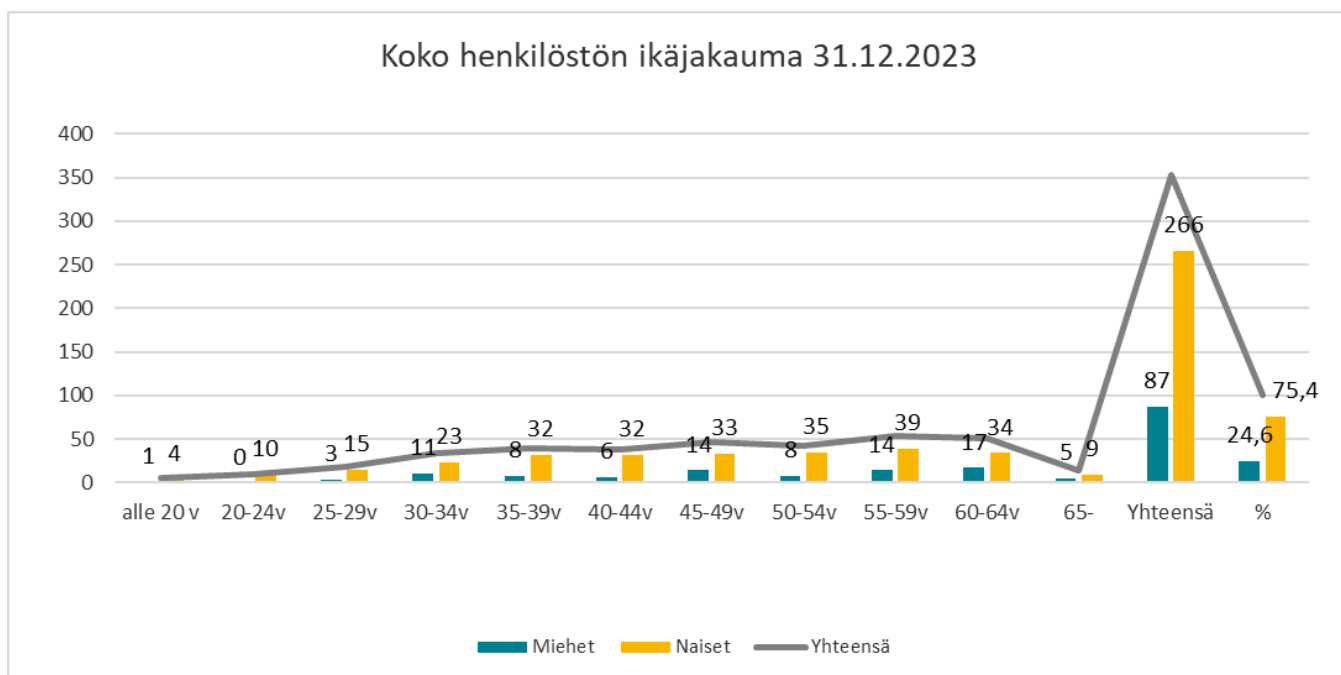
Työnantajan velvollisuutena on edistää tasa-arvoa (Tasa-arvolaki 6 §) ja yhdenvertaisuutta (Yhdenvertaisuuslaki 7§) tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait vaativat työnantajaa, jonka 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 määrärajoin 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). Pudasjärven kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulee päivittää vuoden 2024 aikana.

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.



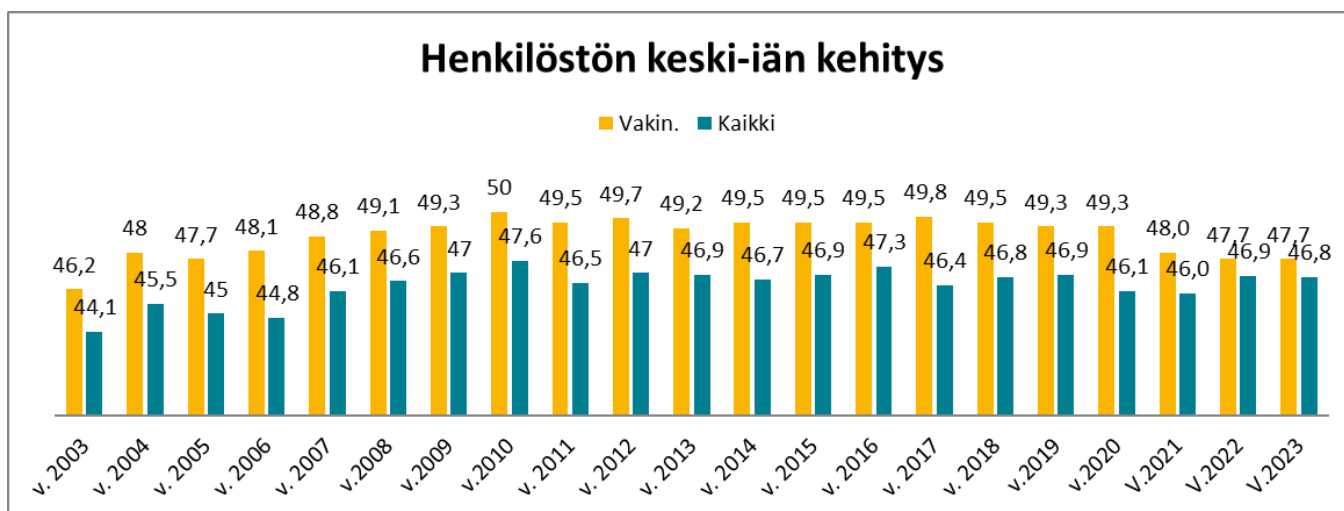
Kuva 2. Sukupuolijakauma vuosi 2023, vakainainen henkilöstö, toiminta-alueittain ja yhteensä prosentteina

Sukupuolijakaumassa naisten osuus laski hieman vuoteen 2022 verrattua, jolloin jakauma oli 78,6 % (naiset) ja 21,4 % (miehet), jos huomioidaan koko henkilöstö niin naisten osuus oli 77,8 % ja miesten osuus oli 22,2 %. Koko kunta-alan keskimääräisessä rakenteessa naisten osuus henkilöstöstä on 80 %. Pudasjärven kaupungin sukupuolirakenne poikkeaa hieman kunta-alan keskimääräisestä rakenteesta siten, että naisten osuus on hieman keskimääräistä pienempi.



Kuva 3. Koko henkilöstön ikäjakauma 31.12.2023

Arvioidessa kaupungin henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakaumaa on organisaatio aika homogeeninen, joten kehitettävää on edelleen monimuotoisuutta edistävissä rekrytointikäytännöissä. Edelleenkin tulee huomioida eri sukupolvien erilaiset työelämän tarpeet ja odotukset. Alla oleva kuva Pudasjärven kaupungin keski-ikä kehityksestä 20 vuoden ajalta kertoo siitä, että suuret ikäluokat ovat eläköityneet sekä eläköitymässä ja henkilöstön keski-ikä nuorenee jatkossakin, jolloin organisaation toimintakulttuurin on pystyttävä muuttumaan nuorempien sukupolvien odotusten mukaisesti, jotta kaupunki on houkutteleva työnantaja jatkossakin.



Kuva 4. Pudasjärven kaupungin henkilöstön keski-ikä kehitys vuosina 2003-2023

Kunta-alalla määräaikainen henkilöstö on perinteisesti ollut vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. On kuitenkin havaittavissa, että varsinkin sijaisuuksissa, käytetään jo vanhuuseläkkeellä olevia henkilöitä ja heidän osaamista entistä enemmän paikkaamaan työvoimapulaa. Pudasjärven kaupungin keski-ikä kehityksessä on syytä kiinnittää huomiota määräaikaisten keski-ikä nousuun.

Määräaikaiset %	2020	2021	2022	2023
Alle 40 - vuotiaat	47,9	46,8	39,3	40,3
Yli 40 - vuotiaat	52,1	53,2	60,7	59,7

Taulukko 11. Määräaikaiset työntekijät ikäjakauma prosentuaalisesti vuosina 2020-2023

Valtakunnallisestikin on havaittavissa, että yhä isompi joukko suomalaisia päätyy takaisin töihin kesken vanhuuseläkkeen. Opettajat, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja asiantuntijatyötä tehneet ovat esimerkkejä ammateista, joihin eläkeläisiä palaa yksinkertaisesti sen vuoksi, että aloilla on niin kova pula sijaisista. Tutkimusten mukaan eläkeläiset itse kokevat työskentelyn antavan sisältöä elämään ja sosiaalisten suhteiden merkitys oli suuri työnteossa. Ne, jotka tekevät töitä eläkkeellä ollessaan, kokevat työnantajien suhtautuvan heihin hyvinkin positiivisesti. Selkeä enemmistö eläkeläisistä haluaa tehdä osa-aikatyötä tai määräaikaisia keikka- tai projektitöitä. Näin työnteosta ei

muodostu liian kuormittavaa ja voi vapaasti järjestellä muita menoja. Pudasjärven kaupungilla onkin syytä kiinnittää edelleenkin huomiota edellä oleviin asioihin, eteenkin kun työvoiman saatavuudessa näkyy entistä enemmän haasteita tulevaisuuteen.

3 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvointi edistävää toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskettavat kaikkia kunnan toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä ja luottamushenkilöitä. Johtamis- ja päätöksenteon kulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, aikaansaannoskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen.

Viime vuosina Pudasjärven kaupungilla on uudistettu yhteisiä toimintatapoja ja pelisääntöjä, niin organisaation kuin työyksikön tasolla. Yhteisten pelisääntöjen luominen edistää tavoitteiden mukaista työn tekemistä ja yhteistyön sujumista sekä välttämään kuormitus- ja ristiriitatilanteita työpaikalla. Yhteisten toimintatapojen ja pelisääntöjen tavoitteena on sujuvampi työskentely, ennaltaehkäistään kuormittumista ja puuttumista ristiriitoihin varhaisessa vaiheessa, tehdään työpaikasta parempi paikka kaikille. Yhteistyötä edistävät toimintatavat (esim. aktiivisen välittämisen toimintamalli, hybridityön ohjaistus ja periaatteet, liukuvan työajan ohjeistus ja soveltaminen, työkykköjen/tiimien pelisäännöt, osasto-/tiimipalaverit, tavoitekeskustelut) on sovittu yhdessä ja niitä noudatetaan.

Työhyvinvointitavoitteiden jalkautuminen tapahtuu toiminta-alueitasolla. Toiminta-aluekohtaisia työkykyriskejä on tarpeen arvioida ja tehdä työkykyjohtamisen toimenpiteitä ennakkoiden. 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 se on oltava työntekijöiden saatavilla. Toimintamallissa on kuvattu työkykyjohtamisen mallit eri tilanteissa, roolit ja vastuut – työntekijöistä aina ylempään johtoon saakka. Jokainen toimija organisaatiossa on vastuussa myös työkykyä edistävästä työkäyttäytymisestä, sillä työnteke tapahtuu vuorovaikutteisesti työyhteisön sisällä. Aktiivisen välittämisen toimintamallissa on myös kuvattuna vastuullinen työkäyttäytyminen Pudasjärven kaupungilla, mikä sisältää vastuullisuuden vuorovaikutuksessa ja työnteossa sekä kaikkia työntekijöitä koskevat työyhteisötaidot. Työyhteisötaidot koulutus on ollut työntekijöille pakollinen koulutus Eduhousen koulutusjärjestelmässä vuodesta 2022 lähtien, perustuen työhyvinvointikyselyn (Kevan järjestelmä) tuloksiin ja kehittämistoimenpiteisiin koko organisaation tasolla.

Jokainen työntekijä on vastuussa oman sekä työyhteisön työkyvyn ja työhyvinvoinnin ylläpitämisestä. Työntekijöitä voidaan kannustaa omasta hyvinvoinnista ja terveydestä huolehtimiseen työkykyä edistävillä toimenpiteillä (esim. liikuntaryhmät, e-passi, henkilöstöruokailu ja työyhteisölliset ohjelmat). Työnantaja on myös omalla työyhteisöllisellä toiminnallaan pyrkinyt edistämään työhyvinvointia ja työkykyä sekä yhteisöllisyyttä.

3.1 Työkykyä tukeva toiminta ja virkistystoiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta on osa työterveyshuoltoa. Henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi on käytössä Epassi (sportti-, kulttuuri- ja hyvinvointipassi) arvoltaan 150 €/työntekijä/vuosi ja 20 €/työntekijä/vuosi joululahjana lisälataus yhteensä käytössä on ollut vuonna 2023, 170 €/työntekijä/vuosi. Epassi antaa runsaasti mahdollisuuksia erilaisiin kulttuuri-, liikunta-, kuntoilu- sekä hierontapalveluihin. Epassia on käyttänyt 2023 vuoden aikana

322 eri työntekijää yhteensä 5267 kpl. Liikuntaetua käytetty 17063,43 € (v.2022 18 124,35€). Liikunta- ja kulttuurietua käytetty 8783,70 € (v.2022 8002,44€) ja hyvinvointietua käytetty 20182,41 € (v.2022 23 371,00€). Yhteensä etua on käytetty 94189,99 €. (v.2022 49 518,79€). Eniten palvelua on käytetty Puikkarissa ja Kipinöivät käjet, sekä hierontapalveluissa: tmi Rotaatio ,Jalkahoitola StressiPiste, Hoitola Natural ja Fysio Aurea.

Kaupungilla on käytössä vuonna 2023 lounasetu työntekijöille. Työntekijöillä on mahdollisuus ruokailla kohtuulliseen hintaan työnantajan tukemana käyttäen Epassi Lounas-sovellusta. Lounasetua lunastettiin v.2023, 4279 kappaletta (v.2022, 3762 kpl). Lounasetu poistuu vuonna 2024.

Vuonna 2023 henkilöstötoimikunta päätti jatkaa toiminnalliseen työyhteisön mielen hyvinvointiohjelmaa. Pudasjärven kaupungin henkilöstölle suunnatun mielen hyvinvointiohjelman viitekehyksenä päätettiin olevan konkreettisia toimenpiteitä mielen hyvinvointiin niin yksilö- kuin yhteisötasolla.

Sähköiselle työhyvinvointitarjottimelle (Jaxa-tarjotin) laitettiin lisäksi omaehtoisia harjoituksia ja työkaluja mielen hyvinvoinnin tukemiseksi:

- Oivan avulla voit lievittää stressiä, parantaa mielialaa ja löytää lisää mielekkyyttä elämään. <https://oiva-mieli.fi/>
- Kaikille avoimena olevasta Mielenterveystalosta löydät tietoa, omahoito-ohjelmia, oppaita, oirenavigaattoreita sekä palveluhakuja. <https://www.mielenterveystalo.fi/>
- Mielenterveystalon itsearviointityökalut on tarkoitettu helpottamaan oman psyykkisen voimien arviointia ja seuranta. Kyselyiden tulokset ovat aina suuntaa antavia, eikä minkään yksittäisen kyselyn perusteella voida asettaa jonkin mielenterveyshäiriön diagnoosia. <https://www.mielenterveystalo.fi/aikuiset/itsearviointi/Pages/default.aspx>

Työterveyden toimintasuunnitelmaan, 01.01.2022 - 31.12.2023, on lisätty työpsykologin maksuttomia käyntejä entisestä 5 kertaa/vuosi/työntekijä nykyiseen 7 kertaa/vuosi/työntekijä. Käytössä on ollut myös matalan kynnyksen mielen hyvinvointipalvelut sähköisen järjestelmän, Auntie-palvelun kautta. Palvelu on mielenterveyden ennaltaehkäisevä työtä, jossa yhtenä olennaisena elementtinä on ratkaisukeskeinen terapia, joka auttaa työntekijöitä ennaltaehkäisemään ongelmia ennen kuin ne kasvavat liian suuriksi.

Vuonna 2023 järjestettiin työnantajan toimesta Muutosvalmennus-työpajoja. Muutosvalmennus käsitteli muutokseen suhtautumista, jossa tunnistetaan muutoksesta aiheutuvat tunteet ja käsitellään muutosta rakentavasti. Henkilöstön muutosvalmennus toteutettiin prosessimaisesti sisältäen 2 x 2 h valmennustilaisuutta, yhteensä 28 tilaisuutta. Valmennukset toteutettiin etänä tai hybriditilaisuuksina.

Vuonna 2023 valmisteltiin myös henkilöstön Pulssikysely sähköiselle työhyvinvointitarjottimelle. Pulssikyselyn käyttöönotto on vuonna 2024 Pudasjärven kaupungilla muutostilanteeseen, talouden sopeuttaminen ja rakenteelliset muutokset palvelutuotannossa. Pulssikyselyn tarkoitus muutostilanteessa on tarjota nopeaa ja säännöllistä palautetta työntekijöiden kokemuksista ja näkemyksistä muutoksen aikana. Muutostilanteet voivat aiheuttaa epävarmuutta, stressiä ja monenlaisia tuntemuksia, ja pulssikyselyt auttavat organisaatiota ymmärtämään, miten työntekijät kokevat muutokset ja miten ne vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa sekä sitoutumiseensa.

Henkilöstöjuhlaa ei järjestetty vuoden 2023 aikana. Henkilöstön yhteinen virkistyspäivä oli Jyrkkäkoscilla elokuussa 2023. Päivään osallistui 150 työntekijää. Henkilöstön jouluruokailu (joulupuuro) järjestettiin kouluilla ja Ravintola Meritassa.

Syötteen henkilöstömökki siirtyi palvelutuotannon käyttöön loppuvuodesta 2023.

Henkilöstön muistamis- ja palkitsemiskäytännöt uudistettiin vuonna 2022 ja ohjeistus tuli voimaan 1.1.2023. Vuonna 2023 palvelusvuosivapaan oli ansainnut 16 työntekijää (40 päivää) ja kokonaispalkkakustannus palvelusvuosivapaasta oli n. 10 300 euroa sijaiskuluineen ja huomioiden sivukulut n. 14 200 euroa. Palkallista isovanhempainvapaata ja koulunaloitusvapaata on koko henkilöstöstä käytetty yhteensä 14 päivää, kokonaiskustannus sijais- ja sivukuluineen on noin 4 900 euroa.

3.2 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on tukea henkilöstön inhimillisten voimavarojen ylläpitoa työhyvinvoinnin osalta. Pudasjärven kaupungin työterveyshuollon palvelut tuotettiin vuonna 2023 Oulunkaarren työterveys Oy:n toimesta.

Kustannukset €:na	%	2023	%	2022
Korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	44,1	69403,77	38,3	59651,44
Korvausluokka II (sairaanhoito)	55,9	88076,56	61,7	96243,58
Yhteensä		157 480,33		155 895,02

Taulukko 12. Työterveyshuollon kustannukset ja jakautuminen 2023 ja 2022.

Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet 1 585,31 euroa verrattuna vuoteen 2022 ja sairaanhoidon kustannukset ovat laskeneet 8 167,02 euroa (8,49 %). Talouden näkökulmasta työterveyshuollon kustannukset tulisi olla ennaltaehkäisevässä toiminnassa (44,1%). Vaikka ennaltaehkäisevässä toiminnassa on kustannukset nousseet 9752,33 euroa (16,35%), ennaltaehkäisevän ja ennakoivan toiminnan vaikutus näkyy kuitenkin positiivisena kehityksenä sairauspoissaolojen määrässä sekä sairauspäivien kestossa. 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 (ennaltaehkäisevä) 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 ostopalvelusopimuksensa. 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 edistämässä, 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).

Vaikuttavuutta eli työkykyisiä päiviä saadaan aikaan silloin, kun sairaanhoito on työterveyspainotteista. Työkyvyn näkökulma on tärkeä muistaa osana kaikkea hoitoa ja kuntoutusta. 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 edelleen kehitettävää, vaikka toiminnan kehittämisen suunta on kääntynyt tuloksienkin valossa oikeaan.

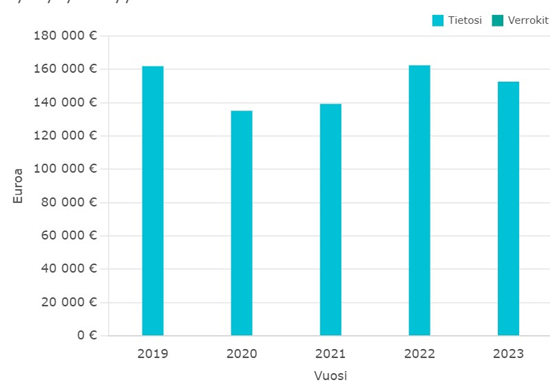
Sairauslomat eivät ole aina paras ratkaisu työntekijän hyvinvoinnin ja työyhteisön toiminnan kannalta, vaan tilanne voi tarvita laajempaa toimintamallin tarkastelua työyhteisössä. Hyvin harvoin esimerkiksi työyhteisön tai työilmapiiriin liittyvät ongelmat ratkeavat sairauslomilla. Toimenpiteinä on käytetty edellä mainituissa tapauksissa työn ohjausta tai/ja työyhteisön sovittelua, jota on myös ostettu työterveyshuollon ulkopuolisilta palveluntuottajilta.

Vuonna 2023 on jatkettu ostopalveluna työterveyshuollon ja työkykyjohtamisen tukitoimenpiteenä Navigo-palvelua Coronaria Oy:n kautta. 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 2023 ollut 1 työntekijää ja 2 työyhteisövalmennusta.

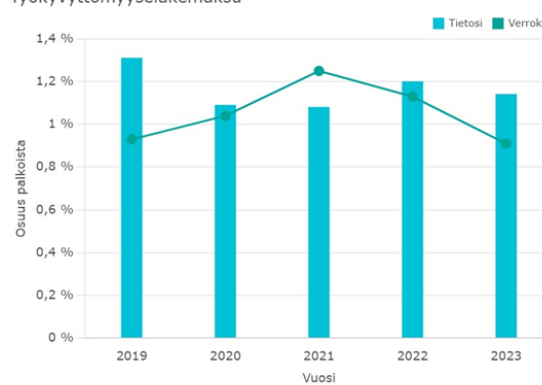
3.3 Työkyvyttömyyseläkemaksut

Kevan mukaan 12,5 prosenttia kuntien eläkemenosta 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 työtömyyseläkkeelle tai alkaa saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea.

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Työkyvyttömyyseläkemaksu



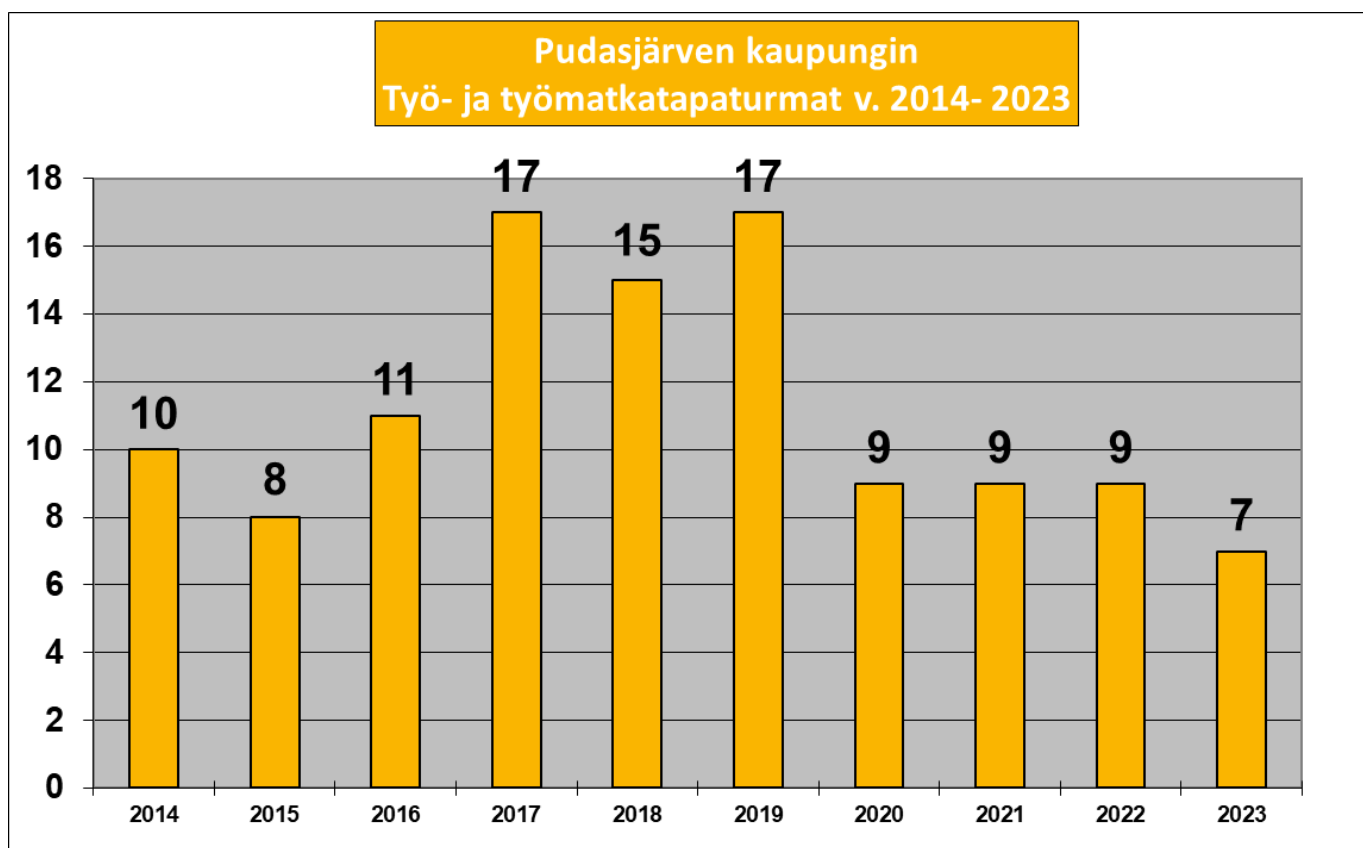
Taulukko 13 ja 14. Kevan tilastot, työkyvyttömyyseläkemaksu euroissa ja prosentuaalinen osuus palkkasummasta

Työkyvyttömyyseläkemaksut	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017
€	152 450	162 247	139 320	134 887	161 678	156 963	144 035
Muutos edellinen vuosi €	-9 797	22 927	4 433	-26 791	4 715	12 928	

Taulukko 15. Kevan tilastosta kootut työkyvyttömyyseläkemaksut vuosina 2023-2017

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

3.4 Työtapaturmat



Taulukko 16. Tilasto työ- ja työmatkatapaturmista ajalta 2014-2023

Vuonna 2023 sattui 7 tapaturmaa, joista 5 sattui työpaikalla ja 2 työmatkalla. Korvattuja vahinkoja oli 4 kappaletta. Vuoden 2023 vahinkojen korvaussumma oli 1 199 €. Korvattuja vahinkoja oli 60 % vähemmän kuin vuonna 2022 (9 kpl).

Vahinkojen korvaukset jakautuvat maksuvuosittain. Useammalle vuodelle jakaantuneista korvauksista maksettiin vuonna yhteensä 2023 korvauksia 7 379 € euroa, jotka sisältävät mm. maksetut ansionmenetykskorvaukset ja sairaanhoitokustannukset sekä tehdyt vahinkokohtaiset varaukset.

3.5 Työsuojelutarkastukset

Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset on tehty vuoden 2023 aikana Sarakylän koululle, Hyvän Olon keskus Pirttiin Nuorisopalveluihin ja Syötteen koululle.

3.6 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 asiantuntijajäsenenä työterveyshuollon edustaja(t). Puheenjohtajana toimii vuoron perään työnantajan ja työntekijöiden edustaja kahden vuoden jaksoissa. Toimikunnan sihteerinä toimi Mariitta Timonen.

Henkilöstötoimikunta kokoontui vuonna 2023 yhteensä 8 kertaa, työryhmän kokouksia ei ollut. 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 toimikausi on v. 2022-2025. Henkilöstötoimikunnan jäsenissä oli hieman muutosta vuodelle 2023, koska varajäseniä siirtyi hyvinvointialueuudistuksen myötä toisen työnantajan palvelukseen.

4 Johtaminen ja esihenkilötyö

Pudasjärven kaupunginvaltuusto määritteli kuntastrategiaan henkilöstöpoliittiset strategiset linjaukset v. 2021 (Kaupunginvaltuusto 17.6.2021 § 38). Strategiassa luodaan perusteet henkilöstöjohtamiselle. Strategiassa määritelty johtajuuden laatu pitää näkyä esihenkilökoulutuksissa, johtoryhmävalmennuksissa sekä rekrytoinneissa. Esihenkilötyön tukeminen on keskeistä esihenkilötyössä onnistumisen kannalta.

Kuntaorganisaatiossa luottamustehtäviin valituilla on keskeinen rooli strategisessa 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.

EU:n ilmoittajansuojeludirektiiviin perustuva lainsäädäntö velvoittaa yritykset ja organisaatiot tarjoamaan luotettavan kanavan sisäisten väärinkäytösepäilyjen ilmoittamiseen. Näin pyritään edistämään turvallisuutta, läpinäkyvyyttä, eettisyyttä sekä vastuullista johtamista ja toimintakulttuuria organisaatiossa. Pudasjärven kaupungissa whistleblower-ilmoituskanava otettiin käyttöön 1.4.2023 lähtien. Kanavan käytöstä on annettu henkilökunnalle ohjeistusta

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.

Pudasjärven kaupungilla on otettu käyttöön keväällä 2022 palautekanava, joka löytyy kaupungin nettisivulta. Palauteiden käsittelyyn on myös luotu yhtenäinen prosessi. Pudasjärven kaupungilla on myös käytössä Yhteisöllisyysohjelma. Siinä kerrotaan erilaisista kuntalaisia osallistavista toimintatavoista toiminnan kehittämiseen (yhteiskehittäminen asiakkaan/asukkaan kanssa). Yhteisöllisyysohjelman mukaisesti kuntalaisia tulisi osallistaa jo valmisteluvaiheessa. Näin onkin tehty esim. erilaisten valmistelussa olevien ohjelmien suhteen, mutta kaikki toimialat eivät ole olleet yhtä aktiivisia kuin toiset. Osallisuuden ei tarvitse olla monimutkaista, mutta sen täytyy olla suunnitelmallista, eri osapuolet huomioivaa kehittämistä sekä päätöksentekoa läpileikkaavaa toimintaa. Se ei ole irrallista muusta toiminnasta, vaan ennen kaikkea tapa ajatella ja toimia. Yhteisöllisyysohjelman tarkoitus on tuoda näkyväksi niitä osallistumisen mahdollisuuksia, joita on. Molemminpuolinen vuorovaikutus on myös kunnan etu - asiakkaalla ja asukkaalla on palveluista kokemus, joka on arvokas eri palveluiden kehittämisen kannalta.

5.1 Ennakoiva henkilöstövoimavarojen suunnittelu ja toteumat 2023

Ennakoivan henkilöstövoimavarojen suunnittelun merkitys on keskeistä tuloksellisen ja vaikuttavan kuntatyön kannalta. Ennakkoon vuonna 2023 arvioitiin henkilöstövoimavarojen kehittyvän kaupungin eri toimialoilla seuraavasti:

Henkilöstön määrä	TP2021	TP2022	TA2023	TS2024	TS2025
Hallintotoiminta	65	69	67	64	64
Hyvinvointi- ja sivistystoiminta	240	241	235	235	235
Tekninen ympäristötoiminta	35	42	19	18	17
Yhteensä	340	352	321	317	316

Taulukko 17. Henkilöstösuunnitelma TA2023 toiminta-alueittain, ilman sivutoimisia

Pudasjärven kaupungin henkilöstömäärää toiminta-alueittain (ilman sivutoimisia) tilinpäätöspäivänä 31.12.2023 on kuvattu taulukossa 22. Henkilöstösuunnitelmaan verrattuna on havaittavissa, että henkilöstömäärä ylittää suunnitellun hyvinvointi- ja sivistystoiminnassa 2 henkilöllä sekä teknisessä ja ympäristötoiminnassa 1 henkilöllä. Hallintotoiminnassa henkilöstösuunnitelman lukema alitettiin 17 henkilöllä.

Ilman sivutoimisia	Mies	Nainen	Yhteensä	%
	Lkm	Lkm	Lkm	
Hallintotoiminta	13	37	50	
1. Vakainainen	10	31	41	82,0
2. Määräaikainen	3	6	9	18,0
Sivistys- ja hyvinvointitoiminta	42	195	237	
1. Vakainainen	30	147	177	74,7
2. Määräaikainen	12	48	60	25,3
Tekninen- ja ympäristötoiminta	15	5	20	
1. Vakainainen	12	4	16	80,0
2. Määräaikainen	3	1	4	20,0
YHTEENSÄ	70	237	307	

Taulukko 18. Henkilöstön määrä 31.12.2022 toiminta-alueittain ilman sivutoimisia

Henkilöstömäärä oli vuoden 2023 lopussa 307 (2022/352) henkilöä ilman sivutoimisia, henkilötyövuosina (2022/326,4). Henkilöstöstä 76,2 % (2022/ 73) työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa. Vuonna 2023 määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 23,8 % (2022/27 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteena on pääsääntöisesti sijaisuus tai kausiluontoinen työ sekä projektit.

Pudasjärven kaupungin kokonaishenkilöstömäärää tilinpäätöspäivänä 31.12.2021 on kuvattu taulukossa 19. Määräaikaiseen henkilökuntaan on kirjattu sijaiset ja muut määräaikaiset, esimerkiksi avoimen tehtävät hoitajat sekä sivutoimiset. Vuonna 2023 Henkilöstön määrä oli 353 henkilöä (2022/ 397).

Jos otetaan mukaan sivutoimiset kansalaisopiston tuntiopettajat ja nuorisotoimen sekä hankkeen kerhonojajaajat, määräaikaisten osuus on 33,7 % (2022/35,3 %) koko henkilöstöstä, 353 työntekijää.

Vakinaisen henkilökunnan määrä vähentyi edellisvuodesta 23 henkilöllä. 16 henkilöä siirtyi tekniseltä toimelta liikkeenluovutuksella PPP Köökki oy:n palvelukseen ja hallintotoimesta 3 henkilöä hyvinvointialue Pohteen palvelukseen 1.1.2023.

Vuodet	31.12.2022		31.12.2023		Muutos henk.
	lkm	%	lkm	%	
Henkilöstömäärä					
vakinaiset	257	64,7	234	66,3	-23
määräaikaiset	123	31,0	115	32,6	-8
työllistetyt	17	4,3	4	1,1	-13
Yhteensä	397	100,0	353	100,0	-44

Taulukko 19. Henkilöstömäärä 31.12.2021 ja 31.12.2022

Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 31.12.2023 yhteensä 119 henkilöä (2022 / 140), joista oli 4 työllistettyä ja 4 oppisopimussuhteista henkilöä. Työllistettyjen henkilöiden määrän vähäisyys vuoden lopussa edellisvuoteen verrattuna johtui kaupungin yhteistoimintamenettelystä syksyllä 2023 sekä vuodelle 2024 suunnitelluista lomautuksista ja irtisanomisista, jotka rajaavat mahdollisuutta työllistämiseen. Sivutoimisia työntekijöitä työskenteli kansalaisopiston tuntiopettajina, koulujen kerhonojajina ja apuohjajina sekä opetuksen avustajina. 1.6.2023 lähtien tuli koko kaupungin tasolla voimaan sijaisohjeistus ja täyttölupamenettely, koskien myös lyhytaikaisia sijaisuuksia. Sijaisten palkkaamista rajoitettiin hoitamalla sijaisuudet lähtökohtaisesti sijaisin järjestelyin. Lakisääteisen palvelutuotannon ja työnantajavelvoitteiden täyttymisen vaatiessa poikkeamiseen oli haettava lupa toimialajohtajalta ja toimialajohtajan suorien alaisten osalta kaupunginjohtajalta.

Sivutoimisia oli vuoden lopussa 46 henkilöä (2022 / 45), jolloin vuoden 2023 henkilöstön kokonaismäärä oli 353 henkilöä (2022 / 397).

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMINTA-ALUEITTAIN 31.12.2023				
	Mies	Nainen	Yhteensä	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
Hallintotoiminta	13	37	50	
1. Vakinaisen	10	31	41	82,0
2. Määräaikainen	3	6	9	18,0
Sivistys- ja hyvinvointitoiminta	59	224	283	
1. Vakinaisen	30	147	177	62,5
2. Määräaikainen	29	77	106	37,5
Tekninen- ja ympäristötoiminta	15	5	20	
1. Vakinaisen	12	4	16	80,0
2. Määräaikainen	3	1	4	20,0
YHTEENSÄ	87	266	353	

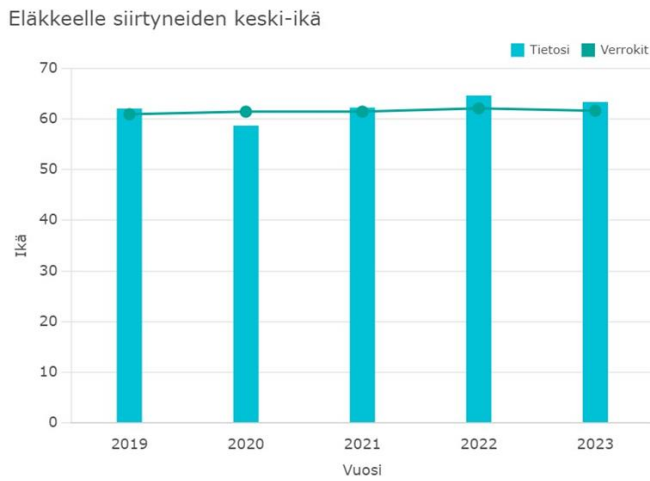
Taulukko 20. Henkilöstömäärä toiminta-alueittain 31.12.2023

5.2 Eläköitymisennusteet

Henkilöstösuunnittelun kannalta olisi tärkeää pystyä ennakoimaan työvoiman poistumaa. Pudasjärven kaupungin vakinaisesta palveluksesta on siirtynyt vanhuuseläkkeelle vuonna 2023 yhteensä 9 henkilöä. Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,3 vuotta. Kaupungin keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää laskee opetuspuolella vielä voimassa olevat alhaisemmat ammatilliset eläkeiät.

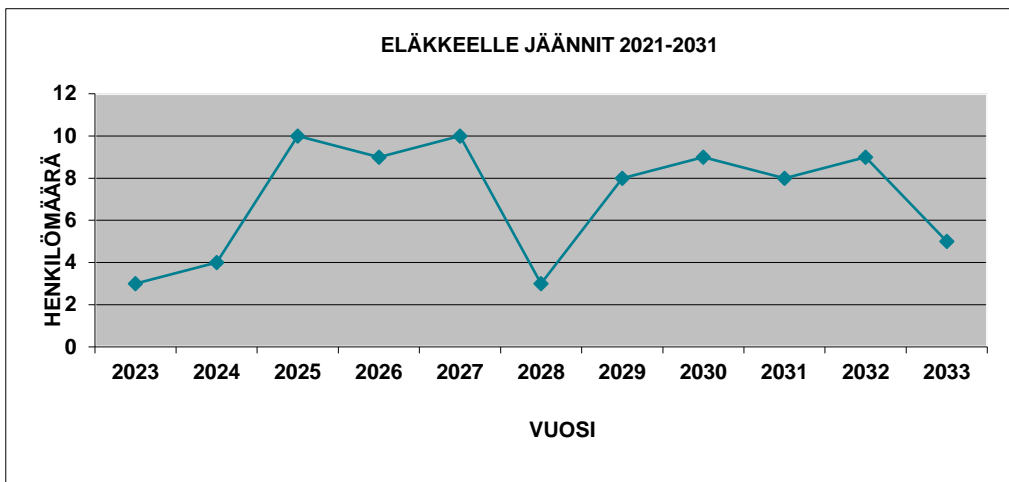
Eläkkeelle siirtyneet	2023	2022
Vanhuuseläkkeelle	9	9
Työkyvyttömyyseläkkeelle	2	
Osa-aikaeläkkeelle		
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle	1	1
Yhteensä	12	10

Taulukko 21. Vakinaisesta palveluksesta eläkkeelle siirtyneet vuosina 2023 ja 2022



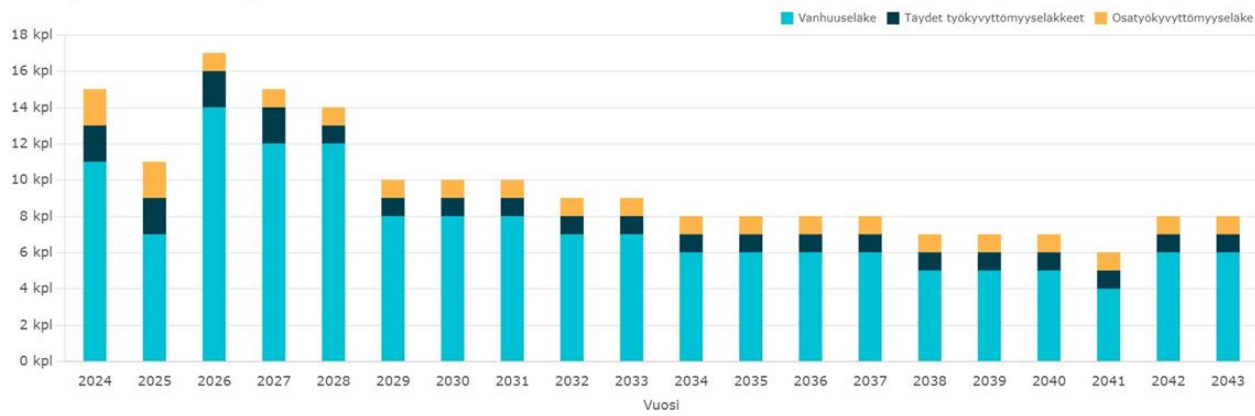
Taulukko 22. Kevan tilasto vuosina 2019-2023 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä (v. 2023, 63,3 vuotta)

Kaupungin palveluksesta on arvion mukaan jäämässä eläkkeelle vuosien 2023–2033 aikana yhteensä 78 henkilöä (vakainainen). Hallintotoimesta 8, sivistys- ja hyvinvointitoimesta 62 ja tekninen- ja ympäristötoimesta 8 henkilöä. Vakinaisesta henkilökunnasta eläköityy ennusteen mukaan 10 vuoden aikana 33,3 % henkilöstöstä.



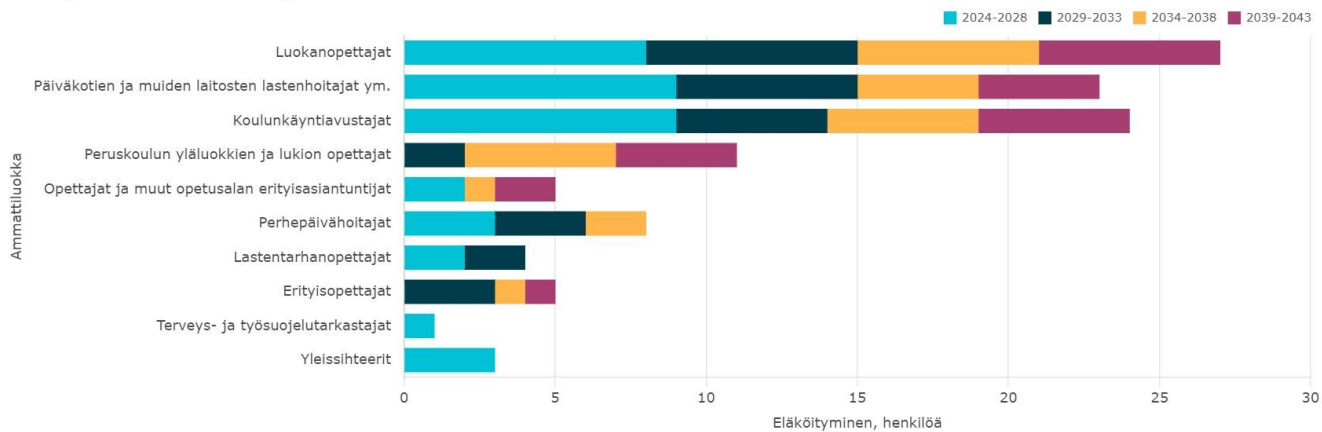
Kuva 5. Henkilöstön arvioitu eläkkeelle jäänti vuosina 2022–2032.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Taulukko 23. Kevan tilasto eläköitymisennuste (henkilöä) Pudasjärven kaupungin osalta v. 2024-2044. Eläköitymisennuste eläkelajeittain, viisi ensimmäistä vuotta, on 72 henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle 59 henkilöä.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Taulukko 24. Kevan tilasto, eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja vuosille 2024-2043 Pudasjärven kaupunki

Suurimpia ammattiryhmiä eläköitymisessä on opettajat, erityisopettajat ja muu opetusalan henkilöstö sekä varhaiskasvatuksessa lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat. Kaikilla näillä aloilla on osaajapulaa ja pätevän työvoiman saatavuudessa on ollut Pudasjärven kaupungillakin haasteita.

5.3 Palkat ja henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut olivat alkuperäisessä talousarviossa 14 881 702 €. Valtuuston hyväksymissä talousarvion muutoksissa henkilöstökuluihin tehtiin seuraavat muutokset:

- VALT 20.4.2023 § 18; hallintotoimi (koko kaupunkia koskien), säästövelvoite 10 000 €
- VALT 20.4.2023 § 18; koko kaupunki, täyttölupamenettely, säästövelvoite 100 000 €
- VALT 20.4.2023 § 19; koko kaupunki, lisämääräraha 285 599 €
- VALT 22.5.2023 § 23; hyvinvointi- ja sivistystoiminta, säästövelvoite 182 500 €
- VALT 18.12.2023 § 77; hyvinvointi- ja sivistystoiminta, lisämääräraha 765 000 €
- VALT 18.9.2023 § 55; Kehittämisrahastosta katettavat hankkeet, lisämääräraha 141 259 €

Henkilöstökulut vuonna 2023 toteutuivat yhteensä 16 244 560 euron suuruisina, joka oli 102,94 % muutetusta talousarviosta.

Henkilöstökulut	TP 2023	TP 2022	Muutos 23/22	
			€:na	%:na
	16 244 560	17 445 869	-1 201 309	-6,89

Taulukko 25. Henkilöstökulut vuonna 2023 ja 2022

Vuoteen 2022 verrattuna henkilöstökulut laskivat 1 201 309 euroa eli 6,89 %. Laskua selittävät mm. henkilöstön siirrot eri työnantajille hyvinvointialueuudistuksen myötä. Ulkoisista toimintakuluista henkilöstökulujen osuus v. 2023 oli 42,27 % (2022 / 23,9 %). Hyvinvointialueuudistuksen jälkeisessä ajassa henkilöstökulut ovat siis aiempaa merkittävämmässä roolissa kaupungin talouden kokonaisuuden kannalta. Hallintotoimen ja teknisen toimen henkilöstökulujen toteuma alitti talousarvioon varatut rahat (toteuma hallintotoimessa 95,58 % ja teknisessä toimessa 96,88 %). Kunnan yhteistyötoiminnan henkilöstökulut toteutuivat lähestulkoon talousarvion mukaisina (toteuma 100,71 %).

Hyvinvointi- ja sivistystoimessa henkilöstökulut ylittivät muutetun talousarvion 5,59 prosenttiyksikköä eli 604 802 euroa. Ylitystä kertyi erityisesti työsuhteisten kuukausipalkoissa sekä opettajien sairaus- ja vanhempainpoissaolojen sijaisuuksista.

Kunta-alalle sovittiin vuonna 2022 Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n sekä JAU:n ja Jukon väliset kolmivuotiset työ- ja virkaehtosopimukset ajalle 1.5.2022–30.4.2025. Vuodelle 2023 määriteltiin seuraavat korotukset:

- 1.1.2023: Eläinlääkärien korotukset sekä päivystyskorvausuudistus
- 1.6.2023: Yleiskorotus 2,2 %, paikallinen järjestelyerä 0,4 % sekä kehittämisohjelmaerä 1,2 % (paikallinen erä) kaikilla sopimusaloilla. Lisäksi vuoden 2023 sopimuskorotuksiin liittyi verrokkialojen ns. perälauta, jonka mukaan maksettiin kertakorvauksia 30.6.2023 seuraavasti:
- KVTES, OVTES ja TS-22 euromääräinen kertapalkkio 467 euroa
- KVTES liitteen 5 (Varhaiskasvatuksen henkilöstö sekä eräät koulun ammatti- ja peruspalvelutehtävät) piirissä oleville euromääräinen kertapalkkio 120 euroa
- OVTES Osion G (Varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö) piirissä oleville euromääräinen kertapalkkio 150 euroa

Vuosikeskiarvovertailussa vuonna 2023 työvoimakustannukset nousivat keskimäärin 3,05 %.