

# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022

# Henkilöstöraportin rakenne

1. Johdanto
2. Henkilöstön määrä ja rakenne
3. Sairauspoissaolot ja työtapaturmat
4. Työhyvinvointi
5. Osaamisen kehittäminen
6. Henkilöstökustannukset
7. Yhteistoiminta
8. Työsuojelutoiminta

# 1. Johdanto

Wiitaunionin henkilöstöraportti on Viitasaaren kaupungin ja Pihtiputaan kunnan muodostaman Wiitaunionin koko organisaatiota käsittävä raportti. Yhteistoimintasopimuksen mukaan Wiitaunionissa palvelukunta järjestää kansalaiskunnalle sen tarvitsemia palveluja. Palvelutuotanto on sovittu yhteisesti hoidettavaksi isäntäkuntamallin mukaisesti kuntien sopiman työnjaon pohjalta. Viitasaaren kaupunki vastasi vielä vuonna 2022 perusturvan, teknisen toimen sekä ympäristötoimen palveluista ja Pihtiputaan kunta sivistystoimen, hallinnon tukipalveluista ja maataloushallinnosta. 1.1.2023 perusturva siirtyi liikkeenluovutuksella hyvinvointialueelle.

Henkilöstöraportin tarkoituksena on tukea henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen kehittämistä. Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedoilla voidaan antaa kuva henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista.

Vuonna 2022 koronapandemiaa oli yhä, mutta ei enää siinä määrin, että työt oltaisiin jouduttu tekemään välillä pakotetustikin etänä. Etätyöajasta on kuitenkin saatu hyviä kokemuksia, joita on hyödynnetty ja etätyön johtamista kehitetty. Myös digitaalisten työvälineiden (kuten Teams-järjestelmän) käyttöä on lisätty ja tällä on saavutettu mm. työajan käytön suhteen tehokkuutta, kun kokouksiin ja palavereihin siirtymisiin kuluva aika on säästetty. Toisaalta kasvokkaisia kohtaamisia oli jo kaivattu. Toimintakäytäntönä kokoontuminen välillä etänä ja välillä kasvokkain on koettu hyvin toimivaksi.

Henkilöstöraportin tiedot on ilmoitettu 31.12.2022 poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2022.

# 2. Henkilöstön määrä ja rakenne

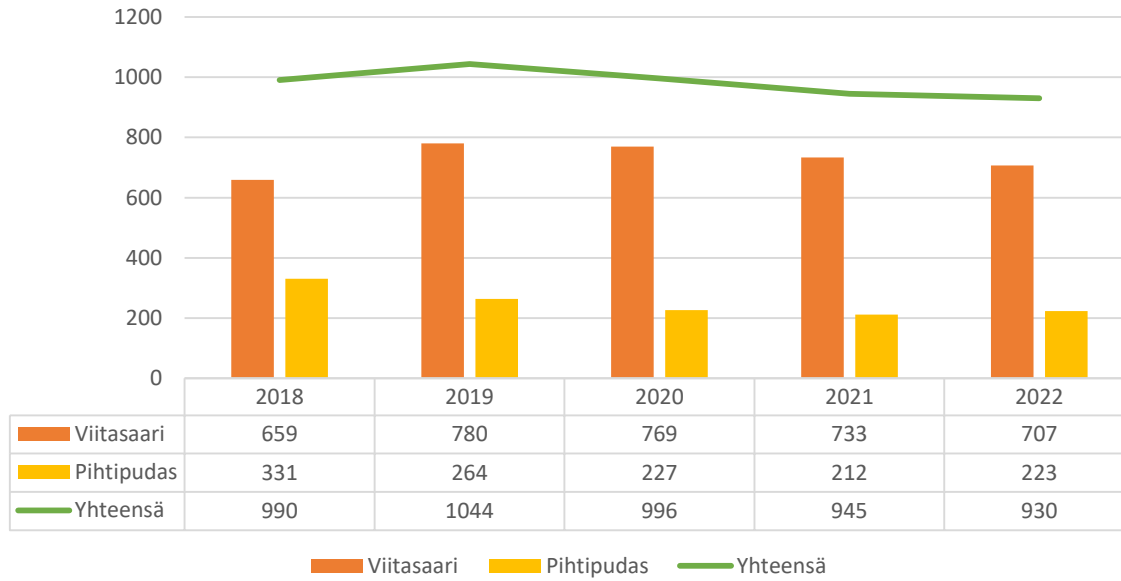
- Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöressurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa.
- Wiitaunionin henkilöstöraporttiin on koottu tiedot palvelusuhteiden määrästä vuodesta 2018 vuoteen 2022. Vakituksella palvelussuhteella tarkoitetaan vakinaisia virkoja ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Henkilöllä saattaa siis olla useita palvelussuhteita jos hän on virkavapaalla/ työlomalla omasta tehtävästään ja hoitaa sijaisena toista tehtävää. Yhtä tehtävää kohden voi olla useampi palvelussuhde, jos tehtävän vakituinen työntekijä on esimerkiksi vanhempainvapaalla, opintovapaalla tai vuorotteluvapaalla ja tehtävää on palkattu hoitamaan sijainen. Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2022 viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää.
- Kuvattu koko henkilöstö, pois lukien sivutoimiset tuntiopettajat ja omaishoitajat.
- Wiitaunionin henkilöstömäärä väheni oleellisesti 1.1.2023 lukien hyvinvointialueiden vuoksi. Perusturvan henkilöstö sekä teknisen toimialan ruoka- ja puhtauspalvelujen sote-yksiköissä työskentelevä henkilö siirtyi liikkeenluovutuksella hyvinvointialueille.



# 2.1 Henkilöstön määrä toimialoittain

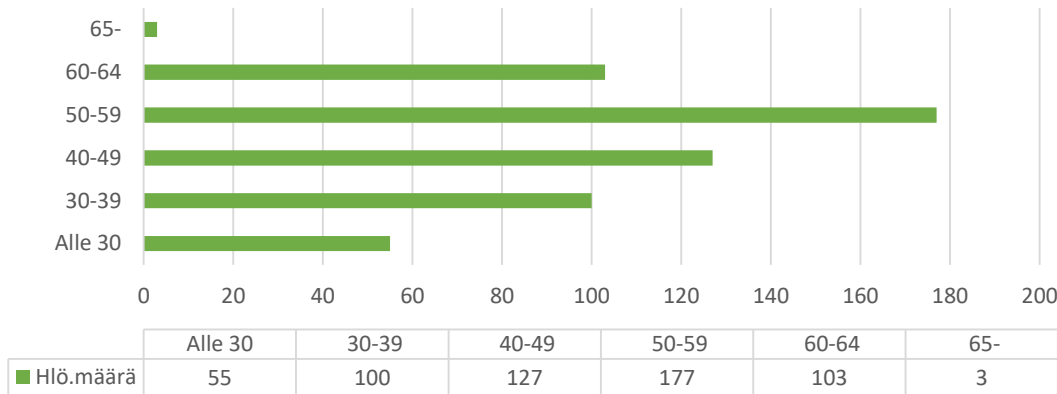
	2018	2019	2020	2021	2022	Muutos
Hall. Tukip. Maatha	35	38	36	37	37	0
Perusturva	505	511	461	434	408	-26
Sivistystoimi	253	266	262	264	297	33
Tekninen toimi	172	163	159	148	160	12
Ympäristötoimi	25	25	30	27	28	1

Wiitaunionin henkilöstömäärä kunnittain

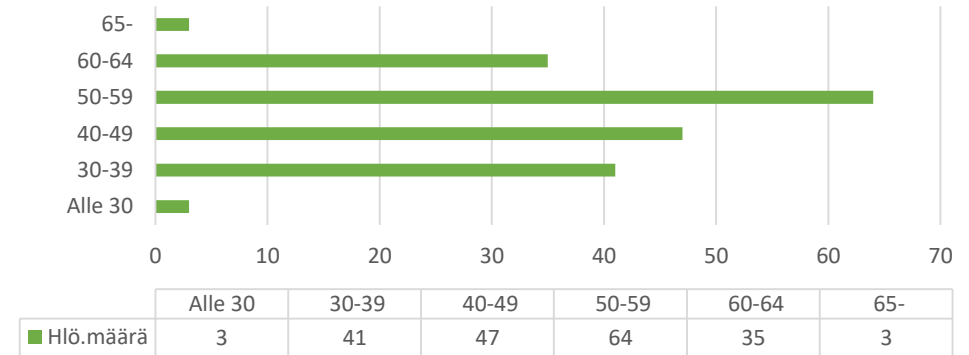


# 2.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vakituisen henkilöstön ikärakenne, Viitasaari

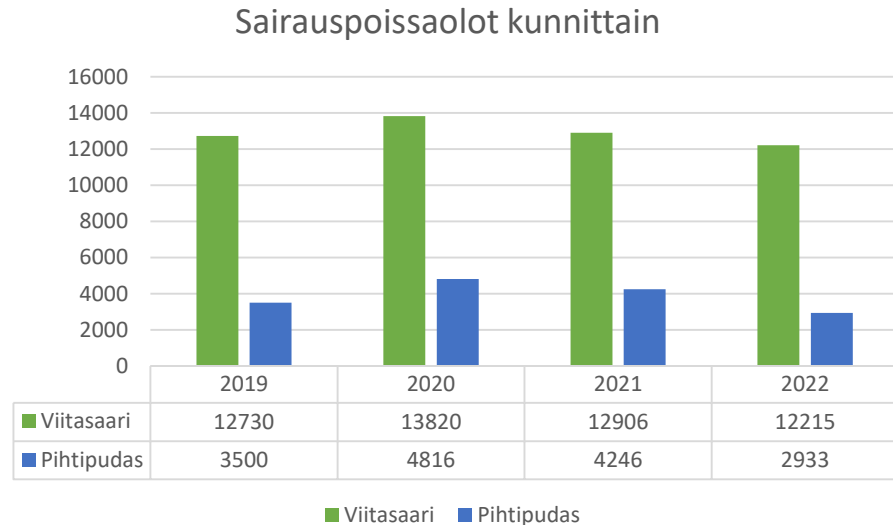


Vakituisen henkilöstön ikärakenne, Pihtipudas



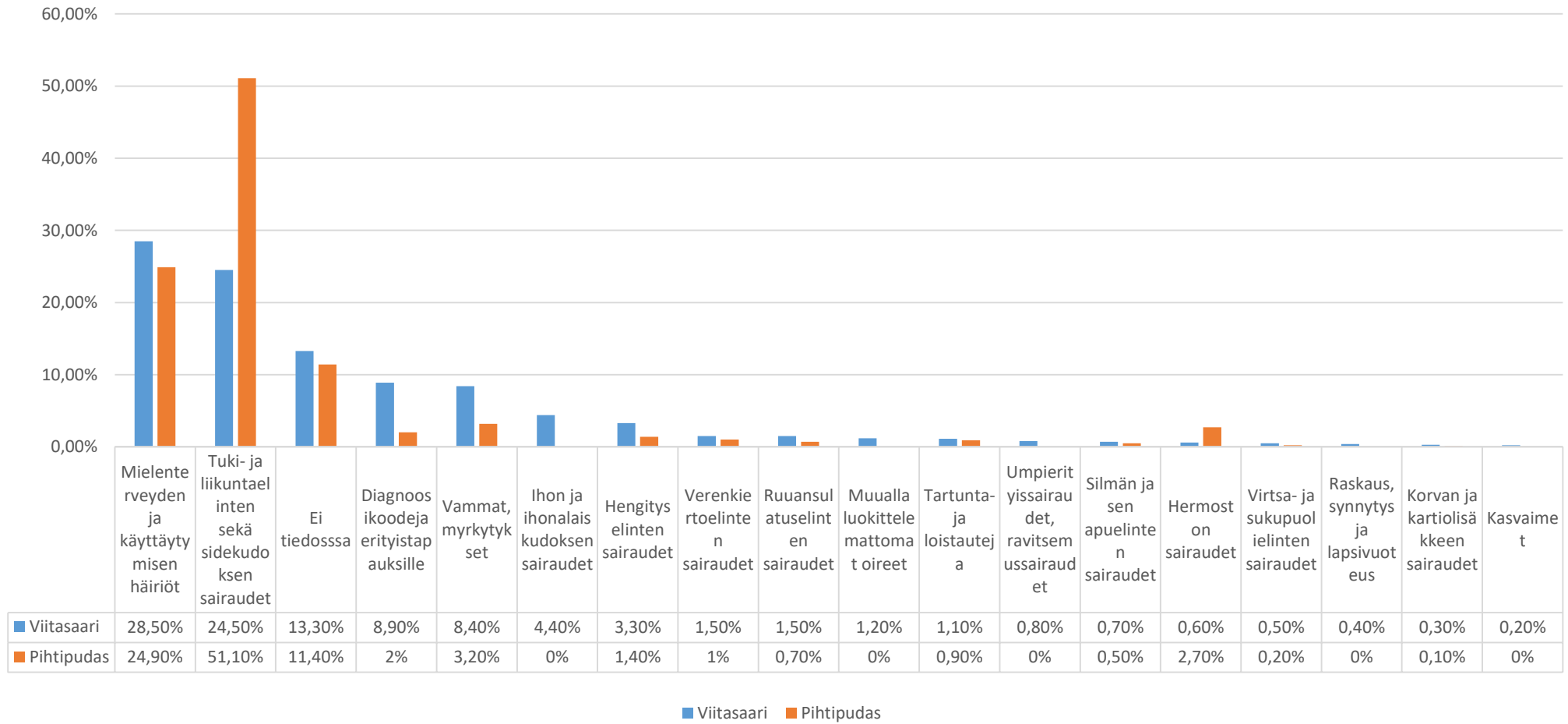
- Wiitaunionin työntekijöiden keski-ikä on noussut vuosittain. Pihtiputaalla ja Viitasaarella vakituisen henkilöstön keski-ikä syntymävuoden mukaan oli vuonna 2022 noin 48 vuotta.
- Pihtiputaalta eläköityi vuoden 2022 aikana kuusi henkilöä ja Viitasaarelta 20 henkilöä.
- Vakituksessa palvelussuhteessa olevista työntekijöistä miehiä on 15 % ja naisia 85 %.
- Eläkejärjestelmän uudistus tuli voimaan vuoden 2017 alusta. Uudistuksessa vanhuuseläkeikä nousee vuodesta 2017 portaittain kolme kuukautta vuodessa, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Uudet eläkeikärajat koskevat vuonna 1955 syntyneitä ja nuorempia. Vuonna 1962 syntyneet ovat ensimmäinen ikäluokka, joka jää vanhuuseläkkeelle 65-vuotiaana. Ennen vuotta 1955 syntyneet siirtyvät vanhuuseläkkeelle edelleen 63–68-vuotiaana, työhistoriaan ja ammattiin perustuva ns. henkilökohtainen eläkeikä täyttyy useimmilla 64 vuoden iässä.

# 3. Sairauspoissaolot



- Pihtiputaan kunnan koko henkilöstön sairauspoissaolojen määrä vuonna 2022 oli 2933 kalenteripäivää, eli 13,2 pv/hlö/v. Edellisenä vuonna määrä oli 4246 kalenteripäivää, eli 14,5 pv/hlö/v.
- Viitasaaren kaupungin koko henkilöstön sairauspoissaolojen määrä vuonna 2022 oli 12 215 kalenteripäivää, eli 17,3 pv/hlö/v. Edellisenä vuonna määrä oli 12 906 päivää, eli 16,9 pv/hlö/v.
- Yhden sairauspoissaolopäivän hinta on noin 350 euroa (laskennallinen). Flunssan ja vatsataudin kaltaisten sairauksien syntyyn työpaikka ei voi juurikaan vaikuttaa. Sen sijaan monien muiden oireiden esiintymistä, sairauksien pahenemista ja työkyvyn alenemista voidaan usein estää työoloja muokkaamalla.
- Vuodelle 2022 leimallista on ollut edelleen koronapandemian ja normaalien vuosittaisten infektiotautien aiheuttama poissaolo. Toisaalta pienet oireet, mitkä eivät normaalisti aiheuta työkyvyttömyyttä, ovat nyt koronapandemian leviämisen estämiseksi aiheuttaneet poissaoloja.

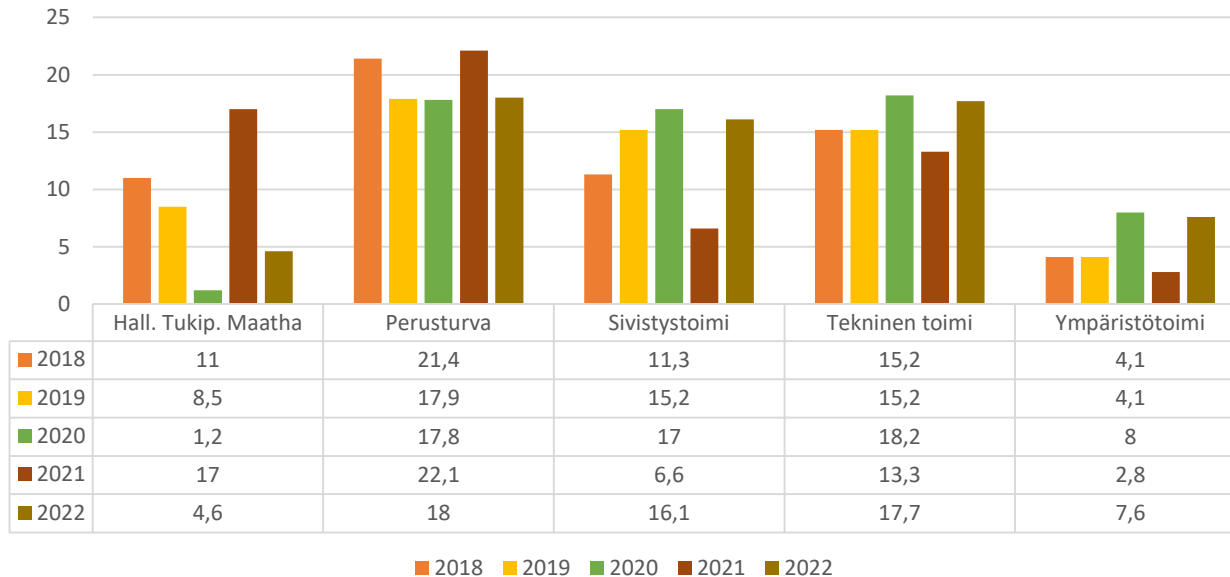
## Sairauspoissaolot diagnoosipääryhmittäin





# 3.1 Sairauspoissaolot toimialoittain

Wiitaunionin työntekijöiden sairauspoissaolot toimialoittain

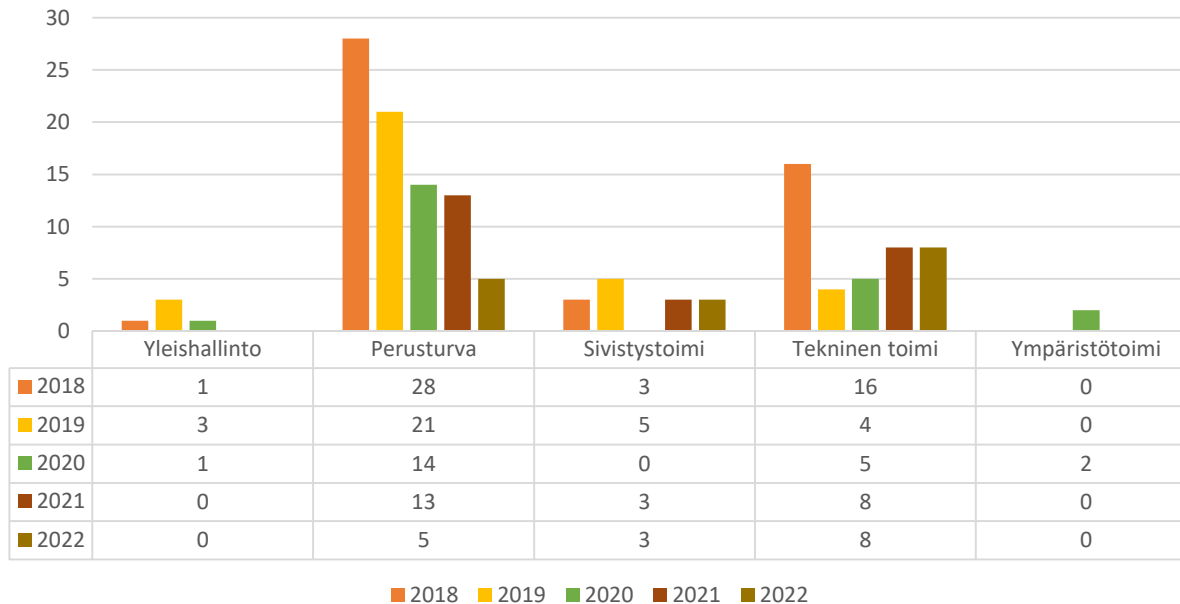


- Wiitaunionissa on käytössä korvaavan työn toimintamalli. Korvaavan työn toimintamallissa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti muuta työtä. Korvaava työ voi olla omaa työtä kevennettynä, jotakin muuta työtä, oman työn perehdyttämistä varahenkilölle, oman ammattitaidon kehittämistä kouluttautumalla, tms. Korvaava työ ei voi olla ristiriidassa työntekijän osaamisen kanssa.
- Wiitaunionissa on sovittu työkyvyn varhaisen tuen toimintamalli. Työkyvyn varhaisen tuen toimenpiteillä pyritään palauttamaan työntekijän työkyky ja ehkäisemään työkyvyttömyys. Työkyvyn varhaisen tuen keskustelussa esihenkilö ja työntekijä kartoittavat, miten työkykyongelma näkyy työssä, mitkä ovat työntekijän voimavarat ja mitä muutoksia työssä pitää tehdä. Sovitut toimenpiteet toteutetaan ja niiden vaikutusta seurataan. Jos varhaisen tuen keskustelu ja työpaikan toimenpiteet eivät riitä, pidetään ns. työterveysneuvottelu, johon työntekijä, esihenkilö ja työterveyshuollon edustaja osallistuvat. Neuvottelussa sovitaan työkykyä vastaavista töistä ja työjärjestelyistä.



# 3.2 Työtaturmat

Työtaturmat toimialoittain



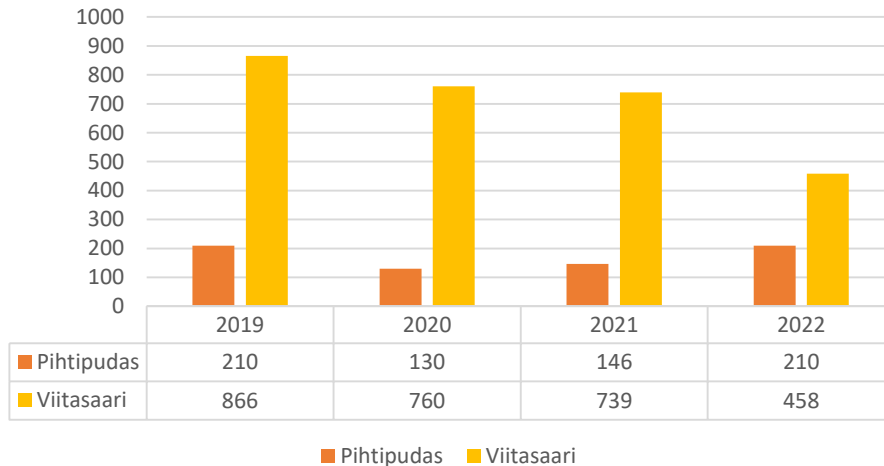
- Työtaturmien määrä on saatu vähenemään yhteen kolmannekseen vuoden 2018 lukumäärästä. Työtaturmia tapahtui vuonna 2022 16 kappaletta ja ne kaikki tapahtuivat työmatkalla.
- Työtaturmapäivien edellisen vuoden nousu on saatu laskemaan. Työtaturmapäiviä kertyi vuonna 2021 yhteensä 599 päivää. Vuonna 2022 työtaturmapäivä kertyi 314 päivää.
- Wiitaunionin henkilöstöpolitiikan lähtökohtana on, että kaikki tapaturmat torjutaan ennakolta. Tapaturman sattua työntekijän kanssa selvittää tapaturman ja siihen johtaneet tekijät estääkseen samanlaisen vahingon tapahtumisen uudelleen.

# 4. Työhyvinvointi

- Wiitaunionissa toteutettiin Kevan työelämän kehittämisrahan osarahoituksen turvin työhyvinvointihanke, ”Tietoa, taitoa ja tahtoa”. Hankkeen keskeisenä tuloksena tunnistettiin muutoksia työyhteisöissä työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallinnan lisääntymisen ja työn voimavarojen vahvistumisen näkökulmasta. Ennakoivan työurajohtamisen koulutuksesta esihenkilöt saivat uusia lähestymistapoja ja kattavan työkalupaketin työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamiseen sekä vertaistukea ja voimaantumista.
- Wiitaunionin kunnat tukivat työntekijöiden hyvinvoinnin edistämistä myöntämällä yhteensä 300 euroa/työntekijä tukea liikunta- ja hyvinvointi- sekä kulttuuripalveluihin. Tällä korotetulla summalla haluttiin myös palkita henkilöstön jaksamista ja venymistä koronapandemian aikana.
- Työympäristön ergonomiaa on parannettu edelleen yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työfysioterapeutin suosittelemia ergonomia työvälineitä, kuten sähköpöytiä, seisontamattoja ja ergonomiaa tukevia työtuoleja hankitaan tarpeen mukaan jatkuvasti.
- Työhyvinvointiin on panostettu myös paikallisin sopimuksin, kuten esimerkiksi sopimalla lepotauon pitäminen työajalla erikseen sopimuksessa mainituissa työtehtävissä työskenteleville, joilla ei ole mahdollisuutta pitää yhtämittaista, vähintään 30 minuutin pituista lepotaukoa työpäivän aikana.
- Työyksiköiden yhdessä tekemistä on tuettu rahallisesti myöntämällä 30 euroa/työntekijä työhyvinvointirahaa, yhdessä käytettäväksi. Tällä tuella on haluttu vahvistaa yhteisöllisyyden tunnetta ja vahvistaa työyhteisön yhdessä tekemisen positiivista ilmapiiriä.
- Myös mahdollisuus tehdä osittain etätöitä vahvistaa henkilön työhyvinvointia. Osittainen etätöskentely antaa työntekijälle tarvittaessa mahdollisuuden yhteen sovittaa työn- ja muun elämän aikataulullisia haasteita.
- Wiitaunionissa palkitaan henkilöstöä pitkistä työurista ja merkkipäivinä. Käytössä on muistamiset 20 vuoden työmerkkipäivinä, 50- ja 60-ikävuotispäivinä, eläkkeelle lähdeäessä ja pitkäaikaisen palvelusuhteen päättyessä 10 – 30 vuoden palvelusta.

# 5. Osaamisen kehittäminen

Koulutuspäivät kunnittain



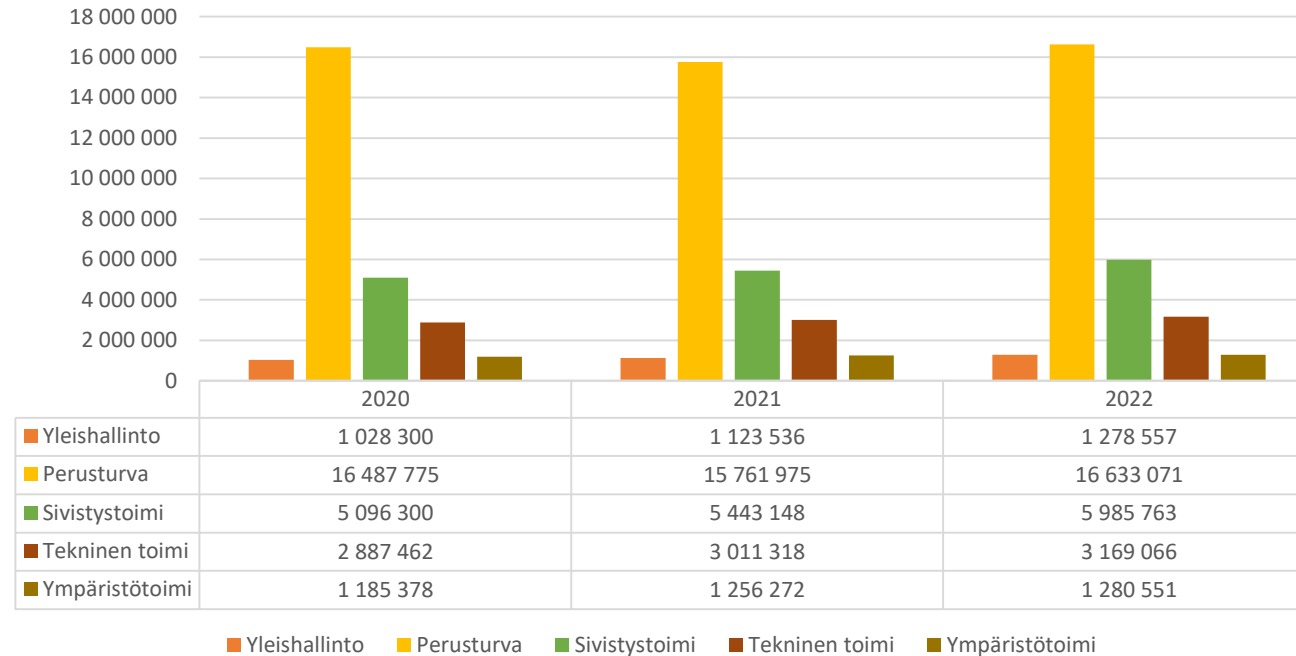
- Vuonna 2022 ammatillisia jatko- ja täydennyskoulutuspäiviä oli Pihtiputaan kunnan palveluksessa olevilla 210 päivää, kun niitä edellisenä vuonna oli 146 päivää.
- Vuonna 2022 ammatillisia jatko- ja täydennyskoulutuspäiviä oli Viitasaaren kaupungin palveluksessa olevilla 458 päivää, kun niitä edellisenä vuonna oli 739 päivää.
- Koronapandemia on edelleen vaikuttanut merkittävästi koulutuspäivien määrään. Lähes kaikki koulutukset ovat etäkoulutuksia ja kestoltaan alle 1 päivän.
- Wiitaunionin johtoryhmän linjauksen mukaan koulutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja edistää ammatillista osaamista, mutta erityishuomio koulutuksen valinnassa tulee olla tuottavuuden parantaminen. Lisäksi tulee pohtia, miten koulutuksessa saatu osaaminen saadaan koko organisaation osaamiseksi. Työssä ja työyhteisössä oppimista mm. pari- ja tiimityöskentelyssä hyödynnetään asiakaspalautteiden käsittelyn ja työkierron avulla. Esihenkilöt päättävät alaistensa lyhytkestoiseen koulutukseen osallistumisesta ja myöntävät osallistumisen mahdollistamiseksi pääsääntöisesti palkallista vapaata. Kunnassa kannustetaan henkilöstöä omaehtoiseen itsensä kehittämiseen.

# 6. Henkilöstökustannukset

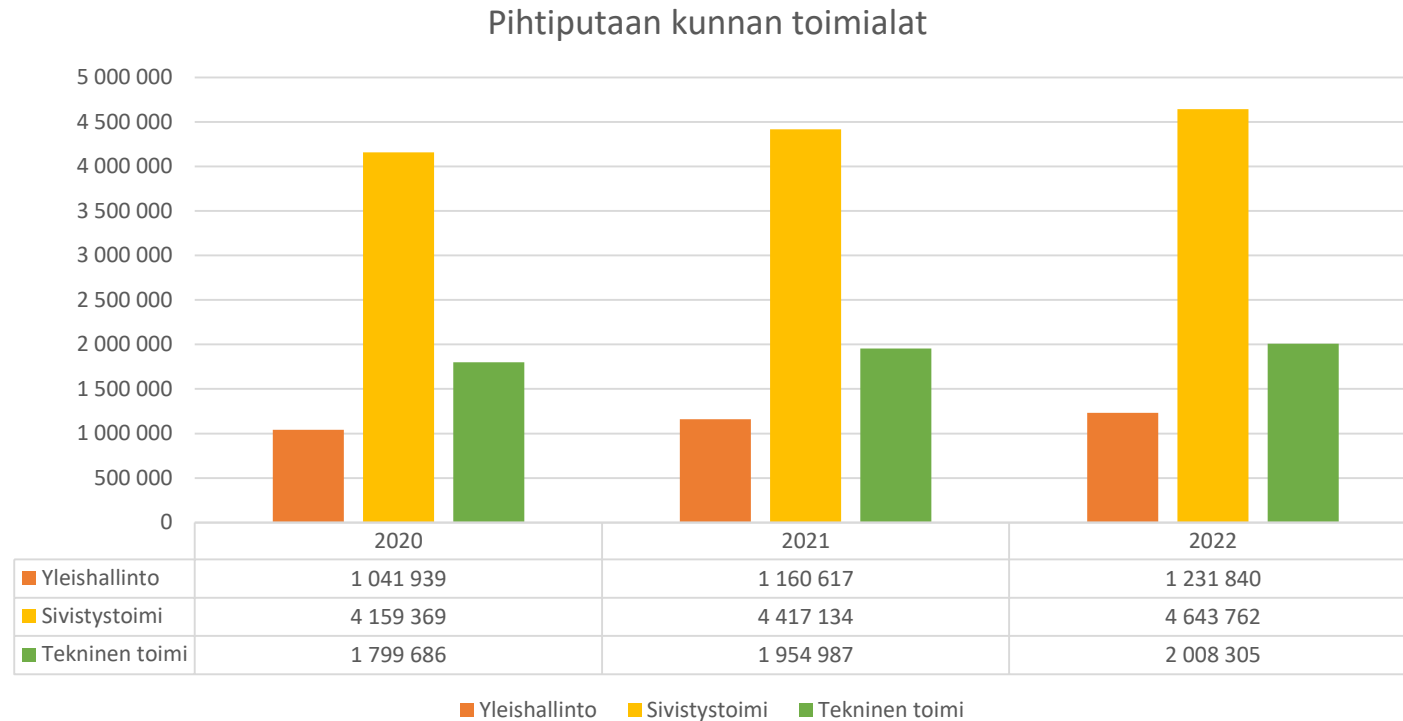
<b>VIITASAARI</b>	<b>%</b>	<b>2020</b>	<b>%</b>	<b>2021</b>	<b>%</b>	<b>2022</b>	<b>%</b>
<b>Yleishallinto</b>	3,9	1 028 300	3,9	1 123 536	4,2	1 278 557	4,5
<b>Perusturva</b>	62,5	16 487 775	61,8	15 761 975	59,3	16 633 071	58,7
<b>Sivistystoimi</b>	18,9	5 096 300	19,1	5 443 148	20,5	5 985 763	21,1
<b>Tekninen toimi</b>	10,6	2 887 462	10,8	3 011 318	11,3	3 169 066	11,2
<b>Ympäristötoimi</b>	4,1	1 185 378	4,4	1 256 272	4,7	1 280 551	4,5
<b>Yhteensä</b>	100,0	26 685 215	100,0	26 596 249	100,0	28 347 008	100,0
<b>PIHTIPUDAS</b>	<b>%</b>	<b>2020</b>	<b>%</b>	<b>2021</b>	<b>%</b>	<b>2022</b>	<b>%</b>
<b>Yleishallinto</b>	15,6	1 041 939	14,9	1 160 617	15,4	1 231 840	15,6
<b>Sivistystoimi</b>	57,9	4 159 369	59,4	4 417 134	58,6	4 643 762	58,9
<b>Tekninen toimi</b>	26,5	1 799 686	25,7	1 954 987	26,0	2 008 305	25,5
<b>Yhteensä</b>	100,0	7 000 994	100,0	7 532 738	100,0	7 883 907	100,0

# 6.1a Palkkakustannukset

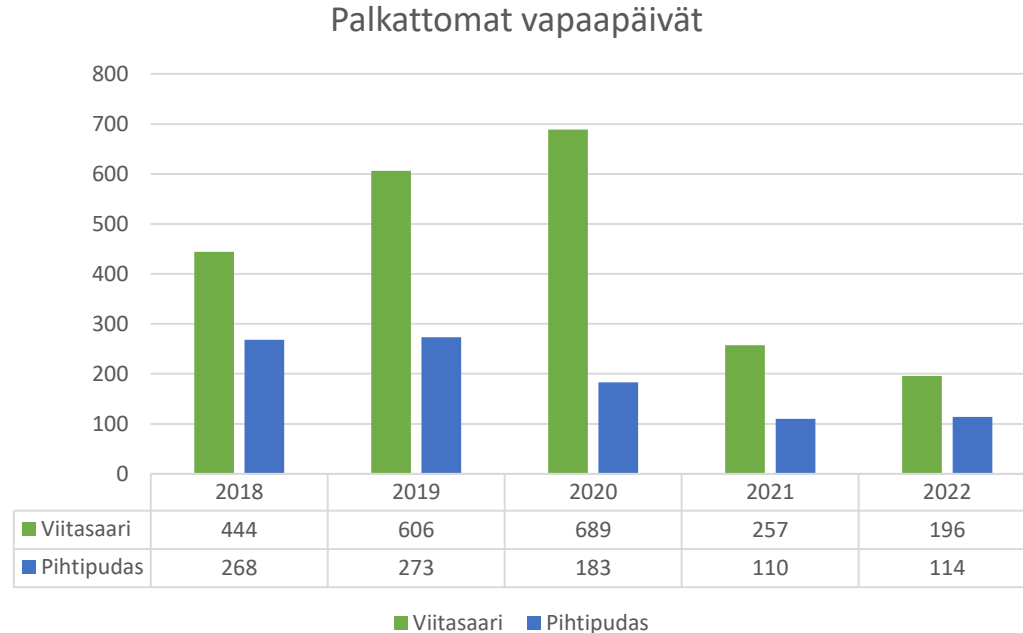
Viitasaaren kaupungin toimialat



# 6.1b Palkkakustannukset



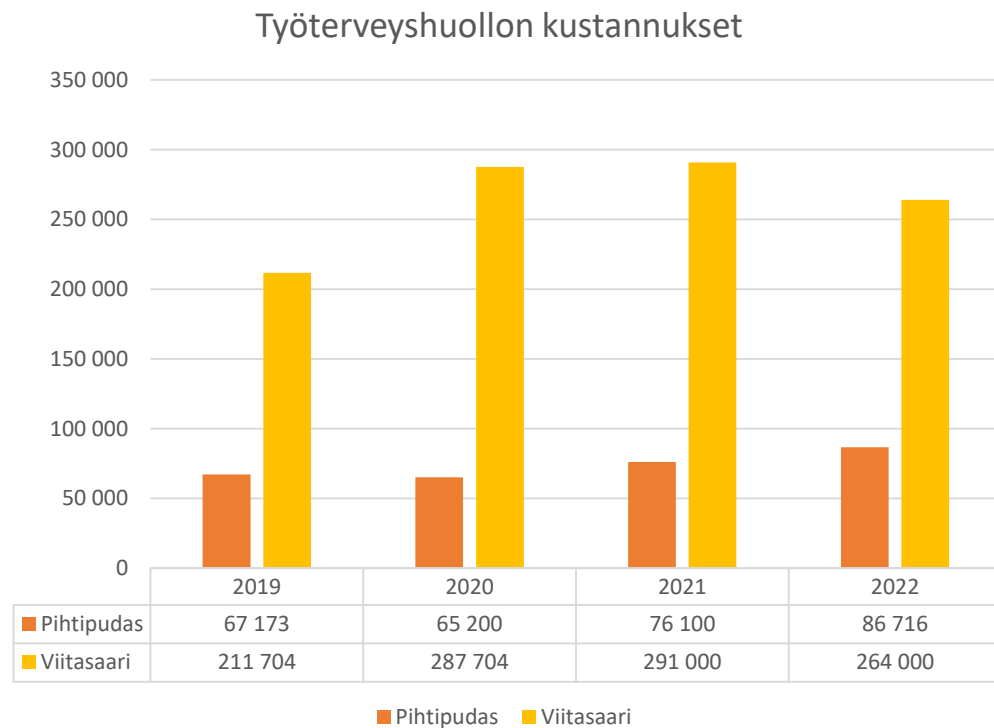
# 6.2 Palkattomat vapaapäivät



- Vuodesta 2009 lukien Wiitaunionissa on suositeltu henkilöstölle palkattomien vapaiden käyttämistä periaatteena, että mikäli henkilö pitää palkattomia vapaita 5 pv ja sijaista ei tarvitse palkata, niin hän saa korvauksena yhden palkallisen vapaapäivän. Järjestelmä on voimassa toistaiseksi.
- Pihtiputaalla on pidetty vuoden 2022 aikana palkattomia vapaapäiviä 114 päivää, 2021 palkattomia vapaapäiviä oli 110.
- Viitasaarella on pidetty vuoden 2022 aikana palkattomia vapaapäiviä 196, 2021 palkattomia vapaapäiviä oli 257 päivää.



# 6.3 Työterveyshuollon kustannukset



- Työnantajalle voidaan korvata 60 % hyväksyttävistä kustannuksista, jos työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto ovat yhteistyössä sopineet työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen käytännöistä, joita toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana. Wiitaunionissa on valmisteltu ja hyväksytty yhteistyössä varhaisen tuen ja tehostetun tuen malli työkykyongelmissa.
- Kela korvaa sairaanhoitosopimukseen kuuluvista menoista 50 % ja lakisääteisen työterveyshuollon kustannuksista 60 %.
- TyöterveysAalto aloitti 1.12.2022 monituottajamallin toteuttamisen yhdessä Mehiläisen, Terveystalon ja Pihlajalinnan kanssa. Tämä tarkoittaa Wiitaunionissa sitä, että TyöterveysAalto tuottaa edelleen Wiitaunionin henkilöstön työterveyshuollon palvelut, mutta alihankintana Mehiläiseltä ja Ympäristötoimen osalta Saarijärvellä Terveystalolta.

# 7. Yhteistoiminta

- Yhteistoimintaneuvotteluita on ollut vuonna 2022 aikana koskien mm. Wiitaunionin purkautumista ja uusien toimintamallien vaikutusta työyhteisöihin, hyvinvointialueelle henkilöstötietojen luovuttamista ja siirtosopimusten sopimista.
- Liikkeenluovutuksella hyvinvointialueelle siirtyviä henkilöitä koskevat paikalliset sopimukset, kuten sopimukset työaikapankista, lääkäreiden, hammaslääkärien ja hammashoitajien toimenpidepalkkioista, ylipitkistä työvuoroista sekä hälytysrahasta ja tuplavuorokorvauksesta irtisanottiin vuoden loppuun mennessä.
- Paikallisia neuvotteluita oli useita, koskien mm. rekrytointilisän maksamista, varhaiskasvatuksen työaikapankin käyttöönottoa ja kuntaan jäävien ruokapalvelutyöntekijöiden työaikamuutoksia.
- Yhteistyötoimikuntaan kuuluivat henkilöstöjohtaja asioiden esittelijänä, edustukset henkilöstöjärjestöistä (JUKO, Tehy, Super, JHL, Jyty), molemmat kuntajohtajat sekä Pihtiputaan kunnanhallituksen ja Viitasaaren kaupunginhallituksen kaksi edustajaa/kunta.
- Yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön välistä jatkuvaa vuorovaikutusta ja neuvottelua asioista, jotka vaikuttavat henkilöstön asemaan ja työhön. Se on osa henkilöstöjohtamista; toimintapa, jolla työyhteisön asioita hoidetaan.
- Pakollisesta yhteistoimintamenettelystä on säädetty lailla. Yksittäistä työntekijää koskeva asia käsitellään ensisijaisesti työntekijän ja esihenkilön välillä. (Välitön yhteistoiminta)
- Edustuksellisessa yhteistoiminnassa käsitellään henkilöstöä laajasti ja yleisesti koskevat yhteistoiminta-asiat.

# 8. Työsuojelu

- Työsuojelutoimikunnan kokouksia oli vuonna 2022 vain kaksi. Sen lisäksi hoidettiin sähköpostitse vuoden 2023 työterveyshuollon toimintasuunnitelman hyväksyntä. Työsuojelutoimikunta ei kokoontunut syksyllä, sillä silloin ei ollut käsiteltäviä asioita.
- Wiitaunionissa sisäilma-asiat hoidetaan erillisessä sisäilmatyöryhmässä, joka osaltaan vähentää tarvetta kokoontua työsuojelutoimikunnalla.
- Vuonna 2022 pidettiin myös työsuojelutarkastuksia sekä erilliset työterveyshuollon työpajat.
- Työturvallisuustoiminnan osa-alue, riskienarviointi ja vaarojen kartoittaminen, huomioitiin työpaikoilla koronapandemian leimaamana vuonna, muuttuneessa tilanteessa, viruksen näkökulmasta. Riskienarviointi tehdään kirjallisesti ja siinä huomioidaan moninaiset asiat, kuten altistumisriski, käsihygieniat, suojaetäisyys, henkilönsuojaimet, tilojen käytön rajaaminen, siivous, riskiryhmät, psykososiaalinen kuormitus, etätyö ja sairastuminen työpaikalla.
- Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Pääosin tapahtumat olivat ristiriitoja työyhteisössä työntekijöiden tai työntekijän ja esimiehen välillä.
- Työssä koettu väkivalta tai sen uhka vaikuttavat kielteisesti työntekijän hyvinvointiin. Opetus- ja hoitoalan henkilöstön kokemukset väkivallasta ja sen uhasta ovat kasvaneet jonkin verran viime vuosina.

Yhteystiedot:

Henkilöstöjohtaja Katri Lehti

Puh. 040 542 6071

Sähköposti: [katri.lehti@viitasaari.fi](mailto:katri.lehti@viitasaari.fi)