



# Henkilöstökertomus 2023

03 / 2023

Katri Lehti, henkilöstöjohtaja

**VIITASAARI**

*Pikkasen parempi periferia*

# Sisällysluettelo

1. Johdanto
2. Henkilöstön määrä ja rakenne
  - 2.1 Henkilöstön määrä toimialoittain
  - 2.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne
3. Sairauspoissaolot, työtapaturmat ja ammattitaudit
  - 3.1 Sairauspoissaolot päädiagnoosiryhmittäin
  - 3.2 Työtapaturmat toimialoittain
4. Työhyvinvointi
5. Osaamisen kehittäminen
6. Henkilöstökustannukset
  - 6.1 Palkattomat vapaapäivät
  - 6.2 Työterveyshuollon kustannukset
7. Yhteistoiminta
8. Työsuojelutoiminta

# 1. Johdanto

Viitasaaren kaupungin henkilöstökertomuksen tarkoituksena on tukea henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen kehittämistä. Henkilöstökertomuksessa kuvataan kaupungin henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedoilla voidaan antaa kuva henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista.

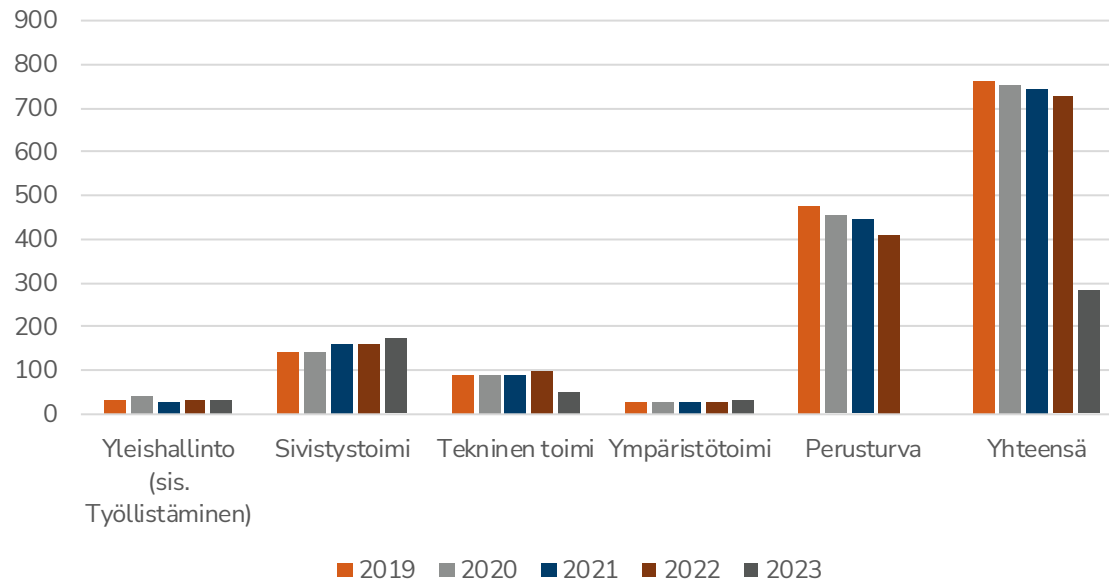
Kuntapariyhteistyö, Wiitaunioni, päättyi Pihtiputaan kunnan kanssa 31.12.2023. Vuoden 2023 aikana suunniteltiin ja uudelleenorganisointiin Viitasaaren kaupungin organisaatiota. Toimialojen tilalle perustettiin palvelualueet, jotka aloittivat toimintansa 1.1.2024. Vuonna 2023 kaupunkiin rekrytoitiin uusi kaupunginjohtaja sekä johtavista viranhaltijoista talous- ja tietohallintojohtaja.

# 2. Henkilöstön määrä ja rakenne

- Henkilöstömäärä kattaa kaupunkiin palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa.
- Henkilöstökertomukseen on koottu tiedot palvelussuhteiden määrästä vuodesta 2019 vuoteen 2023. Vakituksella palvelussuhteella tarkoitetaan vakinaisia virkoja ja toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita. Henkilöllä saattaa 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 perhevapaalla, opintovapaalla tai vuorotteluvapaalla ja tehtävää on palkattu hoitamaan sijainen. Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2023 viimeisenä päivänä voimassa olleiden palvelussuhteiden määrää.
- Henkilöstökertomuksessa on kuvattu koko henkilöstö, pois lukien sivutoimiset tuntiopettajat.
- Viitasaaren kaupungin henkilöstömäärä väheni merkittävästi vuoden 2023 alkaessa, kun perusturvan ja osa teknisen toimen henkilöstöstä siirtyi liikkeenluovutuksella Keski-Suomen Hyvinvointialueen palvelukseen.
- Henkilöstömäärän oleellisesta vähenemisestä johtuen tässä Henkilöstökertomuksessa vertaillaan vuosien 2019-2023 välisiä vertailulukuja suhteessa olemassa olleisiin henkilöstömääriin.
- Wiitaunionin lakkaaminen vuoden 2023 lopussa toi mukanaan tarpeen toimien ja virkojen uudelleen tarkasteluun sekä rekrytointeihin. Osa rekrytoineista tehtiin jo vuoden 2023 aikana ja osa vuodesta 2024 lukien.

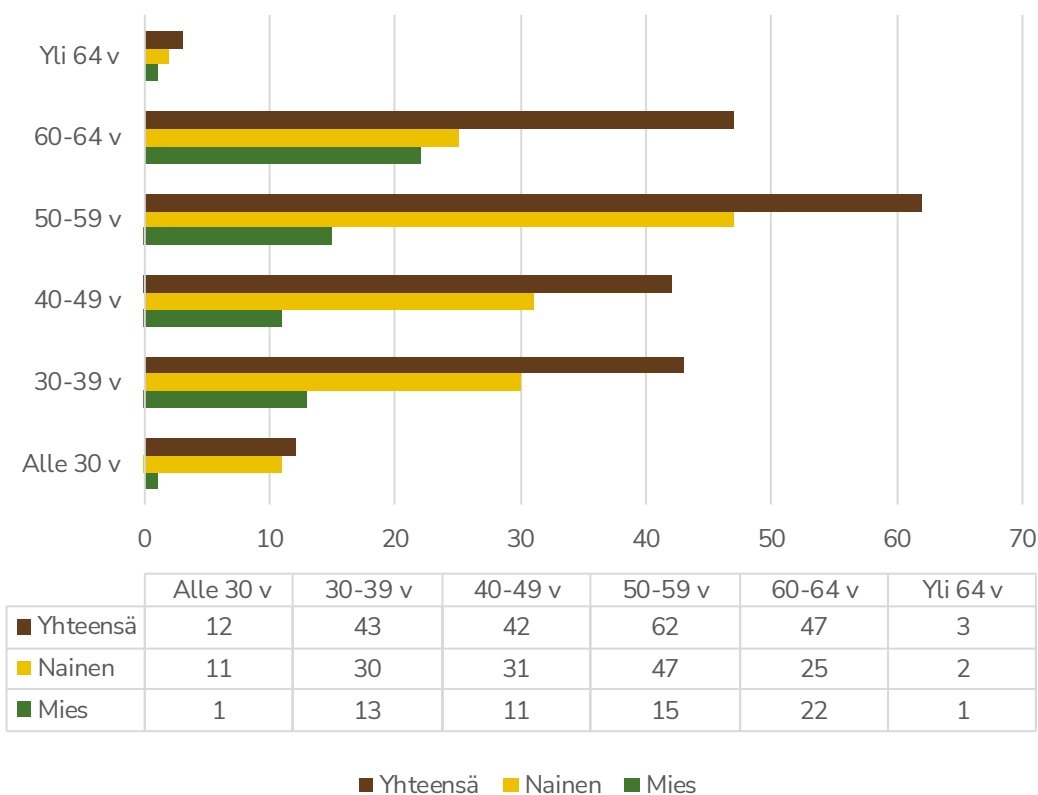
## 2.1 Henkilöstön määrä toimialoittain

Toimialat	2019	2020	2021	2022	2023	Muutos 2019-2023
Yleishallinto (sis. Työllistäminen)	31	39	27	33	31	0
Sivistystoimi	140	144	159	160	171	31
Tekninen toimi	90	88	88	96	48	-42
Ympäristötoimi	26	29	27	29	33	7
Perusturva	475	453	444	408	0	-475
<b>Yhteensä</b>	<b>762</b>	<b>753</b>	<b>745</b>	<b>726</b>	<b>283</b>	<b>-479</b>



## 2.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

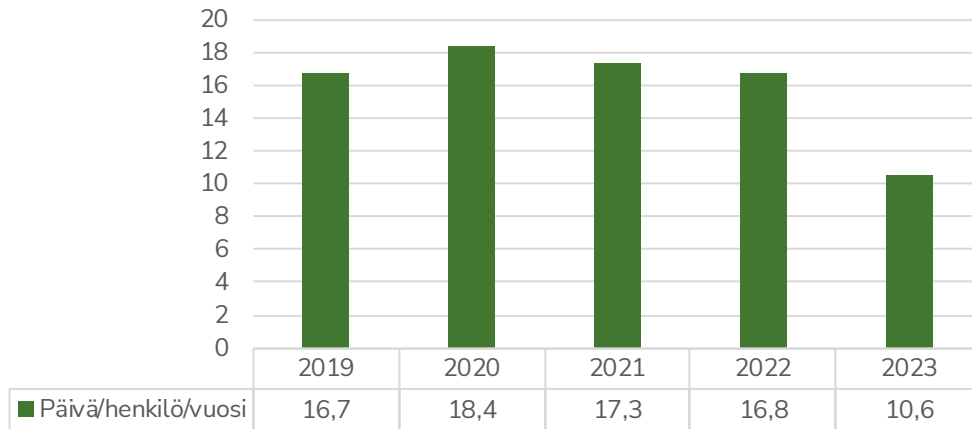
Vakituisen henkilöstön ikärakenne



- Työntekijöiden keski-ikä on noussut hieman vuosittain. Vakituisen henkilöstön keski-ikä syntymävuoden mukaan oli vuonna 2023 noin 48,9 vuotta.
- Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle siirtyi 7 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle kaksi henkilöä.
- Vakituisessa palvelussuhteessa olevista työntekijöistä miehiä oli 52 (26,3%) ja naisia 146 (73,7%) henkilöä.
- 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, työtaturmat ja ammattitaudit

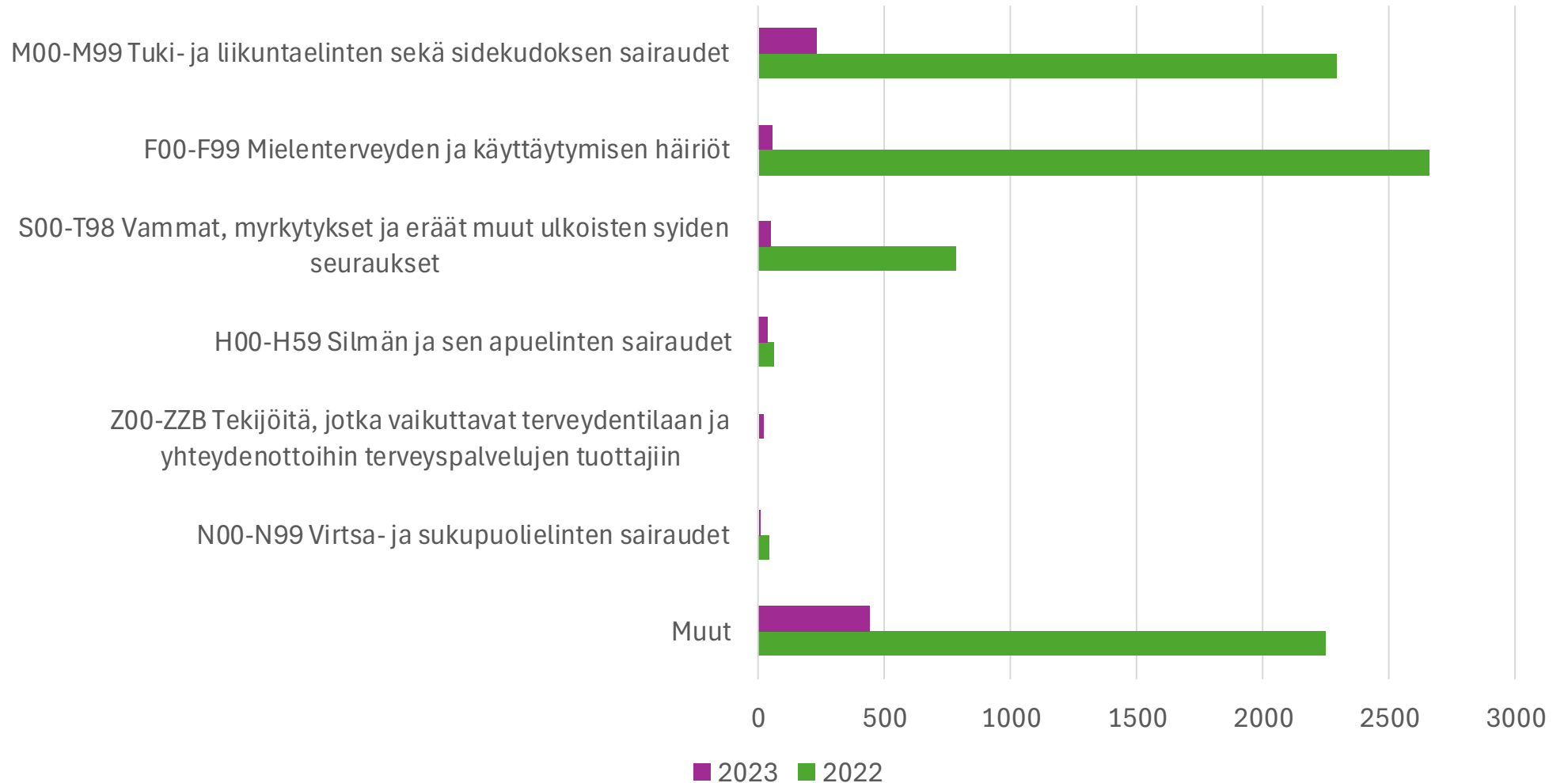
Sairauspoissaolot  
Työpäivät/hlö 2019-2023



	2019	2020	2021	2022	2023
Henkilöstön määrä	762	753	745	726	283
Sairauspoissaolopäiviä	12730	13820	12906	12215	2995
Päiviä/henkilö/vuosi	16,7	18,4	17,3	16,8	10,6

- Koko henkilöstön sairauspoissaolojen määrä vuonna 2023 oli 2995 työpäivää. Määrä laski huomattavasti vuoden 2022 määrästä, mitä selittää osaltaan perusturvan ja osan teknisen toimen henkilöstön siirtyminen liikkeenluovutuksella Keski-Suomen Hyvinvointialueen palvelukseen.
- Sairauspoissaolot per henkilö per vuosi laskivat kuitenkin merkittävästi vuoden 2023 aikana. 10,6 työpäivää on alhaisin edellisten viiden vuoden aikana.
- Vuosien 2019-2023 aikana on ollut vain yksi ammattitaudesta johtuva, kolmen työpäivän mittainen, sairauspoissaolo.

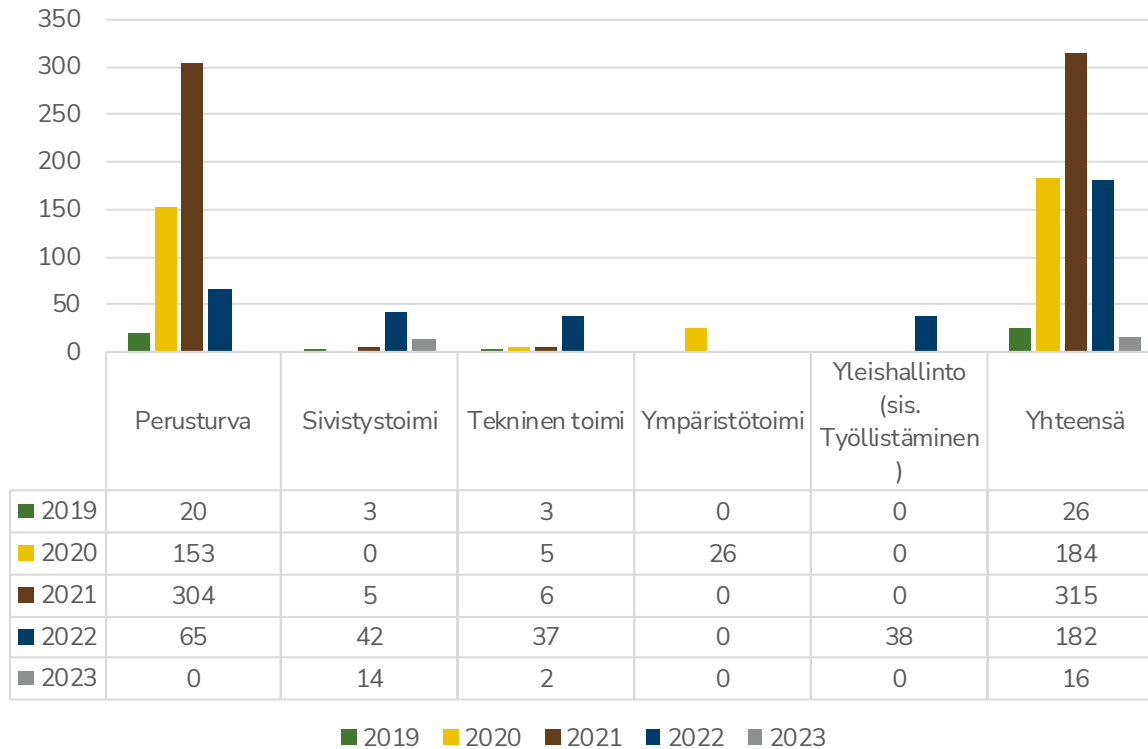
# 3.1 Sairauspoissaolot päädiagnoosiryhmittäin





## 3.2 Työtaturmat toimialoittain

Työtaturmat  
Työpäivät 2019-2023



Työtaturmia, joiden johdosta työntekijä oli sairauslomalla, tapahtui vuonna 2023 yhteensä viisi. Sairauspoissaolojen pituudet vaihtelevat kahden ja neljän työpäivän välillä.

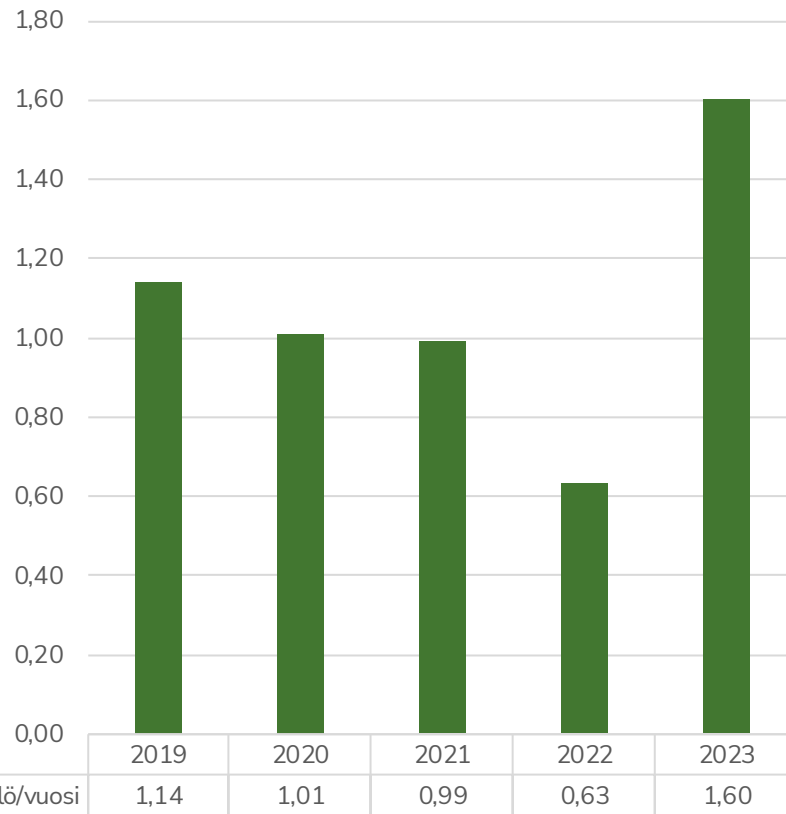
Viitasaaren kaupungin henkilöstöpolitiikan lähtökohtana on, että kaikki tapaturman torjutaan ennakolta. Tapaturman sattuessa työnantaja yhdessä työntekijän kanssa selvittää tapaturman ja siihen johtaneet tekijät estääkseen samanlaisen vahingon tapahtumisen uudelleen.

# 4. Työhyvinvointi

- Wiitaunionissa toteutettiin Euroopan Sosiaalirahaston (ESR) osarahoittama Työhyvinvointihanke, ”VAMU, Vahvuuksista voimaa ja virtaa muutoksen aalloille”. Hankkeen tavoitteena oli tukea Wiitaunionin henkilöstöä ja johtoa tulevassa muutoksessa ja muutoksen kirkastamisessa sekä heidän työhyvinvointia ja jaksamista muutosprosessin aikana. Tavoitteena oli myös hankkeen toimenpiteiden kautta vahvistaa henkilöstö uudistumis- ja muutoskyvykkyyttä muutoksessa selviytymisen, työhyvinvoinnin ja jaksamisen tukemiseksi. Lisäksi tavoitteena oli vahvistaa esihenkilöiden muutosjohtamisen taitoja sekä lisätä heillä käytettävissä olevia muutosjohtamisen työkaluja työyhteisöjen työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi. Hankkeeseen osallistui yhteensä Wiitaunionin 82 henkilöstön jäsentä. Hankkeen eri tilaisuuksien yhteenlaskettu osallistumiskertojen määrä oli 270. Hankkeen kestoaika oli helmikuun alusta elokuun loppuun
- Henkilöstölle myönnettiin edellisten vuosien tapaan ePassi-hyvinvointietu, jota pystyi käyttämään sadan euron edestä liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin (hierontaan ja fysioterapiaan).
- Työympäristön ergonomiaa on parannettu edelleen työterveyshuollon kanssa. Työfysioterapeutin suosittelemia ergonomiatyövälineitä, 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 työyhteisön yhdessä tekemisen positiivista ilmapiiriä.
- Viitasaaren kaupungilla on käytössä ns. hybridi-työmalli, joka mahdollistaa etä- ja lähityöskentelyn. Osittainen etätyöskentely antaa työntekijälle tarvittaessa mahdollisuuden yhteensovittaa työ- ja muun elämän aikataulullisia haasteita.

# 5. Osaamisen kehittäminen

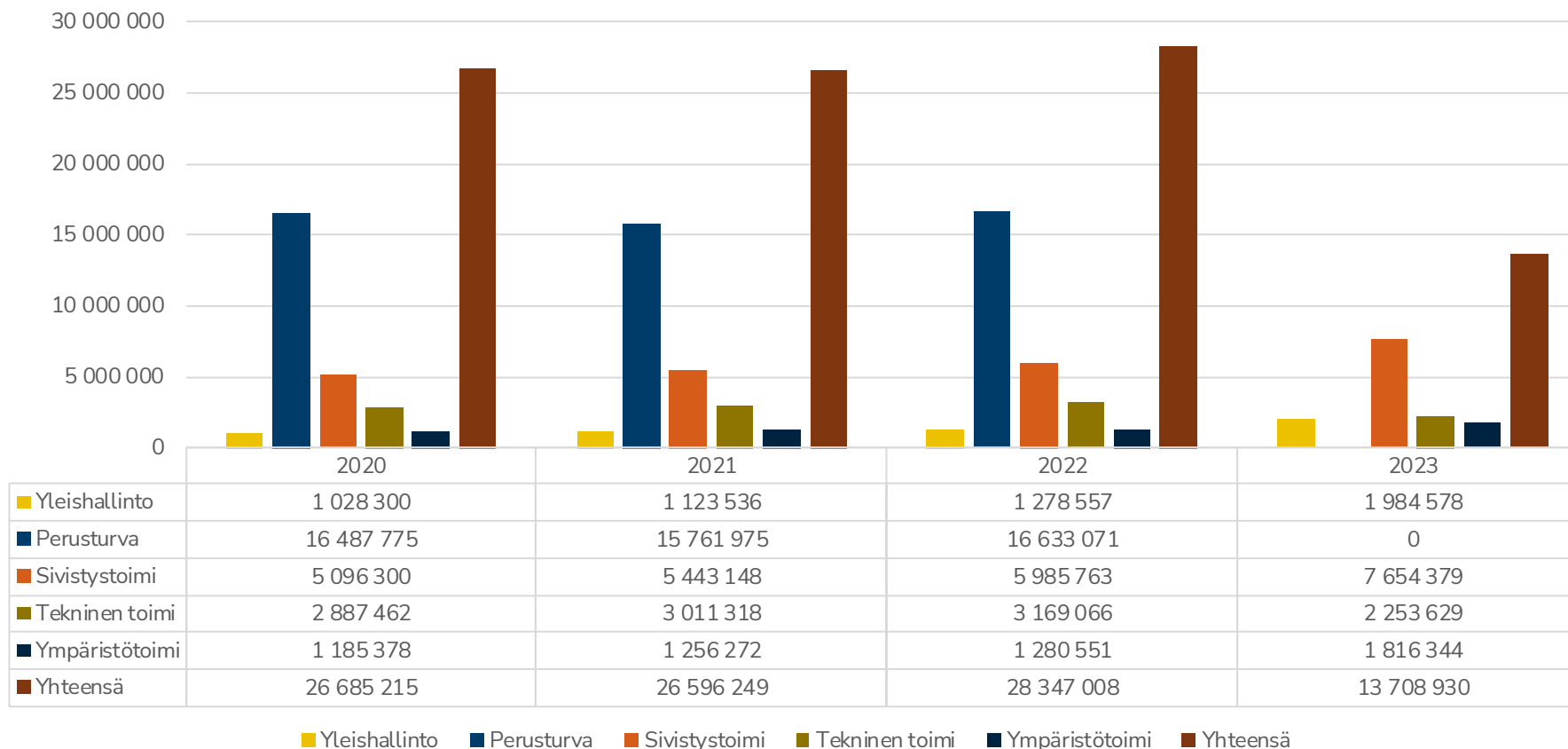
Koulutuspäivät/hlö/vuosi



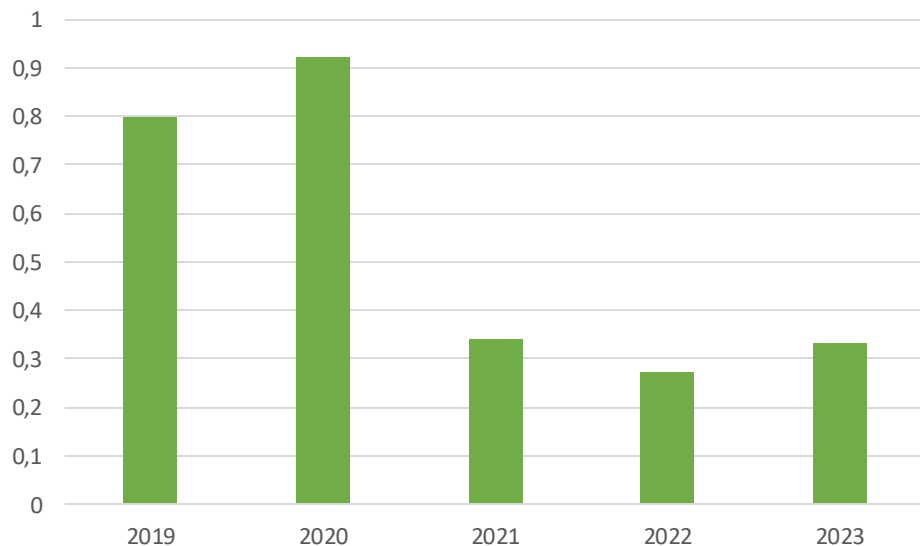
- Vuonna 2023 ammatillisia jatko- ja täydennyskoulutuspäiviä oli henkilöstöllä yhteensä 452, kun niitä edellisenä vuonna oli 458. Koulutuspäivät per henkilö per vuosi kasvoivat kuitenkin lähes yhdellä.
- Lähes kaikki koulutukset olivat etäkoulutuksia ja kestoltaan alle yhden päivän.
- Koulutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja edistää ammatillista osaamista, mutta erityishuomio koulutuksen valinnassa tulee olla tuottavuuden parantaminen. Esihenkilöt päättävät alaistensa lyhytkestoiseen koulutukseen osallistumisesta ja myöntävät osallistumisen mahdollistamiseksi pääsääntöisesti palkallista vapaata. Kaupungissa kannustetaan henkilöstöä omaehtoiseen itsensä kehittämiseen.

# 6. Henkilöstökustannukset

## Palkkakustannukset toimialoittain



## 6.1 Palkattomat vapaapäivät

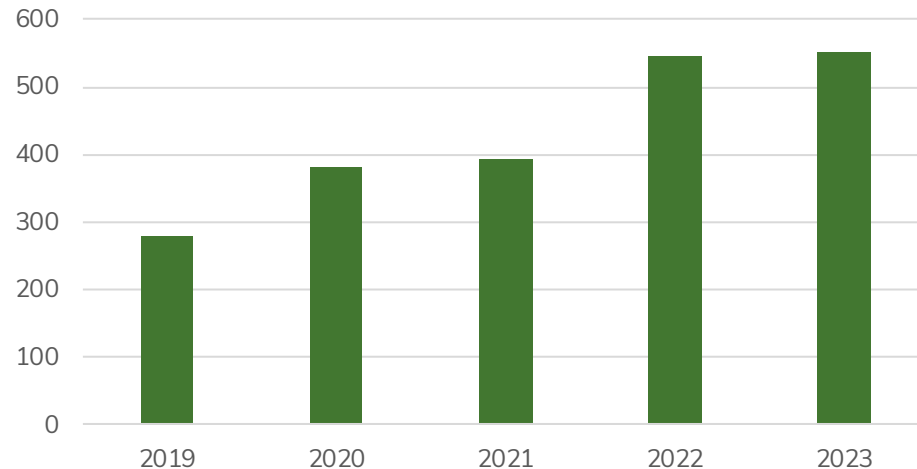


- Vuodesta 2009 työnantaja on suositellut henkilöstölle palkattomien vapaiden käyttämistä periaatteena, että mikäli henkilö pitää palkattomia vapaita 5 päivää, eikä sijaista tarvitse palkata, niin hän saa korvauksena yhden palkallisen vapaapäivän. Järjestelmä on voimassa toistaiseksi.
- Viitasaaren kaupungin henkilöstö piti vuoden 2023 aikana 92 palkatonta vapaapäivää, vuonna 2022 palkattomia vapaapäiviä oli 196.

	2019	2020	2021	2022	2023
Yhteensä	606	689	257	196	92
Päivät/hlö/v	<b>0,80</b>	<b>0,92</b>	<b>0,34</b>	<b>0,27</b>	<b>0,33</b>

## 6.2 Työterveyshuollon kustannukset

Kustannusten kehitys / henkilö / vuosi



- Vuonna 2022 työterveyshuollon kustannuksista KELAn korvausluokkaan sisältyi 112 714,38 euroa ja KELAn korvausluokkaan 43 260,68 euroa.
- 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 / Viitasaaren kaupungissa 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, Pihlajalinnan ja Terveystalon kanssa. TyöterveysAalto tuottaa edelleen Viitasaaren kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut, mutta alihankintana Mehiläiseltä ja Ympäristötoimen osalta Saarijärvellä Terveystalolta.

	2019	2020	2021	2022	2023
Kustannukset yhteensä	211 704	287 704	291 000	396 631	155 975
Per henkilö per vuosi	278	382	391	546	551

# 7. Yhteistoiminta

- Vuonna 2023 yhteistoimintaneuvotteluita pidettiin lakisääteisten henkilöstöhallinnon asioiden lisäksi Wiitaunionin lakkauttamisesta, Viitasaaren kaupungin ja Pihtiputaan kunnan yhteisen aluelukion lakkauttamisesta, Viitasaaren kaupungin uudelleenorganisoinnista, TE25-uudistuksesta ja Whistlerblower (tietosuojan vaikutusten arviointi)-kanavan käyttöönotosta.
- Paikallisia neuvotteluita pidettiin mm. kunta-alan sopimuskorotuksista, ruokapalveluyksikön valmistuskeittiöiden työntekijöiden lepoajoista, varhaiskasvatuksen varallaolosopimuksesta ja eläinlääkäreiden paikallisten sopimusten päivittämisestä.
- Yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön välistä jatkuvaa vuorovaikutusta ja neuvottelua asioista, jotka vaikuttavat henkilöstön asemaan ja työhön. Se on osa henkilöstöjohtamista; toimintatapa, 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. Työsuojelutoiminta

- Työsuojelutoimikunnan kokouksia oli vuonna 2023 neljä.
- Sisäilma-asiat hoidettiin edelleen erillisessä sisäilmatyöryhmässä, joka osaltaan vähensi tarvetta kokoontua työsuojelutoimikunnalla.
- Työturvallisuustoiminnan osa-alueita, riskien ja vaarojen arviointia, varten Viitasaaren kaupunki otti käyttöön Työturvallisuuskeskuksen Työturvallisuustutka-ohjelman. Ohjelman avulla arvioidaan sekä fyysisen työympäristön että työyhteisön riskejä.
- Häirintä on järjestelmällistä ja jatkuvaa kielteistä toimintaa tai käyttäytymistä. Pääosin tapahtumat olivat ristiriitoja työyhteisössä työntekijöiden välillä.
- Työssä koettu väkivalta tai sen uhka vaikuttavat kielteisesti työntekijän työhyvinvointiin. Opetus- ja varhaiskasvatusalan henkilöstön kokemukset väkivallasta ja sen uhasta ovat kasvaneet jonkin verran viime vuosina.