

Henkilöstökertomus 2024

KH 14.4.2025

Sisällys

Henkilöstökertomuksen alkusanat	3
Arvot, strategia ja henkilöstöohjelmamme	4
Kaupungin henkilöstö lukuina	5
Muutokset henkilöstömäärissä.....	5
Henkilöstön ikärakenne	6
Eläköityminen ja tulevaisuuden eläköitymisennuste.....	7
Palvelussuhteiden luonne	8
Sukupuolijakauma	9
Olemme pito- ja vetovoimainen kaupunkityönantaja	10
Tiedottaminen ja viestintä	10
Henkilöstön saatavuus	10
Henkilöstön vaihtuvuus	11
Palkkaus ja palkitseminen	11
Toimialakohtaiset palkkakustannukset	12
Työllistämistyön palkkakustannukset	13
Osaavan ja innostuneen henkilöstön Suonenjoki	14
Osaamisen kehittäminen.....	14
Jatkuva oppiminen	15
Terveyspoissaolojen kehitys	17
Palkallisten sairauspoissaolojen keston muutokset	18
Terveysprosentti	19
Korvaava työ	19

Työterveyshuollon kustannukset.....	19
Työterveysyhteistyö.....	20
Tukitoimet työkyvyn uhkiin.....	20
Työterveyshuollon lakisääteinen toiminta	21
Työpaikkaselvitykset.....	22
Kausi-influenssarokotukset	23
Työhyvinvointi	24
Kehittämällä vahvistamme osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista	25
Nepton työajanseuranta	25
Sähköinen arkistointi ja allekirjoitus	25
Tiedolla johtaminen	25
Pieniä arjen iloja	26
Työsuojelu	27
Työsuojeluvaltuutetut	27
Työsuojelutoimikunnat	27
Työturvallisuusilmoitukset.....	28
Työ- ja työmatkatapaturmat.....	29
Yhteistoiminta	30
Yhteistyötoimikunta.....	30

Henkilöstökertomuksen alkusanat

Henkilöstökertomus antaa tietoa henkilöstöpolitiikan kehittämiseen sekä linjausten tueksi. Se on myös työväline meidän strategiatyöhömme. Raportti antaa kaupungin johdolle, henkilöstölle, poliittisille päättöksentekijöille ja potentiaalisille uusille työntekijäehdokkaille tilannekuvan Suonenjoesta työnantajana.

Työnantajan on välttämätöntä arvioida jatkuvasti henkilöstövoimavarojaan toimintansa ja palveluiden suunnittelussa, samalla toimintaympäristön jatkuvasti muuttuessa. Raportin tunnusluvut tukevat tiedolla johtamista ja tuottavat tietoa toiminnan suunnittelemiseksi.

Raportointi on toteutettu Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n antaman suosituksen mukaisesti, jolloin yhteiset tunnusluvut ovat verrannollisia muiden kuntatyönantajien raportointien kanssa. Raportointitapaa on muutettu suosituksen mukaisesti vuodesta 2023 alkaen, joten aikaisempien vuosien luvut eivät ole suoraan verrannollisia kaikissa tunnusluvuissa raportointitavan muutoksesta johtuen. Vertailuaineisto on pyritty toteuttamaan uusilla mittareilla.

Laadullisia ominaisuuksia ja vaikuttavuutta on kuvattu kaupungin oman strategian ja henkilöstöstrategisten linjausten näkökulmasta. Henkilöstöraportin tilastotiedot perustuvat henkilöstönohjauksen ja taloudenohjauksen tietojärjestelmistä koottuihin tietoihin.

Tämä henkilöstöraportti on luettavissa myös sähköisenä Suonenjoen kaupungin internetsivuilla. www.suonenjoki.fi.

Arvot, strategia ja henkilöstöohjelmamme

Toimintaamme ohjaavat periaatteet ja arvot ovat:

- rohkeus
- yhteistyö
- vastuullisuus

Yhdessä määrittelemämme arvot kehottavat toimimaan yhdessä, katsomaan samaan suuntaan ja etsimään vastuullisia ratkaisuja vaikeissakin paikoissa. Teemme yhdessä työtä kaupunkilaisten parhaaksi. Meillä on rohkeus uudistua ja annamme itsellemme luvan oppia tekemistämme virheistä. Teemme rohkeasti valintoja paremman tulevaisuuden puolesta. Uskallamme kokeilla ketterästi ja luopua vanhasta, erehtyä, onnistua ja kehittyä. Jokaisella työntekijällä on mahdollisuus tulla kuulluksi ja osallistua toiminnan kehittämiseen.

Kohtelemme kaikkia työntekijöitämme tasavertaisesti, ja emme hyväksy häirintää tai syrjintää. Kiusaamisen suhteen meillä on nollatoleranssi, ja kiusaamistilanteisiin puututaan aina. Rekrytointimme on oikeudenmukaista. Viestimme henkilöstöllemme monikanavaisesti ja oikea-aikaisesti.

Meillä on vapaus tehdä työtä merkityksellisellä ja tuloksia tuottavalla tavalla. Edistämme valinnoillamme ja toiminnallamme kestävää elämäntapaa ja toimimme vastuullisesti siten, että tulevat sukupolvet voivat tehdä myös valintoja. Tuotamme palvelut taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristön näkökulmasta kestävällä tavalla.

Henkilöstöstrategiamme linjaukset ohjaavat toimintaamme kaupungin strategian ja arvojen mukaisesti. Olemme veto- ja pitovoimainen kaupunkityönantaja. Huomioimme työntekijän ja mahdollisen perheen muun elämän, tarjoten joustoja ja soviteltua ja räätälöityä työnantajapolitiikkaa. Lisäämme ja vahvistamme työnantajanäkyvyyttämme. Edistämme henkilöstön työssä kehittymistä, osaamista ja työhyvinvointia. Tarjoamme mahdollisuuden kehittyä tehtävässä ja uralla. Kehitämme toimintatapojamme sekä johtamista vahvistamaan osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista. Viestintä ja vuorovaikutteisuus on tärkeää, jotta työntekijä kokee olonsa tärkeäksi ja turvalliseksi.

Kaupungin henkilöstö lukuina

Henkilöstömäärämme oli 31.12.2024 yhteensä 377 henkilöä. Henkilötyövuosiksi muutettuna henkilömäärämme on 242 henkilötyövuotta, joka on 4 henkilötyövuoden verran edellistä vuotta suurempi. Kyseessä on vuoden viimeisen päivän tilanne, eli yhden päivän poikkileikkaus, joten koko vuoden tilannetta tästä tunnusluvusta ei voida suoraan päätellä.

Lukuihin ei sisälly sivutoiminen henkilöstö eikä kesätyöntekijät. Henkilötyövuodet on laskettu Kuntatyönantajat KT:n ohjeistuksen mukaan, palkallisten palveluksessaolopäivien mukaan.

Toimiala		2023	2024	HTV2 2023	HTV2 2024	HTV2 muutos 2023-2024
Elinvoima ja hallintopalvelut		177	176	59	62	3
	vakinaiset	60	61			
	määräaikaiset	10	7			
	työllistetyt	2	1			
Kansalaisopisto	sivutoimiset	105	107			
Kasvun ja oppimisen palvelut		188	170	156	151	-5
	vakinaiset	137	122			
	määräaikaiset	51	48			
	työllistetyt	0	0			
Tekniset palvelut		29	31	23	29	6
	vakinaiset	28	29			
	määräaikaiset	1	2			
	työllistetyt	0	0			
Yhteensä		394	377	238	242	4

Muutokset henkilöstömäärissä

Henkilöstömäärä väheni vuonna 2024. Henkilöstömäärän vähennystä selittää kaventunut sijaistarve sekä pieneltä osaltaan palkkatukityöllistämisen päättyminen. Lisäksi täyttölupamenettely on edelleen tarkan harkinnan mukaista ja eläkepoistuman tai eroamisten myötä tehtävien uudelleenjärjestelyn mahdollisuudet selvitetään.

Määräaikaaisuuden syitä olivat mm. sijaisuus, kaupungin sisällä toisessa tehtävässä työskentely, oppisopimuksella opiskelu, projektityö tai henkilön oma pyyntö.

Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstömme keski-ikä on pysynyt samalla tasolla verrattuna edellisvuoteen, eikä vakituisten ja määräaikaisten henkilöstön välillä ole suurtakaan eroa.

	2023	2024
Vakituinen henkilöstö	48,8	49,5
Määräaikainen henkilöstö	51,0	50,5
Koko henkilöstön keski-ikä	49,9	50,0

Henkilöstön jakautumista eri ikäluokkiin tarkastellessa huomio kiinnittyy tulevaan eläköitymiseen varautumiseen. Noin 5–10 vuoden päästä eläkeiän saavuttavien määrä on noin 40,0 % koko henkilöstöstä. Eläköitymiseen tulee varautua vahvistamalla osaamista ja siirtämällä hiljainen tieto ennen eläkepoistumaa. Alle 30-vuotiaiden työntekijöiden määrä on lähtenyt hienoiseen nousuun.

Henkilöstönikä vuosina	Henkilöitä vuonna 2023	Osuus vuonna 2023 (%)	Henkilöitä vuonna 2024	Osuus vuonna 2024 (%)
Alle 30	20	5,1	28	7,4
30–34	22	5,6	24	6,4
35–39	33	8,4	21	5,6
40–44	60	15,2	40	10,6
45–49	42	10,7	58	15,4
50–54	52	13,2	50	13,3
55–59	68	17,3	69	18,3
60–64	69	17,5	62	16,5
yli 65	28	7,1	25	6,6
Yhteensä	394	100	377	100

Eläköityminen ja tulevaisuuden eläköitymisennuste

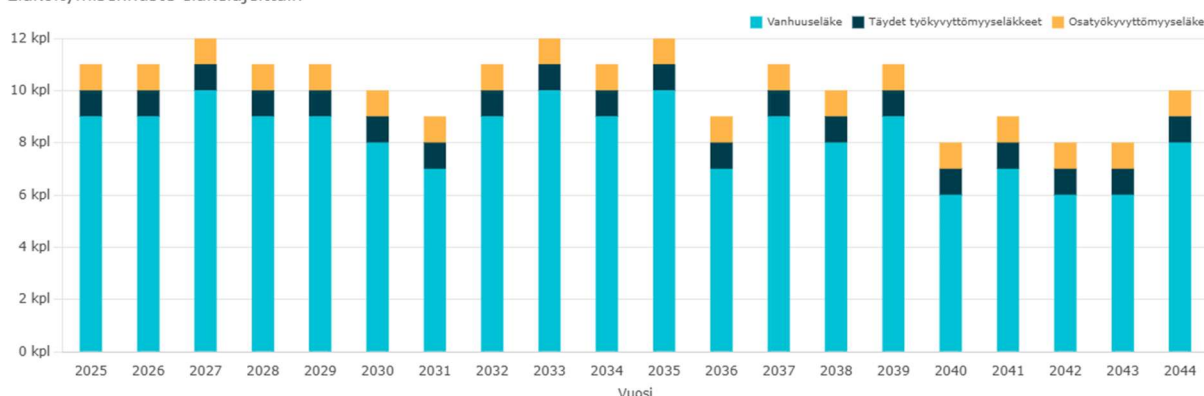
Kevan tietojen mukaan vuonna 2024 täydelle vanhuuseläkkeelle jäi 6 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kolme (3) henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi yksi (1) henkilö. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on pysynyt samalla tasolla kuin edellisenä vuotena.

Eläketurvakeskuksen mukaan osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen (OVE) suosio on kasvanut merkittävästi viime vuosina. Koska työskentely osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen aikana on mahdollista, niin työnantajalla ei ole tietoa, minkä verran henkilöstöstä on aloittanut osittain varhennetun vanhuuseläkkeen nostamisen. Eläketurvakeskuksen uuden tutkimuksen mukaan osittaisen vanhuuseläkkeen aloittavat muita todennäköisemmin miehet, työttömät ja yrittäjät. Myös korkeamman työttömyyden alueilla ja Pohjois-Suomessa eläke otetaan muita alueita todennäköisemmin.

Eläkelaji	2022	2023	2024
Vanhuuseläke	6	8	6
Työkyvyttömyyseläke	6	0	2
Osatyökyvyttömyyseläke	1	1	1
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	62,6	59,0	59,1
Kaikki eläkelajit	13	9	9

Kevan eläke-ennusteen mukaan meiltä eläköityy henkilöstöä vanhuuseläkkeelle keskimäärin 10 henkilön vuosivauhtia.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain

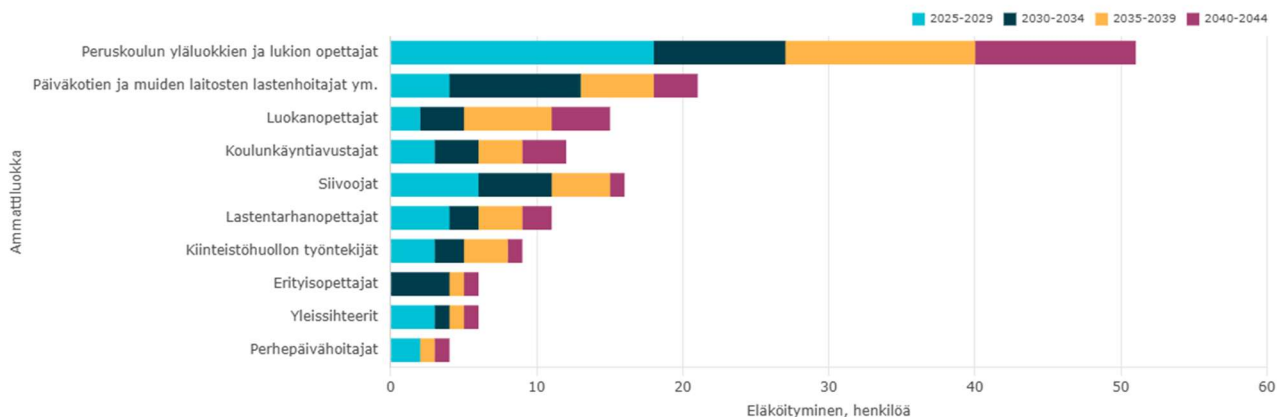


Kevan eläköitymisennusteen mukaan suurimmat poistumat viiden seuraavan vuoden aikana (2025–2029) ovat verrattuna ammattinimikkeeseen;

- toimistosihteerit 3 (42 %)
- siivoojat 6 (30 %)

- kiinteistöhuollon työntekijät 3 (30 %)
- varhaiskasvatuksenopettajat 4 (23 %)
- perhepäivähoitajat 2 (30 %)
- peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat 18 (21 %).

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Palvelussuhteiden luonne

Valtaosa henkilöstöstämme (56,2 %) työskentelee vakituksessa palvelussuhteessa. Määräaikaista palvelussuhteita on 15,4 %, joista työllistettyjen osuus on 0,3 %. Vakituisen henkilöstön prosenttiosuus on pienentynyt edelliseen vuoteen verrattuna 3,5 prosenttiyksikköä, henkilöiden määrä on vähentynyt 13 henkilöllä.

Henkilöstösuunnitelmassa on jo muutaman vuoden ajan linjattu, että henkilöstöä vakinaistetaan tarvittaessa tehtävissä, joissa määräaikaista henkilöstöä on merkittävästi ja samanaikaisesti ei ole nähtävissä määräaikaisten henkilöstön tarpeen vähentymistä. Vakinaistamisen tarkoituksena on sitouttaa työntekijöitä palvelukseemme ja vakiinnuttaa työpaikkojen arkea sekä vähentää hallinnollista rekrytointeihin liittyvää työtä.

Palveluverkkomuutosten vuoksi erityisesti koulujen ja varhaiskasvatuksen yksiköiden henkilöstösuunnittelussa on arvioitava tulevana vuosin henkilöstön sisäisten siirtojen tarvetta tarkasti, myös eläkepoistumaa huomioidaan muutosten näkökulmasta ja on mahdollista, että henkilöstöä täytyy siirtää työyksiköiden välillä aiempaa enemmän.

Palvelussuhteen luonne	Yhteensä henkilöä	%
Vakituiset	212	56,2
Määräaikaiset	57	15,1
Työllistetyt	1	0,3
Sivutoimiset	107	28,4
Yhteensä	377	100

Tilannepäivä 31.12.2024

Sukupuolijakauma

Henkilöstömme on sukupuolijakaumaltaan naisvaltainen (75 %), joka on yhteneväinen KT:n julkaiseman kunta-alan henkilöstötilastotietojen kanssa. Arvojemme mukaan kohtelemme kaikkia työntekijöitämme tasaveroisesti ja emmekä hyväksy häirintää tai syrjintää. Kiusaamisen suhteen meillä on nollatoleranssi, kiusaamistilanteisiin puututaan aina.

Rekrytointimme on oikeudenmukaista. Henkilöstön tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi on laadittu mm. toimenpiteitä palkkauksen läpinäkyvyyteen ja mahdollisen epäasiallisen kohtelun kokemuksen käsittelyyn sekä henkilöstön lisäkouluttamiseen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vuoden 2025 aikana ja työtä tullaan seuraamaan yhteistoimintaryhmän kanssa. Ryhmässä on edustus eri toimialoilta ja sen tehtävänä on seurata suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja tarvittaessa päivittää suunnitelmaa.

	henkilöä	%
Miehiä	94	25
Naisia	283	75
Yhteensä	377	100

Olemme pito- ja vetovoimainen kaupunkityönantaja

Kaupunkistrategiamme painopisteinä on olla osaavan ja innostuneen henkilöstön Suonenjoki. Haluamme olla veto- ja pitovoimainen työnantaja, jolla varmistamme, että saamme meille työskentelemään tarvitsemiamme osaajia sekä huolehdimme siitä, että jo meille kiinnittyneet henkilöt ovat sopivissa tehtävissä ja pysyvät meidän palveluksessamme. Vuonna 2024 teimme mm. seuraavia toimenpiteitä pito- ja vetovoiman vahvistamiseksi:

Tiedottaminen ja viestintä

Olemme vahvistaneet tiedottamista ja viestintää henkilöstölle. Haluamme viestiä monikanavaisesti, jotta voimme varmistaa tiedon saatavuuden kaikille. Tiedottamiskanavana meillä on käytössämme muun muassa:

- Intra
- Teams-kanavat
- kerran kuukaudessa ilmestyvä henkilöstötiedote
- sähköposti.

Toteutamme kuukausittain esihenkilöille suunnatut esihenkilöiltapäivät tai -klinikat, joissa käsitellään ajankohtaisia asioita ja ohjeita.

Henkilöstön saatavuus

Henkilöstön saatavuus on kriittinen menestystekijä. Rekrytointeihin on saatu hyvin hakijoita, mutta on myös tehtäviä, joiden täyttäminen on ajoittain ollut haasteellista. Myönteisen työnantajamielikuvan luomiseksi ja ylläpitämiseksi rekrytointiprosessia tarkastellaan ja kehitetään jatkuvasti. Rekrytoinneissa on käytössä perinteiset työnhakukanavat kuten Kuntarekry. Kaikki avoimet työpaikkamme löytyvät myös kaupungin verkkosivuilta.

Vuonna 2024 työpaikkoja oli avoinna yhteensä 40, niistä virkoja oli 9 ja tehtäviä 31. Työpaikoista vakinaisia oli 27 ja määräaikaista 13.

Sisäisten rekrytointien määrää on tietoisesti pyritty lisäämään. Sisäisessä haussa tehtävää ei laiteta julkiseen hakuun, vaan kaupungin omalle henkilöstölle tarjotaan mahdollisuutta hakeutua urallaan uusiin tehtäviin. Tästä olemme saaneet positiivista palautetta ja tehtävän vaihdoista on saatu erittäin hyviä kokemuksia. Arvostamme yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta työyhteisössämme ja kannustamme monenlaisista taustoista tulevia hakemaan meille töihin.

Kaupungin työpaikat toimivat myös harjoittelupaikkoina opiskelijoille vuosittain. Harjoittelujen myötä opiskelija saattaa kiinnostua kaupungista työ- ja asuinpaikkana. Harjoittelijoita pyritään myös kiinnittämään muun muassa varhaiskasvatuksen puolella keikkalaiseksi jo opiskeluaikana. Houkuttelemme meille töihin myös muualta muuttajia yhteistyössä Savo Grow:n kanssa, josta saa apua muun muassa muuttoon liittyvissä asioissa. Harjoittelijoiden ohjaajille on käytössä korvaus opiskelijan ohjaamisesta.

Kaupunki työllistää kesäisin useille työpaikoille suonenjokilaisia nuoria. Vuonna 2024 kesätyöhakemuksia tuli yhteensä 51 kappaletta. Valinnat tehtäviin tehtiin pääosin maalisi- ja huhtikuun aikana, mutta osa tehtävistä täytettiin vielä toukokuussa ja peruutuspaikkoja myös kesän aikana. Nuorille viestittiin hakuprosessista kevään aikana useita kertoja.

Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuutta voidaan käyttää mittarina pitovoiman osalta. Henkilöstön vaihtuvuutta voidaan vähentää varmistamalla hyvät työolosuhteet, mielekkäät työtehtävät, kouluttautumismahdollisuudet sekä uralla etenemismahdollisuudet sekä varmistamalla kilpailukykyinen palkkataso. Henkilöstön vaihtuvuutta lasketaan vakinaisten palvelussuhteiden osalta. Laskennassa on poistettu luvuista Kuntatyönantajan ohjeistuksen mukaan oman organisaation sisällä tapahtuneet tehtäväsiirrot. Henkilöstön vaihtuvuus lukuja ei ole aiemmin mitattu, joten saatavilla ei ole vielä vertailu tietoa.

Henkilöstön vaihtuvuus	2024	Vaihtuvuus % *
Alkaneet palvelussuhteet	21	2024
Päätyneet palvelussuhteet	28	6,5

* vaihtuvuusprosentti lasketaan kaavalla: työsuhteisiin tulleiden henkilöiden määrä 1.1. – 31.12. + työsuhteesta lähteneiden määrä 1.1.–31.12./2/henkilöstön määrä 31.12.*100

Palkkaus ja palkitseminen

Suonenjoen kaupungin henkilöstön kokonaispalkka koostuu pääsääntöisesti

- 1) tehtäväkohtaisesta palkasta, joka määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella,
- 2) työkokemukseen perustuvasta lisästä ja
- 3) henkilökohtaisesta lisästä, joka perustuu henkilön ammatinhallintaan ja työssä suoriutumiseen.

Kustannukset sisältävät säännöllisen ansiotulon lisäksi lisä- ja ylityökorvaukset, lomarahat ja lomapalkat, palkallisen poissaoloajan palkkakustannukset sekä muut tehtyyn työhön liittyvät palkkakustannukset.

Kaupungin palkkauksen toteuttamisessa noudatetaan yhteistoiminnallisesti sovittuja periaatteita: oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu sekä mahdollisuus ponnistella henkilökohtaisen lisän saamiseksi.

Vuonna 2024 toteutettiin työehtosopimuksen mukaiset yleiskorotukset ja neuvoteltiin järjestelyerän jakamisesta. Nämä toimeenpantiin kesäkuussa. Järjestelyerät kohdennettiin edellisen vuoden neuvotte-
luissa alustavasti sovittujen periaatteiden mukaisesti. Lisäksi erilaisten palkanosien maksamiskäytäntöjä sähköistettiin ja prosesseja kehitettiin paremmin toimiviksi. Henkilöstömenot ovat toimintakulujen mer-
kittävin erä. Henkilöstökulut olivat 10,9 milj. euroa, vain 0,21 milj. euroa edellisvuotta enemmän työ- ja virkaehtosopimusten korotuksista huolimatta.



Varsinaisten palkkakustannusten lisäksi työnantaja maksaa lakisääteisiä henkilöstösivukuluja. Kun nämä otetaan mukaan laskentaan, vuoden 2024 henkilöstökulut olivat yhteensä 13,5 miljoonaa euroa. Henkilöstökulujen osuus kaupungin kokonaiskuluista oli noin 50 %. Henkilöstökulujen osuus on siis entistäkin merkittävämpi.

Toimialakohtaiset palkkakustannukset

Alla olevassa taulukossa on kuvattu toimialakohtaiset palkkakustannukset vuosina 2023–2024. Viimeinen sarake kuvaa palkkakustannusten muutosta vuodesta 2023 vuoteen 2024.

	€ / 2022	€/2023	€/2024	Muutos 2023–2024
Keskusvaalilautakunta	15 133,00	11 499,00	42 335,00	30 836,00
Tarkastuslautakunta	5 732,00	5 286,00	7 644,00	2 358,00
				0,00
Elinvoima- ja hallintopalvelut	3 310 528,00	2 875 917,00	3 033 599,00	157 682,00
Hyvinvoinnin ja vapaa-ajan palvelualue	1 100 815,00	1 186 806,00	1 865 748,00	678 942,00
Konserni -ja tukipalveluiden palvelualue	846 322,00	754 054,00	1 167 851,00	413 797,00
				0,00
Koulutuspalvelut	6 508 638,00	6 685 389,00	6 719 242,00	33 853,00
Varhaiskasvatuksen palvelualue	2 173 460,00	2 187 673,00	2 105 540,00	-82 133,00
Perusopetuksen palvelualue	3 821 207,00	3 830 843,00	3 897 748,00	66 905,00
Lukiokoulutuksen palvelualue	513 971,00	666 873,00	715 954,00	49 081,00
				0,00
Tekniset palvelut	1 014 660,00	1 116 395,00	1 104 084,00	-12 311,00
Maankäytön ja suunnittelun palvelualue	161 525,00	184 676,00	172 328,00	-12 348,00
Kiinteistöjen palvelualue	431 482,00	464 599,00	448 380,00	-16 219,00
Kunnallistekniikan palvelualue	421 653,00	467 120,00	483 376,00	16 256,00
				0,00
Suonenjoen Kaupunki	15 678 598,00	10 694 485,00	10 906 904,00	212 419,00

Työllistämistyön palkkakustannukset

Vuoden 2024 työllisyydenhoidon kustannukset olivat yhteensä 497 333 euroa. Suurin osa budjetoidusta rahasta käytettiin palkkatukityöllistämiseen ja työllisyysetuuksien kuntaosuuksien maksuun. Tämän lisäksi työllistämistyöhön varatusta rahasta maksetaan työllisyyskoordinaattorin palkka, kesätöihin palkattujen koululaisten palkkakustannukset sekä työllisyyden kuntalisä ja nuorten kesäyrittäjyys ja nuorten työllisyyssetelin kustannukset.

Työllistämistyössä onnistuttiin vuonna 2024 työllistämään työttömiä työnhakijoita myös toimialojen määräaikaisiin henkilöstösuunnitelman mukaisiin tehtäviin, joiden kulut eivät kirjaannu työllisyydenhoidon palkkakuluihin. Työllisyyspalvelut siirtyivät kuntien hoidettavaksi vuoden 2025 alusta lukien. Vuonna 2024 saatiin valtiolta kertaluonteinen tuki muutosvalmisteluihin, joka nosti valtion osuutta kuluista.

Työllisyystoiminnan kustannukset vuosina 2020–2024 (€)				
	Työllisyystoiminnan kustannukset	Valtionosuus	Nettomenot	Valtion osuus kuluista (%)
2020	132.310	44.417	87.893	33,60 %
2021	209.260	83. 607	125.653	40,00 %
2022	93.235	17.668	75.567	18,9 %
2023	443.193	24.357	418.836	5,5 %
2024	497.333	102.155	395.815	20,5 %

Osaavan ja innostuneen henkilöstön Suonenjoki

Osaamisen kehittäminen

Kaupunkistrategiassa olemme linjanneet olevamme osaavan ja innostuneen henkilöstön Suonenjoki. Ammattitaidon ylläpitäminen ja osaamisen kehittäminen ovat jokaisen työntekijän oikeus ja velvollisuus. Myös määräaikaisessa työsuhteessa olevilla työntekijöillämme on oikeus kouluttautumiseen ja koulutustoiveita ja -tarpeita voi esittää jokainen meillä työskentelevä.

Automaatio ja digitalisaatio tuovat työelämään edelleen muutoksia kiihtyvään tahtiin ja muuttavat organisaation rakennetta. Digitalisaatiosta on tullut olennainen osa jokapäiväistä elämäämme, ja se on muuttanut tapojamme kommunikoida, työskennellä ja oppia. Digitalisaatio on mullistanut työpaikan ja mahdollistanut etätönnä, joustavat aikataulut ja tehokkaan yhteistyön. Työntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän uusien roolien hallintaa sekä itsensä johtamisen taitoja. Oman koulutuksen sekä osaamisen merkitys kasvaa, tarvitaan tietotaidon ja asenteiden jatkuvaa päivittämistä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on kirjattu henkilöstösuunnitelman lisäksi myös koko kaupungin ja eri toimialojen osaamisen kehittämisen painopistealueet. Toimialat pohtivat henkilöstösuunnitelman laadinnan yhteydessä koulutustarpeita tuleville vuosille. Toimialoja kannustetaan tekemään pitkän tähtäimen koulutussuunnitelma tai osaamisen kehittämisen suunnitelma, jossa on huomioitu mahdolliset osaamiskoistumat, lakimuutokset ja niin edelleen.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tueksi koulutettiin henkilöstöä vuonna 2024 yhteensä 525 päivän verran. Näistä koulutuksista sisäisiä oli 87 päivää, joita järjestetään paikallisesti, jolloin samaan koulutukseen voi osallistua useampi henkilö ilman matka- ja majoituskuluja.

Sisäiset paikalliset koulutukset ovat myös ajankäytännöllisestikin järkeviä. Usein ns. omaksi ostettuna koulutus on edullisempi järjestää pienehköllekin ryhmälle, kuin käydä vastaavien aiheiden koulutuksissa muualla siten, että maksamme osallistumismaksut kutakin henkilöä kohden.

Koulutuspäivien määrä nousi edellisestä vuodesta hieman. Koulutuspäivien nousua osaltaan selittää se, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus opiskella Eduhousen koulutuksia verkossa. Koulutuksia on myös siirtynyt paljon Teamsiin.

Koulutuspäivien määrä ei vastaa TVR:n eli työttömyysvakuutusrahaston ohjeen mukaista laskentaa tässä taulukossa, sillä ohjeessa koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä työntekijää kohti voi olla enintään kolme. Taulukossa on laskettu kaikki koulutuspäivät mukaan. Henkilöstöraporttisuosituksen mukaisia palkattomia koulutuspäivätietoja ei Suonenjoella kerätä.

Vuodelta 2024 koulutuskorvausta Suonenjoen kaupungille maksettiin 7 331,78 euroa. Elinkeinotulosta vähennettävä työnantajan koulutusvähennys poistuu verovuodesta 2025 alkaen. Vähennys poistuu, koska sillä ei saavutettu sille asetettuja tavoitteita. Koulutusvähennys ehti olla voimassa verovuodesta 2014 lähtien.

Osaamisen kehittäminen	Koulutuspäivien määrä	
	2023	2024
Ammatillinen henkilöstökoulutus		
- sisäinen koulutus/henkilöstön kehittäminen	87	87
- ulkoinen koulutus/henkilöstön kehittäminen	391	438
Yhteensä	478	525
Päivää/osallistuja	2,9	3,6

Vuoden 2024 aikana järjestettiin erilaisia koulutuksia ja seminaareja, jotka kattavat monia eri aiheita kuten esihenkilötyötä, ensiapua, kielitietoisuutta ja psykologinen turvallisuus. Koulutukset suunnattiin eri ammattiryhmille, kuten opettajille, esihenkilöille ja varhaiskasvatuksen ammattilaisille.

Nostoina eri ammattiryhmille suunnattuja koulutuksia:

Erityisopettajien ja varhaiskasvatuksen koulutukset: Erityisopettajille ja varhaiskasvatuksen ammattilaisille on tarjolla useita koulutuksia, jotka keskittyvät muun muassa haastavan käyttäytymisen kohtaamiseen, motoristen taitojen tukemiseen ja inklusiiviseen varhaiskasvatukseen. Näissä koulutuksissa käsitellään myös sosiaalisia haasteita ja tunne-elämän ongelmia.

Esihenkilöiden ja johtajien koulutukset: Esihenkilöille oli tarjolla koulutuksia, jotka keskittyvät muun muassa esihenkilötyön rajoihin, valmentavaan johtamiseen ja työhyvinvointiin. Koulutuksissa käsitellään myös ajankäytön hallintaa ja työyhteisön yhteisöllisyyden lisäämistä.

Ensiapukoulutukset: Koulutuksia suunnattiin eri ammattiryhmille, kuten varhaiskasvatuksen ammattilaisille, nuorisotyöntekijöille ja hallintohenkilöstölle. Koulutuksissa käsiteltiin muun muassa ensiapukoulutuksia, hätäensiapua ja lasten ensiapua.

Jatkuva oppiminen

Suonenjoen kaupungin henkilöstön kehittämisen periaatteissa määritetään, että henkilöstön moniosaamisen kehittämiseen ja koulutuksen laatuun kiinnitetään erityistä huomiota ja että digitalisaatiota hyödynnetään työelämässä entistä enemmän. Kehittämisen periaatteiden linjauksessa

korostetaan myös henkilöstön vastuuta oman osaamisen kehittämisestä. Uusien työtapojen ja uusien työtehtävien tunnistaminen on tärkeää. On tärkeä myös tunnustaa, että vaaditaan uudenlaista osaamista työn luonteen muuttumisesta uuden oppimiseksi.

Henkilöstön kehittämisen tavoite on antaa henkilöstölle valmiuksia onnistua päivittäisissä työtehtävissä mahdollisimman hyvin. Tavoitteena on, että henkilöstön osaaminen olisi ajantasaista ja osaamisen uudistaminen ja ylläpitäminen tapahtuisi ketterästä jatkuvan oppimisen periaatteilla.

EduHousen koulutuslisenssin käyttöönotto lisäsi osallistumismahdollisuuksia henkilöstölle, koska koulutukset toteutettiin etäyhteyksillä. EduHousen koulutuslisenssi ja oppimisalusta on ollut käytössä vuoden 2024 alusta alkaen.

Terveyspoissaolojen kehitys

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta, työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitauudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan Kuntatyönantajien ohjeistuksen mukaisesti kalenteripäivinä.

Terveysperusteisia poissaoloja oli yhteensä 4 924 kalenteripäivää vuonna 2024, joka tarkoittaa lisäystä 392 päivää edelliseen vuoteen. Laskennassa ovat mukana myös työtapaturmista aiheutuneet poissaolot. Poissaolot ovat nousseet lähes 8,6 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Seuraamme henkilöstömme sairauspoissaoloja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Pitkissä poissaoloissa mielenterveys- sekä tuki- ja liikuntaelinsyyt ovat suurimmat diagnoosiryhmät. Mielenterveyden poissaolot ovat lisääntyneet yli viidellä sadalla päivällä. Tähän on jo kiinnitetty huomiota koko organisaatiossa ja lisätty tietoisuutta ko. asiasta. Koko henkilöstöllä on myös mahdollisuus käyttää matalankynnyksen mielenterveyden Siria palvelua.

Kannustamme työyhteisöjä ottamaan puheeksi hankalatkin asiat ja pyrimme vahvistamaan työyhteisöjen yhteistä puhumisen kulttuuria. Työtilojen terveyteen ja ergonomiaan on kiinnitetty huomiota ja työoloja on systemaattisesti parannettu. Työterveyshuollon kanssa tehdään myös tehokasta ennaltaehkäisevää työtä, jolla varmistetaan työntekijöiden turvallisuus ja työhyvinvointi.

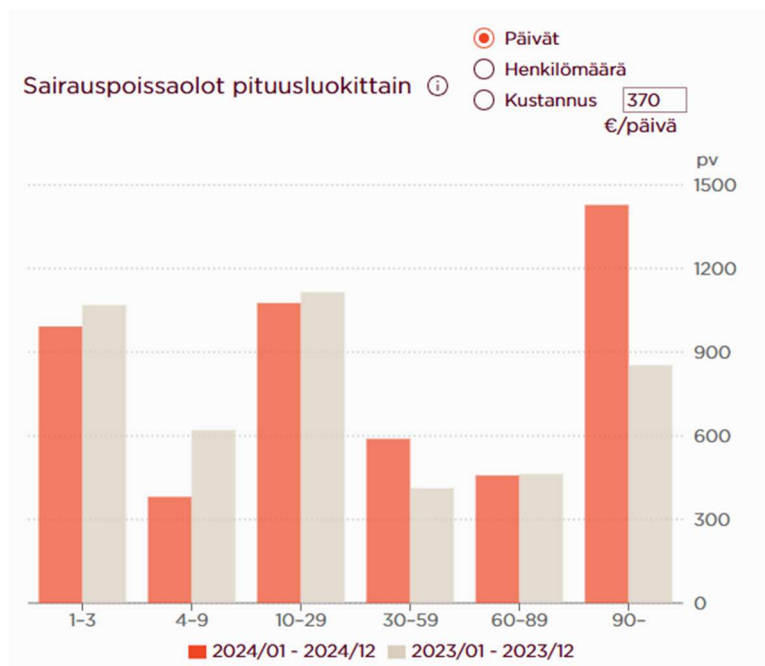
Sairauspoissaolo voi perustua joko lääkärin tai sairaanhoitajan antamaan todistukseen tai esihenkilön suoraan työntekijälle myöntämä. Meillä on edelleen voimassa käytäntö, että esihenkilö voi myöntää sairauslomaa seitsemään päivään saakka harkinnan mukaisesti. Menettely perustuu luottamukseen ja vähentää rutiininomaista terveydenhuollon tarvetta. Myönnettyistä sairauspoissaoloista 16,9 % 833 päivää oli esihenkilön ilman terveydenhuollon arvioita myöntämiä.

Sairauspoissaolojen kestot päivinä		
Sairauspoissaolot	2023	2024
1-3	1069	992
4-9	620	381
10-29	1115	1076
30-59	412	589
60-89	463	458
90 -	853	1428
Kaikki yhteensä	4 532	4 924

Taulukossa on mukana palkalliset ja palkattomat päivät. Palkallisista sairauspoissaoloista suurin osa on kestoaltaan 1–9 päivän pituisia. Palkattomien sairauslomien osuus kasvaa sairauslomien pidentyessä ja suurin osa palkattomista poissaoloista on yli 90 päivää kestäviä poissaoloja. Sairauspoissaolon palkallisuus määräytyy virka- ja työehtosopimuksen mukaan. Viranhaltijalla tai työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus tietyin edellytyksin palkalliseen sairauspoissaoloon 180 kalenteripäivän ajalta. Työtapaturmatilanteissa oikeus palkalliseen sairauspoissaoloon on yhteensä 240 kalenteripäivän ajalta. Sairauspoissaolon ajalta ei makseta palkkaa kyseessä olevana kalenterivuonna edellä mainittujen aikarajojen täyttyttyä, ja poissaolot ovat siten palkattomia.

Palkallisten sairauspoissaolojen keston muutokset

Sairauspoissaolojen kestoja verratessa kiinnittyy huomio siihen, että 1–3 päivän sekä 4–9 päivän sairauslomat ovat vähentyneet viime vuodesta. Pidemmät yli 30 päivän sairauspoissaolot ovat edelliseen vuoteen verrattuna lisääntyneet. Työkykyprosessien tarkasteluun kiinnitetään huomiota edelleen ja työterveyshuollon kanssa tehtävällä yhteistyöllä pitkittyviin poissaoloihin pyritään tarttumaan.



Terveysprosentti

Vaikkakin sairauspäivät ovat lisääntyneet, niin 43 % henkilöstöstä on pysynyt terveenä, eikä heillä ole terveysperusteisia poissaoloja.

Vuosi	Ei yhtään sairaspäivää
2022	44 %
2023	58 %
2024	43 %

Korvaava työ

Korvaavan työn toimintamalli on tarkoitus ottaa käyttöön vuoden 2025 aikana. Tulevan toimintamallin tarkoituksena on edistää ja tukea kaupungin henkilöstön työkykyä sekä lisätä tuottavuutta ja työhyvinvointia. Korvaavan työn toimintamallissa tavoitteena on siirtyä sairauskeskeisestä ajattelusta työkykykeskeiseen ajatteluun.

Korvaavaa työ voi olla hyvä vaihtoehto sairausloman sijasta omassa tai muussa kaupungin työyksikössä. Työntekijä voi kuitenkin sairauslomastaan huolimatta kokea, että hänellä olisi työkykyä joihinkin tehtäviin. Korvaavalla työllä tarkoitetaan kevennettyä työtä, jota tehdään sairausloman sijaan. Palkkaus pysyy tällä ajalla samana eivätkä palkalliset sairauslomapäivät kulu korvaavaa työtä tekemällä. Korvaavan työn järjestely perustuu aina työntekijän vapaaehtoisuuteen ja järjestelystä sovitaan aina yhdessä. Korvaavan työn kesto voi vaihdella ja toteutustapoja voivat olla esimerkiksi työ omassa yksikössä, työ muussa työyksikössä, työ etätyönä tai työ lyhennettynä työaikana.

Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset (Kela I) vuonna 2024 olivat noin 67 500 euroa, kustannukset henkilöä kohden olivat 181 euroa (173 euroa vuonna 2023). Kustannukset ovat pysyneet melkein samalla tasolla, hieman kasvua. Kustannukset jakautuivat KELA 1 eli ennaltaehkäisevä ja työntekijöiden toimintakykyä ylläpitävä toiminta ja KELA 2 luokkaan kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset, joita Suonenjoen kaupungilla ei synny.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60,0 % hyväksytyistä kustannuksista. Työterveyshuollon korvaamisessa voidaan huomioida hyväksyttäviä kustannuksia maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän verran. Enimmäismäärän ylittävistä kustannuksista ei voida maksaa työterveyshuollon korvausta.

Lakisääteiseen eli ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat muun muassa terveystarkastukset, työkykyarviot ja työterveysneuvottelut. Työterveyshuoltopalvelun käyttö on painottunut viimeisen kahden vuoden aikana ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon. Korvausluokka 0 kustannuksiin ovat kuuluneet mm. influenssarokotteet.

Henkilömäärä työterveyshuollon kustannusten korvaukseen ilmoitetaan vuoden keskiarvona, joten se poikkeaa tässä kertomuksessa aiemmin kerrotusta vuoden 2024 henkilöstömäärästä. Vuoden 2024 työterveyshuollon kustannusten korvaustietoa ei ole kertomuksen kirjoitus hetkellä vielä saatavilla.

	Kela 1	Henkilömäärä	Työntekijäkoh- tainen korvaus eur	Korvaus työterveyshuollon kustannuksista eur
2024	67 492	374	96,60	täydennetään
2023	68 099	415	98,46	40 859
2022	115 057	550	125,25	60 034
2021	110 462	531	124,82	66 277

Työterveysyhteistyö

Työantajan on järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi. Työterveyshuolto tulee järjestää ja toteuttaa siinä laajuudessa kuin työstä, työjärjestelyistä, henkilöistä, työpaikan olosuhteista ja niiden muutoksista johtuva tarve edellyttää.

Suonenjoen kaupungin työterveyspalvelut tuottaa Pihlajalinna Oyj. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2022–2024 laadittiin yhteistyössä työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa. Keskeisenä tavoitteena on työhyvinvoinnin edistäminen, mielenhyvinvoinnin tukeminen, sairauspoissaolojen vähentäminen sekä työkykyjohtamisen vahvistaminen esihenkilötyötä tukemalla. Toimintasuunnitelmaa päivitetään havaittujen tarpeiden mukaisesti.

Tukitoimet työkyvyn uhkiin

Varhaisen tuen toimintamallimme korostaa esihenkilön ja työntekijän yhteistä keskustelua työkyvystä jo varhaisessa vaiheessa. Tällöin varsinkin työstä johtuviin työkyvyn haasteisiin reagointi ja ratkaisujen löytäminen on helpompaa.

Vakiintuneeksi käytännöksi on jo muodostunut esihenkilön luvalla poissaolo sairastumistapauksissa 1–2 päivää kerrallaan. Esihenkilö voi myöntää sairastumistapauksissa poissaoloja korkeintaan seitsemän

päivää. Tällä olemme tukeneet työntekijän toipumista siten, ettei pelkästään sairauslomatarpeen vuoksi tarvitse lähteä terveydenhuollon asiantuntijan luokse.

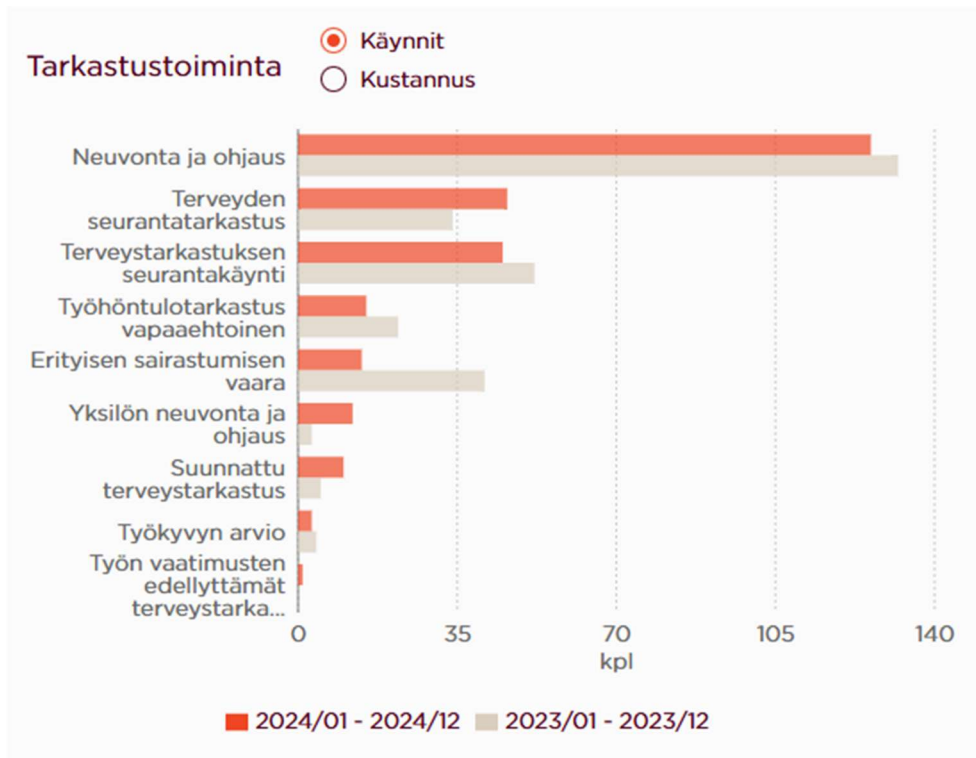
Työterveyshuolto Pihlajalinnan työkyvyn tuki - sovellus hälyttää esihenkilön sähköpostiin, mikäli työntekijällä on sairauspoissaoloja 12 kk:n aikana yli 30 kalenteripäivää tai työntekijä on yli 14 päivää yhtäjaksoisesti poissa tai hänellä on kolme 1-3 päivän sairauspoissaoloa 4 kk:n aikana. Tavoitteena on keskustella mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, mikäli työntekijän työkyky on heikentynyt. Keskustelujen ja työkykyneuvottelujen muistiot kirjataan työkyvyn tuki -sovellukseen. Työkykyneuvotteluissa pyritään löytämään kolmikantaisella yhteistyöllä työntekijän työkyvylle sopivat ratkaisut.

Kun työkyvyn heikentyminen on jo aiheuttanut pidemmän poissaolon työstä, on työhön paluun tukena käytetty edelleen ammatillisen kuntoutuksen prosesseja yhteistyössä työterveyshuollon ja Kuntien eläkevuokituksen (Keva) kanssa sekä Kelan tukemaa osa-aikaista sairauslomaa. Näiden toimien kautta on haettu sopivaa työtehtävää ja sopivaa työmäärää.

Työterveyshuollon lakisääteinen toiminta

Suonenjoen kaupunki tarjoaa henkilöstölle lakisääteisen työterveyshuollon, ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan, myös etäpalveluna (Kelan korvausluokka I). Henkilöstölle järjestetään työterveystarkastuksia työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Terveystarkastuksia erityisen sairastumisen vaaran vuoksi tehtiin 14 kpl. Kaikkien ammattiryhmien toteuttamia muiden terveystarkastusten käyntejä on tehty 26 kpl. Terveystarkastukset pitävät sisällään työhön tullessa tehtävät ja työn kestäessä tehdyt terveyden seurantaan sekä työkyvyn arviointiin liittyvät terveystarkastukset, konsultaatiot ja etäkontaktit.



Yksilökohtaisista neuvonta- ja ohjauskäynneistä oli työfysioterapeutin toteuttamia 45 kpl, työpsykologin 40 kpl, työterveyslääkärin 154 kpl ja työterveyshoitajan 148 kpl.

Työterveysneuvotteluita järjestettiin työterveyshuollon ilmoitusten perusteella yhteensä 38 kpl, joihin pystyi osallistumaan myös etäyhteydellä.

Työpaikkaselvitykset

Työpaikkaselvityksiä tehdään 3–5 vuoden välein tai riskinarvioinneissa nousseiden tarpeiden mukaan tai työpaikan olosuhteiden oleellisesti muuttuessa. Työpaikkaselvityksen tavoitteena on työn ja työpaikan olosuhteiden selvittäminen ja terveydellisen merkityksen arviointi. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työpaikan altisteet, työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaarat. Myös ensiapuvalmiuden selvittäminen kuuluu työpaikkaselvitykseen. Suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehdään erityisen havaitun tarpeen tai riskin perusteella, esimerkiksi työergonomian parantamiseksi tai psyykkisen kuormituksen kartoittamiseksi.

Työpaikkaselvityksissä hyödynnetään sähköistä esikyselyä esihenkilöille ja henkilöstölle. Työyhteisöt tekevät riskien arvioinnin RiskiArvi -järjestelmään. Työpaikkaselvityksiä tehtiin yhteensä 15 kpl. Toimintasuunnitelman mukaisia perustyöpaikkaselvityksiä tehtiin liikuntakeskukselle, loput työpaikkaselvitykset ovat muun muassa työfysioterapeutin toteuttamia.

Työsuojelutoimikunnan kokouksiin työterveyshuolto on mahdollisuus osallistua, tämä ei ole toteutunut vuoden 2024 aikana.

Kausi-influenssarokotukset

Suonenjoen kaupunki tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden suojautua kausi-influenssalta. Ne henkilöt, jotka terveytensä puolesta kuuluvat THL:n määrittämiin lääketieteellisiin riskiryhmiin, saivat rokotukset oman kuntansa terveyskeskuksesta.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on usean tekijän summa, suuri kokonaisuus, joka tehdään yhdessä. Työhyvinvointiin vaikuttaa johtaminen, työyhteisön ilmapiiri, työn hallinnan tunne, osaaminen ja motivaatio. Myös työntekijän näkemyksistä itsestään ja työyhteisöstä on suuri merkitys. Esihenkilöt ovat avainasemassa työhyvinvoinnin edistämisessä. Esihenkilö tukee työyhteisönsä mahdollisuuksia toteuttaa perustehtävää ja henkilöstönsä taitoja toimia itsenäisesti. Esihenkilö varmistaa myös, että yhteistyö sujuu ja työyhteisössä voi saada tukea toisilta.



Työnantaja vastaa hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. Työntekijällä on kuitenkin suuri vastuu oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisesta ylläpitämisestä. Itse kukin meistä voi vaikuttaa myös työpaikan myönteiseen ilmapiiriin. Jokaisen työntekijän tulee huolehtia paitsi omasta perustehtävästään, myös terveydestään ja turvallisuudestaan sekä omalta osaltaan työyhteisön hyvinvoinnin toteutumisesta.

Kehittämällä vahvistamme osallistumista, vastuunottoa ja onnistumista

Vuoden 2024 aikana aloitettiin yhdessä kehitystyötä, jolla pyritään vahvistamaan henkilöstön osallistumista, vastuunottoa ja onnistumisia.

Nepton työajanseuranta

Nepton-työajanseurantajärjestelmän käyttöönotto aloitettiin alkuvuodesta 2024. Vuoden 2024 toukuu-
kuussa Nepton järjestelmä korvasi Kellokortti-järjestelmän, jolloin tuntipalkkaiset työntekijät saivat Neptonin käyttöön. Projektia jatkettiin niin, että elokuussa 2024 Nepton korvasi myös Esmikko-järjestelmän.

Neptonin mobiililiittymä on reaaliaikainen työajanseurantajärjestelmä, jossa voidaan ohjata työaikakorvaukset saldoon, pankkiin, ylityökertymään tai palkkaan. Neptonissa työaikaa voidaan seurata projekteittain, jolloin työprojektitunteja voidaan käyttää laskutuksen ja projektiseurannan perustana.

Työajanseurantajärjestelmän avulla saadaan tarkemmin tietoa muun muassa etätöön tekemisestä, lisäksi voidaan seurata henkilöstön työaikoja paremmin. Neptonin avulla saadaan työajasta johtuvat epä-säännöllisen työajan korvaukset maksuun suoraan palkkajärjestelmään, näin ollen näistä johtuva tallentamistyö on lähes kokonaan poistunut.

Sähköinen arkistointi ja allekirjoitus

Vuonna 2024 valmisteltiin sähköisen arkistoratkaisun hankintaa. Järjestelmällä hoidetaan asiakirjojen digitaalinen säilytys ja arkistointi. Jatkossa järjestelmää tullaan hyödyntämään myös sähköisten prosessien selkeyttämiseen ja automatisointiin, jolloin työntekijän rutiinitehtävät vähenevät ja asiakirjojen hallinta helpottuu. Otettiin käyttöön sähköinen allekirjoitus useissa järjestelmissä. Taloushallinnon osalta automatisointia on jo otettu käyttöön mm. ostolaskujen tiliöintiprosessissa.

Tiedolla johtaminen

Pihlajalinnan työkyvyn tuki-sovellus hälyttää esihenkilöä, mikäli työntekijän sairauspoissaolon hälytysrajat ylittyvät. Esihenkilö pystyy seuraamaan työyhteisön tilaa sairauspoissaolojen näkökulmasta ja reagoimaan mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkykyhaasteisiin.

Palkkausprosesseja kehitettiin merkittävästi vuoden aikana. Kehitystyön keskiössä oli prosessien sähköistäminen ja paperisten päätösten poistaminen kokonaan, sekä päätösten saaminen sähköiseen arkistointijärjestelmään.

Pieniä arjen iloja

Kaupunki muistaa työntekijöitään heidän merkkipäivänään ja eläkkeelle jäädessä. Henkilön täyttäessä 50 ja 60 vuotta ja jäädessä eläkkeelle annetaan työnantajan lahjana 70 euron arvoinen lahjaesine. Lisäksi luovutetaan pöytäviiri, mikäli henkilö täyttää pöytäviirin luovutusehdot. Eläkkeelle jäävälle luovutetaan kukat, mahdollinen keskusjärjestön ansiomerkki, 100 euron arvoinen lahjaesine.

Kaupungin työntekijät voivat käyttää Lintharjun liikuntakeskuksen uimahallin ja kuntosalin palveluja veloituksetta. Liikuntakeskuksen palvelut ovat käytettävissä pääsääntöisesti aukioloaikoina ilman erillistä ennakkovarausta. Kuntosali on käytössä aukioloaikojen puitteissa aikoina, jolloin kuntosalilla ei ole varausta jollekin ryhmälle. Vuonna 2024 uimahallia ja kuntosalia käytettiin TYHY- edulla yhteensä 4 374 kertaa ja etuutta hyödynsi kaiken kaikkiaan 126 työntekijää. Lisäksi kaupungilla on salivuorot Sammal- selän koululla ja Yhtenäiskoulun salissa.

Kaupunki osallistuu Sisä-Savon kansalaisopiston kurssin kurssimaksuun 60 eurolla / henkilö / lukuvuosi. Tämä etu on tarkoitettu työntekijälle / viranhaltijalle, jolla on kurssille ilmoittauduttaessa voimassa oleva palvelussuhde ja hänelle tulee kyseisenä kalenterivuonna vähintään kolme kuukautta työsuhdetta kaupungille. TYHY-etua käytettiin opistopalveluissa vuonna 2024 kaikkiaan 80 kpl ja rahallinen arvo oli 4 800 €. Kurssille osallistuminen on ollut hyvin suosittu mahdollisuus. Lisäksi henkilöstö pääsee ilmaiseksi kaupungin museoihin ja voi käydä yhden kerran liikuntaneuvonnassa työajalla, johon vuonna 2024 osallistui kuusi työntekijää.

Työyhteisöjen hyvinvointia tuetaan palkitsemalla työyhteisön ”tsemppareita”, järjestämällä koko henkilöstölle suunnattuja TYHY-tapahtumia sekä tukemalla työyhteisöjen omaa TYHY-toimintaa. Yksikön TYHY-toimintaa on ollut esimerkiksi yhteinen pyöräilypäivä Lintharjun maastossa. Tämän lisäksi työyhteisö voi tilata työpaikalle ohjatun taukojumpan opastuksen. Kannustamme henkilöstöä myös keskinäiseen omaehtoiseen työhyvinvoinnin tukemiseen tarjoamalla mm. liikuntasaleja ja muita tiloja omaehtoiseen toimintaan.

Vuonna 2024 työntekijöille tarjottiin mielenhyvinvoinnin palveluja, palveluntuottajana SIRIA. Siria tarjoaa matalankynnyksen, helposti lähestyttävää tukea mielen ja hyvinvoinnin haasteisiin ja itsensä johtamiseen. Sirian palvelupaketteja käytettiin vuonna 2024 yhteensä 7 kpl.

Käytössämme on myös pienempiä työhyvinvointia tukevia toimia. Ystävänpäivän henkilöstölle tarjottiin Maitomaan BIG PRO -proteiinijuomaa sekä Keskin maukkaita rinkeleitä. Vappuna herkuteltiin munkeilla ja simalla. Joululahjaksi henkilöstö sai jo perinteeksi muodostuneen joulukassin, joka sisälsi paikallisia herkkuja.

Työsuojelu

Työsuojelun yhteistoiminta on säädetty lailla: Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006). Edellä mainitun työsuojelun valvontalain mukaan yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyyn.

Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot sekä toimia ennaltaehkäisevästi ja siten tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä. Suonenjoen kaupunki panostaa ennakoivaan työsuojeluun ja pyrkii puuttumaan riskitekijöihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Henkistä, fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia heikentävät tekijät pyritään poistamaan heti niiden ilmaannuttua.

Työsuojelu on jatkuva prosessi, jossa työympäristön tilaa tarkkaillaan, muutosten vaikutukset ennakoidaan ja epäkohdat korjataan. Tehokas työsuojelu on järjestelmällistä ja perustuu työpaikan vaarojen arviointiin ja yhteistyössä tehtyihin suunnitelmiin. Esihenkilö vastaa oman toimialueensa työsuojelutoiminnasta. Jokainen toimipiste kartoittaa omassa työpaikkakokouksessaan ne asiat, joihin on tehtävä parannuksia tai muutoksia, jotta ne eivät vaaranna työkykyä.

Vastuu työsuojelusta kuuluu esihenkilölle, mutta jokaisen työntekijän velvollisuus on tuntee oman työnsä ja työympäristönsä vaarat ja huolehtia työssään sekä omasta että muiden työntekijöiden turvallisuudesta. Jokainen työntekijä on velvollinen noudattamaan työpaikalla laadittuja työsuojeluohjeita ja toimintamalleja, käyttämään annettuja turvavarusteita, ottamaan huomioon vaaratekijät ja ilmoittamaan työympäristössään havaitsemistaan vaaroista ja epäkohdista esimiehelle.

Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutettujen keskeiset tehtävät määräytyvät työsuojelun valvontalain ja työturvallisuuslain perusteella. Työsuojeluvaltuutetut osallistuvat työpaikkakokouksiin sekä yhteistyöhön työterveyshuollon kanssa.

Työsuojeluvaltuutetut toimivat henkilöstön edustajina erilaisissa työryhmissä. Näitä ovat esimerkiksi siäilmaryhmä, työterveyden tilaajapalaveri sekä kaikissa yhteistoiminnallisissa työryhmissä.

Työsuojelutoimikunnat

Työsuojelun yhteistoiminnasta vastaa työsuojelutoimikunta, jossa käsitellään työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn liittyviä asioita. Työsuojelutoimikunnan muodostavat työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja kaupunginhallituksen nimeämä työnantajan edustaja, Pia Pentikäinen sekä

kutsuttuna työterveyshuollon edustaja. Työsuojelun ohjenuorana toimii lainsäädännön lisäksi kaupunginhallituksen hyväksymä työsuojelun toimintaohjelma. Työntekijän näkökulmasta keskeisiä työsuojelutoimijoita ovat esimiehen lisäksi työsuojeluvaltuutetut ja -asiamiehet.

Työsuojelutoimikunnan kokouksissa käydään läpi työnantajan ja työntekijöiden esiin tuomia työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyviä ajankohtaisia asioita. Kokouksissa säännöllisesti käsitellään palvelualueen sairauspoissaolot, työturvallisuuspoikkeamailmoitukset, työturvallisuutta koskeva tiedottaminen, lakimuutokset sekä käsitellään ohjeisiin tehdyt muutokset. Työsuojelutoimikunnan keskeisenä tehtävänä on tehdä esityksiä työolojen ja työturvallisuuden kehittämiseksi, seurata työsuojelun toimintaohjelman ja työterveyshuollon toteutumista. Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on myös tehdä esityksiä työsuojelukoulutuksen, työnopastuksen ja perehdyttämisen järjestämiseksi ja osallistua työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen. Työsuojelutoimikunta tiedottaa palvelualueelta omasta toiminnastaan valitsemaalla tavalla.

Työturvallisuusilmoitukset

Käytössämme on sähköinen lomake, jonka kautta työntekijät voivat ilmoittaa työpaikalta työturvallisuus havaintoja ja vaara- ja uhkatilanteita. Nämä ilmoitukset tallentuvat Webropol-järjestelmäämme. Tieto ilmoituksesta menee sähköpostitse esihenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle ja -päällikölle. Esihenkilö käsittelee ja käy työntekijän kanssa ilmoituksen läpi, jonka jälkeen he yhdessä miettivät tarvittavat toimenpiteet. Myös työsuojeluvaltuutettu ja -päällikkö voivat kommentoida tilannetta ja toimia.

Ilmoituksista valtaosa kohdentuu varhaiskasvatus- ja koulutuspalveluihin ja ne ovat lasten ja nuorten aiheuttamia vaara-, uhka- ja väkivaltatilanteita. Työpaikoilla on toimintaohjeet, kuinka vaara- ja uhkatilanteita ennaltaehkäistään ja kuinka sellaisen sattuessa toimitaan. Henkilöstöä koulutetaan ennaltaehkäisemään tapahtumia muun muassa Avekki-koulutuksin, joiden tavoitteena on luoda turvallinen yhteisö sekä asiakkaille että työntekijöille. Työpaikalla tehdään tarvittavia toimia tilanteen parantamiseksi.

Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö seuraavat osaltaan ilmoituksia ja raportit käsitellään myös työsuojelutoimikunnassa soveltuvin osin. Tarvittaessa työyhteisössä pidetään palavereja, joissa suunnitellaan toimenpiteitä asian ratkaisemiseksi.

Turvallisuusilmoitukset 2024	Määrä kpl	Prosenttia ilmoituksista
Läheltä piti -ilmoitus	5	5,8 %
Turvallisuushavainto / turvallisuusidea	3	3,5 %
Tapaturmailmoitus	10	11,6 %
Väkivalta-, häirintä- tai uhkatilanneilmoitus	29	33,72 %
Sisäilmailmoitus	39	45,3 %
Kuormitusilmoitus	0	0 %
Neulanpistoilmoitus	0	0 %
Ilmoitukset toimialoittain		
Elinvoima- ja hallintopalvelut	16	18,6 %
Kasvun ja oppimisen palvelut	68	79,07 %
Tekniset palvelut	2	2,33 %

Väkivalta-, häirintä tai uhkatilanneilmoituksia määrä kasvoi huomattavasti edellisvuodesta (2023 ilmoituksia 17), sisäilmailmoitusten määrä hieman laski edellisestä vuodesta (2023/46 kpl).

Työ- ja työmatkatapaturmat

Työ- ja työmatkatapaturmia, joista tehtiin ilmoitus vakuutusyhtiöön, sattui vuonna 2024 yhteensä 5 kappaletta, tämä on 58 % vähemmän kuin edellisenä vuonna.

Työtapaturmien määrät	2022	2023	2024
Työtapaturmien määrä	25	8	5
Työmatkatapaturmien määrä	3	4	0
Ammattitauti	2	0	0
Yhteensä	30	12	5

Yhteistoiminta

Yhteistoiminnan tavoitteena on edistää henkilöstöjohtamisen ja kehittämisen päämäärien toteutumista sekä parantaa työyhteisön toimintaa ja työoloja. Yhteistoimintamenettelyiden merkitys korostuu erityisesti työelämän muutostilanteissa.

Yhteistoiminnan keskeisenä tavoitteena on

- edistää vuorovaikutusta yrityksen ja sen henkilöstön välillä
- kehittää yhteisymmärryksessä organisaation toimintaa
- kehittää työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa heidän työtään, työolojaan ja asemaansa koskeviin päätöksiin.

Työnantajan ja työntekijän yhteistoimintaa säätelee yhteistoimintalaki sekä useat muut säädökset ja työmarkkinajärjestöjen väliset sopimukset. Yhteistoimintalakia sovelletaan yrityksiin, joiden työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 (tiettyjen säännösten osalta soveltamisajana on 30 työntekijää)

Yhteistoiminnan osapuolina ovat työnantaja ja henkilöstö. Asian luonteesta ja laajuudesta riippuen asiat käsitellään työntekijän ja hänen esihenkilönsä tai työnantajan edustajan ja henkilöstöryhmän edustajan välillä. Yhteistoiminta on prosessi, joka vaatii jatkuvaa analysointia ja tämän pohjalta tehtävää kehittämistä.

Yhteistyötoimikunta

Kaupunkitasoisena, henkilöstöä yleisesti tai laajasti käsittelevänä edustuksellisena yhteistoimintaelimenä toimii kaupungin yhteistyötoimikunta, jonka jäseniä ovat kaupunginhallituksen nimeämät edustajat, kaupunginjohtaja, pääluottamusmiehet ja henkilöstöpäällikkö.

Kaupungin yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2024 kolme kertaa. Yhteistyötoimikunta käsitteli mm. vuoden 2023 henkilöstökertomuksen, työterveyshuollon korvaushakemuksen Kelalle vuoden 2023 työterveyshuollon kustannuksista ja vuoden 2025 talousarvion.

Kunnallisia pääsopimuksen mukaisia paikallisneuvotteluja käytiin keväällä 2024, suurin osa koski kunta-alan paikallisten järjestelyerien käyttämistä eri sopimusaloilla 1.6.2024 lukien sekä henkilökohtaisen lisäjärjestelmän uudistamista. Järjestelyerien käyttöön liittyviä paikallisneuvotteluihin valmistavia työnantajan ja pääluottamusmiesten palavereja pidettiin useita ennen lopullista paikallisneuvottelua.