

**Parkanon kaupungin
henkilöstöraportti
v. 2022**



Sisälllys

Sisälllys	2
1 Yleistä	3
2 Henkilöstön rakenne	4
3 Työaika	9
4 Henkilöstön ikä.....	10
5 Eläkkeelle siirtyminen	11
6 Henkilöstön vaihtuvuus	13
7 Terveysperusteiset poissaolot	15
8 Henkilöstökulut	19
9 Henkilöstöpoliittisten tavoitteiden toteutuminen.....	21
Henkilöstöasioiden organisointi	21
Henkilöstöpoliittisten tavoitteiden toteutuminen	21
11 Työterveyshuolto	26
12 Yhteistoiminta ja työsuojaus	31
13 Palkkaus.....	33
14 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	36
Etätyö	37

1 Yleistä

Parkanon kaupungin henkilöstöraportti kertoo Parkanon kaupungin henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Henkilöstövoimavarojen arvioinnin perustana on Parkanon kaupungin strategia sekä henkilöstöön liittyvät tavoitteet. Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta. Tässä henkilöstöraportissa henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat muun muassa henkilöstömäärästä, henkilöstön rakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Henkilöstövoimavaroja kuvaavia tunnuslukuja käytetään mm. resurssien arvioinnissa, henkilöstösuunnittelussa, henkilöstötoimintojen kehittämisessä ja toiminnan johtamisessa.

Kunta-alan toimintaympäristössä tapahtuvat suuret muutokset aiheuttavat kuntaorganisaatiolle yhä monimutkaisempia vaatimuksia. Kunnille on myös tullut uudenlaisia tehtäviä ja vastuita. Muutokset heijastuvat työvoiman saantiin ja osaamistarpeisiin ja edellyttävät organisaatioilta uudenlaista proaktiivista toimintaa. Parkanon kaupungin henkilöstö on osaavaa, motivoitunutta ja työhyvinvointitutkimuksen perusteella halukasta kehittämään omaa osaamistaan, organisaatiotaan sekä toimintatapojaan, mutta suppean henkilöstön puitteissa muutostarpeisiin vastaaminen käy yhä haastavammaksi.

Henkilöstöraportti laaditaan vuosittain ja se käsitellään yhtä aikaa tilinpäätöksen kanssa. Vuoden 2022 tiedot ovat pääosin vuodenvaihteen (31.12.2022) tietoja ja kuvaavat sen hetken palvelussuhteiden määrää ja muita tietoja. Henkilöstövoimavarojen tilaa arvioidaan sekä määrällisillä että laadullisilla tunnusluvuilla. Raportointilukuja tarkasteltaessa on otettava huomioon, että henkilöstöhallinnon raportointijärjestelmä laskee tietoihin mukaan kaikki palvelussuhteet eli vakanssilla on voinut olla vakituinen työntekijä ja sijainen. Henkilöstömäärä vaihtelee todellisuudessa lähes päivittäin.

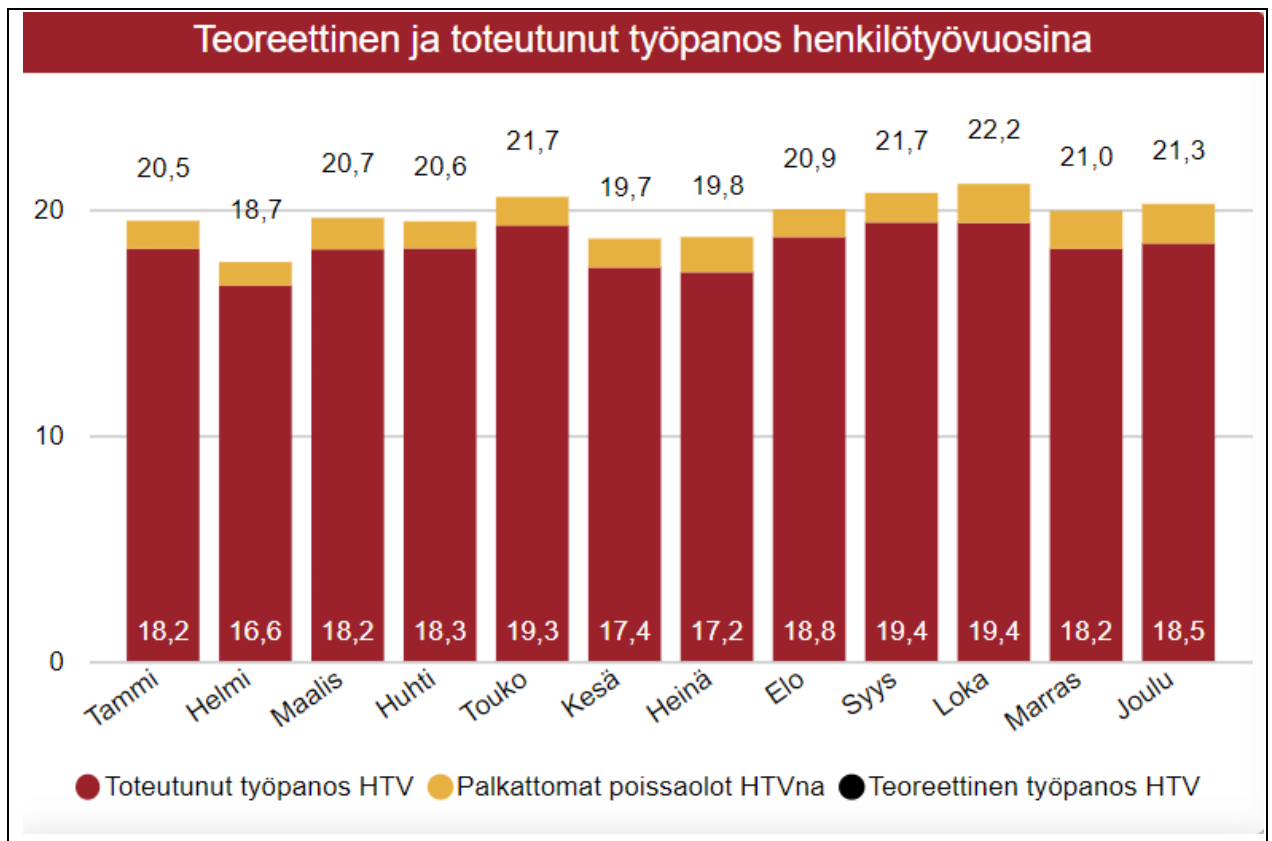
Taulukoissa käytetyt henkilömäärät (173 vakinaista, 65 määräaikaista sisältäen työllistetyt) ovat vuodenvaihteen tietoja. Luvut eivät sisällä Pihlajalinnan työntekijöitä, joilla on lepäävä palvelussuhde Parkanon kaupungille eläke-etuuksien säilymisen vuoksi (10 henkilöä).

2 Henkilöstön rakenne

Tiedot on koottu raportointijärjestelmällä, joka laskee mukaan kaikki palvelussuhteet.

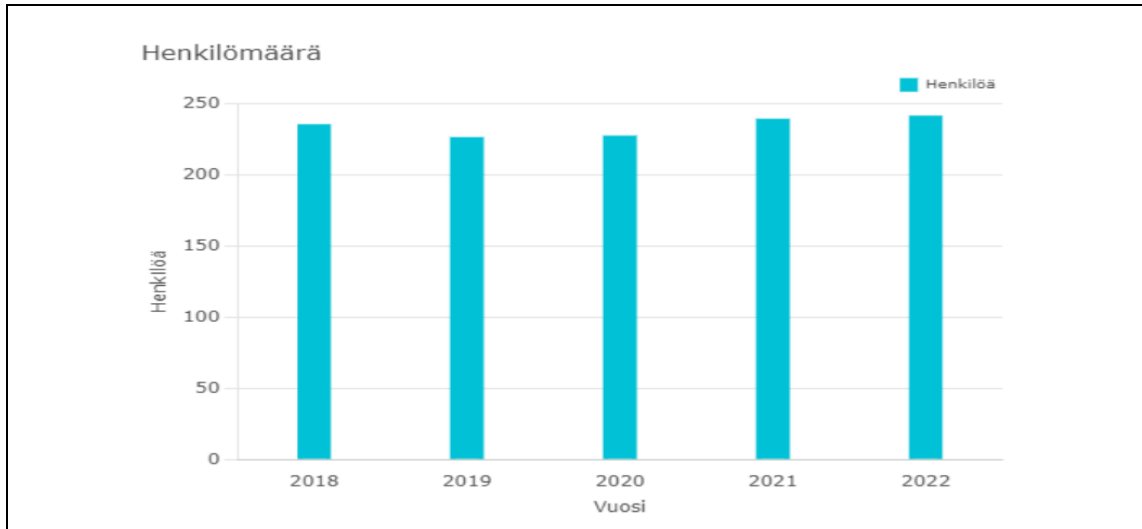
Henkilöstön määrä ja kehittyminen (miehet+naiset)		31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022
Hallinto	Vakinaiset	4+10=14	5+16=21	5+16=21	5+9=14	4+4=8	2+4=6
	Määräaikaiset	0+3=3	0+2=2	0+3=3	0+1=1	1+2=3	2+3=5
Perusturva	Vakinaiset	1+13=14	2+15=17	2+15=17	2+14=16	1+13=14	1+16=17
	Määräaikaiset	2+6=8	1+6=7	0+5=5	0+4=4	2+12=14	1+10=11
Sivistys	Vakinaiset	18+93 = 111	18+95=113	20+99=119	19+103=122	19+100=119	18+100=118
	Määräaikaiset	2+28 = 30	2+29=31	3+26=29	10+31=41	7+35=42	3+42=45
Tekninen	Vakinaiset	21+20=41	23+12=35	19+11=30	17+11=28	18+14=32	19+13=32
	Määräaikaiset	6+8=14	3+8=11	2+4=6	1+3=4	3+4=7	0+4=4
Yht. vakinaiset		44+136 =180	48+138=186	46+141=187	43+137=180	42+131=173	40+133=173
Yht. määräaikaiset		10+45=55	6+45=51	5+38=43	11+39=50	13+53=66	6+59=65
Yht. kaikki		235	237	230	230	239	238
Miehet %		22,98 %	22,78 %	22,17 %	23,48 %	23,01 %	19,30 %
Naiset %		77,02 %	77,22 %	77,83 %	76,52 %	76,99 %	80,60 %

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2022 oli 238 työntekijää, joista vakinaisia palvelussuhteita oli 173 ja määräaikaisia 65 (sisältäen 5 työllistettyä). Koko henkilöstöstä naisia oli 80,60 % ja miehiä 19,30 %. Henkilötyövuosiksi muunnettuna koko henkilöstön toteutunut työpanos 1.1.2022 – 31.12.2022 oli 220 htv. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 212 htv. Luvuissa on huomioitu palkattomat poissaolot.



Ajankohta	Organisaatiomuutos	Vaikutus (hlö)
1.1.2013	Maaseututoimi siirtyi Kankaanpäälle	-1
1.9.2013	Rantakoto kaupungin toiminnaksi	+27
1.1.2014	Ympäristöterveydenhuollon palvelut siirtyivät Sastamalalle	-2
31.12.2014	Uunilintu kaupungin toiminnaksi	+10
1.1.2015	Sote –palvelut Pihlajalinna Terveys Oy:lle	-265
1.1.2019	Parkanon kaupungin vesihuoltolaitosta koskevan liiketoiminnan siirto Parkanon Vesi Oy:lle	-4
1.4.2020	Talous- ja palkkahallinnon palveluiden ulkoistaminen Monetra Pirkanmaa Oy:lle	-6
1.8.2021	Toimistosihteerin tehtävissä toimivien siirto hallinnon tukipalveluista takaisin toimialoille (4 hlö)	
1.8.2022	Rakennus- ja ympäristötarkastaja siirtyivät hallinnon tukipalveluista teknisiin palveluihin (2 hlö)	
1.9.2022	Kuntakokeilun henkilöstö siirtyi perusturvapalveluista hallinnon tukipalveluihin (3 hlö)	

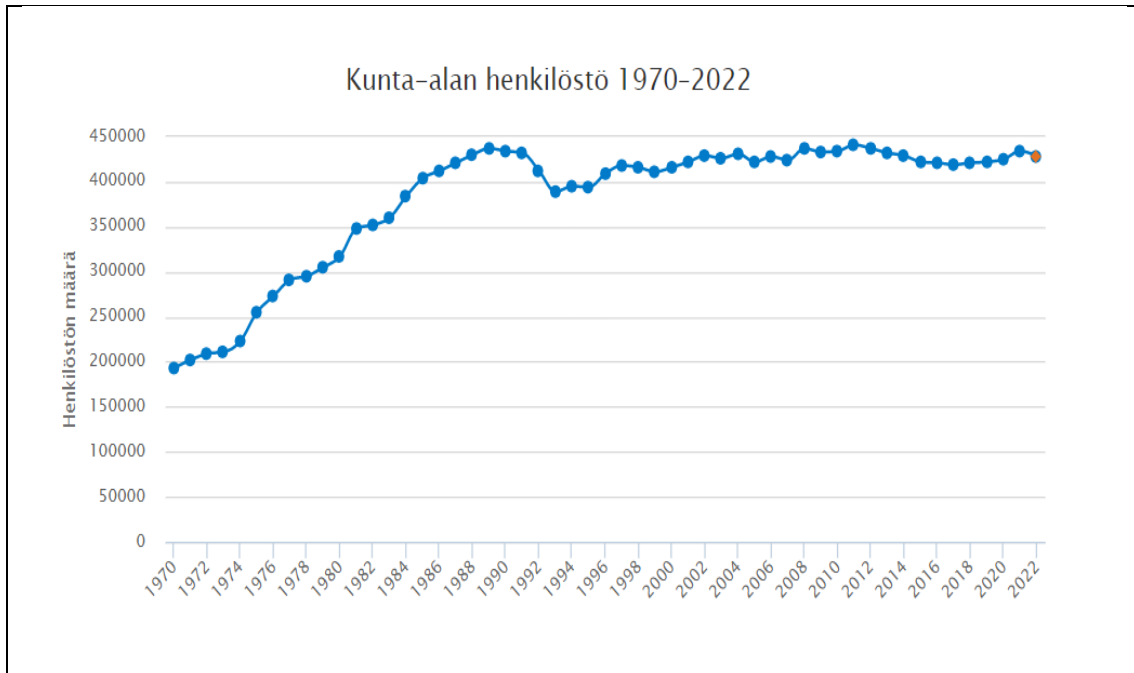
Parkanon kaupungin henkilöstömäärän kehitys vuosina 2018-2022



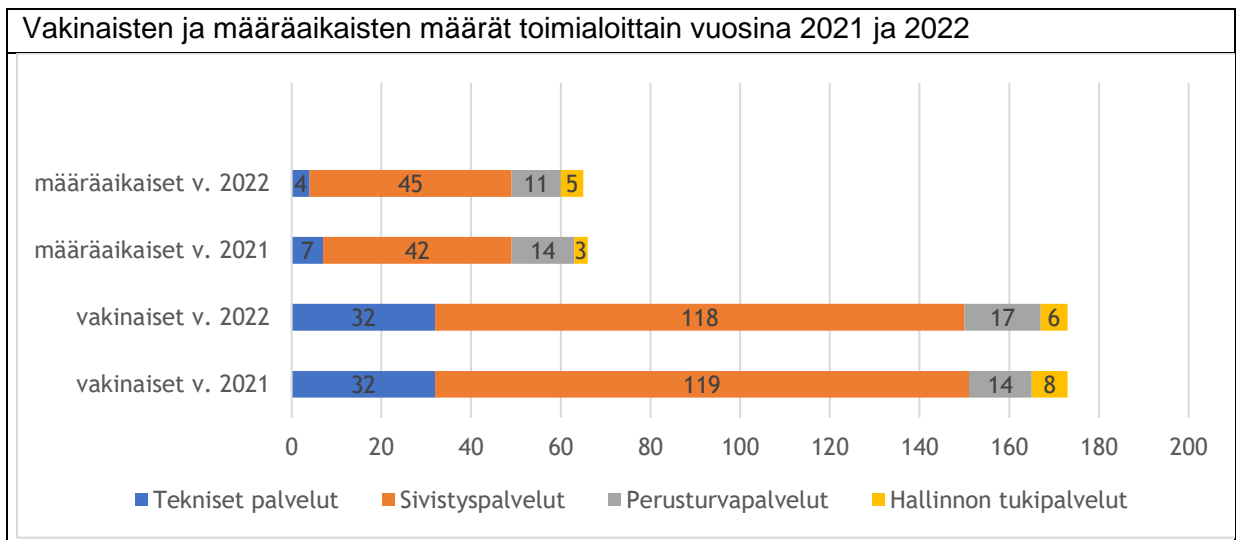
Vuosi	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
2009	359	32	391
2010	360	54	414
2011	349	68	417
2012	347	71	418
2013	382	60	442
2014	394	134	528
2015	203	49	252
2016	193	53	246
2017	180	55	235
2018	186	51	237
2019	187	43	230
2020	180	50	230
2021	173	66	239
2022	173	65	238

Kunta-alan henkilöstömäärä oli huipussaan vuonna 2011, jolloin kunta-alalla työskenteli 441 000 henkilöä. Henkilöstömäärä on vähentynyt viime vuosina, ja tämän kehityksen arvioidaan jatkuvan tulevinakin vuosina. Kunta-alan henkilöstö on ammattitaitoista ja hyvin koulutettua, ja koulutustaso on nousujohteinen. Suurin osa kunta-alan henkilöstöstä on suorittanut vähintään toisen asteen tutkinnon. (Lähde: KT.)

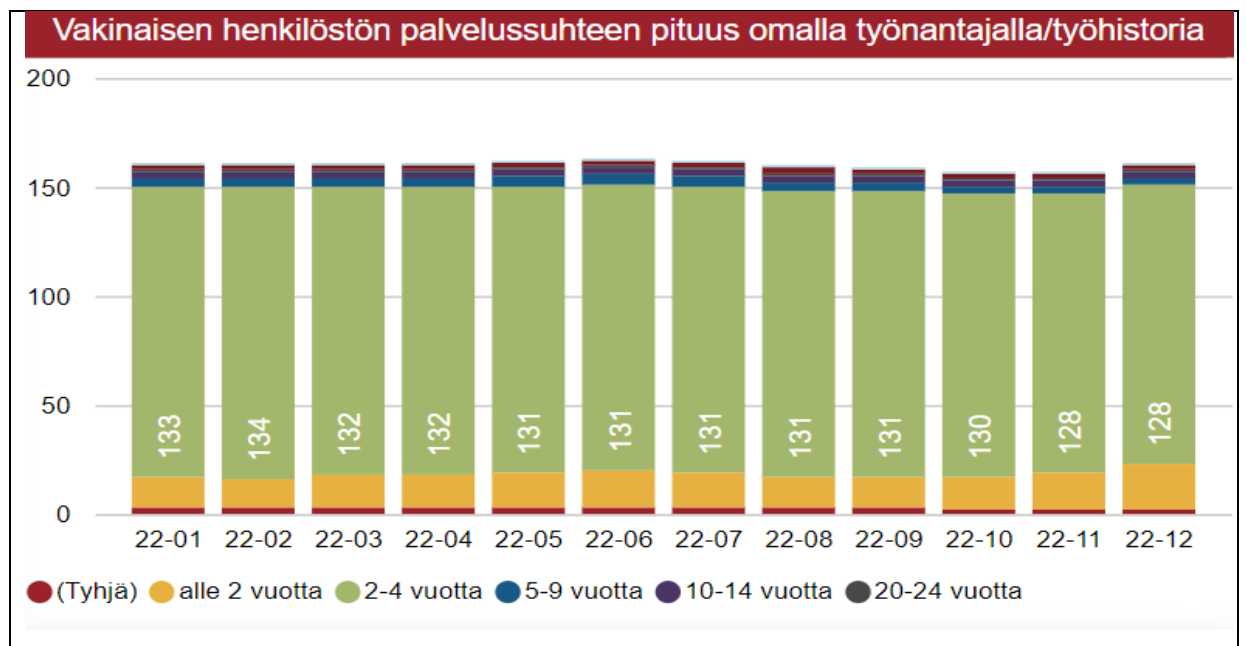
Kunta-alan henkilöstön määrän kehitys vuosina 1970–2022. (Lähde: KT)



Alla olevassa pylväskaaviossa kuvataan vakinaisten ja määräaikaisten määrää Parkanon kaupungilla toimialoittain (tilanne 31.12.2021 ja 31.12.2022)



Alla olevassa taulukossa on kuvattu henkilöstön määrä nimikkeittäin poikkileikkauspäivinä 31.12.2021 ja 31.12.2022



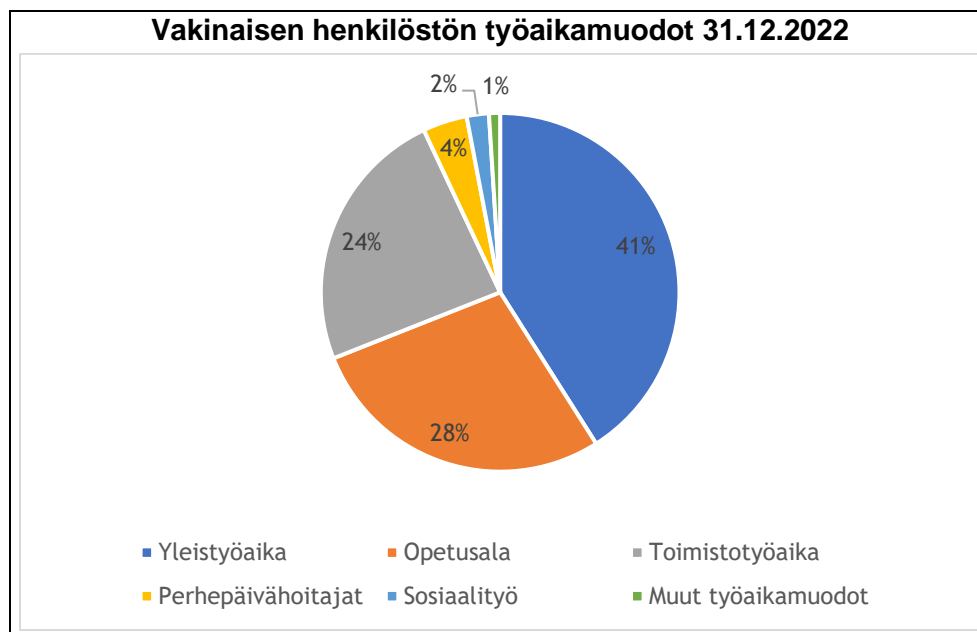
Nykyisin lähes kolme neljäsosa kuntien henkilöstöstä on työsuhteisia. Työsuhteisten määrän kasvuun on vaikuttanut erityisesti lainsäädännössä tehdyt muutokset. Virkasuhdetta voidaan käyttää vain tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä.

Parkanon kaupungin koko henkilöstöstä virkasuhteisia on 41 % ja työsuhteisia 59 %. Virkoja, joihin ei kuulu kuntalain 88 §:ssä tarkoitettua julkisen vallan käyttämistä, lakkautetaan sitä mukaa kun ko. tehtävän hoitajan kanssa on tehty työsopimus tai virka on tullut avoimeksi.

3 Työaika

Parkanon kaupungin koko henkilöstöstä kokoaikaisia oli 87 %. Alla vakinaista henkilöstöä koskeva yhteenveto eri työaikamuotojen käytöstä toimialoittain.

Työaikamuoto	Hallinto	Perusturva	Sivistys	Tekninen	Yhteensä	%
Yleistyöaika 38 t 15 min /vk		1+2	3+48	12+5	71	41 %
Opetusala			14+35		49	28 %
Toimistotyöaika 36 t 15 min /vk	2+4	0+9	1+11	7+8	42	24 %
Perhepäivähoitajat			0+6		6	4 %
Liite 18 Eräiden asiantuntijoiden työaika (sosiaalityö) 37 h 45 min		0+4			4	2 %
Muut työaikamuodot		0+1			1	1 %

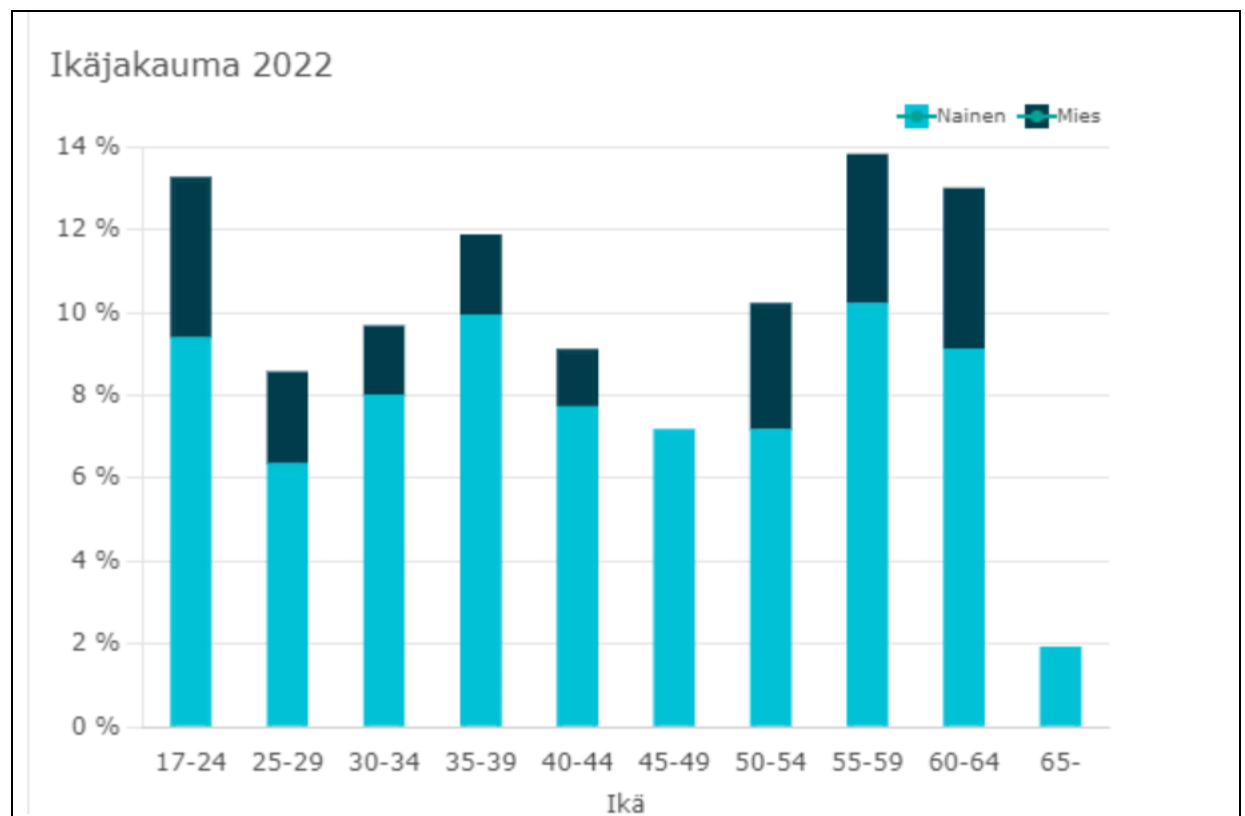


4 Henkilöstön ikä

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta.

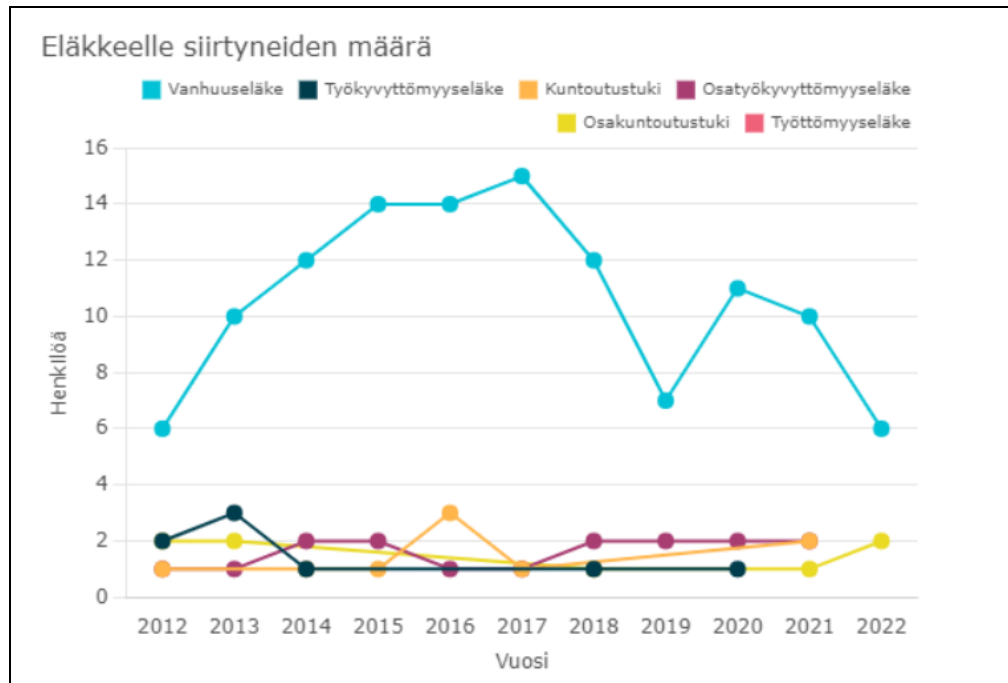
Ikääntymisen haasteena on myös työntekijöiden työmotivaation säilyminen ja terveyden turvaaminen. Lisäksi haasteena on hiljaisen tiedon siirtyminen ja siirtäminen organisaatiossa ja varautuminen työvoiman vaihtuvuuteen.

KT:n tilastojen mukaan kunta-alan henkilöstön keski-ikä on n. 45 vuotta. Parkanon kaupungin koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2022 on 45,7 vuotta. Alla olevassa kaaviossa on esitetty henkilöstön ikäjakauma ikäryhmittäin. Luvuissa ovat mukana kaikki vuoden 2022 aikana työkennelleet. Kaavio on peräisin Kevan avaintietopalvelusta.

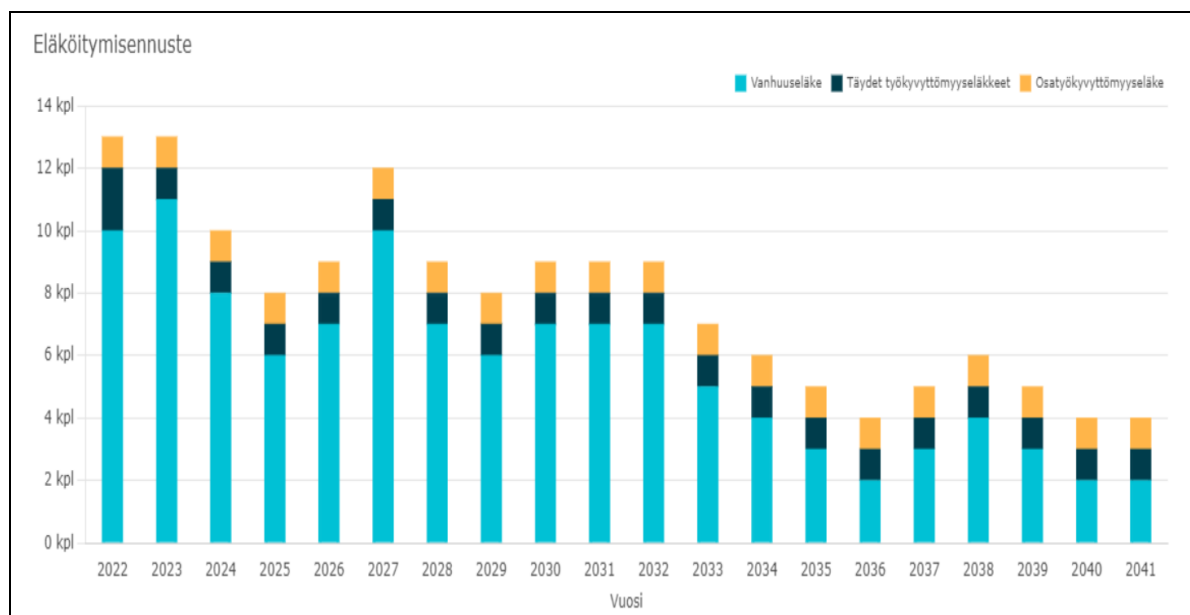


5 Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2022 aikana Parkanon kaupungin työntekijöistä siirtyi eläkkeelle yhteensä 3 henkilöä. Lisäksi Pihlajalinnan palveluksesta eläköityi 3 työntekijää, jolla oli lepäävä työsuhde kaupungille. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli keskimäärin 62,51 vuotta.

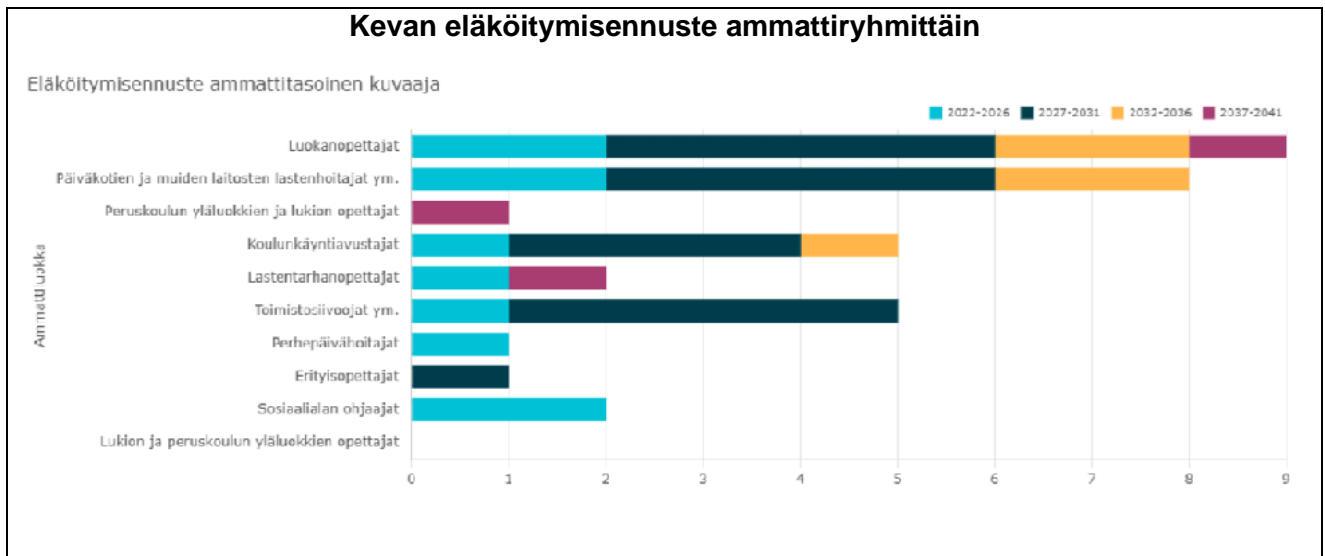


Alla olevan Kevan eläköitymisennusteen mukaan myös Parkanon kaupungilla lähivuosien eläköityminen on merkittävää. Vuonna 2005 toteutetun eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä joustavasti 63–68 vuoden iässä. Kun jokainen voi itse päättää, minkä ikäisenä eläkkeelle siirtyy, on vaikeampi arvioida eläköitymisen täsmällistä ajankohtaa. Eläkkeelle siirtymisikä vaihtelee myös ammattiryhmittäin.



Talousarvion henkilöstösuunnitelmassa tehdään arvio eläköitymisistä ja varaudutaan tuleviin eläköitymisiin. Eläköitymissuunnitelma on suuntaa antava, tosin edellisten vuosien suunnitelmien toteutumisesta päätelleen niistä voidaan kyllä tehdä määrään perustuvia johtopäätöksiä, sillä eläköitymiset ovat jokseenkin toteutuneet arvioitujen määrien mukaan.

Koulutuksen avulla varaudutaan entistä perusteellisemmin eläköitymiseen ja koulutetaan henkilöstöä harkiten niihin tehtäviin, joissa lähivuosina tulee eläköitymisiä.



6 Henkilöstön vaihtuvuus

Rekrytointi

Kuntatyönantajien (KT) tilastojen mukaan sote-ala kärsii työvoimapulasta. Pula koulutetusta työvoimasta näkyy myös Parkanon kaupungilla mm. varhaiskasvatuksen ja soten tehtävissä. Työvoiman saatavuudessa ilmeni kertomusvuonna haasteita mm. lastentarhanopettajien ja sosiaalityöntekijöiden kohdalla.

Parkanon kaupungin rekrytoinnit toteutetaan keskitetysti Kuntarekry.fi-palvelun kautta. Avoimista työpaikoista ilmoitetaan Kuntarekryn lisäksi kaupungin virallisella ilmoitustaululla, kaupungin internet-sivuilla, työvoimahallinnon mol.fi -sivuilla sekä tapauskohtaisesti muissa rekrytointikanavissa. Rekrytointeja käsittelevä Parkanon kaupungin ohjeistus löytyy Parkanon kaupungin intranetistä (Pakki). Parkanon kaupungin kirjallinen rekrytointiohje hyväksyttiin keväällä 2023.

Taulukossa esitetään Parkanon kaupungin palvelukseen julkisen haun perusteella vuonna 2022 valitut vakinaiset työntekijät/viranhaltijat.

Yksikkö	Ammattinimike
hallinnon tukipalvelut	hallinto- ja talousjohtaja (aloitti virassaan v. 2023)
hallinnon tukipalvelut	kaupunginsihteeri (aloitti virassaan v. 2023)
perusturvapalvelut	sosiaaliohjaaja
perusturvapalvelut	sosiaaliohjaaja
perusturvapalvelut	sosiaalityöntekijä
perusturvapalvelut	sosiaalityöntekijä
perusturvapalvelut	työvalmentaja
sivistyspalvelut	biologian ja maantiedon tuntiopettaja
sivistyspalvelut	koulukuraattori
sivistyspalvelut	varhaiskasvatuksen opettaja
sivistyspalvelut	varhaiskasvatuksen opettaja
sivistyspalvelut	kirjastovirkailija
tekniset palvelut	tekninen johtaja
tekniset palvelut	apulaisrakennustarkastaja (aloitti virassaan v. 2023)
tekniset palvelut	toimitilahuoltaja

Henkilöstön määrällinen vaihtuminen

Vakinaisen henkilöstön muutokset vuoden 2022 aikana:

Vakinaiseen virka-/työsuhteeseen

- palkatut 15 henkilöä
- irtisanoutuneet/kuolleet 13 henkilöä
- eläköityneet 3

Nuorten kesätyöllistäminen

Parkanon kaupunki tuki nuorten mahdollisuuksia kesätyöhön myöntämällä yrityksille ja yhteisöille kesätyötukea. Lisäksi on rahoitettu Parkanon 4H-yhdistyksen järjestämää nuorten kesätyöharjoittelua. Kesästä 2011 lähtien on järjestetty myös kaupungin omaa kesätyöllistämistä ympäristön siistimistöissä, varhaiskasvatuksessa, paikallisissa museoissa sekä kirjastossa.

400 €:n arvoisia kesätyöseteleitä myönnettiin paikallisille yrityksille yhteensä 110 kappaletta.. Kaupungin kesätöissä oli yhteensä 12 nuorta ympäristön siistimistöissä, teknisissä palveluissa, kirjastossa, päivähoitossa ja museoilla.

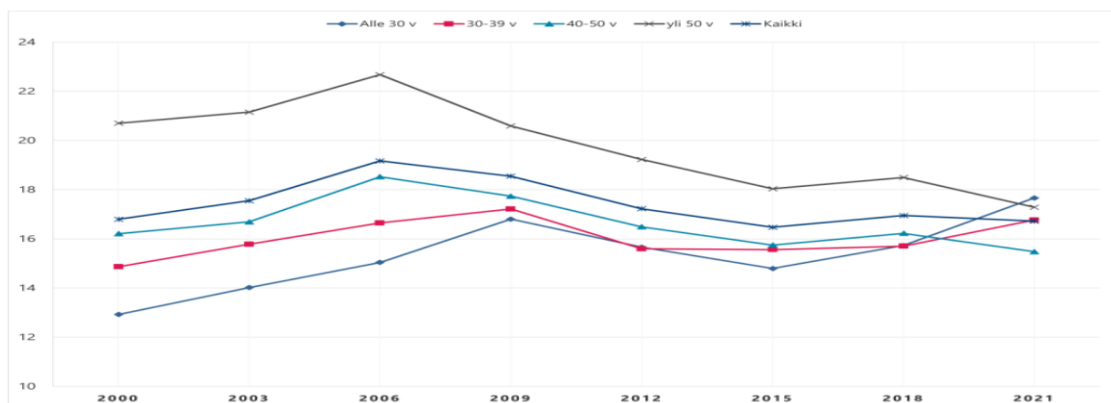
4H-yhdistyksen 8-luokkalaisille organisoima "Tutustu työelämään ja tienaa" -työharjoittelun avulla työllistettiin 22 nuorta ympäristön siistimistöihin ja päivähoitoon. Edellä mainittujen lisäksi 4H-yhdistys järjesti yhteiskoulun kanssa yhteistyössä Työelämän ajokortti -koulutuksen kaikille 8-luokkalaisille. 4H-yhdistyksen kustannukset ovat yhteensä 12 898 euroa.

7 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot esitetään kalenteripäivinä. Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Sairausajan palkat maksetaan kalenteripäiviltä, kuten muutkin kunta-alan palkat. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoitava yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa on seurattu työntekijöiden sairauspoissaoloja vuodesta 2000 alkaen. Kunta10-tutkimus on Suomen suurin kunta-alan henkilöstön seuranta-tutkimus. Tutkimukseen osallistuvat Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu, Naantali, Raisio, Nokia, Valkeakoski ja Virrat ja tutkimuksen piirissä oli yli 90 000 työntekijää.

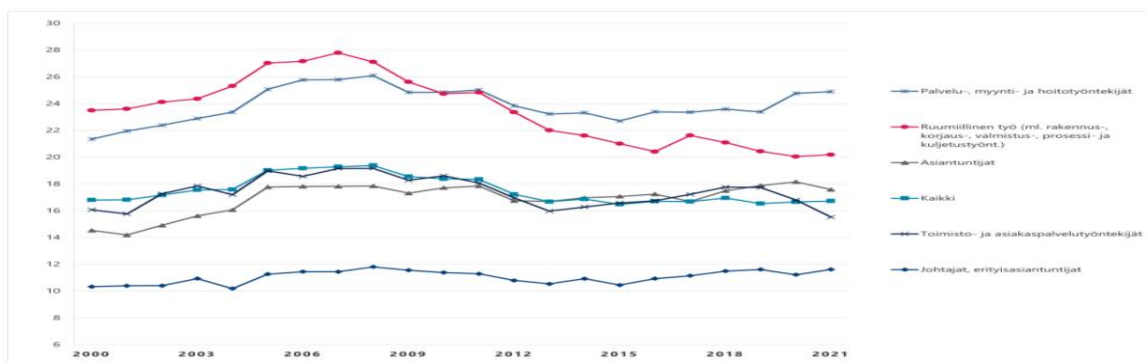
Kunta10-tutkimuksen tulosten mukaan sairauspoissaolot olivat huipussaan vuonna 2008. Vuodesta 2013 lähtien sairauspoissaolojen määrät ovat pysyneet keskimäärin 16–17 päivässä. Vuonna 2019 ennen koronapandemiaa kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,5 päivää. Vuosina 2020 ja 2021 keskiarvo on ollut täsmälleen sama: 16,7 päivää.



Kuva 1. Ikäryhmittäinen sairauspoissaolojen kehitys. Kokoaikainen henkilöstö. Kunta10-tutkimus, Työterveyslaitos.

Työterveyslaitoksen Kunta10 tutkimuksen tulosten mukaan koronavuosina 2020–2021 sairauspoissaolot lisääntyivät nuorilla, alle 30-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Heillä on jo enemmän sairauspoissaolopäiviä kuin yli 50-vuotiailla. Vuonna 2021 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,7 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Nuorten työntekijöiden keskiarvo oli 17,7.

Kunta10-tutkimuksen tulokset osoittavat, että sairauspoissaolojen kehityksessä on nähtävissä ammattien välistä polarisaatiota. Vaikka tilastot eivät kerro kehityksen syistä voidaan olettaa, että etätöiden lisääntyminen lienee kehityksen taustalla. Etätöitä on ehkä tehty kotona puolikuntoisena tai lieväoireisena tilanteissa, joissa lähityö olisi vaatinut kokoaikaisen sairauspoissaolon.



Kuva 2. Ammattiryhmittäinen sairauspoissaolojen kehitys. Kokoaikainen henkilöstö. Kunta10-tutkimus, Työterveyslaitos.

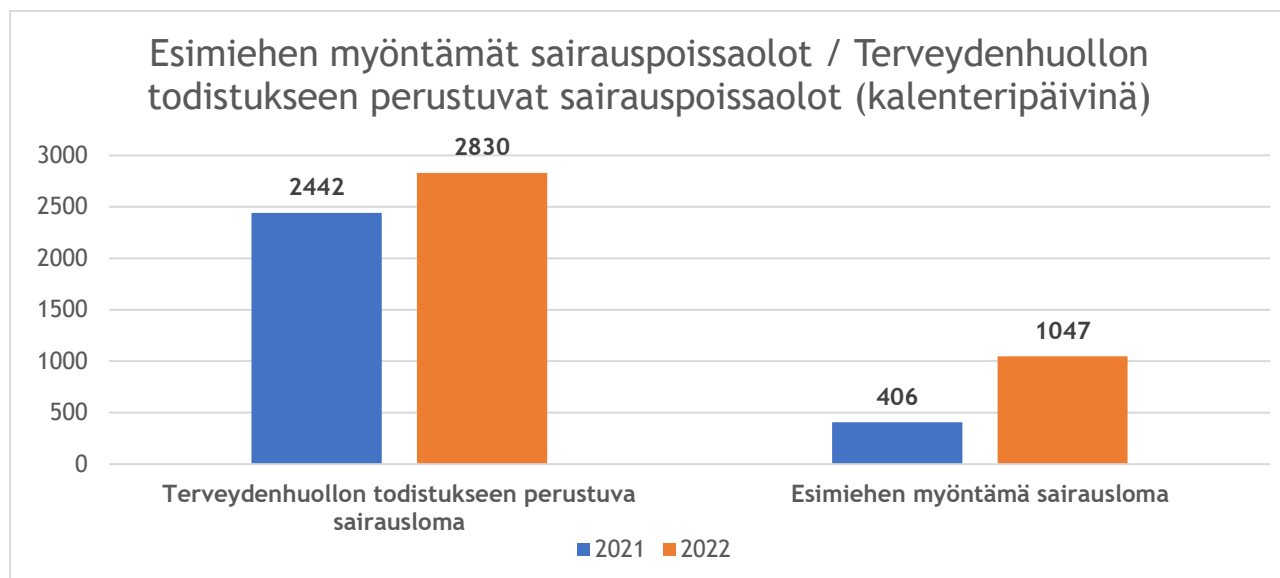
Parkanon kaupungin työntekijöiden sairauspoissaolojen määrä kasvoi vuonna 2022 vuoteen 2021 verrattuna 984 päivää.



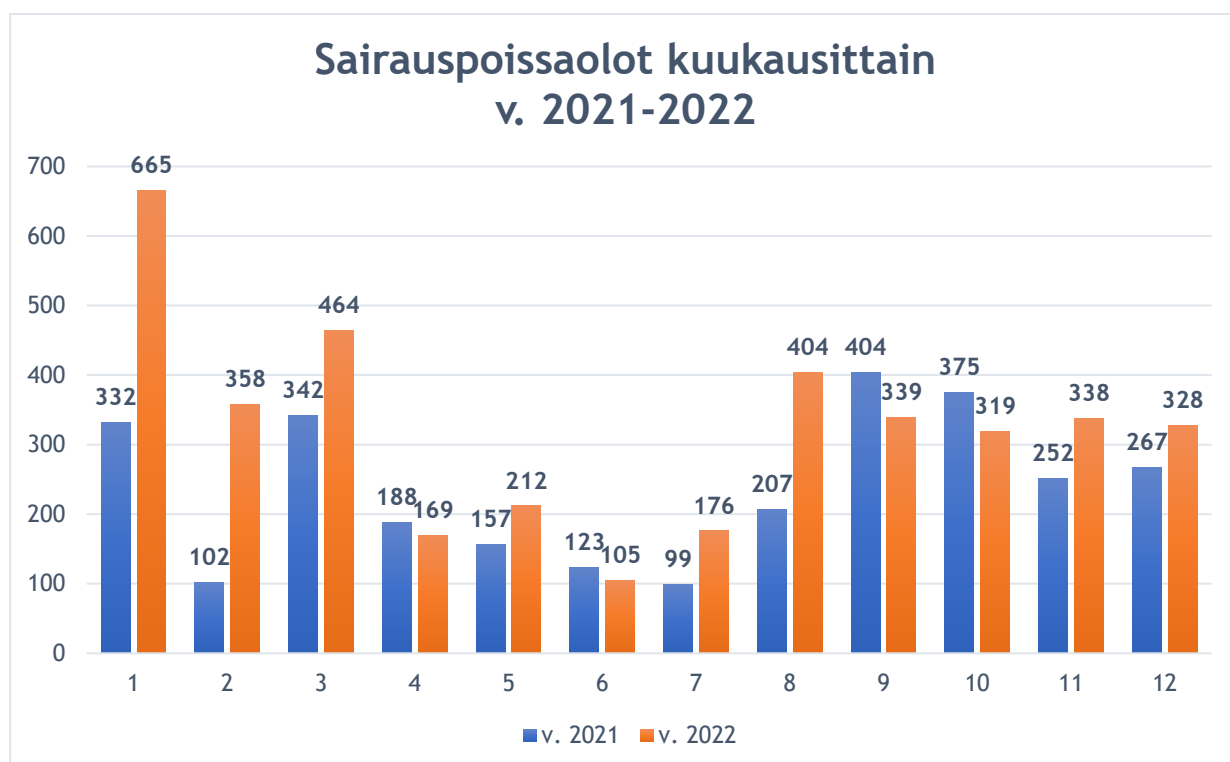
Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli Personec-raportoinnin mukaan yhteensä 3 877 kalenteripäivää, mikä tekee 15,5 päivää työntekijää kohden. Parkanon kaupungin työntekijöiden sairauspoissaoloprosentti vuonna 2022 oli 4,1 %. Toimintayksiköistä korkein sairauspoissaoloprosentti oli vuonna 2022 varhaiskasvatuksessa, jossa poissaoloprosentti oli 6,22 %. Sairauspoissaolojen määrän kasvua selittänee koronapandemian jälkeinen infektioiden lisääntyminen sekä muutamat usean kuukauden mittaiset sairauspoissaolot.

Sairauspoissaololuvuissa ei ole huomioituna työtapaturmista aiheutuneita poissaoloja.

Sairauspoissaoloista valtaosa eli perustui terveydenhuollon todistukseen. Vuonna 2022 lääkärintodistukseen perustuvia sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 830 päivää ja oma oma ilmoitus -poissaoloja oli 1 047 päivää.



Alla olevassa kaaviossa on kuvattu sairauspoissaolot kalenteripäivinä kuukausittain. Vuonna 2022 korkeimmat sairauspoissaolomäärät painoutuivat tammi-maaliskuulle 2022.



Alla oleva taulukko osoittaa, että tapaturmien määrä on hieman laskenut edelliseen vuoteen verrattuna.

Korvatut vahinkokappaleet sattumisvuosittain					
	2018	2019	2020	2021	2022
Korvattujen työtaturmien lukumäärä	11	11	8	15	9
Korvattujen työmatkataturmien lukumäärä	1	5	2	0	0
Korvattujen ammattitautien lukumäärä	0	0	0	0	0
Korvattujen vahinkojen lukumäärä yhteensä	12	16	10	15	9

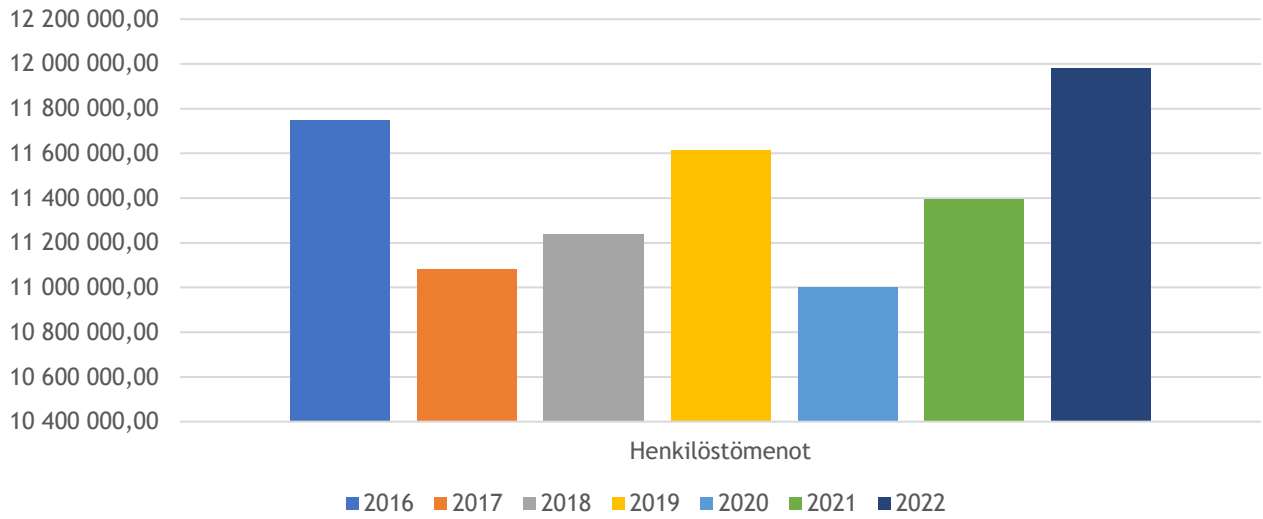
8 Henkilöstökulut

Henkilöstökulut		2022	2021
Henkilöstökulut, tuloslaskelma			
Palkat ja palkkiot		9 330 183,55	8 800 743,71
Henkilöstösivukulut			
Eläkekulut		2 526 962,84	2 464 982,60
Muut henkilösivukulut		264 547,99	227 646,85
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset			
korjaukset		-140 546,55	-98 488,88
Yhteensä tuloslaskelman mukaan		11 981 147,83	11 394 884,28
./ Josta henkilöstökulut, investointien tuntipalkat			
Palkat ja palkkiot		49 740,57	41 207,07
Henkilösivukulut			
Eläkekulut		6 849,50	5 892,64
Muut henkilösivukulut		1 514,08	1 315,15
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset			
korjaukset		0,00	0,00
Yhteensä investointien tuntipalkat		58 104,15	48 414,86
Henkilöstökulut yhteensä		11 981 147,83	11 394 884,28

Henkilöstökustannukset koostuvat palkka- ja henkilöstösivukuluista. Palkkakustannukset muodostuvat palkoista, lisä- ja ylityökorvauksista, muista palkanlisistä sekä lomarahosta. Palkkakustannusten lisäksi henkilöstökustannuksiin huomioidaan henkilöstösivukulut, kuten sosiaaliturvamaksut sekä eläke- ja vakuutusmaksut.

Henkilöstökulut olivat vuonna 2022 yhteensä 11 981 147,83 €. Vuonna 2021 henkilöstökulut olivat yhteensä 11 394 884,28 €. Nousua edelliseen vuoteen oli 586 263,55 €. Henkilöstökulujen noususta 2/3 kohdistuu sivistyspalveluihin ja 1/3 teknisiin palveluihin.

Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2016-2022



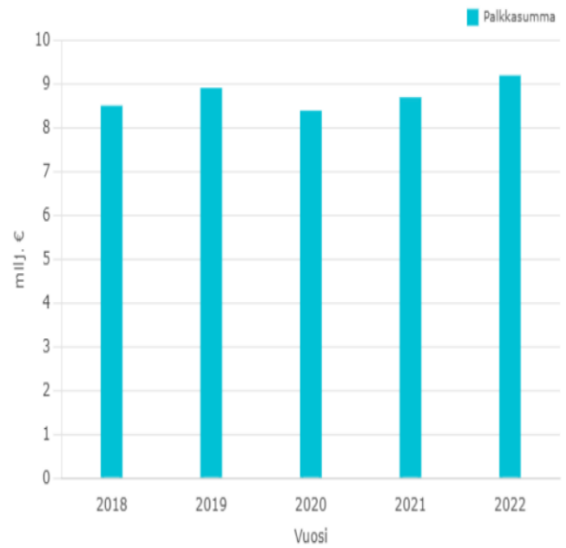
SIVUKULUPROSENTIT 1.1.2022 ALKAEN

KUOL	tili		53-62 v
Sotu	4151	1,34	1,34
Eläkevakuutusmaksu	4100	17,05	15,55
Tapaturmavakuutus	4170	0,014	0,014
Työttömyysvakuutus	4160	2,05	2,05
Ryhmähenkivakuutus	4185	0,033	0,033
YHTEENSÄ		20,49	18,99

VAEL	tili		53-62 v
Sotu	4151	1,34	1,34
Eläkevakuutusmaksu	4111	17,7	16,2
Tapaturmavakuutus	4170	0,014	0,014
Työttömyysvakuutus	4160	2,05	2,05
Ryhmähenkivakuutus	4185	0,033	0,033
		21,14	19,64

		53-62 v
Työntekijän eläkemaksu	7,15	8,65
Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu	1,50	

Palkat



Palkkasumman kehitys vuosina 2018-2022
(Lähde: Keva)

9 Henkilöstöpoliittisten tavoitteiden toteutuminen

Henkilöstöasioiden organisointi

Henkilöstöjaosto on päättävä elin henkilöstöasioissa. Henkilöstöjaoston tehtävänä on kehittää kaupungin henkilöstörakennetta. Henkilöstöpäällikkö toimii jaoston pöytäkirjanpitäjänä. Hän toimii myös KT –yhdyshenkilönä. Henkilöstöasioiden yleisjohtamisesta vastaa hallinto- ja talousjohtaja, joka toimii myös henkilöstöjaoston esittelijänä.

Parkanon kaupungin henkilöstöhallinnossa vastataan virka- ja työehtosopimusten tulkintaa ja soveltamista koskevasta neuvonnasta, henkilöstöasioihin liittyvän ohjeistuksen kehittamisestä, henkilöstösuunnittelusta, -raportoinnista ja tilastoinnista sekä nuorten kesätyöllistämiseen liittyvistä asioista. Uutena tehtäväalueena henkilöstöhallintoon siirtyi syksyllä 2022 työsuojelupäällikön tehtävät.

Henkilöstöhallinnossa huolehditaan myös uusien työntekijöiden rekrytoinnista, henkilöstön työhyvinvoinnista, työterveyshuoltoyhteistyön kehittamisestä, työsuojelusta sekä yhteistoiminnasta työnantajan ja henkilöstön välillä (yhteistoimintaelin).

Henkilöstöhallintoa hoidetaan kaikilla kaupungin osa-alueilla, joilla toteutetaan kaupungin yhteisiä strategiatavoitteita: Työympäristön turvallisuus ja viihtyisyys, henkilöstön tavoitteiden selkeys ja aktiivinen sisäinen viestintä, säännölliset henkilöstöpalaverit ja kehityskeskustelut, henkilöstön osaamisen kehittäminen, työhyvinvoinnin ylläpito ja kehittäminen, kannustaminen henkiseen ja fyysiseen aktiivisuuteen, vetovoiman parantaminen työnantajana.

Henkilöstöpoliittisten tavoitteiden toteutuminen

Parkanon kaupungin keskeinen voimavara on osaava ja motivoitunut henkilöstö. Kaupungin vetovoimaisuudesta työnantajana pidetään huolta tarjoamalla mielekkäitä tehtäviä ja kehittämällä kilpailukykyisiä palkkausjärjestelmiä ja välittämällä aidosti henkilöstön työhyvinvoinnista.

Henkilöstön hyvinvointia lisäävät myös kaupungin järjestämät mahdollisuudet osallistua oman työn ja työyhteisön kehittämiseen, mikä rohkaisee henkilöstöä uudistamaan työprosesseja. Rekrytointihaasteisiin vastataan tarjoamalla houkuttelevia asumisen ja elämisen vaihtoehtoja, mukaan lukien oikeudenmukainen palkkaus, jotka tukevat paikkakunnalle muuttoa. Nykyaikaisten tietoteknisten ratkaisujen ja sähköisten toimintatapojen ansiosta monia työtehtäviä on mahdollista tehdä myös osittain etänä.

Palkanlaskenta- ja taloushallintopalvelut on ulkoistettu Monetra Pirkanmaa Oy:lle. Parkanon kaupungin henkilöstöhallinto vastaa Monetra -yhteistyöhön liittyvien henkilöstöhallinnon käytäntöjen kehittämisestä.

Työympäristön turvallisuutta ja viihtyisyyttä tukevat toimet

Hyvää työergonomiaa ja työympäristön turvallisuutta edistetään Parkanon kaupungin ja työterveyshuollon yhteistyöllä mm. terveystarkastusten, työpaikkaselvitysten sekä näihin liittyvien työfysioterapeutin tekemien keskitettyjen työpisteselvitysten avulla.

Tilojen ergonomisuuteen kiinnitetään huomiota mm. hankkimalla sähköisesti säädettäviä työta-soja, jotka mahdollistavat työasentojen vaihtamisen. Työntekijöillä on myös mahdollisuus kutsua tarvittaessa työterveyshuollon työfysioterapeutti tekemään työpisteen ergonomiaselvityksen ja suosittamaan apuvälineiden hankkimista. Esimies päättää työergonomiaan liittyvistä hankinnoista. Parkanon kaupungilla on voimassa oleva työnäkemiseen liittyvä ohjeistus, jossa ohjeistetaan erityistyölasien hankinta.

Vuonna 2022 toteutettiin Parkanon kaupungilla kartoitus henkilöstön työturvallisuuskorteista. Työturvallisuuskorttikoulutusta tullaan järjestämään ja työntekijät voivat ilmoittaa läheltä piti tilanteista ja kiinteistöihin liittyvistä vaaranpaikoista sähköisesti kaupungin toiminnanohjausjärjestelmään, jonne palvelupyynnöt tehdään. Kaupungilla on käytössä myös OP:n vakuutuspalvelun läheltä piti -ilmoitus, jonka kautta työntekijöillä on mahdollisuus ilmoittaa turvallisuuspoikkeamista.

Kokoustilojen kalusteet ja tekniset laitteet pidetään ajan tasalla. Varsinkin kaupungintalolla on parannettu käytävien turvallisuutta uusimalla vaihteittain käytävien alakatot sekä valaistusta. Kuulutusjärjestelmä uusitaan vuoden 2023 aikana. Koulukampus Kaarnan työympäristöä on parannettu hankkimalla tilanjakajia soluihin sekä varattu eriyttämiseen lisää tilaa hankkimalla neuvottelukoppi yhden solun käyttöön. Lisäksi on tehty pienryhmien uudelleenjärjestelyjä ja –ryhmittelyt tilojen ja tarpeiden mukaan.

Kaupungin tiloissa kiinnitetään huomiota sisäilman laatuun, ja mahdollisiin olosuhdehaittoihin puututaan tarvittaessa.

Työsuojelua ylläpidetään jatkuvasti huolehtimalla, että henkilöstöstä löytyy tarvittaessa ensiaputaitoisia henkilöitä. Esiapukursseja järjestetään säännöllisesti ja vuoden 2023 aikana kartoitetaan henkilöstön ensiapuvalmius.

Aktiivinen sisäinen viestintä

Esimiesinfoissa jaetaan ajankohtaista tietoa. Esimiesinfoon kuuluvat ylimmän ja keskijohdon lisäksi myös pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Myös toimiala- ja yksikkökokouksia pidettiin säännöllisesti.

Yksi tärkeimmistä sisäisen viestinnän kanavista on Parkanon kaupungin intranet (Pakki). Pakki toimii myös tietovarastona, johon oli koottu kaupungin esimiehiä ja työntekijöitä palvelevaa ohjeistusta talous-, henkilöstö- ja tietohallinnon osa-alueilta. Myös erilaisista koulutus- ja

infotilaisuuksista tehdyt tallenteet löytyivät Pakista. Pakissa julkaistiin myös kaupungin toimintaa ja henkilöstöä koskevia ajankohtaisia juttuja.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on organisaation tehokkaan toiminnan näkökulmasta kriittinen menestystekijä. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Henkilöstön osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin, että tulokselliseen toimintaan.

Yksi henkilöstöasioiden tärkeimmistä kysymyksistä on avainosaajien saatavuus ja rekrytointi sekä olemassa olevan henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen. On tärkeää, että henkilöstön koulutustaso ja osaaminen vastaavat vaadittuja tehtäviä ja että henkilöstö on mukana kehittämässä työtään ja ymmärtää tehtäviensä merkittävyyden kaupungin toiminnan kannalta.

Esimiesten lisäksi myös organisaatiossa työtä suorittavat avainhenkilöt ovat erittäin tärkeitä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa ja kehittämisessä. Työntekijällä on aiempaa aktiivisempi rooli oman ammattitaitonsa ja työympäristönsä kehittämisessä. Vuosittain työntekijän kanssa käytävässä kehityskeskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Kehityskeskustelujen lisäksi jatkuva vuoropuhelu esimiehen ja työntekijän välillä on erittäin tärkeää. Organisaatiossa kiinnitetään huomiota koko henkilöstön tasapuoliseen kouluttamiseen/kouluttautumiseen. Osaamisen kehittämisessä on hyödynnetty mahdollisuuksien mukaan hankkeita lisäkoulutuksen saamiseksi. Henkilöstön kouluttaminen ja kouluttautuminen tapahtuu pääosin verkossa.

Osaamisen kehittämisen pyrkimyksenä on ollut ja tulee erityisesti jatkossakin olemaan erityisesti monipuoliseen ammatilliseen koulutukseen panostaminen. Lisäksi haasteena on ottaa koulutuksessa, perehdytyksessä ja työn kehittämisessä huomioon jatkuvasti muuttuvien työprosessien ja tehtäväkokonaisuuksien vaatimat tarpeet eri ammattiryhmissä.

Työnantajan on mahdollista saada työllisyysrahastolta koulutuskorvausta (10 % koulutuskorvauksen perusteena olevista palkkakustannuksista) enintään kolmen päivän verran vuosittain / työntekijä. Suunnitelmassa pitää vuosittain määritellä koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi. Edellytyksenä korvauksen saamiselle on voimassa oleva koulutussuunnitelma.

Koulutussuunnitelman mukaisen koulutuksen tulee kohdistua työntekijän nykyisissä tai tulevissa työtehtävissä tarvittavan osaamisen kehittämiseen. Koulutuskorvaukseen oikeuttava koulutus voi olla erilaista työntekijöille annettavaa lisä- tai täydennyskoulutusta, kuten esimerkiksi ulkopuolisen järjestämät kurssimuotoiset koulutukset, seminaarit ja konferenssit, verkkokoulutukset, työnohjaus/coaching sekä sisäiset koulutukset koko organisaatiolle tai osalle siitä. Korvaukseen oikeuttava koulutus voi tähdätä myös erilaisten lakisääteisten vaatimusten

täyttämiseen, esimerkiksi työssä tarvittavien lupien suorittamiseen. Koulutus voi tapahtua työpaikalla tai sen ulkopuolella.

Vuoden 2022 aikana sisällöllisesti henkilöstökoulutuksessa pääpaino on ollut täydennyskoulutuksessa, minkä lisäksi muutamia työntekijöitä on oppisopimuksella koulutettu uusiin tehtäviin. Myös omaehtoista, työhön liittyvää koulutusta on tuettu esim. antamalla vapaata tai osallistumalla kurssimaksuihin. Terveystieteiden henkilöstön ammatillinen täydennyskoulutus on 1.1.2004 alkaen ollut lakisääteistä ja sosiaalihuollon henkilöstön 1.8.2005 alkaen.

Lainsäädännön ja toimintaympäristön jatkuva muutos lisää kouluttautumistarpeita. Yhtenä keinona koulutustarpeeseen vastaamiseksi on tehty Hallintoakatemiaa kanssa sopimus koulutusyhteistyöstä. Sopimus koskee osallistumista Hallintoakatemiaa avoimessa koulutuskalenterissa oleviin työntekijöille ja viranhaltijoille sekä luottamushenkilöille tarkoitettuihin webinaareihin. Vuonna 2021 Parkanon kaupunki käynnisti yhteistyössä Saskyn ja Tamoran kanssa palvelun tuotekehittäjän erikoisammattitutkintokoulutuksen, jonka avulla kaupungin organisaatioon pyrittiin aikaansaamaan kehittäjäosaamista. Koulutusohjelma päättyi keväällä 2022.

Henkilöstön koulutuksessa on huolehdittu myös ikääntyneiden ja osatyökykyisten osaamisesta (ammattitaidon ja työkyvyn ylläpitäminen) ja varauduttu tuleviin eläköitymisiin. Kuntien toimintaympäristön muutos yhdistettynä lainsäädännön muutokseen ja näiden myötä tapahtuvat rakenteelliset uudistukset ovat asettaneet yhä suurempia vaatimuksia henkilöstön osaamiselle ja edellyttäneet hankkimaan uutta tietoa sekä uusia toimintatapoja. Koulutussuunnitelma käsittelee henkilöstöjaostossa ja yhteistoimintaelimessä vuosittain. Johtoryhmä on seurannut koulutussuunnitelman toteutumista vuoden aikana.

Vuonna 2022 koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 182 päivää (195 pv/2021, 170 pv/2020, 215 pv/2019, 273pv /2018, 290 pv/2017, 200 pv/2016, 279pv/2015). Vuonna 2022 työntekijöistä 18 oli ollut koulutuksessa yhden päivän, 25 oli ollut koulutuksessa 2 päivää ja 38 oli ollut koulutuksessa vähintään 3 päivää. Työllisyysrahasto on maksanut Parkanon kaupungille koulutuskorvausta vuodelta 2022 yhteensä 3 477,47 € (3 671,07 €/v. 2021)

Vuonna 2022 koulutusmenot olivat noin 50 009 € (49 596 €/2021, 54 914 €/2020, 72 000 €/2019 ja 94 000 €/2018). Koulutuksien siirtyminen verkkoon on luonut säästöjä matka- ja majoituskustannuksissa.

Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnin ja viihtyvyyden lisäämisellä tuetaan henkilöstön terveyttä sekä vahvistetaan kaupungin asemaa houkuttelevana työnantajana. Työpaikan työhyvinvointijärjestelmän muodostavat organisaation johto ja esimiehet yhdessä työntekijöiden kanssa. Työsuojeluorganisaatio, työterveyshuolto ja henkilöstöhallinto toimivat tukena, asiantuntijoina, kehittäjinä ja herättelijöinä.

Varhainen välittäminen on sekä työntekijän että työyhteisön ja organisaation etu. Parkanon kaupungin varhaista välittämistä ohjaavat vuonna 2018 käyttöön otettu Varhaisen välittämisen malli sekä sitä täydentävä sairauspoissaolot – ja työkyvyn tukeminen yleisohje, joka sisältää myös linjaukset terveystalveluiden käyttämisestä työajalla. Esimiehet seuraavat poissaoloja systemaattisesti ja käynnistävät varhaisen välittämisen mallin mukaiset toimenpiteet aina kun hälytysrajat ylittyvät.

Parkanon kaupunki kartoittaa työntekijöidensä työhyvinvointia myös säännöllisesti toteutettavien työhyvinvointitutkimusten avulla. Työhyvinvointitutkimus toteutettiin syksyllä 2021. Kyselyn on toteuttanut Sastamalan koulutuskuntayhtymä. Työntekijöiden hyvinvointia kartoitetaan myös työterveyshuollon toteuttaman sähköisen terveystalveluiden avulla. Kysely tuo näkyväksi henkilöstön jaksamisen tason ja antaa henkilöstölle mahdollisuuden päästä terveyttä tukevien toimien piiriin. Sähköinen terveystalveluiden toteutetaan jatkossa porrastetusti 5 vuoden välein. Sähköinen kysely toteutetaan seuraavan kerran vuosina 2024-2026.

Parkanon kaupungin henkilöstölle tarkoitettu Kiila-kuntoutus päättyi keväällä 2022. Vuonna 2022 päätettiin, että varhaiskasvatushenkilöstöä koskeva Kiila-kuntoutus järjestetään yhteistyössä Ikaalisten ja Hämeenkyrön kuntien kanssa vuonna 2023. Lisäksi Parkanon kaupungilla käytettiin Kelan yksilökuntoutusmahdollisuutta. Työterveyshuollon palveluvalikoimaa täydennettiin vuonna 2022 ottamalla käyttöön Mielen huoli -palvelu. Kyseessä on puhelintalveluiden palvelu, josta on mahdollisuutta saada tukea matalalla kynnyksellä esim. stressinhallintaan.

Parkanon kaupungilla otettiin vuonna 2022 käyttöön Epassi-järjestelmä. Järjestelmään ladattavan korvauksen suuruus oli vuonna 2022 maksimissaan 100 €/työntekijä/vuosi. Edun suuruus määräytyy palvelussuhteen keston mukaisesti. Edun saamiseksi edellytetään vähintään 3 kuukauden yhdenjaksoista palvelussuhdetta. Parkanon kaupunki tuki henkilöstönsä työhyvinvointia myös lounaseteleiden avulla. Vuonna 2022 selkiytettiin koulujen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön ateriaetukäytänteitä.

Parkanon kaupunki on perinteisesti muistanut 20, 30 tai 40 vuotta kunnallista palvelua omaavia viranhaltijoita/työntekijöitä Kuntaliiton ansiomerkein. Vuonna 2022 luovuttiin Kuntaliiton ansiomerkeistä ja siirryttiin palkitsemaan Parkanon kaupungin palvelusta. Palkitsemisen suuruus vaihteli palvelussuhteen pituuden mukaan (20 vuotta/130 €, 30 vuotta/150 € ja 40 vuotta/200 €).

Parkanon kaupungin työyksiköt ovat järjestäneet vuosittain oman tyhy-tapahtumansa. Tyhytoiminnan järjestämiseen oli vuonna 2022 varattu toimialoittain 100 €/henkilö. Lisäksi järjestettiin kaupungin henkilöstön yhteinen pikkujoulu.

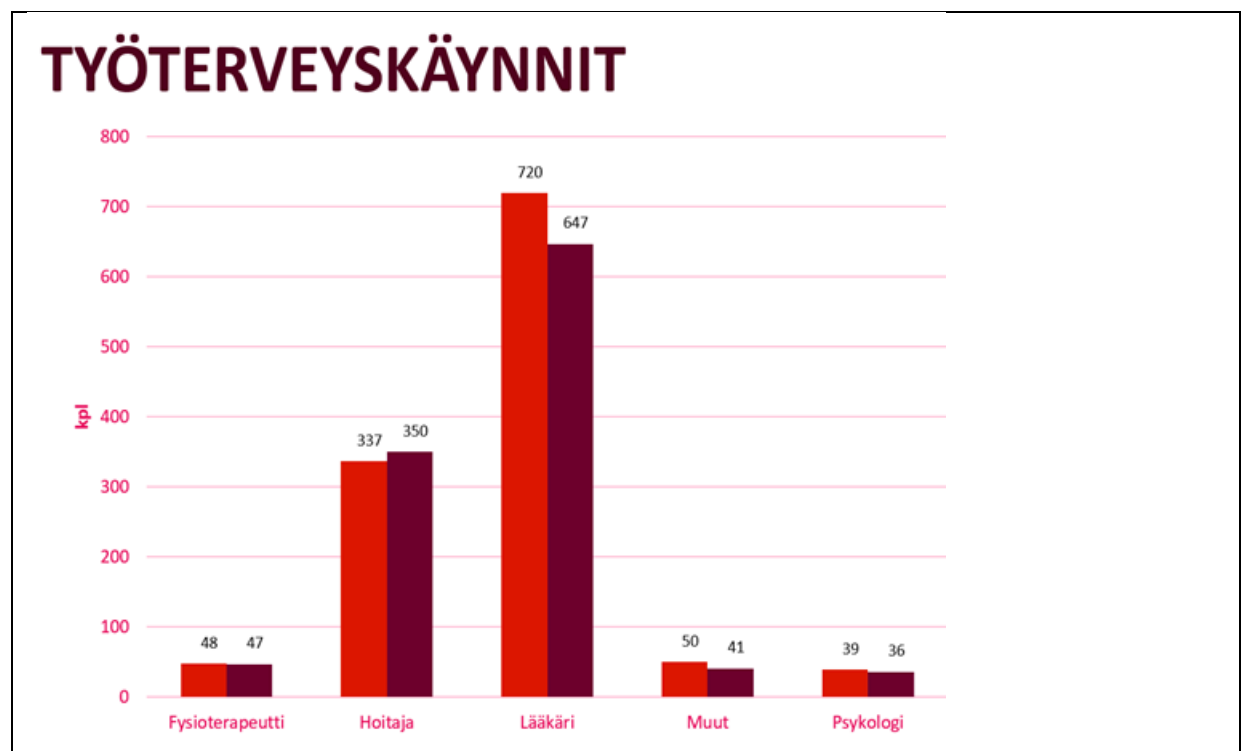
Työhyvinvointiin vaikuttaa merkittävästi myös työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu ja yhteiset pelisäännöt. Vuonna 2022 henkilöstöjaosto hyväksyi ohjeistuksen toimenpiteistä, joihin esihenkilön tulee ryhtyä havaittuaan tai saatuaan tietää työntekijänsä tai viranhaltijansa laiminlyöneen palvelussuhteeseen liittyviä velvollisuuksia tai rikkoneen niitä.

11 Työterveyshuolto

Kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut tuottaa Pihlajalinna Terveys Oy tytäryhtiöineen. Palvelut käsittävät lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut ja lisäksi sellaisen työterveyspainotteisen sairaanhoidon ja fysikaalisen hoidon, johon kaupungilla on oikeus saada korvausta Kelalta. Hoitohenkilökunnan määrää ei ole sovittu, vaan palveluita käytetään tarveperusteisesti. Korona-aikana erittäin hyvänä koettiin työterveyshuollon tarjoama mahdollisuus hyödyntää etälääkäripalveluita.

Työterveyshuolto suorittaa ensisijaisesti ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa, lähinnä lakisääteisinä määräaikaistarkastuksina, työpaikkaselvityksinä ja erilaisina suunnattuina terveystarkastuksina sähköisten kyselyjen muodossa.

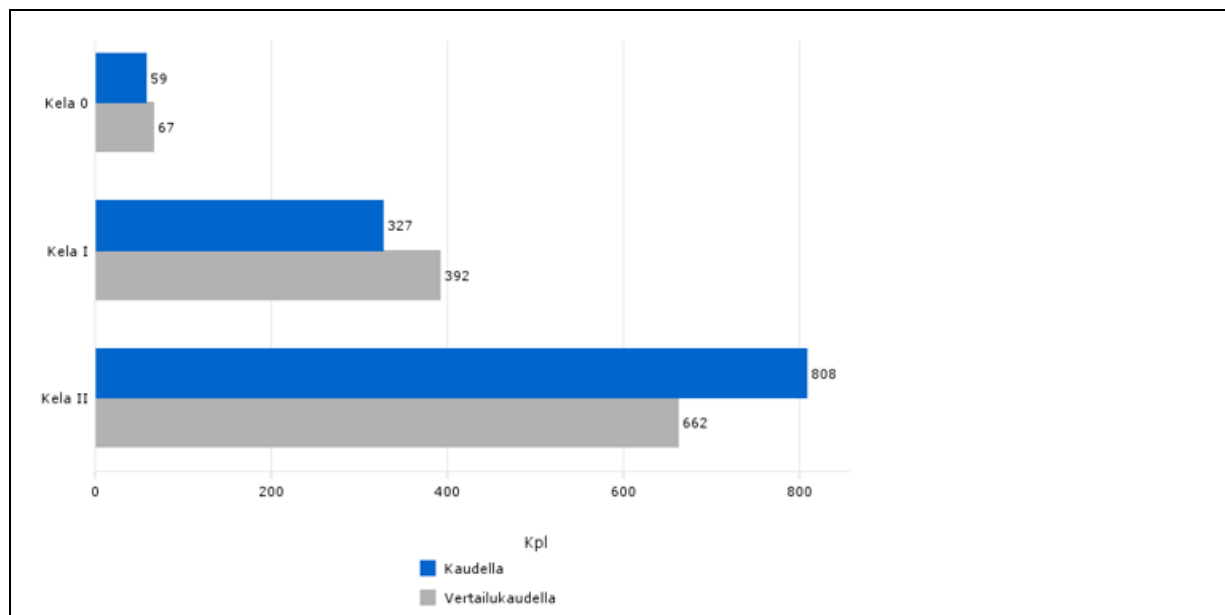
Työterveyshuollon tilastojen mukaan työterveyshuoltokäyntien määrä kasvoi vuonna 2022 hie- man edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2022 käyntejä oli 1 194 ja vuonna 2021 vastaava luku oli 1 121 kappaletta.



Kävijämäärä (eri henkilöä)

	Fysioterapeutti	Hoitaja	Lääkäri	Muut	Psykologi
■ Kaudella	35	151	205	32	16
■ Vertailukaudella	33	141	164	23	19

Alla oleva taulukko osoittaa, että vuonna 2022 valtaosa työterveyshuoltokäynneistä oli sairaanhoitoon liittyviä.



Työnantajat voivat saada Kelasta korvausta ehkäisevän terveydenhuollon ja vapaaehtoisen sairaanhoidon kustannuksista. Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.

Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Työnantajalle maksettava korvaus on maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän mukainen. Kela vahvistaa laskennalliset enimmäismäärät vuosittain. Työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokka I:n mukaiseen toimintaan. Sairanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Työnantaja hakee korvausta työterveyshuollon kustannuksista takautuvasti tilikauden päättymisen jälkeen. Työntekijäkohtainen kustannusten yhteinen enimmäismäärä vuonna 2022 on 454,00 €.

Korvausluokka 0:aan kuuluvia kustannuksia ovat mm. kantamaksut, hoitotarvikkeet ja injektiot, työnohjaus, osa yleismaksusta ja yli 68-vuotiaiden työterveyskulut. Näitä kustannuksia Kela ei korvaa.

Alla olevasta taulukosta käy ilmi työterveyshuollon kustannukset vuosina 2021-2022

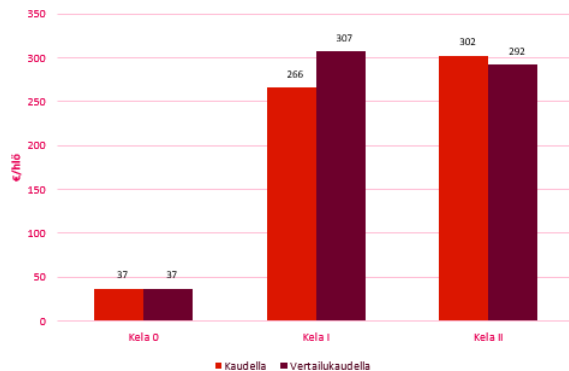
INVESTOINNIT TYÖTERVEYTEEN							
Työterveyshuollon kustannukset (€)						14. tammikuuta 2023	
Kausi: 2022-01 - 2022-12							
Konserni: All Values (412)							
Yritys: PARKANON KAUPUNKI (13017)							
Osasto: All Values (9)							
	Kustannukset kaudella (€)	Osuus laskutuksesta (%)	Kustannukset vertailukaudella (€)	Muutos (%)	€/hlö kaudella	€/hlö vertailukaudella	Muutos/hlö (%)
Kela 0							
Lääkärit	53,9	0,0%			0,2		
Muut kustannukset	5 574,8	3,8%	5 890,3	-5,4% ▼	22,9	26,6	-13,9% ▼
Muut käyttökustannukset	2 491,0	1,7%	2 150,0	15,9% ▲	10,2	9,7	5,4% ▲
Terveystenhoitajat	895,3	0,6%	88,0	917,3% ▲	3,7	0,4	825,5% ▲
Kela 0 yht.	9 015,0	6,1%	8 128,3	10,9% ▲	37,0	36,7	0,9% ▲
Kela I							
Erikoislääkärit	370,8	0,3%	199,0	86,3% ▲	1,5	0,9	69,5% ▲
Fysioterapeutit	5 786,5	3,9%	5 690,8	1,7% ▼	23,7	25,7	-7,5% ▼
Laboratorio	13 923,3	9,4%	15 773,2	-11,7% ▼	57,1	71,2	-19,7% ▼
Lääkärit	12 203,9	8,3%	11 741,6	3,9% ▲	50,1	53,0	-5,4% ▼
Muut kustannukset	3 371,8	2,3%	2 993,7	12,6% ▲	13,8	13,5	2,5% ▲
Muut käyttökustannukset	273,3	0,2%	170,8	60,0% ▲	1,1	0,8	45,5% ▲
Psykologit	6 371,2	4,3%	10 292,3	-38,1% ▼	26,1	46,4	-43,7% ▼
Radiologia	117,9	0,1%	293,0	-59,8% ▼	0,5	1,3	-63,4% ▼
Sosiaalityöntekijät			1 039,2	-100,0% ▼		4,7	-100,0% ▼
Terveystenhoitajat	22 355,0	15,2%	19 887,6	12,4% ▲	91,7	89,7	2,3% ▲
Kela I yht.	64 773,6	43,9%	68 081,3	-4,9% ▼	265,8	307,1	-13,4% ▼
Kela II							
Erikoislääkärit	3 763,2	2,6%	3 578,7	5,2% ▲	15,4	16,1	-4,3% ▼
Fysioterapeutit	4 263,8	2,9%	4 806,4	-11,3% ▼	17,5	21,7	-19,3% ▼
Laboratorio	16 594,8	11,3%	16 652,6	-0,3% ▼	68,1	75,1	-9,3% ▼
Lääkärit	35 703,8	24,2%	29 683,4	20,3% ▲	146,5	133,9	9,4% ▲
Muut kustannukset	2 247,9	1,5%	1 995,8	12,6% ▲	9,2	9,0	2,5% ▲
Muut käyttökustannukset	16,3	0,0%	106,9	-84,7% ▼	0,1	0,5	-85,1% ▼
Radiologia	6 281,6	4,3%	5 827,0	7,8% ▲	25,8	26,3	-1,9% ▼
Terveystenhoitajat	4 792,7	3,3%	2 175,1	120,3% ▲	19,7	9,8	100,5% ▲
Kela II yht.	73 664,2	50,0%	64 625,9	13,6% ▲	302,3	292,4	3,4% ▲
Yhteensä	147 452,8	100,0%	141 035,6	4,6% ▲	605,1	636,2	-4,9% ▼

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset nousivat edellisestä vuodesta n. 6 500 €. Vuonna 2022 työterveyshuollon kustannukset olivat 147 452,80 €. Vuonna 2021 kustannukset olivat 140 956,10 €. Vuonna 2022 työterveyshuollon kustannukset olivat työntekijää kohti laskettuna 619 €/työntekijä (590 €/työntekijä vuonna 2021 ja 563 €/työntekijä vuonna 2020).

Kustannusrakennetta tarkasteltaessa käy ilmi, että ennalta ehkäisevän työn (Kela I) kustannukset ovat laskeneet vuoteen 2021 verrattuna kun taas sairaanhoidon kustannukset (Kela II) ovat hieman nousseet vuoteen 2021 verrattuna. Korvausluokka 0 kustannukset ovat pysyneet ennallaan.

INVESTOINNIT TYÖTERVEYTEEN

Kustannukset/työntekijä kelaluokittain jaoteltuna (€/hlö)

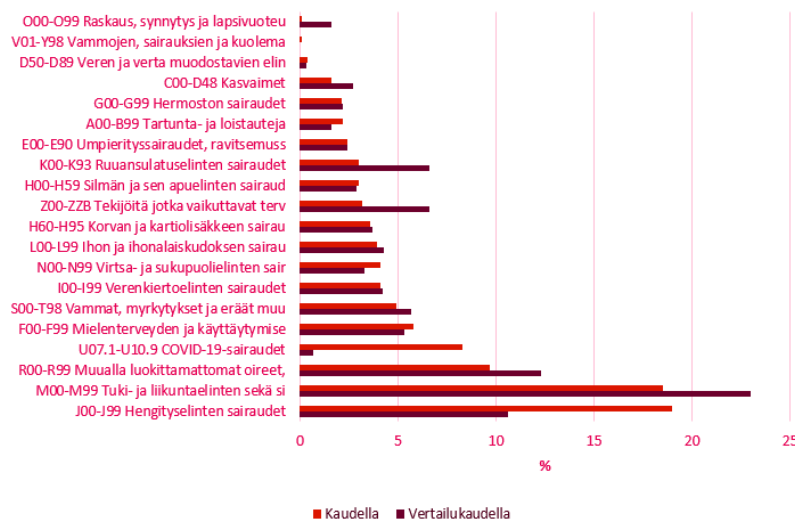


Ennalta ehkäisevä työ muodostuu yksilö- ja työpaikkatoiminnasta. Yksilötoimintaan kuuluvat työkyvyn arviot, työhönsijoitustarkastukset, terveystarkastusten seurantakäynnit ja terveyden seurantatarkastukset, suunnatut terveystarkastukset, neuvonta ja ohjaus ja erityisen sairastumisen vaara (esim. melu). Työpaikkatoimintaan puolestaan kuuluvat työyhteisön tuki, työsuojelutoiminta, työpaikkaselvitys, työkyvyn tuki organisaatiolle sekä sairauspoissaolojen analysointi.

Sairaanhoidon (Kela II) kustannusten kasvu selittynee suurelta osin koronapandemian aiheuttamilla jälkiseurauksilla. Kaupungin henkilöstön ikäjakauma painottuu varttuneempaan sukupolveen, mikä näkyy osaltaan myös työterveyshuollon sairaanhoidon kustannuksissa.

Alla olevasta kaaviosta käy ilmi työterveyshuollon käyntien osuus diagnoosiryhmittäin. Käynneistä suurin osa johtui hengityselinsairauksista. Tuki- ja liikuntaelinvaihoihin liittyvien käyntien määrä väheni hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Mielenterveysasioihin liittyvien käyntien osuus oli 6 %.

Työterveyskäyntien diagnoosit (ICD-10 jaotus, %)



Kela 0 luokan kustannuksissa näkyy koko Parkanon kaupungin henkilöstölle tarjottu influenssarokotus, reseptien uusiminen, kantamaksut ja hoitotarvikemaksut.

Työterveyspalveluiden sisältöä kehitetään yhdessä palveluntuottajan kanssa työterveyshuollon yhteistyöryhmässä. Työryhmän puheenjohtajana toimii hallinto- ja talousjohtaja ja ryhmään kuuluvat työterveyshuollon edustajien lisäksi kaupunginjohtaja, toimialajohtajat ja henkilöstön edustaja. Ryhmän sihteerinä toimii henkilöstöpäällikkö.

Työterveyshuollon yhteistyöryhmässä pohditaan ongelmatilanteiden ratkaisukeinoja ja työterveyshuoltoyhteistyön kehittämistä. Aktiivisilla ja riittävän varhaisessa vaiheessa toteutetuilla toimenpiteillä pyritään tukemaan henkilöstön työhyvinvointia, joka syntyy esimiehen, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyön kautta. Terveysperusteisten pidempien poissaolojen tilannetta käytiin aktiivisesti läpi esimiesten ja työterveyshuollon yhteistyönä. Tavoitteena oli varmistaa, että kaikki pitkillä sairauspoissaoloilla työntekijät ovat asianmukaisten tukitoimien piirissä.

Esimiehellä on oikeus myöntää oman ilmoituksen perusteella sairauslomaa 5 päivää. Perustelusta syystä esimiehellä on kuitenkin mahdollisuus vaatia todistus jokaiselta sairauspäivältä. Alle neljän kuukauden määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevien tulee toimittaa todistus jokaiselta sairauspoissaolopäivältä. Terveystodistuksen todistus riittää 1-3 pv poissaoloista, lääkärintodistus vaaditaan edellä mainittua pidemmältä työkyvyttömyysajalta.

Oma ilmoitus poissaoloja käytettäessä esimiesten valvontavastuu korostuu. Varhaisen välittämisen mallissa on määritelty sairauspoissaolojen raja-arvot, joiden ylittyessä työkykyasiat tulee ottaa puheeksi. Esimiestehtävissä toimiville on järjestetty koulutusta varhaisen välittämisen mallista ja työkykyasioiden puheeksi ottamisesta. Työterveyshuollon näkökulmasta oma ilmoitus -käytäntö on toiminut hyvin. Oma ilmoitus -käytännön etuna on se, että organisaatio välttää rutiininomaisista käynneistä syntyneet ylimääräiset lääkäri- ja terveydenhoitajan käyntimaksut.

12 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Kunta-alalla yhteistoimintaa työnantajan ja henkilöstön välillä säätelee 1.9.2007 voimaan tullut laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007).

Parkanon kaupungilla on yhteistoimintaelin, jossa työnantajan (kaupungin) edustajana on 5-jäseninen kaupunginhallituksen henkilöstöjaosto ja henkilöstöä edustavat ammattijärjestöjen pääluottamusmiehet.

Vuonna 2022 yhteistoimintaelin piti 5 kokousta. Yhteistoimintaelimessä käsitellään vuosittain mm. talousarviota, koulutussuunnitelmaa ja henkilöstöraporttia. Edellä mainittujen asioiden lisäksi vuonna 2022 yhteistoimintaelimessä käsiteltiin sote- ja maakuntauudistukseen liittyviä asioita, tartuntatautilain väliaikaisen 48 a § :n velvoitteita ja sosiaali- ja terveydenhuollon asiakkaiden ja potilaiden suojaamiseksi COVID-19 –taudilta, henkilöstön muistamista Parkanon kaupungin palveluvuosien perusteella, sairauspoissaolot ja työkyvyn tukeminen -yleisohjeen tarkentamista, sivistyspalveluiden henkilöstön ateriaetua, perhepäivähoitajien palkkausjärjestelmämuutoksia ja Parkanon kaupungin huomautuksen ja varoituksen antaminen -ohjetta.

Yhteistoimintaa ovat myös työpaikkakokoukset, joita eri osastoilla ja työyksiköissä pidettiin. Kokousten säännöllisyys ja lukumäärä vaihtelivat työyksiköittäin.

Työsuojelun perustehtävä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä sekä ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja työympäristössä. Työsuojelun käsitteeseen kuuluu tätä laajemmin myös hyvä työympäristö, joka käsittää työturvallisuuden ja työterveyden lisäksi myös henkisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin.

Työnantajan, työntekijöiden ja muiden työturvallisuuteen vaikuttavien tahojen velvollisuudet ja vastuut määritellään säädöksissä. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja vastaa työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Myös työntekijällä on työturvallisuuteen liittyviä velvollisuuksia.

Työnantajalla on velvollisuus tarkkailla työympäristöä, tunnistaa ja arvioida työhön liittyvät vaarat ja toteuttaa tarvittavat korjaavat toimenpiteet sekä tarkkailla toimien vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisyteen. Tarvittaessa on ryhdyttävä lisätoimiin. Työnantajan pitää myös perehdyttää työntekijänsä työpaikan oloihin ja oikeisiin työmenetelmiin sekä turvallisuusohjeisiin.

Työnantajan velvollisuudet laajenevat silloin, kun toimitaan yhteisellä työpaikalla, jossa työskentelee samaan aikaan tai peräkkäin usean eri työnantajan työntekijöitä ja itsenäisiä työsuorittajia.

Työntekijällä puolestaan on velvollisuus noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja turvallisuusohjeita. Hänen pitää työtä tehdessään myös huolehtia omasta ja muiden turvallisuudesta sekä ilmoittaa havaitsemistaan turvallisuuspuutteista esimiehelleen ja työsuojeluvaltuutetulle.

Työsuojelupäällikkö huolehtii työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä työpaikalla. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä työpaikalla tarvittavan työsuojeluosaamisen varmistamisessa, käynnistää, tukea ja kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä työsuojelun yhteistyötä, osallistua työsuojelutoimikunnan toimintaan tehdä yhteistyötä työsuojeluviranomaisen kanssa ja tehdä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Työsuojelun yhteistoimintaa varten on työsuojelutoimikunta, jossa on seitsemän henkilöstön edustajaa (3 työsuojeluvaltuutettua, 3 työsuojelutoimikunnan jäsentä sekä työsuojelupäällikkö) sekä kaksi kaupunginhallituksen nimeämää jäsentä. Työsuojeluvaalit pidettiin marras-joulukuussa 2021 uuden työsuojelutoimikunnan toimikausi on 2022-2025.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2022 yhteensä 4 kertaa. Työsuojelutoimikunnan pöytäkirjanpitäjänä toimi työsuojelupäällikkö. Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä, lisäksi työsuojelutoimikunta mm. valvoo työtaturma- ja sairauspoissaoloja.

Parkanon kaupungin työsuojelun tärkeimpiä asiakirjoja ovat työsuojelun toimintasuunnitelma vuosille 2023 - 2026, varhaisen välittämisen malli, sairauspoissaolot ja työkyvyn tukeminen - yleisohje, toimintaohje häirinnän, kiusaamisen ja syrjinnän ehkäisemiseksi sekä Parkanon kaupungin sisäilmaohjeistus. Työsuojelun keskeisin tavoite toimikaudella 2023-2026 on työterveyshuollon työpaikkaselvitysten ajantasaistaminen. Työpaikkaselvitysten laatimisen yhteydessä ajantasaistetaan myös työpaikkojen riskien ja vaarojen arvioinnit.

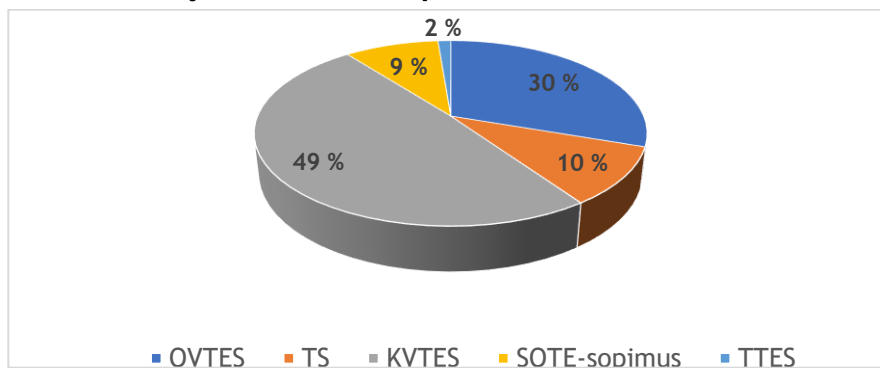
Parkanon kaupungilla on käytössä uusien työntekijöiden perehdyttämisohjeen, jonka tavoitteena on varmistaa yhdenmukainen perehdytys ja ohjeistus kaikille uusille työntekijöille. Perehdyttämisen tarkoitus on valmentaa uusi työntekijä tehtävänsä, tutustuttaa työympäristöönsä, työoloihin, oman työyhteisön tavoitteisiin, toimintaan ja niiden muutoksiin. Perehdyttäminen on tärkeää työturvallisuuden ja henkilöstön kehittämisen kannalta. Perehdyttämisestä hyötyy sekä työnantaja että uusi työntekijä. Kun työntekijä on saanut hyvän opastuksensa työhönsä, hän viihtyy työssään paremmin ja suhtautuu aktiivisesti työhönsä. Perehdyttäminen auttaa myös työntekijää sopeutumaan työyhteisöön paremmin sekä tuntemaan organisaationsa toimintaperiaatteet. Hyvän perehdyttämisen avulla voidaan vähentää henkilöstön vaihtuvuutta, parantaa työn tuloksellisuutta ja työssä viihtyvyyttä sekä ehkäistä virheitä ja onnettomuuksia.

Parkanon kaupungilla on käytössä varhaisen välittämisen malli, jonka tavoitteena on henkilöstön työkyvyn säilyttäminen, erilaisten ongelmatilanteiden ennaltaehkäiseminen ja korjaaminen yhteisten, kaikkia koskevien pelisääntöjen mukaisesti. Varhaisen välittämisen mallin lisäksi käytössä on keväällä 2020 käyttöön otettu yleisohje koskien poissaoloja ja työkyvyn tukemista. Yleisohjeessa kuvataan, miten Parkanon kaupungissa toimitaan sairauspoissaoloihin ja työkyvyn liittyvissä asioissa.

13 Palkkaus

Kunta-alalla on kuusi sopimusala: kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), lääkärin virkaehtosopimus (LS), tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES) sekä sosiaali- ja terveydenhuollon virka- ja työehtosopimus (SOTETES).

Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2022



Kunta-alalla palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (perusteena tehtävien vaativuus), henkilökohtaisesta lisästä (perustuu palveluajkaan sekä henkilökohtaisiin tuloksiin ja osaamiseen), työaikakorvauksista ja muista sopimusten mukaisista lisistä ja palkkioista. Myös tulospalkkiota on mahdollista maksaa (ryhmäkohtainen palkkio).

Virka- ja työehtosopimuksissa on palkkahinnoittelut, joissa on todettu ammattiryhmäkohtaiset vähimmäisperuspalkat. Kunnissa harkitaan paikallisesti maksettavan tehtäväkohtaisen palkan suuruus ottaen huomioon tehtävien vaativuus, kunnan palkanmaksuvara sekä alueen työmarkkinatilanne ja yleinen palkkataso.

Parkanon kaupungilla on käytössä työn vaativuuden arviointi (TVA) virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. TVA-uudistus valmistui kesäkuussa 2018 ja tarkistettavat TVA-palkat astuivat voimaan 1.5.2018 lukien. OVTES:n osalta TVA-kriteerit tarkastettiin syksyllä 2019 ja ne astuivat voimaan vuoden 2020 alussa. KVTES:n liitteen 4 (Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluhenkilöstö ja lääkehuollon henkilöstö) TVA-kriteerit uudistettiin elokuussa 2020.

Pätevien varhaiskasvatuksen opettajien rekrytointi on ollut pitkään haasteellista. Parkanossa lukuisista rekrytoinneista huolimatta vain puolella henkilöstöstä oli keväällä 2021 varhaiskasvatustalon edellyttämä kelpoisuus. Kilpailukykyinen palkka on keskeinen tekijä rekrytoinnin onnistumisessa. Rekrytointihaasteiden vuoksi työn vaativuuden arviointijärjestelmä uudistettiin varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävien palkkahinnoittelutunnuksen 05VKA044 osalta. Uuden järjestelmän mukaiset palkat astuivat voimaan 1.8.2021.

Sopimuskausi kaikissa kunta-alan sopimuksissa alkoi 1.5.2022 ja päättyy 30.4.2025. Vuonna 2022 KVTES:n mukaisia sopimuskorotuksia oli seuraavasti:

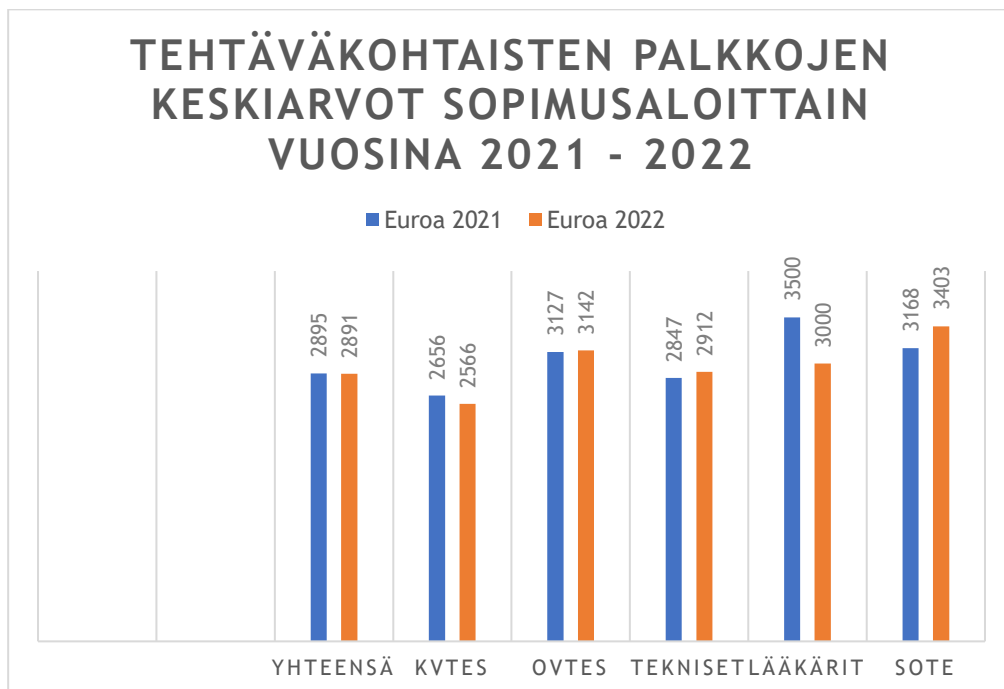
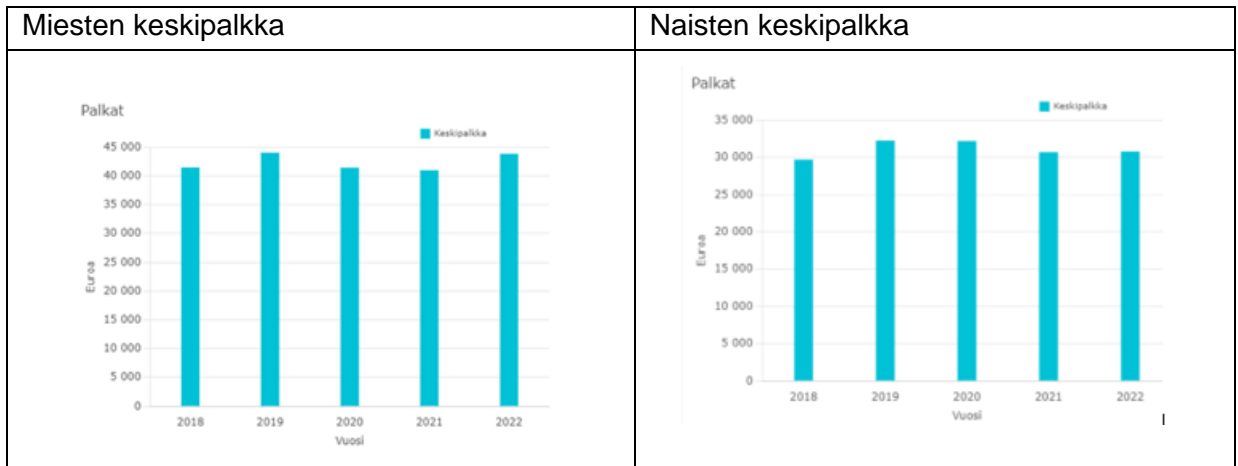
- Yleiskorotus 1.6.2022 lukien, jolloin tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 46 € (kuitenkin vähintään 2,0%) ja palkkausluvun 11§ mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 2,0 %.
- 1.10.2022 lukien jaettiin yleiskorotus 0,5 % tehtäväkohtaiseen palkkaan ja henkilökohtaiseen lisään.
- 1.10.2022 lukien jaettiin keskitetty järjestelyerä 0,53 %. Järjestelyerästä 0,03 prosenttiyksikköä käytettiin perhevapaaudistuksen kustannuksiin.

Kunta-alan sopimusratkaisun 2022-2025 myötä omassa kodissaan työskentelevien perhepäivähoitajien palkkaus rakenne uudistettiin 1.10.2022, josta lukien perhepäivähoitajille maksetaan kuukausipalkkaa. Uudistuksen yhteydessä luovuttiin hoitopaikoista ja niiden varaamisesta sekä irtisanomisesta palkan määräytymisen perusteena.

Ansiotaso lokakuussa 2022

Alla olevasta taulukosta käy ilmi Parkanon kaupungin vakinaisten, kokoaikaisten työntekijöiden tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot sopimusaloittain vuosina 2021 – 2022.

Sopimus-ala	Lkm kokoaikaiset 2021	Lkm kokoaikaiset 2022	Euroa 2021	Euroa 2022	Euro-muutos, %
Yhteensä	154	160	2895	2891	-0,1
KvTes	66	65	2656	2566	-3,4
OvTes	55	55	3127	3142	0,5
Tekniset	20	26	2847	2912	2,3
Lääkärit	1	1	3500	3000	-14,3
Sote	12	13	3168	3403	7,4

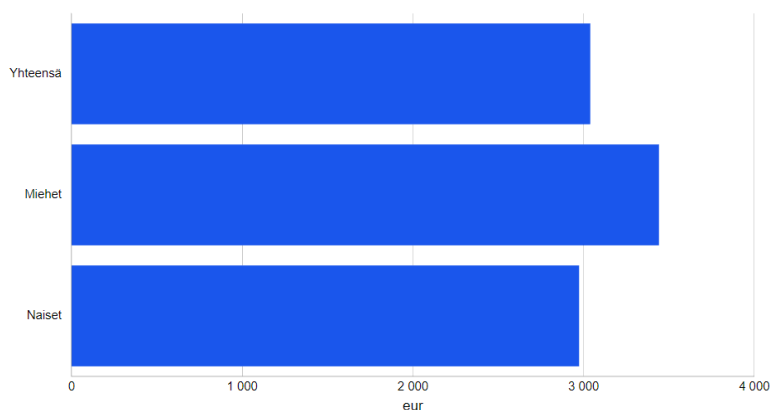


Tuntipalkkaisten työntekijöiden keskituntiansion kehitys vuosina 2021 - 2022

kunta	Lkm_2022	Kta_2021	Kta_2022	Kta_muutos
Parkano	3	15,84	16,2	2,27

Tilastokeskuksen mukaan kuntasektorilla työskentelevien kokoaikaisten ja täyttä palkkaa saaneiden kuukausipalkkaisten palkansaajien säännöllisen työajan mediaaniansiot olivat 3 040 euroa kuukaudessa vuonna 2021. Naisten mediaaniansiot olivat 2 974 ja miesten 3 442 euroa kuukaudessa. Kuntasektorin palkansaajista 81 prosenttia oli naisia. Kuntasektorin palkkatiedot ovat lokakuulta 2021. Vuoden 2022 vertailutiedot eivät olleet henkilöstöraportin laatimishetkellä vielä käytettävissä, sillä tilastokeskus julkaisee vuoden 2022 palkkavertailun kuntasektorin palkoista vasta toukokuussa 2022.

Kuntasektorin säännöllisen työntekijän mediaaniansiot sukupuolen mukaan vuonna 2021



Lähde: Tilastokeskus, kuntasektorin palkat

Kuntasektorin, eli kuntien ja kuntayhtymien, palkkatilastossa käytetään pääasiassa kolmea ansiokäsitettä. Kuukausipalkkaisten keskiluvut lasketaan täyttä palkkaa saaneiden kokoaikaisten ansioista. Peruspalkka on tehtäväkohtainen vähimmäispalkka. Säännöllisen työntekijän ansioihin luetaan peruspalkan lisäksi muun muassa työaika-, tehtävän ja ammattitaidon perusteella maksettavat lisät. Kokonaisansioihin sisältyvät peruspalkan ja edellä mainittujen lisien lisäksi muun muassa lisä- ja ylityöansio, päivystyskorvaukset sekä muut epäsäännöllisesti maksettavat lisät, tulospalkkioita lukuun ottamatta.

14 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työnantajan on edistettävä tasa-arvoa. Tasa-arvo on pysyvä osa modernia henkilöstöhallintoa ja tasa-arvoisen päätöksenteon tärkeys korostuu henkilöstöä palkatessa ja henkilöstön palvelussuhteen ehtoja määriteltäessä. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/86) kielittää sukupuoleen perustuvan syrjinnän. Laki koskee sekä työ- että virkasuhteessa olevia. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön ja välillinen syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa työelämässä.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Välillinen syrjintä on eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilö tosiasiallisesti voi joutua epäedulliseen asemaan. Myös eri asemaan asettaminen vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden nojalla on kielletty. Sen sijaan niin sanottu positiivinen erikoiskohtelu hyväksyttävän tavoitteen saavuttamiseksi ei ole kiellettyä.

Työnantajan on laadittava tasa-arvosuunnitelma, jos palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.

Tasa-arvosuunnitelma voi olla joko erillinen tai osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, mutta sen sisällöstä ei tarvitse sopia. Viime kädessä työnantaja päättää, mitä työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan sisällytetään ja miten siitä mahdollisesti tiedotetaan.

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin. Parkanon kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma palkkakartoituksineen päivitettiin vuonna 2019.

Etätyö

Etätyössä työn tekeminen organisoidaan vastaamaan muuttuvan työelämän sekä organisaation ja sen toiminnan tarpeita. Tavoitteena on tehostaa toimintaa, joustavoittaa sekä tukea henkilöstön työn tekemisen edellytyksiä erilaisissa muutos- ja elämäntilanteissa. Mahdollistamalla moderneja työn tekemisen muotoja vaikutetaan myös Parkanon kaupungin vetovoimaisuuteen työnantajana.

Etätyöjärjestely toimii joustavasti edellyttäen, että molemmilla osapuolilla, sekä työntekijällä että työnantajalla, on samanlainen käsitys etätyön tekemisen ehdoista ja periaatteista.

Etätyöjärjestelyistä on päätetty tarkemmin henkilöstöjaoston hyväksymässä Parkanon kaupungin etätyöohjeessa. Etätyön tekemisestä tehdään erillinen etätyösopimus esimiehen kanssa, jossa sovitaan etätyötä koskevista käytännöistä. Tehtyjen etätyöpäivien kokonaismäärän seuraamiseksi etätyöpäivät syötetään henkilöstöhallinnon tietojärjestelmään ESS:ään.

Vuonna 2022 etätyötä teki yhteensä 49 henkilöä eli 20,5 % vakinaisesta henkilöstöstä. Etätyöpäivien määrät vuonna 2022 olivat melko pieniä. Etätyöntekijöistä 71 % teki alle 10 pv etätyötä vuonna 2022.

