

PARKANO



PARKANON KAUPUNGIN HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023

Sisällys

1 Yleistä	3
2 Henkilöstön rakenne.....	4
3 Työaika	7
4 Henkilöstön ikä.....	8
5 Eläkkeelle siirtyminen	9
6 Henkilöstön vaihtuvuus.....	11
7 Terveysperusteiset poissaolot	13
8 Henkilöstökulut.....	19
9 Henkilöstöpoliittisten tavoitteiden toteutuminen	21
10 Työterveyshuolto.....	29
11 Yhteistoiminta ja työsuojelu	35
12 Palkkaus.....	38
13 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	41

1 Yleistä

Parkanon kaupungin henkilöstöraportti kertoo henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palveluiden suunnittelussa ja ennakoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat mm. osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, ja Parkanon kaupungin houkuttelevuus työnantajana.

Henkilöstövoimavarojen arvioinnin perustana on Parkanon kaupungin strategia sekä henkilöstöön liittyvät tavoitteet. Tässä henkilöstöraportissa henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat muun muassa henkilöstömäärästä, henkilöstön rakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista.

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 2023 tiedot ovat pääosin vuodenvaihteen (31.12.2023) tietoja ja kuvaavat sen hetken palvelussuhteiden määrää ja muita tietoja. 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 (152 vakinaista, 63 määräaikaista sisältäen 9 työllistettyä) ovat vuodenvaihteen tietoja.

2 Henkilöstön rakenne

Henkilöstön määrä ja kehittyminen (miehet+naiset)		31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
Hallinto								
	Vakinaiset	4+10=14	5+16=21	5+16=21	5+9=14	4+4=8	2+4=6	3+7=10
	Määräaikaiset	0+3=3	0+2=2	0+3=3	0+1=1	1+2=3	2+3=5	1+5=6
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	21+94=115
	Määräaikaiset	2+28 = 30	2+29=31	3+26=29	10+31=41	7+35=42	3+42=45	5+47=52
Tekninen								
	Vakinaiset	21+20=41	23+12=35	19+11=30	17+11=28	18+14=32	19+13=32	12+15=27
	Määräaikaiset	6+8=14	3+8=11	2+4=6	1+3=4	3+4=7	0+4=4	3+2=5
	Yht. vakinaiset	44+136 =180	48+138=186	46+141=187	43+137=180	42+131=173	40+133=173	36+116=152
	Yht. määräaikaiset	10+45=55	6+45=51	5+38=43	11+39=50	13+53=66	6+59=65	9+54=63
	Yht. kaikki	235	237	230	230	239	238	215
	Miehet %	22,98 %	22,78 %	22,17 %	23,48 %	23,01 %	19,30 %	21 %
	Naiset %	77,02 %	77,22 %	77,83 %	76,52 %	76,99 %	80,60 %	79 %

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 215 työntekijää, joista vakinaisia palvelussuhteita oli 152 ja määräaikaisia 63 (sisältäen 9 työllistettyä). Koko henkilöstöstä naisia oli 79 % ja miehiä 21 %. Henkilötyövuosiksi muunnettuna koko henkilöstön toteutunut työpanos 1.1.2023 – 31.12.2023 oli 205 htv.

Alla olevasta taulukosta käy ilmi Parkanon kaupungin henkilöstömäärään vaikuttaneet organisaatiouudistukset vuosina 2013-2023.

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

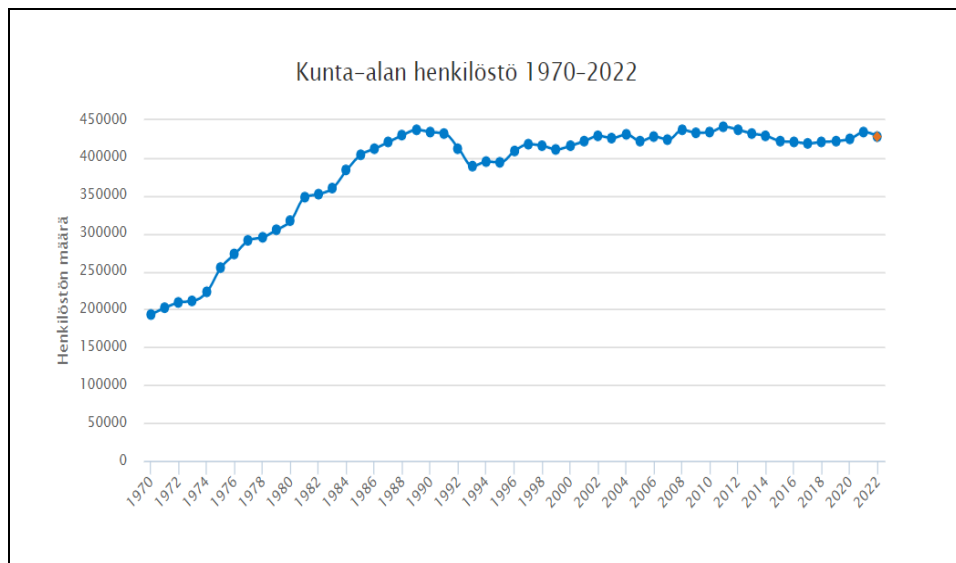
1.8.2021	Toimistosihteerin tehtävissä toimivien siirto hallinnon tukipalveluista takaisin toimialoille (4 hlö)	
1.8.2022	Rakennus- ja ympäristötarkastaja siirtyivät hallinnon tukipalveluista teknisiin palveluihin (2 hlö)	
1.9.2022	Kuntakokeilun henkilöstö siirtyi perusturvapalveluista hallinnon tukipalveluihin (3 hlö)	
1.1.2023	Perusturvapalveluiden henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen	- 28 (vak.+ma)
1.1.2023	Liikuntapaikkojen hoitajat siirtyivät teknisistä palveluista sivistyspalveluihin (3 hlö)	

Parkanon kaupungin henkilöstömäärän kehitys vuosina 2018-2023

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
2023	152	63	215

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.)

Alla kunta-alan henkilöstömäärän kehitys vuosina 1970-2022. Vuoden 2023 henkilöstömääriin liittyvät tiedot eivät ole raportointihetkellä vielä saatavissa. Tiedot julkaistaan toukokuussa 2023.



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 36 % ja työsuhteisia 64 %. 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 86 %. Alla olevasta taulukosta käy ilmi eri työaikamuotojen käyttö toimialoittain.

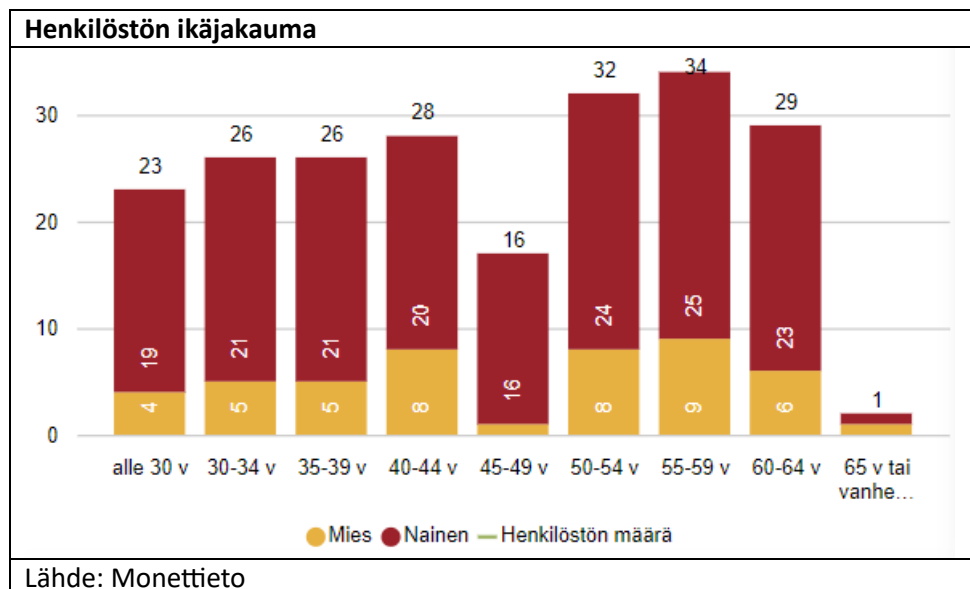
Työaikamuoto	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä	%
Yleistyöaika 38 t 15 min /vk		91	18	109	51 %
Opetusala		58		58	27 %
Toimistotyöaika 36 t 15 min /vk	16	11	14	41	19 %
Perhepäivähoitajat		7		7	3 %

4 Henkilöstön ikä

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

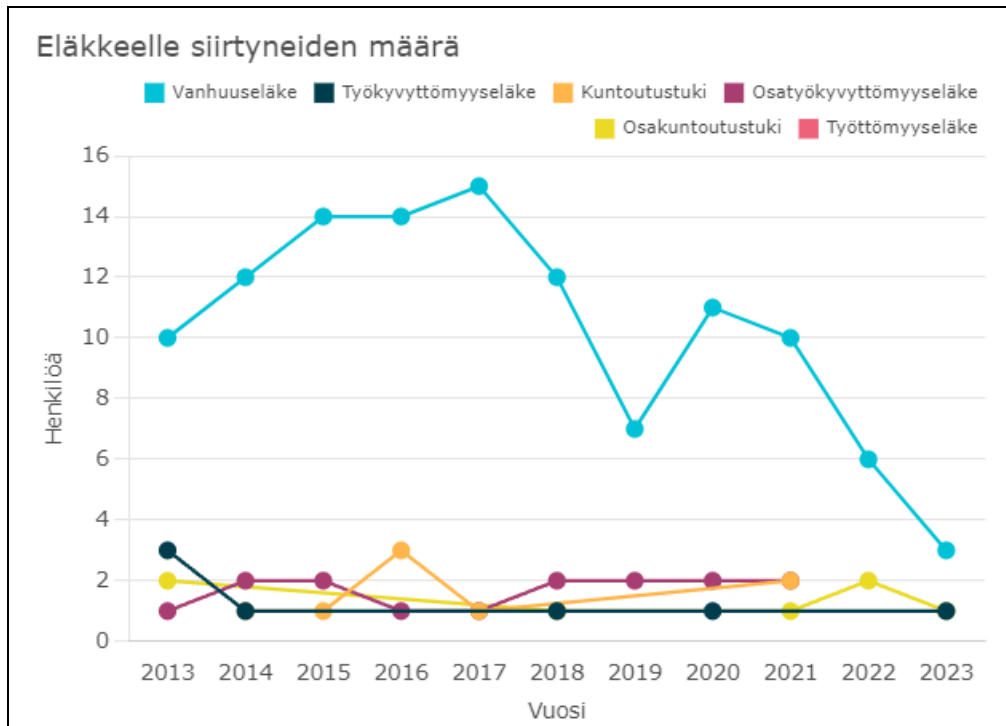
Ikääntymisen haasteena on myös työntekijöiden työmotivaation säilyminen ja terveyden turvaaminen. Lisäksi haasteena on hiljaisen tiedon siirtyminen ja siirtäminen organisaatiossa ja varautuminen työvoiman vaihtuvuuteen.

KT:n tilastojen mukaan kunta-alan henkilöstön keski-ikä on n. 45 vuotta. Parkanon kaupungin koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2023 on 45 vuotta. Alla olevassa kaaviossa on esitetty henkilöstön ikäjakauma ikäryhmittäin.

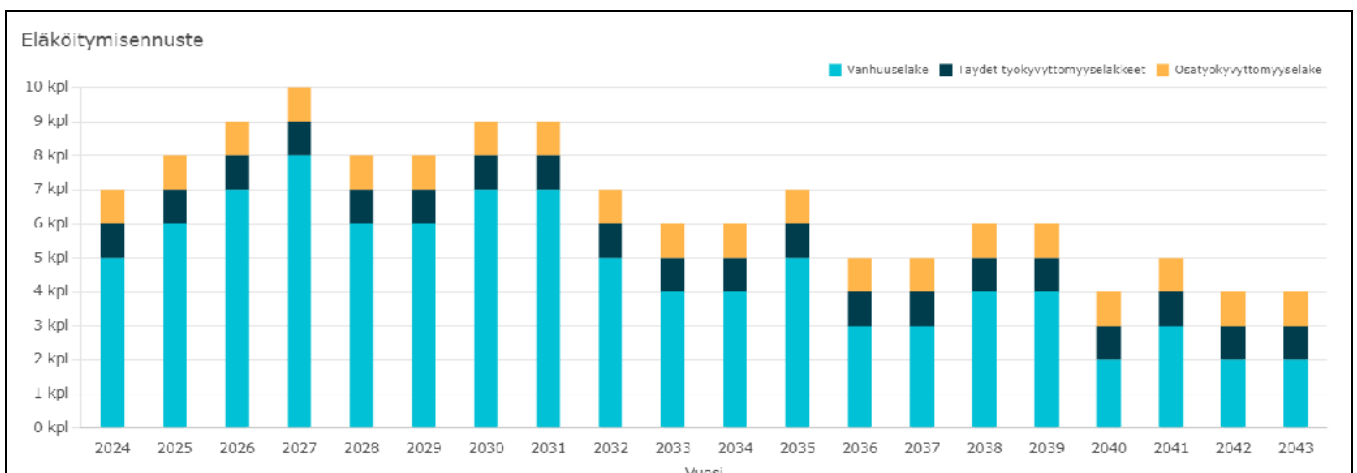


5 Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2023 aikana Parkanon kaupungin työntekijöistä siirtyi vanhuuseläkkeelle yhteensä 4 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli keskimäärin 64,3 vuotta.

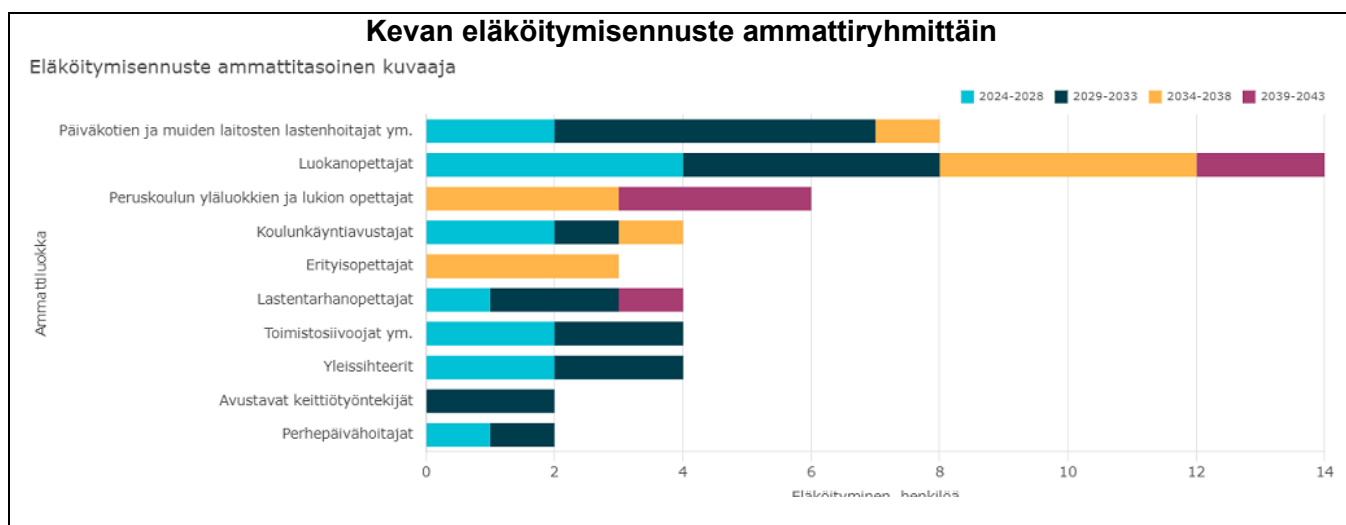


Alla kuvatun Kevan eläköitymisennusteen mukaan myös Parkanon kaupungilla lähivuosien eläköityminen on merkittävää. Vuonna 2005 toteutetun eläkeuudistuksen myötä vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä joustavasti 63–68 vuoden iässä. Kun jokainen voi itse päättää, minkä ikäisenä eläkkeelle siirtyy, on vaikeampi 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 päätellen 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

Pula koulutetusta työvoimasta näkyy Parkanon kaupungilla etenkin varhaiskasvatuksen tehtävissä. Työvoiman saatavuudessa ilmeni kertomusvuonna haasteita etenkin varhaiskasvatuksen opettajien kohdalla.

Henkilöstön rekrytointi on monivaiheinen ja vaativa prosessi, jonka toteuttaminen edellyttää tietoa useista eri laeista ja kaupungin omista ohjeistuksista. Rekrytointiprosesseissa tarvittavat ohjeistukset on koottu Parkanon kaupungin rekrytointiohjeeseen, jonka henkilöstöjaosto hyväksyi 20.2.2023.

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.

Julkisen haun perusteella vuonna 2023 täytetyt vakinaiset toimet ja virat:

hallinnon tukipalvelut	hallinto- ja talousjohtajan virka
hallinnon tukipalvelut	kaupunginsihteerin virka
hallinnon tukipalvelut	palveluohjaajan virka (uusi virka)
hallinnon tukipalvelut	palveluohjaaja virka (uusi virka)
sivistyspalvelut	sivistysjohtajan virka
sivistyspalvelut	englannin ja ruotsin kielen lehtorin virka
sivistyspalvelut	kirjastonjohtajan virka
sivistyspalvelut	luokanopettaja virka
sivistyspalvelut	oppilaanohjaajan virka
sivistyspalvelut	lukion ja perusopetuksen äidinkielen lehtorin virka
sivistyspalvelut	kirjastonhoitajan toimi
sivistyspalvelut	nuorten starttiohjaajan toimi
tekniset palvelut	tekninen johtaja
tekniset palvelut	kunnallistekniikan päällikkö
tekniset palvelut	ympäristötarkastajan virka
tekniset palvelut	toimitilahuoltajan tehtävä

Henkilöstön määrällinen vaihtuminen

Vakinaisen henkilöstön muutokset vuoden 2023 aikana:

- kahden määräaikaisen koulunkäynninohjaajan ja yhden toimitilahuoltajan työsuhde vakinaistettu
- vakinaiseen palvelusuhteeseen palkattu 16 henkilöä
- vuoden 2023 aikana irtisanoutuneet vakinaiset työntekijät/viranhaltijat 13 henkilöä
- eläköityneet 4

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 100 kappaletta eli kesätyösetelien kustannus oli 40 000 €. 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 21 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 12 998 euroa.

Nuorten kesätyöllistämisen kustannukset vuonna 2023 olivat yhteensä n. 73 000 €.

7 Terveysperusteiset poissaolot

Kunta10-tutkimuksen tulokset

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 seurantatutkimus. Tutkimukseen osallistuvat Helsinki, Espoo, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu, Naantali, Raisio, Nokia, Valkeakoski ja Virrat ja tutkimuksen piirissä oli yli 90 000 työntekijää. Kunta10-tutkimuksen tulokset ovat peräisin vuodelta 2022. Vuoden 2023 tilastoja ei vielä ole julkaistu.

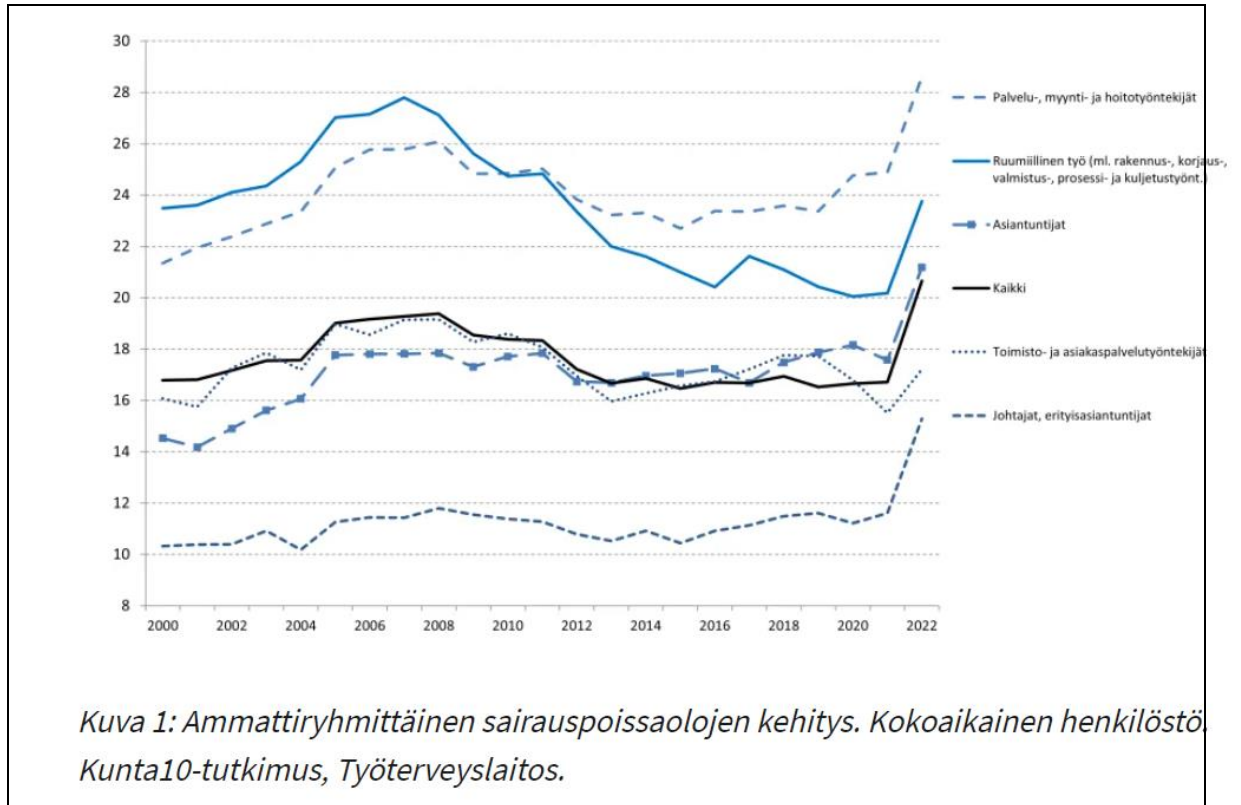
Kunta10-tutkimuksen tulosten mukaan vuonna 2022 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 20,7 päivää poissa töistä oman sairauden takia, mikä on neljä päivää enemmän kuin edellisenä vuonna. (Vuosina 2020 ja 2021 keskiarvo oli ollut täsmälleen sama: 16,7 päivää.)

Vuonna 2022 sairauspoissaolot lisääntyivät ammatista, sukupuolesta tai ikäryhmästä riippumatta, vaikka ensimmäiset koronavuodet 2020 ja 2021 eivät vielä heijastuneet lisääntyneinä sairauspoissaoloina.

Koronaviruksen aiheuttamista sairauksista johtuvat poissaolot kasvoivat Kelan tilastoissa vuonna 2022. Sen sijaan edellisvuoden tasolla pysyivät mielenterveyden häiriöiden, tuki- ja liikuntaelinten sairauksien ja hengityselinten sairauksien perusteella myönnetty sairauspäivärahat.

Kunta10-tutkimuksen tulosten mukaan hoitoalan ammatit olivat edelleen keskimääräisten sairauspoissaolojen kärjessä: varhaiskasvatuksen opettajat, perhepäivähoitajat, laitoshuoltajat, lähihoitajat, lastenhoitajat, koulunkäyntiavustajat ja kodinhoitajat olivat keskimäärin pois töistä oman sairauden takia yli 25 päivää vuonna 2022. Ikäryhmistä eniten sairastivat alle 30-vuotiaat, mutta ikäryhmien väliset erot eivät ole kasvaneet viime vuodesta.

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.

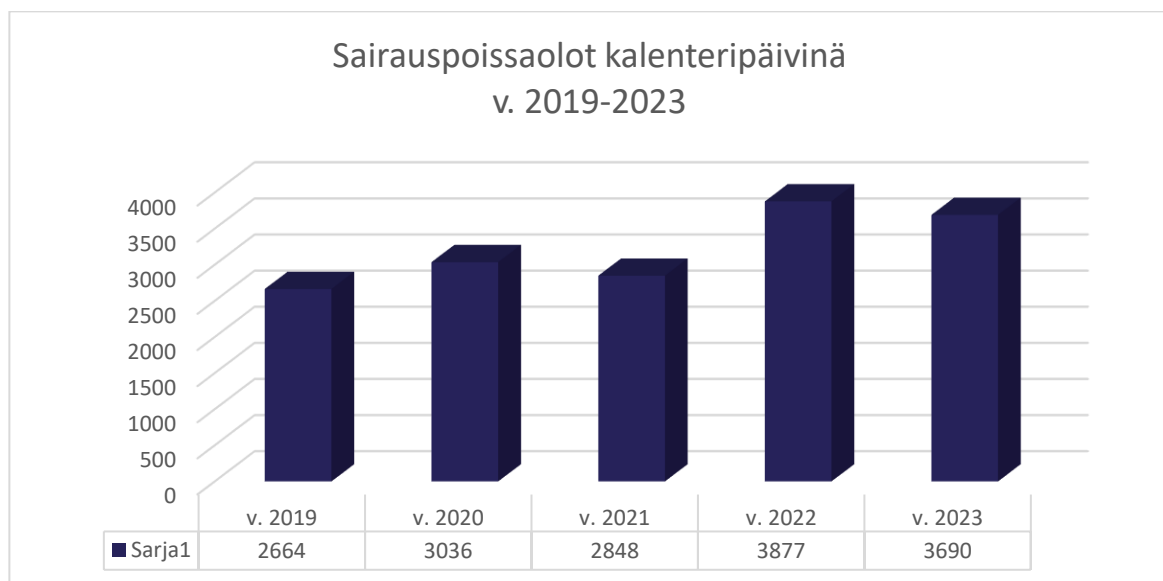


Parkanon kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot

Parkanon kaupungin sairauspoissaolokäytäntöjä tarkennettiin 1.10.2023 lukien. Aiemmin omalla ilmoituksella oli mahdollista olla sairaana 1-5 pv. Lokakuun 2023 alusta lähtien oma ilmoitus sairastumisesta hyväksyttiin kolmesta peräkkäisestä kalenteripäivästä (1-3 päivää). Tämän jälkeen jokaisesta sairastamispäivästä vaadittiin lääkärintodistus. Lääkärintodistus tuli hankkia ensisijaisesti työterveyshuollosta. Lapsen sairastumiseen liittyviä käytäntöjä tarkennettiin siten, yhden päivän omailmoituskäytäntö poistettiin. Lokakuun 2023 alusta lähtien lapsen sairastumisesta on aina annettava esimiehelle todistus.

Parkanon kaupungin sairauspoissaolomääriä raportoitaessa on otettava huomioon, että Kuntatyönantajien henkilöstöraportointisuositukset ovat uudistuneet. Nykyisen suosituksen mukaan sairauspoissaolomääriin raportoidaan myös työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot. Aiempina vuosina Parkanon kaupungin henkilöstön sairauspoissaolomäärissä ei ole huomioitu tapaturmista aiheutuneita poissaoloja. Sairauspoissaolojen määriä vertailtaessa on huomioitava myös se, että Parkanon kaupungin henkilöstömäärä laski hyvinvointialueuudistuksen myötä.

Monettiedon mukaan Parkanon kaupungin henkilöstön terveysprosentti on parantunut v. 2023 vuoteen 2022 verrattuna. V. 2023 terveysprosentti oli 23,37%. Vastaava luku vuonna 2022 oli 19,9 %. Terveysprosentti kertoo kuinka isolla osalla henkilöstöstä ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja kyseisen kalenterivuoden aikana. Terveysprosentin laskennassa huomioidaan kokoaikainen yli 6 kk palvelussuhteessa ollut vakinainen ja määräaikainen henkilöstö.

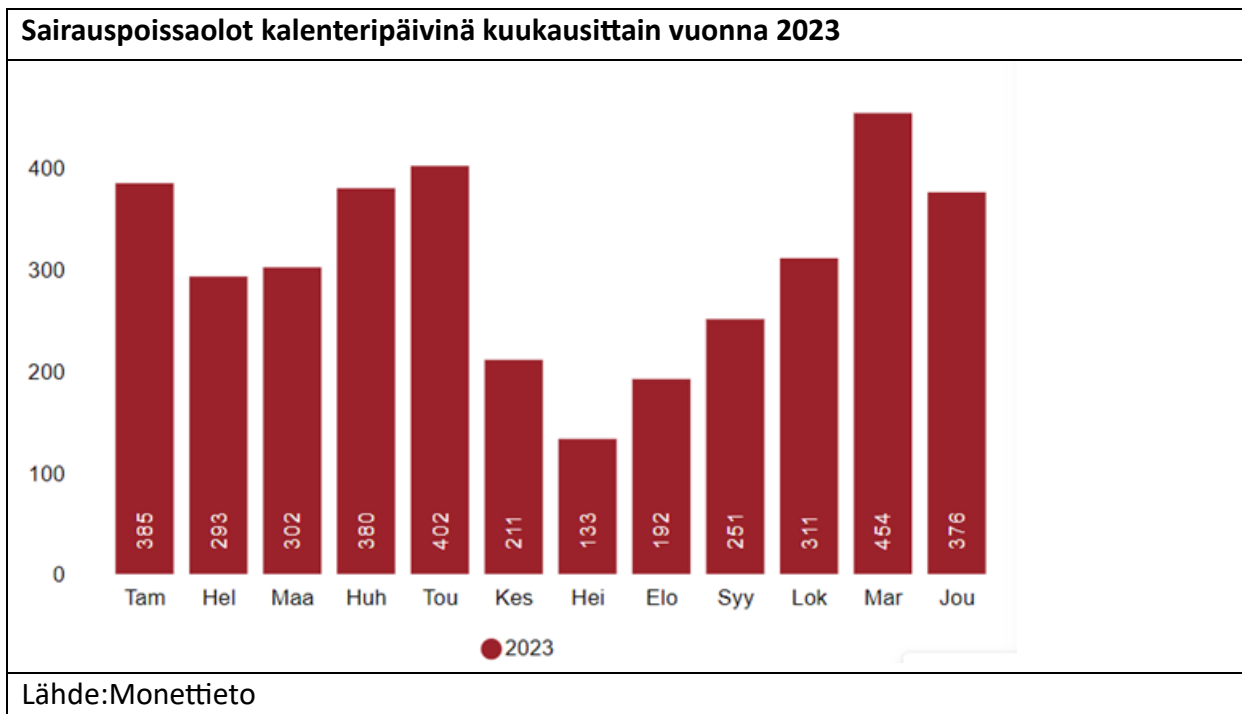


Monettiedon mukaan Parkanon kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloprosentti v. 2023 oli 4,3 %. Vuonna 2022 vastaava luku oli 4,1 %. Alla olevasta taulukosta käy ilmi sairauspoissaoloprosentit toimialoittain. Toimintayksiköistä korkein sairauspoissaoloprosentti vuonna 2023 oli varhaiskasvatuksessa, jonka sairauspoissaoloprosentti oli 6,0% . Vuonna 2022 vastaava luku oli 6,2%.

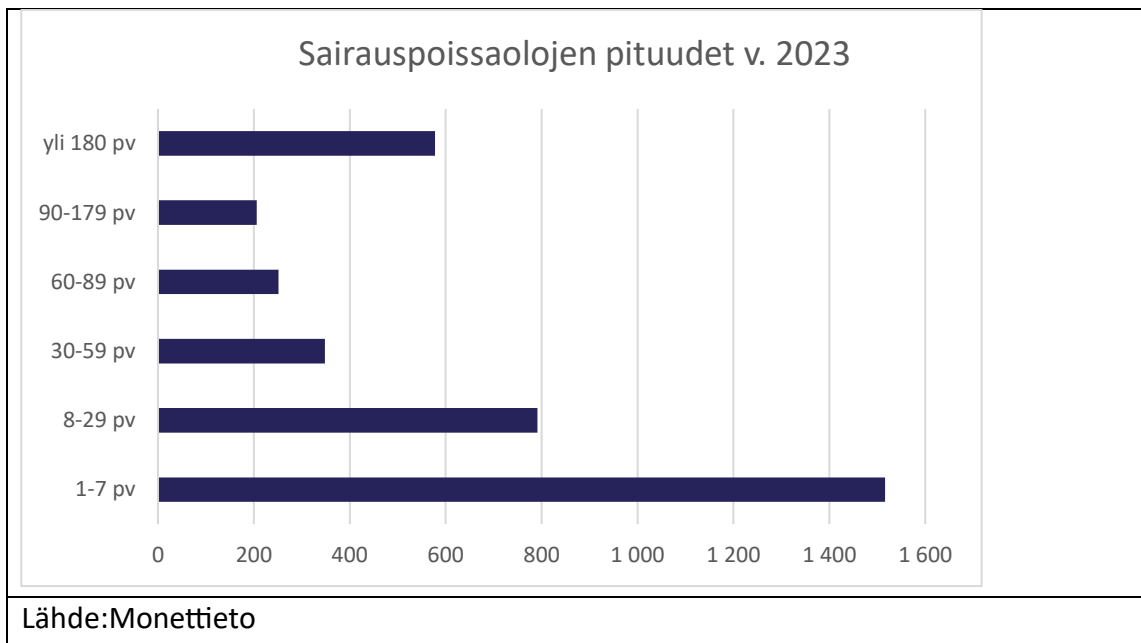
Sairauspoissaoloprosentti toimialoittain	
Sivistystoimi	4,6 %
Tekninen toimi	3,7 %
Hallinnon tukipalvelut	2,3 %

Parkanon kaupungin henkilöstöllä oli v. 2023 yhteensä 3 690 sairauspäivää (lukumäärä sisältää työtapaturmista ja työmatkatapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot.) Vuonna 2022 sairauspäiviä oli yhteensä 3 877 kalenteripäivää. (Lukumäärä ei sisällä työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneita sairauspoissaoloja.) Työntekijää kohti laskettuna sairauspäiviä oli vuonna 2023 17,2 päivää.

Alla oleva taulukko osoittaa, että suurimmat sairauspoissaolomäärät painottuivat tammi-, huhti- ja toukokuulle sekä marras- ja joulukuulle.



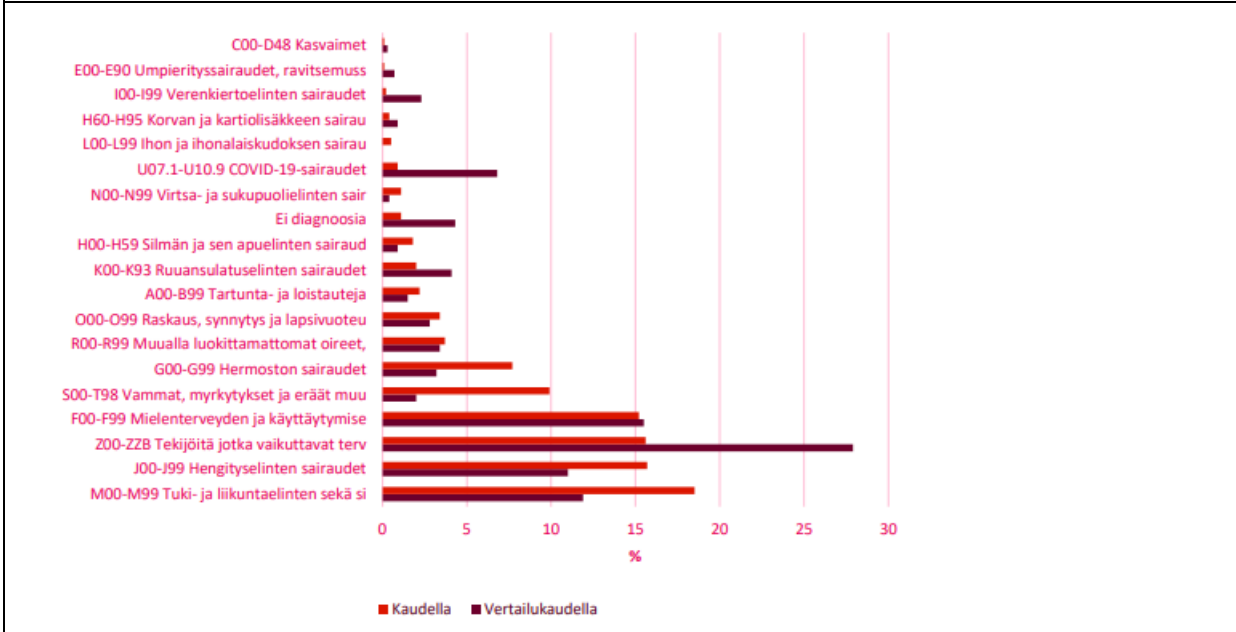
Alla olevista kaavioista käy ilmi sairauspoissaolojen pituudet kalenteripäivinä vuonna 2023. Kaikkien pitkillä sairauslomilla olevien kohdalla on käynnistetty tarvittavat tukitoimet.



Sairauslomankesto	Kalenteripäiviä yhteensä	%
1-7 pv	1 516	41,1 %
8-29 pv	791	21,4 %
30-59 pv	348	9,4 %
60-89 pv	251	6,8 %
90-179 pv	206	5,6 %
yli 180 pv	578	15,7 %
Total	3 690	100,0 %

Alla oleva työterveyshuollon tilasto sairauspoissaoloista diagnosiryhmittäin osoittaa, että tuki- ja liikuntaelinsairauspoissaolopäivien sekä hengityselinsairauksiin, vammoihin ja tapaturmiin liittyvien poissaolojen määrä on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna.

Sairauspoissaolot diagnosoiryhmittäin



Lähde: Työterveyshuolto

Monettiedon mukaan valtaosa sairauspoissaoloista perustui terveydenhuollon antamaan todistukseen. Parkanon kaupungin sairauspoissaolo-ohjeistuksen uudistamisen myötä oma ilmoitus -poissaolojen määrä on vähentynyt. Alla olevasta taulukosta käy ilmi työtaturmista, työmatkataturmista ja vapaa-ajan tapaturmista aiheutuneiden poissaolojen määrät v. 2023.

Sairauslomat ja tapaturmat (kalenteripäivinä)		%
Sairausloma (terveydenhuollon todistus)	2 943	75,2 %
Työnantajan myöntämä sairausloma (oma ilmoitus)	680	17,4 %
Työtaturma	6	0,2 %
Työmatkataturma	61	1,6 %
Vapaa-ajan tapaturma	223	5,7 %
Yhteensä	3 913	100,0 %

8 Henkilöstökulut

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.

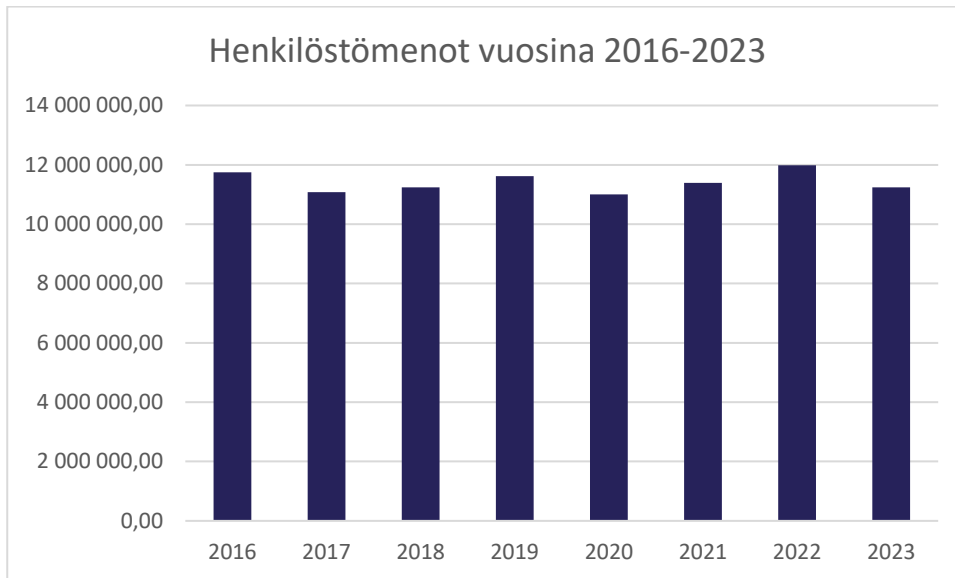
Henkilöstökulut olivat vuonna 2023 yhteensä 11 238 617,22 €. Vuonna 2022 henkilöstökulut olivat yhteensä 11 981 147,83 €.

43.					
Henkilöstökulut					
				2023	2022
Henkilöstökulut, tuloslaskelma					
	Palkat ja palkkiot			9 100 530,92	9 330 183,55
	Henkilöstösivukulut				
		Eläkekulut		1 913 705,04	2 526 962,84
		Muut henkilösivukulut		294 196,67	264 547,99
	Henkilöstökorvaukset ja muut				
	korjauserät			-69 815,41	-140 546,55
	<i>Yhteensä tuloslaskelman mukaan</i>			11 238 617,22	11 981 147,83
./.	Josta henkilöstökulut, investointien tuntipalkat				
	Palkat ja palkkiot			49 572,63	49 740,57
	Henkilösivukulut				
		Eläkekulut		6 918,97	6 849,50
		Muut henkilösivukulut		1 671,53	1 514,08
	Henkilöstökorvaukset ja muut				
	korjauserät			0,00	0,00
	<i>Yhteensä investointien tuntipalkat</i>			58 163,13	58 104,15
	<i>Henkilöstökulut yhteensä</i>			11 238 617,22	11 981 147,83

Hyvinvointialueuudistuksen myötä vuonna 2023 tuli voimaan eläkemaksu-uudistus, joten vuosien 2023 ja 2022 eläkekulut eivät ole suoraan verrannollisia keskenään. Uudistuksen myötä aiemmin käytössä ollut eläkemenoperusteinen maksu korvautui vuoden 2023 alusta kuntakohtaisella tasausmaksulla.

Tasausmaksu ei perustu henkilöille maksettuihin ansioihin tai eläkkeisiin, vaan kuntien tasausmaksu jaetaan kuntien kesken samassa suhteessa kuin ne saavat verorahoitusta. Kunnan

verorahoituksella tarkoitetaan kunnan saamia kunnallis-, kiinteistö- ja yhteisöverotuloja sekä valtionosuuksia, jotka huomioidaan viimeiseksi vahvistetun tilinpäätöksen mukaisesti.



Vuosi	Henkilöstömenot
2016	11 746 524,56
2017	11 082 265,82
2018	11 239 780,20
2019	11 613 286,91
2020	11 002 664,47
2021	11 394 884,28
2022	11 981 147,83
2023	11 238 617,71

Sivukuluprosentit 1.1.2023 alkaen			
KUEL	tili		53-62 v
Sotu	4151	1,53	1,53
Eläkevakuutusmaksu	4100	17,08	15,58
Tapaturmavakuutus	4170	0,014	0,014
Työttömyysvakuutus	4160	2,06	2,06
Ryhmähenkivakuutus	4185	0,033	0,033
YHTEENSÄ		20,72	19,22
VAEL	tili		53-62 v
Sotu	4151	1,53	1,53
Eläkevakuutusmaksu	4111	17,69	16,19
Tapaturmavakuutus	4170	0,014	0,014
Työttömyysvakuutus	4160	2,06	2,06
Ryhmähenkivakuutus	4185	0,033	0,033
		21,33	19,83
			53-62 v
Työntekijän eläkemaksu		7,15	8,65
Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu		1,50	

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 ja työsuojelupäällikkönä. 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 (työsuojelutoimikunta) sekä yhteistoiminnasta työnantajan ja henkilöstön välillä (yhteistoimintaelin).

Henkilöstöhallintoa hoidetaan kaikilla kaupungin osa-alueilla, joilla toteutetaan kaupungin yhteisiä strategisia tavoitteita. Kaupunginvaltuusto hyväksyi uudistetun Parkanon kaupungin strategian joulukuussa 2022. Henkilöstöön liittyvänä strategisena tavoitteena Parkanon kaupungilla on hyvinvoiva, motivoitunut ja osaava henkilöstö. Toimenpiteiksi strategiassa on määritelty proaktiivinen ja kannustava henkilöstöpolitiikka, henkilöstön työhyvinvoinnin aktiivinen seuranta ja kehittäminen sekä etätyöskentelymahdollisuuksien hyödyntäminen. Keskeisiä henkilöstöhallinnon osa-alueita ovat mm. työturvallisuudesta, työympäristön ergonomisuudesta ja viihtyisyydestä huolehtiminen, työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen, aktiivinen henkilöstöviestintä sekä osaamisen ja uudistumisen johtaminen.

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 kehittämistä.

Työturvallisuus, työympäristön ergonomisuus ja viihtyisyys

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 työtasoja, 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.

Tekninen toimi huolehtii itsenäisesti henkilöstönsä turvallisuuskorttien voimassaolosta. Keväällä 2023 järjestettiin Parkanon kaupungin oma työturvallisuuskorttikoulutus, johon osallistui henkilöstöä kaikilta toimialoilta.

Työturvallisuutta ylläpidetään huolehtimalla, että henkilöstöstä löytyy tarvittaessa ensiaputaitoisia henkilöitä. Vuonna 2023 ensiapuvalmiutta parannettiin hankkimalla defibrillaattori kaupungintalon aulaan ja kouluttamalla henkilöstöä sen käyttämisessä. Henkilöstön ensiapuvalmiudesta huolehditaan järjestämällä säännöllisesti ensiapukoulutusta. Työyksiköistä etenkin varhaiskasvatus panostaa koko henkilöstönsä jatkuvaan ensiapuvalmiuden ylläpitämiseen säännöllisen koulutuksen avulla. Muiden työyksiköiden osalta ensiapukoulutettuja on vain osa henkilöstä. Vuonna 2023 järjestettiin 2 EA1-kouluilaisuutta. Lisäksi tarjottiin mahdollisuutta ajantasaistaa ensiapuvalmiutensa verkkokurssin avulla.

Syksyllä 2023 kiinnitettiin erityistä huomiota työturvallisuus- ja valmiusasioihin.

Työturvallisuuskeskukselta tilattiin vaarojen arviointityöhön liittyvä koulutus esimiehille ja työsuojeluhenkilöstölle. Kaikkien yksiköiden vaarojen arvioinnit ajantasaistettiin syksyn 2023 aikana. Arviointien tekemiseen osallistettiin mahdollisuuksien mukaan mahdollisimman paljon henkilöstöä, jotta henkilöstön tietoisuus turvallisuuskulttuurin ylläpitämisestä lisääntyisi. Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelutoimikunnan jäsenet osallistuivat aktiivisesti vaarojen arviointityöhön. Vaarojen arviointien tulokset käsitellään työsuojelutoimikunnassa keväällä 2024. Jatkossa vaarojen arviointien ajantasaisuudesta huolehditaan vuosittain ja aina olosuhteiden muuttuessa. Vaarojen arviointien tuloksia käytetään hyväksi myös uusien työntekijöiden perehdyttäessä. Esihenkilöiden työturvallisuustietoisuutta pyrittiin lisäämään kannustamalla esihenkilöitä osallistumaan KT:n järjestämään maksuttomaan Esihenkilön työsuojeluvastuut -koulutustilaisuuteen. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä ajantasaistettiin. Vuonna 2023 tehtiin työpaikkaselvitys maanrakennus- ja kiinteistöhuollon henkilöstölle. Myös kaupungin kiinteistöjen pelastussuunnitelmia ja kokoontumispaikkojen merkitsemistä ajantasaistettiin.

Vuonna 2023 henkilöstöä kannustettiin hyödyntämään kaupungilla käytössä olevaa OP:n vakuutuspalvelun läheltä piti -ilmoitusta, jonka kautta työntekijöillä on mahdollisuus ilmoittaa läheltä piti -tilanteista ja muista turvallisuuspoikkeamista. Tieto tehdystä ilmoituksesta välittyy esihenkilölle sähköpostitse, jolloin esimies voi ryhtyä tarvittaviin toimiin. Varhaiskasvatuksen henkilöstö ilmoittaa läheltä piti tapauksista ym. turvallisuushavainnoista Notecrow-järjestelmän avulla päiväkodin johtajalle. Keväällä 2024 päätettiin, että myös koulujen henkilöstö siirtyy käyttämään Notecrow-järjestelmää.

Työympäristön toimivuuteen vaikuttaa myös kokoustilojen kalusteiden ja teknisten laitteiden ajantasaisuudesta ja toimivuudesta huolehtiminen. Varsinkin kaupungintalolla on parannettu käytävien turvallisuutta uusimalla vaiheittain käytävien alakatot sekä valaistusta. Vuonna 2023 uusittiin kaupungintalon keskuskuulutusjärjestelmä, mikä mahdollistaa esim. poistumisharjoitusten järjestämisen.

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. Lähivuosina huomiota tullaan kiinnittämään etenkin varhaiskasvatuksen tilojen, kalusteiden ja työmenetelmien ergonomisuuden kehittämiseen.

Kaupungin tiloissa on kiinnitetty huomiota sisäilman laatuun, ja mahdollisiin olosuhdehaittoihin puututaan tarvittaessa. Sisäilmaan liittyviä kysymyksiä käsitellään

säännöllisesti kokoontuvassa Parkanon kaupungin sisäilmatyöryhmässä. Vuonna 2023 sisäilmatyöryhmässä on käsitelty varhaiskasvatuksen sisäilmakysymyksiä.

Aktiivinen sisäinen viestintä

Parkanon kaupungin esihenkilöinfo kokoontuu säännöllisesti n. 4 kertaa vuodessa. Esihenkilöinfossa jaetaan tietoa ja keskustellaan ajankohtaisista asioista. Esihenkilöinfoon kuuluvat ylimmän johdon ja esihenkilöinä toimivien lisäksi myös kaupunginsihteeri, henkilöstöpäällikkö, pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Esihenkilöinfojen lisäksi myös toimiala- ja yksikkökokouksia pidetään 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.

Vuonna 2023 uudistettiin Parkanon kaupungin brändi. Uudistettu brändi näkyy vuodesta 2024 alkaen kaupungin markkinointimateriaaleissa ja asiakirjapohjissa. Vuoden 2024 alussa käynnistettiin Parkanon kaupungin verkkosivujen uudistaminen.

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 kehityskeskustellussa 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 tulevaisuudessa 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 2023 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.

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.

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 käsitelty henkilöstöjaostossa ja yhteistoimintaelimessä vuosittain.

Vuonna 2023 koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 222 päivää (182 pv/2022, 195 pv/2021, 170 pv/2020, 215 pv/2019, 273pv /2018, 290 pv/2017, 200 pv/2016, 279pv/2015). Vuonna 2023 työntekijöistä 35 oli ollut koulutuksessa yhden päivän, 26 oli ollut koulutuksessa 2 päivää ja 45 oli ollut koulutuksessa vähintään 3 päivää. Työllisyysrahasto on maksanut Parkanon kaupungille koulutuskorvausta vuodelta 2023 yhteensä 4 307,69 € (3 477,47 €/v.2022, 3 671,07 €/ v. 2021).

Vuonna 2023 koulutusmenot olivat noin 50 880 € (50 009 €/2022, 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 terveyspalveluiden 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 2023. Kyselyn toteutti Sastamalan koulutuskuntayhtymä. Vastausprosentti oli 60 %. Parkanon kaupunki työnantajana yleisarvosana oli 3,6 (vuosi 2021 yleisarvosana oli 3,7 ja vuosi 2018 yleisarvosana oli 3,5). Kyselyn tulokset esiteltiin organisaation johdolle, luottamushenkilöille,

esimiehille, pääluottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille. Tulokset käsiteltiin työyksikkökohtaisesti. Työyksiköittäin valittiin 1 asia, jossa ollaan hyvällä tasolla ja mietittiin miten pysytään hyvällä tasolla jatkossakin ja 1 kehittämiskohde, johon suunniteltiin kehittämistoimenpiteet. Toimialajohtajat raportoivat toimenpide-ehdotukset yhteistoimintaelimelle, henkilöstöjaostolle ja kaupunginhallitukselle keväällä 2024.

Työntekijöiden hyvinvointia kartoitetaan myös työterveyshuollon toteuttaman sähköisen terveystarkastuksen avulla. Kysely tuo näkyväksi henkilöstön jaksamisen tason ja antaa henkilöstölle mahdollisuuden päästä terveyttä tukevien toimien piiriin. Sähköinen terveystarkastus toteutetaan jatkossa porrastetusti 5 vuoden välein. Sähköinen kysely toteutetaan seuraavan kerran vuosina 2024-2026.

Varhaiskasvatishenkilöstöä koskeva Kiila-kuntoutus järjestettiin 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 puhelinpalvelu, josta on mahdollisuutta saada tukea matalalla kynnyksellä esim. stressinhallintaan.

Uutena henkilöstöetuutena Parkanon kaupungilla otettiin kesällä 2023 käyttöön työsuhdepolkupyöräetu. Etu koskee vakinaista henkilöstöä. Tarjoamalla työntekijöille polkupyöräedun Parkanon kaupunki panostaa työntekijöiden hyvinvointiin ja jaksamiseen. Edun tarjoaminen on edullinen tapa sitouttaa työntekijä ja vahvistaa samalla kaupungin houkuttelevuutta työpaikkana. Sähköpyörien toivotaan myös innostavan työntekijöitä liikkumaan entistä enemmän. Säännöllisesti liikuntaa harrastava työntekijä voi paremmin. Työsuhdepolkupyöräedun otti käyttöön v. 2023 12 henkilöä.

Parkanon kaupungilla on käytössä henkilöstöetujen mobiilimaksuvälineenä Epassi-järjestelmä. Järjestelmään ladattua etua on mahdollista käyttää kulttuuri-, liikunta ja hierontapalveluiden maksamiseen. Järjestelmään ladattavan korvauksen suuruus oli vuonna 2023 maksimissaan 150 €/työntekijä/vuosi. Edun suuruus määräytyy palvelussuhteen keston mukaisesti. Edun saamiseksi edellytetään vähintään 3 kuukauden yhdenjaksoista palvelussuhdetta. Vuonna 2023 etu tarjottiin yhteensä 299 työntekijälle, joista 188 (63%) käytti etua vähintään kerran kuluneen vuoden aikana. Vuonna 2023 etua käytettiin yhteensä 28 936,74 euroa. Parkanon kaupunki tuki henkilöstönsä työhyvinvointia myös lounaseteleiden avulla.

Parkanon kaupunki muistaa työntekijöitä, jotka ovat olleet 20, 30 tai 40 vuotta Parkanon kaupungin palveluksessa. Palkitsemisen suuruus vaihtelee palveluksessaoloajan pituuden mukaan (20 vuotta/130 €, 30 vuotta/150 € ja 40 vuotta/200 €).

Parkanon kaupungin työyksiköt ovat järjestäneet vuosittain oman tyhy-tapahtumansa. Tyhy-toiminnan järjestämiseen oli vuonna 2023 varattu toimialoittain 50 €/henkilö. Lisäksi järjestettiin kaupungin henkilöstön yhteinen pikkujoulu.

Henkilöstön hyvinvointia panostettiin 1.6.2023-31.12.2023 Liiku ja voi hyvin -hankeen avulla. Hankeen puitteissa järjestettiin liikunta- ja hyvinvointineuvontaa, lanseerattiin liikuntapassi, tarjottiin mahdollisuutta osallistua kehonkoostumusmittaukseen sekä järjestettiin hyvinvointiluento ja henkilöstön ulkoiluiltapäivä. Hankerahoituksella tarjottiin myös kaupungin työntekijöille mahdollisuus osallistua työajan ulkopuolella maksuttomaan niskaselkäjumppaan.

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.

10 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. Nykyinen työterveyshuollon sopimus Pihlajalinna Terveys Oy:n kanssa päättyy 31.12.2024. Työterveyshuoltopalveluiden kilpailutus toteutetaan huhti-toukokuussa 2024.

Työterveyshuolto suorittaa ensisijaisesti ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa, lähinnä lakisääteisinä määräaikaistarkastuksina, työpaikkaselvityksinä ja erilaisina suunnattuina terveystarkastuksina sähköisten kyselyjen muodossa. Ennalta ehkäisevien palveluiden lisäksi Parkanon kaupungin työterveyshuollon palveluvalikoimaan kuuluvat myös sairaanhoidon palvelut. Sairaanhoidon palvelujen ostaminen työterveyshuollosta nopeuttaa sairauksien hoidon aloittamista ja siten tukee henkilöstön työkykyä. Työterveyshuollolla säilyy paremmin kokonaiskuva työntekijöiden terveydentilasta, mikä helpottaa työntekijän työkykyä tukevien toimien suunnittelua.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2023 olivat 175 013,70 €. Nousua edellisen vuoden kustannuksiin oli n. 27 000 €. Vuonna 2022 kustannukset olivat 148 076,60 €. Vuonna 2023 työterveyshuollon kustannukset olivat työntekijää kohti laskettuna 796 €/työntekijä (608 €/työntekijä vuonna 2022, 590 €/työntekijä vuonna 2021 ja 563 €/työntekijä vuonna 2020).

Kustannuskehitykseen ovat vaikuttaneet työterveyshuollon palveluhintojen nousu yleisen kustannuskehityksen mukaisesti 10-12 %. Kaupungin henkilöstön ikäjakauma painottuu varttuneempaan sukupolveen, mikä näkyy osaltaan myös työterveyshuollon sairaanhoidon kustannuksissa. Vuonna 2023 tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvien työterveyskäyntien määrä kasvoi, mikä näkyi lääkärikäynti- ja kuvantamiskustannuksissa. Hengityselinsairauksiin liittyvien työterveyskäyntien määrän kasvu lisäsi lääkärikustannusten lisäksi laboratoriokustannuksia. Esihenkilöiden myöntämien sairauspoissaolojen osuus laski edelliseen vuoteen verrattuna, mikä näkyi lääkärikäyntikustannuksissa.

Työterveyshuollon kustannuksissa näkyy vuonna 2023 myös erikoissairaanhoidon toimintamallin muutos. Aiemmin esim. tekoniveloperaatio tehtiin Coxassa, jatkokuntoutus hoidettiin terveyskeskuksessa. Nykyisin työikäisten eri operaatioiden jälkeinen seuranta ja

kuntouttavat toimenpiteet tapahtuvat työterveyshuollossa ja työhönpaluun ajankohta mietitään yhdessä työnantajan kanssa. Samassa yhteydessä pohditaan myös mahdollisuus korvaavaan työhön. Tähän toimintamalliin on siirrytty kaikissa Pirkanmaan kunnissa. Pitkien sairauslomien aikaiset työkyvyn tuki -käynnit lisääntyivät vuonna 2023. Käyntien aikana kiinnitettiin huomiota tukitoimiin (osatyökykyisten seurantaan, yhteydenottoihin työkyvyn tukemiseksi sekä työkyvyn tukeen asiakasorganisaatioille). Näillä toimilla pyrittiin helpottamaan työhönpaluuta ja ehkäisemään pitkiä sairauspoissaoloja.

Alla olevasta taulukosta käy ilmi ennalta ehkäisevän työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannukset vuosina 2022-2023.

Työterveyshuollon kustannukset (€)							20. tammikuuta 20
Kausi: 2023-01 - 2023-12							
Konserni: All Values (465)							
Yritys: PARKANON KAUPUNKI (13017)							
Osasto: All Values (9)							
	Kustannukset kaudella (€)	Osuus lasku- tuksesta (%)	Kustannukset vertailu- kaudella (€)	Muutos (%)	€/hlö kaudella	€/hlö vertailu- kaudella	Muuto hlö (%)
Kela 0							
Fysioterapeutit	0,0	0,0%			0,0		
Laboratorio	346,6	0,2%			1,6		
Lääkärit	164,6	0,1%	53,9	205,2% ▲	0,7	0,2	238,1%
Muut kustannukset	6 426,9	3,7%	5 734,2	12,1% ▲	29,2	23,5	24,1%
Muut käyttökustannukset	2 399,0	1,4%	2 491,0	-3,7% ▼	10,9	10,2	6,7%
Terveystenhoitajat	77,0	0,0%	895,3	-91,4% ▼	0,4	3,7	-90,5%
Kela 0 yht.	9 414,1	5,4%	9 174,4	2,6% ▲	42,8	37,7	13,7%
Kela I							
Erikoislääkärit	541,2	0,3%	370,8	46,0% ▲	2,5	1,5	61,7%
Fysioterapeutit	6 513,0	3,7%	5 786,6	12,6% ▲	29,6	23,7	24,7%
Laboratorio	15 105,8	8,6%	13 923,3	8,5% ▲	68,7	57,1	20,2%
Lääkärit	15 749,1	9,0%	12 203,9	29,0% ▲	71,6	50,1	42,9%
Muut kustannukset	3 360,0	1,9%	3 371,8	-0,3% ▼	15,3	13,8	10,4%
Muut käyttökustannukset	208,2	0,1%	273,3	-23,8% ▼	0,9	1,1	-15,6%
Psykologit	6 971,2	4,0%	6 371,2	9,4% ▲	31,7	26,1	21,2%
Radologia	194,0	0,1%	117,9	64,5% ▲	0,9	0,5	82,3%
Ravitsemusterapeutit	171,7	0,1%			0,8		
Terveystenhoitajat	26 249,2	15,0%	22 355,0	17,4% ▲	119,3	91,7	30,1%
Kela I yht.	75 063,4	42,9%	64 773,6	15,9% ▲	341,2	255,8	28,4%
Kela II							
Erikoislääkärit	5 667,5	3,2%	3 763,2	50,6% ▲	25,8	15,4	66,8%
Fysioterapeutit	5 388,7	3,1%	4 263,8	26,4% ▲	24,5	17,5	40,0%
Laboratorio	18 712,0	10,7%	16 594,8	12,8% ▲	85,1	68,1	24,9%
Lääkärit	40 227,5	23,0%	35 911,2	12,0% ▲	182,9	147,4	24,1%
Muut kustannukset	2 240,0	1,3%	2 247,9	-0,3% ▼	10,2	9,2	10,4%
Muut käyttökustannukset	16,3	0,0%	16,3	0,0%	0,1	0,1	10,6%
Radologia	9 400,1	5,4%	6 540,6	43,7% ▲	42,7	26,8	59,2%
Terveystenhoitajat	8 884,0	5,1%	4 792,7	85,4% ▲	40,4	19,7	105,3%
Kela II yht.	90 536,1	51,7%	74 130,5	22,1% ▲	411,5	334,2	35,3%
Yhteensä	175 013,7	100,0%	140 070,6	16,2% ▲	795,5	637,7	30,9%

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. Yksilötoimintaan kuuluvat työkyvyn arviot, työhönsijoitustarkastukset, terveystarkastusten seurantakäynnit ja terveyden seurantatarkastukset, suunnatut terveystarkastukset, neuvonta ja ohjaus ja erityisen sairastumisen vaaraan liittyvät tarkastukset (esim. melu). Työpaikkatoimintaan puolestaan kuuluvat työyhteisön tuki, työsuojelutoiminta, työpaikkaselvitys, työkyvyn tuki organisaatiolle sekä sairauspoissaolojen analysointi.

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

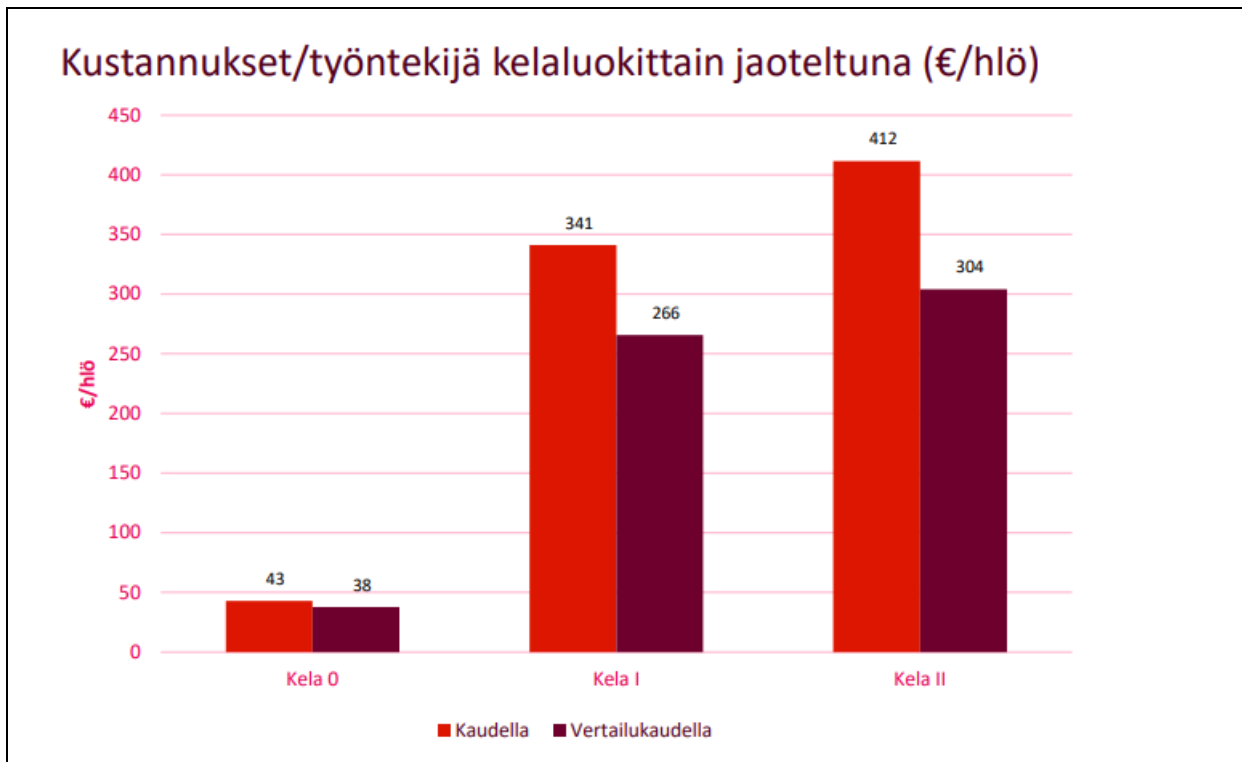
Kela ei korvaa korvausluokka 0:aan kuuluvia kustannuksia. Tällaisia kustannuksia ovat mm. kantamaksut, reseptien uusimismaksut, hoitotarvikkeet, injektiot kuten esim. työntekijöiden influenssarokotus, työnhjaus, osa yleismaksusta ja yli 68-vuotiaiden työterveyskulut. Korvausluokka 0:aan kuuluvat myös Mielenhuoli-palvelun käyttömaksut.

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Työterveyshuollon korvaamisessa voidaan huomioida hyväksyttäviä kustannuksia maksimissaan laskennallisen enimmäismäärän verran. Enimmäismäärän ylittävistä kustannuksista ei voida maksaa työterveyshuollon korvausta.

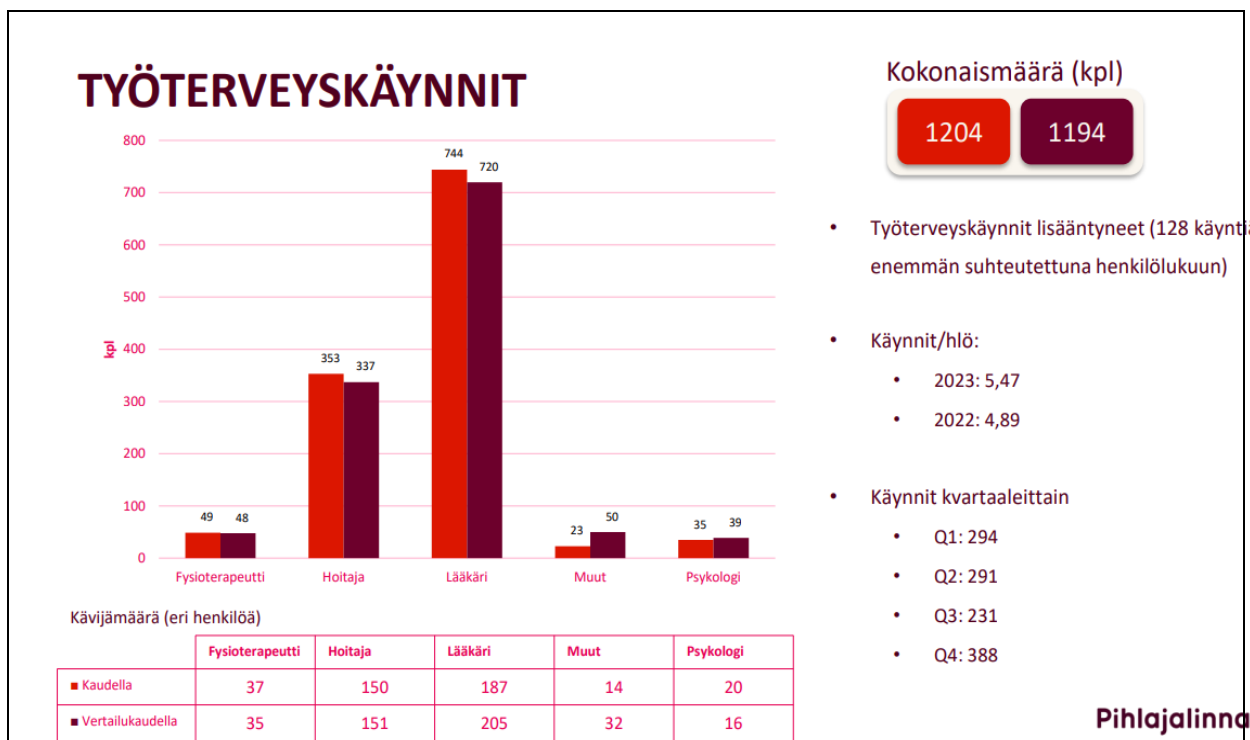
Kela vahvistaa kustannusten laskennalliset enimmäismäärät vuosittain jälkikäteen yleistä kustannuskehitystä vastaaviksi. Työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen kustannusten laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokka I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan huomioida, 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 2023 on 470,50 e (KL I + KL II).

Alla oleva taulukko kertoo kustannusten jakautumisesta kelaluokittain.

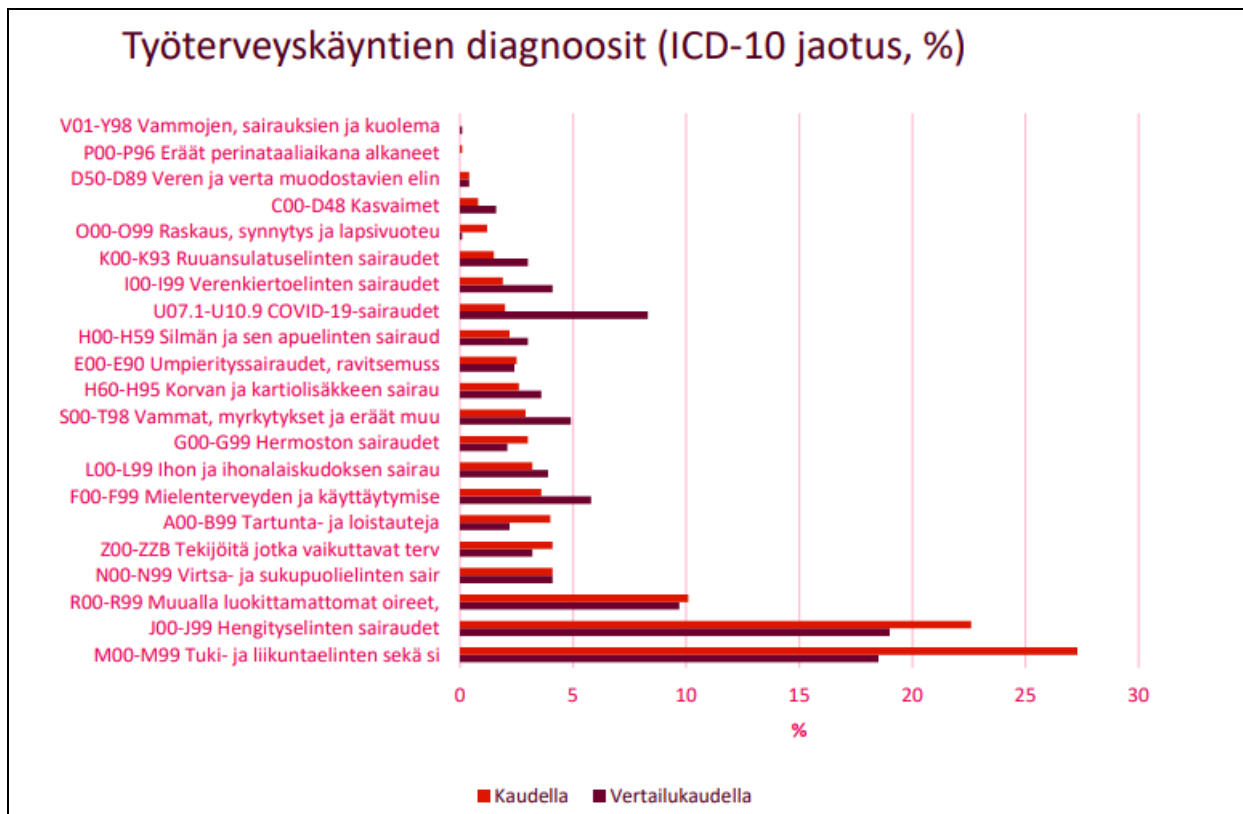


Työterveyshuollon tilastojen mukaan vuonna 2023 työterveyskäyntejä oli 1 204. Vastaava luku vuonna 2022 oli 1 194. Henkilöstömäärään suhteutettuna työterveyskäynnit lisääntyivät 128 käyntiä edelliseen vuoteen verrattuna. Käyntien lisääntyminen kohdistui työterveyslääkäri- ja työterveyshoitajakäynteihin. Psykologi- ja fysioterapeuttikäyntien määrä säilyi edelliseen vuoteen verrattuna ennallaan. Työterveyskäyntejä oli eniten vuoden neljännellä kvartaalilla eli loka-joulukuussa. Käyntejä oli keskimäärin 5,47/hlö, vuonna 2022 vastaava luku oli 4,89 käyntiä/henkilö.



Alla olevassa taulukosta ilmenee työterveyskäynnit diagnosoiryhmittäin. Taulukosta on havaittavissa, että tuki- ja liikuntaelinsairauksiin ja hengityselinsairauksiin liittyvien käyntien osuus on noussut selvästi edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2023 tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä käyntejä oli 233 kpl. Edellisenä vuonna vastaava luku oli 152 kpl. Selkäsairauksiin liittyvien käyntien määrä oli noussut vuoden 2022 3,5 prosentista 7 prosenttiin. Muihin tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvien käyntien määrä oli noussut 7,3 prosentista 11,8 prosenttiin.

Seuraavalla sivulla oleva taulukko osoittaa, että vuonna 2023 tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä käyntejä oli 27 % ja hengityselinsairauksiin liittyviä käyntejä oli 23 % kaikista käynneistä. Mielenterveyteen liittyvien käyntien osuus oli vuonna 2023 erittäin pieni.



Aktiivisilla ja riittävän varhaisessa vaiheessa toteutetuilla toimenpiteillä pyritään tukemaan henkilöstön työhyvinvointia, joka syntyy esimiehen, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistyön kautta. Terveysperusteisten pidempien poissaolojen tilannetta käydään aktiivisesti läpi esimiesten ja työterveyshuollon yhteistyönä. Tavoitteena on ollut varmistaa, että kaikki pitkillä sairauspoissaoloilla työntekijät ovat asianmukaisten tukitoimien piirissä.

Työterveyspalveluiden sisältöä kehitetään yhdessä palveluntuottajan kanssa työterveyshuollon yhteistyöryhmässä. Työryhmän puheenjohtajana toimii hallinto- ja talousjohtaja ja ryhmään kuuluvat työterveyshuollon edustajien lisäksi toimialajohtajat, henkilöstön edustaja ja henkilöstöpäällikkö. Ryhmässä pohditaan ongelmatilanteiden ratkaisukeinoja ja työterveyshuoltoyhteistyön kehittämistä.

Vuonna 2024 valmistellaan erityisiä toimenpiteitä tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisemiseksi (työfysioterapeutin nykyistä aktiivisempi rooli tuki- ja liikuntaelin haasteissa esim. tuki- ja liikuntaelinpoissaolojen seurannan, suunnattujen selvitysten ja ergonomiaohtausten avulla). Tavoitteena on aktivoida erityisessä työkykyriskissä olevia henkilöitä oman terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseen ja mahdollisuuksien mukaan kiinnittää entistä enemmän huomiota työympäristön ergonomisuuteen.

11 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 2023 yhteistoimintaelin piti 6 kokousta. Yhteistoimintaelimessä käsitellään vuosittain mm. talousarviota, koulutussuunnitelmaa ja henkilöstöraporttia. Edellä mainittujen asioiden lisäksi vuonna 2023 yhteistoimintaelimessä käsiteltiin Parkanon kaupungin rekrytointiohjetta, virkavapausohjetta, sivutoimiohjetta, sairauspoissaolokäytäntöjen tarkentamista, työsuhdepolkupyöräedun käyttöönottamista, 1.6.2023 voimaan tulleiden järjestelyerien jakamista, TE-uudistuksen tilannekatsausta sekä tva-järjestelmään tulleita tarkennuksia koskien perhepäivähoitajien, lastenhoitajien ja koulunkäynninohjaajien palkkausta.

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 terveellisyyteen. 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 työnsuorittajia.

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 2023 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.

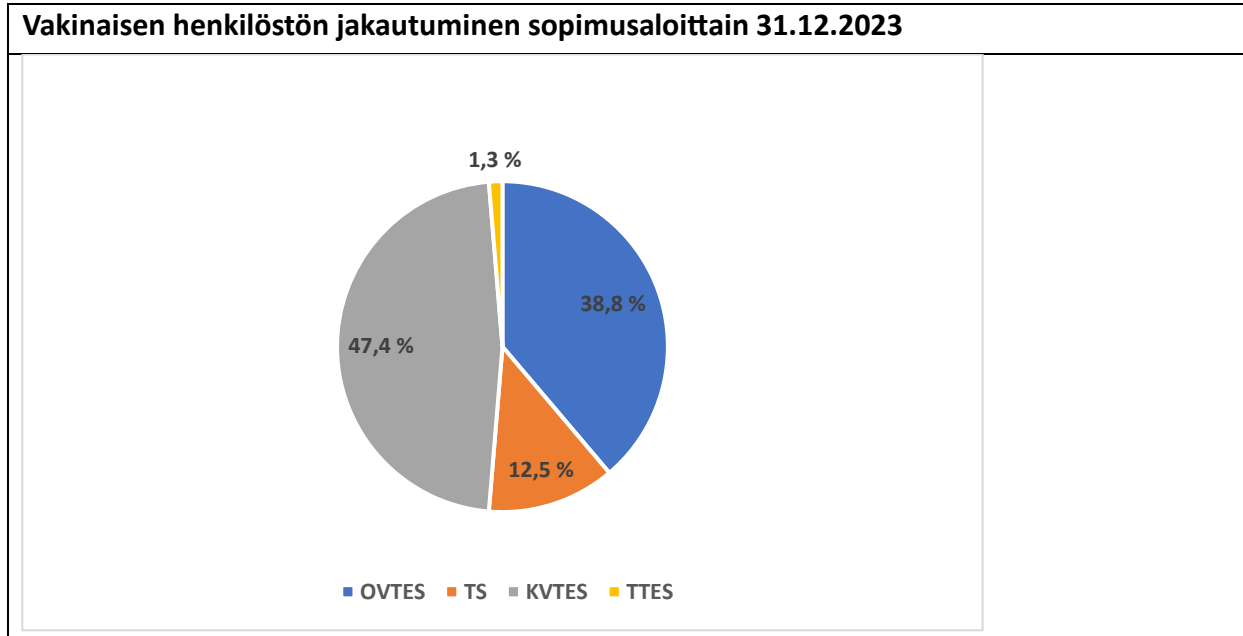
Parkanon kaupungilla on käytössä uusien työntekijöiden perehdyttämisohjeen, jonka tavoitteena on varmistaa yhdenmukainen perehdytys ja ohjeistus kaikille uusille työntekijöille. Perehdyttämisen tarkoitus on valmentaa uusi työntekijä tehtävänsä, tutustuttaa työympäristöönsä, työoloihin, oman työyhteisön 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 työkykyyn liittyvissä asioissa.

12 Palkkaus

Kunta-alalla on 4 sopimusala: kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) sekä tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)



Kunta-alalla palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (perusteena tehtävien vaativuus), henkilökohtaisesta lisästä (perustuu palvelu-aikaan 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.

Pätevien varhaiskasvatuksen opettajien rekrytointi on ollut pitkään haasteellista. Parkanossa lukuisista rekrytoinneista huolimatta vain puolella henkilöstöstä oli keväällä 2021 varhaiskasvatuslain edellyttämä kelpoisuus. Kilpailukykyinen palkka on keskeinen tekijä

rekrytoinnin onnistumisessa. Rekrytointihaasteiden vuoksi työn vaativuuden arviointijärjestelmä uudistettiin varhaiskasvatuksen opettajien osalta syksyllä 2021. Uuden järjestelmän mukaiset palkat astuivat voimaan 1.8.2021.

Vuoden 2023 aikana KVTES:n TVA-järjestelmää tarkennettiin koulunkäynninohjaajien ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajien osalta.

OVTES:n TVA-kriteerit tarkistettiin kesällä 2023 ja ne astuivat voimaan 1.8.2023 lukien.

Sopimuskausi on kaikissa kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksissa 1.5.2022–30.4.2025. Vuonna 2022 palkkoja korotettiin 1.6.2022 sekalinjaisella yleiskorotuksella 46 euroa, vähintään 2,0 prosenttia. Lokakuussa 2022 tuli maksuun 0,5 prosentin keskitetty järjestelyerä, jonka käytöstä sovittiin sopimusaloittain.

Kunta- ja hyvinvointialojen sopimusratkaisut vuosina 2022–2025 saivat maaliskuussa 2023 lopulliset muotonsa, kun sovintoesitysten mukainen perälautaratkaisu saatiin päätökseen. Perälautaratkaisun mukaisesti yksityisten alojen sopimusratkaisut vaikuttivat kunta- ja hyvinvointialojen palkankorotuksiin. Merkittävä osa palkankorotuksista oli työnantajaperälaudalla, eli viime kädessä työnantaja päättää niiden kohdentamisesta.

Kesäkuussa 2023 maksuun tulivat 2,2 prosentin yleiskorotus (PPH 2,3%) sekä 0,7 prosentin paikallinen järjestelyerä. Samaan aikaan tuli maksuun myös palkkauksen kehittämisohjelman mukainen 1,2 prosentin paikallinen erä. Paikallinen järjestelyerä ja palkkausjärjestelmän kehittämisohjelman mukainen erä kohdennettiin v. 2023 KVTES-, TS- ja TTES-henkilöstön osalta tehtäväkohtaisiin palkkoihin. OVTES-henkilöstön paikallinen järjestelyerä ja palkkauksen kehittämisohjelman mukainen erä kohdennettiin OVTES:n TVA-kriteereiden tarkentamiseen.

Edellä mainittujen erien lisäksi kesäkuussa maksettiin perälautatarkastelun mukainen 467 euron kertapalkkio niille kunta-alan työntekijöille tai viranhaltijoille, jotka täyttävät sopimuksessa mainitun työssäoloehdon. Lisäksi KVTESin liitteen 5 ja OVTESin osio G:n piirissä oleville, kuten varhaiskasvatuksen henkilöstölle maksettiin erillinen kertapalkkio. Tämä kertapalkkio on eri liitteiden tarkoittamille henkilöille 120 ja 150 euroa.

Kunta-ala		KVTES	OVTES	TS	TTES***	LS (eläintäkkärit)****
1.1.2023	Yleiskorotus					1,50 %
1.1.2023	Paikallinen järjestelyerä					0,40 %
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 % (PPH 2,3 %)	2,02 %	2,20 %	2,20 %	0,70 %
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä*	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %*	0,4 % + 0,3 %	0,4 % + 0,3 %	0,30 %
1.6.2023	Kehittämisohjelmakerä (paikallinen erä)	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
30.6.2023	Kertaerä	467 € (467 €+120 € Lite 5)	467 € (467 €+150 € Osio G)	467 €	467 €	467 €
1.10.2023	Yleiskorotus					0,77 %

Ansiotaso lokakuussa 2023

Alla olevasta tilastokeskuksen taulukosta käy ilmi Parkanon kaupungin työntekijöiden tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot sopimusaloittain vuosina 2022 – 2023. TuntiTes sopimukseen kuuluu tällä hetkellä vain 2 työntekijää. Vähäisen henkilömäärän vuoksi heidän tietojaan ei ole mahdollista esittää.

Sopimusala	Lkm kaikki 2022	Lkm kaikki 2023	Lkm kokoaikaiset 2022	Lkm kokoaikaiset 2023	Lkm-muutos, %	Peruspalkka, euroa 2022	Peruspalkka, euroa 2023	Euro-muutos, %
Yhteensä	283	244	160	141	-12	2891	2959	2,3
KvTes	131	140	65	65	0	2566	2683	4,5
OvTes	83	78	55	57	4	3142	3241	3,2
Tekniset	32	26	26	19	-27	2912	3054	4,9
Lääkärit	4	0	..	0	0	..	0	0
Sote	33	0	13	0	0	3403	0	0

Tilastokeskuksen mukaan kuntasektorilla työskentelevien kokoaikaisien ja täyttä palkkaa saaneiden kuukausipalkkaisten palkansaajien säännöllisen työajan mediaaniansiot olivat 3 124 euroa kuukaudessa vuonna 2022. Naisten mediaaniansiot olivat 3 064 ja miesten 3 504 euroa kuukaudessa. Kuntasektorin palkkatiedot ovat lokakuulta 2022. Vuoden 2023 vertailutiedot eivät olleet henkilöstöraportin laatimishetkellä vielä käytettävissä, sillä tilastokeskus julkaisee vuoden 2023 palkkavertailun kuntasektorin palkoista vasta toukokuussa 2023.

Kuntasektorin, eli kuntien ja kuntayhtymien, palkkatilastossa käytetään pääasiassa kolmea ansiokäsitettä. Kuukausipalkkaisten keskiluvut lasketaan täyttä palkkaa saaneiden kokoaikaisien ansioista. Peruspalkka on tehtäväkohtainen vähimmäispalkka. Säännöllisen työajan 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 ylityöiden ansio, päivystyskorvaukset sekä muut epäsäännöllisesti maksettavat lisät, tulospalkkioita lukuun ottamatta.

13 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) kieltää 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 yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystyö on käynnissä.