

PARKANO



PARKANON KAUPUNGIN
HENKILÖSTÖRAPORTTI
2024

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 Työterveyshuolto	20
9 Henkilöstökulut	27
10 Henkilöstöpoliittisten tavoitteiden toteutuminen	29
11 Yhteistoiminta ja työsuojelu	37
12 Palkkaus	40
13 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	43

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 2024 tiedot ovat pääosin vuodenvaihteen (31.12.2024) 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 (161 vakinaista, 54 määräaikaista sisältäen 2 työllistettyä) ovat vuodenvaihteen tietoja.

2 Henkilöstön rakenne

Henkilöstön määrä ja kehittyminen (miehet+naiset)								
		31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023	31.12.2024
Hallinto	Vakinaiset	5+16=21	5+16=21	5+9=14	4+4=8	2+4=6	3+7=10	3+7=10
	Määräaikaiset	0+2=2	0+3=3	0+1=1	1+2=3	2+3=5	1+5=6	1+2=3
Perusturva	Vakinaiset	2+15=17	2+15=17	2+14=16	1+13=14	1+16=17		
	Määräaikaiset	1+6=7	0+5=5	0+4=4	2+12=14	1+10=11		
Sivistys	Vakinaiset	18+95=113	20+99=119	19+103=122	19+100=119	18+100=118	21+94=115	20+102=122
	Määräaikaiset	2+29=31	3+26=29	10+31=41	7+35=42	3+42=45	5+47=52	4+43=47
Tekninen	Vakinaiset	23+12=35	19+11=30	17+11=28	18+14=32	19+13=32	12+15=27	14+15=29
	Määräaikaiset	3+8=11	2+4=6	1+3=4	3+4=7	0+4=4	3+2=5	2+2=4
Yht. vakinaiset		48+138=186	46+141=187	43+137=180	42+131=173	40+133=173	36+116=152	37+124=161
Yht. määräaikaiset		6+45=51	5+38=43	11+39=50	13+53=66	6+59=65	9+54=63	7+47=54
Yht. kaikki		237	230	230	239	238	215	215
Miehet %		23 %	22 %	23 %	23 %	19 %	21 %	20 %
Naiset %		77 %	78 %	77 %	77 %	81 %	79 %	80 %

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2024 oli 215 työntekijää, joista vakinaisia palvelussuhteita oli 161 ja määräaikaisia 54 (sisältäen 2 työllistettyä). Koko henkilöstöstä naisia oli 80 % ja miehiä 20 %. Henkilötyövuosiksi muunnettuna koko henkilöstön toteutunut työpanos 1.1.2024 – 31.12.2024 oli 208 htv.

Alla olevasta taulukosta käy ilmi Parkanon kaupungin henkilöstömäärään vaikuttaneet organisaatiouudistukset vuosina 2013-2024.

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 2015-2024

Vuosi	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä
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
2024	161	54	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 1970-2023. Vuoden 2024 henkilöstömääriin liittyvät tiedot eivät ole raportointihetkellä vielä saatavissa. Tiedot julkaistaan syksyllä 2025.



Nykyisin lähes kolme neljäosaa 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 37 % ja työsuhteisia 63 %. 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 olevasta taulukosta käy ilmi eri työaikamuotojen käyttö toimialoittain.

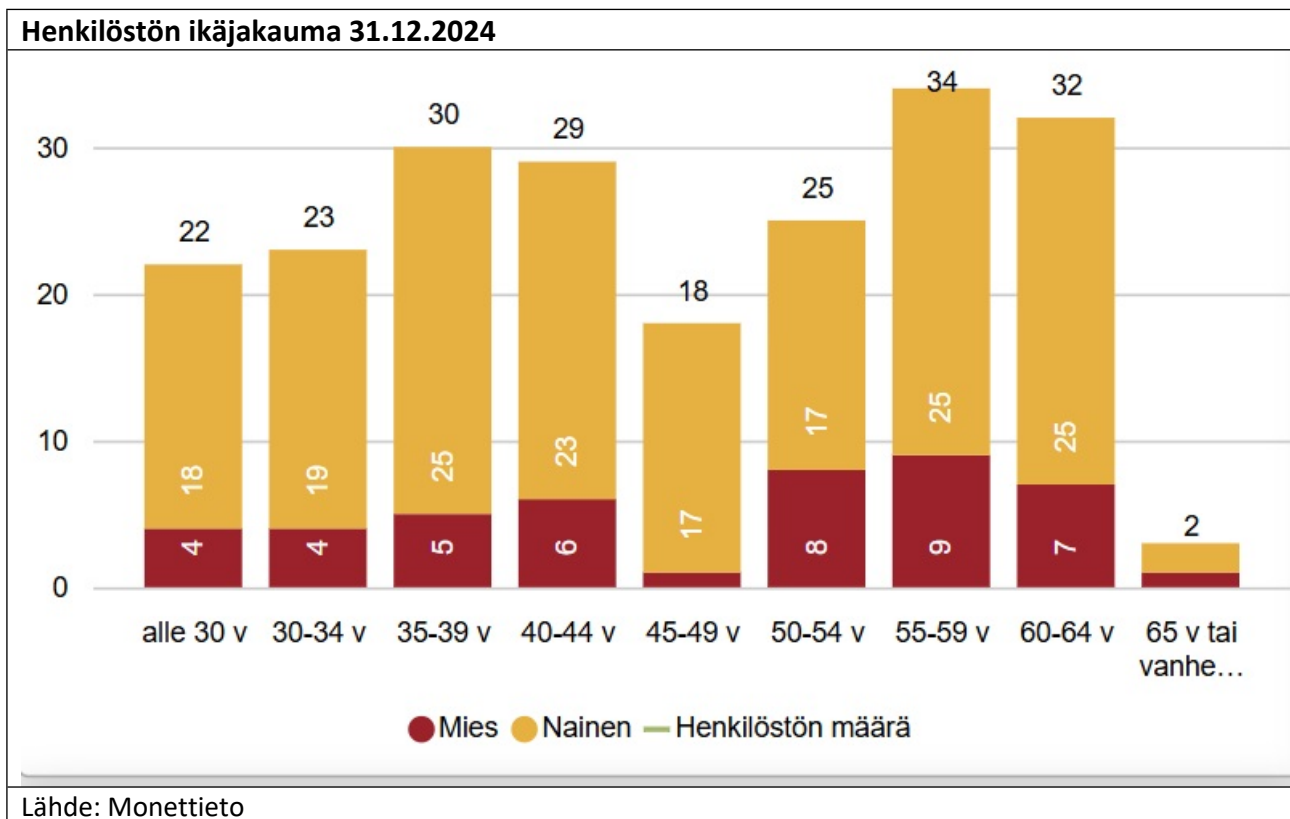
Työaikamuoto	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä	%
Yleistyöaika 38 t 15 min /vk		93	18	111	52 %
Opetusala		58		58	27 %
Toimistotyöaika 36 t 15 min /vk	13	10	15	38	17 %
Perhepäivähoitajat		8		8	4 %

4 Henkilöstön ikä

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

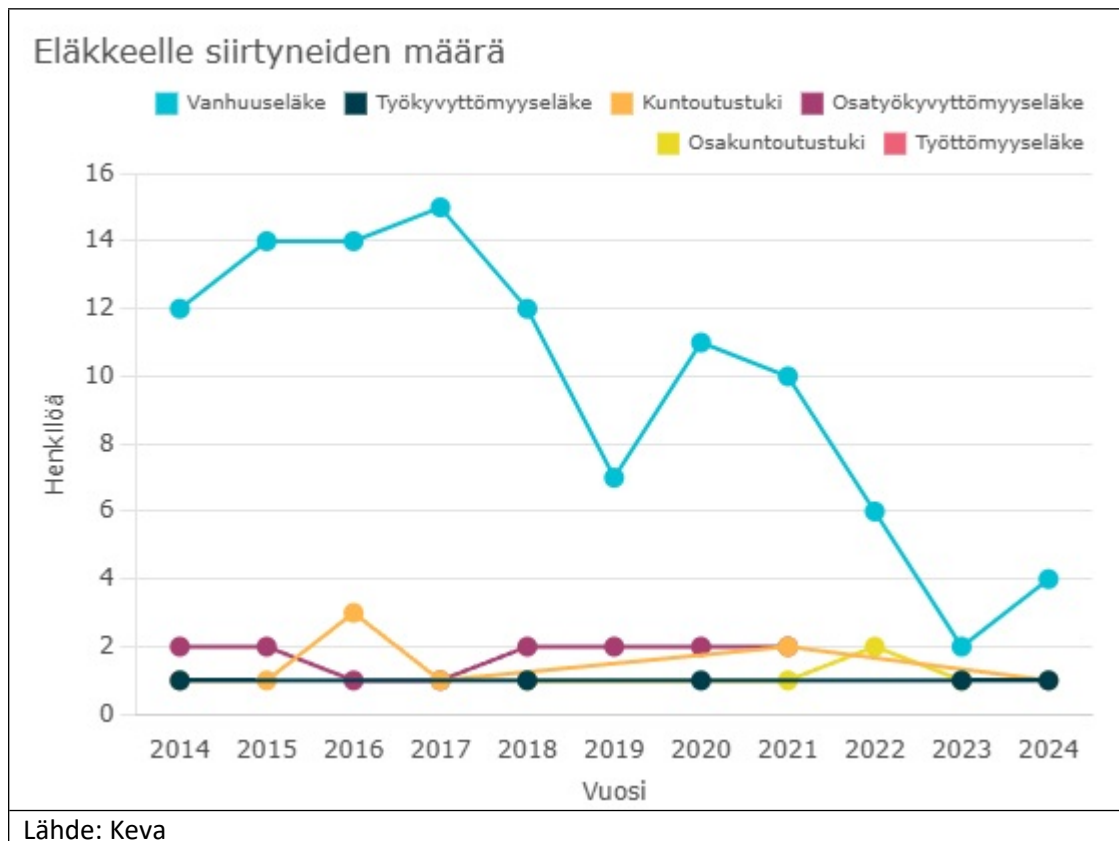
Ikääntymisen haasteena on myös työntekijöiden työmotivaation säilyminen ja terveyden turvaaminen. Lisäksi haasteena on hiljaisen tiedon siirtyminen ja siirtäminen organisaatiossa ja varautuminen työvoiman vaihtuvuuteen.

KT:n tilastojen mukaan kunta-alan henkilöstön keski-ikä on n. 45 vuotta. Parkanon kaupungin koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2024 on 45 vuotta. Alla olevassa kaaviossa on esitetty henkilöstön ikäjakauma ikäryhmittäin.



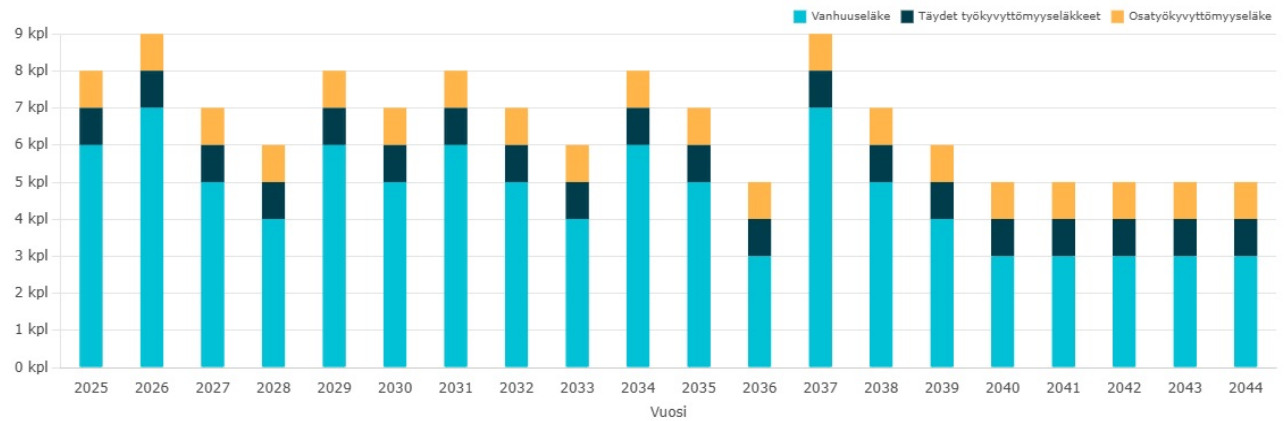
5 Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2024 aikana Parkanon kaupungin työntekijöistä siirtyi vanhuuseläkkeelle yhteensä 5 henkilöä. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli keskimäärin 64,6 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.

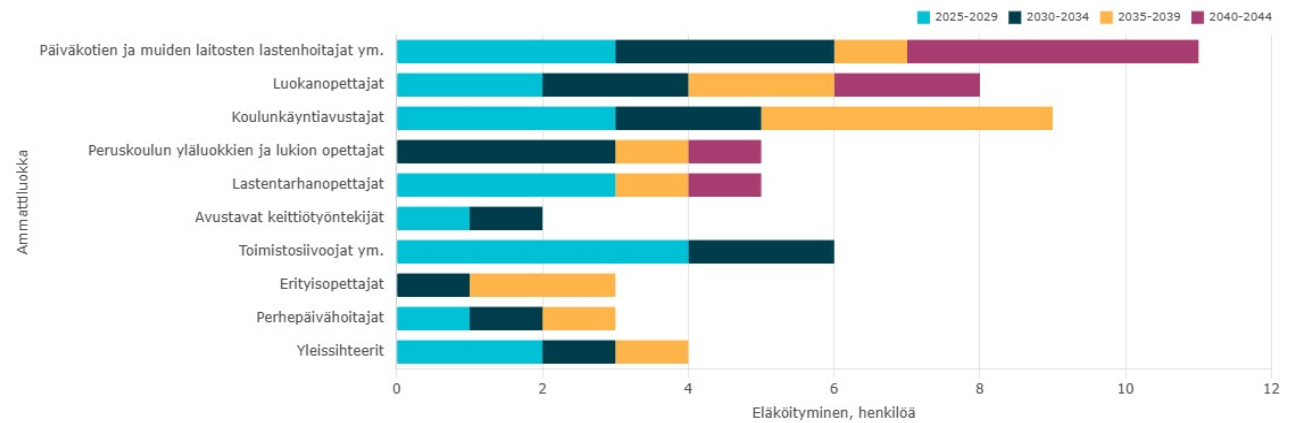
Eläköitymisennuste eläkelajeittain



Lähde: Keva

Kevan eläköitymisennuste ammattiryhmittäin

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Lähde: Keva

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 vuoden 2024 aikana täytetyt vakinaiset toimet ja virat:

Sivistystoimi	Informaatikko
Sivistystoimi	Koulunkäynninohjaaja, henkilökohtainen avustaja
Sivistystoimi	Laaja-alainen erityisopettaja
Sivistystoimi	Lukion ja perusopetuksen biologian ja maantiedon päätoiminen tuntiopettaja
Sivistystoimi	Lukion ja perusopetuksen yhteinen historian ja yhteiskuntaopin tuntiopettaja
Sivistystoimi	Erytysluokanopettaja
Sivistystoimi	Luokanopettaja
Sivistystoimi	Luokanopettaja
Sivistystoimi	Ruokapalvelutyöntekijä
Sivistystoimi	Ruokapalvelutyöntekijä
Sivistystoimi	Ruokapalvelutyöntekijä
Sivistystoimi	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
Sivistystoimi	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
Sivistystoimi	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
Sivistystoimi	Varhaiskasvatuksen opettaja

Tekninen toimi	Kunnallistekniikan päällikkö
Tekninen toimi	Katu- ja viheralueiden rakennus- ja kunnossapitotyöntekijä

Henkilöstön määrällinen vaihtuminen / Vakinaisen henkilöstön muutokset vuoden 2024 aikana:

- Vuoden 2024 aikana vakinaiseen palvelussuhteeseen palkattiin 17 henkilöä.
- Vuonna 2024 eläköityi 5 henkilöä ja irtisanoutui 4 henkilöä.
- Yksi määräaikainen ruokapalvelutyöntekijän tehtävä muutettiin vakinaiseksi koululaisten aamupalakokeilun vakinaistamisen myötä.
- Kolme varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävää ja kaksi ruokapalvelutyöntekijän tehtävää muutettiin vakinaisiksi tehtäviksi. (Työntekijöiden eläköidyttyä, tehtäviä oli muutamia vuosia hoidettu määräaikaisin resurssein, mutta palveluntarve oli vakiintunut.)
- Informaatikon vakanssin täyttämiseen liittyvä rekrytointipäätös tehtiin vuonna 2023. Valittu henkilö aloitti tehtävässään tammikuussa 2024.
- Kunnallistekniikan päällikön ja katu- ja viheralueiden rakennus- ja kunnossapitotyöntekijän vakanssien täyttämiseen liittyvät rekrytointipäätökset tehtiin vuonna 2023. Valitut henkilöt aloittivat tehtävissään tammikuussa 2024.

Nuorten kesätyöllistäminen

Nuorten kesätyöllistämisen kustannukset vuonna 2024 olivat yhteensä 74 900 € (V. 2023 / 73 000 €). 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 87 kappaletta eli kesätyösetelien kustannus oli 34 800 € (V. 2023 / 40 000 €.) Kaupungin kesätyöissä oli yhteensä 12 nuorta ympäristön siistimistöissä, teknisissä palveluissa, kirjastossa, päivähoitossa ja museoilla.

4H-yhdistyksen 8-luokkalaisille organisoima "Tutustu työelämään ja tienaa" -työharjoittelun avulla työllistettiin 25 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 17 411 euroa.

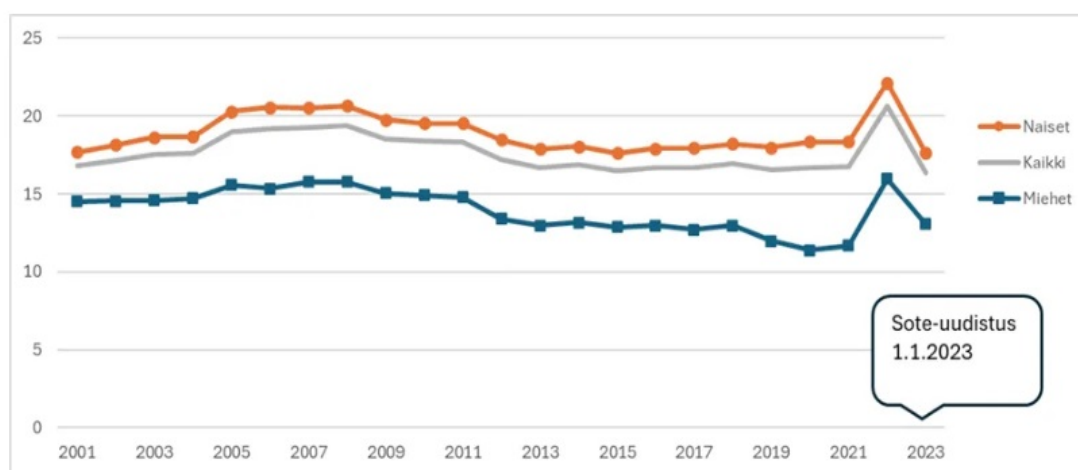
7 Terveysperusteiset poissaolot

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 2023. Vuoden 2024 tilastoja ei vielä ole julkaistu.

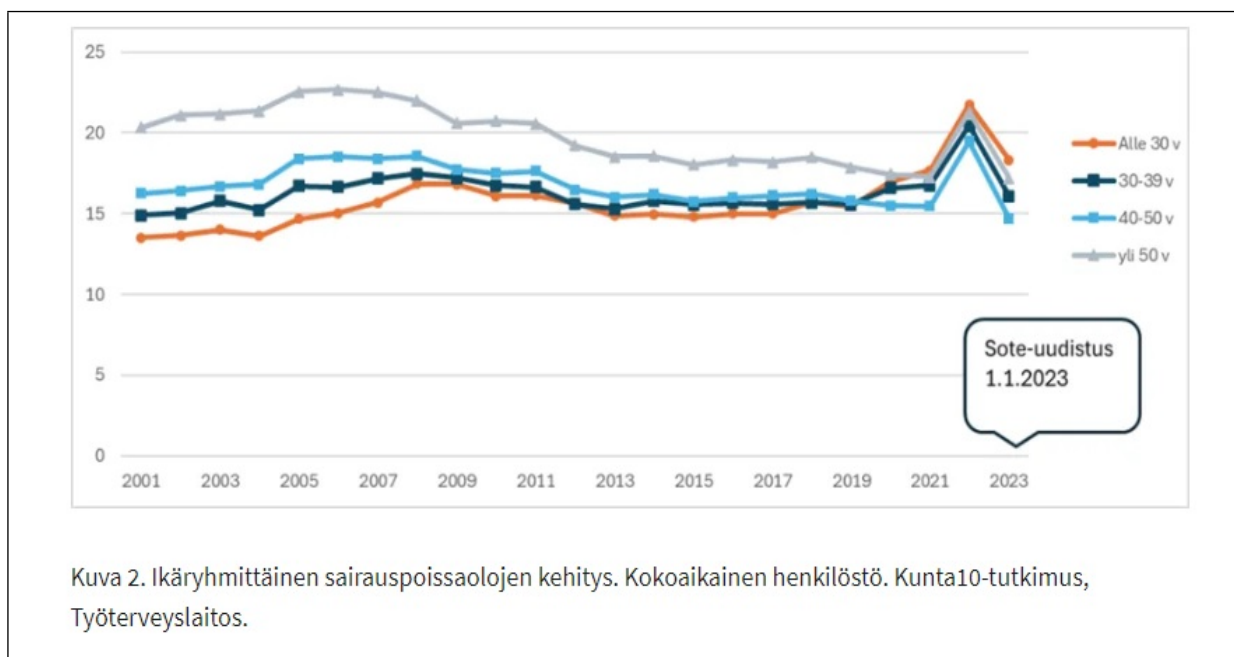
Kunta10-tutkimuksen tulosten mukaan vuonna 2023 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,4 päivää poissa töistä oman sairautensa takia. Sote-uudistus aiheutti ison muutoksen Kunta10 tutkimuskuntien ammattijakaumaan, joten sairauspoissaolojen kehitystä ei voi enää suoraan verrata aiempiin vuosiin.



Kuva 1. Sairauspoissaolojen kehitys kunta-alalla 2000-luvulla. Kokoaikainen henkilöstö. Kunta10-tutkimus, Työterveyslaitos.

Alle 30-vuotiailla työntekijöillä on edelleen kaikkein eniten sairauspoissaoloja ikäryhmittäin vertailtuna. Nuorimmassa ikäryhmässä sairauspoissaolopäiviä kertyi vuodessa keskimäärin 18,3 päivää. Vähiten sairasti 40–50-vuotiaiden ryhmä, jossa vastaava luku oli 14,7 päivää. 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 myönnetyt sairauspäivärahat. (Lähde: Työterveyslaitos)

Kelan tilastojen mukaan nuorilla työntekijöillä sairauspoissaolojen syyt liittyvät useimmiten mielenterveyteen. Mielenterveysongelmien, erityisesti ahdistuneisuushäiriöiden, vuoksi myönnetyt sairauspäivärahat lisääntyivät vuonna 2023. (Lähde: Työterveyslaitos)



Keskimäärin koko Kunta10-tutkimuksen vuoden 2023 sairauspoissaoloaineistossa joka viidennellä työntekijöistä ei ollut yhtään sairauspoissaoloa vuoden aikana. (Lähde: Työterveyslaitos)

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 raportoidessa on otettava huomioon, että Kuntatyönantajien henkilöstöraportointisuositukset ovat uudistuneet. Nykyisen suosituksen mukaan sairauspoissaolomääriin raportoidaan myös työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneet sairauspoissaolot. (Lukumääriin ei raportoida vapaa-ajan tapaturmista aiheutuneita poissaoloja.) Edellä mainitut poissaolot on raportoitu Parkanon kaupungin sairauspoissaolomäärissä vuodesta 2023 lähtien. Aiempina vuosina Parkanon kaupungin henkilöstön sairauspoissaolomäärissä ei ole huomioitu tapaturmista aiheutuneita poissaoloja. Sairauspoissaolojen määriä vertailtaessa on huomioitava myös se, että Parkanon kaupungin henkilöstömäärä laski vuoden 2023 alusta lukien hyvinvointialueuudistuksen myötä.



Parkanon kaupungin henkilöstön sairauspoissaolojen määrä laski vuoteen 2023 verrattuna yhteensä lähes 400 päivää. Henkilöstöllä oli v. 2024 yhteensä 3 298 sairauspoissaolopäivää. Vuonna 2023 sairauspäiviä oli yhteensä 3 690 ja vuonna 2022 yhteensä 3 877 kalenteripäivää.

(Vuoden 2022 lukumäärä ei sisällä työ- ja työmatkatapaturmista aiheutuneita sairauspoissaoloja.)

Vuonna 2024 sairauspäiviä oli työntekijää kohti laskettuna 15,3 päivää. Vastaava luku vuonna 2023 oli 17,2 päivää. Kunta10-tutkimuksen mukaan kuntatyöntekijät olivat keskimäärin poissa töistä oman sairauden vuoksi 16,4 päivää vuonna 2023.

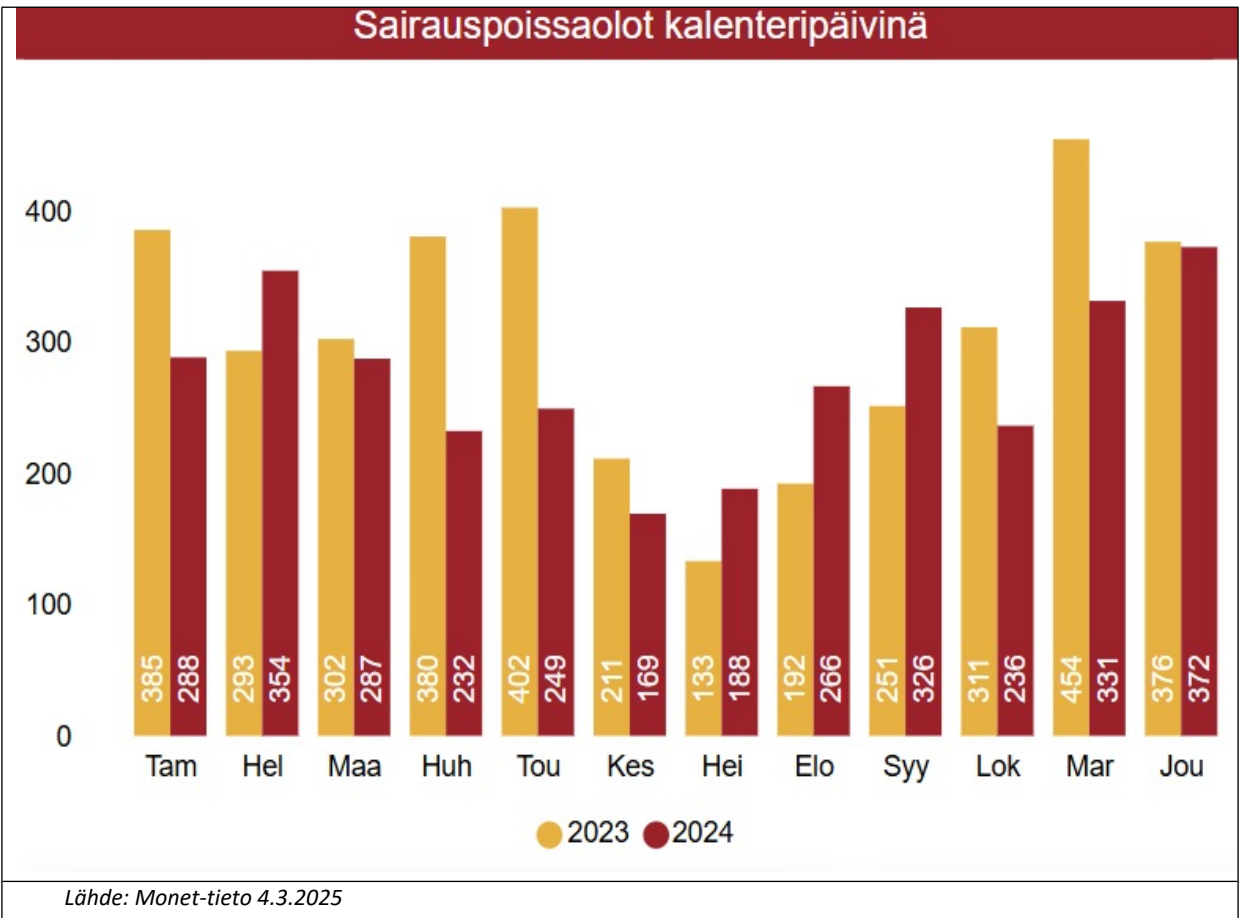
Terveysprosentti kertoo kuinka isolla osalla henkilöstöstä ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja kyseisen kalenterivuoden aikana. Terveysprosentin laskennassa huomioidaan kokoaikainen yli 6 kk palvelussuhteessa ollut vakinainen ja määräaikainen henkilöstö. Monet-tiedon mukaan Parkanon kaupungin henkilöstön terveysprosentti vuonna 2024 oli 22,6% eli noin neljäsosa henkilöstöstä ei ole ollut päivääkään poissa töistä sairauden tai työtapaturman vuoksi vuonna 2024. (Vuonna 2023 terveysprosentti oli 23 % ja vuonna 2022 19,9 %)

Monet-tiedon mukaan Parkanon kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloprosentti v. 2024 oli 3,90 %. Vastaava luku vuonna 2023 oli 4,26 %. Alla olevasta taulukosta käyvät ilmi sairauspoissaoloprosentit toimialoittain. Varhaiskasvatuksen henkilöstön sairauspoissaoloprosentti vuonna 2024 oli 5,83 % (v. 2023 / 6,00 %) ja koulun henkilöstön 3,48% (v. 2023 / 3,84 %).

Parkanon kaupungin sairauspoissaoloprosentit v. 2023-2024		
	v. 2023	v. 2024
Parkanon kaupunki (koko organisaatio)	4,26 %	3,90 %
Sivistystoimi	4,56 %	4,18 %
Koulutus	3,84 %	3,48 %
Varhaiskasvatus	6,00 %	5,83 %
Tekninen toimi	3,97 %	3,33 %
Hallinnon tukipalvelut	2,27 %	1,89 %

Lähde: Monet-tieto 4.3.2025

Alla oleva taulukko osoittaa, että suurimmat sairauspoissaolomäärät painottuivat helmi-, syys-, marras- ja joulukuulle.

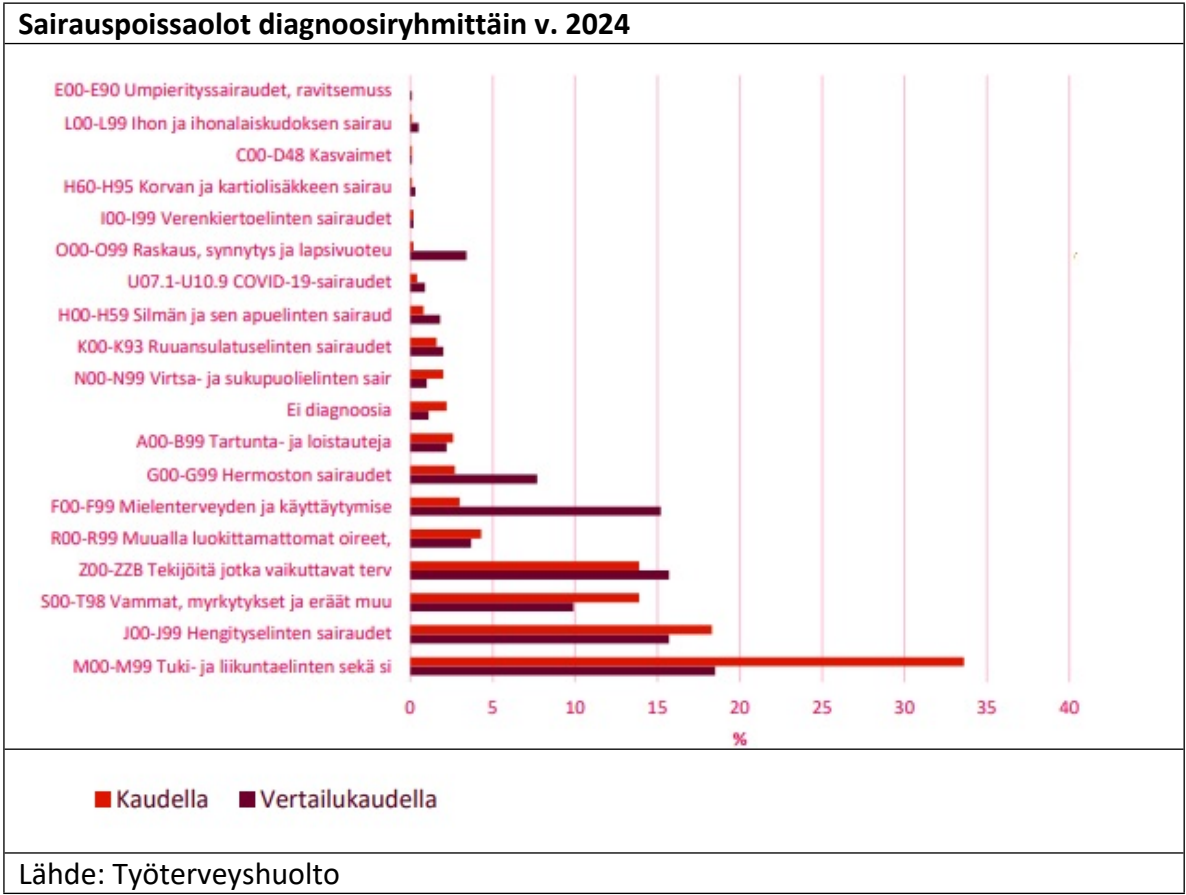


Alla olevasta kaaviosta käy ilmi sairauspoissaolojen pituudet kalenteripäivinä vuonna 2024. Työterveyshuollon tilastojen mukaan kaikki yli 60 päivää kestävät sairauspoissaolot johtuivat tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja tapaturmista.

Sairauspoissaolojen ryhmittely keston mukaan	
Sairauslomakesto	Sairauspoissaololuokittelu
1-7 pv	1 431
8-29 pv	549
30-59 pv	123
60-89 pv	213
90-179 pv	438
yli 180 pv	544
Yhteensä	3 298

Lähde: Monet-tieto 4.3.2025

Alla oleva työterveyshuollon tilasto sairauspoissaoloista diagnoosiryhmittäin osoittaa, että tuki- ja liikuntaelinsairauspoissaolopäivien sekä hengityselinsairauksiin, vammoihin ja tapaturmiin liittyvien poissaolojen määrä on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna. Työterveyshuollon antamien tietojen mukaan mm. operaatioista johtuvat pitkät poissaolot nostavat tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvien poissaolojen osuutta. Muihin kuntiin verrattuna mielenterveyspoissaolojen osuus on poikkeuksellisen matala. Edelliseen vuoteen verrattuna tapaturmiin liittyvät poissaolot ovat lisääntyneet.



Monet-tiedon mukaan valtaosa sairauspoissaaloista perustui terveydenhuollon antamaan todistukseen. Parkanon kaupungin sairauspoissaolo-ohjeistuksen uudistamisen myötä oma ilmoitus -poissaolojen määrä on vähentynyt.

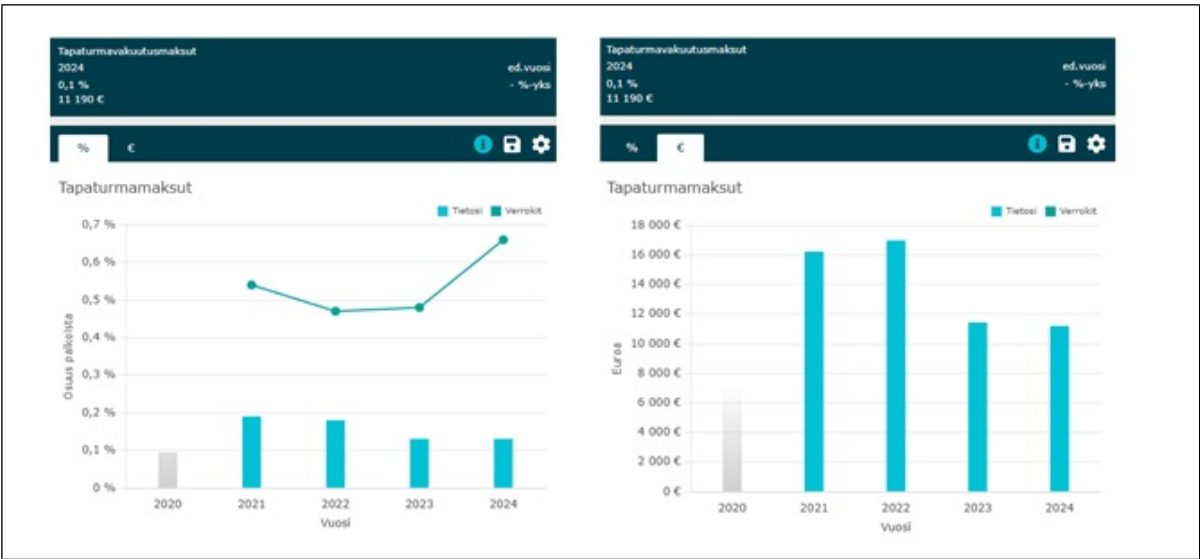
Vuonna 2024 tapahtui yhteensä 8 työtapaturmaa ja yksi työmatkatapaturma. Edellä mainituista yhdeksästä tapaturmasta 4 aiheutti sairauspoissaoloja. Työtapaturmista aiheutuneita sairauspäiviä oli yhteensä 216 päivää ja työmatkatapaturmista aiheutuneita sairauspäiviä 49 päivää.

Sairauslomat ja tapaturmat (kalenteripäivinä ja prosentteina)		
Sairausloma (työterveyshuollon todistus)	2421	72,3 %
Työnantajan myöntämä sairausloma (oma ilmoitus)	601	18,0 %
Työtapaturma	216	6,5 %
Työmatkatapaturma	49	1,5 %
Vapaa-ajan tapaturma	49	1,5 %
Ammattitauti	11	0,3 %
Yhteensä	3347	100,0 %

Vakuutusyhtiölle ilmoitetut vahingot v. 2020 - 2024						
	Ilmoitetut vahingot sattumisvuosittain, kpl (kaikki osastot)					
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ilmoitettujen työpaikkatapaturmien lukumäärä	0	6	5	8	8	0
Ilmoitettujen työmatkatapaturmien lukumäärä	0	0	0	0	1	0
Ilmoitettujen ammattitautien lukumäärä	0	0	0	0	0	0
Ilmoitettujen vahinkojen lukumäärä yhteensä	0	6	5	8	9	0

Lähde: OP-vakuutuspalvelut

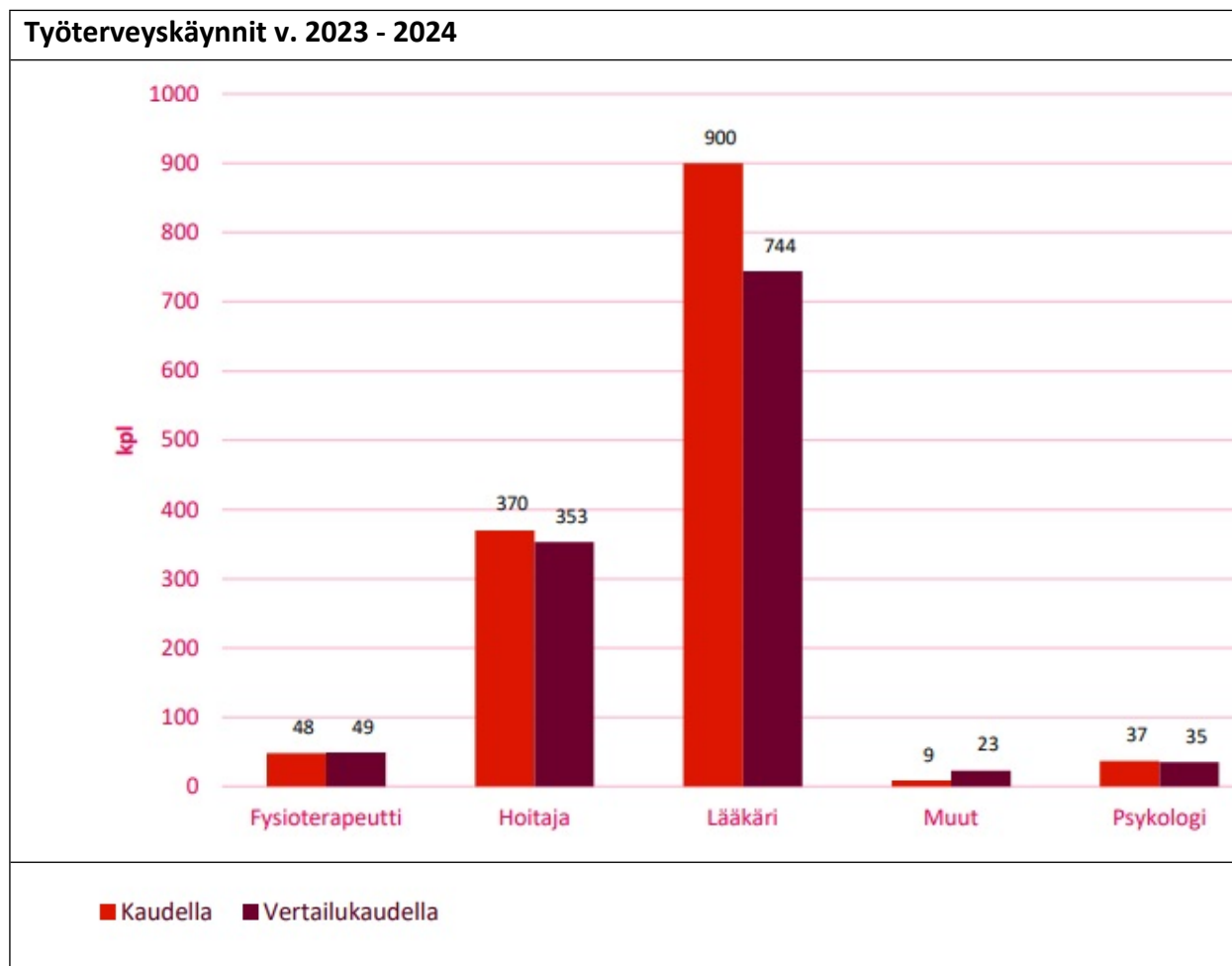
Alla oleva Kevan avaintiedoista otettu kuvaaja kertoo, että Parkanon kaupungin tapaturmavakuutusmaksut ovat viime vuosina olleet alhaisemmat kuin verrokkikunnilla.



8 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. Tarvittaessa on mahdollisuus käyttää myös etälääkäripalveluita. Aiempi työterveyshuollon sopimus Pihlajalinna Terveys Oy:n kanssa päättyi 31.12.2024. Vuoden 2025 alusta voimaan astui uusi, aiempaa rajatumpi työterveyshuollon sopimus.

Työterveyshuolto suorittaa ensisijaisesti ennaltaehkäisevää työterveyshuoltoa, lähinnä lakisääteisinä määräaikaistarkastuksina, työpaikkaselvityksinä ja erilaisina suunnattuina terveystarkastuksina sähköisten kyselyjen muodossa. Ennalta ehkäisevien palveluiden lisäksi Parkanon kaupungin työterveyshuollon palveluvalikoimaan kuuluivat vuonna 2024 myös sairaanhoidon palvelut.



Kävijämäärä (eri henkilöä)					
	Fysioterapeutti	Hoitaja	Lääkäri	Muut	Psykologi
■ Kaudella	26	157	198	6	20
■ Vertailukaudella	37	150	187	14	20

1. kvartaali 363 käyntiä
2. kvartaali 290 käyntiä
3. kvartaali 291 käyntiä
4. kvartaali 420 käyntiä

Työterveyshuollon tilastojen mukaan vuonna 2024 työterveyskäyntejä oli 1364. Vastaava luku vuonna 2023 yhteensä oli 1 204 käyntiä ja vuonna 2022 yhteensä 1 194. Käyntejä yhtä työntekijää kohti oli vuonna 2024 yhteensä 6,3 käyntiä (vuonna 2023/5,5 käyntiä/työntekijä, vuonna 2022/4,9 käyntiä/työntekijä). Työterveyshuollon antaman tiedon mukaan Parkanon kaupungin työterveyspalveluiden käyttöaste vuonna 2024 oli korkeampi kuin muilla Pihlajalinnan kunta-asiakkaila. Muiden Pihlajalinnan kunta-asiakkaisen keskimääräinen käyttöaste v. 2024 oli 5,4 käyntiä/työntekijä.

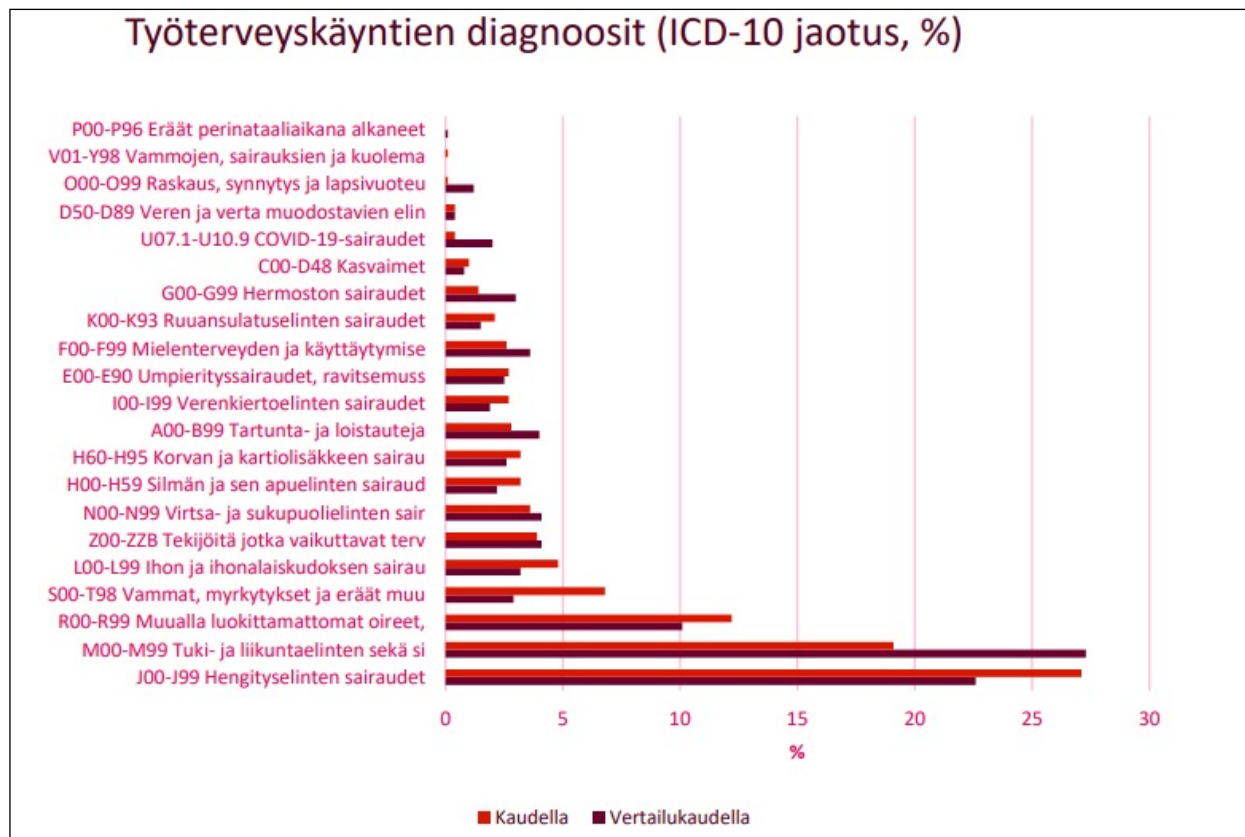
Työterveyskäynnit lisääntyivät vuonna 2024 160 käyntiä vuoteen 2023 verrattuna. Työterveyshoitaja-, psykologi- ja fysioterapeuttikäyntien määrä säilyi edelliseen vuoteen verrattuna ennallaan. Työterveyslääkärikäyntien määrä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna. Käyntien lisääntymiseen vaikuttanee Parkanon kaupungin sairauspoissaolo-ohjeen tiukentaminen syksyllä 2023. Aiemman käytännön mukaan omalla ilmoitus hyväksyttiin 5 sairauspäivästä. Nykyisin oma ilmoitus hyväksytään 3 sairauspäivästä. Yli kolmen päivän kestävässä sairauspoissaoloissa tarvitaan lääkärintodistus.

Eniten käyntejä oli vuoden viimeisellä kvartaalilla, jolloin käyntimäärissä näkyivät hengitystieinfektioihin ja tapaturmiin liittyvät käynnit. Työterveyshuollon edustajien antaman tiedon mukaan hengitystieinfektioihin liittyvien käyntien määrissä näkyi selkeästi pitkäkestoinen sairastelu, joka edellytti vastaanottokäyntejä.

Seuraavalla sivulla olevasta taulukosta ilmenee työterveyskäynnit diagnoosiryhmittäin. Taulukosta on havaittavissa, että hengityselinsairauksiin ja tapaturmiin liittyvien käyntien osuus on noussut edelliseen vuoteen verrattuna. Tuki- ja liikuntaelinoireisiin liittyvien käyntien määrä on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna.

Vuonna 2024 hengityselinsairauksiin liittyviä käyntejä oli 27 % käynneistä. Vuonna 2023 vastaava luku vuonna oli 23 %. Vuonna 2024 tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyviä käyntejä oli

18 % käynneistä. Vuonna 2023 vastaava luku oli 27 %. Mielenterveyteen liittyvien käyntien määrä on työterveyshuollon näkemyksen mukaan poikkeuksellisen matala muiden kunta-asiakkaiden tietoihin verrattuna.



Työterveyshuollon kustannukset

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 yleislääkäritasaisen 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, työnohjaus, 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 työterveyshuollon kustannusten laskennalliset enimmäismäärät vuosittain jälkikäteen yleistä kustannuskehitystä vastaaviksi. Työnantaja hakee korvausta työterveyshuollon kustannuksista takautuvasti tilikauden päättymisen jälkeen. Kela on vahvistanut työterveyshuollon korvausten laskennalliset enimmäismäärät työnantajille vuodelle 2024. Työntekijäkohtainen kustannusten yhteinen enimmäismäärä on 483,00 e (KL I + KL II). Korvausluokka I = ehkäisevä työterveyshuolto ja Korvausluokka II = sairaanhoito. Alustavan arvion mukaan Parkanon kaupunki tulee saamaan työterveyshuollon kustannuksista korvauksia Kelalta vuonna 2024 n. 50 000 €.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset vuonna 2024 olivat 211 196,10 €. Vuonna 2023 kustannukset olivat 175 013,70 €. Nousua edellisen vuoden kustannuksiin oli n. 36 000 €. Vuonna 2024 työterveyshuollon kustannukset olivat työntekijää kohti laskettuna 964 €/työntekijä (vuonna 2023/796 €/työntekijä, vuonna 2022/608 €/työntekijä, vuonna 2021/590 €/työntekijä vuonna 2020/563 €/työntekijä).

Työterveyshuollon kustannukset v. 2022 - 2024		
Vuosi	Kokonaiskustannukset	Kustannukset/työntekijä
v. 2024	211 196,00	964 €
v. 2023	175 014,00	796 €
v. 2022	148 077,00	608 €

INVESTOINNIT TYÖTERVEYTEEN

Työterveyshuollon kustannukset (€)

1. heinäkuuta 2025

Kausi: 2024-01 - 2024-12

Konserni: All Values (484)

Yritys: PARKANON KAUPUNKI (13017)

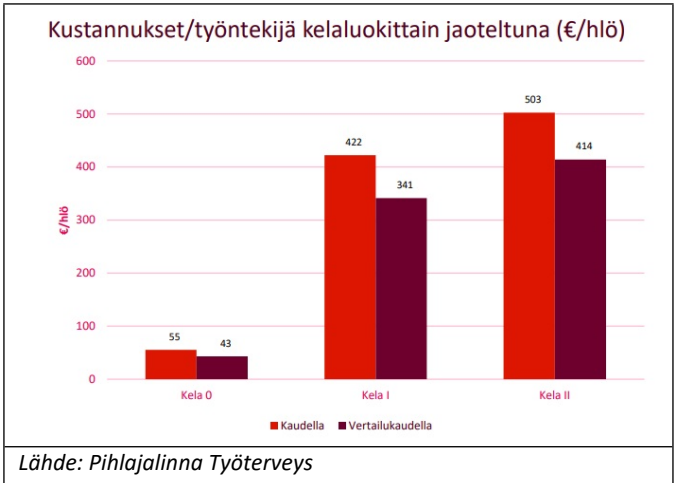
Osasto: All Values (8)

	Kustannukset kaudella (€)	Osuus lasku- tuksesta (%)	Kustannukset vertailu- kaudella (€)	Muutos (%)	€hlö kaudella	€hlö vertailu- kaudella	Muutos/ hlö (%)
Kela 0							
Fysioterapeutit	0,0	0,0%	0,0		0,0	0,0	
Laboratorio	322,2	0,2%	346,6	-7,0% ▼	1,5	1,6	-5,1% ▼
Lääkärit	83,7	0,0%	164,6	-49,2% ▼	0,4	0,7	-48,1% ▼
Muut kustannukset	8 691,5	4,2%	6 536,4	36,0% ▲	41,3	29,7	38,9% ▲
Muut käyttökustannukset	2 528,3	1,2%	2 399,0	5,4% ▲	11,7	10,9	7,6% ▲
Terveystoimijat	66,0	0,0%	77,0	-14,3% ▼	0,3	0,4	-12,5% ▼
Kela 0 yht.	11 891,6	5,6%	9 523,6	24,9% ▲	55,2	43,3	27,5% ▲
Kela I							
Erikoislääkärit	1 524,2	0,7%	541,2	181,6% ▲	7,1	2,5	187,5% ▲
Fysioterapeutit	8 726,1	4,1%	6 513,0	34,0% ▲	40,5	29,6	36,8% ▲
Laboratorio	16 067,5	7,6%	15 105,8	6,4% ▲	74,6	68,7	8,6% ▲
Lääkärit	19 830,7	9,4%	15 749,1	25,9% ▲	92,0	71,6	28,5% ▲
Muut kustannukset	3 646,6	1,7%	3 360,0	8,5% ▲	16,9	15,3	10,8% ▲
Muut käyttökustannukset	709,0	0,3%	208,2	240,6% ▲	3,3	0,9	247,7% ▲
Psykologit	8 015,6	3,8%	6 971,2	15,0% ▲	37,2	31,7	17,4% ▲
Radologia	1 021,0	0,5%	194,0	426,3% ▲	4,7	0,9	437,2% ▲
Ravitsemusterapeutit			171,7	-100,0% ▼		0,8	-100,0% ▼
Terveystoimijat	31 450,5	14,9%	26 249,2	19,8% ▲	145,9	119,3	22,3% ▲
Kela I yht.	90 991,2	43,1%	75 063,4	21,2% ▲	422,2	341,2	23,7% ▲
Kela II							
Erikoislääkärit	6 773,8	3,2%	5 667,5	19,5% ▲	31,4	25,8	22,0% ▲
Fysioterapeutit	3 402,2	1,6%	5 388,7	-36,9% ▼	15,8	24,5	-35,5% ▼
Laboratorio	25 458,3	12,1%	18 712,0	36,1% ▲	118,1	85,1	38,9% ▲
Lääkärit	56 980,1	27,0%	40 511,5	40,7% ▲	264,4	184,1	43,6% ▲
Muut kustannukset	2 431,1	1,2%	2 240,0	8,5% ▲	11,3	10,2	10,8% ▲
Muut käyttökustannukset	16,9	0,0%	16,3	3,4% ▲	0,1	0,1	5,6% ▲
Radologia	6 515,5	3,1%	9 628,1	-32,3% ▼	30,2	43,8	-30,9% ▼
Terveystoimijat	6 735,5	3,2%	8 884,0	-24,2% ▼	31,3	40,4	-22,6% ▼
Kela II yht.	108 313,3	51,3%	91 048,2	19,0% ▲	502,6	413,9	21,4% ▲
Yhteensä	211 196,1	100,0%	175 635,2	20,2% ▲	980,0	790,4	22,8% ▲

Page 1

Lähde: Pihlajalinna Terveys Oy

Alla olevasta taulukosta käy ilmi kustannukset työntekijää kohti Kelaluokittain jaoteltuna. Taulukon mukaan sekä ennalta ehkäisevän työterveyshuollon (Kela I) että sairaanhoidon kustannukset ovat kasvaneet vuonna 2024 edelliseen vuoteen verrattuna.



Kustannuskehitykseen on vaikuttanut työterveyshuollon palveluhintojen nousu yleisen kustannuskehityksen mukaisesti. Kasvua havaitaan etenkin ennalta ehkäisevissä palveluissa. Satsaukset ennalta ehkäiseviin palveluihin ovat osaltaan vaikuttaneet sairauspoissaolomäärien vähenemiseen. Työterveysneuvotteluja on pidetty matalalla kynnyksellä ja työfysioterapeutilla on ollut keskeinen rooli tuki- ja liikuntaelinoireiden hallinnassa. Kustannuksiin on vaikuttanut myös vuoden 2024 aikana toteutettu varhaiskasvatukselle suunnattu sähköinen terveystarkastus, työpaikkaselvitysten ajantasaistaminen sekä sisäilma-asioihin suunnattu työpaikkaselvitys varhaiskasvatuksen tiloissa työskentelevälle henkilöstölle. Kustannuksiin ovat vaikuttaneet omalta osaltaan myös erityistytölasien hankkimiseen liittyvät fysioterapeutin tekemät työpistekartoitukset.

Työterveyskäyntien määrän kasvu vuodesta 2023 vuoteen 2024 lisäsi työterveyshuollon kustannuksia. Kaupungin henkilöstön ikäjakauma painottuu varttuneempaan sukupolveen, mikä näkyy osaltaan myös työterveyshuollon sairaanhoidon kustannuksissa. Hengityselin-sairauksiin liittyvien työterveyskäyntien määrän kasvu lisäsi lääkärikustannusten lisäksi laboratoriokustannuksia. Esihenkilöiden myöntämien sairauspoissaolojen osuus laski edelliseen vuoteen verrattuna, mikä näkyi lääkärikäyntikustannuksissa.

Työterveyshuollon kustannuksissa näkyy myös v. 2023 tapahtunut erikoissairaanhoidon toimintamallin muutos. Aiemmin esim. tekoniveloperaatio tehtiin Coxassa, jatkokuntoutus hoidettiin terveyskeskuksessa. Nykyisin työikäisten eri operaatioiden jälkeinen seuranta ja kuntouttavat toimenpiteet tapahtuvat työterveyshuollossa ja työhön paluun ajankohta mietitään yhdessä työnantajan kanssa. Samassa yhteydessä pohditaan myös mahdollisuus korvaavaan työhön. Tähän toimintamalliin on siirrytty kaikissa Pirkanmaan kunnissa. Pitkien sairauslomien aikaiset työkyvyn tuki -käyntien määrä kasvoi tämän vuoksi jo vuonna 2023. Käyntien aikana kiinnitettiin huomiota tukitoimiin (osatyökykyisten seurantaan, yhteydenottoihin työkyvyn tukemiseksi sekä työkyvyn tukeen asiakasorganisaatioille). Näillä toimilla pyrittiin helpottamaan työhön paluuta ja ehkäisemään pitkiä sairauspoissaoloja.

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 kiinnitettiin erityistä huomiota tuki- ja liikuntaelinsairauksien ennaltaehkäisemiseen (työfysioterapeutin nykyistä aktiivisempi rooli tuki- ja liikuntaelin haasteissa esim. tuki- ja liikuntaelinpoissaolojen seurannan, suunnattujen selvitysten ja ergonomiohjausten avulla). Tavoitteena oli aktivoida erityisessä työkykyriskissä olevia henkilöitä oman terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseen ja mahdollisuuksien mukaan kiinnittää entistä enemmän huomiota työympäristön ergonomisuuteen.

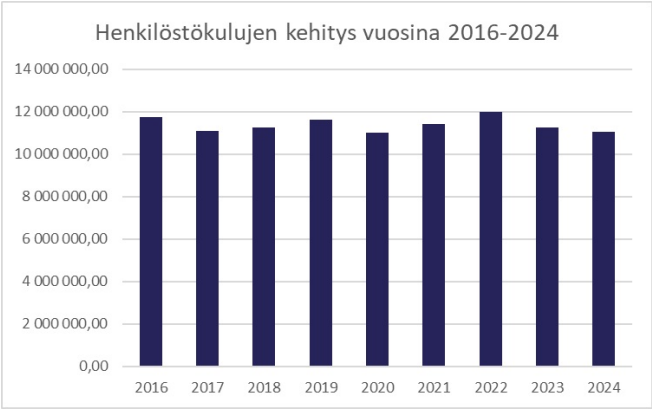
9 Henkilöstökulut

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.

KT:n tilastotietojen mukaan vuonna 2024 kunta-alan henkilöstökustannukset nousivat 2,99 prosenttia, eli noin 331 miljoonaa euroa edellisen vuoden keskiarvoon verrattuna. Kustannusten nousuun vaikuttaneet sopimuskorotukset vuosina 2023-2024 käyvät ilmi henkilöstöraportin luvussa 12 esitetystä KT:n taulukosta.

Parkanon kaupungin vuoden 2024 henkilöstökulut olivat n. 200 000 € matalammat kuin vuoden 2023 henkilöstökulut. Henkilöstökulut vuonna 2024 olivat 11 041 088,15 (v. 2023 / 11 238 617,22 €).

Henkilöstökulut				
			2024	2023
Henkilöstökulut, tuloslaskelma				
	Palkat ja palkkiot		9 056 833,43	9 100 530,92
	Henkilöstösivukulut			
	Eläkekulut		1 886 472,38	1 913 705,04
	Muut henkilösivukul		198 840,64	294 196,67
	Henkilöstökorvaukset ja muut			
	korjauserät		-101 058,30	-69 815,41
Yhteensä tuloslaskelman mukaan			11 041 088,15	11 238 617,22
./. Josta henkilöstökulut, investointien tuntipalkat				
	Palkat ja palkkiot		59 042,65	49 572,63
	Henkilösivukulut			
	Eläkekulut		8 775,42	6 918,97
	Muut henkilösivukul		1 221,99	1 671,53
	Henkilöstökorvaukset ja muut			
	korjauserät		0,00	0,00
Yhteensä investointien tuntipalkat			69 040,06	58 163,13
Henkilöstökulut yhteensä			11 041 088,15	11 238 617,22



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
2024	11 041 088,15

SIVUKULUPROSENTIT 1.1.2023 ALKAEN				
KUEL	tili	53-62 v	tasetili	
Sotu	4151	1,53	1,53	2561
Eläkevakuumaksu	4100	17,08	15,58	2830
Tapaturmavakuutus	4170	0,014	0,014	2837
Työttömyysvakuutus	4160	2,06	2,06	2836
Ryhmähenkivakuutus	4185	0,033	0,033	2835
YHTEENSÄ		20,72	19,22	
VAEL				
	tili	53-62 v	tasetili	
Sotu	4151	1,53	1,53	2561
Eläkevakuumaksu	4111	17,69	16,19	2834
Tapaturmavakuutus	4170	0,014	0,014	2837
Työttömyysvakuutus	4160	2,06	2,06	2836
Ryhmähenkivakuutus	4185	0,033	0,033	2835
		21,33	19,83	
53-62 v				
		53-62 v	tasetili	
Työntekijän eläkemaksu		7,15	8,65	2840
Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu		1,50		2843

SIVUKULUPROSENTIT 1.1.2024 ALKAEN				
KUEL	tili	53-62 v	tasetili	
Sotu (sairausvakuutusmaksu)	4151	1,16	1,16	2561
Eläkevakuumaksu	4100	17,17	15,67	2830
Tapaturmavakuutus	4170	0,118	0,118	2837
Työttömyysvakuutus	4160	1,09	1,09	2836
Ryhmähenkivakuutus	4185	0,034	0,034	2835
YHTEENSÄ		19,57	18,07	
VAEL				
	tili	53-62 v	tasetili	
Sotu	4151	1,16	1,16	2561
Eläkevakuumaksu	4111	17,66	16,16	2834
Tapaturmavakuutus	4170	0,118	0,118	2837
Työttömyysvakuutus	4160	1,09	1,09	2836
Ryhmähenkivakuutus	4185	0,034	0,034	2835
		20,06	18,56	
53-62 v				
		53-62 v	tasetili	
Työntekijän eläkemaksu		7,15	8,65	2840
Työntekijän työttömyysvakuutusmaksu		0,79		2843

10 Henkilöstöpoliittisten tavoitteiden toteutuminen

Henkilöstöasioiden organisointi

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

Parkanon kaupungin henkilöstöhallinnossa vastataan virka- ja työehtosopimusten tulkintaa ja soveltamista koskevasta neuvonnasta, henkilöstöasioihin liittyvän ohjeistuksen kehittamisestä, henkilöstösuunnittelusta, - raportoinnista ja tilastoinnista. 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 määriteltä proaktiivinen ja kannustava henkilöstöpolitiikka, henkilöstön työhyvinvoinnin aktiivinen seuranta ja kehittäminen sekä etätöskentelymahdollisuuksien 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 kehittämisestä.

Työturvallisuus, työympäristön ergonomisuus ja viihtyisyys

Työn vaarojen ja haittojen tunnistamisella sekä arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämisen velvoite perustuu työturvallisuuslakiin ja koskee kaikkia työnantajia toimialasta ja työntekijöiden lukumäärästä riippumatta. Kaikkien työyksiköiden vaarojen arvioinnit ajantasaistettiin syksyllä 2023. Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelutoimikunnan jäsenet osallistuivat aktiivisesti vaarojen arviointityöhön turvallisuustietoisuuden kehittämiseksi arviointien tekemiseen osallistettiin myös laaja joukko muuta henkilöstöä. Vaarojen arviointien tulokset käsiteltiin työsuojelutoimikunnassa keväällä 2024. Jatkossa vaarojen arviointien aina olosuhteiden muuttuessa. Vaarojen arviointien tuloksia käytetään hyväksi myös uusia työntekijöitä perehdyttäessä. Esihenkilöiden työturvallisuustietoisuutta pyritään lisäämään kannustamalla esihenkilöitä osallistumaan KT:n järjestämiin maksuttomiin työsuojelukoulutuksiin.

Hyvää työergonomiaa ja työympäristön turvallisuutta edistetään Parkanon kaupungin ja työterveyshuollon yhteistyöllä mm. lakisääteisten terveystarkastusten, työpaikkaselvitysten sekä näihin liittyvien työfysioterapeutin tekemien keskitettyjen työpisteselvitysten avulla. Vuoden 2024 aikana ajantasaistettiin koulukampus Kaarnan työpaikkaselvitys ja toteutettiin sisäilma-asioihin suunnattu työpaikkaselvitys varhaiskasvatuksen tiloissa työskentelevälle henkilöstölle (varhaiskasvatuksen ja ruokahuollon henkilöstö sekä varhaiskasvatuksen tiloissa työskentelevät toimitilahuoltajat). Lisäksi toteutettiin ergonomia-asioihin liittyvä suunnattu työpaikkaselvitys varhaiskasvatuksen henkilöstölle.

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.

Työvoimapalveluiden hoitaminen siirtyi vuoden 2025 alusta kuntien vastuulle. Vuoden 2024 lopussa kiinnitettiin erityistä huomiota työvoimapalveluiden työtilojen äänierityksen parantamiseen.

Tekninen toimi huolehtii itsenäisesti henkilöstönsä turvallisuuskorttien voimassaolosta. Säännöllisin väliajoin järjestetään Parkanon kaupungin työturvallisuuskorttikoulutusta, johon osallistuu henkilöstöä kaikilta toimialoilta.

Työturvallisuutta ylläpidetään myös huolehtimalla siitä, että henkilöstöstä löytyy tarvittaessa ensiaputaitoisia henkilöitä. Ensiapukoulutuksen tarve määräytyy työterveyshuollon tekemän työpaikkaselvityksen perusteella. Työyksiköistä etenkin varhaiskasvatus panostaa koko henkilöstönsä jatkuvaan ensiapuvalmiuden ylläpitämiseen säännöllisen koulutuksen avulla. Muiden työyksiköiden osalta ensiapukoulutettuja on vain osa henkilöstä. Parkanon kaupungin tiloista defibrillaattori löytyy kaupungintalolta, koulukampus Kaarnasta, Parkanon urheilutalolta sekä kirjastosta. Henkilöstölle on järjestetty koulutusta defibrillaattorin käyttämiseen.

Toimitilaturvallisuutta parannettiin uudistamalla kaupungintalon keskuskuulutusjärjestelmä ja järjestämällä turvallisuuskävelyitä työyksiköittäin. Kävelyiden tavoitteena oli käydä läpi kiinteistön turvallisuusasioita esim. ensiapupisteiden, alkusammutuskaluston ja kokoontumispaikkojen sijainti.

Henkilöstöä kannustetaan ilmoittamaan läheltä piti -tilanteista ja muista turvallisuuspoikkeamista OP:n vakuutuspalvelun läheltä piti -ilmoituksen avulla. Tieto tehdystä ilmoituksesta välittyy esihenkilölle sähköpostitse, jolloin esimies voi ryhtyä tarvittaviin toimiin. Varhaiskasvatuksen ja koulun henkilöstö ilmoittaa läheltä piti tapauksista ym. turvallisuushavainnoista Notecrow-järjestelmän avulla omille esimiehilleen.

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. Vuonna 2024 huomiota kiinnitettiin myös varhaiskasvatuksen 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.

Aktiivinen sisäinen viestintä

Parkanon kaupungin esihenkilöinfo kokoontuu säännöllisesti n. 4 kertaa vuodessa. Esihenkilöinfoissa 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 toimi 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 aikana uudistettiin Parkanon kaupungin verkkosivut. Uudet sivut otettiin käyttöön loka-marraskuussa 2024. Verkkosivu-uudistusprojektiin osallistuneille maksettiin 150 euron kertapalkkio.

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 sekä 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. Syyskuussa 2024 esihenkilöille järjestettiin koulutusta kehityskeskustelujen käymisestä.

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 tulevaisissa 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 2024 aikana sisällöllisesti henkilöstökoulutuksessa pääpaino on ollut täydennyskoulutuksessa. Myös omaehtoista, työhön liittyvää koulutusta on tuettu esim. antamalla vapaata tai osallistumalla kurssimaksuihin.

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 2024 koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli yhteensä 145 päivää (222 pv/2024, 182 pv/2022, 195 pv/2021, 170 pv/2020, 215 pv/2019, 273pv /2018, 290 pv/2017, 200 pv/2016, 279pv/2015). Vuonna 2024 työntekijöistä 50 oli ollut koulutuksessa yhden päivän, 10 oli ollut koulutuksessa 2 päivää ja 25 oli ollut koulutuksessa vähintään 3 päivää. Työllisyysrahasto on maksanut Parkanon kaupungille koulutuskorvausta vuodelta 2024 yhteensä 2 949,59 € (4 307,69 €/2023, 3 477,47 €/v.2022, 3 671,07 €/ v. 2021).

Vuonna 2024 koulutusmenot olivat noin 18 294 € (50 880 €/2023, 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 terveystietojen käytämisestä 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 tulosten perusteella 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 terveyskyselyn avulla. Kysely tuo näkyväksi henkilöstön jaksamisen tason ja antaa henkilöstölle mahdollisuuden päästä terveyttä tukevien toimien piiriin. Sähköinen terveyskysely toteutetaan porrastetusti 5 vuoden välein. Sähköinen kysely toteutettiin vuonna 2024 varhaiskasvatuksen ja ruokapalveluiden henkilöstölle sekä toimitilahuoltajille. Vuoden 2025 aikana sähköinen terveyskysely tehdään muiden työyksiköiden henkilöstölle. Kysely koskee ainoastaan vakinaista henkilöstöä.

Kelan Kiila-kuntoutusta on tarvittaessa järjestetty yhteistyössä naapurikuntien kanssa. Vuonna 2023 toteutettiin varhaiskasvatushenkilöstön Kiila-kuntoutus yhteistyössä Ikaalisten ja Hämeenkyrön kuntien kanssa. Vuodelle 2025 on suunnitteilla naapurikuntien kanssa yhteistyössä järjestettävä esihenkilöille suunnattu Kiila-kuntoutus. Lisäksi Parkanon kaupungilla käytetään myös Kelan yksilökuntoutusmahdollisuutta.

Parkanon kaupungin vakinaisella henkilöstöllä on käytössä työsuhdepolkupyöräetu. 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. Työsuhdepolkupyöräetu oli joulukuussa 2024 käytössä 15 henkilöllä.

Liikkuva aikuinen -hankkeen tekemän kyselyn vastausten perusteella kunnat käyttävät keskimäärin henkilöstöliikunnan tukemiseen 175 €/työntekijä. 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 2024 maksimissaan 150 €/työntekijä/vuosi. Edun suuruus määräytyy palvelussuhteen keston mukaisesti. Edun saamiseksi edellytetään vähintään 3 kuukauden yhdenjaksoista palvelussuhdetta. Vuonna 2024 etu tarjottiin yhteensä 274 työntekijälle, joista 206 (75 %) käytti etua vähintään kerran kuluneen vuoden aikana. Vuonna 2024 etua annettiin 32 637,50 €. Tästä summasta etua käytettiin yhteensä 28 354,47 € eli 86,88 %. Parkanon kaupunki on aiempina vuosina tukenut henkilöstönsä työhyvinvointia myös lounaseteleiden avulla. Lounaseteleiden tarjoamisesta luovuttiin kaupungin talouden tasapainottamisohjelman myötä syksyllä 2024.

Parkanon kaupunki muistaa työntekijöitä, jotka ovat olleet 20, 30 tai 40 vuotta Parkanon kaupungin palveluksessa. Palkitsemisen suuruus vaihtelee palveluksessa oloajan pituuden mukaan. Parkanon kaupungin työyksiköt ovat järjestäneet vuosittain oman tyhy-tapahtumansa. Tyhy-toiminnan järjestämiseen oli vuonna 2024 varattu toimialoitain 70 €/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 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 2024 yhteistoimintaelin kokoontui 3 kertaa. Yhteistoimintaelimessä käsitellään vuosittain mm. talousarviota, koulutussuunnitelmaa ja henkilöstöraporttia. Edellä mainittujen asioiden lisäksi vuonna 2024 yhteistoimintaelimessä käsiteltiin mm. 1.6.2024 voimaan tulleiden järjestelyerien jakamista, TE-uudistuksen tilannekatsausta, kertapalkkion maksamista verkkosivu-uudistuksesta, Parkanon kaupungin tarjoilu- ja muistamispolitiikkaa, kiinteistöpalveluiden yhtiöittämistä, työpaikkaohjaajan tehtävissä toimiville maksettavaa korvausta sekä viranhaltijoiden ja työntekijöiden kokouspalkkiokäytäntöjä.

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 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. Työsuojelutoimikunnan toimikausi on v. 2022-2025.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2024 yhteensä 4 kertaa. Työsuojelutoimikunnan pöytäkirjanpitäjänä toimi työsuojelupäällikkö. Työsuojelun tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ja tukea työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä, lisäksi työsuojelutoimikunta mm. valvoo työtapaturma- 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. Työpaikkojen riskien ja vaarojen arvioinnit ajantasaistettiin syksyllä 2023. Työpaikkaselvityksiä on ajantasaistettu säännöllisesti työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa määritellyn aikataulun mukaisesti.

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. Parkanon kaupungin virkavapausohje ajantasaistettiin vuonna 2023.

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). TTES-sopimuksen piiriin kuului joulukuussa 2024 ainoastaan 2 työntekijää.



Sopimuskausi on kaikissa kunta-alan työ- ja virkaehtosopimuksissa 1.5.2022–30.4.2025.

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 palkkausrakenne uudistettiin 1.10.2022, josta lukien perhepäivähoitajille maksetaan kuukausipalkkaa. Uudistuksen yhteydessä luovuttiin hoitopaikoista ja niiden varaamisesta

Vuosien 2023-2024 sopimuskorotukset käyvät ilmi alla olevasta taulukosta.

Kunta-alan sopimuskorotukset 2023–2024						
		KVTES	OVTES	TS	TTES ***	LS (eläin- lääkärit) ****
1.1.2023	Yleiskorotus					1,50 %
1.1.2023	Paikallinen järjestelyerä					0,40 %
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 %	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	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
30.6.2023	Kertaerä	467 € (467 € + 120 € Liite 5)	467 € (467 € + 150 € Osio G)	467 €	467 €	467 €
1.10.2023	Yleiskorotus					0,77 %
1.2.2024	Kehittämishjelmaerä (keskitetty erä)	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %
1.5.2024	Yleiskorotus		0,77 %			
1.6.2024	Yleiskorotus	2,27 %	1,50 %	2,27 %	2,27 %	1,50 %
1.6.2024	Paikallinen järjestelyerä*	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %	0,4 % + 0,33 %
1.6.2024	Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)**	0,60 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %

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

Parkan kaupungilla on käytössä työn vaativuuden arviointi (TVA) virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. TVA-uudistus valmistui kesäkuussa 2018 ja tarkistettut 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.

Vuoden 2024 aikana TVA-järjestelmää tarkennettiin määrittelemällä työpaikkaohjaajan tehtävissä toimiville henkilöille maksettavan korvauksen periaatteet.

OVTES:n TVA-kriteerit täydennettiin kesällä 2024 ja ne astuivat voimaan 1.6.2024 lukien.

Vakinaisen henkilöstön ansiotaso 31.12.2024

Alla olevasta taulukosta käy ilmi Parkanon kaupungin vakinaisen henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot sopimusaloittain. TuntiTes sopimukseen kuuluu tällä hetkellä vain 2 työntekijää. Vähäisen henkilömäärän vuoksi heidän tietojaan ei ole mahdollista esittää.

Vakinaisen henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat sopimusaloittain		
Sopimusala	lkm 31. 12.2024	tva-palkka (keskiarvo)
Yhteensä	161	
KVTES	78	2 679,22
OVTES	60	3 204,73
TS	21	3 182,24
TTES	2	-

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 henkilöstöjaosto hyväksyi 25.3.2024 Parkanon kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2024-2025.