

KAUHAJOEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2024



SAATTEEKSI.....	3
HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET.....	4
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	5
<i>Henkilöstömäärä 31.12.2024.....</i>	<i>5</i>
<i>Henkilötyövuosien määrä</i>	<i>6</i>
<i>Vakinaisten määrä 31.12.2024.....</i>	<i>6</i>
<i>Määräaikaisten määrä 31.12.2024</i>	<i>7</i>
<i>Rekrytointi.....</i>	<i>8</i>
<i>Henkilöstön ikärakenne</i>	<i>10</i>
OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	10
<i>Henkilöstökoulutus.....</i>	<i>10</i>
<i>Koulutuskorvaus.....</i>	<i>11</i>
POISSAOLOT	12
TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	13
ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	14
TYÖTERVEYSPALVELUT	15
TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN	16
YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU	17
<i>Yhteistyötoimikunta.....</i>	<i>17</i>
<i>Työsuojaus.....</i>	<i>17</i>
<i>Työsuojausvaltuutettujen ajankäyttö.....</i>	<i>18</i>

SAATTEEKSI

Henkilöstökertomus sisältää kaupungin henkilöstöä kuvailevia tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstön määrästä, tilasta, toiminnasta ja kustannuksista. Tarkastelun tavoitteena on tuottaa arviointia henkilöstövoimavarojen nykytilanteesta ja konkreettisista kehittämistarpeista. Tuotetun tiedon perusteella on mahdollista tehdä johtopäätöksiä sekä ennakoida tulevia kehityssuuntia henkilöstöpoliittisten tavoitteiden ja toimenpiteiden laadintaan.

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa yhteensä 587 henkilöä, joka on 11 henkilöä vähemmän kuin edellisvuonna. Selkeintä lasku on määräaikaissa, joka viestii resurssitarpeiden vuosikohtaisista eroista.

Sairauspoissaolot jatkoivat laskuaan myös vuonna 2024. Merkittävintä laskua on tapahtunut 1 – 7 päivän poissaoloissa, kun taas keskimääräistä pidemmät poissaolot olivat lievässä kasvussa. Pitkien poissaolojen kohdalla esihenkilöt ovat aktiivisesti ottaneet poissaoloja puheeksi ja toimenpiteisiin on ryhdytty tarpeen mukaan. Työkyvyn mukaan on pohdittu erilaisia työajan ja työnteon kevennyksiä.

Puheeksiottojen määrä oli edellisvuoden tasossa, jota voidaan pitää positiivisena merkinä siitä, että esihenkilöt ovat jatkaneet aktiivista ja varhaista puuttumista poissaoloihin. Varhainen tuki ovat yksi merkittävä tekijä, kun mietitään sairauspoissaolojen saamista laskuun.

Vuoden 2024 työsopimusratkaisuun sisältyi yleiskorotusten lisäksi paikallisesti jaettavia eriä myös vuonna 2024. Paikalliset erät kohdennettiin pääosin joko henkilökohtaisen lisän järjestelmään tai tehtäväkohtaisten palkkojen korotuksiin. Kokonaisuudessaan palkkakulujen korotus oli noin neljän prosentin tasoa. Talousarviota valmistellessa palkkavarauksen korotuksiin oli liian maltillinen.

Kaupungilla oli vuonna 2024 työllistämistoimien kautta palkkatuella palkattuja henkilöitä 12 (15/2023). Työllistettyjen työkohteita ovat olleet mm. tekninen sekä kasvatus- ja opetusala. Huomioitavaa on, että kuntien palkkatukioikeus päättyi vuoden 2024 lopussa, jolla tulee olemaan merkittäviä vaikutuksia kuntien työllistämiseen.

Vuoden 2024 aikana esihenkilöille tarjottiin yhteistyössä Kuortaneen urheiluopiston kanssa hyvinvointivalmennusta. Mukaan lähti 12 esihenkilöä. Valmennus painottui arjen hyvinvointitekijöihin, kuten säännölliseen liikuntaan ja levon merkitykseen. Valmennus mahdollisti esihenkilöille myös oman palautumisanalyysin Livtecin avulla. Kokonaisuutena tulokset olivat hyviä ja kehitystä saatiin aikaan jokaisella osa-alueella. Esihenkilöt kokivat valmennuksen hyväksi ja toivoivat erityisesti palautumisanalyysijä myös jatkossa.

Hyvinvointietuus kilpailutettiin ulkopuoliselle palveluntarjoajalle vuoden 2024 lopussa ja henkilöstöetuudet siirtyvätkin vuoden 2025 alussa ePassiin. Muutos on odotettu. Henkilöstön työsuhdepyöräetu oli käytössä 70 henkilöllä. Henkilökunnan on lisäksi mahdollista muun muassa lainata liikuntavälineitä pyöristä lumikenkiin maksutta.

Mari Mettälä

henkilöstöpäällikkö

HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kaupungin taloudesta.

Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta on siten keskeistä myös henkilöstöraportoinnissa ja antaa lähtökohdan henkilöstöä koskevan muun tiedon tulkinnalle. Työvoimakustannuksissa näkyvät mm. palvelurakennemuutokset, henkilöstöön kohdistuneet sopeutukset ja ostopalvelujen käytön muutokset.

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT VUONNA 2024			
	2024	2023	ero%
Työvoimakustannukset yhteensä	26 858 665	25 758 534	4,3
Palkat ja palkkiot	21 224 765	20 662 167	2,7
sis. Investointipalkat	25 531	14 715	73,5
sis. vuosiloma-ajan palkat	1 704 164	1 625 236	4,9
sis. terveysperusteiset ja perhevapaan palkat (vähennetty henkilöstökorvaukset)	518 855	461 340	12,5
Eläke- ja muut sos.vak.maksut	5 019 645	4 324 428	16,1
KUEL/VEL	3 560 083	3 748 041	-5,0
Eläkemenoperusteinen maksu		726	-100,0
Tasausmaksu	787 575	817 300	100,0
Muut henk.sivukulut	671 987	771 938	-12,9
Henkilöstöinvestoinnit			
Työterveyshuolto netto	235 331	239 388	-1,7
Koulutus	100 497	107 365	-6,4
Muut (viritys, työpaik.ruokailu. luont.edut)	278 427	305 909	-9,0
Työvoimakust.% toimintakuluista	19,6	19,7	-0,7
Työvoimakust. €/asukas	2 145	2 101	2,1

Työnantajakohtainen tasausmaksu

Kunnat ja hyvinvointialueet maksavat tasausmaksua vuoden 2023 alusta alkaen. Tasausmaksua eivät maksa muut Kevan jäsenyhteisöt (osakeyhtiöt, kuntayhtymät, säätiöt ja yhdistykset). Valtiovarainministeriö vahvistaa tasausmaksun kokonaismäärän vuosittain Kevan valtuutettujen esityksestä.

Tasausmaksu perustuu Kevalakiin (Laki Kevasta 19 §), jossa määritetään niin tasausmaksun kokonaismäärän kuin työnantajakohtaisen jaon perusteet. Tasausmaksulla katetaan niitä pitkän aikavälin eläkemenoja, joihin palkkaperusteinen eläkemaksu ei riitä.

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.

PALKKA- JA HENKILÖSTÖKULUT VUONNA 2024					
	Palkat ja palkkiot	Henkilö-sivukulut	Yhteensä	Koulutus	Työterveys-huolto
Hallinto	740 903	907 163	1 648 067	30 166	50 085
Elinkeino	901 476	179 678	1 081 153	60	7 809
Kasv. ja opetus	13 210 058	2 635 546	15 845 604	50 327	230 309
Hyvinvointi	2 125 370	397 745	2 523 115	5 193	44 220
Tekninen	3 134 576	638 880	3 773 456	9 343	110 979
invest.palk.	25 531	4 955	30 485		
Rak.valvonta	151 869	29 635	181 504	915	932
Ympäristö	934 982	245 310	1 180 292	8 578	7 694
Yhteensä	21 224 765	5 038 912	26 263 676	104 581	452 028
Yhteensä 2023	40 807 150	8 990 982	49 798 133	178 936	846 161
Muutos	-19 582 386	-3 952 071	-23 534 456	- 74 355	- 394 134
Muutos%	- 48,0	- 44,0	- 47,3	- 41,6	- 46,6

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Henkilöstömäärä 31.12.2024

Vuoden viimeisenä päivänä työ- tai virkasuhteessa olevien määrä sisältää myös palkattomalla virkavapaalla ja työlomalla olevat sekä vuosiloma-, sairausloma- ym. sijaiset.

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2024 lopussa yhteensä 587 henkilöä, joka on 11 henkilöä vähemmän kuin edellisvuonna. Henkilöstömäärän vuosittainen vaihtelu perustuu pääosin resurssitarpeeseen, joka on johdannainen erityisesti kasvatus- ja opetuspalveluiden henkilöstöresurssin vaihtelusta sekä kansalaisopiston kurssien toteutumisesta.

Henkilöstöstä naisia oli 490 (83,5 %) ja miehiä 97 (16,5 %). Vakinaisten osuus henkilöstömäärästä oli 70,4 % ja määräaikaisten 29,6 %. Määräaikaisista työllistettyjen osuus oli yhteensä 12 henkilöä.

Palvelussuhteen luonteen mukaan tarkasteltuna henkilöstöstä oli koko-aikaisia 434 (73,9 %), osa-aikaisia 82 (14 %), sivutoimisia 66 (11,2 %) ja osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevia 5 (0,9 %).

PALVELUSSUHTEESSA OLEVA HENKILÖSTÖ 31.12.2024

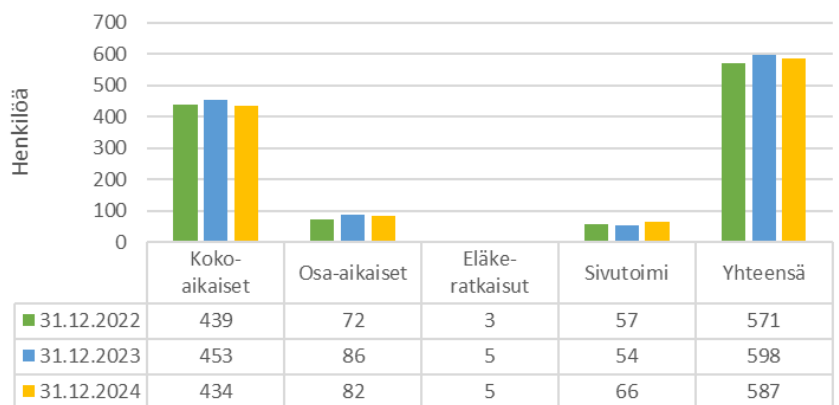
	Miehet	Naiset	Yhteensä	v. 2023	Muutos ed.vuodesta
Vakinaiset	56	357	413	409	4
Määräaikaiset	41	133	174	189	-15
- joista työllistettyjä	4	8	12	15	-3
Yhteensä	97	490	587	598	-11

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN 31.12.2024

(sisältää myös työllistetyt ja muut määräaikaiset henkilöt)

	Miehet	Naiset	Yhteensä	v. 2023	Muutos ed.vuodesta
Hallinto	2	7	9	9	
Elinkeino	3	11	14	11	3
Kasvatus ja opetus	34	297	331	339	-8
Hyvinvointi	31	83	114	117	-3
Tekninen	25	79	103	105	-2
Ympäristö	2	13	15	18	-3
Yhteensä	97	490	587	598	-11

Koko henkilöstö palvelussuhteen mukaan vuosina 2022 - 2024



Henkilötyövuosien määrä

Henkilötyövuodella (HTV) tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. HTV kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilömäärätieto 31.12., koska HTV huomioi henkilöstömäärän vaihtelun vuoden aikana ja laskee osa-aikatyötä tekevien työajan vuositasolla osa-aikaprosentin huomioiden.

Toimielin	HTV1	HTV2
Elinkeino	12,65	12,57
Hallinto	10,73	10,71
Hyvinvointipalvelut	113,51	109,65
Kasvatus- ja opetus	350,08	308,01
Tekninen	104,71	102,26
Ympäristöpalvelut	16,74	15,80
Yhteensä	604,38	554,96

HTV 1 kuvaa teoreettista, tehtyä työaikaa ja HTV 2 toteutunutta työaikaa. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muunnetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaisuusprosentin mukaisesti. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (kalenteripäiviin).

Toteutunut henkilötyövuosikertymä saadaan, kun palkallisista palveluksessaolopäivistä vähennetään palkattomat poissaolopäivät.

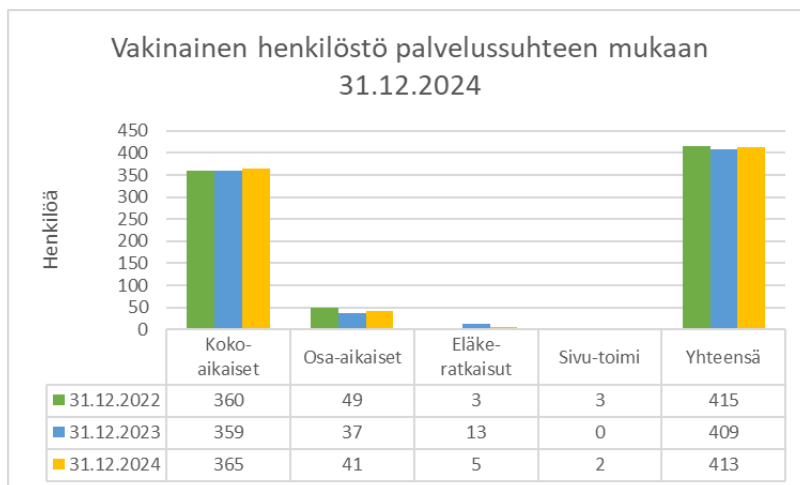
HTV-tiedoissa on vain laskettu henkilötyövuodet henkilöittäin ja niputettu sitten organisaatiotasolle. Lisäksi on nimikkeiden perusteella laskettu yhteen htv:t.

Vakinaisten määrä 31.12.2024

Vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa oli vuoden 2024 lopussa yhteensä 413 henkilöä, joka on 4 henkilöä enemmän kuin edellisvuonna.

Palvelussuhteen luonteen mukaan tarkasteltuna vakinaisesta henkilöstöstä on kokoaikaisia 359 (88,4 %), osa-aikaisia ja sivutoimisia 37 (10,4 %) ja erilaisten eläkeratkaisuiden piirissä osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevia 13 (1,2 %). Kokoaikaisesti työskennellään hieman edellisvuotta enemmän. Erilaisten eläkeratkaisuiden piirissä oli selkeästi edellisvuotta vähemmän henkilöitä (- 2 %).

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN PALVELUSSUHTEET TOIMIALOITTAIN 31.12.2024							
	Koko-aik.	Osa-aik.	Osa-aika tai osa-työkyv. eläke	Sivutoim.	Yhteensä	v. 2023	Muutos ed.vuodesta
Hallinto	9	0	-	-	9	9	-
Elinkeino	10	-	-	-	10	10	-
Kasv. ja opetus	217	27	3	-	247	248	-1
Hyvinvointi	36	7	-	2	45	38	7
Tekninen	80	7	2	-	89	89	0
Ympäristö	13	-	-	-	13	15	-2
Yhteensä	365	41	5	2	413	409	4



Palkkausmuodot

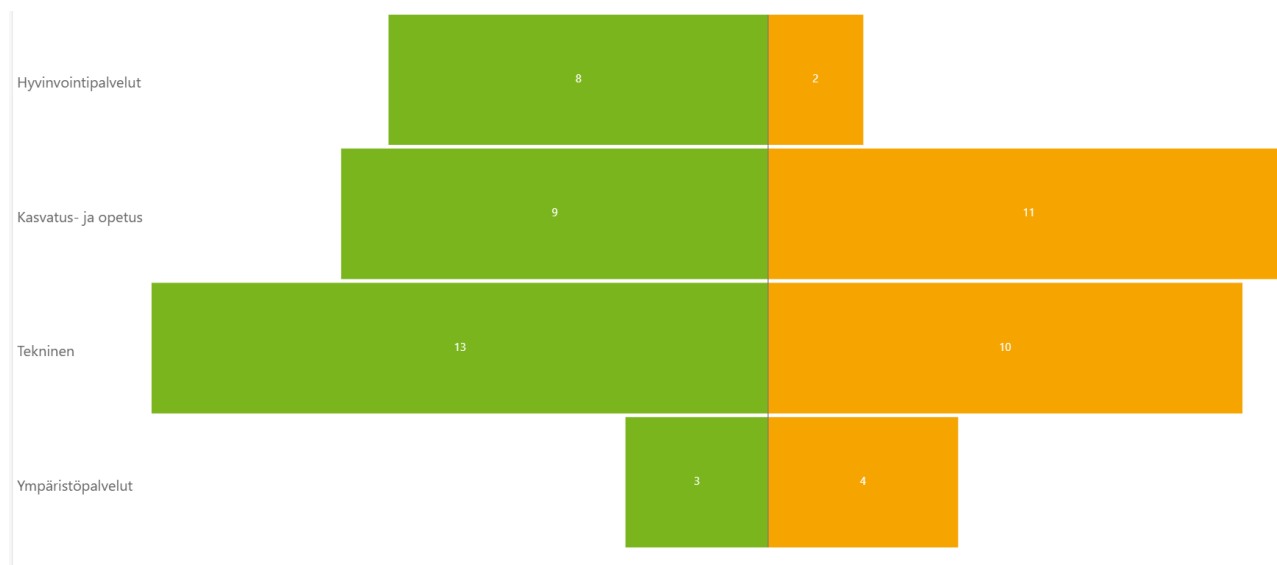
Vakinaisesta henkilöstöstä oli kuukausipalkkaisia 409 (99,1%) ja tuntipalkkaisia 4 (0,9 %).

Vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuuden tarkastelu kertoo vuoden aikana alkaneet ja päättyneet (irtisanoutuneet, eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet) palvelussuhteet. Aloittaneet näkyvät vihreällä ja päättyneet palvelussuhteet oranssilla.

Tulovaihtuvuus oli 5,6 % ja lähtövaihtuvuus 4,6 %.

Irtisanoutumisen syynä oli pääsääntöisesti siirtyminen eläkkeelle tai irtisanoutuminen omasta pyynnöstä.



Määräaikaisten määrä 31.12.2024

Määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa oli vuoden 2024 lopussa yhteensä 174 henkilöä, joka on 15 henkilöä edellisvuotta vähemmän. Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä oli 29,6 %.

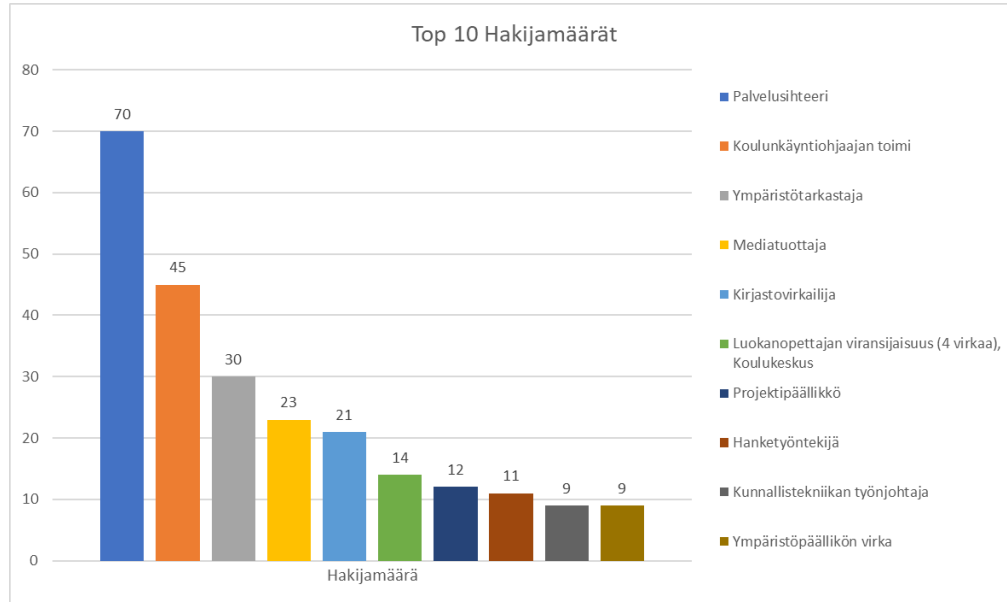
Määräaikaisuuden pääasiallinen peruste oli määräaikaisen viran tai tehtävän hoitaminen ja suurelta osin nämä olivat opetustehtävissä. Työllistämisvaroin työllistettiin vuoden 2024 aikana yhteensä 22 henkilöä, joista 12 palvelussuhde oli voimassa 31.12.2024.

MÄÄRÄAIKAISUUDEN PÄÄASIAL LISIMMAT PERUSTEET					
	Miehet	Naiset	Yhteensä	v. 2023	Muutos ed.vuodesta
Määräaik. tehtävä	36	94	130	138	-8
Työllistetty	4	8	12	15	-3
Sijaisuudet	1	31	32	36	-4
Yhteensä	41	133	174	189	20

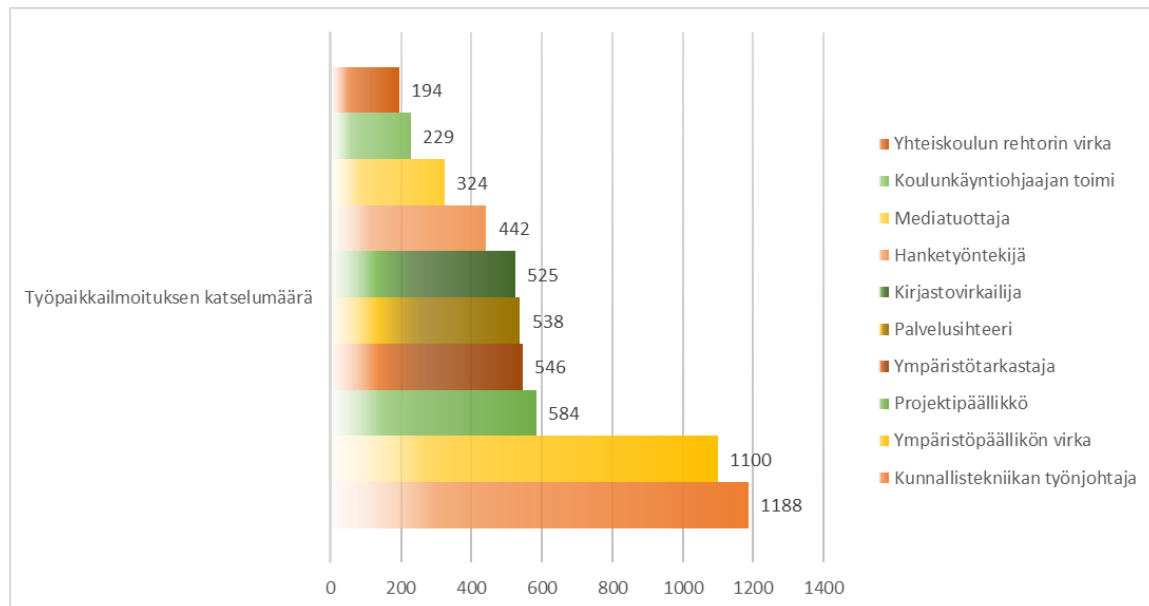
Rekrytointi

Vuoden 2024 aikana ilmoitettiin 325 sijaistarvetta (ns. lyhytaikaiset sijaiset) ja Kuntarekryn sijaispooliin kautta saatiin työntekijä 213 sijaisuuteen. Loput sijaisuudet täytettiin muilla sijaisjärjestelyillä.

Kaupungin oma rekrytointi tapahtuu Kuntarekryn kautta. Vuoden 2024 aikana olemme avanneet Kuntarekryn kautta 32 erilaista tehtävää, sekä määräaikaista että vakituista. Rekrytointejamme on katsottu yhteensä 7630 kertaa ja hakemuksia tehtäviin saapui 313 kpl. Rekrytointien katselumäärät eivät kulje käsi kädessä rekrytointiin saapuneiden hakemusten määrän kanssa. Eniten katselukertoja sai kunnallistekniikan työnjohtajan sekä ympäristöpäällikön rekrytoinnit. Molemmat tuottivat kuitenkin alle 10 hakemusta.



Eniten hakemuksia saaneet rekrytoinnit.



Eniten katseluita saaneet rekrytoinnit.

Kesätyöllistäminen

Nuorten kesätyöllistämisen tukemiseen kesätyösetelein on varattu vuosittain määräraha. Vastuu toiminnan organisoimisesta on nuorisopalveluissa. Nuorten kesätyöllistämiseen vuonna 2024 koululaisille ja opiskelijoille kesätyösetelein oli varattuna 30 000 € sekä ns. ”Hyte-määrärahoista” 5000€ mahdollistamaan aikaisempaa nuorempien nuorten mahdollisuus kesätyösetelin saamiseen sekä ns. ”tutustu työelämään”- 2 viikon kesätyöjaksojen toteutumisen setelin avulla.

Työnantajalla oli mahdollisuus työllistää kesätyöseteleillä enintään kahdeksan nuorta. Setelin arvo 4 viikon setelille oli 300€ (max. 100kpl), 2 viikon setelille 150€. Useiden jako-ohjeen muutoksien kautta kaikki setelit jaettiin ja nuoria jäi myös jonoon. Kaupungin omia seteleitä jaettiin jonossa oleville ”ylimääräisinä” jakomäärän lisäksi.

Seteleitä jaettiin 135 kappaletta, joista ei toteutunut 4 kpl ja palauttamatta jäi 4 kpl.

Kesätyöseteleitä käytettiin siis 127 kappaletta: 102 kpl 300€ seteleitä, 25 kpl 150€ seteleitä.

Setelin avulla työllistyneiden nuorten ikäjakauma sekä työllistäjät vuosina 2023 – 2024 alla.

Syntymävuosi	Määrä
2010	3
2009	26
2008	42
2007	26
2006	17
2005	13
2004	3

Työllistäjä	2024	2023
Kaupunki	39	25
Yritykset	53	42
Kolmas sektori	33	34
4H yrittäjyys	5	
HVA	2	2

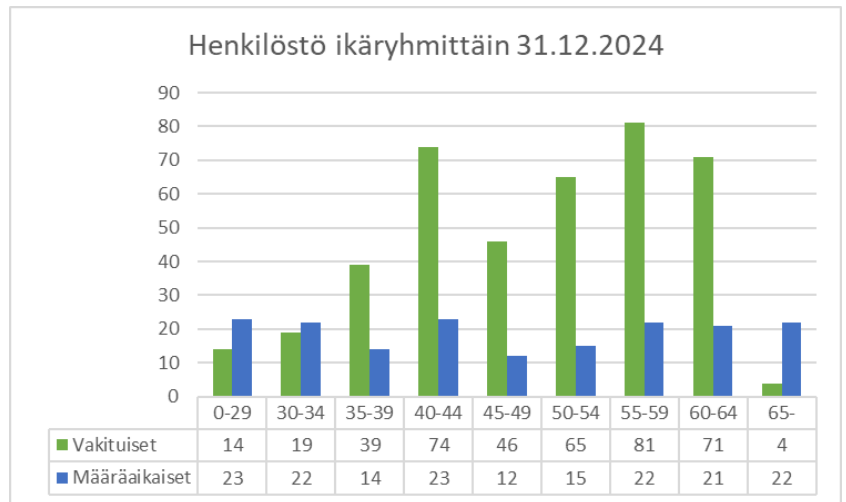
Henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopussa 49,3 vuotta, mikä on hieman edellisvuotta korkeampi. Alhaisin keski-ikä oli ympäristöpalveluissa ja korkein teknisissä palveluissa. Vakinaisen henkilöstön naisten keski-ikä oli 49,4 ja miesten 48,8 vuotta.

Ikäryhmittäin tarkasteltaessa vakinaisten suurin ikäryhmä oli 55–59-vuotiaat (19,6 %). Yli 60-vuotiaita oli 18,2% ja alle 30 -vuotiaita 3,4 % (17,8% ja 2,4 % / 2023).

Määräaikaisissa eniten oli 0-29 vuotiaita sekä 40-44 vuotiaita, molempia 13,2 %.

VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KESKI-IKÄ 2022-2024			
	2022	2023	2024
Hallintopalvelut	49,7	47,4	48,4
Elinkeinopalvelut	48,3	48,7	49,8
Kasv. ja opetuspalvelut	48,7	48,6	49,4
Hyvinvointipalvelut	49,4	48,5	46,9
Tekniset palvelut	51,8	52,3	51,1
Ympäristöpalvelut		47,2	44,0
Yhteensä	49,5	49,0	49,3



OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstökoulutus

Vuoden 2024 koulutuspäivien määrässä on huomioitu ne koulutusvapaat, jotka on tilastoitu palkkahallintoon, koulutukset ilmoitetaan kokonaisina päivinä tai tunteina, jonka vuoksi ne tilastoituvat desimaaleina. Henkilöstön kouluttautumisen tueksi otettiin käyttöön Eduhouse + Hallintoakatemia verkkokoulutusympäristö syyskuussa 2023.

Eduhouse on mahdollistanut monipuolisen kouluttautumisen työyksiköistä käsin. Vuoden aikana Eduhousen kautta katsottiin 516 koulutusta, joiden yksittäisostohinta olisi ollut yhteensä 62 150 euroa. Koulutusympäristön vuosimaksu huomioiden, on säästö silti merkittävä.

Vuoden aikana koulutuspäiviä oli yhteensä 632 päivää, joista merkittävä osuus 549 pv oli ammatillista koulutusta. Koulutuspäivät ovat laskeneet edellisvuoteen nähden (656 pv/2023).

Toimialoittain toteutetaan koulutussuunnitelmaa osaamistarpeet, henkilöstömuutokset, lainsäädännön vaatimukset ja henkilöstön koulutustoiveet huomioon ottaen.

Ammatillinen koulutus

548,89

Lakisääteinen täydennyskoulutus

2,00

Luottamusmieskoulutus

24,33

Työsuojelukoulutus

2,00

Täydennyskoulutus

54,05

Vesopäivät

0,33

Yhteistoiminta koulutus

0,58



Toimielin	Koulutuspäivät
Elinkeino	3,58
Hallinto	18,67
Hyvinvointipalvelut	109,63
Kasvatus- ja opetus	441,97
Tekninen	22,00
Ympäristöpalvelut	36,33
Yhteensä	632,19

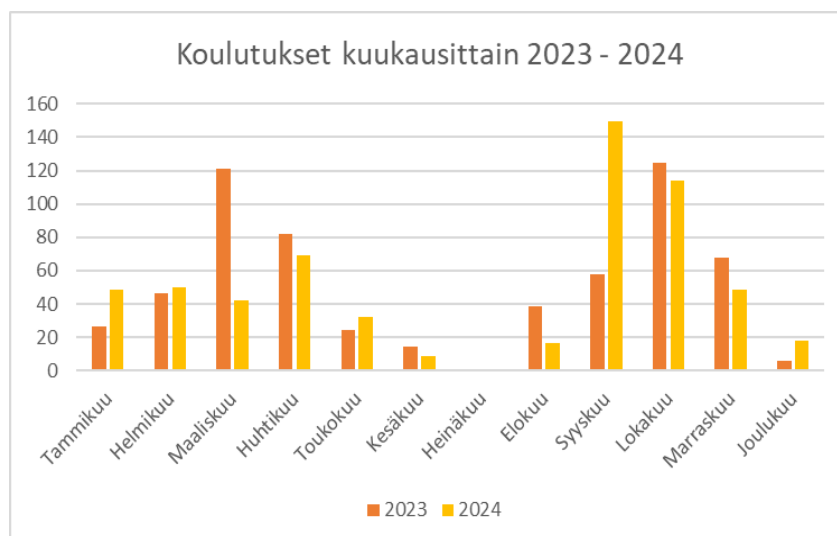
Koulutuskorvaus

Työnantaja voi hakea työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta, joka vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvausta voi saada enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa.

Koulutuskorvauksen saamisen edellytyksenä on, että työnantajan järjestämä koulutus perustuu työnantajan laatimaan koulutussuunnitelmaan ja koulutus ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista nykyisissä tai tulevaisissa työtehtävissä.

Vuonna 2024 korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 213 päivää (394 pv/2023) ja koulutuspäivät jakautuivat siten, että 77 työntekijällä oli oikeus korvaukseen yhdeltä koulutuspäivältä, 86 työntekijällä kahdelta ja 192 työntekijällä kolmelta koulutuspäivältä.

Palkkakustannus, josta korvausta haettiin, oli 90 185,19 € ja myönnettävä korvaus oli **6 800,02€** (7 138,89 €/2023).



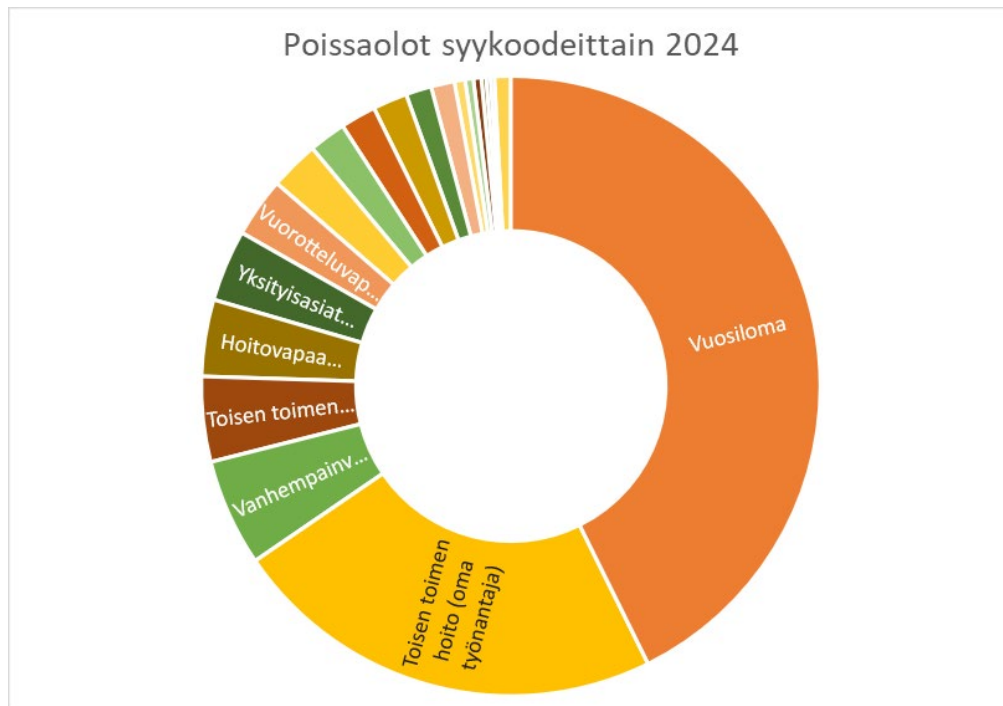
Poissaolot

Merkittävimpiä poissaolon syitä vuoden 2024 aikana olivat vuosilomat (15 583 pv), toisen toimen hoito omalla työnantajalla (8 315 pv), synnyttävän vanhemman vanhempainvapaa (2 043 pv) toisen toimen hoito toisella työnantajalla (1 620 pv), palkattomat hoitovapaat (1 460 pv) sekä palkattomat yksityisasiat (1 363 pv).

Talkoovapaita on mahdollista pitää paikallisen sopimuksen mukaisesti enintään kolme talkoovapaaajaksoa. Kokonaisuutena talkoovapaiden käyttö kasvoi edellisvuoteen verrattuna noin 120 päivällä. Talkoovapaaajaksojen enimmäismäärän poistamisesta on keskusteltu aika ajoin ja asia tuotaneenkin henkilöstöjaoston päätöksentekoon vuoden 2025 aikana.

Vuonna 2024 loppuun mennessä palkattomia talkoovapaita oli kertynyt 92 henkilöllä yhteensä 657 päivää. Kertynyt säästö oli 12 779,40 €. (91 hlöä, 551 pv, 10 314,94€ / 2023). Palkallisia talkoovapaita oli 151 pv.

Eniten talkoovapaita käytettiin teknisellä toimella, yhteensä 364 pv ja seuraavaksi eniten kasvatus- ja opetustalveissa, yhteensä 317 pv. Loput päivät jakaantuivat tasaisesti muiden toimialojen kesken.



TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Terveysperusteisiin poissaoloihin luetaan sairauslomat, työ- ja työmatkatapaturmat sekä ammattitaudit.

Vuonna 2024 poissaolopäiviä oli yhteensä 9 527 kalenteripäivää (9 831 / 2023). Poissaolojen määrä on jatkanut laskuaan edellisvuodesta ollen 304 kalenteripäivää edellisvuotta vähemmän. Verrattaessa 2022 huippuvuoteen, ovat poissaolot laskeneet 1650 kalenteripäivää.

Uudella raportointijärjestelmällä lyhyeksi poissaoloksi tulkitaan 1 – 7 päivää. Nämä lyhyet poissaolot olivat selkeässä laskussa ollen 3 789 kpv (- 1 156 kpv). Alle kuukauden poissaolot olivat kasvussa (+ 452 kpv), samoin kun 60 - 89 päivän mittaiset poissaolojaksot (+ 498 kpv).

Tarkasteltaessa poissaoloja verrattaessa henkilötyövuosiin oli eniten poissaoloja teknisellä osastolla ja toiseksi eniten kasvatus ja opetuspalveluissa. Tarkasteltaessa poissaoloja päivien mukaan eniten poissaolopäiviä oli kasvatus ja opetuspalveluissa ja toiseksi eniten teknisellä osastolla. Poissaolojen sairauspoissaolo-% oli 4,34 %.

Sairaslomia ei ollut lainkaan 425 henkilöllä (353 / 2023). Huomioitavaa on, että terveysperusteisia poissaoloja kerryttäviä henkilöitä on koko vuoden aikana ollut 918 henkilöä.

Työmatka – tai työtapaturmia sattui vuoden aikana 12 kpl. Työturvallisuuden parantamiseksi työtapaturmien sekä ns. läheltä piti -tilanteiden raportointi on edelleen ensi arvoisen tärkeää. Tämän helpottamiseksi työsuojelutoimijat hankkivat uuden ilmoitusjärjestelmän VaaRan, joka käyttöön otettiin kesäkuussa 2024. Järjestelmä toteutettiin yhteistyössä Suupohjan Seutupalvelukeskuksen kanssa.

Sairasloma, palkaton

77

Poissaolot

Sairausloma

6584

Poissaolot

Työmatkatapaturma

67

Poissaolot

Työnantajan myöntämä sairausloma

2151

Poissaolot

Työtapaturma

34

Poissaolot

Vapaa-ajan tapaturma

50

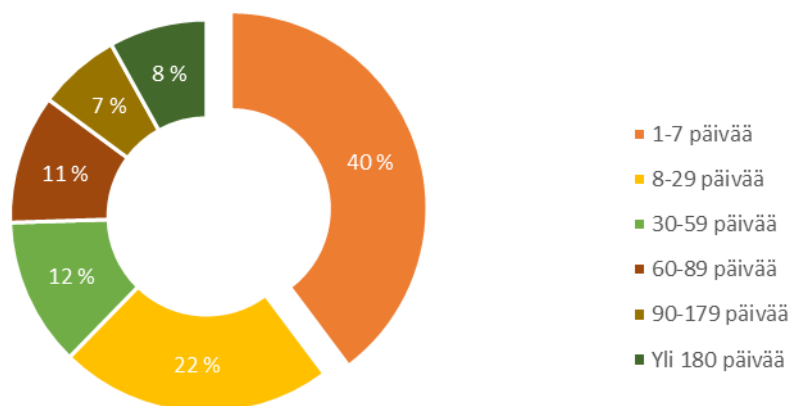
Poissaolot

Äkillisesti sairastuneen lapsen hoito

564

Poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot



Terveysperusteisten poissaolojen palkkakustannukset ilman sosiaalikuluja olivat 741 657,11 € (744 972 € / 2023). Sairauspoissaolojen lisäksi kustannuksia kertyy työtapaturmista ja työmatkatapaturmista.

	€
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	648 848,61
4 - 29 pv	52 192,81
30 - 60 pv	18 029,04
61 - 90 pv	9 723,85
91 -180 pv	12 862,80
Yhteensä	741 657,11

ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

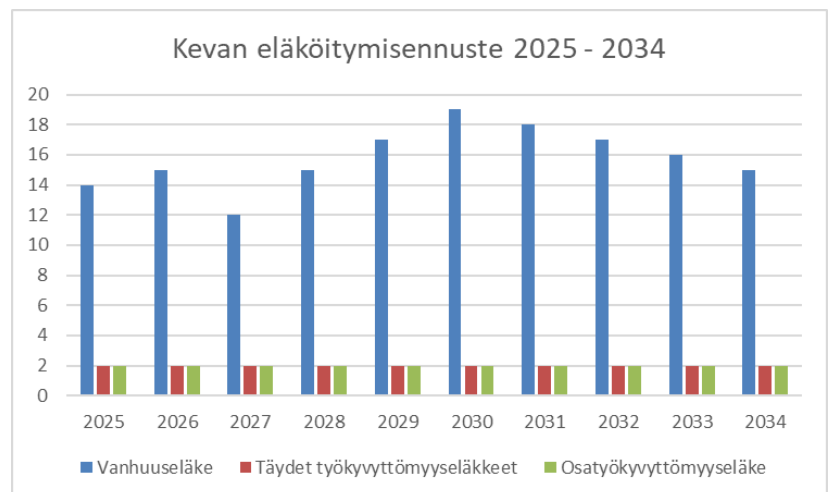
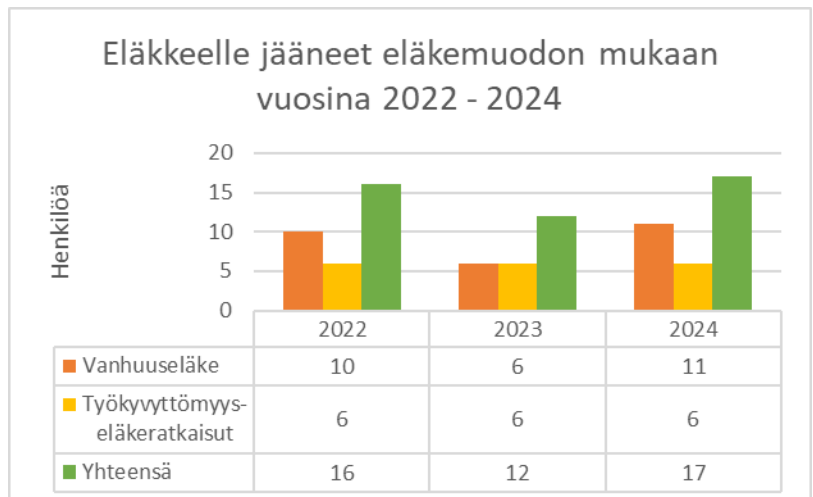
Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle siirtyi 11 henkilöä. Uudella Kevan raportoinnilla työkyvyttömyyseläke, osatyökyvyttömyyseläke sekä kuntoutustukipäätökset ovat kaikki siirtyneet työkyvyttömyysratkaisuiden alle. Vuonna 2024 yhteensä 6 henkilöä siirtyi erilaisten työkyvyttömyysratkaisuiden piiriin. Työkyvyttömyysratkaisut sisältävät myös mahdolliset osaikaiset työssä jatkamisen keinot.

Työkyvyttömyysmaksun määrä vuonna 2024 oli 111 669,39 € (0,52%). Laskua edellisvuoteen oli 0,15%. Verrokkikuntien vastaava maksu oli vuonna 2024 0,73%. Olemme tehneet hienoa työtä osana työntekijöidemme työssä jaksamista muun muassa kevennetyn työn tai uudelleensijoittamisen avulla.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 65,2 vuotta (64,5 v. / 2023). Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,2 vuotta (62,3 v. / 2023). Henkilökuntamme eläköitymisikä on hyvin samalla tasolla verrokkikuntiin nähden.

Kevan arvion mukaan kaupungilta jää vanhuuseläkkeelle vuosina 2025–2034 yhteensä 158 henkilöä, joka on 38 % vakinaisesta henkilöstöstä. Merkittävä osa eläköitymisennusteen henkilökunnasta työskentelee kiinteistönhuollon, ruokapalveluiden, toimistopalveluiden sekä varhaiskasvatuksen ja koulun tehtävissä.

Eläkkeelle jääminen on henkilökohtainen ratkaisu, joten ennusteet ovat suuntaa antavia, mutta huomionarvoista kuitenkin on, että merkittävä prosentuaalinen osuus henkilöstöstämme saavuttaa eläkeiän lähi-vuosina ja tähän tulee havahtua hyvissä ajoin, mm. hiljaisen tiedon siirron näkökulmasta.



TYÖTERVEYSPALVELUT

Kauhajoen kaupunki kilpailutti työterveyshuollon palvelut loppuvuodesta 2023. Uudeksi palveluntuottajaksi valikoitui KristinaMedi Oy. Yhteistyö alkoi 1.5.2024. Kaupungilla on ennaltaehkäisevä työterveyshuoltosopimus ja lisäksi erikoislääkäritasoinen sairaanhoitosopimus sisältäen yleislääkäritasoisien ja työterveyshoitajan sairaanhoidon sekä etävastaanotto palvelut.

Työterveyshuolto on työn ja terveyden välisen suhteen asiantuntija, joka yhteistyössä työpaikkojen kanssa huolehtii henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitämisestä sekä työturvallisuudesta. Ennaltaehkäisevää toimintaa ovat työpaikkaselvitykset, tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus, terveystarkastukset, työssä selviytymisen seuranta ja kuntoutukseen ohjaaminen, työyhteisöjen toimivuuden edistäminen sekä osatyökykyisen työntekijän työssä selviytymisen edistäminen. Ennaltaehkäisevän toiminnan lisäksi työterveyshuolto tuottaa sairaanhoitoa sovitulla laajuudella.

Vuoden 2024 osalta tilastointi ei ole täysin vertailukelpoinen johtuen palveluntuottajan vaihdoksesta. TT-Botnia ei toimittanut tilastointia alkuvuoden osalta määräaikaan mennessä.

KristinaMediltä saadun tilastoinnin pohjalta voidaan todeta, että sairaanhoidollisten palveluiden tarve on vähentynyt merkittävästi (- 1 459 käyntiä) ja palvelua on ohjattu ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon (+ 466 käyntiä).

Työnantaja voi hakea Kelakorvausta työterveyshuollon kustannuksiin. Korvauksen määrä on korvausluokassa yksi 60% ja korvausluokassa kaksi 50% hyväksytyistä kustannuksista. Vuoden 2024 osalta korvauksen määräksi arvioidaan 178 607,22€ (133 899,04 € / 2023). Vuoden 2024 osalta kustannukset eivät ole täysin vertailukelpoiset edeltävään vuoteen nähden. KristinaMedi aloitti aktiivisesti henkilöstön terveystarkastukset sekä työpaikkaselvitykset, jotka näkyvät joiltain osin kustannuksissa.

Kauhajoen Kaupungilla on käytössä Varhaisen tuen malli. Varhaisen tuen mallin tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn tukeminen, työkyvyttömyyden pitkittymisen ehkäisy ja toipumisen sekä työhön paluun helpottaminen sairauspoissaolon jälkeen. Työterveyshuollon yhteistyö työnantajan/esimiesten ja työntekijöiden kanssa on mallin mukaisen toiminnan ja työkykykoordinaattorin työn myötä lisääntynyt huomattavasti. Työterveysneuvotteluja on käyty työntekijöiden terveys- ja työkykyasioissa sekä työyhteisöasioissa. Työterveysneuvotteluihin ovat työterveyshuollosta osallistuneet työterveyslääkäri ja työkykykoordinaattori ja/tai työterveyshoitaja. Työterveysneuvottelut ovat johtaneet esim. Kelan tai eläkevakuutusyhtiö Kevan tukitoimiin, esim. osasairauspäiväraha, osatyökyvyttömyyseläke ja ammatillisen kuntoutuksen tukitoimet. Näillä tukitoimilla on pyritty ehkäisemään erityisesti pitkittyviä sairauspoissaoloja.

Esimiehet kävivät Varhaisen tuen malliin liittyviä puheeksiottamisia vuoden 2024 aikana 81 kappaletta. Puheeksiottojen määrä on edellisvuoden tasolla. Yleisimmät syyt olivat useat tai pitkittyneet sairauspoissaolot, työkyvyn heikkeneminen tai työssä jaksaminen. Osassa tilanne johti jatkotoimenpiteisiin, kuten työajan ja työtehtävien kevennyksiin, työterveyshuoltoon yhteyden tai kuntoutukseen.

TYÖPAIKKASELVITYKSET VUONNA 2024

Kasvatus- ja opetuspalvelut

- Lukio
- Kasvatuksen ja opetuksen hallinto

Hallintopalvelut

Hyvinvointipalvelut

- Kirjasto

TERVEYSTARKASTUKSET VUONNA 2024

Terveystarkastukset

- Virkku
- Hallintopalvelut
- Kirjasto
- Ruokapalveluiden henkilökuntaa
- Puhtauspalveluiden henkilökuntaa

KÄYNNIT TYÖTERVEYSHUOLLOSSA VUONNA 2024

	Ennalta- ehkäisevä tth	Sairaan- hoito	Yhteensä
Lääkäri	315	785	1100
Työterveyshoitaja	431	750	1181
Työkykykoordinaattori	70		70
Työfysioterapeutti	214	-	214
Työpsykologi	55	-	55
Yhteensä	1081	1535	2620

TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Vuoden 2004 aikana aloitettua Paree -työhyvinvointitoimintamallia on jatkettu edelleen normaalina toimintana. Mallia on toteutettu henkilöstöhallinnon, työterveys-huollon ja liikuntatoimen yhteistyönä.

PAREE -TYÖHYVINVOINTITOIMINTAMALLIN TOIMIJAT

Paree hanketta käytännössä toteuttavat: Maarit Kaari (erityislääkintäkoordinaattori, hankkeen koordinaattori, Kauhajoen kaupunki) ja kaikki Virkun ohjaajat (ohjaavat liikuntaryhmiä) ja Satu Korpi-Filppula (työfysioterapeutti, KristinaMedi).

Paree -jumpparyhmät ovat muuttuneet osaksi liikuntapalveluiden vakiintunutta toimintaa. Ohjelmassa on monipuolista kuntojumppaa vaihtelevalla teemalla Virkun painisalilla sekä ohjattua vesiliikuntaa uimalan puolella. Aloittelijoille järjestettiin kuntosalilla ohjausta tarpeen mukaan.

Paree -ryhmät ovat kaikille avoimia ja mukaan saa tulla normaalilla maksulla kuka vain. Kaupungin työntekijöiden maksu on huomattavasti alhaisempi. Paree -kortin lunastamalla on saanut osallistua liikuntapalveluiden ohjattuun liikuntaan sekä käyttää uimalan ja kuntosalin palveluita aukioloaikojen mukaan rajoittomasti 80 €:n vuosimaksulla (Paree -kortti) tai 40 € syksy ja 40 €/kevät. Kortin maksuun on voinut käyttää kaupungin hyvinvointiseteleitä (40€). Kaupungin työntekijät lunastivat vuoden aikana 51 kpl vuosikortteja sekä 33 kpl puolen vuoden kortteja. Määrä on hieman laskussa edellisvuoteen nähden.

Työntekijöille on tarjottu halutessaan hyvinvointiohjaajien elämäntapaohjausta, jossa on voinut käydä ensimmäisen kerran työajalla. Hyvinvointiohjaajat on löydetty sekä työntekijöiden, että kuntalaisten toimesta. Kauhajoen kaupungin hyvinvointipalveluissa työskentelee kaksi hyvinvointiohjaajaa.

Liikkuen läpi elämän hankkeen tavoitteena oli liikunnan aktivoimisen vakiinnuttaminen tavanomaiseksi toiminnaksi. Hanketoiminnan avulla on hankittu esim. lainattavia liikuntavälineitä henkilöstön käyttöön maksutta sekä järjestetty maksuttomia lajikokeiluja padelistalla keilailuun ja äänimaljarentoutuksiin. Yksiköihin hankittiin hierontalaitteita sekä mahdollistettiin työyhteisöiden työhyvinvointipäiviä. Etelä-Pohjanmaan opisto piti toimistohenkilökunnan taukojumppahetkiä kerran viikossa, kun taas hankevaroin rekrytoitu liikuntakoordinaattori liikutti sekä lapsia, että henkilökuntaa pääosin varhaiskasvatyüksiköissä. Liikuntakoordinaattori organisoii myös kaikille avoimia perheliikuntailtoja. Vuoden teemaksi muodostuikin arjen pienet liikuntahetket kiireen keskellä. Omaan palautumiseen kiinnitettiin huomiota, joka näkyi erityisesti nopeasti täyttyneiden jooga ja rentoushetkien tarjonnassa.

Esihenkilöille tarjottiin yhteistyössä Kuortaneen urheiluopiston kanssa hyvinvointivalmennusta. Mukaan lähti 12 esihenkilöä. Valmennus painottui arjen hyvinvointitekijöihin, kuten säännölliseen liikuntaan ja levon merkitykseen. Esihenkilöiden omaa palautumista oli mahdollista seurata Livtec palautumisanalyysin avulla. Kokonaisuutena tulokset olivat hyviä ja kehitystä saatiin aikaan jokaisella osa-alueella. Esihenkilöt kokivat valmennuksen hyväksi ja toivoivat erityisesti palautumisanalyysijä myös jatkossa.

Työsuuhdepyöräetouden kautta hankittu polkupyörä oli käytössä noin 70 henkilöllä.

Liikunta- ja kulttuuriseteleitä, joiden arvo on 40 € / työntekijä, 10 euron arvoisia seteleitä lunastettiin yhteensä 1210 kpl ja setelikustannukset olivat yhteensä 12 130 € (802 kpl, 7990 € / 2023). Seteleistä 38 % käytettiin kaupungin järjestämiin palveluihin ja 62 % ulkoisille palvelun tarjoajille.

YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU

Kauhajoen kaupungissa toteutetaan yhteistoimintaa lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta 13.4.2007/449 mukaisesti. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Työnantajan ja työntekijöiden yhteisiä toimielimiä ovat yhteistyötoimikunta ja työsuojelujaosto. Lisäksi käydään paikallisneuvotteluja henkilöstön asemaa ja etuuksia koskevista asioista tarpeen mukaan. Kauhajoen kaupungin henkilöstöä edustavat henkilöstöjärjestöt JYTY ry, JHL ry ja JUKO ry.

Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunnan kokouksia on pidetty 2 kpl. Yhteistoimintamenettelyssä henkilöstöjärjestöjen kanssa käsiteltyjä asioita olivat henkilöstökertomus ja talousarvio. Paikallisneuvotteluissa käsiteltiin vuoden mittaan muun muassa KVTES:n alaisen henkilöstön henkilökohtaisen arvioinnin kriteeristöä sekä neuvoteltiin paikallisia työ- ja virkaehtosopimusten järjestelyvaraeriä.

Työsuojelu

Kaupunginhallitus päätti 1.7.2017 alkaen perustaa yhteistyötoimikunnan, ja tämän alaisuudessa toimivan työsuojelujaosto. Yhteistyötoimikunnassa valmistellaan ja käsitellään laajakantoiset ja henkilöstöä yleisesti koskevat asiat, suunnitelmat ja ohjeistukset. Työsuojelujaosto, joka koostuu työsuojeluvaltuutetuista ja työsuojelupäälliköstä osallistuu tämän lisäksi työsuojelutarkastuksiin ja käsittelee työturvallisuuslain mukaisia toimenpiteitä.

Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi on nelivuotinen, meneillään oleva kausi kestää vuoden 2025 loppuun saakka. Syksyllä 2025 käydään työsuojeluvaltuutettujen vaali ja uudet valtuutetut aloittavat tehtävässään 1.1.2026.

Vuoden 2024 aikana Kauhajoen kaupungin työsuojeluorganisaatio koostui työsuojelupäälliköstä ja työsuojeluvaltuutetuista, jotka yhdessä muodostavat työsuojelujaoston. Työsuojelujaosto kokoontui vuoden aikana 6 kertaa. Varsinaisten jaoston kokousten lisäksi, on jaosto pitänyt tapaamisen uuden työterveyshuoltotoimijan edustajien kanssa tutustuakseen toimintaan.

Työsuojelujaosto on vuoden aikana yhteistyössä Suupohjan Seutupalvelukeskuksen kanssa kehittänyt uuden työturvallisuusilmoitusjärjestelmän. Uusi ilmoitusjärjestelmä otettiin käyttöön kesäkuussa 2024. Syksyn aikana työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut kiersivät kaupungin työyksiköitä tiedottamassa henkilöstöä uudesta järjestelmästä.

Syksyn aikana työsuojelujaosto järjesti koko henkilöstölle avoimia ensiapukoulutuksia.

Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö ovat vuoden aikana tarvittaessa osallistuneet erinäisiin henkilöstöneuvotteluihin, valtuutetut työntekijöiden edustajina ja työsuojelupäällikkö työnantajan edustajana. Työsuojelupäällikkö on tarvittaessa avustanut esihenkilöitä työsuojeluun liittyvissä asioissa.

Kauhajoen kaupungissa toimii sisäilmatyöryhmä, joka moniammatillisena työryhmänä käsittelee tietoon tulleita sisäilmailmoituksia. Sisäilmatyöryhmän työskentelyyn osallistuu asiantuntijana myös työterveyshoitaja sekä tarvittaessa työterveyslääkäri. Työsuojeluvaltuutetut ja -päällikkö ovat tarvittaessa osallistuneet työntekijöiden kanssa käytyihin sisäilmakeskusteluihin ja sisäilmatutkimuksista pidettyihin tiedotustilaisuuksiin. Työsuojelupäällikkö osallistuu sisäilmatyöryhmän työskentelyyn työsuojeluorganisaation edustajana.

Vuoden 2024 aikana Aluehallintoviranomainen teki kaksi Kauhajoen kaupunkiin kohdistuvaa työsuojelutarkastusta, joihin työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut osallistuivat. Työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut osallistuivat myös ympäristöterveysviranomaisten tekemiin tarkastuksiin, jotka kohdistuivat kouluihin ja päiväkoteihin.

Työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö

Koko vuoden kaupungilla työskennelleiden työsuojeluvaltuutettujen ajankäytöstä 61% jakautui selkeästi kahden ajankäytön välille; 37 % omaan kouluttautumiseen ja 24 % esimiesten ja työntekijöiden tukitoimiin.

Työsuojeluvaltuutettuja työllisti paitsi uuden työturvallisuusilmoitusjärjestelmän käyttöönoton opastaminen, mutta myös erilliset työsuojelutapaukset, joissa työyhteisö tai yksittäisiä työntekijöitä ovat tarvinneet neuvoa ja tukea työpaikalla esille nousseissa haasteissa, kuten väkivalta- tai ristiriitatilanteet. Loppuraportissaan työsuojeluvaltuutetut toteavat, että nykyinen ajankäyttö on työmäärään nähden riittävä.

