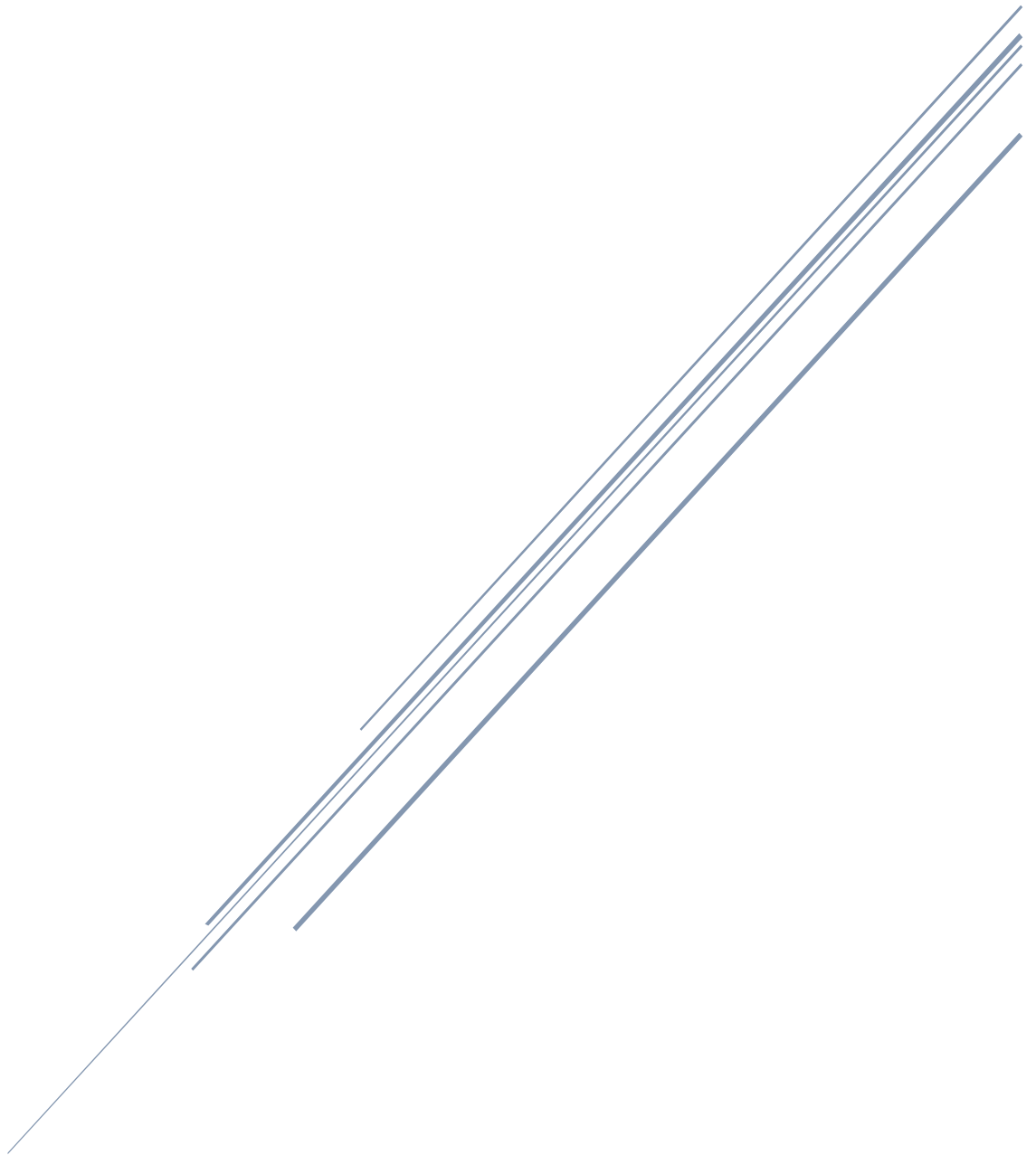


HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020

Ulvilan kaupunki



Sisällysluettelo

Alkusanat

1 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
Henkilöstön määrä	4
Henkilöstön sukupuolijakauma	6
Henkilöstön ikärakenne	7
Henkilöstön eläköityminen	9
2 Henkilöstön tila	10
Sairauspoissaolot	10
Tapaturmat (työ- ja työmatkatapaturmat sekä vapaa- aikatapaturmat)	12
Työsuojelu.....	15
Työterveyshuolto	16
3 Työhyvinvointi	18
Työhyvinvointiohjelma	18
Työhyvinvoinnin toimintamallit.....	20
Henkilöstöedut	21
Aloitetoiminta	21
Etätyö	21
4 Henkilöstön kehittäminen	22
Osaamisen kehittäminen ja koulutuskorvaukset	22
Palkkaus	24
Henkilöstökustannukset	25
Palkitsemiskäytännöt	26
Yhteistoiminta	26

Alkusanat

Vuosittainen henkilöstöraportti kertoo Ulvilan kaupungin henkilöstövoimavarojen määrästä ja rakenteesta sekä raportoi henkilöstön tilasta, työhyvinvoinnista ja kehittämisestä.

Henkilöstöraportti on keskeinen väline kuvattaessa ja seurattaessa henkilöstövoimavarojen tilaa ja kehitystä.

Päähavainnot Ulvilan kaupungin henkilöstössä tapahtuneista muutoksista 31.12.2020 tilanteessa:

Henkilöstömäärä kasvoi yhteensä 18 henkilöllä vuoteen 2019 verrattuna. Vakinainen henkilöstö lisääntyi 12 henkilöllä ja määräaikainen henkilöstö kuudella henkilöllä. Sivistyksen toimialalla työskenteli vuonna 2020 74,8 % henkilöstöstä.

Kaupungin yleisimmät ammattinimikkeet olivat koulukäynninohjaaja, peruskoulun luokanopettaja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.

Henkilöstön keski-ikä oli Ulvilassa 44,12 vuotta (vuonna 2019 46,9 vuotta). Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 40–49 vuotta (vuonna 2019 40–49-vuotiaat). Nuorimmat työntekijät löytyvät vapaa-aikatoimesta, keski-ikä 41,0 vuotta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyi 15 työntekijää (vuonna 2019 11) ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle yksi henkilö (vuonna 2019 yksi henkilö). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden lukumäärä kasvoi neljällä edellisvuoteen verrattuna ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä pysyi samana. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,8 vuotta (vuonna 2019 63,8).

Henkilöstön sairauspoissaoloissa jatkui edelleen vuonna 2019 alkanut kasvu. Sairauspoissaolot kasvoivat 123 päivää vuoteen 2019 verrattuna. Henkilökunta oli sairauslomalla keskimäärin 16,2 kalenteripäivää/henkilö. Vuonna 2019 vastaava luku oli 16,5 kalenteripäivää/henkilö ja vuonna 2018 13,9 kalenteripäivää/henkilö. Erityisesti huolta herättää yli kymmenen päivän sairauspoissaolojen määrä, joita kertyi kaikista sairauspoissaoloista 56 % (vuonna 2019 55,1 %).

Koronaviruksen aiheuttama tauti COVID-19 tuli Suomeen tammikuussa. Keskiviikkona 29. tammikuuta 2020 raportoitiin Suomen ensimmäisestä koronatapauksesta. Maan hallitus totesi poikkeusolot ajalle 18.3.-13.4.2020. Kaikissa kaupungin työyksiköissä, joissa suinkin oli mahdollista, siirryttiin etätöihin. Opetuksessa oppilaat/opiskelijat siirtyivät opiskelemaan koteihin ja varhaiskasvatuksen palveluiden piirissä olevien lasten määrä supistui vanhempien ottaessa lapsia palveluiden piiristä. Vapaa-aikatoimen palvelut suljettiin. Työnantaja käynnisti lomautusneuvottelut ja lomautettuna koronapandemian aiheuttaman työn tilapäisen vähenemisen vuoksi oli 41 henkilöä ja lomautuspäiviä kertyi 1154 kalenteripäivää.

Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat n. 39 prosenttia edelliseen vuoteen nähden. Kustannuskasvuun vaikutti suuresti työterveyshuollossa tehdyt koronatestit.

Anne-Riitta Tuominen, henkilöstöpäällikkö

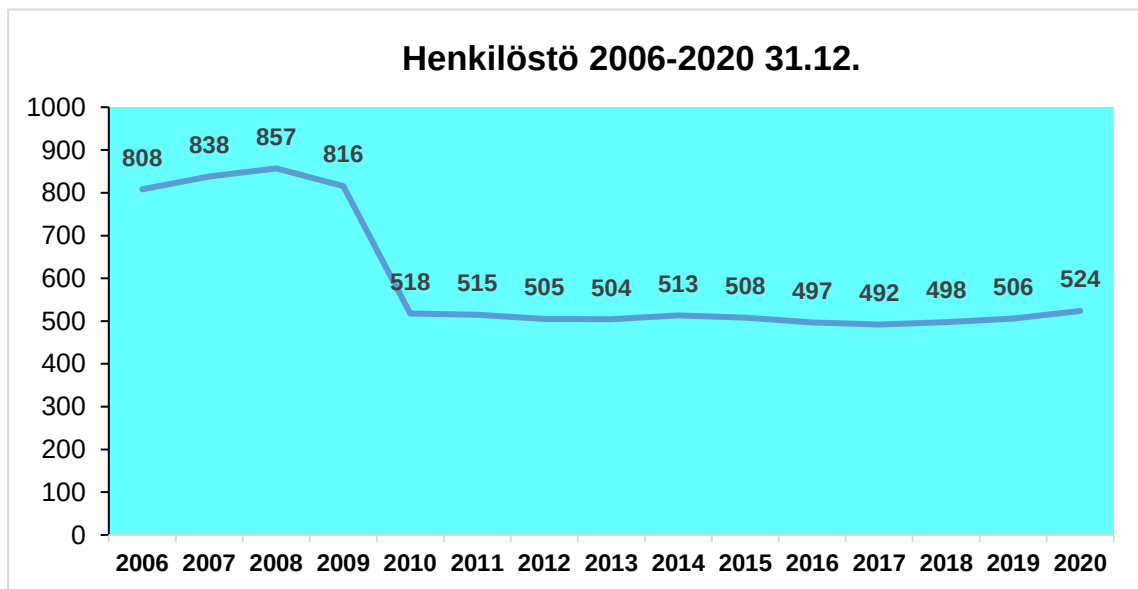
1 | Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä

Uvilan kaupungin palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa 524 (506) henkilöä, joista 404 (392) oli vakinaisessa ja 120 (114) määräaikaisessa palvelussuhteessa. Kokonaismäärästä työllistämistuella palkattuja tilapäisiä työntekijöitä oli 6 (10). Palveluksessa oli vuoden lopussa yhteensä 18 (8) henkilöä enemmän kuin edellisen vuoden päättyessä. Vakainainen henkilökunta lisääntyi 12 (4) henkilöllä ja määräaikainen henkilöstö lisääntyi 6 (4) henkilöllä. Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 40 (31). Kaupungin palveluksesta erosi 10 (15) vakinaista henkilöä ja täydelle eläkkeelle siirtyi 16 (12) henkilöä.

Täyttä työaikaa tekevien osuus koko henkilöstöstä oli 84,9 % (86,0 %). Osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuoden lopussa 14 (15) henkilöä.

Vuoden 2020 aikana eripituisten palvelussuhteiden lukumäärä oli kaikkiaan 1875 (2458) ja niissä oli 809 (832) eri henkilöä. Työllistämistuella palkattuja henkilöitä oli vuoden aikana yhteensä 20 (29) eri henkilöä.

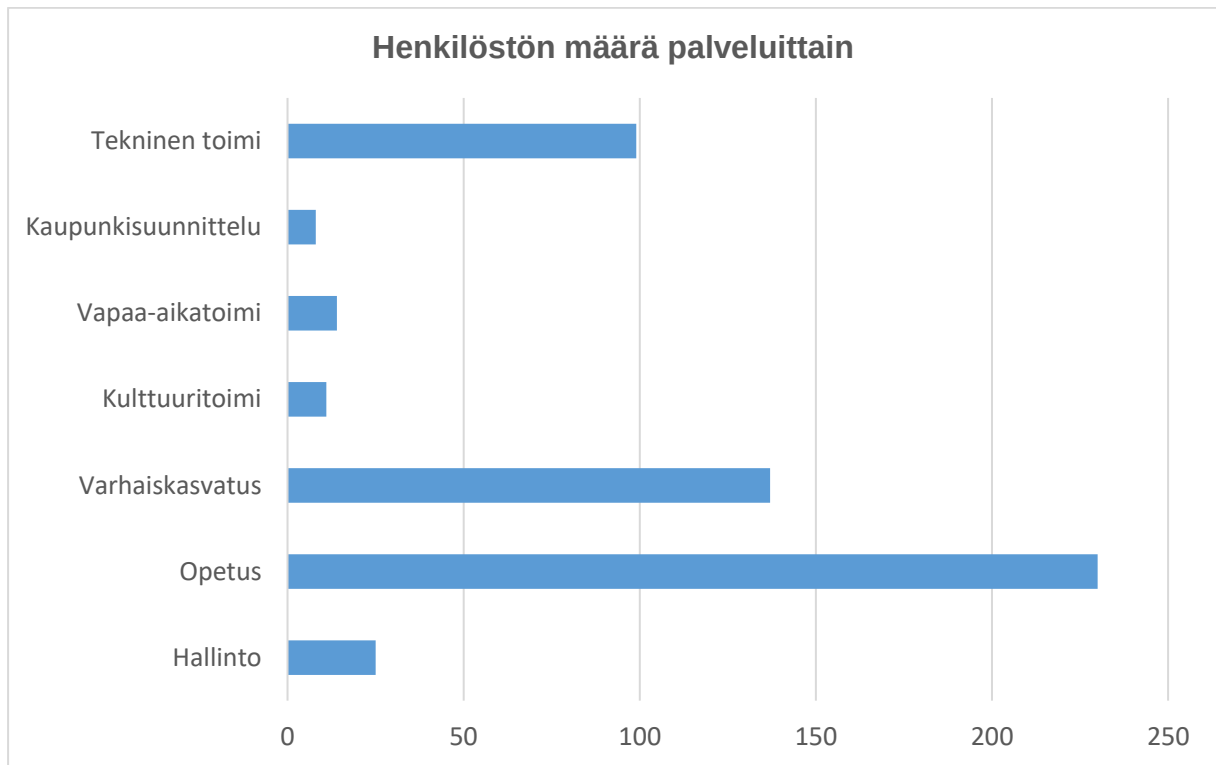


Kuva 1 Ulvilan kaupungin henkilöstömäärän kehitys 2006–2020

	2020		2019	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset
Kaupunginhallitus	2		1	0
Hallinto ja talous*	16	7	17	15
Sivistystoimi**	284	108	274	90
Tekninen toimi	94	5	92	8
Kaupunki-suunnittelu	8		8	1
Yhteensä	404	120	392	114

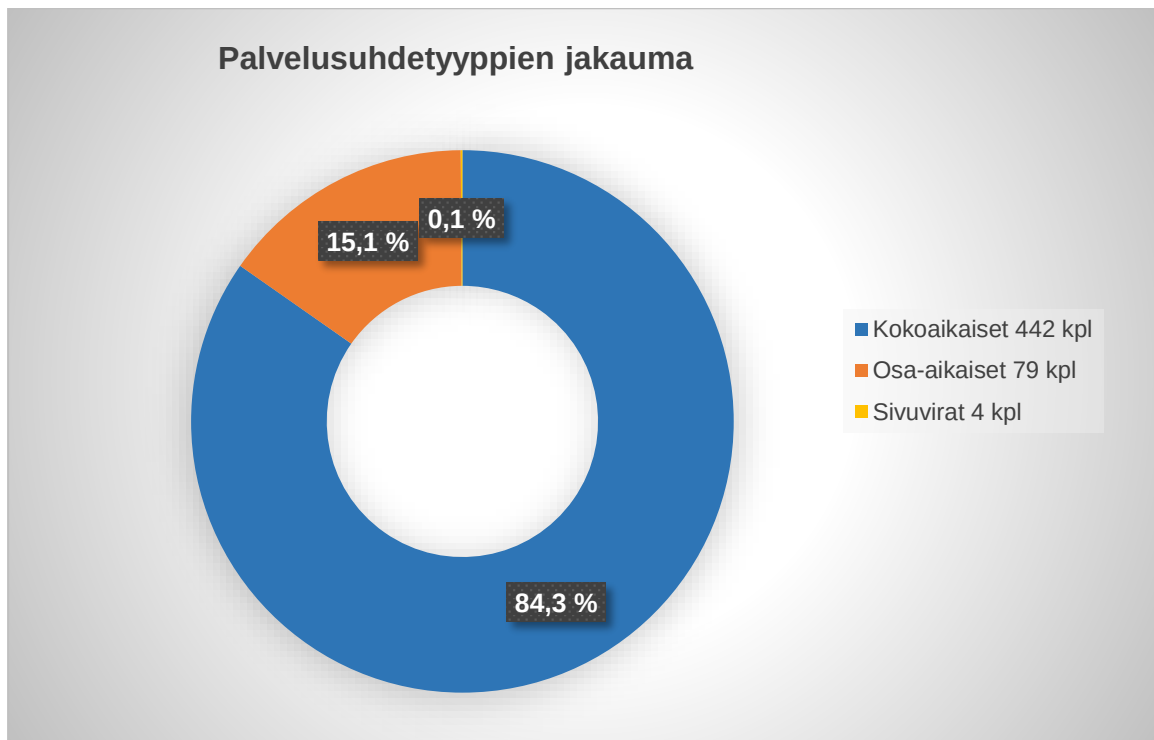
* Sis. työpajat ** Sis. opetus, varhaiskasvatus, kulttuuri ja vapaa-aika

Taulukko 2 Henkilöstö toimialoittain 31.12.2020/31.12.2019



Kuva 2 Henkilöstön määrä toimi-/tulosalueittain 31.12.2020

Hallinto	25
Opetus	230
Varhaiskasvatus	137
Kulttuuritoimi	11
Vapaa-aikatoimi	14
Kaupunkisuunnittelu	8
Tekninen toimi	99



Kuva 3 Palvelussuhdetyyppien jakauma 31.12.2020

Top 10 Kaupungin yleisimmät ammattinimikkeet 2020:

Top 10 kaupungin yleisimmät ammattinimikkeet 31.12. (vak. ja mä.)	
Koulunkäynninohjaaja	60
Peruskoulun luokanopettaja	53
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	47
Varhaiskasvatuksen opettaja	42
Ravitsemistyöntekijä	33
Peruskoulun lehtori	31
Tuntiopettaja	20
Siivooja	20
Eritysluokan opettaja	16
Lukion lehtori	11

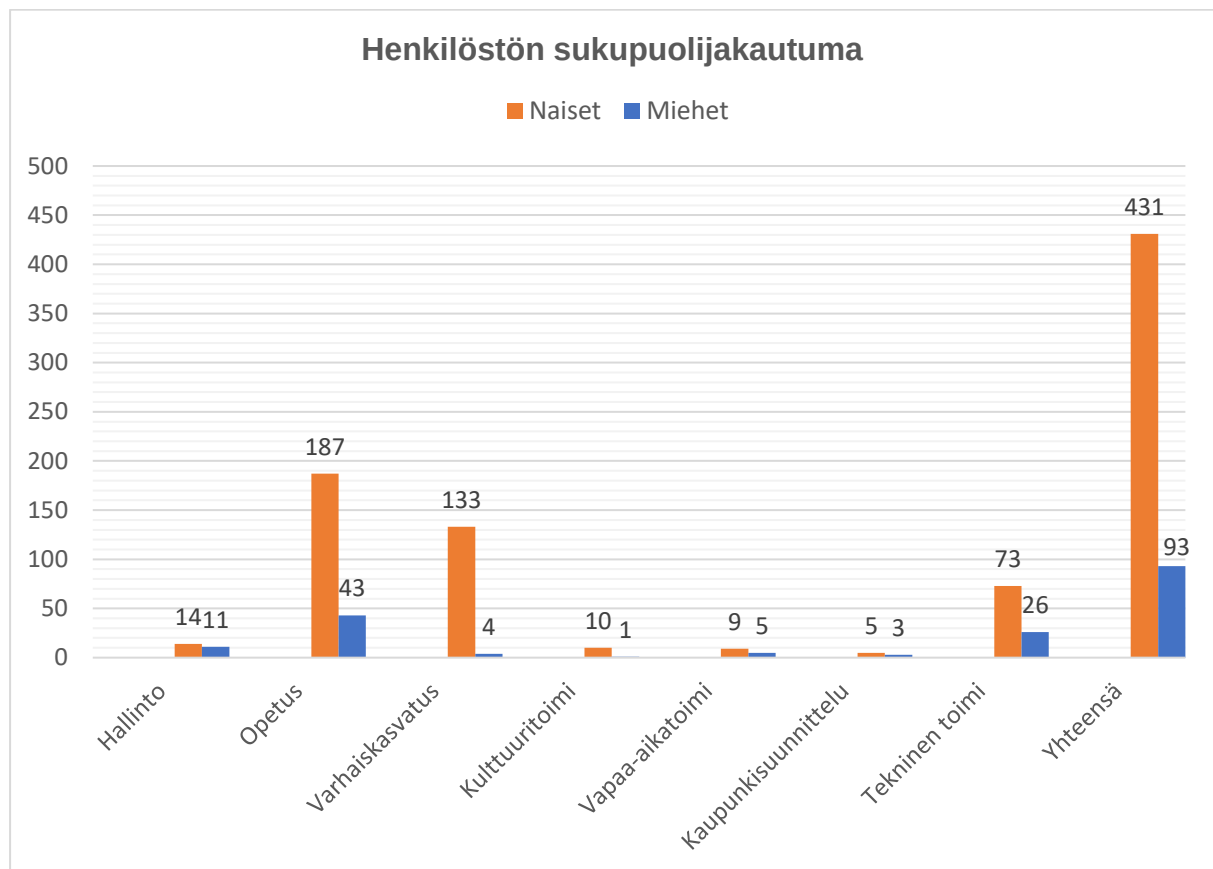
Henkilöstön sukupuolijakauma

Kolme neljäsosaa kunnallisesta henkilöstöstä työskentelee terveydenhuollossa, sosiaalityössä tai sivistystyössä. Ne kaikki ovat naisvaltaisia aloja, joten kunta-alalla

työskentelee paljon naisia. Vain yksi viides-osa palkansaajasta on miehiä.

Uvilan kaupungin henkilöstöstä naisia oli vuoden 2020 lopussa 82,22 % (vuoden 2019 lopussa 80,04 %). Uvilan kaupungilla työskenteli vuoden 2020 lopussa yhteensä 431 naista ja 93 miestä (vuoden 2019 lopussa 405 naista ja 101 miestä). Miesten määrä henkilöstössä laski kahdeksalla edelliseen vuoteen verrattuna.

Naisvaltaisimmat yksiköt olivat varhaiskasvatus, jossa naisia oli 97,08 % koko varhaiskasvatuksen henkilöstöstä (vuonna 2019 97,7 %), kulttuuritoimi, jossa naisten osuus oli 90,90 % (vuonna 2019 90,90 %) sekä opetus- ja kasvatustoimi, jossa naisten osuus oli 81,30 % (vuonna 2019 78,64 %).

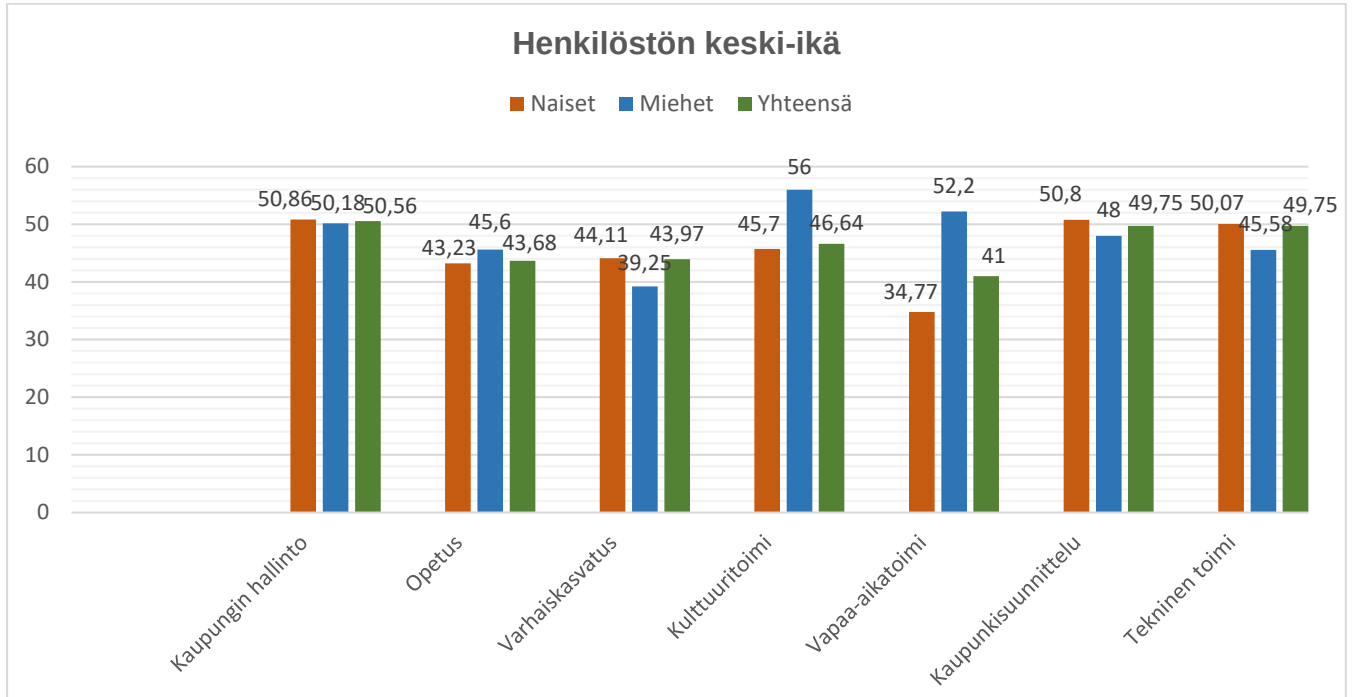


Kuva 4 Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2020

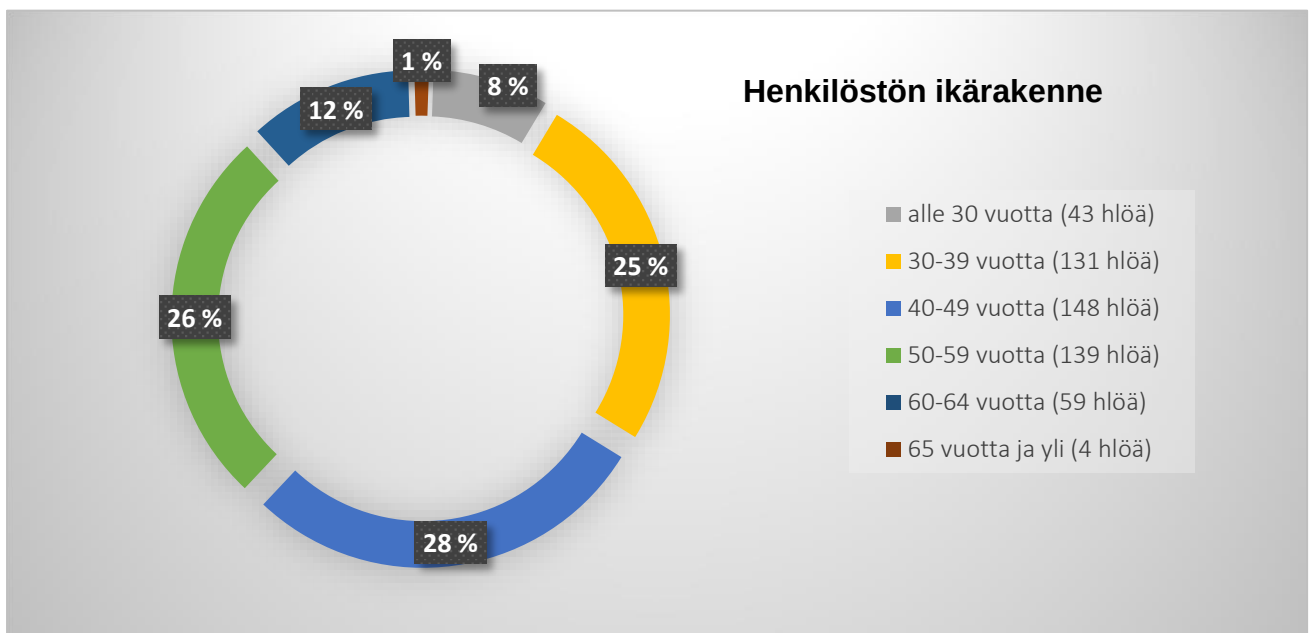
Henkilöstön ikärakenne

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö oli vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö oli hiukan keskimääräistä vanhempaa.

Uvilan kaupungilla vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2020 lopussa oli 45,47 vuotta (vuoden 2019 lopussa 46,1 vuotta) ja koko henkilöstön keski-ikä 44,12 vuotta (vuoden 2019 lopussa 46,9 vuotta). Ikärakenteeltaan nuorimmat yksiköt olivat vapaa-aikatoimi (keski-ikä 41,0 vuotta), opetus (keski-ikä 43,7 vuotta) ja varhaiskasvatus (keski-ikä 44,0 vuotta) ja. Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 40–49 –vuotiaat.



Kuva 5 Henkilöstön keski-ikä 31.12.2020



Kuva 6 Henkilöstön ikärakenne 31.12.2020

Henkilöstön eläköityminen

Uvilan kaupungin henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2020 yhteensä 15 henkilöä (vuonna 2019 11 henkilöä). Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yksi henkilö (vuonna 2019 yksi henkilö). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,8 vuotta (vuonna 2019 63,8 vuotta)

Vaihtuvuus aiheuttaa kuluja, sillä töiden uudelleenorganisointi ja uuden työntekijän työhön perehdyttäminen vaativat työaikaa, mikä on pois tehollisesta työajasta. Laskennallisesti uusi työntekijä tekee työtä noin 50 % tehokkuudella verrattuna kokeneisiin työntekijöihin, kunnes hän on täysin opastettu ja kykenee samaan tehokkuuteen kuin kokenut työntekijä. Vaihtuvuudella on myös positiivisia vaikutuksia, sillä sen myötä organisaatio uudistuu.

Eläkelajit (KuEL)	Keski-ikä Uvilan kaupunki	Hlö lkm Uvilan kaupunki	%-osuus henkilöstöstä Uvilan kaupunki
Vanhuuseläke	63,8 (63,8)	15 (12)	2,9 (2,2)
Täysi työkyvyttömyyseläke	54,6 (55,8)	1 (1)	0,2 (0,2)
Osatyökyvyttömyyseläke	- (53,4)	- (2)	- (0,4)

Taulukko 3 Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja lukumäärä vuonna 2020 (suluissa luvut vuodelta 2019)

2 | Henkilöstön tila

Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat kustannustekijä, jonka alentamisella saadaan huomattavaa taloudellista hyötyä palkkakulujen vähentyessä (sairauspoissaolopalkka, korvaavat ylitytöt sekä sijaisten palkkakustannukset). Sairauspoissaolojen seuranta tulee olla yksi keskeinen osa esimiesten ja johdon työkyvyn johtamista.

Sairauspoissaolot Ulvilan kaupungilla

Ulvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2020 olivat yhteensä 8470 päivää (vuonna 2019 8347 päivää). Sairauspoissaolot kasvoivat 123 päivää (vuonna 2019 lisääntyivät 1405 päivää). Henkilökunta oli sairauslomalla vuoden 2020 aikana keskimäärin 16,2 kalenteripäivää/henkilö (vuonna 2019 16,5 kalenteripäivää/henkilö).

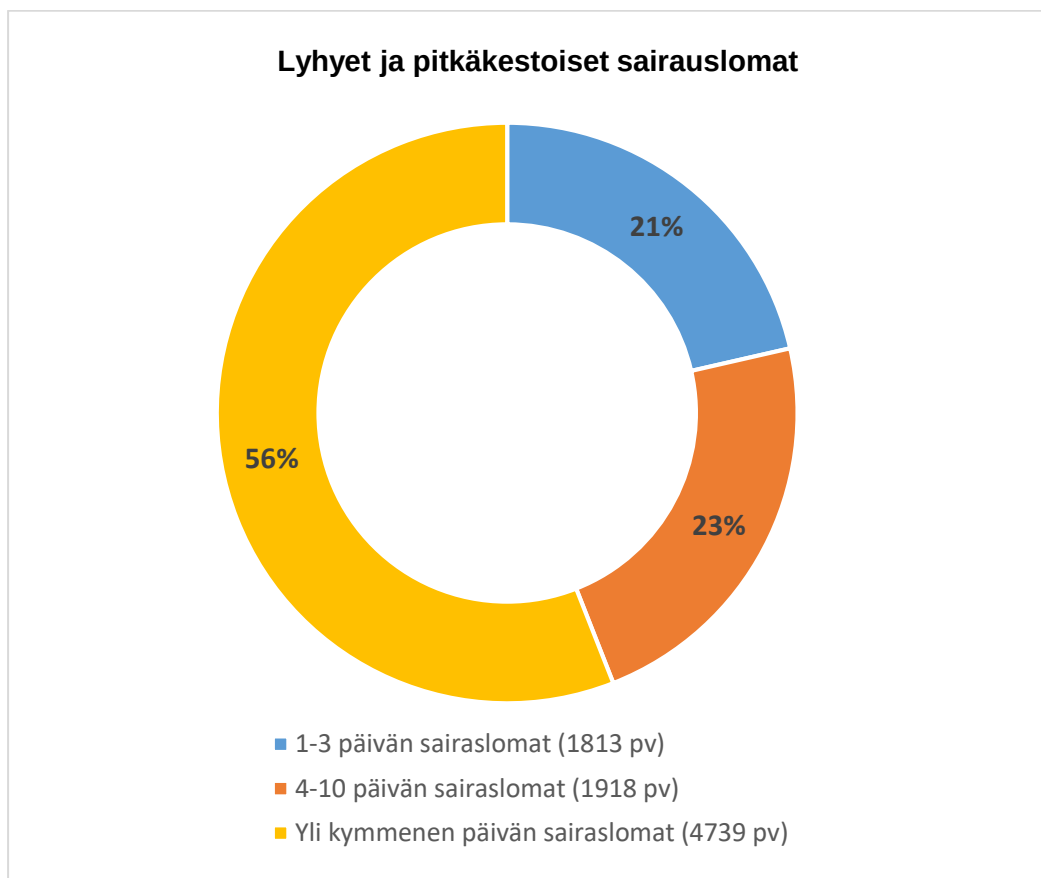
Sukupuolen mukaan sairauspoissaolot jakautuivat siten, että vuonna 2020 kaikista sairauspoissaoloista naisten osuus oli 92,2 prosenttia (vuonna 2019 91,8 %) ja miesten sairauspoissaoloja oli 7,8 prosenttia (vuonna 2019 8,2 %).

Pitkien, yli kymmenen päivää kestävien sairauslomien kehitystä pidetään tärkeänä tunnuslukuna kuvamaan henkilöstön terveyttä. Vuonna 2020 Ulvilan kaupungin henkilöstölle kertyi eniten yli kymmenen päivän sairauspoissaoloja, 5154 kalenteripäivää eli kaikista sairauspoissaoloista 66,3 % (vuonna 2019 4592 kalenteripäivää, 55,1 % ja vuonna 2018 3319 kalenteripäivää, 48,0 %).

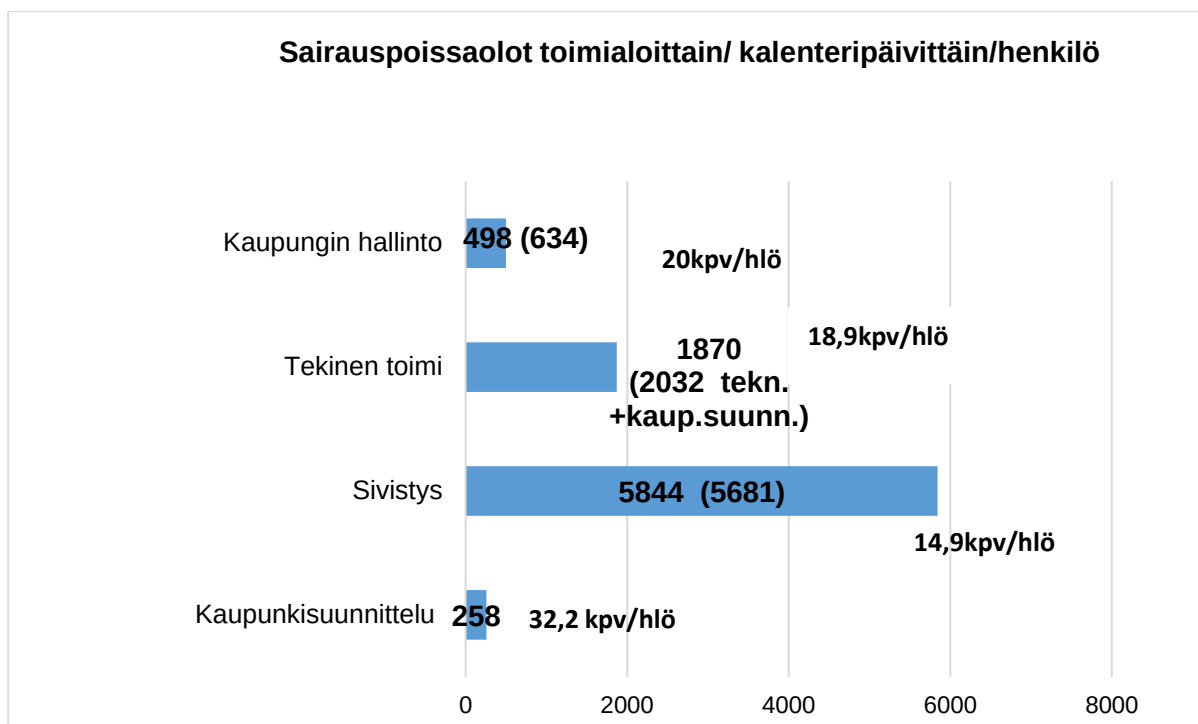
Yli kymmenen päivän sairauspoissaolot nousivat 147 kalenteripäivää, 3 %. Lyhyet 1-3 kalenteripäivän sairauspoissaolot laskivat edellisestä vuodesta 7 kalenteripäivää. 4-10 kalenteripäivän sairauspoissaoloissa oli 17 kalenteripäivän lasku edellisvuoteen nähden. Vuoden jokaisena työpäivänä Ulvilan kaupungissa oli sairauden vuoksi pois keskimäärin 33 työntekijää (vuonna 2019 keskimäärin 33 työntekijää).

	Sairauspoissaolot (kalenteripäivinä)
1-30 päivää	5918 (5788)
31-60 päivää	1120 (1069)
61-90 päivää	496 (587)
91-180 päivää	570 (538)
Yli 180 päivää	366 (365)
Yhteensä	8470 (8347)

Taulukko 5 Henkilöstön sairauspoissaolot 2020 (suluissa 2019)



Kuva 7 Lyhyet ja pitkäkestoiset sairauslomat vuonna 2020



Kuva 8 Sairauspoissaolot toimialoittain ja kalenteripäivittäin/työntekijä vuonna 2020 (suluissa 2019)

Tapaturmat (työ- ja työmatkatapaturmat sekä vapaa-aikatapaturmat)

Vuoden 2020 aikana tapaturmia sattui Ulvilan kaupungilla yhteensä 15 henkilölle (vuonna 2019 15 henkilölle ja vuonna 2018 19 henkilölle), mistä aiheutui yhteensä 185 poissaolopäivää (vuonna 2019 142 poissaolopäivää ja vuonna 2018 274 poissaolopäivää).

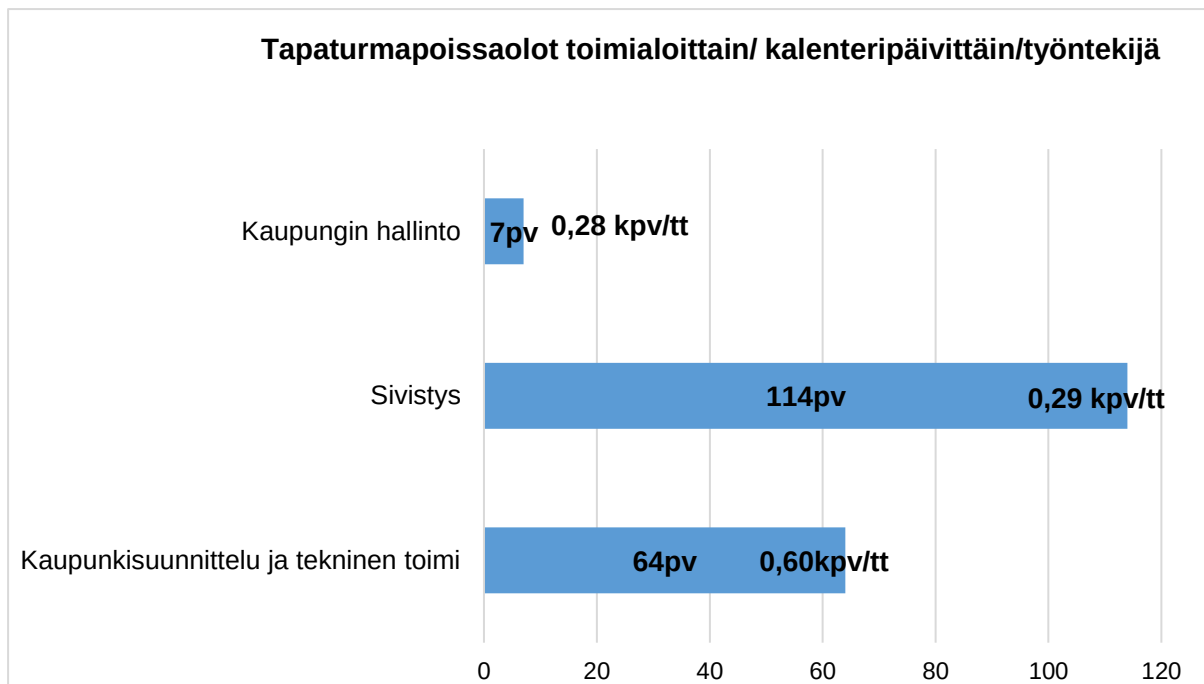
Työmatkatapaturmia ei ollut vuonna 2020 (vuonna 2019 4 henkilölle, vuonna 2018 4 henkilölle).

Vapaa-ajantapaturmia sattui 2 henkilölle, joista aiheutui yhteensä 13 poissaolopäivää (vuonna 2018 9 henkilölle 112 poissaolopäivää).

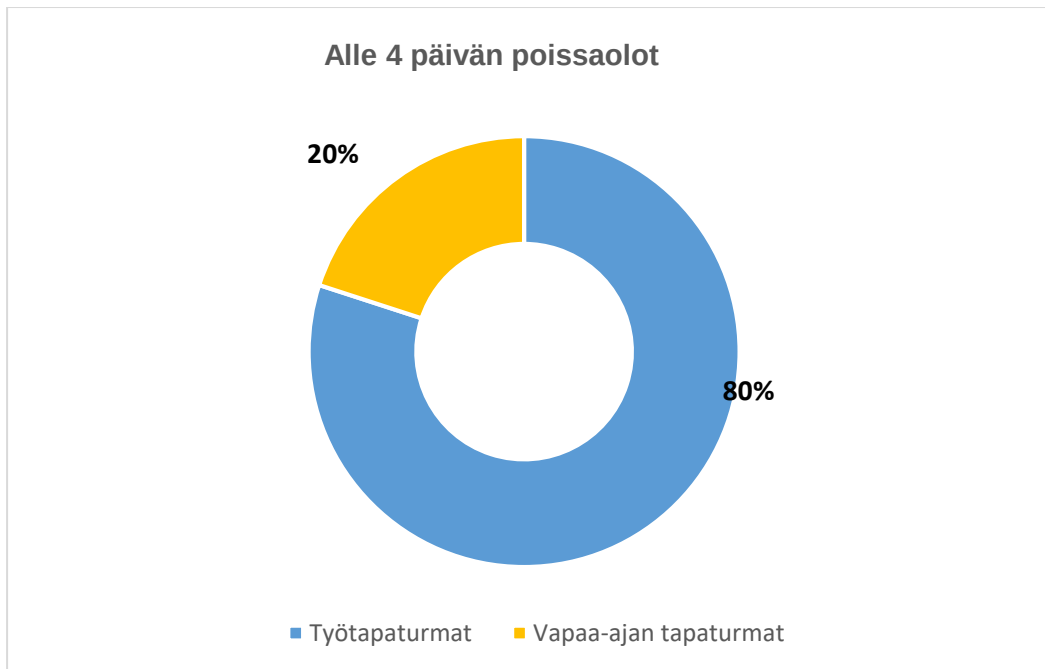
Tapaturmia aiheuttivat eniten työssä ja työmatkalla kaatumiset, liukastumiset ja kompastumiset sekä lasten potkimiset tai lyömiset.

	Työtapaturmat (pv)	Työmatkatapaturmat (pv)	Vapaa-ajan Tapaturmat (pv)
Alle 4 päivää	12	0	3
4-30 päivää	160	0	10
31-60 päivää	0	0	0
61-90 päivää	0	0	0
91-180 päivää	0	0	0
Yli 180 päivää	0	0	0
Yhteensä	172	0	13

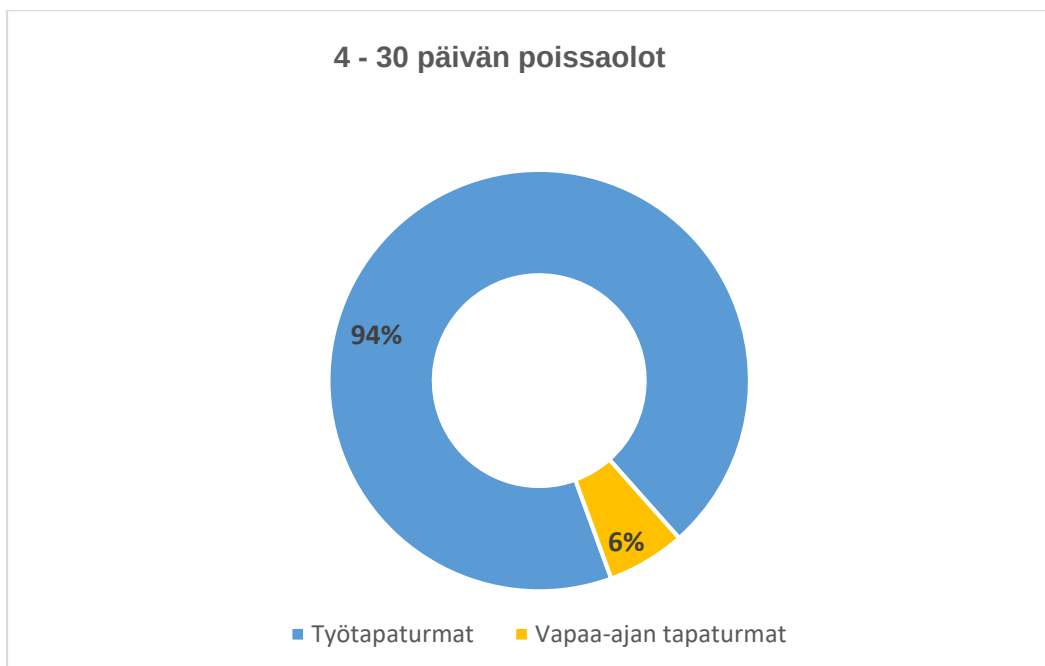
Taulukko 6 Tapaturmista aiheutuneet poissaolot kalenteripäivinä 1.1.–31.12.2020



Kuva 9 Työtapaturmapoissaolot toimialoittain ja kalenteripäivittäin/työntekijä vuonna 2020



Kuva 10 Alle 4 päivän poissaolot vuonna 2020



Kuva 11 4-30 päivän poissaolot vuonna 2020

Työsuojelu

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

Työsuojelu kuuluu kaikille. Työntekijä huolehtii ja välittää itsestään sekä toisista noudattamalla ohjeita ja ilmoittamalla vaaroista. Lähiesimies perehdyttää ja ohjeistaa sekä valvoo ja huolehtii työntekijöistään. Työsuojelun yhteistoiminta havainnoi työympäristöä ja työoloja, tunnistaa häiriöitä ja tekee kehittämis ehdotuksia. Keski johto ohjeistaa, valvoo sekä huolehtii työoloista ja työympäristöstä. Ylin johto päättää tavoitteista, linjauksista ja resursseista.

Työsuojeluasioista vastaa työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö, työntekijöitten edustajina kaksi työsuojeluvaltuutettua ja toimihenkilöiden (esimiehet) edustajana yksi työsuojeluvaltuutettu. Varsinaiset työsuojeluvaltuutetut ja heidän kaksi varatyösuojeluvaltuutettuaan on valittu toimikaudeksi 1.1.2018 - 31.12.2021.

Yhteistyötoimikunnassa käsitellään yhteiset työnantajan ja työntekijöiden väliset työsuojeluasiat.

Ulvilan kaupungin työsuojelun tärkeimpiä asiakirjoja ovat työsuojelun toimintaohjelma, toimintaohje henkisen väkivallan, kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi kaupungin työpaikoilla, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinta, asiakasväkivallan hallinnan toimintamalli, päihdeohjelma ja toimintaohje puhtaan sisäilman edistämiseksi

Kaikista työyksiköissä sattuneista tapaturmista, asiakasväkivalta- ja läheltä piti-tilanteista, lähetetään kopiot työsuojelupäällikölle. Nämä ilmoitukset käsitellään yhteistyötoimikunnassa.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan yleiseen huolehtimisvelvollisuuteen kuuluu tarpeellisilla toimilla huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantaja on tällöin huomioitava työhön, työsuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Käytännössä nämä toteutetaan työsuojelun toimintaohjelmalla, vaara- ja haittatekijöiden tunnistamisella sekä niiden arvioinnilla ja työntekijöille annettavalla opetuksella ja ohjauksella.

Työsuojelun toimintaohjelman 2018–2021 mukaan kaikissa työyksiköissä tehdään riskien arviointi joka kolmas vuosi ja aina olosuhteiden muuttuessa. Riskien arvioinnin pohjalta laaditaan työyksiköiden toimenpidesuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan vuosittain.

Koronavirusepidemian vuoksi työnantajan on selvitettävä ja tunnistettava työssä esiintyvien biologisten tekijöiden aiheuttamat vaarat ja arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Ennen useimpien alojen työpaikoilla ei ole jouduttu pitämään biologisille tekijöille altistuneiden työntekijöiden luetteloa, mutta nyt velvollisuus koskee kaikkia aloja koronan johdosta.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastualueet pyrkivät varmistamaan, että työ Suomessa on terveellistä, turvallista ja reilua. Työsuojeluviranomaisen valvontatyötä ovat työsuojelutarkastukset, joita tehtiin seuraaviin työyksiköihin: Kuusipirtti, päiväkotit Peltowilla, ja Friitalan koulun puhtauspalveluihin.

Työterveyshuolto

Porin kaupunki sopijapuolena **myös Ulvilan kaupungin** sekä Merikarvian ja Pomarkun kuntien puolesta sopivat **Terveystalon** kanssa työterveyshuollon toteuttamisesta vuosille 2017–2018. Työterveyshuollon optiosopimus otettiin käyttöön vuonna 2019.

Sopimus sisältää lakisääteiset, ennaltaehkäisevät ja hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaiset työterveyshuoltopalvelut sekä työterveyshuollon hyvän sairaanhoitokäytännön mukaiset, työterveyshuoltopainotteiset yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut hankintasopimuksen ja vuosittain laadittavan toimintasuunnitelman mukaisesti.

Vuoden 2020 toimintasuunnitelmassa Ulvilan kaupungin keskeiset tavoitteet olivat:

Terve työ:

Työn terveysriskien tunnistaminen sekä tunnistettujen riskien hallinta ja ennaltaehkäisy

Hyvinvoiva ihminen:

Työntekijöiden työkyvyttömyysriskien varhainen tunnistaminen ja aktiivinen toiminta riskien hallitsemiseksi

Toimiva työyhteisö:

Organisaatiokulttuuri tukee työkykyä

Aktiivinen johtaminen:

Esimiehet tunnistavat varhaiset signaalit työkyvyn heikkenemisestä ja toimivat aktiivisesti niiden ratkaisemiseksi

Työterveyshuollon vuoden 2020 työnantajan Kelalle lähetettävään korvaushakemukseen liitettävät kustannukset olivat 251 572,24 euroa (vuonna 2019 179 752,35 euroa). Ennaltaehkäisevän työn osuus (korvausluokka I) kokonaiskustannuksista oli 49,6 prosenttia (vuonna 2019 49,8 prosenttia) ja sairaanhoidon osuus (korvausluokka II) kokonaiskustannuksista oli 50,4 % (vuonna 2019 50,2 prosenttia).

Vuoteen 2019 verrattuna työterveydenhuollon kustannukset kasvoivat 39 %. Kustannusten kasvuun vaikutti suurelta osin koronapandemian puhkeaminen kevättalvella.

Työterveyshuollon kustannukset 2020 (suluissa 2019)			
Korvausluokka I			
9 Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset			
Voimavarat	Työpaikkaselvitykset	Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus	Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta
Ammattihenkilöt			
Lääkärit	603,77 (1483,65)	24788,32 (14035,85)	9160,66 (7512,95)
Terveystenhoitajat	6508,98 (4165,74)	11487,01 (12797,14)	7638,00 (8964,45)
Etä: Lääkärit		46,44	5192,51
Terveystenhoitajat		21,65	2820,49

Asiantuntijat			
Fysioterapeutit	3440,07 (1115,04)	7566,72 (4747,20)	2026,80 (1865,76)
Psykologit	3466,93 (834,19)	18601,49 (14032,27)	182,33 (804,39)
Erikoislääkärit			9985,00 (4814,00)
Etä:Fysioterapeutti		67,56	33,78
Etä:Psykologit		455,82	70,91
Muut asiantuntijat			Ravitsemus 126,50
Tutkimukset			
Laboratorio			7193,01 (7432,44)
Kuvantaminen			1500,00 (2121,20)
Yhteensä	14019,75	63035,01	45929,99
			EA-koulutus
			1720,00
Kustannukset yhteensä			124 704,74
		Muut voimavarat	
		Muut käyttökustannukset	119,81
Korvausluokan I kustannukset yhteensä			124 824,56

Taulukko 7 Työterveyshuollon kustannukset korvausluokka I ennaltaehkäisevä työterveys

Työterveyshuollon kustannukset 2020 (suluissa 2019)	
Korvausluokka II	
11 Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset	
Voimavarat	Sairanhoidon kustannukset
Ammattihenkilöt	
Lääkärit	25972,19 (52963,01)
Terveydenhoitajat	3531,04 (5412,19)
Etä: Lääkärit	19708,33
Etä: Terveydenhoitajat	3019,87
Asiantuntijat	
Fysioterapeutit	
Psykologit	
Erikoislääkärit	92,00 (-)
Tutkimukset	
Laboratorio	62208,50 (22505,43)
Kuvantaminen	12216,75 (9365,83)

Korvausluokan II kustannukset yhteensä: 126 747,68

Taulukko 8 Työterveyshuollon kustannukset korvausluokka II sairaanhoito

3 | Työhyvinvointi

Työhyvinvointiohjelma

Ulvilan kaupungin työhyvinvointiohjelman läpi kulkevat keskeiset periaatteet ovat:

- työyhteisökohtainen toteutus
- tasa-arvon edistäminen
- eri toimijoiden välinen yhteistyö



Työolot

- Työympäristö
- Työvälineet
- Ergonomia
- Työturvallisuus



Työyhteisö

- Johtaminen ja esimiestyö
- Yhteistoiminta ja osallistuminen
- Työilmapiiri



Yksilö työntekijänä

- Ammattitaito
- Osaamisen ylläpito
- Motivaatio / sitoutuminen
- Oman työn hallinta



Työntekijä yksilönä

- Kunto
- Terveys
- Elintavat
- Asenteet

Kuva 12 Työhyvinvointiohjelman mukaiset työhyvinvoinnin osa-alueet

Vuoden 2019 Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella on laadittu kaupunkitason kehittämissuunnitelma vuosille 2019-2020

Kehittämiskohde	Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuuhenkilöt	Aikataulu	Seuranta
Arvostava ja kannustava henkilöstöjohtaminen	Esimies toimii avoimesti ja kannustavasti	Säännölliset työpaikkakokoukset ja kehityskeskustelut - suunnittelu - kirjaaminen - seuranta - henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (keke)	Esimies ja työntekijä	Jatkuva	Kehityskeskustelu ja työhyvinvointikysely
		Esimies antaa tasapuolisesti tukea ja palautetta	Esimies	Jatkuva	Kehityskeskustelu ja työhyvinvointikysely
Turvallinen työympäristö	Asiakasväkivallan vähentyminen/hallinta	Työntekijän ilmoitus esimiehelle/kirjallinen työsuojeluilmoitus työsuojeluun Asiakasväkivallan hallinnan toimintamallin läpikäynti työpaikkakokouksissa	Esimies ja työntekijä	Jatkuva	Työsuojelu, riskienarvioinnit, AVI, työterveyshuolto
	Turvallisuuden huomiointi työpaikan arjessa	Riskien arvioinnit joka 3. vuosi ja aina olosuhteiden muuttuessa sekä työterveyshuollon lakisääteiset työpaikkaselvitykset joka 3. vuosi Työsuojeluilmoituksen käyttöönotto Tapaturmailmoitukset ohjeistuksen mukaan Esimiesten koulutus	Esimies, työsuojeluvaltuutetut, työterveyshuolto, työntekijä	Jatkuva	Turvallisuuskävelyt, työpaikkakokoukset, työsuojelutoimijoiden kokoukset, AVI:n tarkastukset
	Syrjintään ja sukupuoleen perustuvaan häirintään ja ahdisteluun 0-toleranssi	Työntekijän ilmoitus esimiehelle/kirjallinen työsuojeluilmoitus Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamallin läpikäynti työpaikkakokouksissa	Esimies, työntekijä, työsuojelu	Jatkuva	Työsuojelu, riskienarvioinnit, AVI, työterveyshuolto

Työkyvyn johtaminen	Työssä jaksaminen, terveenä pysyminen	AATU- ja TYTTI-toimintamallien päivitys Terveystalon Sirius käyttöön	HR, työsuojelu, esimiehet, työterveys	Syksy 2019-2020	Kehityskeskustelut, riskienarvioinnit Työterveyshuollon raportit
		Työantajan tarjoamien liikunta- ja kulttuuripalveluitten kehittäminen	HR	Talousarvio-20	Kehityskeskustelut, riskienarvioinnit

Taulukko 9: Kaupunkitason kehittämissuunnitelma 2019-2020

Lisäksi laadittiin jokaiseen kaupungin toimintayksikköön esimiehen johdolla työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma.

Työhyvinvoinnin toimintamallit

Uvilan kaupungissa on käytössä Aktiivisen aikaisen tuen (AATU) ja Työkyvyn tehostetun tuen (TYTTI) toimintamallit. Toimintamallien avulla pyritään entistä tehokkaammin puuttumaan jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työnteossa ilmeneviin ongelmiin. Toimintamallit ovat nähtävillä Uvilan kaupungin intranetissä, josta myös löytyvät kaikki toimintamallien soveltamiseen liittyvät lomakkeet.

Aktiivisen aikaisen tuen toimintamalli (AATU) antaa pelisäännöt Uvilan kaupungin työpaikoille siihen, miten työhön liittyvien ongelmien ilmetessä toimitaan kaikkien työntekijöiden kohdalla. Työkyvyn tukemisessa on olemassa eri tasoja.

Päävastuu aikaisen tuen toiminnasta kuuluu esimiehelle. Esimiehen tehtävänä on seurata työntekijöiden työssä selviytymistä ja vaikeuksien ilmetessä ottaa asia puheeksi. Hyvään esimiestyöhön kuuluu myös se, että työntekijälle annetaan mahdollisuus vaikuttaa työhönsä liittyvään päätöksentekoon.

Mikäli AATU:n toimet eivät ole riittäviä, siirrytään Työkyvyn tehostetun tuen (TYTTI) -toimintamalliin, jossa yhteistyö muiden toimijoiden kanssa lisääntyy ja työntekijä sekä esimies saavat asiantuntijoiden apua tilanteen ratkaisemiseksi.

Henkilöstöedut

Liikuntapalvelut

Vuonna 2020 syksyllä Ulvilan kaupunki tarjosi seuraavia liikuntapalveluja henkilöstölleen:

- Maksuton uinti ja kuntosalin käyttö Kaskelotissa (maksuttomuus koski korkeintaan neljää käyntikertaa/vko/työntekijä).
- Kaikkiin Kaskelotissa järjestettyihin liikuntaryhmiin, joissa ohjaus + uintimaksu/kerta, sisältyi henkilöstöetu. Allasryhmiin pääsi osallistumaan 1 eurolla.

Vuonna 2020 291 työntekijää/viranhaltijaa kävi Kaskelotissa (2019 330 tt), josta kertyi käyntikertoja 1529 kpl (2019 1879 kpl).

Työpaikkaruokailu

Vuonna 2020 Ulvilan kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus käydä ruokailemassa Ulvilan terveyskeskuksessa ja Kullaankodossa. Kaupunginhallitus vahvistaa vuosittain henkilökunnan työpaikkaruokailusta perittävät maksut.

Aloitetoiminta

Yhteistyötoimikunta hyväksyi 18.12.2015 ”Asiat kuntoon” -nimisen Ulvilan kaupungin aloiteohjeen. Ohjeen tarkoituksena on kannustaa kaupungin työntekijöitä aloitteellisen työyhteisön kokonaisvaltaiseen kehittämiseen.

Aloiteohjeen mukaan, aloite määritellään seuraavasti: Aloite on parannusehdotus, joka

- parantaa organisaation toimivuutta kehittäen työmenetelmiä ja työvälineitä;
- parantaa työskentelyolosuhteita, työturvallisuutta ja työpaikan viihtyvyyttä; sekä
- vähentää kustannuksia tai parantaa työn tuloksellisuutta.

Vuonna 2020 ei tehty aloitteita.

Etätyö

Kaupunginhallitus hyväksyi Ulvilan kaupungin henkilöstölle etätyöohjeistuksen 12.8.2020.

Etätyöohjeistuksen mukaan etätyötä voidaan sopia tehtäväksi esimerkiksi tietty ajallisesti ja sisällöllisesti rajattu projektiluonteinen työ. Etätyönä tehtäväksi voidaan sopia myös työntekijän ns. normaalit työtehtävät, jos ne luonteeltaan sopivat etätyönä tehtäväksi.

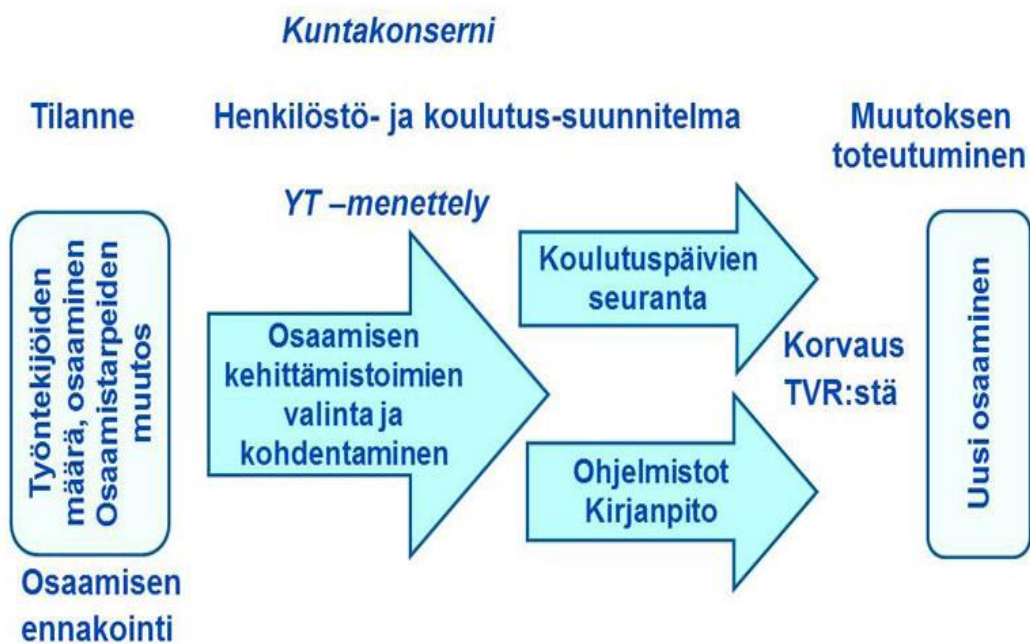
Etätyönä voidaan tehdä normaalisti korkeintaan 1-2 työpäivää viikossa. Poikkeustilanteissa voidaan sopia myös muuta, jos kaupunginjohtaja, henkilöstöpäällikkö tai toimialajohtaja näin määrää.

Koronapandemian kiihtyessä etätöihin siirryttiin kaupungin työyksiköissä matalla kynnyksellä.

4 | Henkilöstön kehittäminen

Osaamisen kehittäminen ja koulutuskorvaukset

Osaamisen kehittämisen toimintamalli



Kuva 13 Osaamisen kehittämisen toimintamalli

Työn muuttuvat vaatimukset ja uudet haasteet edellyttävät oppimista. Sitä voidaan tukea koulutuksen lisäksi erilaisilla työssäoppimisen ja henkilöstön kehittämisen menetelmillä, kuten työkierrolla, mentoroinnilla, tiimityöllä, itseopiskelulla jne. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata se osaaminen, jota tarvitaan kunnan palvelutuotannossa. Henkilöstökoulutus tulee nähdä osana strategista henkilöstöjohtamista. Henkilöstökoulutuksen avulla voidaan tukea tehtävien vaatimaa osaamista ja urakehitystä.

Kehityskeskustelussa tulee aina tarkentaa työntekijän osaamisen vahvuudet ja ne alueet, joissa osaamista tulisi edelleen kehittää sekä päivittää työntekijän henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma.

Toimialojen osaamisen kehittämisen tavoitteet ja painopisteet vuodelle 2020 sisältyivät kaupungin koulutussuunnitelmaan. Vuoden 2014 alusta koulutussuunnitelmien laadinta tehtiin työnantajille ns. pakolliseksi, sillä koulutussuunnitelman olemassa olo oli ehtona koulutuskorvauksen hakemiselle Työttömyysvakuutusrahastosta.

Koulutuspäivien lukumäärä oli 216 päivää vuonna 2020. Ulvilan kaupunki sai koulutuskorvauksen yhdeltä koulutuspäivältä yhteensä 67 työntekijästä, kahdelta koulutuspäivältä yhteensä 28 työntekijästä ja kolmelta koulutuspäivältä yhteensä 31 työntekijästä.

Koulutuskorvausta työnantaja sai 3665,09 euroa.

Koulutusmuodot

Henkilöstön koulutus jaetaan seuraavasti:

- Täydennyskoulutus: Ylläpitää ja lisää työntekijän ammattitaitoa, liittyy kiinteästi työtehtäviin ja niiden kehittämiseen, määräävänä ovat kaupungin tavoitteet
- Uudelleen koulutus: Mahdollistaa työntekijän siirtymisen toisiin tehtäviin kaupungissa muuttuneiden olosuhteiden vuoksi
- Jatkokoulutus: Koulutuksella hankitaan muodollinen kelpoisuus uusiin vaativampiin tehtäviin
- Oppisopimuskoulutus: Koulutus voi olla sekä ammatillista täydennyskoulutusta tai uudelleen tai jatkokoulutusta

5 | Palkkaus, palkitseminen ja yhteistoiminta

Palkkaus

Uvilan kaupungin henkilöstöpoliittisen ohjelman mukaan kaupungin palkkauksessa noudatetaan oikeudenmukaisuutta, joka perustuu tehtävien vaativuuteen ja tuloksellisuuteen sekä kokemukseen ja koulutukseen, sekä ottaa huomioon kaikki ammattialat ja koko kaupungin henkilöstön. Tavoitteena on palkkauksen kannustavuus. Henkilöstön ja henkilöstöryhmien työmotivaatiota ja hyvien työtulosten aikaansaamista tuetaan ja vaikuttamista omaan työhön lisätään. Periaateratkaisuja tehtäessä kuullaan henkilöstöä työyksiköiden puitteissa ja neuvotellaan kaupungin ja asianomaisten järjestöjen kesken yhteiseen näkemykseen pyrkien.

Uvilan kaupungissa henkilöstön tehtäväkohtainen palkka on määritelty työn vaativuuden arvioinnin perusteella. Kaupungissa on käytössä henkilökohtaisten työsuoritusten arviointijärjestelmä, jonka perusteella työntekijöillä on mahdollista saada tehtäväkohtaisen palkan lisäksi henkilökohtaista palkan lisää. Muita kunta-alan sopimukseen perustuvia palkanlisiä kuten kannustuslisää ja tulospalkkiota ei ole käytössä.

Kunta-alan virka ja työehtosopimukset 1.4.2020-28.2.2022

KVTES/TS 01.08.2020

Tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 26 euroa, mutta kuitenkin vähintään 1,22 %.

OVTES (VES/TES 02) 01.08.2020

Tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 0,87 %.

TTES 01.08.2020 (tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta)

Perustuntipalkan (H130) korotus 12 senttiä tunnilta, kuitenkin vähintään 1,22 % tuntipalkkaryhmän mukaan.

Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajan pidennys purettiin 31.8.2020 alkaen.

	Yhteensä
OVTES	151
TS	26
KVTES	334

TTES	13
Yhteensä	524

Taulukko 10 Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 2020

Henkilöstökustannukset

Vuonna 2020 kaupungin palkkasumma oli 17 286 536 euroa ,mikä oli 120 030 euroa enemmän kuin vuonna 2019. Henkilöstömenot kokonaisuudessaan kasvoivat edellisvuodesta noin 0,1 milj. euroa ja 0,55 %.

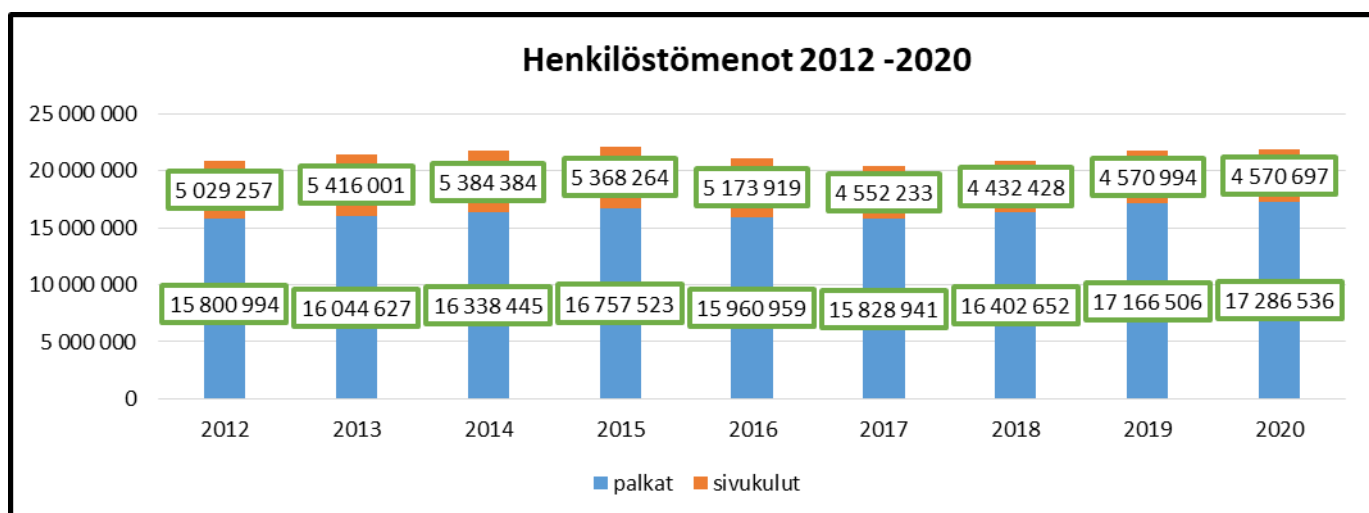
Vuoden aikana maksetut palkat ja niiden sivukulut:

- palkat yhteensä 17 286 536 (2019 17 166 506)
- Sosiaaliturvan kustannukset 4 570 697 (2019 4 570 994)
- Sairausvakuutus ja tapaturmakorvaukset 239 526 (2019 238 052)

Työntekijälle maksetaan palkkaa tietyissä tapauksissa, vaikka hänen työpanoksensa menetetään. Näitä ovat sairaus- ja tapaturma-ajan palkka, äitiysvapaan palkka sekä tuntipalkkaisten arkipyhäkorvaukset. Ei tehtyyn työaikaan sisältyvät myös vuosilomat, muut palkalliset vapaat sekä palkattomat poissaolot. Vuosilomien osuus on kuntasektorilla suurempi kuin yksityissektorilla. Varsinaiset vuosilomat ja opettajien koulutyön keskeytysajat lyhentävät kuntasektorin säännöllistä vuosityöaikaan yksityiseen sektoriin verrattuna.

Henkilöstöä lomautettiin koronapandemian aiheuttaman työn tilapäisen vähenemisen vuoksi 41 henkilöä ja lomautuspäiviä oli 1154 kalenteripäivää. Henkilöstöresurssin sopeuttaminen aikavälillä kesäkuusta heinäkuuhun koski ateria- ja puhtauspalvelun, vapaa-aikatoimen ja kulttuurin henkilöstöä. Lomautuksista syntyi palkkakustannuksiin säästöä 103 431 euroa.

Palkkakustannusten lisäksi muita suurempia henkilöstökustannuksia olivat työterveyshuolto-, liikunta- ja koulutuskustannukset.



Kuva 14 Henkilöstömenot: palkat ja sivukulut 2012-2020

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
palkat	15 800 994	16 044 627	16 338 445	16 757 523	15 960 959	15 828 941	16 402 652	17 166 506	17 286 536
sivukulut	5 029 257	5 416 001	5 384 384	5 368 264	5 173 919	4 552 233	4 432 428	4 570 994	4 570 697
henkilöstökorvaukset	228 224	203 622	250 285	203 101	251 739	204 988	140 163	238 052	239 526
henkilöstömenot	20 602 027	21 257 006	21 472 544	21 922 686	20 883 139	20 176 186	20 694 917	21 499 448	21 617 706
muutos, %	-0,30	3,08	1,00	2,05	-4,98	-3,50	2,51	3,74	0,55

Taulukko 11 Henkilöstömenot 2011-2020 (palkat, sivukulut, henkilöstökorvaukset)

Palkitsemiskäytännöt

Uvilan kaupungin muistamiskäytäntö uudistettiin joulukuussa koskien pitkään kaupunkia palvelleita. Kaupunginhallitus päätti 7.12.2020 muistamiskäytännöstä seuraavasti:

20 vuoden Uvilan kaupungin palvelussuhde: valittavana 1 päivää palkallista vapaata tai 100 euroa

30 vuoden Uvilan kaupungin palvelussuhde: valittavana 2 päivää palkallista vapaata tai 200 euroa

40 vuoden Uvilan kaupungin palvelussuhde: valittavana 3 päivää palkallista vapaata tai 300 euroa

Lisäksi työntekijöitä huomioidaan 50- ja 60vuotispäivänä, eläkkeelle jäämis- ja palveluksesta eroamistilanteissa lahjalla, jonka arvo määräytyy palvelusvuosien perusteella.

Kaskelotin maksutonta liikuntapalveluitten käyttöä neljä kertaa viikossa voidaan pitää varsin merkittävänä henkilöstöetuna. Muita kaupungin palkitsemistapoja/henkilöstöetuja ovat työpaikkaruokailu, lakisääteistä laajempi työterveyshuolto, liukuva työaika, koulutuksen tukeminen ja henkilöstön virkistystapahtumat.

Yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta on säädetty laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoimintaa ja osallistumista tapahtuu Uvilan kaupungissa itse työssä, esimiesten ja työntekijöiden välillä, työpaikkatasolla sekä edustuksellisenä yhteistoimintana. Edustuksellinen yhteistoiminta toteutuu yhteistyötoimikunnassa, jossa on 13 jäsentä. Jäsenistä viisi on työnantajan edustajaa ja kahdeksan työntekijöitten edustajaa. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään myös työsuojeluun liittyvät yhteistoiminnalliset asiat. Henkilöstöpäällikkö toimii toimikunnan sihteerinä.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2020 viisi kertaa ja käsitteli 22 asiaa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltäviä asioita olivat mm. koulutussuunnitelma 2020, tilinpäätös 2019, henkilöstöraportti 2019, vuoden 2020 talousarvio ja – suunnitelma, ohjeet etätöyön tekemiselle Uvilan kaupungissa, työterveyshuollon korvaushakemus Kelalle vuoden 2019 kustannuksista, lausunnon antaminen tuottavuus- ja toimenpideohjelmasta 2021-2023, SiriusHR-työkyvyn ohjausjärjestelmän käyttöönotto, läheltä piti –tilanteet, sattuneet tapaturmat ja asiakasväkivaltatilanteet.

Henkilöstön edustaja oli läsnä kaupungin johtoryhmän kokouksissa. Pääluottamusmiehet valitsevat edustajansa johtoryhmään. Vuonna 2020 edustajana oli Jhl:n pääluottamusmies.

Työpaikkatason tärkeintä yhteistoimintaa on esimiehen ja työntekijän keskinäinen välitön

vuorovaikutus, jota tukee tasa-arvoinen ja luottamuksellinen viestintä. Muita työpaikkatason yhteistoimintamuotoja ovat kehityskeskustelut, perehdytys, palautteen antaminen, tiedotustilaisuudet, koulutus- ja neuvottelutilaisuudet, kehittämisprojektit ja työpaikkakokoukset.

Työpaikkakokous on tärkeä välittömän yhteistoiminnan muoto. Sen tarkoituksena on turvata henkilöstön osallistumismahdollisuudet ja tukea työyhteisön kehittämistä sekä parantaa työyksikön toimintaa. Se palvelee myös työpaikkatason johtamista.

Esihenkilöryhmälle järjestettiin yhteisiä palavereja kaupunginjohtajan johdolla.