

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021

Ulvilan kaupunki



Yhteistyötoimikunta 23.3.2022 § 4

Kaupunginhallitus 28.3.2022 § 78

Sisällysluettelo

Alkusanat

1 Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Henkilöstön määrä.....	4
Henkilötyövuosi	6
Työajan jakautuminen	7
Henkilöstön sukupuolijakauma	9
Henkilöstön ikärakenne	10
Henkilöstön eläköityminen	11
Sairauspoissaolot.....	12
Tapaturmat (työ- ja työmatkatapaturmat sekä vapaa-aikatapaturmat).....	14
Työsuojelu	16
Työterveyshuolto.....	17
3 Työhyvinvointi.....	19
Työhyvinvointiohjelma.....	19
Työhyvinvointikyselyt	20
Työhyvinvoinnin aktiivisen tuen toimintaohje	20
Sirius HR-työkyvyn ohjausjärjestelmä.....	21
Henkilöstöedut.....	21
Aloitetoiminta.....	21
Etätyö	22
Ylimääräinen työhyvinvointilisä koronakorvauksena	22
Esihenkilöiden aamukahvit.....	22
4 Henkilöstön kehittäminen	23
Osaamisen kehittäminen ja koulutuskorvaukset	23
Palkkaus.....	25
Henkilöstökustannukset.....	26
Palkitsemiskäytännöt	27
Yhteistoiminta.....	28

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.

Organisaatio muutoksen 1.8.2021 myöden hallinnosta ja taloudesta tuli keskushallinnon toimiala. Kaupunkisuunnittelun toimiala lakkautettiin ja jaettiin muille toimialoille. Tässä henkilöstöraportissa taulukoiden ja kuvien tiedot esitetään alkuvuoden tilanteen mukaan verraten edelliseen vuoteen.

Päähavainnot Ulvilan kaupungin henkilöstössä tapahtuneista muutoksista 31.12.2021 tilanteessa:

Henkilöstömäärä laski yhteensä 20 henkilöllä vuoteen 2020 verrattuna. Vakinainen henkilöstö vähentyi 17 henkilöllä ja määräaikainen henkilöstö puolestaan vähentyi 3 henkilöllä. Sivistyksen toimialalla työskenteli vuonna 2021 74 % henkilöstöstä.

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

Henkilöstön keski-ikä oli Ulvilassa 46,05 vuotta (vuonna 2020 44,12 vuotta). Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 40–49 vuotta (vuonna 2020 40–49-vuotiaat). Nuorimmat työntekijät löytyvät vapaa-aikatoimesta, keski-ikä 42,74 vuotta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyi 18 työntekijää (vuonna 2020 15) ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle kolme henkilöä (vuonna 2020 yksi henkilö). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden lukumäärä kasvoi kolmella edellisvuoteen verrattuna ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrä kasvoi kahdella. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta (vuonna 2020 63,8).

Henkilöstön sairauspoissaolot laskivat 984 kalenteripäivää vuoteen 2020 verrattuna.

Henkilökunta oli sairauslomalla keskimäärin 14,8 kalenteripäivää/henkilö. Vuonna 2020 vastaava luku oli 16,2 kalenteripäivää/henkilö ja vuonna 2019 16,5 kalenteripäivää/henkilö.

Korona hallitsi edelleen vahvasti vuotta 2021. Työnantaja neuvotteli keväällä järjestöjen kanssa koronan aiheuttamista korvauksista ja koronalisästä. Neuvottelujen tuloksena työnantaja hyväksyi henkilöstölle kertaluonteisen työhyvinvointilisän koronakorvauksena koronapandemian aiheuttaman kuormituksen, altistumisvaaran ja toimissa joustamisen perusteella. Korvaus toteutettiin ePassilla.

Ensimmäinen Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus) tuli voimaan 1.9.2021. SOTE-sopimukseen siirtyi valtakunnan tasolla arviolta noin 175 000 palkansaajaa KVTES:n piiristä. Ulvilassa SOTE-sopimukseen siirtyi 11 työntekijää. Samasta ajankohdasta varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö siirtyi OVTES-sopimukseen. Ulvilassa oli vuoden lopussa 43 varhaiskasvatuksen opetushenkilöstöön kuuluvaa viranhaltijaa ja työntekijää OVTES-sopimuksen piirissä.

Satakunnan väliaikainen valmistelutoimielin VATE aloitti hyvinvointialueen valmistelun koordinoinnin elokuussa. Ulvilan kaupungin henkilöstöstä koulukuraattorit ja koulupsykologi sekä aterial- ja puhtauspalvelusta SOTE-keskuksen ja Kullaankodon henkilöstö tukipalveluna siirtyvät Satakunnan hyvinvointialueen työntekijöiksi 1.1.2023.

Anne-Riitta Tuominen, henkilöstöpäällikkö

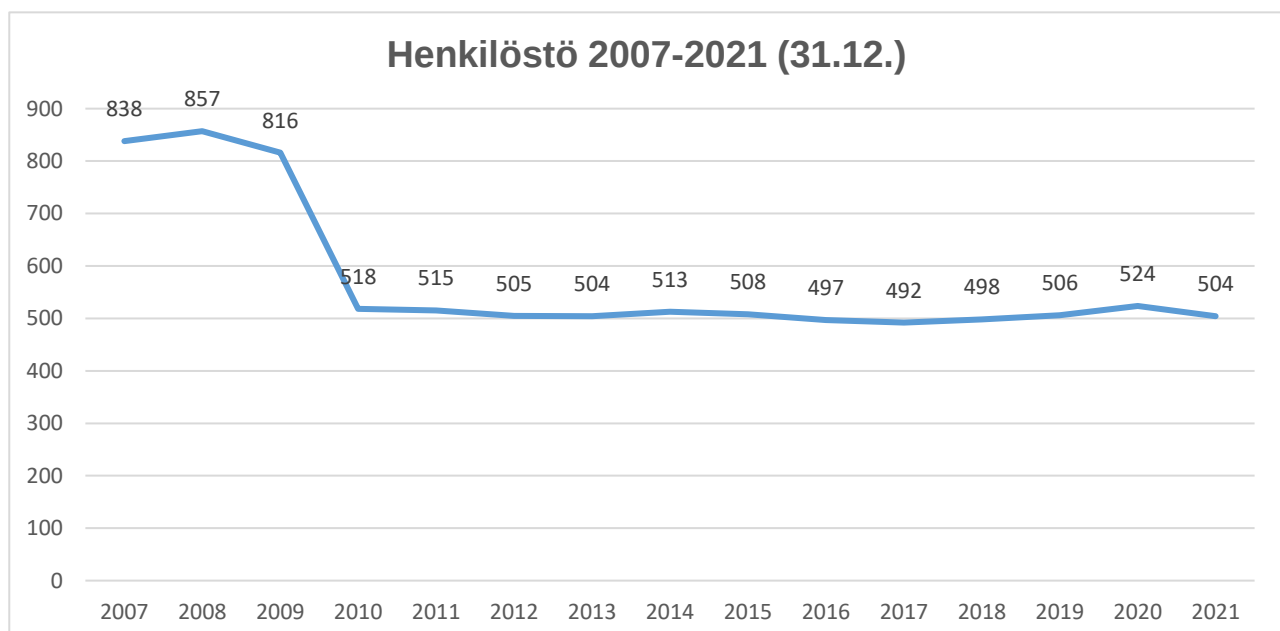
1 | Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä

Uvilan kaupungin palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa 504 (524) henkilöä, joista 387 (404) oli vakinaisessa ja 117 (120) määräaikaisessa palvelussuhteessa. Kokonaismäärästä työllistämistuella palkattuja tilapäisiä työntekijöitä oli 6 (6). Palveluksessa oli vuoden lopussa yhteensä 20 henkilöä vähemmän kuin edellisen vuoden päättyessä (vuonna 2020 palveluksessa taas oli 18 enemmän kuin vuonna 2019). Vakainainen henkilökunta vähentyi 17 henkilöllä ja määräaikainen henkilöstö vähentyi 3 henkilöllä. Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 21 (40). Kaupungin palveluksesta erosi 19 (10) vakinaista henkilöä ja täydelle eläkkeelle siirtyi 21 (16) henkilöä.

Täyttä työaikaa tekevien osuus koko henkilöstöstä oli 85,1 % (84,3 %). Osa-aika- ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuoden lopussa 15 (14) henkilöä.

Vuoden 2021 aikana eripituisten palvelussuhteiden lukumäärä oli kaikkiaan 1744 (1875) ja niissä oli 789 (809) eri henkilöä. Työllistämistuella palkattuja henkilöitä oli vuoden aikana yhteensä 25 (20) eri henkilöä.



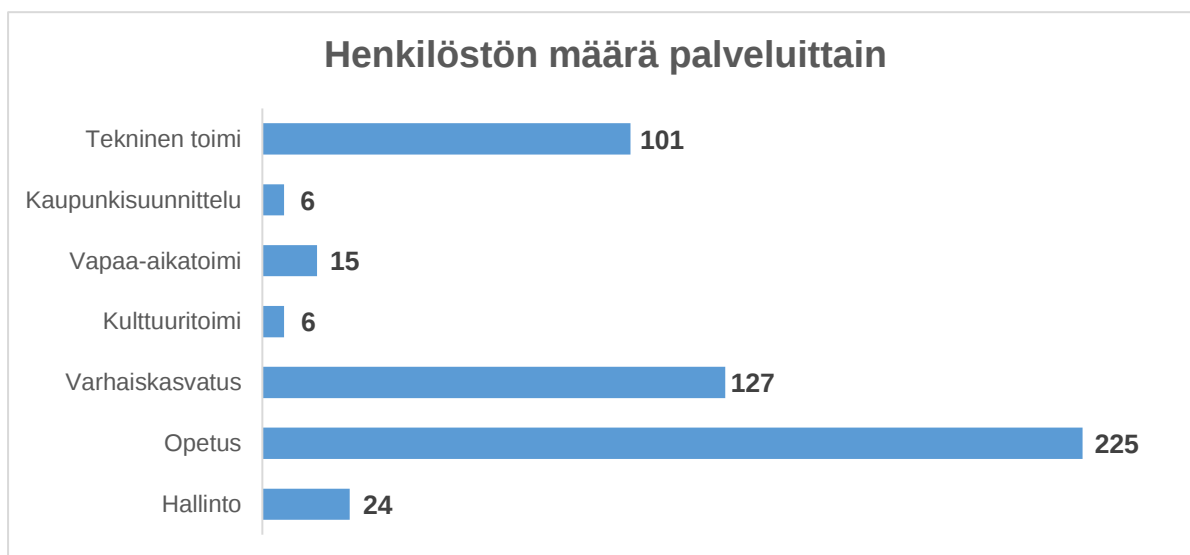
Kuva 1 Uvilan kaupungin henkilöstömäärän kehitys 2007–2021

	2021		2020	
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Vakinaiset	Määräaikaiset
Kaupunginhallitus	1	0	2	0
Hallinto ja talous*	17	6	16	7
Sivistys**	269	104	284	108
Tekninen	94	7	94	5
Kaupunkisuunnittelu	6	0	8	0
Yhteensä	387	117	404	120

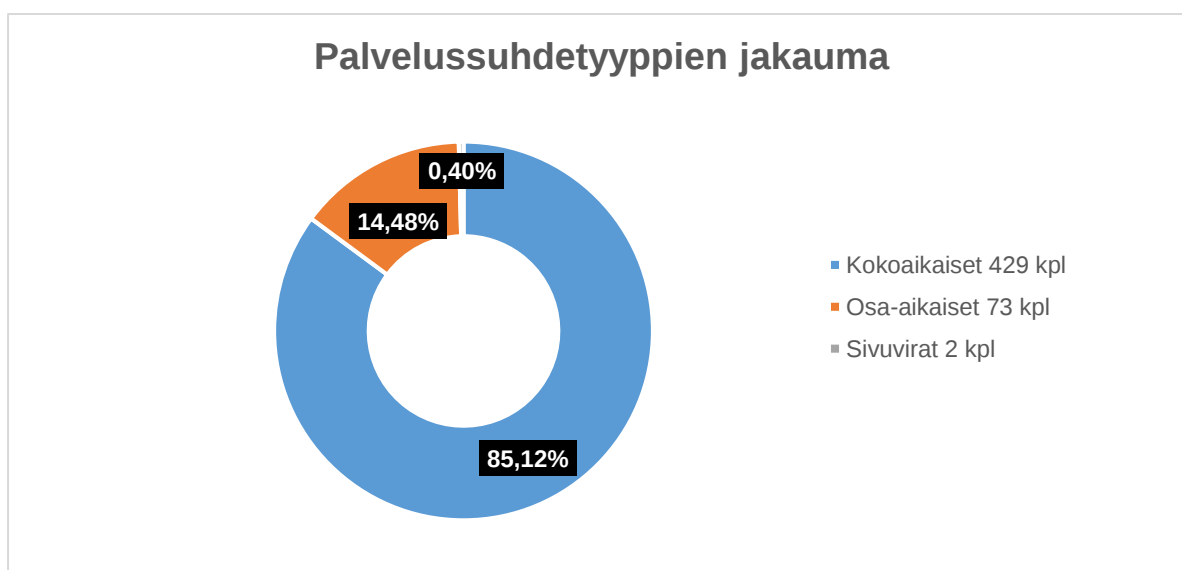
* Sis. työllisyyden hoito. ** Sis. opetus, varhaiskasvatus, kulttuuri ja vapaa-aika

Taulukko 1 Henkilöstö toimialoittain 31.12.2021 ja 31.12.2020

Organisaatio muutoksen 1.8.2021 myöden hallinnosta ja taloudesta tuli keskushallinnon toimiala. Kaupunkisuunnittelun toimiala lakkautettiin ja jaettiin muille toimialoille. Taulukoissa ja kuvissa tiedot esitetään alkuvuoden tilanteen mukaan verraten edelliseen vuoteen.



Kuva 2 Henkilöstön määrä toimi-/tulosalueittain 31.12.2021



Kuva 3 Palvelussuhdetyyppien jakauma 31.12.2021

Top 10 yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2021 (vak. ja määräaik.)		
1.	Koulunkäynninohjaaja	65
2.	Peruskoulun luokanopettaja	52
3.	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	46
4.	Varhaiskasvatuksen opettaja	41
5.	Peruskoulun lehtori	32
6.	Ravitsemistyöntekijä	31
7.	Tuntiopettaja	20
8.	Siivooja	20
9.	Erityisluokan opettaja	15
10.	Ryhmäavustaja	12

Taulukko 2 Ulvilan kaupungin yleisimmät ammattinimikkeet vuonna 2021

Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä vuoden viimeisenä päivänä.

Ulvilan kaupungin henkilöstö teki vuoden 2021 aikana yhteensä 513,51 henkilötyövuotta (vuonna 2020 luku oli 504,35 henkilötyövuotta). Kun henkilötyövuosiin lisätään maksetut lisä- ja ylityöt sekä vähennetään palkattomat poissaolot, vuonna 2021 tehtiin 474,2 henkilötyövuotta (vuonna 2020 luku oli 467,5 henkilötyövuotta). Kun tästä luvusta vähennetään vielä lisäksi palkalliset poissaolot, Ulvilan kaupungin henkilöstö teki vuoden 2021 aikana yhteensä 443,33 henkilötyövuotta (vuonna 2020 luku oli 436,13 henkilötyövuotta).

Henkilötyövuosi 2021 (2020)	Vakinaiset	Sijaiset	Työll.	Muut	Yhteensä
Vuosityöntekijät	390,59 (392,08)	114,18 (102,46)	6,45 (7,54)	2,29 (2,27)	513,51 (504,35)
Vuosilomat	36,33 (38,13)	4,85 (6,19)	0,40 (0,76)	0,11 (0,09)	41,69 (45,17)
Muut palkalliset poissaolot	24,2 (24,86)	6,05 (5,53)	0,58 (0,96)	0,04 (0,02)	30,87 (31,37)
Palkattomat poissaolot	41,51 (38,59)	2,59 (3,24)	0 (0)	0,08 (0)	44,18 (41,83)
Lisä- ja ylityöt (maksetut)	4,13 (3,57)	0,74 (1,40)	0 (0,01)	0 (0)	4,87 (4,98)

Taulukko 3 Henkilötyövuodet 2021 (suluissa 2020)

Työajan jakautuminen

Teoreettinen säännöllinen työaika kertoo henkilöstön sovitun työaika- ja työntuntijärjestelmän mukaisen työajan mukaan lukien vuosiloma-ajan. Kun tästä vähennetään vuosiloma-ajat, sairausloma-ajat sekä muut palkalliset ja palkattomat poissaolot saadaan vuosityöaika. Tehty työaika saadaan kun teoreettisesta työajasta vähennetään vuosilomat ja poissaolot ja lisätään lisä- ja ylityöt.

Teoreettinen vuosityöajan laskenta on tehty ainoastaan vakituisesta henkilöstöstä.

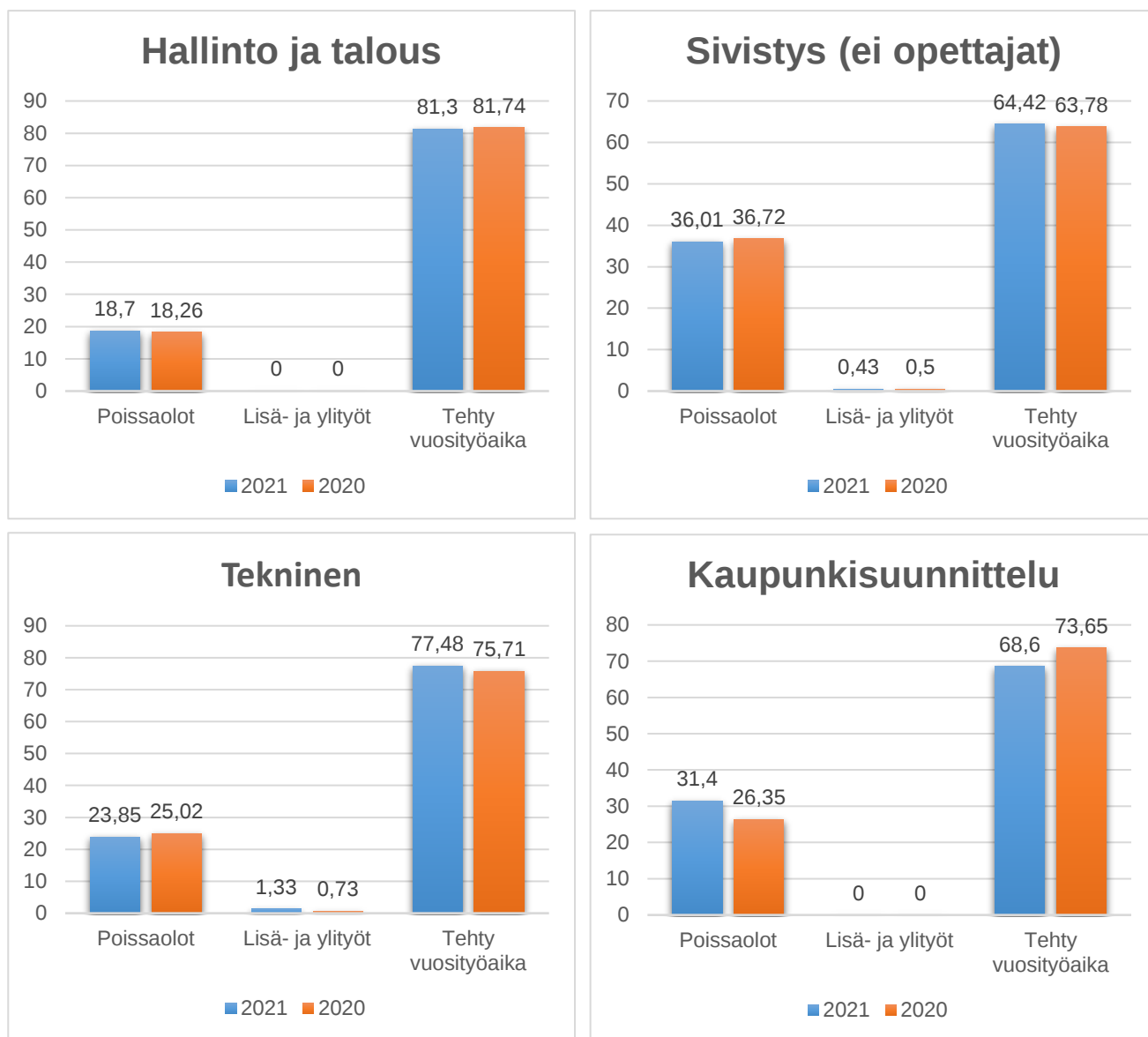
Ulvilan kaupungilla muiden kuukausipalkkaisten (paitsi opettajien), tehty vuosityöaika oli 39 082,62 päivää/vuosi eli 70,69 % vuonna 2021 teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Vastaavasti vuonna 2020 se oli 38 705,66 päivää/vuosi eli 69,86 %. Opettajilla keskimääräinen vuosityöaika oli 31 958,73 päivää/vuosi eli 79,87 %, kun vuonna 2020 se oli vastaavasti 32 030,17 päivää/vuosi eli 81,3 % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta.

	Työajan jakautuminen	Työpäivät	% teoreett. sään. vuosityöajasta
Hallinto ja talous	Teoreettinen sään. vuosityöaika	4 519,07 (4 150,78)	100 (100)
	- Poissaolot	845,11 (758,08)	18,70 (18,26)
	+ Lisä- ja ylityöt	-	-
	Tehty vuosityöaika	3 673,96 (3 392,70)	81,30 (81,74)
Sivistys (ei opettajia)	Teoreettinen sään. vuosityöaika	28 921,01 (28 893,15)	100 (100)
	- Poissaolot	10 414,63 (10 611,00)	36,01 (36,72)
	+ Lisä- ja ylityöt	125,76 (145,80)	0,43 (0,50)
	Tehty vuosityöaika	18 632,14 (18 427,95)	64,42 (63,78)
Tekninen	Teoreettinen sään. vuosityöaika	20 142,37 (20 085,84)	100 (100)
	- Poissaolot	4 803,57 (5 025,16)	23,85 (25,02)
	+ Lisä- ja ylityöt	267,72 (147,33)	1,33 (0,73)
	Tehty vuosityöaika	15 606,52 (15 208,01)	77,48 (75,71)
Kaupunkisuunnittelu	Teoreettinen sään. vuosityöaika	1 705 (2 277)	100 (100)
	- Poissaolot	535 (600)	31,40 (26,35)
	+ Lisä- ja ylityöt	- (-)	- (-)
	Tehty vuosityöaika	1 170 (1 677)	68,60 (73,65)
Ulvilan kaupunki (ei opettajia)	Teoreettinen sään. vuosityöaika	55 287,45 (55 406,77)	100 (100)
	- Poissaolot	16 598,31 (16 994,24)	30,02 (30,67)
	+ Lisä- ja ylityöt	393,48 (293,13)	0,71 (0,53)
	Tehty vuosityöaika	39 082,62 (38 705,66)	70,69 (69,86)

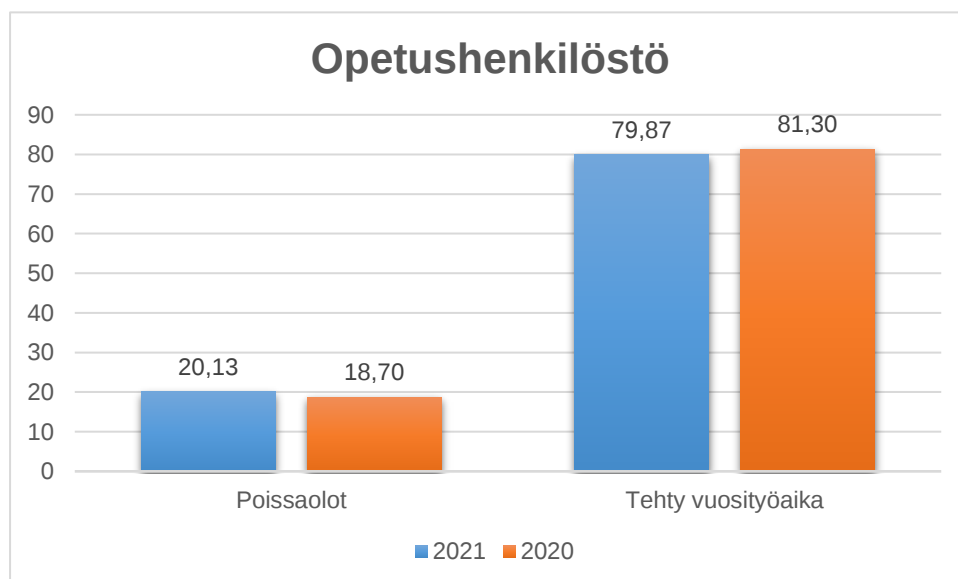
Taulukko 4 Teoreettinen vuosityöaika 2021 ilman opetushenkilöstöä (2020)

	Työajan jakautuminen	Työpäivät	% teoreett. sään. vuosityöajasta
Opettajat	Teoreettinen sään. vuosityöaika	40 011,91 (39 396,17)	100 (100)
	- Poissaolot	8 053,18 (7 366,00)	20,13 (18,70)
	Tehty vuosityöaika	31 958,73 (32 030,17)	79,87 (81,30)

Taulukko 5 Teoreettinen vuosityöaika 2021 opetushenkilöstö (2020)



Kuva 4 Työajan jakautuminen % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta 2021 (2020)



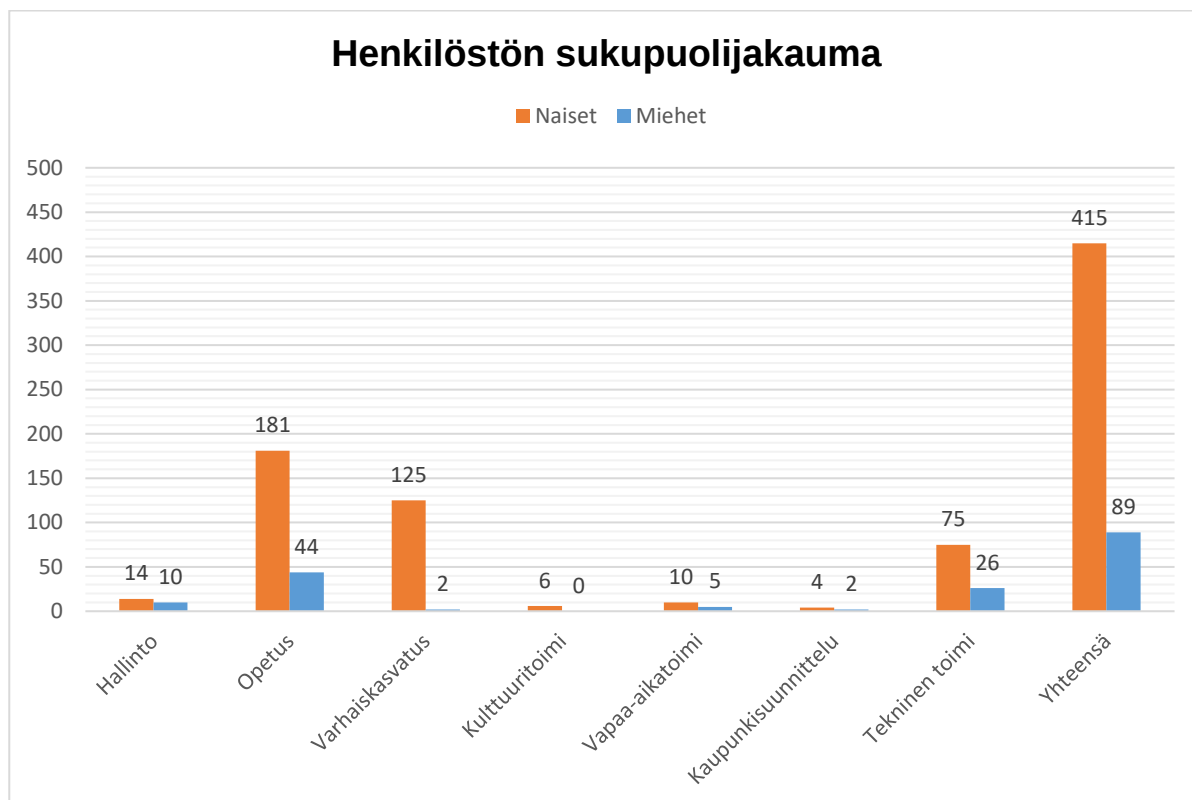
Kuva 5 Työajan jakautuminen % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta 2021 (2020)

Henkilöstön sukupuolijakauma

Kolme neljäsosaa kunnallisesta henkilöstöstä työskentelee terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa tai sivistystoimessa. Ne kaikki ovat naisvaltaisia aloja, joten kunta-alalla työskentelee paljon naisia. Vain yksi viides-osa palkansaajasta on miehiä.

Uvilan kaupungin henkilöstöstä naisia oli vuoden 2021 lopussa 82,34 % (vuonna 2020 82,22 %). Ulvilan kaupungilla työskenteli vuoden 2021 lopussa yhteensä 415 naista ja 89 miestä (vuonna 2020 431 naista ja 93 miestä). Henkilöstössä miesten määrä laski neljällä ja naisten määrä laski kuudellatoista edelliseen vuoteen verrattuna.

Naisvaltaisimmat yksiköt olivat kulttuuritoimi, jossa naisten osuus oli 100 % (vuonna 2020 90,90 %) ja varhaiskasvatus, jossa naisia oli 98,43 % (vuonna 2020 98,08 %), sekä opetus- ja kasvatustoimi, jossa naisten osuus oli 80,44 % (vuonna 2020 81,30 %).

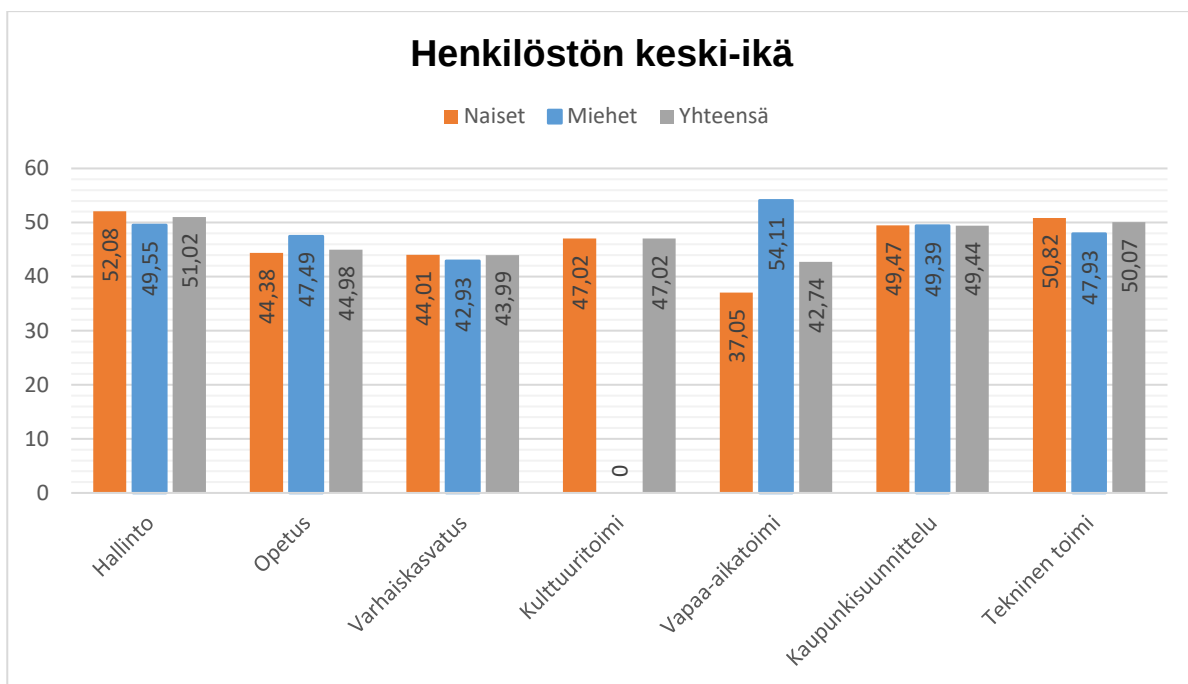


Kuva 6 Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2021

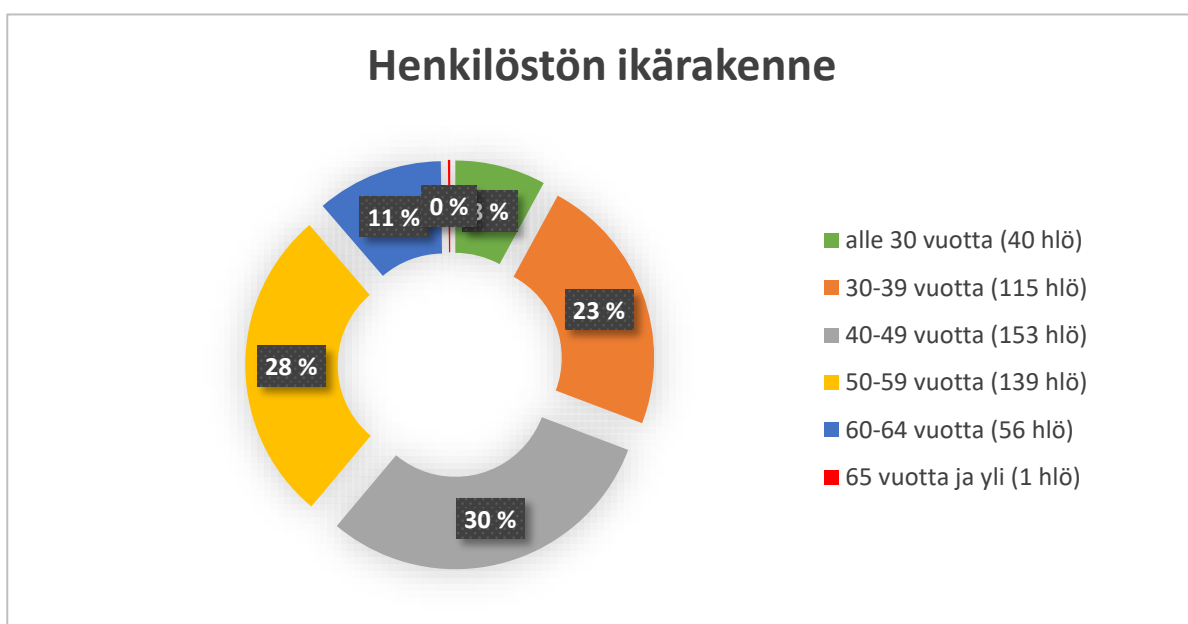
Henkilöstön ikärakenne

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.

Ulvilan kaupungilla vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2021 lopussa oli 47,78 vuotta (vuoden 2020 lopussa 45,47 vuotta) ja koko henkilöstön keski-ikä 46,05 vuotta (vuoden 2020 lopussa 44,12 vuotta). Ikärakenteeltaan nuorimmat yksiköt olivat vapaa-aikatoimi (keski-ikä 42,74 vuotta ja 2020 vuonna 41,0 vuotta), varhaiskasvatus (keski-ikä 43,99 vuotta ja 2020 vuonna 44,0 vuotta) ja opetus (keski-ikä 44,98 vuotta ja 2020 vuonna 43,7 vuotta). Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 40–49 –vuotiaat.



Kuva 7 Henkilöstön keski-ikä 31.12.2021



Kuva 8 Henkilöstön ikärakenne 31.12.2021

Henkilöstön eläköityminen

Uvilan kaupungin henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2021 yhteensä 18 henkilöä (vuonna 2020 15 henkilöä). Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kolme henkilöä (vuonna 2020 yksi henkilö). Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,8 vuotta (vuonna 2020 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	64,8 (63,8)	18 (15)	3,6 (2,9)
Täysi työkyvyttömyyseläke	60,92 (54,6)	3 (1)	0,6 (0,2)
Osatyökyvyttömyyseläke	59,5 (-)	2 (-)	0,4 (-)

Taulukko 6 Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja lukumäärä vuonna 2021 (suluissa luvut vuodelta 2020)

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 2021 olivat yhteensä 7486 päivää (vuonna 2020 8470 päivää). Sairauspoissaolot laskivat 984 päivää (vuonna 2020 lisääntyivät 123 päivää). Henkilökunta oli sairauslomalla vuoden 2021 aikana keskimäärin 14,8 kalenteripäivää/henkilö (vuonna 2020 16,2 kalenteripäivää/henkilö).

Sukupuolen mukaan sairauspoissaolot jakautuivat siten, että vuonna 2021 kaikista sairauspoissaoloista naisten osuus oli 89,8 prosenttia (vuonna 2020 92,2 %) ja miesten sairauspoissaoloja oli 10,2 prosenttia (vuonna 2020 7,8 %).

Pitkien, yli kymmenen päivää kestävien sairauslomien kehitystä pidetään tärkeänä tunnuslukuna kuvamaan henkilöstön terveyttä. Vuonna 2021 Ulvilan kaupungin henkilöstölle kertyi eniten yli kymmenen päivän sairauspoissaoloja, 3987 kalenteripäivää eli kaikista sairauspoissaoloista 53,2 % (vuonna 2020 4739 kalenteripäivää, 56,0 % ja vuonna 2019 4592 kalenteripäivää, 55,1 %).

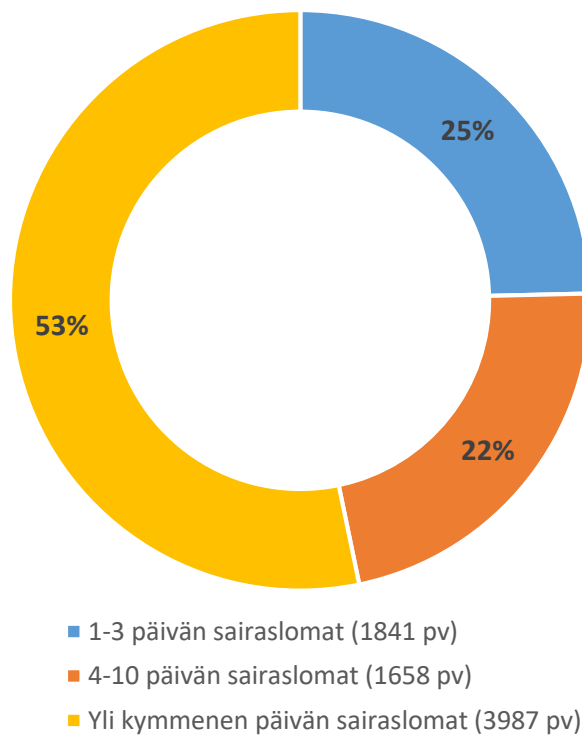
Yli kymmenen päivän sairauspoissaolot laskivat 752 kalenteripäivää, 15,9 %. Lyhyet 1-3 kalenteripäivän sairauspoissaolot kasvoivat edellisestä vuodesta 28 kalenteripäivää. 4-10 kalenteripäivän sairauspoissaoloissa oli 260 kalenteripäivän 13,6 %:n lasku edellisvuoteen nähden. Vuoden jokaisena työpäivänä Ulvilan kaupungissa oli sairauden vuoksi pois keskimäärin 29 työntekijää (vuonna 2020 keskimäärin 33 työntekijää).

Vakinaisesta henkilöstöstä 24 % ei ollut vuoden aikana yhtään sairauspoissaoloa. Ulvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloprosentti vuonna 2021 oli 5,9 % (vuonna 2020 6,9 %).

	Sairauspoissaolot kalenteripäivinä (suluissa 2020)
1-30 päivää	5423 (5918) - 495
31-60 päivää	1001 (1120) - 119
61-90 päivää	596 (496) + 100
91-180 päivää	466 (570) - 104
Yli 180 päivää	(366) - 366
Yhteensä	7486 (8470) - 984

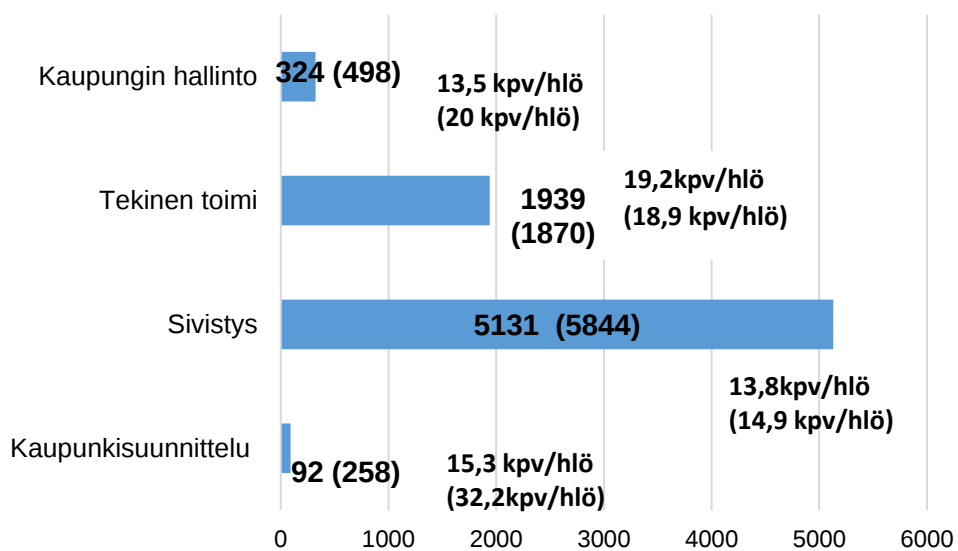
Taulukko 7 Henkilöstön sairauspoissaolot 2021 (suluissa 2020)

Lyhyet ja pitkäkestoiset sairauslomat



Kuva 9 Lyhyet ja pitkäkestoiset sairauslomat vuonna 2021

Sairauspoissaolot toimialoittain/ kalenteripäivittäin/henkilö



Kuva 10 Sairauspoissaolot toimialoittain ja kalenteripäivittäin/työntekijä vuonna 2021 (suluissa 2020)

Tapaturmat (työ- ja työmatkatapaturmat sekä vapaa-aikatapaturmat)

Vuoden 2021 aikana tapaturmia sattui Ulvilan kaupungilla yhteensä 16 henkilölle, mistä aiheutui yhteensä 167 poissaolopäivää (vuonna 2020 15 henkilölle, mistä aiheutui 185 poissaolopäivää ja vuonna 2019 15 henkilölle, mistä aiheutui 142 poissaolopäivää).

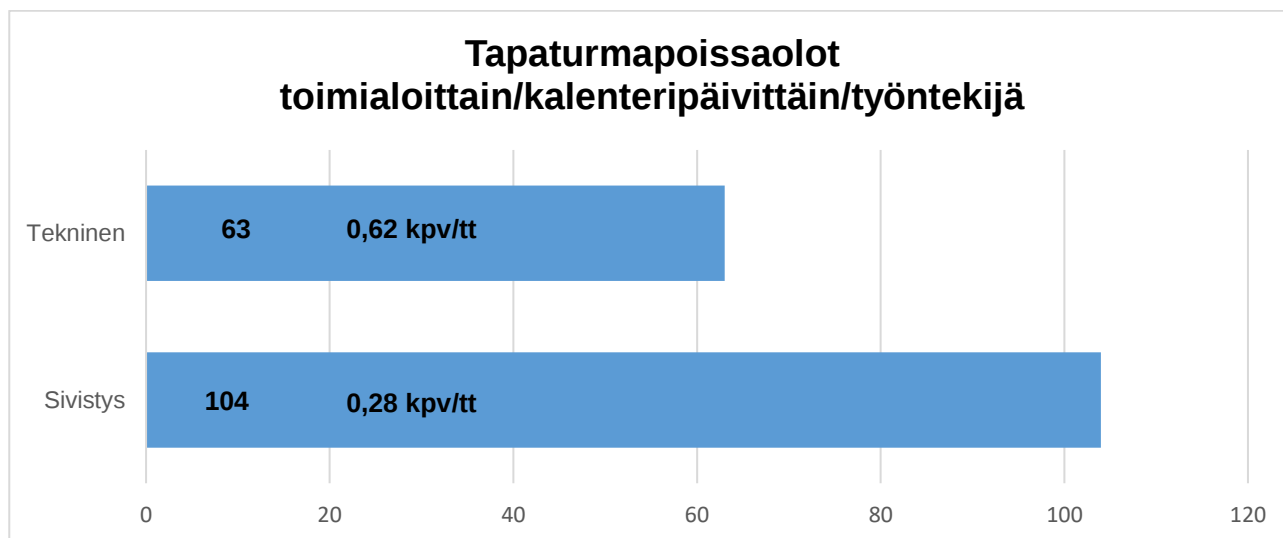
Työmatkatapaturmia tapahtui vuonna 2021 1 henkilölle (vuonna 2020 ei ollut työmatkatapaturmia ja vuonna 2019 4 henkilölle).

Vapaa-ajantapaturmia sattui 2 henkilölle, joista aiheutui yhteensä 16 poissaolopäivää (vuonna 2020 2 henkilölle, josta 13 poissaolopäivää ja vuonna 2019 9 henkilölle, josta 112 poissaolopäivää).

Tapaturmia aiheuttivat eniten työssä ja työmatkalla kaatumiset, liukastumiset ja kompastumiset sekä lasten aiheuttamat väkivalta kuten pureminen, töniminen, potkimiset tai lyömiset.

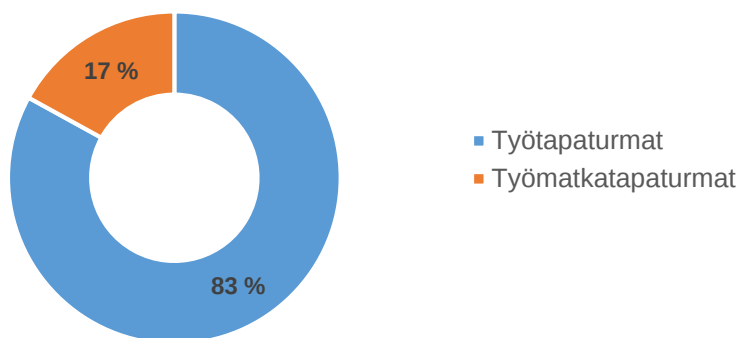
	Työtapaturmat (pv)	Työmatkatapaturmat (pv)	Vapaa-ajan tapaturmat (pv)
Alle 4 päivää	10	2	0
4-30 päivää	83	0	16
31-60 päivää	56	0	0
61-90 päivää	0	0	0
91-180 päivää	0	0	0
Yli 180 päivää		0	0
Yhteensä	149	2	16

Taulukko 8 Tapaturmista aiheutuneet poissaolot kalenteripäivinä 1.1.–31.12.2021



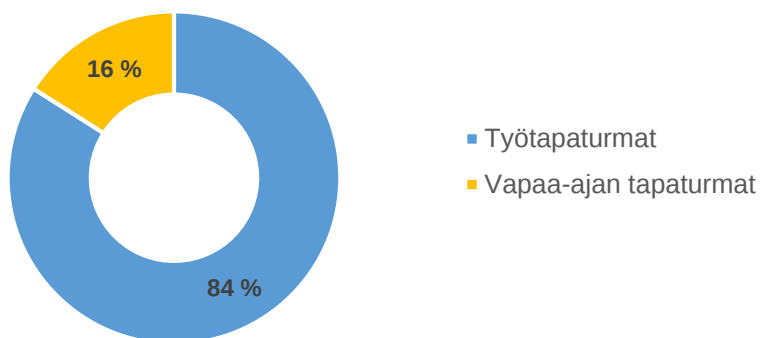
Kuva 11 Työtapaturmapoissaolot toimialoittain ja kalenteripäivittäin/työntekijä vuonna 2021

Alle 4 päivän poissaolot



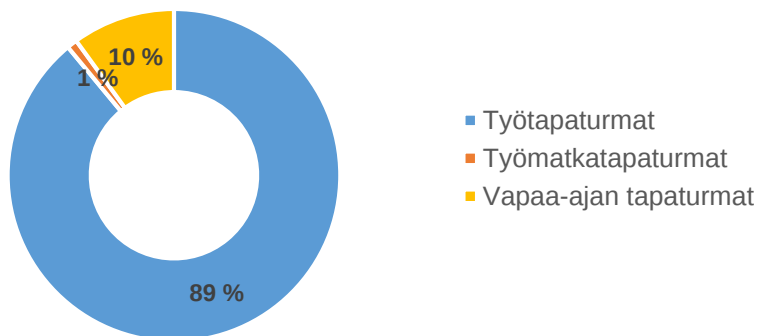
Kuva 12 Alle 4 päivän poissaolot vuonna 2021 tapaturmittain

4 - 30 päivän poissaolot



Kuva 13 4-30 päivän poissaolot vuonna 2021 tapaturmittain

Poissaolot yhteensä tapaturmittain



Kuva 14 Kaikki poissaolot vuonna 2021 tapaturmittain

Työsuojelu

Työsuojelun perustehtävä on ylläpitää ja edistää työntekijöiden turvallisuutta, terveyttä ja työkykyä sekä ehkäistä tapaturmia ja ammattitautia 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 kehittämissuhteita. Keskijohto 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 1.1.2022 - 31.12.2025.

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 2022–2025 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: Kaskelotti (puhtauspalvelut), Friitalan Nahkamuseo, Suosmeren työpajatoiminta, tekninen toimiala (tilapalvelut, kiinteistönhoito) ja Ulvilan Yhteiskoulu (tekninen työ).

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 2021 toimintasuunnitelmassa Ulvilan kaupungin keskeiset tavoitteet olivat:

Terve työ:

Työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot ovat terveen työn perusta.

Hyvinvoiva ihminen:

Hyvinvoiva ihminen kantaa vastuuta omasta terveydestään ja saa siihen myös tarvittaessa tukea.

Toimiva työyhteisö:

Olennainen työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde on toimiva ja kannustava työyhteisö.

Aktiivinen johtaminen:

On tavoitteellista työtä työntekijöiden onnistumisen ja organisaation menestyksen mahdollistamiseksi.

Työterveyshuollon vuoden 2021 työnantajan Kelalle lähetettävään korvaushakemukseen liitettävät kustannukset olivat 198 077,22 euroa (vuonna 2020 251 572,24 euroa). Ennaltaehkäisevän työn osuus (korvausluokka I) kokonaiskustannuksista oli 53,7 prosenttia (vuonna 2020 49,6 prosenttia) ja sairaanhoidon osuus (korvausluokka II) kokonaiskustannuksista oli 46,3 prosenttia (vuonna 2020 50,4 prosenttia). Lisäksi maksettiin Terveystalolla otetuista koronatesteistä yhteensä 27 488 euroa. Tästä summasta oli jo vähennetty sairausvakuutuskorvauksen osuus pois.

Vuoteen 2021 verrattuna työterveydenhuollon kustannukset laskivat n. 6 prosenttia.

Työterveyshuollon kustannukset 2021 (suluissa 2020)			
Korvausluokka I			
9 Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet työterveyshuollon kustannukset			
Voimavarat	Työpaikkaselvitykset	Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus	Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta
Ammattihenkilöt			
Lääkärit	1 962,23 (603,77)	23 859,44 (24 788,32)	6 369,98 (9 160,66)
Terveystenhoitajat	8 199,72 (6 508,98)	14 513,08 (11 487,01)	4 660,74 (7 638,00)
Etä: Lääkärit		278,67 (46,44)	3 297,27 (5 192,51)
Etä: Terveystenhoitajat		(21,65)	3 648,70 (2 820,49)
Asiantuntijat			
Fysioterapeutit	4 583,33 (3 440,07)	5 749,28 (7 566,72)	1 520,10 (2 026,80)
Psykologit	(3 466,93)	972,40 (18 601,49)	263,36 (182,33)
Erikoislääkärit			(9 985,00)

Etä: Fysioterapeutti		(67,56)	(33,78)
Etä: Psykologit		(455,82)	(70,91)
Muut asiantuntijat			ravitsemus 379,50 (126,50)
Tutkimukset			
Laboratorio			7 254,84 (7193,01)
Kuvantaminen			866,00 (1 500,00)
Yhteensä	14 745,28 (14 019,75)	53 537,06 (6 3035,01)	37 307,46 (45 929,99)
Kustannukset yhteensä			105 589,80 (124 704,74)
Muut voimavarat			
Muut käyttökustannukset			872,89 (119,81)

Taulukko 9 Työterveyshuollon kustannukset korvausluokka I ennaltaehkäisevä työterveys

Korvausluokan I kustannukset yhteensä 106 462,69 (124 824,56)

Työterveyshuollon kustannukset 2021 (suluissa 2020)	
Korvausluokka II	
11 Työnantajalle tilikauden aikana aiheutuneet sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset	
Voimavarat	Sairanhoidon kustannukset
Ammattihenkilöt	
Lääkärit	21 221,23 (25 972,19)
Terveydenhoitajat	1 664,32 (3 531,04)
Etä: Lääkärit	29 279,10 (19 708,33)
Etä: Terveydenhoitajat	4 782,74 (3 019,87)
Asiantuntijat	
Fysioterapeutit	64,00 Etä 11,26
Psykologit	
Erikoislääkärit	(92,00)
Tutkimukset	
Laboratorio	22 959,33 (62 208,50)
Kuvantaminen	11 632,55 (12 216,75)

Taulukko 10 Työterveyshuollon kustannukset korvausluokka II sairaanhoito

Korvausluokan II kustannukset yhteensä: 91 614,53 (126 747,68)

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 15 Työhyvinvointiohjelman mukaiset työhyvinvoinnin osa-alueet

Työhyvinvointikyselyt

Ulvilan kaupungin henkilöstölle tehtiin työhyvinvointikysely ajalla 2.2.–22.2.2021. Työhyvinvointikyselyn vastausprosentti oli 73,2 %. Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla. Vertailua aiempaan henkilöstön hyvinvointikyselyyn ei voitu tehdä, koska kyseessä oli ensimmäinen Ulvilan kaupungilla toteutettu Kevan työhyvinvointikysely.

Korkeimmat keskiarvot saatiin kysymyksiin koskien työyksikön tavoitteita, työntekijöiden tietojen ja taitojen käyttöä monipuolisesti, esimiehen ja työntekijän välistä luottamuksellista ilmapiiriä, työyksikön tärkeimpiä tehtäviä ja voimavaroja sekä työn tarjoamia mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen. Alimmat keskiarvot saatiin kysymyksiin koskien organisaation johtamistapaa, työyksikön tiedon kulkua, organisaation johtamisen avoimuutta, työn tekemiseen riittävää aikaa sekä asiakaspalautteen keräämistä.

Henkilöstön työhyvinvointikyselyn pohjalta jokaiseen kaupungin toimintayksikköön laadittiin esihenkilön johdolla työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelma vuosille 2021–2022 kyselystä nousseiden kehittämiskohteiden perusteella.

Kyselystä saatujen vastausten sekä kasvaneiden sairauspoissaololukujen pohjalta työnantaja valmisti keväällä laajan työelämän kehittämisrahanhakemuksen Kevälle. Kevan kehittämisraha ei tällä kertaa kuitenkaan kohdistunut Ulvilan hankkeelle.

Työnantaja halusi erikseen selvittää minkälainen työhyvinvointi on Ulvilan kaupungin esihenkilöillä. Tämä toteutettiin keväällä Kevan esihenkilökyselyllä, jota Ulvila pilotoi. Kyselyn vastausprosentti oli 92,1 %.

Tästä kyselystä korkeimmat keskiarvot saatiin kysymyksiin koskien työhön sitoutumista, vapautta päättää työn tekemisestä, mahdollisuudesta keskusteluun ja vertaistukeen esihenkilökollegoiden kanssa, perillä oloa alaisten työkyvystä ja työhyvinvoinnista sekä osaamisesta sopivassa suhteessa työn vaatimuksiin. Kyselyn alimmat keskiarvot saatiin kysymyksiin työnantajan palkitsemiskäytännöistä, riittävästä ajasta kehittää osaamista työssä, riittävästä ajasta esihenkilötyölle, kokemuksesta sopivasta työnkuormituksesta tällä hetkellä sekä organisaatiossa tarjolla olevista monipuolisista mahdollisuuksista kehittää omaa osaamista.

Kyselystä saatujen vastausten pohjalta varattiin henkilöstöhallinnon budjettiin vuodelle 2022 määräraha esihenkilöille työhyvinvoinnin johtamisen valmennukseen.

Työhyvinvoinnin aktiivisen tuen toimintaohje

Ulvilan kaupungissa on käytössä Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje TATU (ennen olivat aktiivisen aikaisen tuen "AATU" ja Työkyvyn tehostetun tuen "TYTTI" –toimintamallit). Päivitetty toimintaohje hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 8.2.2021. Toimintaohjeen avulla pyritään entistä tehokkaammin puuttumaan jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työnteossa ilmeneviin ongelmiin. Toimintaohje sisältää korvaavan työn sekä Sirius Hr-ohjausjärjestelmän käyttöönoton Ulvilan kaupungin työyksiköissä. Toimintaohje on nähtävillä Ulvilan kaupungin intranetissä, josta myös löytyvät kaikki toimintaohjeen soveltamiseen liittyvät lomakkeet.

Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje antaa pelisäännöt Ulvilan kaupungin työpaikoille siihen, miten työhön liittyvien ongelmien ilmetessä toimitaan kaikkien työntekijöiden kohdalla. Työkyvyn aktiivisessa tukemisessa on olemassa eri tasoja, joita ovat varhainen tuki, työhön paluun tuki ja tehostettu tuki.

Päävastuu aikaisen tuen toiminnasta kuuluu esihenkilölle. Esihenkilön tehtävänä on seurata työntekijöiden työssä selviytymistä ja vaikeuksien ilmetessä ottaa asia puheeksi. Hyvään esihenkilötyöhön kuuluu myös se, että työntekijälle annetaan mahdollisuus vaikuttaa työhönsä liittyvään päätöksentekoon. Työkyvyn aktiivisen tuessa työntekijällä tarkoitetaan myös esihenkilöitä.

Mikäli varhaisen tuen toimet eivät ole riittäviä, siirrytään työkyvyn tehostettuun tukeen, jossa yhteistyö muiden toimijoiden kanssa lisääntyy ja työntekijä sekä esihenkilö saavat asiantuntijoiden apua tilanteen ratkaisemiseksi.

Sirius HR-työkyvyn ohjausjärjestelmä

Ulvilan kaupunki otti vuoden alusta käyttöönsä Sirius HR -työkyvyn ohjausjärjestelmän Suomen Terveystalo Oy:ltä.

Terveystalon SIRIUS on digitaalinen työkalu, joka tukee työkyvyn hallinnan, seurannan ja tuen toteuttamista työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Työkalun ansiosta HR:n, esimiesten ja työterveyden resurssit voidaan suunnata työkyvyttömyysuhan alla olevien henkilöiden etsimisen sijasta heidän hoitamiseensa sekä työssä jatkamisen ja työhön paluun suunnitteluun. Esimiehet perehdytettiin Siriuksen käyttöön.

Henkilöstöedut

Liikuntapalvelut

Vuonna 2021 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 2021 217 työntekijää/viranhaltijaa kävi Kaskelotissa (2020 291tt), josta kertyi käyntikertoja 1001 kpl (2020 1529 kpl).

Työpaikkaruokailu

Vuonna 2021 Ulvilan kaupungin työntekijöillä oli mahdollisuus käydä ruokailemassa Ulvilan Sote-keskuksessa 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 viihtyvyttä; sekä
- vähentää kustannuksia tai parantaa työn tuloksellisuutta.

Vuonna 2021 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.

Kansallinen etätyösuositus oli voimassa koko vuoden. Ulvilassa seurattiin tarkasti Satakunnan alueellisen tartuntatautien torjunnan työryhmän ATTR:n antamia suosituksia etätyön tekemisestä joiden perusteella työnantaja linjasi etätyön tekemistä pääosin kaupungintalon työyksiköissä. Työsuojelussa laadittiin riskienarviointi ja annettiin ohjeet lähityöhön paluuseen aina kun se oli mahdollista. Pääosin lähityöhön paluu tapahtui hybridimallilla, jolloin esihenkilöt järjestivät etä-/lähityön tekemisen työntekijöiden kesken siten, että kaikki eivät olleet yhtä aikaa etänä tai kaupungintalolla.

Ylimääräinen työhyvinvointilisä koronakorvauksena

Työnantaja neuvotteli keväällä järjestöjen kanssa Ulvilan kaupungin henkilöstön ylimääräisestä työhyvinvointilisästä, koronakorvauksena. Neuvottelun tuloksena yhdessä sovittiin kertaluontoisen kannustelisan suorittamisen koko henkilöstölle koronapandemian aiheuttaman kuormituksen, altistumisvaaran ja toimissa joustamisen perusteella. Toteuttamiseksi sovittiin kertaluontainen liikunta- ja kulttuurietu.

Lopullisen päätöksen teki kaupunginhallitus 24.5.2021, jolloin se päätti hyväksyä työnantajan ja järjestöjen käymien neuvottelujen perusteella Ulvilan kaupungin henkilöstölle 50 euron suuruisen liikunta- ja kulttuuriedun koronakorvauksena koronapandemian aiheuttaman kuormituksen, altistumisvaaran ja toimissa joustamisen perusteella. Liikunta- ja kulttuurietu toteutettiin Epassilla.

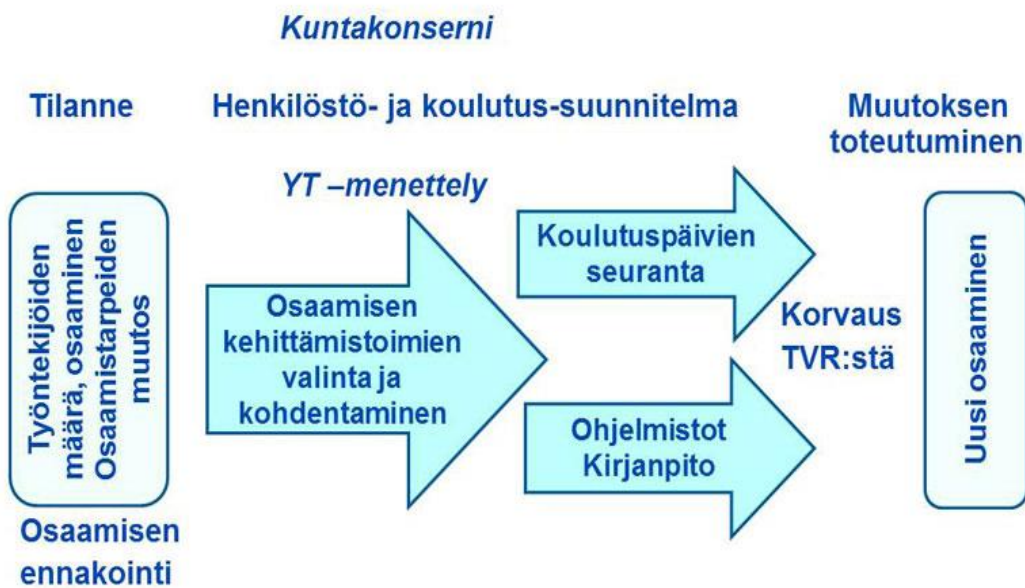
Esihenkilöiden aamukahvit

Esihenkilöille jatkettiin ns. esimiesten aamukahvipalavereita kaupunginjohtajan johdolla. Koronan vuoksi tilaisuudet järjestettiin pääosin Teamsissä.

4 | Henkilöstön kehittäminen

Osaamisen kehittäminen ja koulutuskorvaukset

Osaamisen kehittämisen toimintamalli



Kuva 16 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 2021 sisältyivät kaupungin koulutussuunnitelmaan. Vuoden 2014 alusta koulutussuunnitelmien laadinta tehtiin työnantajille ns. pakolliseksi, sillä koulutuskorvauksen hakemiselle Työttömyysvakuutusrahastosta edellytetään ajantasaista koulutussuunnitelmaa.

Koulutuspäivien lukumäärä oli 305 päivää vuonna 2021. Ulvilan kaupunki sai koulutuskorvauksen yhdeltä koulutuspäivältä yhteensä 77 työntekijästä, kahdelta koulutuspäivältä yhteensä 27 työntekijästä ja kolmelta koulutuspäivältä yhteensä 58 työntekijästä.

Koulutuskorvausta työnantaja sai 5307 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 palkanlisäjä kuten kannustuslisää ja tulospalkkiota ei ole käytössä.

Kunta-alan virka ja työehtosopimukset 1.4.2020–28.2.2021

Paikallinen järjestelyerä sekä 1 %:n yleiskorotus 1.4.2021

1.4.2021 voimaan tulleesta paikallisesta järjestelyerästä työnantaja neuvotteli yhteistoimintamenettelyn mukaisesti pääluottamusmiesten kanssa kolme kertaa. Neuvotteluissa saavutettiin yksimielinen neuvottelutulos. 12.4. kokoontuvalle kaupunginhallitukselle tehtiin esitys, että se hyväksyy paikallisen järjestelyerän jakamisen työnantajan ja pääluottamusmiesten saavuttaman neuvottelutuloksen mukaisesti. Paikallinen järjestelyerä 1.4.2021, jonka kustannusvaikutus on 0,8 % palkkasummasta, maksettiin Ulvilassa ensimmäisen kerran toukokuun palkoissa ja samassa yhteydessä maksettiin myös huhtikuun taannehtivat korotukset. 1.4.2021 tuli palkkoihin 1,0 prosentin yleiskorotus.

Uutena asiana sopimukseen tuli lomarahen vaihtaminen vapaaksi.

Kunta-alalla astui voimaan 1.9.2021 ensimmäinen Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus, SOTE-sopimus ajalle 1.9.2021–28.2.2022 ja samasta ajankohdasta varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö siirtyi OVTES-sopimukseen.

Työnantaja siirsi KVTES liitteen 4 henkilöstön, sisältäen myös hinnoitteleamattomassa ryhmässä koulupsykologin uuden SOTE-sopimuksen piiriin 1.9.2021 alkaen. Työehtosopimuksen vaihtuminen ei edellyttänyt sitä, että työntekijän työehtosopimus päivitetään. SOTE-sopimuksen määräykset vastaavat pääosin sisällöltään KVTES:n vastaavia määräyksiä.

Uudessa SOTE-sopimuksessa on kaksi palkkahinnoitteluliitettä, jotka ovat 1 Terveystieteiden hoitohenkilöstö ja 2 Sosiaalihuollon henkilöstö, sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluhenkilöstö ja lääkehuollon henkilöstö. Liitteet vastaavat sisällöltään KVTES 2020–2021:n palkkahinnoitteluliitteitä 3 ja 4. Tekstit on päivitetty teknisesti vastaamaan SOTE-sopimusta. Työnantajan oli 1.9.2021 lukien käytettävä SOTE-sopimuksen piiriin kuuluvien osalta eri tunnuksia kuin KVTES:ia sovellettaessa ennen 1.9.2021.

Varhaiskasvatushenkilöstön sopimusmuutokset 1.9.2021:

Varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat ja päiväkodin johtajat siirtyivät Kunnallisesta yleisestä virka- ja työehtosopimuksesta (KVTES) Kunnalliseen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (OVTES) 1.9.2021 alkaen. Siirto koski varhaiskasvatuslain 540/2018 1 § kohdan 1 mukaista kelpoisuusvaatimukset täyttävää henkilöstöä. OVTES:iin tuli tätä varten uusi osio G. Sopimuslasiirto 1.9.2021 ei vaikuttanut voimassa olevan palvelussuhteen ehtoihin, esimerkiksi työaikamuoto ei muuttunut. Työnantajan henkilöstöhallinnon näkökulmasta sopimuslasiirto edellytti OVTES:iin siirtyvien opettajien määrittelyä. Määrittely tehtiin varhaiskasvatuksen johdossa.

Sopimuslasiirto oli ns. tekninen siirto eikä se siis vaikuttanut palvelussuhteen ehtoihin.

Sopimusala	Yhteensä
KVTES	269 (334)
SOTE	10 (-)
OVTES	187 (151)
TS	27 (26)
TTES	11 (13)
Yhteensä	504 (524)

Taulukko 11 Henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2021 (suluissa 2020)

Henkilöstökustannukset

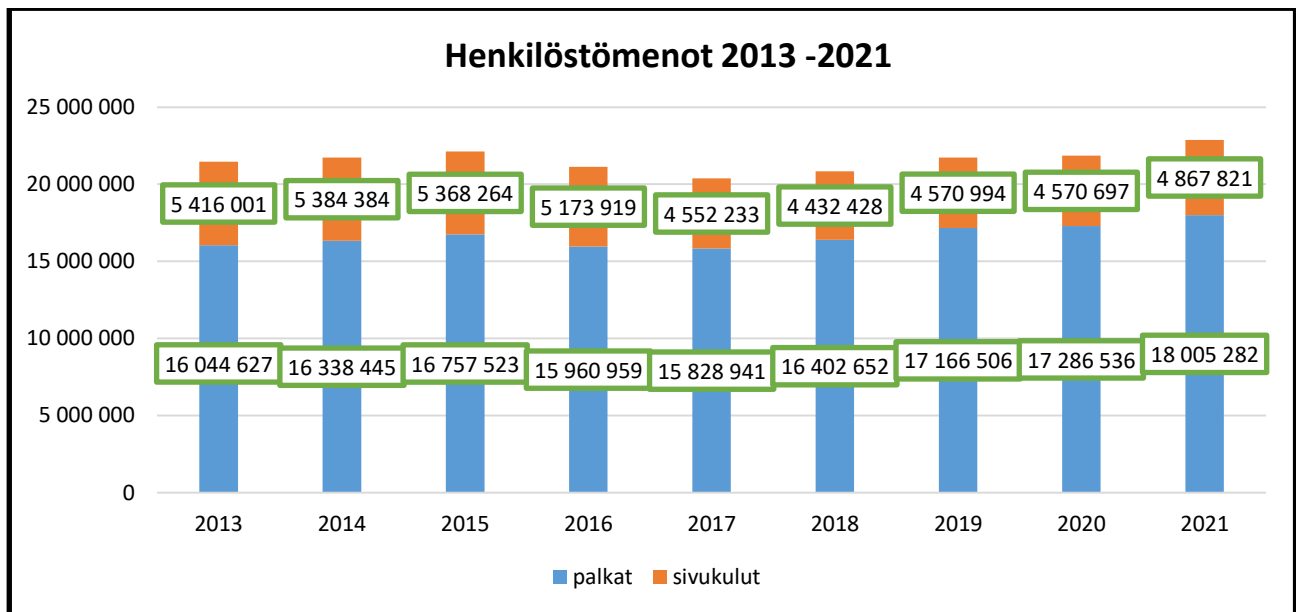
Vuonna 2021 kaupungin palkkasumma oli 18 005 282 17 286 536 euroa, mikä oli 718 746 euroa enemmän kuin vuonna 2020. Henkilöstömenot kokonaisuudessaan kasvoivat edellisvuodesta noin 1 milj. euroa ja 4,54 %.

Vuoden aikana maksetut palkat ja niiden sivukulut:

- palkat yhteensä 18 005 282 (2020 17 286 536)
- Sosiaaliturvan kustannukset 4 867 821 (2020 4 570 697)
- Sairausvakuutus ja tapaturmakorvaukset 226 129 (2020 239 526)

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 koulutuksen keskeytysajat lyhentävät kuntasektorin säännöllistä vuosityöaikaa yksityiseen sektoriin verrattuna.

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



Kuva 17 Henkilöstömenot: palkat ja sivukulut 2013–2021

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
palkat	16 044 627	16 338 445	16 757 523	15 960 959	15 828 941	16 402 652	17 166 506	17 286 536	18 005 282
sivukulut	5 416 001	5 384 384	5 368 264	5 173 919	4 552 233	4 432 428	4 570 994	4 570 697	4 867 821
henkilöstökorvaukset	203 622	250 285	203 101	251 739	204 988	140 163	238 052	239 526	226 129
henkilöstömenot	21 257 006	21 472 544	21 922 686	20 883 139	20 176 186	20 694 917	21 499 448	21 617 706	22 646 973
muutos, %	-0,30	1,00	2,05	-4,98	-3,50	2,51	3,74	0,55	4,54

Taulukko 12 Henkilöstömenot 2013–2021 (palkat, sivukulut, henkilöstökorvaukset)

Palkitsemiskäytännöt

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

20 vuoden Ulvilan kaupungin palvelussuhde: valittavana 1 päivää palkallista vapaata tai 100 euroa
 30 vuoden Ulvilan kaupungin palvelussuhde: valittavana 2 päivää palkallista vapaata tai 200 euroa
 40 vuoden Ulvilan kaupungin palvelussuhde: valittavana 3 päivää palkallista vapaata tai 300 euroa

Vuonna 2021 muistettiin 24 henkilöä, joilla oli kertynyt 20-, 30- tai 40-vuotta Ulvilan kaupungin palvelusta vuonna 2020.

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

Yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden välisestä yhteistoiminnasta on säädetty laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoimintaa ja osallistumista tapahtuu Ulvilan 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 2021 viisi kertaa ja käsitteli 29 asiaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltäviä asioita olivat mm. Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje, koulutussuunnitelma 2021, tilinpäätös 2020, henkilöstöraportti 2020, Ulvilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikyselyn kaupunkitason tulokset, työterveyshuollon korvaushakemus Kelalle vuoden 2020 kustannuksista, henkilö- ja palvelussuhdetietojen luovuttaminen Hyvinvointialueelle, vuoden 2022 talousarvio ja – taloussuunnitelma 2022–2024, koulutussuunnitelman 2021 tarkastaminen, työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2022, Satasote VATE:n henkilöstöasioita koskeva ohjeistus sekä henkilöstön työtapaturma-, läheltä piti- ja asiakasväkivaltatilanteet.

Henkilöstön edustaja oli läsnä kaupungin johtoryhmän kokouksissa. Pääluottamusmiehet valitsevat edustajansa johtoryhmään. Vuonna 2021 edustajana oli Juko: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.