

HUITTISTEN
KAUPUNGIN
HENKILÖSTÖKERTOMUS
2023

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO – TAUSTAA JA TAVOITTEITA HENKILÖSTÖKERTOMUKSELLE	3
2. HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA	4
2.1 Huittisten kaupungin henkilöstön määrä palvelukeskuksittain, tilanne 31.12.2023	4
2.2 Virat ja toimet.....	5
2.3 Vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät.....	5
2.4 Osa-aikatyö.....	6
2.5 Etätyö.....	7
2.6 Työllistäminen ja kesätyö	7
2.7 Henkilöstön ikärakenne.....	8
2.8. Henkilöstön vaihtuvuus	9
2.9. Henkilöstön poissaolot	9
2.10 Henkilöstön eläköityminen.....	12
3. HENKILÖSTÖMENOT.....	14
4. YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA.....	16
5. KOULUTUS	16
6. TYÖTERVEYSHUOLTO	17
7. YHTEISTOIMINTA.....	21
8. TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖKYVYN TUKEMINEN	21

ESIPUHE

Vuoden 2023 henkilöstökertomukseen on aiemmin totutun mukaisesti koottu keskeisimmät tunnusluvut.

Viime vuosi oli kaiken kaikkiaan tavanomainen Koronapandemian vaikutusten loputtua. Hyvinvointialueuudistuksen vaikutukset näkyivät kuitenkin toiminnassa osin epäselvyyksinä hyvinvointialueen toimijoiden rooleissa ja osin kaupunkia työllistävänä tekijänä.

Henkilöstön työkuormassa ei tapahtunut oleellista muutosta vuoden 2023 aikana. Henkilöstön jaksamiseen tulee esihenkilöiden kuitenkin edelleen kiinnittää erityistä huomiota. Ongelmatilanteissa ratkaisua mietitään yhdessä.

Rekrytoinnin haasteet koskevat myös meitä. Talouden rajoittavat raamit uuden henkilöstön palkkaamiseen sekä toisaalta henkilöstön saatavuusongelmien ratkaiseminen, tulevat jatkosakin olemaan toimintamme keskiössä.

Loppuvuodesta toteutetun työhyvinvointikyselyn tulokset olivat samalla tasolla edellisen kyselyn tulosten kanssa. Akuuteille toimenpiteille henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi ei sen perusteella ilmennyt tarvetta. Työhyvinvoinnin tueksi otettiin loppuvuodesta käyttöön liikunta- ja kulttuuri- sekä hyvinvointietu (Epassi Flex). Lisäksi henkilöstön osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi otettiin syksyllä koko kaupungin henkilökunnan käyttöön Eduhouse –oppimisympäristö verkossa tapahtuvaan omatoimiseen opiskeluun.

Kaupungin henkilöstön työpanos on toimintamme kannalta merkittävin tekijä. Työn vaikutavuus kohdistuu laajasti kaupunkilaisiin sekä muun muassa kaupungissa toimiviin yrityksiin ja yhdistyksiin. Työssään viihtyvä ja motivoitunut henkilöstö on hyvän palvelun tae. Henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitämiseen tarvitaan meidän kaikkien panosta. Voimme jokainen omalta osaltamme vaikuttaa hyvän yhteishengen ja ilmapiirin luomiseen sekä tukea toinen toistamme työn tiimellyksessä. Hymy ja kiitos eivät koskaan ole pahitteeksi.

Suuret kiitokset koko henkilöstölle vuoden 2023 aikana tehdystä merkityksellisestä työstä!

Janne Kotilahti
Hallintojohtaja

1. JOHDANTO – TAUSTAA JA TAVOITTEITA HENKILÖSTÖKERTOMUKSELLE

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstönsä rakenne, työpanos, osaaminen, työhyvinvointi ja kehittämistarpeet voidakseen pienenevillä resursseilla turvata myös tulevaisuudessa laadukkaat kunnalliset palvelut. Ollakseen kilpailukykyinen työnantaja nykyiselle ja uudelle rekrytoitavalle henkilöstölle kuntien tulee arvioida nykyiset henkilöstövoimavaransa sekä ennakoida tulevat tarpeet. Henkilöstövoimavarojen arviointi on osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa. Henkilöstöraportoinnin ja -arvioinnin olennaisimpana tehtävänä on kunnan strategisen johtamisen ja ohjauksen tukeminen sekä parantaminen.

Talous- ja henkilöstöpalvelut kokoavat vuosittain tässä henkilöstökertomuksessa esitettyjä henkilöstömääriä ja -rakennetta koskevia tietoja. Tiedot on koottu Populus -henkilöstö- sekä Raindance -taloushallinnon ohjelmistoista sekä työterveyshuollon Sirius-järjestelmästä. Lisäksi on hyödynnetty Kevan kuntakohtaisia tilastoja sekä Kuntatyönantajat KT:n ja Tilastokeskuksen julkaisuja. Erityisesti on huomioitu KT:n vuonna 2021 julkaisema suositus henkilöstökertomuksen laadintaan ja siinä raportoitavaksi esitetyt tunnusluvut ja niiden laskentatavat.

Henkilöstöraportti kattaa kuntaan työ- tai virkasuhteessa (palvelussuhteessa) olevan henkilöstön.

Laki yksityisyyden suojasta (457/2007) rajoittaa tietojen julkaisutapaa, eikä henkilöstökertomuksen tietoja tietosuojasyistä avata esitettyä tarkemmalla tasolla.

2. HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA

2.1 Huittisten kaupungin henkilöstön määrä palvelukeskuksittain, tilanne 31.12.2023

Palvelukeskus	Vakinaiset vi- ran/toimen hoitajat	Määräaikaiset viran/toimen hoitajat	Työllistämistuki	Oppisopimus	Yhteensä
HALLINTOPALVELUKESKUS					
Hallinto	1				1
Elinvoiman kehittäminen	2				2
Keskushallinto	4				4
Talouspalvelut	5	1			6
Henkilöstöpalvelut	1				1
Maaseutuelinkeino	4				4
Työllisyyspalvelut	3	2			5
Tietohallinto	3				3
Ruokapalvelut	16	4			20
Hallintopalvelukeskus yhteensä	39	7			46
SIVISTYSPALVELUKESKUS					
Kasvatus- ja opetustoimen hallinto	3				3
Hyvinvointipalvelut	1				1
Perusopetus	99	40			139
Lukiokoulutus	12	2			14
Kansalaisopistotoiminta	7	74			81
Musiikkiopistotoiminta	19	8			27
Varhaiskasvatus	71	23			94
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	5				5
Nuoriso- ja liikuntapalvelut	9	1			10
Sivistyspalvelukeskus yhteensä	226	148			374
TEKNINEN PALVELUKESKUS					
Teknisen toimen hallinto	4				4
Tilapalvelut	26	3		1	30
Kuntatekniset palvelut	11				11
Suunnittelu- ja maankäyttöpalvelut	7	1			8
Vesihuoltopalvelut	6				6
Tekninen palvelukeskus yhteensä	54	4		1	59
YHTEENSÄ	319	159	0	1	479
					(812 v.2022)

Taulukko sisältää myös kansalaisopiston ja musiikkiopiston sivutoimiset tuntiopettajat (kohdassa määräaikaiset).

2.2 Virat ja toimet

Kuntalain perusteella virat perustetaan sellaisia tehtäviä varten, joissa käytetään julkista valtaa. Tavoitteena on virkasuhteen käytön rajaaminen niihin tehtäviin, joissa sitä käytetään. Näitä virkoja ovat esim. johtavat viranhaltijat ja opettajat. Nimike sinänsä ei ratkaise, vaan tehtävien sisältö määrittää onko kyseessä virka vai toimi.

Vakinaisia työntekijöitä Huittisten kaupungin palveluksessa oli 31.12.2023 yhteensä 319 ja niistä

- virkoja 129
- toimia 190

- esihenkilöitä 38 henkilöä, joista
 - o vastuualuepäälliköitä 15 henkilöä
 - o palvelukeskusjohtajia 3 henkilöä

*Vuonna 2022 kunnissa henkilöstöstä oli virkasuhteisia 27 % ja työsuhteisia 73 %. Vakinaisessa työsuhteessa työskenteli 75 prosenttia. Kuntien henkilöstöstä kokoaikatyössä oli 84,82 prosenttia.
(KT Kuntatyönantajat)*

2.3 Vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät

Henkilöstön määrällä tarkoitetaan palvelussuhteessa olevien lukumäärää vuoden viimeisenä päivänä, jolloin siihen sisältyy myös lomalla tai muuten poissa ollut henkilöstö.

Huittisten kaupungin henkilöstön määrä ja sen jakaantuminen vakinaisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin oli 31.12.2023 seuraava (suluissa tilanne 31.12.2022):

- vakinaisia 319 / 66,6% (590/72,7%)
- määräaikaisia 160 / 33,4% (222/27,3%)

Määräaikaisuuksien syitä ovat: sijainen, määräaikainen sivutoiminen tuntiopettaja, kausiluonteinen tehtävä, avoimen viran/toimen hoito, projektiluontoinen tehtävä, kelpoisuus puuttuu ja omasta pyynnöstä määräaikainen.

Palvelussuhde 31.12.2023	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakinaiset	63	256	319
Määräaikaiset	31	129	160
Yhteensä	94	385	479

Kuntasektorin palkkatilaston mukaan kunta-alalla työskenteli vuoden 2022 lokakuussa 444 000 palkansaajaa. Palkansaajista oli kuukausipalkkaisia 439 500 ja tuntipalkkaisia 4 300. Kokoaikaisia palkansaajia oli 376 600, osa-aikaisia 65 300 ja sivutoimisia 1 100. Edellisestä vuodesta (2021) henkilöstömäärä nousi 10 000 henkilöllä. Naisia on henkilöstöstä 80 %. Tilaston lukumäärissä eivät ole mukana sivutoimiset tuntiopettajat.

(KT Kuntatyönantajat)

Palvelukeskustasolla vakinaisen henkilöstön määrä 31.12. muutamana vertailuvuonna:

	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>
HALLINTOPALVELUKESKUS	53	60	59	57	39
PERUSTURVAKESKUS	258	251	240	255	
SIVISTYSPALVELUKESKUS	219	216	221	216	226
TEKNINEN PALVELUKESKUS	73	66	68	62	54
Yhteensä:	<u>603</u>	<u>593</u>	<u>588</u>	<u>590</u>	<u>319</u>

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. KT:n ohjeistuksen mukaan henkilötyövuoden laskennassa on käytetty palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärää kalenteripäivinä kaikista vuoden aikana palveluksessa olleesta henkilöstöstä.

Henkilötyövuosi	2019	2020	2021	2022	2023
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	738,02	724,70	747,20	727,38	402,50

2.4 Osa-aikatyö

Vakinaisten osa-aikaista työtä tekevien henkilöiden määrä Huittisten kaupungilla 31.12.2023 oli 26 henkilöä ja suurin osa työskenteli koulunkäyntiohjaajina. Koulunkäyntiohjaajien viikkotyöaika vaihtelee lukuvuosittain. Osa-aikaisista osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 4 henkilöä, osittaisella hoitovapaalla 2 henkilöä ja osittaisella sairauslomalla 2 henkilöä.

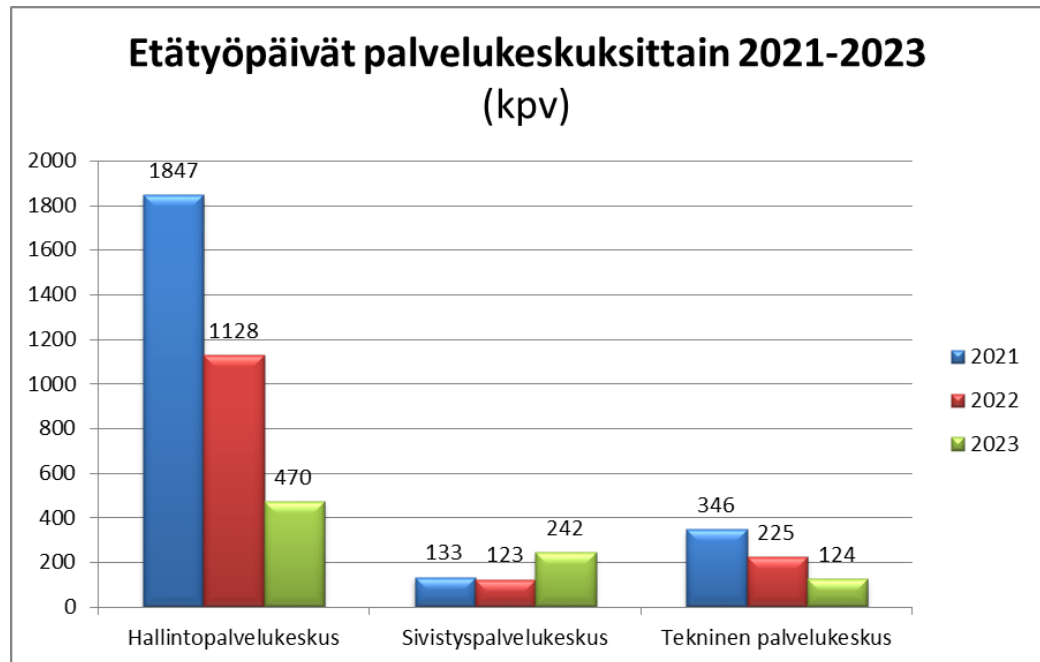
Alla on esitetty vakinaiset osa-aikaiset työntekijät ja osa-aikaeläkeläiset vuosilta 2019-2023. Osa-aikaeläkeläiset -kohta sisältää osa-aikaeläkkeen, osatyökyvyttömyyseläkkeen ja osittaisen vanhuuseläkkeen vuoksi osa-aikaista työtä tekevät.

	2019	2020	2021	2022	2023
Osa-aikaiset	41	49	55	56	21
Osa-aikaeläkeläiset	14	11	19	13	5
Yhteensä	55	60	67	69	26

2.5 Etätyö

Huittisten kaupungin henkilöstöstä 37 henkilöä teki etätyötä vuoden 2023 aikana. Etätyöpäiviä kertyi yhteensä 836. Järjestelmäteknisistä syistä kaikki etätyöpäivät eivät näy luvuissa (esim. koulutuspäivät, jotka tehdään etätyönä).

Huittisten kaupungin etätyöohjeen mukaan koko päivän etätyö voi muodostaa korkeintaan 40 % työntekijän viikkotyöajasta. Koko päivä etätyön lisäksi on mahdollisuus myös osa-päivän etätyöhön tai projektiluontoiseen etätyöhön.



2.6 Työllistäminen ja kesätyö

Palkkatuki on taloudellinen tuki, jota TE-toimisto voi myöntää työnantajalle työttömän työnhakijan palkkauskustannuksiin. Vuonna 2023 tukea saatiin Huittisten kaupungille työllistyneistä 30 – 50 % palkkauskustannuksista.

Vuonna 2023 palkkatuella työllistämiseen varattiin määrärahoja 122 000 euroa (velvoitetyöllistäminen 62 000 euroa ja muu työllistäminen 60 000 euroa). Vuonna 2022 luku oli 101 050 euroa (velvoitetyöllistäminen 41 050 euroa ja muu työllistäminen 60 000 euroa).

Vuonna 2023 oli kaikkiaan 13 henkilöä työssä palkkatuella eripituisia jaksoja. Palkkatuella työskenneltiin kansliapalveluissa, taloushallinnossa, työllisyyspalveluissa, ruokapalveluissa ja perusopetuksessa.

Palkkatuella palkatuista henkilöistä 10 oli ns. velvoitetyöllistettyä. Velvoitetyöllistäminen perustuu Julkisesta yritys- ja työvoimapalvelusta säädettyyn lakiin (916/2012). Tämän perusteella työttömälle työnhakijalle turvataan mahdollisuus työllistymistä edistävään kuntoutukseen tai työvoimakoulutukseen, jos hänen oikeutensa työttömyyspäivärahaan päättyy enimmäisajan johdosta hänen täytettyään 57 vuotta, mutta ennen kuin hän täyttää 60 vuotta. Vuonna 2017 työllistämiselvoite laajeni myös 60 vuotta täyttäneisiin

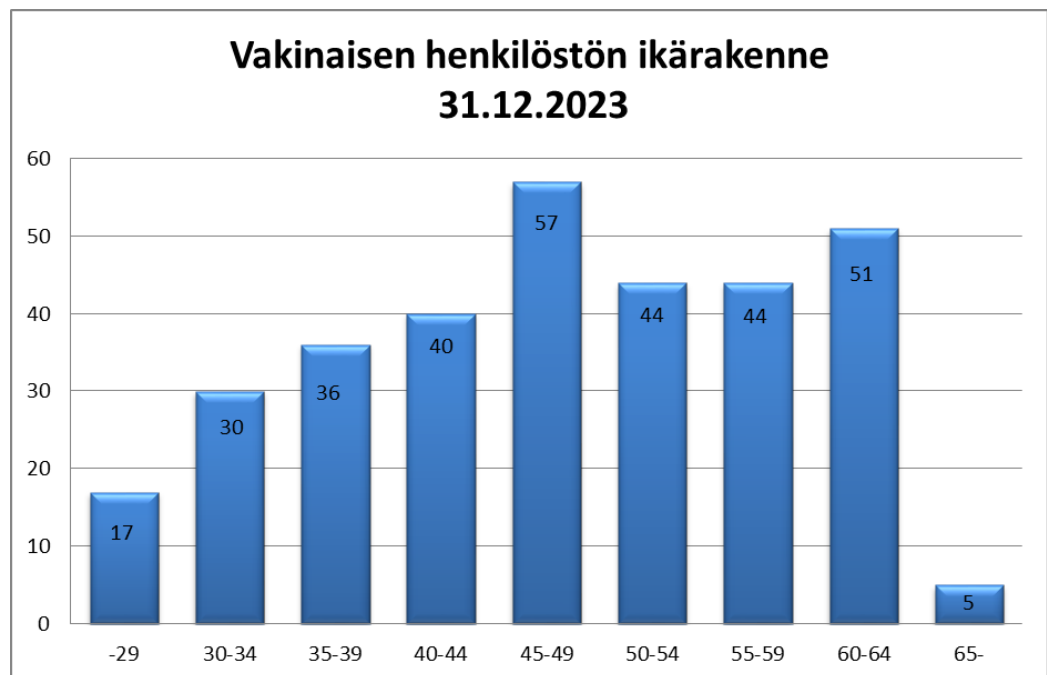
työnhakijoihin. Jos ko. työtöntä työnhakijaa ei voida työllistää avoimille työmarkkinoille eikä hänelle voida järjestää soveltuvaa työvoimakoulutusta tai kuntoutusta, hänen kotikuntansa on työ- ja elinkeinotoimiston osoituksesta järjestettävä hänelle työntekomahdollisuus. Työ on järjestettävä kestoaltaan vähintään sellaisena, että työnhakija täyttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon. Kunnan on järjestettävä työntekomahdollisuus siten, että työllistettävä voi aloittaa työn työttömyyspäivärahan enimmäisajan täytyessä. Työllistämismäärätyksen perusteella järjestettävän työn tulee olla alan säännöllisen työajan mukaista koko-aikatyötä.

Kesätyöntekijöinä Huittisten kaupungilla oli 20 henkilöä vuonna 2023. Kesätyöpaikat olivat elinkeinotoimissa, tietohallinnossa, varhaiskasvatuksessa ja yleisten alueiden palveluissa.

2.7 Henkilöstön ikärakenne

Huittisten kaupungin vakinaisen henkilöstön ikärakenne sijoittuu 21-67 ikävuoden välille. Suurin osa, 57,1 prosenttia, henkilöstöstä sijoittuu 40-59 ikävuoden välille. Alle 40-vuotiaita on 25,6 prosenttia kaupungin vakituisista työntekijöistä. Työntekijöistä 60 vuotta täyttäneitä on 17,3 prosenttia.

Alla oleva taulukko on laskettu 31.12.2023 Huittisten kaupungin vakinaisessa palvelussuhteessa olleista henkilöistä.



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2023:

naiset	47,7 v
miehet	47,1 v
yhteinen	47,6 v

Kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä on hieman laskenut verrattuna vuoteen 2022, jolloin yhteinen keski-ikä oli 48,0 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2023 oli 47,6 vuotta.

Vuonna 2022 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli noin 45,5 vuotta (naiset 45,5 ja miehet 45,4). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,4 vuotta ja määräaikaisten 39,7 vuotta.

(KT Kuntatyönantajat)

2.8. Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2023 aikana alkoi uusia vakinaisia palvelussuhteita 33 henkilöllä. Vakinaisia palvelussuhteita puolestaan päättyi 26 henkilöllä (13 eläkkeelle, 13 eronnut).

2.9. Henkilöstön poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Huittisten kaupungin koko henkilöstön sairaudesta ja työtaturmista aiheutuvien poissaolojen määrä ajalla 1.1.-31.12.2023 oli 6611 kalenteripäivää. Vuoden 2023 sairauspoissaoloista omalla ilmoituksella oltiin 1600 kalenteripäivää. Omalla ilmoituksella esihenkilölle työntekijä voi olla poissa sairauden vuoksi yhdestä viiteen päivään.

Kaikkien vuoden 2023 aikana palveluksessa olleiden henkilöiden terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen keston mukaan on nähtävissä alla olevasta taulukosta. Koko henkilöstön sairauspoissaolojen määrä oli 16,43 kalenteripäivää yhtä henkilötyövuotta kohden (vuonna 2022: 15,0, vuonna 2021: 16,43 ja vuonna 2020: 15,52). Lisäystä edelliseen vuoteen on noin 10 %.

Sairauspoissaolot yhteensä	Kalenteripäivät 2022	Kalenteripäivät 2023
1 – 7 päivää	4527	3325
8 – 29 päivää	2489	1901
30-59 päivää	1059	1264
60-89 päivää	828	191
90-179 päivää	1999	312
Yli 180 päivää	0	0
Yhteensä	10902	6611
Keskimäärin/henkilötyövuosi	15,0	16,43
Em. poissaoloista erikseen * työtaturmat (sis. sairauspoissaoloihin)	534	179

Vakinaisesta henkilöstöstä (319 henkilöä) 77 henkilöllä ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuonna 2023.

Kunta-alalla sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2022 keskimäärin 20,7 henkilötyövuotta kohden. Lisäystä edelliseen vuoteen on noin 20 % (Työterveyslaitoksen Kunta10 – tutkimus).

Henkilöstön sairauslomapoissaolot 01.01.2023-31.12.2023

Laskenta kalenteripäivinä. Mukana vakituiset ja määräaikaiset.	Sairauspoissaolot		Työtapaturmat kpv/vuosi (sis. sairauspoissaoloihin)	htv	kpv/htv
	kpv/vuosi	näistä omalla ilmoituksella			
HALLINTOPALVELUKESKUS	504	91	12	47,95	10,5
Ruokapalvelut	299	21	0	18,27	16,4
Muut hallintopalvelukeskuksen palvelut	206	70	12	29,68	6,9
SIVISTYSPALVELUKESKUS	4764	1399	33	295,33	16,1
Perusopetus	1661	623	20	143,00	11,6
Varhaiskasvatus	2400	568	13	94,70	25,3
Muut sivistyspalvelukeskuksen palvelut	703	182	0	57,63	12,2
TEKNINEN PALVELUKESKUS	1343	110	131	59,23	22,6
Tilapalvelut	1102	78	124	30,33	36,3
Muut teknisen palvelukeskuksen palvelut	241	32	7	28,90	8,3
YHTEENSÄ:	6611	1600	176	402,51	16,43
Edellinen vuosi (2022)	10902	2922	534	727,38	15,0

Työtapaturmista aiheutuneiden sairauspäivien lukumäärä väheni huomattavasti vuonna 2023 vuoteen 2022 verrattuna (hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön vaikutus). Sairauspäiviä kertyi 176 kalenteripäivää, kun lukumäärä vuonna 2022 oli 534. Kappalemääräisesti tapaturmia sattui 32 kappaletta, joista 29 tapahtui työnteon yhteydessä ja 3 työmatkalla. Vuonna 2022 tapaturmia sattui 36.

	2021	2022	2023
Työtapaturmat / kpl	45	36	32
- joista työmatkalla	10	5	3
Läheltä -piti -ilmoitukset	354	204	158
- joista asiakasväkivaltaan liittyviä	289	149	128

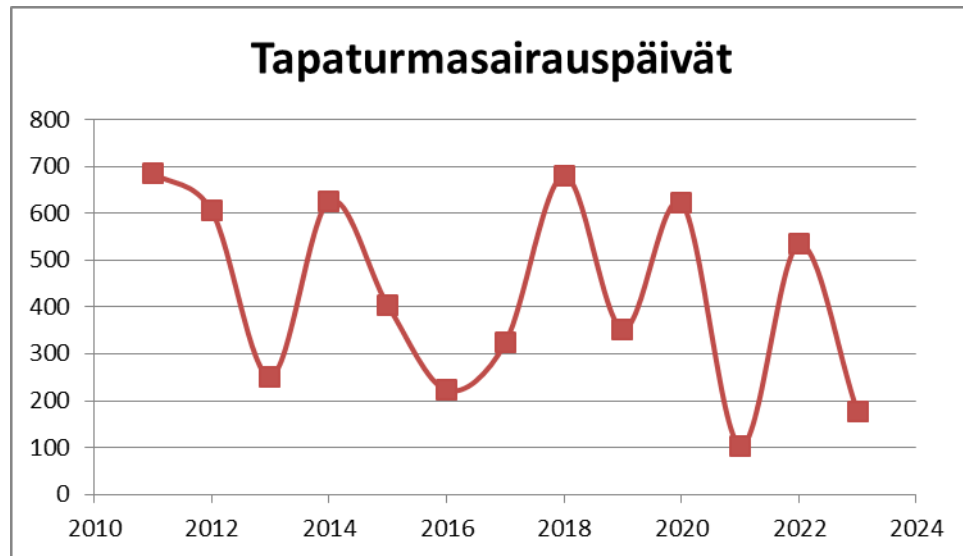
Tapaturmien syyt ovat melko samankaltaisia kuin edellisinä vuosina: liukastumisia, kaatumisia, horjahtamisia, törmäämisiä, terävän esineen tai liikkuvan esineen aiheuttamia tapaturmia.

Tapaturmaan johtaneita liukastumisia tai kaatumisia tapahtui yhteensä 7 kertaa (21,9 % kaikista tapaturmista). Liukastuminen oli vaikuttavana tekijänä yhteensä 4 tapaturmassa.

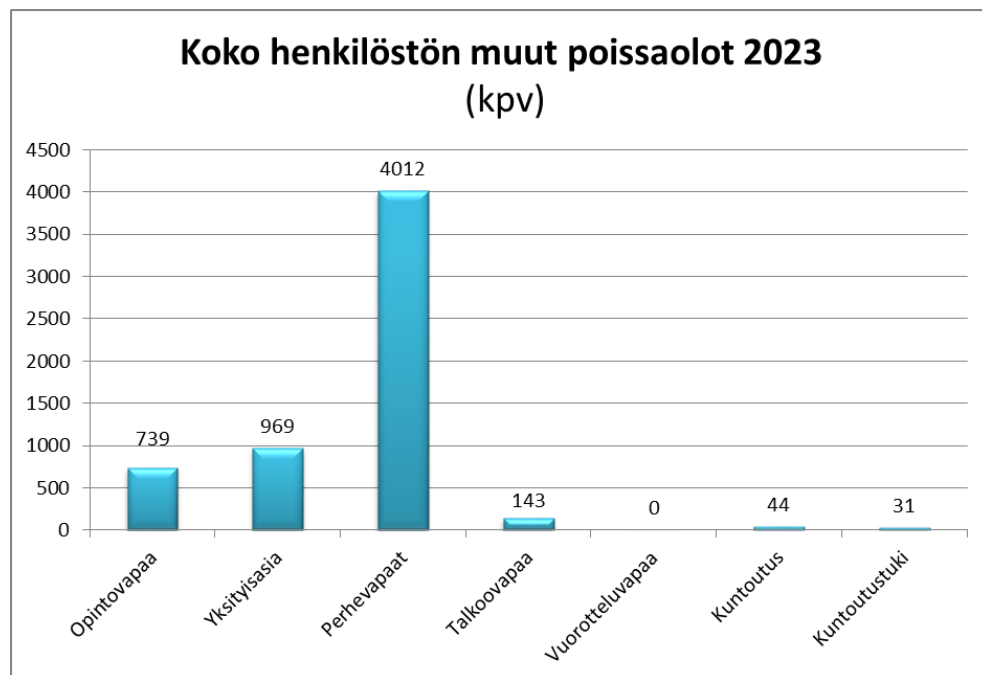
Asiakasväkivalta on johtanut tapaturmaan 11 tapauksessa (34,4 % kaikista tapaturmista).

Läheltä piti -ilmoituksia tehtiin koko kaupunkiorganisaatiossa yhteensä 158. Näistä asiakasväkivaltatapauksia oli 128 eli 81%.

Vakuutusyhtiön ilmoittamien, lakisääteisen tapaturmavakuutuksen piiriin kuuluvien, koko henkilöstön sairauspäivien vaihtelu vuosina 2011 – 2023 on seuraavanlainen:



Vuoden 2023 aikana koko henkilöstön (mukana myös sijaiset) muita kuin sairaudesta tai tapaturmasta johtuvia poissaoloja on listattu alla olevassa kaaviossa.

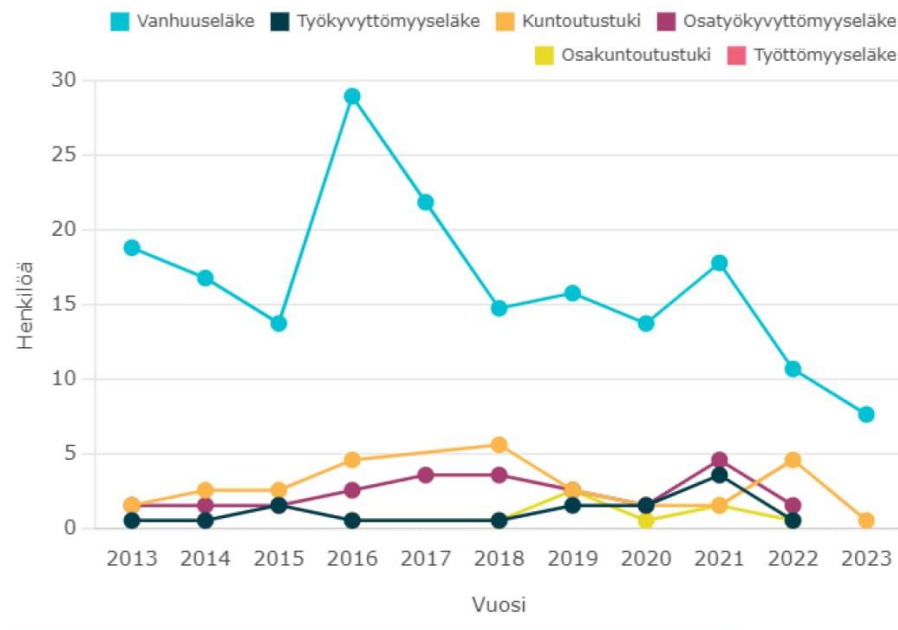


Opintovapaalla on ollut 10 (23) henkilöä ja perhevapailla 89 (168) henkilöä. 6 (19) henkilöä on ollut KELA:n kuntoutuksessa ja KEVA:n kuntoutustuella 1 (7) henkilö. Palkattomalla yksityisasialla on ollut 164 (294) henkilöä ja talkoovapailla 17 (31) henkilöä. Yhteensä muilla vapailla (sisältävät yksityisasiat ja talkoovapaat) on ollut 324 (532) henkilöä. Vuorotteluvapaalla ei ollut yhtään (5) henkilöä vuoden 2023 aikana. (Suluissa ovat vuoden 2022 luvut.)

2.10 Henkilöstön eläköityminen

Alla olevassa graafissa esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja eläkemuoto aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Seuraavissa diagrammeissa kuvataan eläkkeelle siirtyneiden absoluuttinen määrä ja kaupunkitasoinen eläköitymisennuste.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



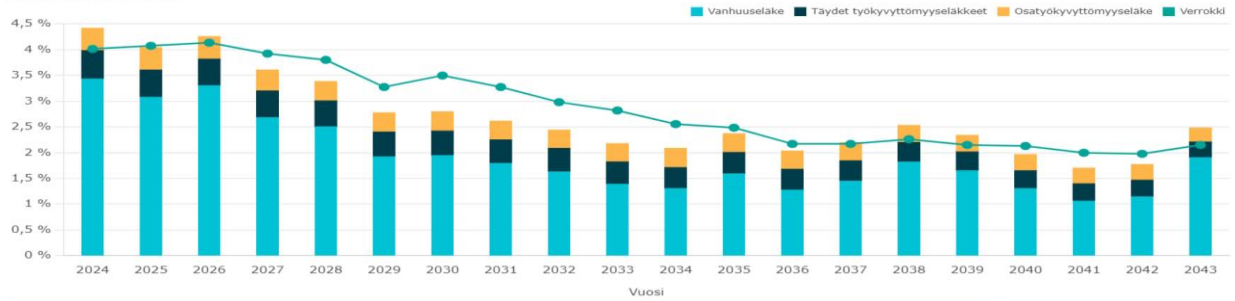
Eläköitymisennuste ja työkyvyttömyyseläkkeet

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain sekä absoluuttisina määrinä, että ammattitasolla eriteltynä. Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen.

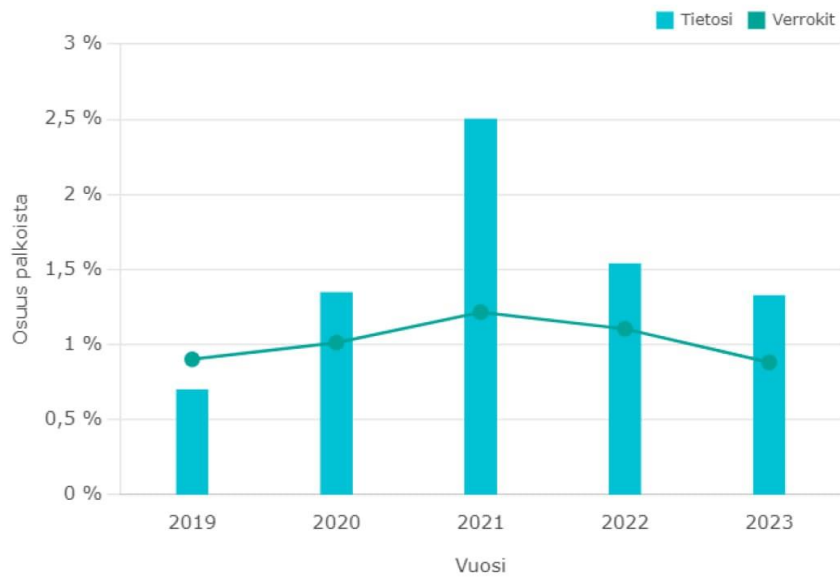
Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät täydet kuntoutustuet ja työuraeläkkeet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Eläköitymisennuste osoittaa huipun olevan käsillä seuraavan neljän vuoden aikana ja tämän jälkeen suuntaus on voimakkaasti laskeva. Huolestuttavaa on työkyvyttömyyseläkemaksujen voimakas kasvu, joka on verrokkikuntia suurempaa. Tilanteeseen on puututtu keskittämällä työterveyshuollon voimavaroja työkykyjohtamisen tukemiseen sekä käsillä olevien tapauksien ratkaisemiseen. Kyseessä on taloudellisesti merkittävä asia, koska keskimääräisen ennenaikaisen työkyvyttömyyseläköitymisen vaikutukset ovat kaupungille keskimäärin n. 150 000 - 200 000 euroa eläköitymistä seuraavalle kolmelle vuodelle jaettuna.

Eläköitymisennuste



Työkyvyttömyyseläkemaksu



3. HENKILÖSTÖMENOT

Alla olevat palkkavertailutaulukot kertovat muutokset vuosilta 2022–2023. Ensimmäisessä taulukossa on palkkalajeittain sekä euromääräiset että prosentuaaliset muutokset. Toisessa taulukossa on palkkoja vertailtu toimielintasolla.

Vuodesta 2022 vuoteen 2023 palkkamenot laskivat 11.832.237 €. Syynä tähän oli hyvinvointialueelle siirtynyt henkilöstö.

Kunnallinen virka- ja työehtosopimus 2022 - 2025 on voimassa 1.5.2022 – 30.4.2025.

Palkkoja tarkistettiin vuonna 2023 seuraavasti:

- Yleiskorotus 1.6.2023 KVTES ja TS 2,20 % ja perhepäivähoitajat 2,3 %. OVTES 2,02 % ja OVTES (osio G) 2,02 % + 3,1 % = 5,12 %.
- Kertapalkkio 1.6.2023 KVTES ja TS 467 € sekä KVTES Liite 5 467 € + 120 € = 587 €. OVTES 467 € ja OVTES (osio G) 467 € + 150 € = 617 €.
- Järjestelyerä 1.6.2023: KVTES, TS ja OVTES 1,9 % (kehittämishjelmaerä 1,2 %, järjestelyerä 0,4 % ja perälauta 0,3 %)

PALKKOJEN VERTAILU ALAERITTELYITTÄIN 2022-2023

Palkat/alaerittelyt	2022	2023	Muutos 2022-2023	Muutos %
PALKAT YHT.	27 973 198	16 140 962	-11 832 237	-42,30
Vakinaisten palkat	20 633 473	12 211 310	-8 422 163	-40,82
Määräaikaisten palkat	2 116 481	2 085 001	-31 480	-1,49
Erilliskorvaukset	1 595 799	190 107	-1 405 693	-88,09
Vuosiloma- ja muut sijaiset	3 139 959	1 284 593	-1 855 366	-59,09
Muut palkkalajit				
Luottamushenkilöiden palkkiot	192 188	129 750	-62 439	-32,49
Muut palkat ja palkkiot	54 347	10 749	-43 598	-80,22
Kokouspalkkiot/henkilöstö	36 760	26 249	-10 510	-28,59
Työllisyyspalkat	136 516	105 788	-30 728	-22,51
Kesätyöntekijät	37 497	30 049	-7 448	-19,86
Jaksotetut palkat/-varaus	30 178	67 367	37 188	123,23

KÄYTTÖTALouden PALKKAVERTAILU TOIMIELIMITTÄIN 2022-2023

Toimielin	2022	2023	Muutos euroina 2022-2023	Muutos % 2022-2023
Kaupunginvaltuusto	66 992	30 678	-36 314	-54,21
Kaupunginhallitus	2 609 495	1 961 295	-648 200	-24,84
Keskusvaalilautakunta	10 151	9 569	-583	-5,74
Tarkastuslautakunta	6 580	5 815	-765	-11,63
Perusturvavaliokunta	11 486 576	0	-11 486 576	-100,00
Sivistysvaliokunta	10 939 212	11 649 844	710 632	6,50
Nuoriso- ja liikuntavaliokunta	390 531	387 250	-3 281	-0,84
Tekninen valiokunta	2 463 660	2 096 511	-367 149	-14,90
YHTEENSÄ	27 973 198	16 140 962	-11 832 237	-42,30

Vuodesta 2022 vuoteen 2023 palkkamenot laskivat 11.832.237 euroa.

4. YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista, ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettua lakia uudistettiin osittain myös 1.1.2015. Lain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Huittisten kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma hyväksyttiin ensimmäisen kerran vuosille 2007 - 2009. Uusi lakimuutokset huomioiva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty kaupunginhallituksessa 26.6.2017 § 177.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman mukaisesti palkkakartoitus tehdään kolmen vuoden välein osana henkilöstökertomusta. Palkkakartoitus tehtiin viimeksi vuoden 2021 henkilöstökertomuksen yhteydessä. Palkkakartoituksessa verrataan sopimusaloittain naisten ja miesten tehtäväkohtaisia ja kokonaispalkkoja sekä niissä olevia palkkaeroja.

5. KOULUTUS

Huittisten kaupungin koulutusohje on hyväksytty henkilöstöjaostossa 13.12.2021. Koulutuksen eri muodot ja työnantajan osallistuminen kustannuksiin on määritelty selkeästi ja ratkaisuvaltaa siirretty lähiesihenkilöportaalle.

Syksyllä 2023 otettiin koko kaupungin henkilökunnan käyttöön Eduhouse -verkkoalusta, joka tarjoaa työkaluja kouluttautumista ja tiedonhakua varten.

Alla oleva taulukko on KT:n suosituksen mukainen.

Koulutukset 2023

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät (esim. oppisopimuskoulutuksen lähipäivät)	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
HALLINTOPALVELUKESKUS	92	92		
SIVISTYSPALVELUKESKUS	583	505	25	23
TEKNINEN PALVELUKESKUS	129	121		
KOKO KAUPUNKI YHTEENSÄ	804	718	25	23

6. TYÖTERVEYSHUOLTO

Huittisten kaupungin työterveyshuolto on järjestetty Terveystalon toimesta. Hyväksytyissä työterveyshuollon toimintasuunnitelmissa on määritelty työympäristöön ja työntekijään kohdistuva toiminta sekä työnantajan kustantama sairaanhoito. Työhyvinvointia ylläpitävää yhteistoimintaa edelleen kehitetään toimintasuunnitelman mukaisesti. Vuoden 2023 aikana työkykyjohtamisen prosessit ovat olleet sujuvia. Myös työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyö on ollut toimivaa ja aktiivista sekä oikea-aikaista.

Työterveyshuollon palvelut ovat työntekijöille maksuttomia. Kela korvaa työnantajalle aiheutuneet tarpeelliset ja kohtuulliset kustannukset sairausvakuutuslain nojalla. Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan.

Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.

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

Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Kela vahvistaa vuosittain työnantajan työterveyshuollon korvausten laskennallisen enimmäismäärän, joka vuonna 2023 oli 470,50 € (korvausluokka I + II). Summasta korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon mukaiseen toimintaan. Sairanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä. Työnantajalle maksettava korvaus ei voi ylittää työntekijäkohtaista korvauksen enimmäismäärää.

Työterveyshuollon Kela-hakemuksen loppusummat 2021-2023 on esitetty alla olevassa taulukossa (€). Kustannukset eivät sisällä laskennallista arvonlisäveroa.

	2023	2022	2021
Korvausluokka I	140 790,43	212 164,06	217 551,73
Korvausluokka II	56 442,09	88 576,60	93 783,86
Yhteensä	197 232,52	300 740,66	311 335,59
Henkilöä kohden	411,76	370,00	373,00

Huomioita:

- Työterveyshuollon KELA-korvattavat kokonaiskustannukset 197 232,52 € ovat laskeneet hyvinvointialueuudistuksessa toteutuneen henkilöstösiirron seurauksena. Henkilöä kohden kustannukset ovat kuitenkin kasvaneet vuodesta 2022.
- Kelan korvausluokkien summien keskinäinen suhde on pysynyt hyvänä (korvausluokka I 70 % / korvausluokka II 30 %).

Huittisten kaupungin työterveyshuollon toimintatietojen kehitys vuosilta 2022 - 2023 selviää alla olevasta taulukosta (vuoden 2022 luvuissa on mukana perusturvan henkilöstö).

TYÖTERVEYSKÄYNNIT 2023

(Suluissa 2022)

Ehkäisevän työterveyshuollon toimintatiedot 2023 (Kelan korvausluokka I)

	Työpaikkaselvitys	Ryhmän neuvonta ja ohjaus	Yksilön neuvonta ja ohjaus	Terveystarkastuskäynnit erityisen sairastumisen vaaran perusteella	Muut terveystarkastuskäynnit
Ammattihenkilöt					
Lääkäri	20,0 t (13)	8,5 t (35,5)	11 kpl (75)	29 kpl (66)	84 kpl (102)
Terveystarkastaja	97,5 t (129,5)	6,0 t (44)	14 kpl (52)	39 kpl (82)	91 kpl (149)
Fysioterapeutit	10,5 t (32,5)		107 kpl (169)		6 kpl (16)
Lääkäri (etä)	3,5 t (0,5)	24,5 t (22)	17 kpl (50)		153 kpl (249)
Terv.hoitaja (etä)					73 kpl (141)
Fysioterapeutit (etä)			6 kpl (4)		1 kpl (0)
Asiantuntijat					
Psykologit	10,5 t (6,5)		109 kpl (94)		
Erikoislääkärit					63 kpl (82)
Psykologit (etä)	1,5 t (0)		12 kpl (68)		6 kpl (5)
Muut asiantuntijat					
Ravitsemus			51 kpl (0)		5 kpl (39)
Sosiaaliala					6 kpl (14)
Ravitsemus (etä)			20 kpl (0)		1 kpl (0)
Tutkimukset					
Laboratorio				97 kpl (306)	632 kpl (848)
Kuvantaminen					46 kpl (70)

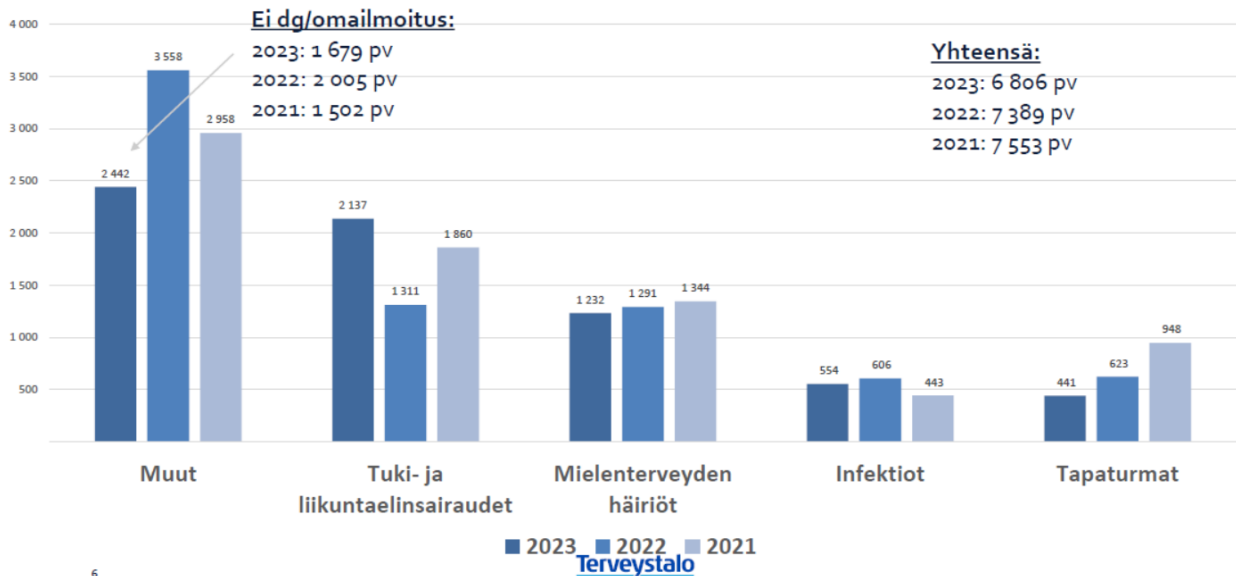
Sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon toimintatiedot 2023 (Kelan korvausluokka II)

	Sairaanhoito	Muu terveydenhuolto
Ammattihenkilöt		
Lääkäri	129 kpl (452)	
Terveystarkastaja	22 kpl (102)	
Lääkäri (etä)	86 kpl (74)	
Terv.hoitaja (etä)	45 kpl (16)	
Asiantuntijat		
Erikoislääkärit	43 kpl (63)	
Psykologit (etä)	1 kpl (0)	
Tutkimukset		
Laboratorio	497 kpl (841)	
Kuvantaminen	50 kpl (109)	

Huomioita:

Työterveyshuollon toiminnassa on havaittavissa, että etävastaanottojen määrä on kasvanut monilta osin vuodesta 2022.

Sairauspoissaolot diagnooseittain 2023-2021 -sairastamisen kustannukset 2023 (350€/pv): 2 382 100 €

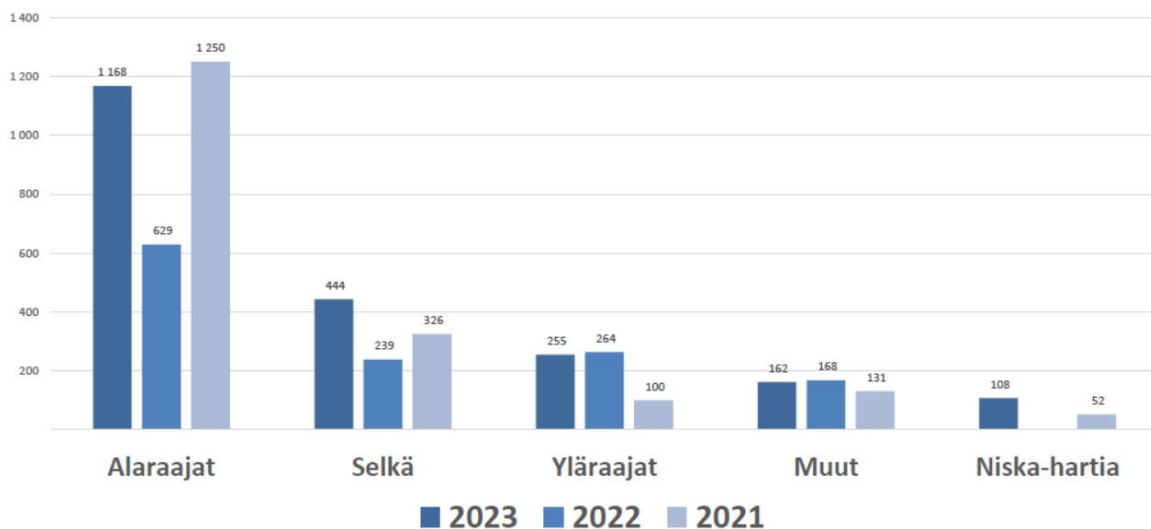


Huomioita:

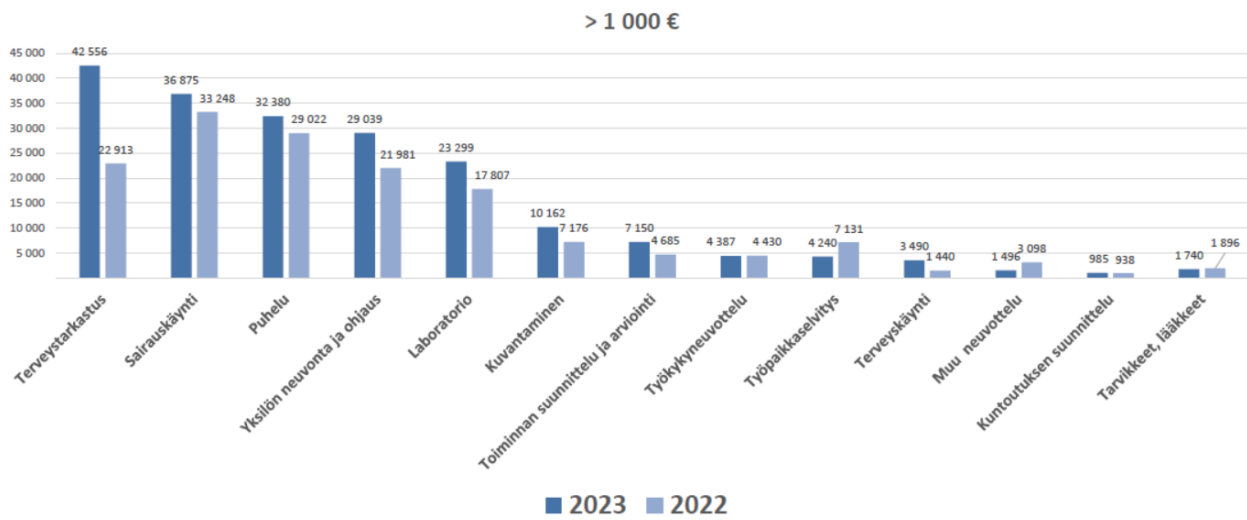
- Tuki- ja liikuntaelinsairauksien aiheuttamien poissaolojen määrä on lisääntynyt vuodesta 2022.
- Mielenterveyden häiriöiden aiheuttamien poissaolojen määrä on laskenut vuodesta 2022.
- Tapaturmien aiheuttamien poissaolojen määrä on laskenut vuodesta 2022.

TULES -poissaolot 2023-2021

Terveystalo



Kustannukset palveluittain 2023-2022



7. YHTEISTOIMINTA

Vuonna 2023 kaupungin yhteistoimintaelimenä on toiminut henkilöstötoimikunta. Työnantajan edustajina henkilöstötoimikunnassa toimivat henkilöstöjaoston jäsenet, työsuojelupäällikkö, hallintojohtaja (esittelijä) sekä hallintosihteeri (pöytäkirjanpitäjä). Henkilöstön edustajana toimii työsuojeluvaltuutettu sekä palkansaajia edustavien järjestöjen nimeämät pääluottamusmiehet.

Henkilöstötoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana 3 kertaa. Alla on listattu käsitellyt asiat.

Henkilöstötoimikunta 15.5.2023: Tilinpäätös 2022, henkilöstökertomus 2022, työsuojelun toimintaker-
tomus 2022, työterveyshuollon korvaushakemus vuodelta 2022 ja väärinkäytösepäilyistä ilmoittaminen
– sisäisen ilmoituskanavan käyttöönotto.

Henkilöstötoimikunta 30.10.2023: Vuoden 2024 alustava talousarvioehdotus ja taloussuunnitelmaeh-
dotus vuosille 2024 – 2026.

Henkilöstötoimikunta 13.12.2023: Varhaiskasvatuksen työaikapankin paikallisen sopimuksen päivit-
täminen, henkilöstä- ja koulutussuunnitelma 2024, työsuojelun toimintaohjelma 2024 ja työterveyden
toimintasuunnitelma vuodelle 2024.

8. TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖKYVYN TUKEMINEN

Vuoden 2023 aikana toteutettiin seuraavia henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä tukevia toimenpitei-
tä.

Uimahalli ja kuntosali

Kaupungin vakituksella ja yli 6 kk määräaikaisella henkilökunnalla oli mahdollisuus Huittisten uimahallin
ja kuntosalin käyttöön. Uinti käyntejä kertyi yhteensä vuonna 2023 1.322 kpl (2022: 2.442 kpl) ja kunto-
salin 324 kpl (2022: 697 kpl).

Liikuntakeskus Spiraali, Huga - Huittinen Go eSports ja Baana

Huittisten kaupunki maksoi 1.1. – 31.10.2023 10 % kaupungin vakituisten ja yli 6 kk määräaikaisten
työntekijöiden Liikuntakeskus Spiraalista, Hugesta ja Baanasta ostamista palveluista. Lisäksi Spiraalilla
oli keväällä ja syksyllä korttitarjous VIP-, jumppa- ja kuntosalikorteista. Kaupungin tarjoaman edun sai
heti ostosten yhteydessä.

Epassi

1.11.2023 alkaen Huittisten kaupungin henkilökunnalle otettiin käyttöön 50 € arvoinen Epassi Flex. Etu
koski kaupungin vakituksia työntekijöitä sekä määräaikaisia joiden palvelusuhde kesti yhtäjaksoisesti
vähintään 6 kk. Epassi Flex sisälsi liikunta- ja kulttuuri- sekä hyvinvointiedun.

Ensiapukurssit

Yleinen ensiavun perustasonkurssi (2 x 8 tuntia = 16 tuntia) pidettiin yhdelle ryhmälle 18.10. ja
19.10.2023. Kurssilla 15 henkilöä sai päivityksen ensiaputaitoihinsa.

Kohdennettuja hätäensiapukursseja (2 x 4 tuntia = 8 tuntia) pidettiin kolmelle henkilöstöryhmälle seuraavasti:

- ruokapalvelun henkilöstö (14 henkilöä)
- puistotoimen, vesihuoltolaitoksen ja yhdyskuntatekniikan henkilöstö (15 henkilöä)
- kunnossapidon ja kiinteistönhoidon henkilöstö (8 henkilöä)

Lisäksi kaupungintalolla työskenteleville pidettiin defibrilaattorin käyttökoulutus.

Senioriklubi

Senioriklubin tarkoituksena on tukea ja kannustaa 58 vuotta ja sitä vanhempia jaksamaan ja viihtymään työssä niin pitkään, että eläkkeelle siirtyminen tapahtuu terveenä ja mahdollisimman hyväkuntoisena. Kokouksia on kerran kuukaudessa torstaisin klo 14.00 – 16.00 ja kokoukset ovat työaika. Työntekijät voivat osallistua joko kaikkiin tai vain haluamaansa kokoukseen.

Senioriklubi kokoontui keväällä 2023 viisi kertaa ja aiheina oli eläkeinfo, unen merkitys -luento, keilaus, elokuva ja kevätretki Puurijärvelle. Syyskaudella tapaamisia oli kaksi, jolloin tutustuttiin Huittisten museon ja kokeiltiin kasvojoogaa.

Osallistujia on ollut keskimäärin 9 henkilöä/kokoukseen.

Henkilöstöjuhla

Kaupungin henkilöstöjuhla pidettiin kaupungintalolla 8.12.2023. Juhlassa mukana oli noin 150 työntekijää eri yksiköistä. Virallisessa osuudessa huomioitiin seuraavia työntekijöitä pitkästä kunnallisesta palveluksesta:

40-vuotta (1 hlö)

Reijo Mäkelä, kentänhoitaja

30-vuotta (5 hlö)

Tarja Peltomäki, kirjastovirkailija
Kirsi Mäkelä, erityisluokanopettaja
Raija Möttönen, yksilövalmentaja
Anne Santala, suunnittelusihteeri
Alice Vanhatalo, palvelusihteeri

Savuton työpaikka

Huittisten kaupunki on savuton työpaikka, jossa

- Tupakointi on kielletty kaikilla työpaikan sisä- ja ulkotiloissa tupakkalain edellyttämällä tavalla. Ko. kieltö koskee myös työpaikan piha-alueita. Myöskään työkoneissa tai -autoissa ei tupakoida;
- Työpaikan sisätiloissa ja piha-alueella ei ole tupakointitiloja. Mahdolliset tupakointipaikat on sijoitettu vähemmän näkyvästi ulos riittävän kauas rakennuksesta siten, että tupakansavu ei pääse kulkemaan sisätiloihin;
- Tupakointi on kielletty työaikana. Tupakkatauot ovat sallittuja lakisääteisillä ruoka- ja kahvitauoilla;
- Virallisten taukojen ulkopuolella tapahtuvaa tupakointia ei lasketa työajaksi;
- Edustus- ja muut tilaisuudet ovat savuttomia;
- Työpaikan savuttomuudesta on ilmoitettu asianmukaisin kyltein;
- Työpaikkailmoituksissa ilmoitetaan savuttomasta työpaikasta.