

(Käännös)



VUODEN 2019 HENKILÖSTÖRAPORTTI

Henkilöstöpalvelut, henkilöstöpäällikkö Peter Lindroos

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	1
2	Henkilöstövoimavarojen arviointi.....	1
3	Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	2
4	Henkilöstömäärä.....	3
4.1	Henkilöstörakenteen kuvaaminen	3
4.2	Henkilötyövuodet	6
5	Henkilöstön ikärakenne	7
6	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	7
7	Terveysperusteiset poissaolot	8
8	Muut poissaolot.....	9
9	Työhyvinvointi.....	9
10	Henkilöstön vaihtuvuus.....	10
11	Eläköityminen ja eläkemaksut.....	11
11.1	Eläköityminen	11
11.2	Eläkemaksut	11
12	Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	11
12.1	Henkilöstökulut.....	11
12.2	Palkat.....	12
12.3	Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen	14
13	Työsuojelu	15
14	Henkilöstöpolitiikan kehittämisalueet	16
14.1	Voi hyvin töissä -päivät	17
14.2	Johtaminen.....	17
15	KivaQ-henkilöstöbarometri.....	18

1 Johdanto

Paraisten kaupungin vuoden 2019 henkilöstöraportti noudattaa KT Kuntatyönantajien suositusta henkilöstöraportoinnin kehittämiseksi. Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Siinä määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Tämän henkilöstöraportin tavoitteena on tukea strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä. Henkilöstöraportti on tarkoitettu työyhteisön, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön.

Kunta-alan tuloksellisen toiminnan kehittämistä koskevan suosituksen mukaan kunnan onnistumista tehtävissään on arvioitava jatkuvasti (vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus, asiakaskohtaamisten laatu, prosessien toimivuus sekä henkilöstön aikaansaannoskyky). Lisäksi kansallisessa työelämän kehittämisstrategiassa (2012) kehittämisen painopisteiksi on valittu innovointi ja tuottavuus, luottamus ja yhteistyö, osaava työvoima sekä työhyvinvointi ja terveys. Toiminnan arviointi tapahtuu suurelta osin samaan aikaan, kun arvioidaan tulosyksiköiden asettamia tavoitteita, joista raportoidaan vuosittaisissa toimintakertomuksissa tilinpäätöksen yhteydessä.

Henkilöstöraportti täydentää näitä arviointeja ja tarkastelee henkilöstöä koskevia määrällisiä ja laadullisia tunnuslukuja sekä kehittämistoimenpiteitä ja näiden vaikutuksia henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan tai joidenkin tunnuslukujen osalta koko kalenterivuodelta. Jokainen kunta rakentaa oman käytäntönsä henkilöstöraportointiin. Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää myös kuntien välisessä vertailussa. Vertailu edellyttää sitä, että tunnusluvut kerätään ja raportoidaan yhdenmukaisella tavalla. Yhdenmukaisesti kerätyt tiedot helpottavat henkilöstövoimavarojen arviointia ja suunnittelua muutostilanteissa. Henkilöstöraportti valmistellaan ja käsitellään samanaikaisesti kuin kunnan tilinpäätös. Henkilöstöpäällikkö vastaa siitä, että henkilöstöraportti käsitellään kunnan yhteistoiminta- ja työsuojelun yhteistoimintaryhmissä ja ylintä työnantajavaltaa käyttävissä elimissä.

2 Henkilöstövoimavarojen arviointi

Henkilöstövoimavarojen arvioinnin perustana ovat Paraisten kaupungin strategia ja henkilöstöön liittyvät tavoitteet. Paraisten kaupunki on vuodesta 2018 lähtien työskennellyt uuden strategiansa konkreettisten toimenpiteiden parissa. Strategia koostuu viidestä painopistealueesta, joiden tavoitekuvana on ”luova saaristo”. Punaisena lankana koko strategiaprosessin ajan on ollut ”osallisuus”. Asukkaita on kutsuttu vuoropuheluun kaupungin tulevaisuudesta haastatteluissa, keskusteluissa ja ns. tulevaisuuspaajoissa. Paraisten kaupungin henkilöstöllä on prosessissa aktiivinen rooli, ennen kaikkea konkreettisten toimenpiteiden jatkuvassa toteuttamisessa ja niiden myötä eri painopistealueiden tavoitteiden saavuttamisessa.

Kuntalain 7 luvun 37 §:n 5 kohdan mukaan strategiaan tulee sisältyä myös liite, jossa kuvaillaan työnantajakuva, jota kunta haluaa ylläpitää ja kehittää. Paraisten kaupunki kutsuu tätä liitettä henkilöstöstrategiaksi. Se sisältää henkilöstöpoliittiset linjaukset, jotka muodostavat pohjan kaupungin henkilöstöpolitiikalle ja näkyvät vuosittain asetettavissa tavoitteissa ja strategisissa toimenpiteissä.

Kaupungin työnantaja- ja henkilöstöpolitiikka pohjautuu lainsäädäntöön ja virka- ja työehtosopimuksiin, mutta näiden lisäksi henkilöstöstrategia toimii työvälineenä, joka ohjaa kehitystä toivottuun suuntaan kaupungin yleisen strategian mukaisesti.

Henkilöstöpalvelut tukee kaupungin palvelutoimintaa strategisten tavoitteiden toteuttamisessa vuosittain talousarvion sitovien tavoitteiden yhteydessä määriteltävien toimenpiteiden avulla. Toimenpiteet ja tulokset raportoidaan lyhyesti tilinpäätöksessä ja perusteellisemmin vuosittaisessa henkilöstöraportissa.

Henkilöstöstrategiassa kiinnitettiin huomiota Paraisten kaupungin strategiaprosessin avainsanoihin luovuus ja osallisuus. Henkilöstöpolitiikassa luovuus tarkoittaa pyrkimystä kokeilla uudenlaisia työskentelytapoja, olla avoin uusille ratkaisuille ja kehittää työkuultuuri, jossa kaikilla on mahdollisuus tulla kuulluksi. Osallisuus merkitsee määrätietoista pyrkimystä kohti parempaa keskustelukulttuuria, modernia johtamista ja suurempaa vastuuta hyvästä työyhteisöstä.

Henkilöstötyön visiona on luoda työpaikkoja, joissa henkilöstö tuntee työssään merkityksellisyyttä, iloa ja yhteisöllisyyttä ja haluaa kehittää toimintaa ja itseään.

Tärkeimmät tavoitteet ja muutamia ehdotuksia konkreettisiksi toimenpiteiksi vuosien 2018–2020 henkilöstöstrategiasta:

Hyvä johtaminen

- Johtamisosaamisen määrittely rekrytoitaessa
- Säännöllinen koulutus ja kehittämispäivät
- Perekoulutus, mentorointi ja muut tukitoiminnot

Rekrytointi

- Henkilöstösuunnitelma
- Perekoulutus
- Osaamisen ylläpitäminen koko palvelussuhteen ajan

Osallisuus ja työyhteisön jäsenyys

- Tieto ja tiedottaminen
- Vaikuttamismahdollisuudet
- Pelisäännöt ja toimintaohjeet

Joustavuus, aloitteellisuus ja luovuus

- Uudet työmenetelmät
- Vaativuuden ja suoriutumisen arviointi
- Palkitsemisjärjestelmä

3 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

Henkilöstöä kuvaavien tunnuslukujen valinta ja seuranta riippuu ensi sijassa siitä, minkälaisia strategisia tavoitteita organisaatio asettaa henkilöstövoimavaroille suhteessa tuotettaviin palveluihin ja kuntatalouteen.

Paraisten kaupunki on aikaisemmin raportoinut 31.12. mukaista henkilöstömäärää koskevat tunnusluvut. Vastatakseen paremmin suosituksiin valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävistä ja seurattavista henkilöstövoimavaroja kuvaavista määrällisistä tunnusluvuista kaupunki hankki AGS-henkilöstöraportointiohjelmaan uuden moduulin, joka hakee tietonsa henkilöstöpalvelujen tietokannasta, joka koostuu palkanlaskennassa tarvittavista tiedoista. Nämä tunnusluvut otettiin käyttöön vuonna 2015.

Suosittelvat vuosittain kerättävät tunnusluvut ovat seuraavat:

- Henkilöstömäärä
- Henkilötyövuodet
- Henkilöstön ikärakenne
- Henkilöstön osaamisen kehittäminen
- Terveysperusteiset poissaolot
- Henkilöstön vaihtuvuus
- Eläköityminen
- Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit
- Palkitseminen

Tunnuslukuja kuvataan määrällisesti siltä osin kuin materiaalia on saatavilla. Tavoitteena on kehittää tietojenkeräysrutiineja niin, että sellaiset tiedot, jotka eivät ole suoraan saatavilla tietokannasta, kerätään muulla tavalla.

4 Henkilöstömäärä

31.12.2019 Paraisten kaupungissa oli 866 vakinaista, toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevaa henkilöä ja 276 määräaikaista henkilöä (joista 125 oli sijaisia). Henkilöstörekisterissä oli kyseisenä ajankohtana siis yhteensä 1 142 henkilöä.

31.12.2019	Miehiä	Naisia	Yhteensä 2019	Yhteensä 2018	Muutos 2019/2018
Vakituiset	138	728	866	850	1,9 %
Määräaikaiset	35	241	276	305	-9,5 %
Joista sijaisia	9	116	125	148	-15,5 %
Yhteensä	173	969	1142	1155	-1,1 %

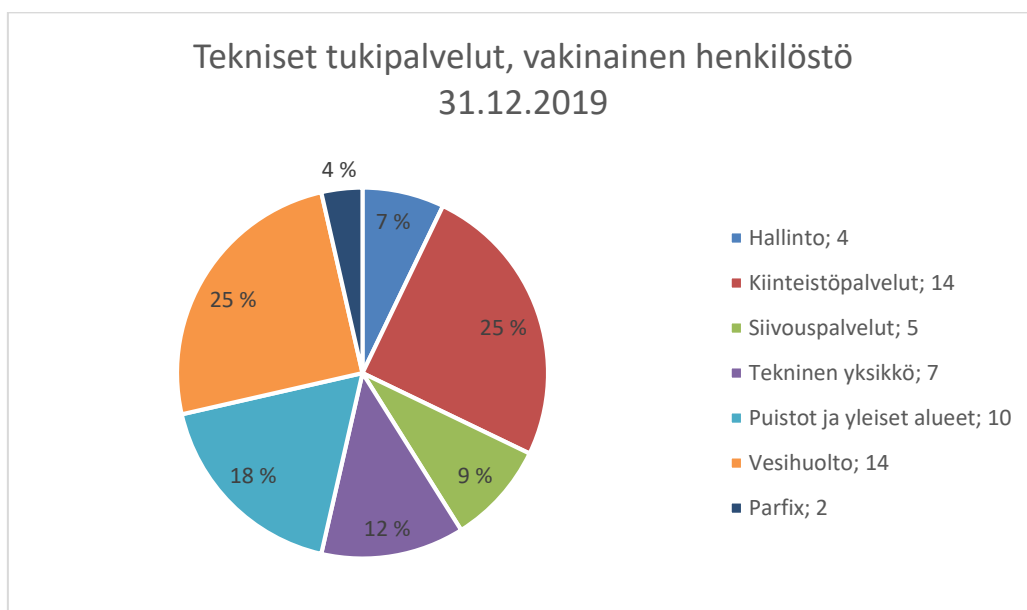
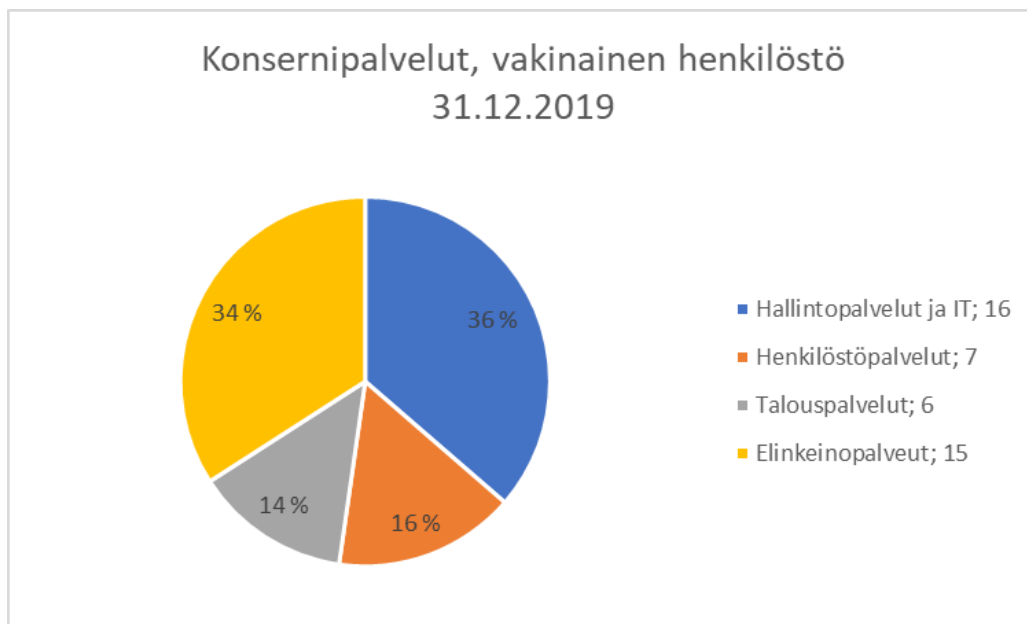
Kokonaishenkilöstömäärä ja ennen kaikkea määräaikaisen henkilöstön määrä on vähentynyt. Työsopimuslain mukaan työnantajalla on aina oltava peruste määräaikaisuudelle. Jos vakinaiselle henkilöstölle on tarvetta, on pyrittävä vakinaisiin palvelussuhteisiin, mikä myös jossain määrin näkyy vakinaisen henkilöstön määrän suhteessa määräaikaisen henkilöstön määrään.

4.1 Henkilöstörakenteen kuvaaminen

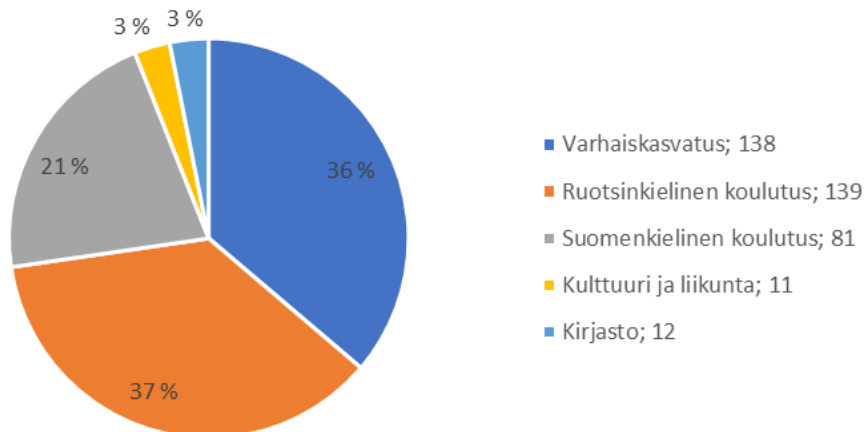
Vakinainen henkilöstö osastoittain ja toimialoittain (* teknisiin tukipalveluihin sisältyy henkilöstö, joka vuonna 2016 työskenteli konsernipalvelujen tai ympäristöosaston alaisuudessa)

	2019	2018	2017	2016
Konsernipalvelut	44	44	42	105
Tekniset tukipalvelut *	56	56	53	
Sivistysosasto	381	380	383	378
Sosiaali- ja terveystosasto	353	338	347	346
Ympäristöosasto	32	32	30	56
Yhteensä	866	850	855	885

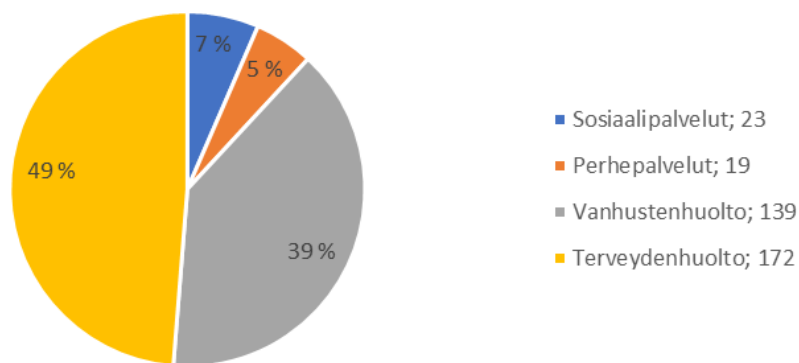
Kuvat osoittavat vakinaisen henkilöstön määrän ja osuuden 31.12.2019 yksikkökohtaisesti osastoittain tai toimialoittain.



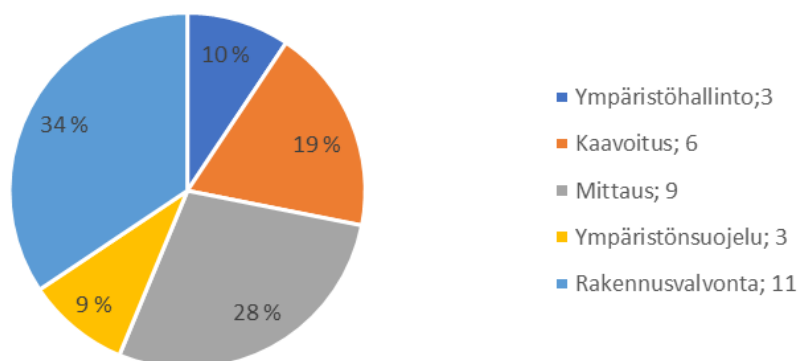
Sivistysosasto, vakinainen henkilöstö 31.12.2019



Sosiaali- ja terveystieteiden osasto, vakinainen henkilöstö 31.12.2019



Ympäristöosasto, vakinainen henkilöstö 31.12.2019



4.2 Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä, kuten 31.12.2019.

Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 *(osa-aikaprosentti/100).

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaisen henkilön työpanos muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta.

Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (esim. työssä 1.3.–31.5. = 92 / 365 = 0,25 henkilötyövuotta).

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä
2019	185	907	1092
2018	186	899	1085
Lisäystä/vähennystä	-1	8	7

Henkilötyövuosien määrä on ollut viime vuosina hyvin vakaa, vaikka henkilöstön määrä vaihtelee kuukaudesta toiseen ja suurimmat osastot ovat talousarvioissaan edelleen arvioineet kokonaishenkilötyövuosimääränsä hieman alakanttiin.

Taulukko: Toteuma suhteessa talousarvioon ja vuoden 2018 tilinpäätökseen

	Toteuma 2019	Talousarvio 2019	2018
Konsernipalvelut	52	45	54
Tekniset tukipalvelut	66	64	70
Sivistysosasto	506	433	503
Sosiaali- ja terveysosasto	433	397	425
Ympäristösosasto	35	33	33
Yhteensä	1092	972	1085

5 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista.

Taulukko: Kaikkien 1.1.–31.12.2019 vakinaisessa palvelussuhteessa olleiden ikäjakauma

Ikä	Miehet	Naiset	Yhteensä	%-osuus	2018
Alle 30	11	61	72	8,2 %	6,6 %
30-39	26	136	162	18,5 %	19,0 %
40-49	40	227	267	30,5 %	30,8 %
50-59	44	235	279	31,9 %	32,6 %
60-64	20	71	91	10,4 %	10,7 %
65 tai yli	2	2	4	0,5 %	0,2 %
Yhteensä	143	732	875	1	100 %
Keski-ikä	45,1	48,4	47,3		47,5

Keski-ikä laskee jonkin verran vuodesta toiseen, mutta se on edelleen hieman korkeampi kuin koko Suomen kuntahenkilöstön keski-ikä (45,7 vuotta vuonna 2018). Suurin ikäryhmä Paraisten kaupungin henkilöstössä ovat edelleen 50–59-vuotiaat.

6 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen. Toimintaympäristön muutosten ennakoitua tarvitaan, kun kartoitetaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja tehdään pitkän aikavälin suunnitelmia henkilöstön kehittämiseksi. Tärkeä väline henkilöstön täydennyskoulutustarpeiden selvittämisessä ovat kehityskeskustelut, jotka tulee Paraisten kaupungin suositusten mukaan pitää säännöllisesti. Paraisten kaupungilla on yhteinen kehityskeskustelumalli, jonka henkilöstöpalvelut on kehittänyt yhteistyössä kaupungin johdon kanssa. Myös henkilöstön edustajat ovat hyväksyneet mallin. Lomake on saatavissa kaupungin intranetissä Loggissa.

Henkilöstön koulutuskustannukset olivat 209 739 euroa (245 211 euroa vuonna 2018) ja luottamushenkilöiden koulutus maksoi 4 243 euroa (11 222 euroa vuonna 2018).

Paraisten kaupungilla ei ole henkilöstön koulutuspäivien seurantaan yhteistä rekisteriä, mutta työvapaata koulutusta varten myönnettiin yhteensä 919 päivää (913 päivää vuonna 2018) ja lakisääteistä opintovapaata yhteensä 4 886 päivää (4 237 päivää vuonna 2018).

Osastot ja toimialat vastaavat itse oman alansa osaamista lisäävästä koulutuksesta. Henkilöstöpalvelut suunnittelee ja järjestää henkilöstöjohtamiseen, sopimustulkintoihin, työsuojeluun ja muihin yhteisiin asioihin liittyvää yhteistä koulutusta.

7 Terveysperusteiset poissaolot

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

Aikaisemmissa henkilöstöraporteissa poissaolopäivät on ilmoitettu kalenteripäivinä ja niiden vuotuista kehitystä on seurattu.

Sairauspoissaolojen tunnusluku on ns. oma sairauspoissaolo, eli palkallinen ja palkaton sairauspoissaolo. Vuoden 2019 sairauspoissaolojen tunnusluku: 18 161 päivää. Kalenteripäivien kokonaismäärä on jälleen kasvanut vähennyttyään hienoisesti vuodesta 2017 vuoteen 2018. Vertailuvuoksi suositellaan kalenteripäivien kokonaismäärää jaettuna henkilötyövuosien määrällä.

Vuosi	Kalenteripäivät	Henkilötyövuotta kohden
2019	18161	16,6
2018	16899	15,5
2017	17871	16,4

Suosituksen mukaan myös terveysperusteisten poissaolojen kustannukset ja työpanoksen menetykset tulee raportoida.

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäiviä	% työajasta	1 000 €	% palkkakuluista
1–3 päivää	4095	1,0 %	331	0,8 %
4–29 päivää	7484	1,9 %	552	1,4 %
30–60 päivää	3061	0,8 %	191	0,5 %
61–90 päivää	1906	0,5 %	105	0,3 %
91–180 päivää	1615	0,4 %	69	0,2 %
Yli 180 päivää	0	0,0 %	0	0,0 %
Yhteensä	18161	4,6 %	1248	3,1 %

Tämän mukaan terveysperusteisten poissaolojen takia on menetetty 4,6 % työajassa ja 3,1 % palkkakuluissa. Tämä mittari on pysynyt viime vuodet enemmän tai vähemmän ennallaan.

Vertailu	2019	2018	2017
% työajasta	4,6	5	4,9
% palkkakuluista	3,1	3,2	3

Viimeisimpien käytettävissä olevien, vuoden 2018 tilastotietojen mukaan kunta-alan henkilöstö oli oman sairauden takia poissa työstä keskimäärin 17 päivää vuodessa. Tilastotietojen mukaan erot eri ammattiryhmien välillä ovat erittäin suuret. Eniten sairauspoissaolopäiviä (25–32 päivää vuodessa) on kotihoitajien, lähihoitajien, koulunkäynninohjaajien, siivoojien ja sairaala-apulaisten ammattiryhmissä. Esimiehet, asiantuntijat, lääkärit ja opettajat ovat sairaana keskimäärin 6–10 päivää vuodessa. Sama trendi on nähtävissä myös Paraisilla.

KT Kuntatyönantajat raportoi toukokuussa 2019, että sairauspoissaolojen kokonaismäärä on kasvanut koko kunta-alalla. Tämä koskee paitsi lyhyitä, 1–3 päivää kestäviä sairauspoissaolokertoja, jotka ovat viime vuosina lisääntyneet, mutta nyt valitettavasti myös pidempiä sairauspoissaoloja. Sama trendi on nähtävissä myös Paraisilla.

	2019	2018	Muutos %
1-3 päivää	4095	3816	7,3
4-60 päivää	10545	11035	-4,4
61-180 päivää	3521	1879	87
Yli 180 päivää	0	169*	

Myös Paraisilla lyhyiden sairauspoissaolojen kalenteripäivien määrän voidaan todeta kasvaneen, kun taas 4–60 päivää kestävät poissaolot ovat vähentyneet. Suurin kasvu on nähtävissä yli 61 päivää kestävässä sairauspoissaoloissa. Kaikki yli 180 päivää kestäneet sairauspoissaolot ovat johtaneet kuntoutustuelle siirtymiseen.

Henkilöstöraportissa ei esitetä eri työpaikkojen eikä eri ammattiryhmien välisiä eroja, mutta esimiehet saavat säännöllisesti henkilötason raportit voidakseen yhdessä työterveyshuollon kanssa suunnitella työhyvinvointia vahvistavia ja ylläpitäviä toimenpiteitä.

8 Muut poissaolot

Syyt työstä poissaoloihin (kalenteripäivinä):

Syy	2019	2018	2017
Vuorotteluvapaa	428	58	1469
Perhevapaa	11303	12735	12954
Sairas lapsi	873	716	600
Työtapaturma	629	716	924
Yksityisasia	14498	10893	9413
Lomarahavapaa	495	500	368

Luvut ovat pysyneet suhteellisen vakaina vuodesta toiseen. Yksityisasioista johtuvien palkattomien poissaolopäivien määrä on lisääntynyt hieman vuonna 2019.

9 Työhyvinvointi

Työterveyshuollon bruttokustannukset vuonna 2019 olivat 202 429 euroa. Kelalta haetaan korvausta 108 413 euroa.

Vertailu 2019–2017

Työterveyshuolto €	2019	2018	2017
Brutto	202429	216037	202582
Netto	94016	107943,4	113267

Vakainaista henkilöä kohden nettokustannukset ovat arviolta noin 86 euroa henkilötyövuotta kohden. Vastaava luku vuonna 2018 oli 99 euroa henkilötyövuotta kohden.

Paraisten kaupungin työterveyshuollon tuottaa Paraisten kaupungin työterveyshuolto. Työterveyshuoltosopimus kattaa lakisääteisen Kelan korvausluokan I mukaisen työterveyshuollon eli ehkäisevän, työkykyä ylläpitävän toiminnan ja työterveyspainotteisen sairaanhoidon (korvausluokka II).

Ehkäisevään toimintaan sisältyvät muun muassa

- työpaikkaselvitykset
- terveystarkastukset
- terveyden ja työpaikan olojen seuranta.

Sairaanhoidon sisältyy yleislääkäritasoinen avosairaanhoito laboratorio- ja röntgentutkimuksineen sekä työterveyshoitajan sairausvastaanotto.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma käsitellään vuosittain yhteistyötoimikunnassa, ja toimintaa kehitetään työterveyshuollon, työsuojelupäällikön ja henkilöstöpäällikön välisenä tiiviinä yhteistyönä.

Toiminta vuonna 2019 (vuoden 2018 toiminta suluissa):

Taho	Työpaikkaselvitykset (tuntia)	Neuvonta (kpl)	Terveystarkastukset (kpl)
Lääkäri	8 (8)	27 (46)	546 (345)
Terveydenhoitaja	22 (27,5)	174 (164)	593 (615)
Fysioterapeutti	30,5 (9)		
Psykologi			50 (51)
Laboratorio			1085 (1402)
Röntgen			76 (55)

Sairaanhoitokäynnit	2019	2018
Lääkäri	280	700
Terveydenhoitaja	7	24
Tutkimukset	2019	2018
Laboratorio	2016	1890
Röntgen	39	75

10 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kunnassa alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut, kuolleet) raportoidaan lukumäärinä sekä tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Taulukko: Henkilöstön vaihtuvuus 2017–2019

Vakinaiset	Lukumäärä	Henkilöstön vaihtuvuus %	2018	2017
Alkaneet palvelussuhteet	65	7,51 %	8,71 %	8,10 %
Päättyneet palvelussuhteet	87	10,05 %	8,35 %	12,60 %

Henkilöstön vaihtuvuus on yleisesti melko pientä kunta-alan vakinaisen henkilöstön keskuudessa, 7–13 % ovat täysin tavanomaisia määriä. Kaupungissa, jossa vakinaisen henkilöstön määrä on yli 800, voidaan arvioida, että kalenterivuoden aikana 4–6 % vakinaista henkilöä siirtyy eläkkeelle. Useimmat eläkkeelle siirtävistä korvataan, joten henkilöstön kokonaismäärä pysyy suhteellisen muuttumattomana. Yksiselitteisesti ei voida sanoa, kumpi on parempi, suuri vai pieni henkilöstön vaihtuvuus. Erittäin suuri henkilöstön vaihtuvuus voi viitata ongelmiin viihtyvyydessä ja sitoutumisessa, mutta erittäin pieni henkilöstön vaihtuvuus voi myös estää kehitystä, joka tapahtuu, kun toimintaan saadaan uutta osaamista ja uusia näkökulmia.

11 Eläköityminen ja eläkemaksut

Eläkemaksuja sekä eläkepoistumaa ja -ennakointia koskevat tiedot saadaan Kevan työnantajien asiointipalvelusta Astasta.

Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot organisaation palvelustrategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita.

11.1 Eläköityminen

Eläkelaji	2019	2018	Muutos, henk.	Muutos, %	Keski-ikä	Keski-ikä muutos	Osuus kaikista eläkkeistä, %
Vanhuuseläke	21	24	-3	-12,5	64	0	75,0
Täysi työkyvyttömyyseläke	0	4	-4	-100*	*	*	0
Täysi kuntoutustuki	4	6	-2	-33,3	54,8	2,1	14,3
Osatyökyvyttömyyseläke	3	4	-1	-25*	*	*	10,7
Yhteensä	28	38	-10	-26,3	61,4	0,3	100

Eläkepoistumien kokonaismäärästä 75 % on ns. tavallisia vanhuuseläkkeitä, mikä on myönteistä ottaen huomioon, että kuntoutustuki ja työkyvyttömyyseläkkeet ovat aina huomattavasti kalliimpi ratkaisu, joka näkyy useiden vuosien ajan varsinaisesta eläkkeelle siirtymisestä.

11.2 Eläkemaksut

Vuosi	Eläkemenoperusteinen maksu	Varhe-maksu
2019	1515311	100242
2018	1408823	326106
2017	1446221	307514

Näihin maksuihin työnantaja voi vaikuttaa omilla työssä jatkamisen tukemistoimenpiteillään. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki maksaa kymmeniä tuhansia euroja varhe-maksuna. Kustannukset ovat pysyneet viime vuosina suhteellisen vakaina. Työkyvyttömyyseläkkeiden osuus suhteessa vanhuuseläkkeisiin oli vuonna 2019 hyvä, mikä osoittaa sen tärkeyden, että kaupungilla on hyvin toimiva varhaisen tuen malli, jota toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

12 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

12.1 Henkilöstökulut

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat siten keskeisiä myös henkilöstöraportoinnissa.

Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Henkilöstökulut:

1 000 €	Toteuma 2019	Talousarvio 2019	Poikkeama %	Tilinpäätös 2018	Tilinpäätös 2017
Palkkakulut	40 221	40 029	0,5 %	39 126	38 713
Eläkekulut	8 529	8 231	3,6 %	8 413	8 526
% palkoista	21,2 %	20,6 %		21,5 %	22,0 %
Muut sivukulut	1 443	1 614	-10,6 %	1 537	1 716
% palkoista	3,6 %	4,0 %		3,9 %	4,4 %
Yhteensä	50 193	49 874	0,6 %	49 076	48 955

Henkilöstökulut ovat kasvaneet koko ajan, mutta pysyneet kuitenkin budjetoiduissa kehyksissä.

12.2 Palkat

Paraisten kaupungissa sovelletaan seuraavia kunta-alan virka- ja työehtosopimuksia:

- KVTES: Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
- TS: Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
- LS: Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus
- OVTES: Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus

Palkantarkistukset vuonna 2019

KVTES:

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.4.2019 lukien 1,0 %:n suuruisella yleiskorotuksella. Palkkausluvun §:n 11 mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 1,0 %:lla.

Yleiskorotuksen lisäksi palkkoja korotettiin paikallisella järjestelyerällä, joka oli 1,2 % KVTES:n palkkasummasta. Paikallista järjestelyerää kohdennettaessa ensisijaisia tavoitteita ovat KVTES:n ohjeiden mukaan paikallisten palkkausjärjestelmien edelleen kehittäminen, paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen sekä tuloksellisuutta edistävien toimintojen uudelleenjärjestelyjen tukeminen.

Paikallinen järjestelyerä kohdennetaan työnantajan edustajien ja pääsopijajärjestöjen edustajien neuvottelujen mukaisesti. Neuvotteluissa pyrittiin kohtelemaan kaikkia palkkaryhmiä mahdollisimman tasapuolisesti ja antamaan henkilöstölle tosiasiallinen vaikutusmahdollisuus palkkausjärjestelmän kehittämiseen. Neuvottelut sujuivat hyvässä hengessä.

Perhepäivähoitajien palkkaa korotettiin niin, että Paraisten kaupungin palkkausjärjestelmän mukaista palkkaa korotettiin 1,2 %:lla hoidossa olevaa lasta kohden.

TS:

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.4.2019 lukien yleiskorotuksella. Korotus oli 1,0 %.

TS-18:n §:n 12 mukaista henkilökohtaista lisää ja §:n 14 mukaista erillisistä korotettiin 1,0 %:lla. Yleiskorotus ei pienentänyt TS-18:n §:n 14 mukaista erillisistä.

Järjestelyerä, joka oli 1,2 % TS:n palkkasummasta, kohdennettiin sopimuksen mukaisesti niin, että 0,9 % käytettiin tehtäväkohtaiseen palkkaan ja 0,3 % henkilökohtaisiin lisiin. Myös tämä järjestelyerä kohdennettiin neuvottelujen mukaisesti, joissa neuvotteluosapuolia kuultiin tasapuolisesti.

LS:

Sopimuskauden toinen yleiskorotus maksettiin 1.4.2019 Sen suuruus oli 2,1 % terveyskeskuslääkäreille ja -hammaslääkäreille, 1,0 % sairaalalääkäreille ja -hammaslääkäreille ja 1,0 % eläinlääkäreille.

Lisäksi kaikissa lääkärisopimuksen liitteissä maksettiin 1.1.2019 paikallinen järjestelyerä, joka oli 0,7 % liitteen palkkasummasta.

OVTES:

Viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.4.2019 lukien 0,99 %:n suuruisella yleiskorotuksella. OVTES:n osion A §:n 11 mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 0,99 %:lla.

Paikallinen järjestelyerä oli 0,90 % OVTES:n palkkasummasta. Paikallista järjestelyerää koskevan sopimustekstin mukaan paikallisen järjestelyerän suuruus lasketaan tämän sopimuksen piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta. Paraisten kaupunki päätti käyttää marraskuun palkkasummaa.

Kannustavat palkkauselementit:

KVTES:n luvun II §:n 11 mukaan viranhaltijalle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa euromääräistä henkilökohtaista lisää. Henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti työsuorituksen arvioinnin perusteella. Henkilökohtaisen lisän perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla esimerkiksi

- tulos
- monitaitoisuus ja luovuus
- erityistiedot ja -taidot
- yhteistyökyky
- vastuuntunto
- oma-aloitteisuus ja kehityshakuisuus.

Samoja periaatteita noudatetaan LS:ssa ja OVTES:ssa, kuitenkin niin, että OVTES:ssa opettajana toimimisen mukanaan tuoma kokemus ja ammatinhallinnan lisäys on otettu huomioon vuosisidonnaisessa lisässä, joten mahdollisten henkilökohtaisten lisien arvioinnin tulisi perustua muihin tekijöihin.

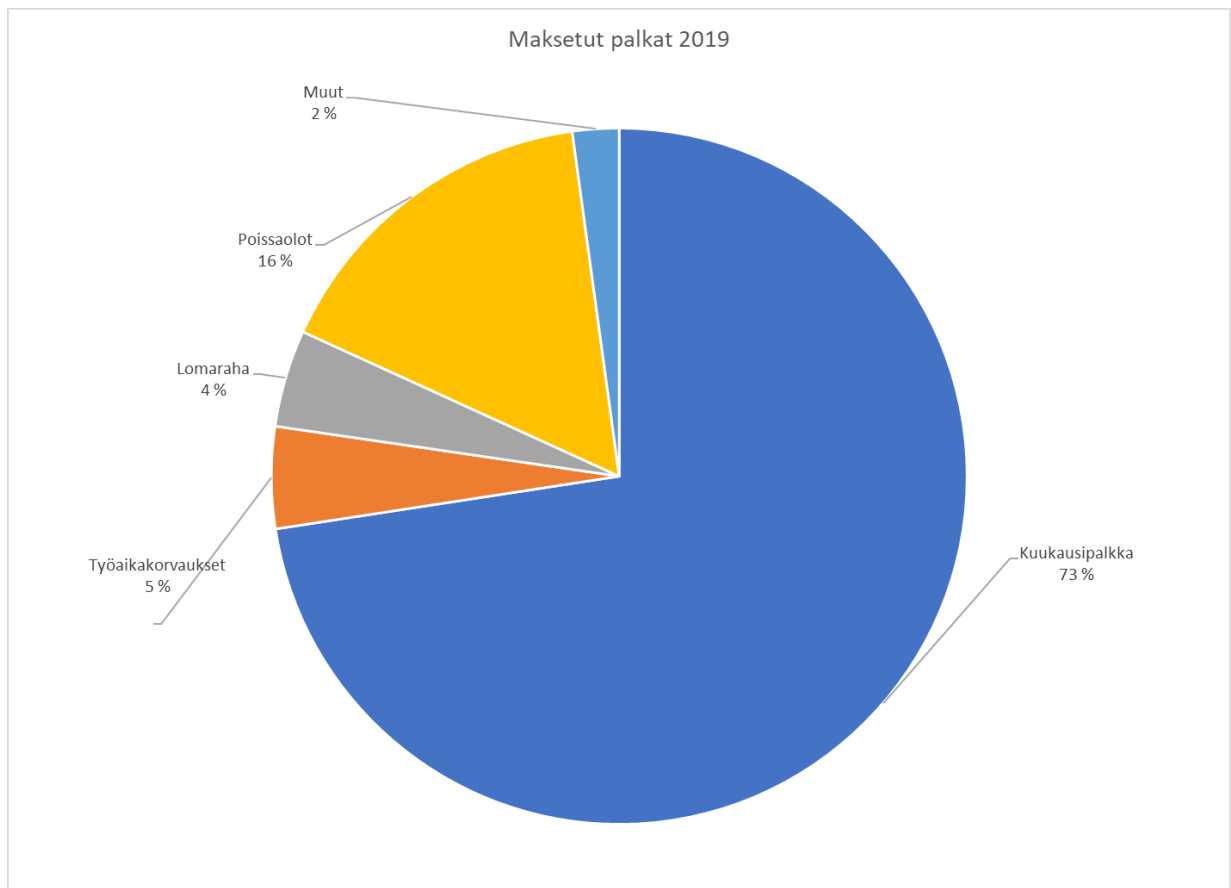
Henkilökohtainen lisä on tehtäväkohtaisen palkan ohella TS:n palkkajärjestelmän toinen keskeinen osa. Henkilökohtaisen lisän maksamisperusteena on työssä suoriutuminen, joka pisteytetään paikallisen arviointijärjestelmän mukaan. Henkilökohtainen lisä voi olla suuruudeltaan enintään 30 % tehtäväkohtaisesta palkasta laskettuna. TS poikkeaa siten merkittävästi muista virka- ja työehtosopimuksista, koska henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnilla on suurempi merkitys palkkaukseen kuin muissa kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa.

Työnantajan on käytettävä henkilökohtaisiin lisiin vähintään 1,3 % KVTES:n piiriin kuuluvan henkilöstön tehtäväkohtaisten palkkojen summasta. Jos palkkahinnoitteluliitteen soveltamispiiriin kuuluu vähintään 30 henkilöä, tämän henkilöstön harkinnanvaraisiin henkilökohtaisiin lisiin on käytettävä vähintään 1,3 % yhteenlasketusta tehtäväkohtaisten palkkojen palkkasummasta. LS:n mukaan sama summa on vähintään 3,5 %.

Palkkauksen rakenne keskimäärin vuonna 2019 (%-osuudet kokonaisansioista)

	KVTES	OVTES	TS	LS	Perhepäivähoitajat
Tehtäväkohtainen palkka	93,9 %	79,0 %	82,9 %	91,6 %	91,3 %
Palveluajkaan sidotut lisät	5,0 %	12,9 %	6,2 %	3,8 %	7,2 %
Henkilökohtainen lisä	1,1 %	0,1 %	10,5 %	4,3 %	1,5 %
Muut lisät	0,1 %	3,4 %			
Lisä- ja ylityö (OVTES)		4,7 %	0,4 %	0,3 %	0,0 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2492	3495	3371	4819	2026
Miesten keskiansio euroa/kk	2662	3829	3401	5133	
Naisten keskiansio euroa/kk	2476	3491	3255	4591	2026

On syytä huomata, että keskiansiot ovat harhaanjohtavia, koska raportointiohjelmassa ei ole otettu huomioon sitä, että monet, erityisesti KVTES:n piiriin kuuluvat työntekijät työskentelevät osapäiväisesti. Luvut perustuvat tosiasiallisesti maksettuihin palkkoihin muuttamatta niitä kokoaikaiseksi palkaksi.



12.3 Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen

Paraisten kaupunki tukee henkilöstön omaa liikuntatoimintaa subventoimalla liikuntaseteleitä 40 eurolla vuodessa henkilöä kohden. Liikuntaseteleitä voi käyttää maksuvälineenä kuntosaleilla, uimahalleissa ja muissa kuntoilualan yrityksissä. Lisäksi henkilöstölle myönnetään alennusta kansalaisopistojen jumpparyhmien osallistumismaksuista. Kaupunki on subventoinut myös osallistumista Folkhälsanin terapia-altaassa järjestettäviin vesivoimisteluryhmiin.

Koska liikuntaseteleitä ei voi käyttää kaikissa kunnanosissa ja koska päätettiin kuulla henkilöstön omia toiveita muun tyky-toiminnan (työkykyä ylläpitävän toiminnan) suhteen, henkilöstöryhmät ovat voineet anoa avustusta myös erilaiseen liikunta- ja virkistystoimintaan. Byrokratian vähentämiseksi päätettiin, että jokaisella työpaikalla voidaan vuosittain käyttää 25 euroa henkilöä kohden yksikköpäällikön hyväksymään virkistystoimintaan. Henkilöstöpäällikkö koordinoi toimintaa ja hyväksyy laskut virkistysuunnitelman perusteella.

Henkilöstöhuoltoon ja virkistykseen kuuluvat vuosijuhlasta, muistamisista ja Nauvon, Korppoon, Houtskarın ja Iniön henkilöstölounaan subventoinnista aiheutuvat kustannukset. Tyky-kustannukset koostuvat lähinnä liikuntaseteleistä ja muusta aktiivisesta liikuntatoiminnasta. Henkilöstörahaston varoja käytettiin me-henkeä edistävään toimintaan, yli 30 vuotta palvelussuhteessa olleen henkilöstön muistamiseen sekä koulutuksesta myönnettäviin stipendeihin. Työhyvinvointia on siten tarkasteltu laajana käsitteenä, joka sisältää eri aktiviteetteja ja toimintaa.

€	2019	2018	2017
Henkilöstöhuolto ja virkistys	38.336	32.298	32.515
Tyky/liikunta	18.461	37.871	23.000
Henkilöstörahasto	10.768	12.213	15.719

Paraisten kaupunki on vuonna 2019 käyttänyt tähän tarkoitukseen 62 euroa henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2018 henkilötyövuotta kohden käytettiin 76 euroa ja vuonna 2017 henkilötyövuotta kohden käytettiin 66 euroa.

13 Työsuojelu

Paraisten kaupungin työsuojelu on koostunut kolmesta työsuojeluvaltuutetusta ja varavaltuutetuista sekä työsuojelupäälliköstä.

Työsuojelutoimikuntaa ei ole perustettu, koska työsuojeluasiat on käsitelty yhteistyötoimikunnan kokouksissa. Työsuojelutiimi on kokoontunut tarpeen vaatiessa.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on toteutettu yhteisten tapaamisten muodossa ja siten, että työsuojeluvaltuutettu on osallistunut työterveyshuollon työpaikkakäynteihin. Työpaikkakäyntejä tehdään etukäteen laaditun, kaupungin kaikki työpaikat kattavan nelivuotissuunnitelman mukaisesti.

Kolme työsuojeluvaltuutettua on hoitanut niille kuuluvia tehtäviä ja lisäksi sosiaali- ja terveydenhuollon työsuojeluvaltuutettu on avustanut muiden työntekijöiden ryhmää koskevissa asioissa.

Keväällä työsuojelu osallistui HR-messuille, jotka järjestettiin valtuustosalissa Paraisten Rantatiellä. Messuilla esiteltiin työsuojelun toimintamalleja erilaisiin tarpeisiin sekä niihin liittyviä lomakkeita. Luennoitsijavieraana oli aluehallintovirastosta tarkastaja Johanna Pulkkinen, joka puhui väkivallan uhasta sosiaali- ja terveysalalla, ja näytteilleasettajana Wurth Oy, joka esitteli henkilösuojaimia.

Kaupungin työsuojelutoiminnan näkyvyyden lisäämiseksi työsuojelutiimi teki syksyllä ns. roadshow'n kaupungin eri kunta-alueille esittäytyäkseen ja informoidakseen työsuojelusta. Tilaisuuksien teemana oli "Työyhteisö - yhdessä enemmän".

Ohjelmaan sisältyi muun muassa

- Työpaikan riskien hallinta
- Kuka tekee, kenelle ja miksi?
- Kuka korjaa puutteet?
- Tehtävä
- Työtapaturmat
- Ennaltaehkäisevä toiminta (läheltä piti)
- Ilmoittaminen (lomakkeet)
- Luokittelu (milloin on kyseessä vakava tapaturma)
- Toimintamallit
- Vakuutusilmoitus
- Puhutaan yhdessä
- Psykososiaalisen kuormituksen käsittely ryhmässä

Tilaisuuksia pidettiin yhteensä kuusi: ensimmäiseksi Iniössä 22.8. (8 osallistujaa), Paraisilla 18.9. (23 osallistujaa), Houtskarissa 9.10. (8 osallistujaa), Korppoossa 23.10. (10 osallistujaa), Nauvossa 6.11. (9 osallistujaa) ja lopuksi vielä uudelleen Paraisilla (27 osallistujaa). Kaupungin henkilöstöstä yhteensä 85 sai informaatiota työsuojelusta.

Myös aluehallintoviraston tarkastuskäynnit ovat jatkuneet toimintavuoden aikana.

Tarkastukset ovat pääasiassa olleet seurantakäyntejä sellaisille työpaikoille, jotka ovat aikaisemmin saaneet kehotuksia tai ohjeistuksia. Näiden seurantakäyntien kohteena ovat olleet muun muassa Nilsbyn koulu, Koivuhaan koulu ja Paraistenseudun koulu.

Myös sisäilma-asiat erityisesti koskien koulukeskuksen kiinteistöjä ovat työllistäneet työsuojelua.

Viranomaisten antamia ohjeistuksia ja kehotuksia on noudatettu ja niiden noudattamista tullaan edelleen tarkastamaan tulevien vuosien seurantakäynneillä.

Työsuojelun uudet haasteet tulevat liittymään pääasiassa sisäilmaongelmiin. Tulevan vuoden alussa tullaan perustamaan sisäilmaryhmä, jonka päätehtävänä on huolehtia sisäisestä tiedonkulusta. Hyvä ja toimiva yhteistyö kiinteistölaitoksen kanssa on välttämätöntä ja sitä tullaan tällä tavoin kehittämään.

14 Henkilöstöpolitiikan kehittämisaalueet

Henkilöstöpalvelujen vuoden 2019 painopistealueet, mittarit ja tulokset on esitetty tilinpäätöksen toimintakertomuksessa. Vuonna 2019 henkilöstöpolitiikan kehittäminen on edelleen liittynyt pitkälti työsuojeluasioihin, etupäässä työn psykososiaaliseen kuormitukseen liittyviin asioihin. Tarkemmat analyysit ovat osoittaneet, että kyse on paljolti resursseista – työntekijät kokevat, etteivät he ehdi tehdä työtään riittävän hyvin olemassa olevin henkilöstöresurssein, varsinkaan henkilöstömäärän ollessa sairauspoissaolojen vuoksi tilapäisesti pienempi. Lisäksi on osoittautunut, että koettu psykososiaalinen kuormitus johtuu osin tehtävänkuvauksen ja työprosessien epäselvyydestä. Välitason esimiehet ovat myös kokeneet, että heille ei aina ole selvästi ilmoitettu, mitä heidän johtamiseltaan odotetaan.

14.1 Voi hyvin töissä -päivät

Voi hyvin töissä -hanketta täydennettiin kahdella helmikuussa pidetyllä päivällä, koska kaikki kiinnostuneet eivät olleet ehtineet osallistua vuonna 2018 järjestetyille päiville. Päivien tarkoituksena oli kutsua henkilöstöä mukaan keskustelemaan uudistetusta henkilöstöstrategiasta. Päivät alkoivat konkreettisella informaatiolla henkilöstöstrategian painopistealueista ja henkilöstön omilla mielipiteillä siitä, miten viihtyvyyttä ja hyvinvointia työpaikoilla voidaan parantaa konkreettisesti. Päivien aikana esiteltiin kaupungin erilaiset mallit ja toimintasuunnitelmat psykososiaalisen kuormituksen ja työpaikkojen muiden työterveysriskien hallintaan. Päivien päätteeksi tehtiin konkreettisia ryhmäharjoituksia kommunikoinnin, osallisuuden ja työyhteisön eri roolien tiimoilta. Käytännön aktiviteettien lisäksi järjestettiin myös rentoutumisharjoituksia ja pohdintaa kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Palaute oli erittäin hyvää.

14.2 Johtaminen

Henkilöstöpalvelut tukee esimiesten johtamistyötä osallistumalla säännöllisesti eri johtoryhmiin, joissa käydään läpi ajankohtaisia asioita työ- ja virkaehtosopimuksiin ja työlaainsäädäntöön liittyen. Esimiehet ovat usein lähettäneet henkilöstöpäällikölle konkreettisia kysymyksiä. Tämä antaa esimiehille mahdollisuuden keskustella ja kehittää ryhmässä Paraisten kaupungin toimintamalleja erilaisten ongelmatilanteiden hoitamiseksi.

Workshop uusille esimiehille: Uusille esimiehille järjestettiin konkreettisen tilauksen pohjalta työpaja, johon osallistui myös useita kokeneita esimiehiä. Koulutuksen tarkoituksena oli keskustella ryhmässä Paraisten kaupungissa esimiehelle (yksikköpäällikölle, tiiminvetäjälle tai muulle henkilöstövastuussa olevalle) asetetuista odotuksista.

Koulutuksen runko oli seuraava:

Johdanto

- Henkilöstöstrategia, aineistopankki ja ohjeet
- Esimiehen velvollisuudet (lainsäädäntö, työ- ja virkaehtosopimukset)
- Työsuojelu

Palvelussuhteen aloitus:

- Rekrytointi
- Sopimus/määräys (mm. Webtallennus)
- Palvelussuhteen ehdot (palkkaus, työaika ym.)

Usein kysytyt kysymykset palvelussuhteen aikana:

- Työaika
- Lääkärissä käynti, työterveys
- Konfliktit, puheeksi ottaminen
- Matkat

Palvelussuhteen päättyminen

- Irtisanomisaika
- Palvelussuhteen irtisanominen/purkaminen työnantajan aloitteesta

Vuoden 2019 aikana pidettiin kaksi yksikköpäällikköpäivää, jotka oli suunnattu osasto-, yksikkö- ja toimialapäälliköille sekä muille henkilöstövastuussa oleville esimiehille.

Kevään teemana oli työterveyden ja hyvinvoinnin kehittäminen. Päivän aikana käytiin läpi erilaisia konkreettisia keinoja, muun muassa ICDP, kannustava vuorovaikutus. Esimiehillä oli mahdollisuus harjoitella pienryhmissä KivaQ:n ja muiden kyselyjen tulosten hyödyntämistä kehittämistyössä.

Syksyn teemana oli osallisuus ja luottamus. Kutsutut luennoitsijat kuvailivat luottamuksen taustalla olevaa teoriaa luottamuspääomaksi ja sitä, miten vuoropuhelusta rakennetaan toimiva. Pienryhmäharjoituksissa käytiin läpi konkreettisia keinoja kehityskeskusteluun ja aktiiviseen kuunteluun sekä myönteisen palautteen antamiseen.

15 KivaQ-henkilöstöbarometri

Henkilöstöpalvelujen vuoden 2019 toimintasuunnitelman mukaisesti joulukuussa 2019 toteutettiin työhyvinvointikysely yhteistyössä KivaQ-yrityksen kanssa. KivaQ-kysely, johon kuuluu 7 vakiokysymystä, on helppo toteuttaa, mutta se antaa siitä huolimatta paljon materiaalia työhyvinvoinnin konkreettiseen kehittämiseen työpaikoilla. Kysely toteutettiin nyt kolmannen kerran. Jakamalla henkilöstön työpaikkatasolle henkilöstöpalvelut voi yhdessä esimiesten kanssa käyttää vastausmateriaalia työpaikan kehittämishankkeiden pohjana. Vastausprosentti oli suhteellisen suuri, koska vastaajille taattiin anonyymius. Tämän vuoksi kaikki työpaikat eivät saa vastauksia aivan työpaikkatasolla sellaisissa tapauksissa, joissa vastausprosentti tai vastausten määrä on niin pieni, että on olemassa riski yksittäisten vastaajien vastausten tunnistamiseen. Koska vastausten kokonaismäärä oli 625 kpl (vuonna 2018 vastaajia oli 605 ja vuonna 2017 heitä oli 571), kyselystä on saatu luotettavat vastaukset osasto-, toimiala- ja yksikkötasolla ja ilahduttavasti myös monesta työpaikasta.

Henkilöstöraportissa esitellään koko Paraisten kaupungin vastaukset vuodelta 2019 ja tehdään vertailu samoihin kysymyksiin vuosina 2018 ja 2016 annettuihin vastauksiin.

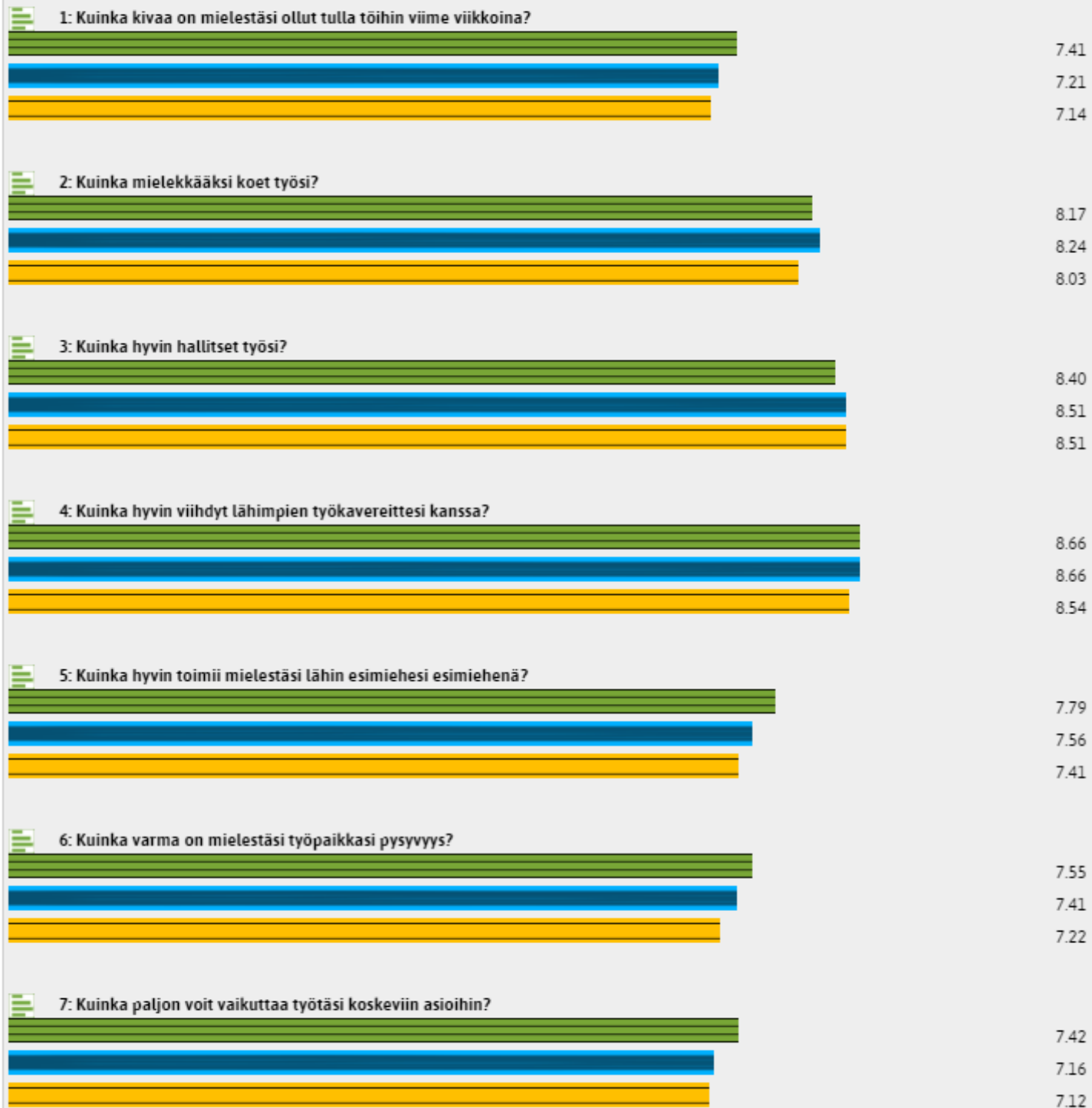
Fc8473 20.11.2019 Pargas, november 2019 (625)

Valittu vertailuaineisto

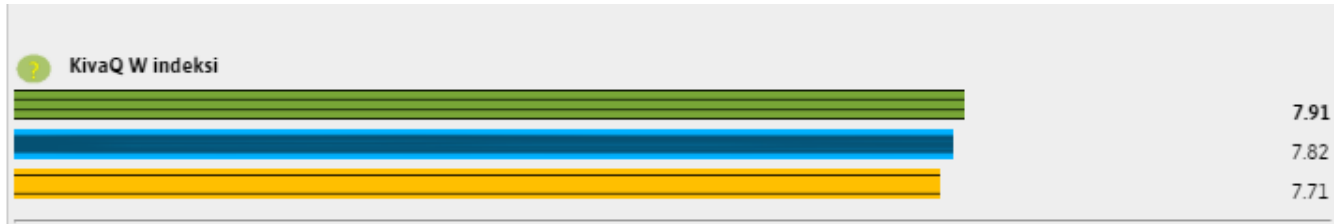
Rz2325 12.11.2018 Pargas, november 2018 (605)

WD5235 (571)

ASTEIKOLLA 1-10



Kaikkien kysymysten keskiarvoa kuvataan KivaQ-indeksillä:



Vertailu osoittaa, että henkilöstö on KivaQ-indeksin perusteella kokenut työhyvinvointinsa paremmaksi kuin aikaisemmissa kyselyissä. KivaQ-indeksi 7,91 on parempi kuin Suomen kuntien yleinen keskiarvo 7,86.

Yksittäisiä kysymyksiä tarkasteltaessa on nähtävissä joitakin mielenkiintoisia trendejä. Kysymysten 1 ”Kuinka kivaa on mielestäsi ollut tulla töihin”, 2 ”Kuinka hyvin viihdyt lähimpien työkavereittesi kanssa” ja 5 ”Johtaminen” pisteet ovat nousseet tai pysyneet samalla tasolla, mikä voitaisiin tulkita niin, että panostukset johtamiseen, sosiaaliseen yhteisöllisyyteen ja yleiseen hyvinvointiin ovat tuottaneet toivottua tulosta. Paraisten kaupungin henkilöstö kokee myös entistä suuremmassa määrin työpaikkansa olevan pysyvä ja voivansa vaikuttaa omaan työhönsä (6, 7).

Työn mielekkyyttä ja työn hallintaa koskeviin kysymyksiin (2, 3) annetut pisteet ovat sitä vastoin laskeneet, mikä ensimmäisen analyysin perusteella voisi johtua nykypäivän työelämän yleisestä kehityksestä. Useilta aloilta on tullut sellaista viestiä, että vaatimukset dokumentoinnin lisäämisestä ja erilaisten tietokoneohjelmien käytön lisääntyminen voidaan kokea kuormittavaksi ja vievän aikaa asiakaspalvelusta ja sellaisesta, jonka koetaan kuuluvan perustyötehtäviin. Asiaa on analysoitava tarkemmin ja se on otettava huomioon tulevilla täydennyskoulutus suunnitelmissa.

KivaQ-kyselystä on saatu mittavaa tausta-aineistoa työpaikkojen kehittämishankkeisiin, ja esimiehet ovat saaneet tähän koulutusta jo edellisten kyselyjen tuloksia läpikäytäessä.