



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023

Kaupunginhallitus 25.3.2024 § xx
Kaupunginvaltuusto xx.xx.2024 § xx

ROVANIEMI

Sisällysluettelo

1. Henkilöstöraportin tavoite	3
1.1. Strategiassa ja vuoden 2023 talousarviossa asetettujen tavoitteiden toteutuminen	3
2. Rekrytointi	6
3. Osaamisen kehittäminen	9
3.1. Henkilöstön osaamisen kehittämisen lähtökohdat	9
3.2. Henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuma	10
4. Terveellinen toimintakyky ja työhyvinvointi sekä turvallisuus	12
4.1. Työhyvinvoinnin ja henkilöstön terveyden edistäminen	12
4.2. Työkyvyn tukiprosessi ja uudelleen sijoittuminen	14
4.3. Turvallisuus	16
4.4. Työterveyshuolto	17
4.5. Työturvallisuus ja työsuojelutoiminta	21
5. Poissaolot	26
5.1. Poissaolojen jakauma	26
5.2. Terveysperusteiset poissaolot	26
6. Henkilöstökustannukset	29
7. Henkilöstöresurssit	30
7.1. Henkilöstömäärä ja -rakenne	30
7.2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	31

1. Henkilöstöraportin tavoite

Henkilöstöraportti täydentää omalta osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstön nykytilasta ja kehityssuunnista. Sen tavoite on antaa tietoa, jonka avulla voidaan kohdentaa kehittämistoimenpiteitä. Lisäksi henkilöstöraportissa seurataan strategisten tavoitteiden ja talousarviossa esitettyjen henkilöstölukujen toteutumista ja vertaillaan niitä menneeseen. Tarkoitus on, että toimialoilla ja palvelualueilla seurataan säännönmukaisesti henkilöstöön liittyviä tunnuslukuja.

Henkilöstöraportin tietoja käytetään kaupungin strategisen johtamisen, ohjauksen ja kehittämisen tukena. Tavoitteena on ennen kaikkea tarjota organisaation johdolle riittävän kattava ja selkeä tietopohja päätöksenteon tueksi.

Henkilöstöraporttia 2023 tarkastellessa tulee huomata, että kaupungilta siirtyi liikkeenluovutuksella Lapin hyvinvointialueelle 1.1.2023 lukien n. 1300 henkilöä. Tämän vuoksi joidenkin vertailulukujen osalta erot vuoteen 2022 ovat suuria. Kaupungin sisäisesti tapahtui 1.9.2023 alkaen organisaatiomuutoksia, joiden seurauksena tekniset palvelut ja ympäristöpalvelut eriytyivät omaksi teknisten palvelujen toimialakseen, ja ruoka- ja puhtauspalvelut siirtyi elinvoimapalveluista sivistys- ja hyvinvointipalvelujen toimialalle.

Henkilöstöraportissa esitettyjä tietoja voi arvioida suhteessa Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi -tutkimuksen tulokoosteeseen: <https://www.ttl.fi/file-download/download/public/7797>

1.1. Strategiassa ja vuoden 2023 talousarviossa asetettujen tavoitteiden toteutuminen

Rovaniemen kaupungin kaupunginvaltuusto hyväksyi uuden vuoteen 2030 ulottuvan kaupunkistrategian kokouksessaan 23.5.2022. Kaupunkistrategiassa kaupungin henkilöstöä koskevaksi kaupungin toimintaperiaatteeksi on asetettu:

Henkilöstöä koskevia painopisteitä ja toimintamalleja:

Palkkahallinnon siirtäminen omaksi toiminnaksi

- Muutoksella tavoitellaan suunnitelmakaudella palkanlaskentapalvelun laadun parantamista ja kustannusten pienentämistä.
 - Toteuma: Palkkahallinnon palvelut otettiin omaksi toiminnaksi 1.11.2023 alkaen. Siirto ja toiminnan käynnistäminen sujui suunnitellusti ja merkittävimmät tähän liittyvät riskit pystyttiin hallitsemaan. Oman toiminnan kustannukset ovat toteutuneet ennakkoon arvioidun tasoisesti.

Hyvinvointietu

- Talousarviomäärärahoissa on varauduttu henkilöstön hyvinvointiedun maksamiseen vakituiselle ja yli kuukauden pituisessa määräaikaisessa palvelussuhteessa oleville henkilöille siten, että edun suuruus on 18,33 euroa kuukaudessa ja yhteensä 220 euroa vuodessa.
 - Toteuma: Hyvinvointietua käytettiin 429 865,96 euron edestä vuoden 2023 aikana.

Työsuhdepyöräetu

- Tavoitteena on pyöräedun käyttöönotto vuodelle 2023.
 - Toteuma: Pyöräetu otettiin käyttöön elokuussa 2023. Pyöräetupyöriä on otettu käyttöön 188 kappaletta (tilanne 28.2.2024.)

Työtä henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi jatketaan.

- Henkilöstön sairauspoissaolokäytännön päivittäminen vuoden aikana.
 - Toteuma: Henkilöstö- ja nimitysjaosto hyväksyi uuden käytännön 20.9.2023 § 25: [https://rovaniemi.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Henkiloumlstouml_ ja_nimitysjaosto/Kokous_2_092023/Sairauslomaohjeen_paivittaminen\(205834\)](https://rovaniemi.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Henkiloumlstouml_ ja_nimitysjaosto/Kokous_2_092023/Sairauslomaohjeen_paivittaminen(205834))
- Työterveysyhteistyön kehittäminen ja toimintamallin luominen erityisesti mielenterveyssyistä johtuviin poissaoloihin: Kevan tukeman kehittämishankkeen kautta on tavoitteena on löytää uusi toimintamalli, jolla pystytään paremmin havaitsemaan mielen kuormittumisesta kertovia signaaleja sekä löytämään ratkaisuja näihin tilanteisiin.
 - Toteuma: Henkilöstö- ja nimitysjaosto hyväksyi uuden käytännön 20.9.2023 § 25
 - Toteutettiin hanke: Sairauspoissaoloista ennakoiwaan työkykyjohtamiseen vuoden 2023 aikana, kehittämishankkeessa uudistettiin mm. Rovaniemen kaupungin sairauspoissaolomalli ja varhaisen välittämisen toimintakäytäntöjä, kehitettiin vuoropuhelua esihenkilöiden ja työntekijöiden välillä, kehitettiin parempaa valmistautumista työterveysneuvotteluihin ja tarkistettiin työkykyprosessien toimivuutta työterveyden kanssa.
- Aktiivisen ja ennakoiwaan työkyvyn tuen mallin päivittäminen.
 - Toteuma: Henkilöstö- ja nimitysjaosto hyväksyi uuden käytännön 20.9.2023 § 25
 - Kokonaisuudessaan aktiivisen tuen malli päivitetään vuoden 2024 aikana, kun Aino health management - ohjelman käyttö vakiintuu Lappican tuottamana palveluna kaupungille.
- Osatyökykyisyysratkaisujen ja uudelleensijoittumista tukevien toimien vahvistaminen kaupunkiorganisaation sisällä.
 - Toteuma: Työkyvyttömyyseläkemaksut kääntyivät vuonna 2023 laskuun 0,6 prosenttiyksikköä. Onnistuneet osatyökykyisyysratkaisut ja uudelleensijoittuminen vaikuttavat tähän. Kaupungin työkykykoordinaattorilla kävi yhteensä 95 asiakasta kaupungin henkilöstöstä v. 2023 aikana. Työkykykoordinaattori etsii yhdessä toimialojen kanssa ratkaisuja tilanteissa, joissa henkilön työkyky heikkenee niin, ettei hän selviä enää aiemmista työtehtävistään. Työkykyjohtamisen toimenpiteet osatyökykyisten osalta tulisi yhdistää edelleen tiiviimmin henkilöstösuunnittelun kokonaisuuteen kaupunkitasolla, jotta osatyökykyisten ratkaisuja löytyisi helpommin esim. kaupungille avautuvista työpaikoista.

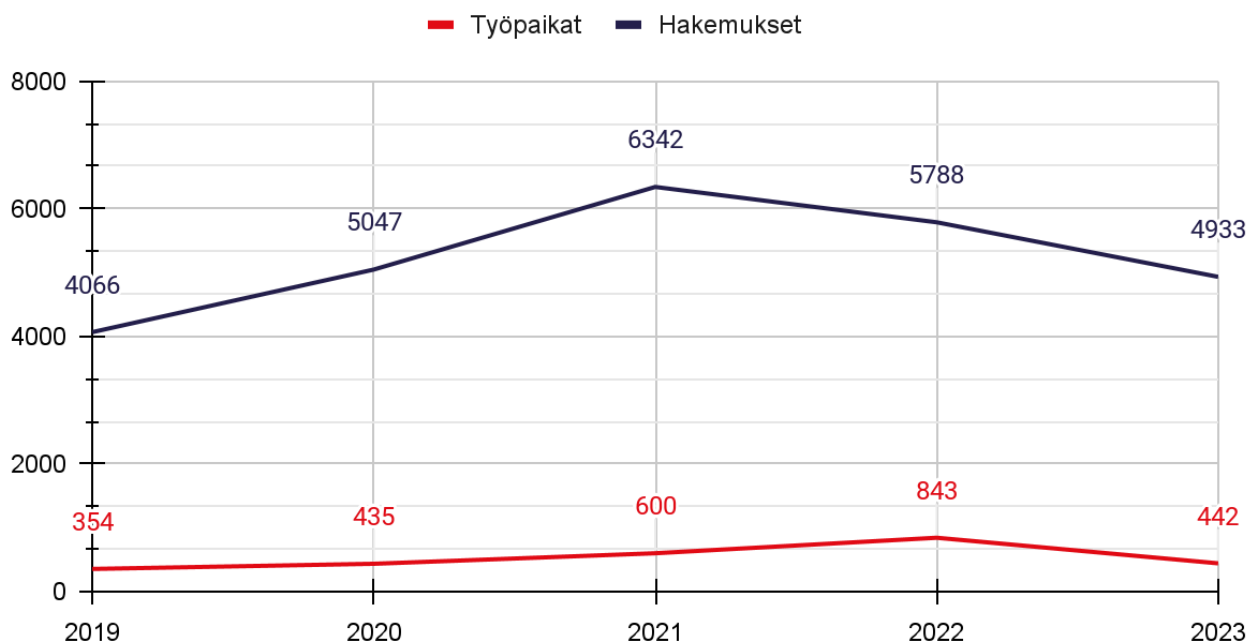
Osavuosisikatsauksessa ja tilinpäätöksessä seurattavat mittarit

Mittari	Tulos
Palkkahallinnon siirtäminen omaksi toiminnaksi 1.11.2023 alkaen.	Siirto toteutui tavoiteajassa.
Henkilöstöpolitiikan kehittäminen henkilöstön pito- ja vetovoimien vahvistamiseksi	<p>Henkilöstöpolitiikka-asiakirja hyväksytty kh:ssa 2.10.2023 § 315.</p> <p>Hakijakokemuskysely toteutettu 3/23 ja rekrytointiprosessin ja markkinoinnin kehittämistoimenpiteitä suunniteltu ja toteutettu.</p> <p>Vaihtuvuus 1.1.-31.12.2023 (poistuneet/uudet, ei sisäisiä siirtoja tai liikkeenluovutuksella kaupungille siirtyneitä): Konsernihallinto 9/18 Sivistys- ja hyvinvointipalvelut 92/172 Elinvoimapalvelut 12/12 Tekniset palvelut 2/2</p>
Sairauspoissaolot (työpäivää/htv)	13,9 työpäivää/htv (2022: 19 työpäivää/htv)
Henkilötyövuosien määrä	2070 htv (2022: 3132 htv)

2. Rekrytointi

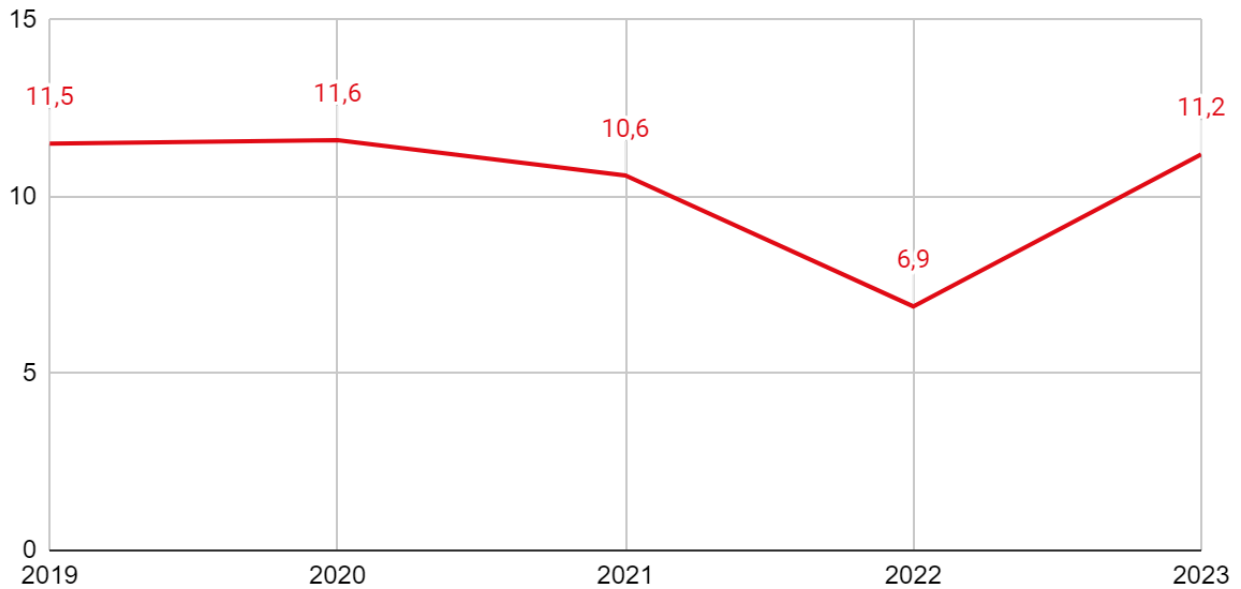
Rovaniemen kaupungin organisaatiossa rekrytointien kehittämistä vastaa henkilöstöpalvelut -yksikkö ja niiden toteuttamisesta vastaa kukin organisaation yksikkö. Vuonna 2023 Rovaniemen kaupungilla oli julkisesti haettavana yhteensä 442 virkaa tai toimea (kuva 1). Avoimiin tehtäviin vastaanotettiin yhteensä 4933 hakemusta. Avointen virkojen ja toimien määrä kaupungilla lähes puolittui. Merkittävimpänä syynä tähän on sosiaali- ja terveyspalvelujen siirtyminen hyvinvointialueelle. Hakemusten määrä ei kuitenkaan laskenut samassa suhteessa, ja hakemusten määrä per työpaikka (11,2) palasi vuosikymmenen alun tasolle heikomman vuoden 2022 (6,9) jälkeen. Haasteita kuitenkin vuonna 2023 aiheuttivat edelleen rekrytointi niille ammattialoille, joilla on valtakunnallisia saatavuusongelmia. Merkittävimpiä esimerkkejä tällaisista ovat varhaiskasvatuksen opettajat ja -erityisopettajat, sekä ruoka- ja puhtauspalvelujen henkilöstö. Henkilöstön saatavuuden parantamiseksi vuoden 2023 aikana mm. kohdistettiin järjestelyväaroja tehtäviin, joissa rekrytointihaasteita on ilmennyt, päivitettiin rekrytointioppas työnantajamielikuvan parantamista ja rekrytointien laatua silmällä pitäen sekä nostettiin henkilöstökoulutuksen menettelytapaohjeeseen oppisopimuskoulutuksen käyttö rekrytoinnin tukena.

Työpaikkojen ja hakemusten kehitys



Kuvio 1: työpaikkojen ja hakemusten kehitys

Hakemukset per työpaikka



Hakemukset per työpaikka

Kuvio 2: hakemuksia keskimäärin/työpaikka

Kaupungin työpaikkailmoituksia katsottiin keskimäärin 308 kertaa, (kuvio 3). Tämä on suuri parannus edellisvuoteen, jolloin katsojia oli keskimäärin 66 per ilmoitus. Ilmoituksilla vietetään aikaa keskimäärin 3 minuuttia ja 36 sekuntia. Yleisesti tyypillisenä keskiarvona voidaan pitää kahta ja puolta minuuttia, eli hakijat tutustuvat kaupungin ilmoituksiin keskimääräistä tarkemmin.

Katselumäärä	Keskiarvo
Työpaikkailmoituksia katsottu yhteensä yli 136 000 kertaa	308 katsojaa per ilmoitus
Ilmoituksilla vietetty aika	Suosituin ilmoitus
Ilmoituksilla vietetään aikaa keskimäärin 3 minuuttia 36 sekuntia	Osallisuuden ja vaikuttamisen erityisasiantuntija

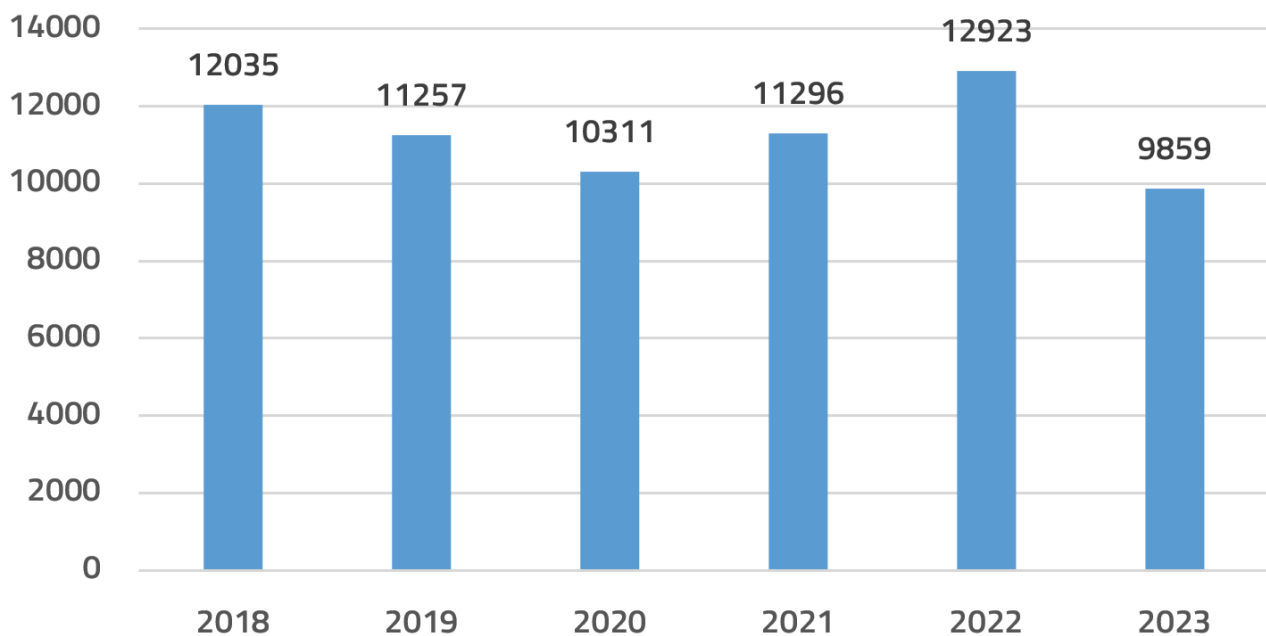
Kuvio 3: rekrytoinnin tunnuslukuja

Vuonna 2023 toteutettiin huhtikuun aikana hakijakokemuskysely, joka lähetettiin lokakuun 2022 ja maaliskuun 2023 välisenä aikana kaupungin tehtäviä hakeneille henkilöille. Vastausprosentti oli 23% (363 henkilöä). Kaupungin hakuprosessi sai yleisarvosanaksi 6,5 asteikolla 0-10. Laskua edellisen vuoden vastaavaan kyselyyn oli 0,5 pistettä. Kyselyn mukaan ilmoitusten houkuttelevuus sekä haastattelujen ilmapiiri koettiin hyvinä. Kehitettävää on

rekrytointiviestinnässä. Lisäksi avoimissa palautteissa toivottiin tehtäväkohtaisen palkan ilmoittamista sekä selkeyttä työpaikkailmoitukseen.

Vuonna 2023 määräaikaista työsopimuksia tehtiin 9859 kpl. Tämä on 3064 kpl vähemmän kuin vuonna 2022, mutta suhteutettuna henkilöstömäärään määräaikaista työsopimuksia tehtiin n. 18% enemmän kuin vuonna 2022. Vuoteen vuoteen 2020 jatkunut hienoinen lasku määräaikaisten työsopimusten määrässä on siis taittunut nousuun, joka jatkuu yhä. Määräaikaiselle työvoimalle on tarvetta erityisesti koulutus- ja varhaiskasvatuspalveluissa, joissa toiminnan luonne edellyttää sijaisten käyttöä poissaolojen yhteydessä. Lisäksi johtuen pätevän henkilöstön heikosta saatavuudesta eräisiin tehtäviin vakansseja on täytetty määräaikaisesti.

Määräaikaisten työsopimusten määrä



Kuvio 4: määräaikaisten työsopimusten määrät v. 2018 – 2023

2.1. Ulkoinen rekrytointi

Vuoden aikana jatkettiin kohdennetun rekrytointimarkkinoinnin toteuttamista sähköisillä kanavilla, erityisesti sosiaalisessa mediassa. Vuoden aikana jatkettiin anonyymia rekrytointikäytäntöä kaikissa rekrytoinneissa.

2.2. Oppisopimuskoulutus

Oppisopimuskoulutuksessa oli vuoden 2023 aikana yhteensä 18 opiskelijaa. Oppisopimusopiskelijat ovat määräaikaisessa palvelussuhteessa kaupunkiin. Oppisopimuskoulutusta käytetään keinona kouluttaa ja rekrytoida henkilöstöä vaikeasti rekrytoitaviin tehtäviin.

2.3. Varahenkilöstö ja sisäiset sijaiset

Varhaiskasvatuksessa on käytössä varahenkilöjärjestelmä. Varahenkilöstöllä pyrittiin varautumaan pääasiassa hoitotyössä tapahtuneisiin äkillisiin ja lyhytaikaisiin poissaoloihin mutta myös muuhun henkilöstövajeeseen.

3. Osaamisen kehittäminen

3.1. Henkilöstön osaamisen kehittämisen lähtökohdat

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on lakisääteistä toimintaa, jolla varmistetaan organisaation toiminnan sujuvuus, laatu ja tavoitteiden saavuttaminen. Sen avulla lisätään myös henkilöstön työhyvinvointia. Osaamisen kehittämisen mahdollisuudet ovat myös organisaation vetovoimatekijä.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen tulee olla tavoitteellista ja jatkuvaa. Rovaniemen kaupungissa osaamisen kehittyminen mahdollistetaan monin eri tavoin. Vuoden 2023 päivitettiin henkilöstökoulutuksen menettelytapaohjeistus. Päivitetyssä ohjeistuksessa työnantajan korvaamien pitkäkestoisen täydennyskoulutuksen lukukausimaksujen ja muiden kustannusten rahallinen yläraja poistui ja pitkäkestoisen täydennyskoulutuksen päivien lukumäärän vuosittainen yläraja nousi 12 päivään. Muutoksilla halutaan mahdollistaa laajemmat täydennyskoulutuskokonaisuudet, joiden suorittamisesta kaupunki työnantajana pääsee hyötymään. Lisäksi ohjeistuksessa päivitettiin oppisopimuskoulutusta koskeva osio. Oppisopimuskoulutuksen käyttöä laajennettiin palveluksessa jo olevan henkilöstön lisäksi uuden henkilöstön rekrytointiin sellaisissa tehtävissä, joissa koulutetun työvoiman saatavuus on heikko. Saatavuusongelma tietyillä aloilla on valtakunnallinen, ja siksi kaupungin on työmarkkinoilla menestyäkseen järkevää hyödyntää oppisopimusjärjestelmää.

Hyvä perehdytys kuuluu kaikille uusille ja pidempään poissa olleille työntekijöille. Kaupungilla on käytössä Intro-perehdytysjärjestelmä, joka auttaa perehdytyksen aikatauluttamisessa ja joka sisältää tärkeimmät perehdytettävät asiat.

Haasteita henkilöstön osaamisen johtamiselle aiheuttaa henkilöstön vaihtuvuus osassa ammattiryhmiä ja uusien osaamistarpeiden ennakointi riittävän aikaisin. Kehityskeskustelujen käyminen jokaisen työntekijän kanssa on yksinkertainen ja toimiva tapa tunnistaa osaamisen kehittämisen tarpeita sekä suunnitella tarvittavia toimenpiteitä. Yhdessä oppiminen työtä tehden on tärkeää tunnistaa osaamisen kehittämiseksi.

Kehityskeskustelut ovat keskeinen osa henkilöstön osaamisen arviointia ja osaamisen tarpeiden tunnistamista. Vuoden 2023 käytyjen kehityskeskustelujen määrää ei ole voitu raportoida, mutta alkuvuodesta 2024 ollaan ottamassa käyttöön Aino Health Managerin sähköinen kehityskeskustelulomake. Järjestelmässä voidaan raportoida myös käytyjen kehityskeskustelujen lukumäärä.

Keskitetyn koulutuksen puitteissa järjestettiin seuraavia koulutuksia:

- ❖ Esiintymiskoulutus
- ❖ Fyysinen ergonomiakoulutus
- ❖ Kognitiivinen ergonomiakoulutus
- ❖ Moninaisten lasten ja nuorten kohtaaminen -webinaari
- ❖ Ensiapukoulutus
- ❖ Voimaa ja virtaa esihenkilötyöhön -työpajat

Lisäksi työnantajan edustajille on ollut tarjolla KT:n järjestämää virka- ja työehtosopimuskoulutusta KT:n koulutusportaalin kautta.

3.2. Henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuma

Kaupungin organisaatiossa täydennyskoulutukseen käytettiin yhteensä 2403 kalenteripäivää 2023 aikana, joista palkallisia henkilöstökoulutuspäiviä oli 2330 ja muita palkallisia koulutuksia 73 päivää (taulukko 2). Palkattomia koulutuspäiviä ei ollut vuonna 2023. Vuoteen 2022 verrattuna koulutuspäiviä oli 1821 työpäivää vähemmän. Koulutuksiin osallistui 47,9 % henkilöstöstä (taulukko 1), vuonna 2022 vastaava prosenttiluku oli 64,4%. Palkallisia koulutuspäiviä oli keskimäärin n. 1,4 päivää / vakituinen henkilöstö (v. 2022: 1,7) ja koko henkilöstön osalta koulutuspäiviä oli keskimäärin 1,08 päivää / henkilö (v. 2022: 1,2).

Koulutuskustannukset olivat 243 592 euroa (v. 2022: 404 476 euroa). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja. Täydennyskoulutuskustannuksen osuus on erittäin pieni, noin 0,25 % henkilöstömenoista. Vuodelle 2023 arvioitu työttömyysvakuutusrahaston maksama koulutuskorvaus on 31 417,44 euroa. Korvauksella katetaan n. 13 % kaupungin koulutuskustannuksista, jos koulutusajan palkkakustannuksia ei huomioida.

Koulutuksiin osallistumisen väheneminen johtuu merkittävältä osin sosiaali- ja terveyspalvelujen siirtymisestä hyvintointialueelle. Koulutukseen osallistuneiden henkilöiden lukumäärä toisaalta yleisesti laski myös kaupungille jääneen henkilöstön osalta. Koulutuspäivien määrä nousi merkittävästi vain konsernihallinnossa sekä teknisten palvelujen palvelualueella.

	Kalenteripäivät				
	2022	2023	Muutos-%	Päivää/henkilö	Osallistuneet %
Henkilöstö- ja hallintopalvelut*	140	171	27%	2,8	83,6%
Talous- ja rahoituspalvelut	12	20	67%	3,3	66,7%
Viestintä-, markkinointi- ja osallisuuspalvelut	23	18	-22%	1,8	70%
Tilapalvelukeskus	5	17	240%	0,3	10,9%
Konsernihallinto yhteensä	175	226	29%	1,6	48,9%
Hallintopalvelut	32	11	-66%	1,4	62,5%
Ikäihmisten palvelut	521	0	-100%	0	0%
Koulutuspalvelut	904	871	-4%	1	43,9%
Perhe- ja sosiaalipalvelut	415	0	-100%	0	0%
Ruoka- ja puhtauspalvelut** (1.9.2023 alkaen)	0	92	100%	1,2	84,8%
Terveystieteiden palvelut	795	0	-100%	0	0%
Vapaa-ajan palvelut	365	356	-2%	1,9	68,8%
Varhaiskasvatuspalvelut	741	648	-13%	0,8	39,1%
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut yhteensä	3773	1978	-48%	1	46%
Elinkeino- ja työllisyyspalvelut	24	18	-25%	0,5	33,3%
Tekniset palvelut**	35	42	20%	0,7	33,9%
Ympäristöpalvelut**	75	22	-71%	0,5	23,8%
Ruoka- ja puhtauspalvelut**	142	49	-65%	0,6	36,7%
Elinvoimapaikat yhteensä	276	131	-53%	0,6	32,9%
Tekniset palvelut** (1.9.2023 alkaen)	0	40	100%	0,6	30,6%
Ympäristöpalvelut** (1.9.2023 alkaen)	0	28	100%	0,6	28,6%
Tekniset palvelut yhteensä	0	68	100%	0,7	29,8%
Koko kaupunki yhteensä	4224	2403	-43%	1,1	47,9%

Taulukko 1: henkilöstön täydennyskoulutuksen toteuma

*) Henkilöstö- ja hallintopalvelujen vuoden 2022 vertailuluku sisältää omistajaohjaus-, tila-, laki- ja hankintapalvelut pl. tilapalvelukeskus

***) Organisaatiouudistusten takia teknisten palvelujen, ympäristöpalvelujen ja ruoka- ja puhtauspalveluiden koulutuspäivät on ilmoitettu kahdella eri toimialalla. Päivää/henkilö ja osallistuneet % koko vuoden osalta ovat: tekniset palvelut 1,3 / 50%; ympäristöpalvelut 1,19 / 40%; ruoka- ja puhtauspalvelut 1,8 / 90%

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Henkilöstökoulutus	2330	1,36	0	0
Muu koulutus	73	0,04	0	0

Taulukko 2: Rovaniemen kaupungin henkilöstön koulutuspäivien määrä vuonna 2023

4. Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi sekä turvallisuus

4.1. Työhyvinvoinnin ja henkilöstön terveyden edistäminen

Työhyvinvoinnin mittaamiseksi toteutettiin alkuvuodesta 2023 Kevantoimittama työhyvinvointikysely, jonka tuloksia käsiteltiin yksikkö-, palvelualue-, toimiala- ja kaupunkitasolla. Työpaikkojen perinteisten fyysisten riskien ohella on tunnistettu henkilöstön ja esihenkilöiden psykososiaalista kuormittumista ja tätä on pyritty myös mittaamaan kaupungin omaan riskienarviointiin kuuluvana osana. Erityisesti niillä palvelualueilla, joilla koettiin samanaikaisesti palvelutarpeen kasvua ja henkilöstön resurssipulaa, tunnistettiin psykososiaalista kuormitusta. Kuormitusta pyritään lieventämään pohtimalla uusia keinoja, joilla voitaisiin vaikuttaa suoraan kuormittavaan tekijään. Lisäksi on järjestetty työnohjausta, kognitiivisen ergonomian ohjausta ja muita tukitoimia. Henkilöstöpalvelujen ja toimialojen yhteisenä tavoitteena on tukea henkilöstöä ja esihenkilöitä "kentällä" ja saada kehittämisprosessit ja ohjeet vietyä läpi tasapuolisesti kaikilla palvelualueilla.

Kaupunki sai myös Kevan kehittämisrahaa ja toteutti Sairauspoissaoloista ennakoivaan työkykyjohtamiseen -hankkeen vuoden 2023 aikana. Hankkeessa uudistettiin kaupungin sairauspoissaolokäytäntöä, muotoillun työn käytäntöä sekä varhaisen välittämisen mallia. Kehittämistyössä oli mukana SIHY-toimialalta 11 esihenkilöä, riskienhallintapäällikkö, työkykykoordinaattori, työsuojeluvaltuutetut sekä työterveyslääkäri ja työterveyshuollon palveluesimies. Hankkeessa asiantuntijana toimi myös Coronaria-Verven työelämän asiantuntija. Hankkeessa kehitetyt toimintamallit otettiin käyttöön loppuvuodesta 2023.

Tilannetyönohjauksen mahdollistamista jatkettiin edelleen vuonna 2023. Käsitteellä tarkoitetaan erityisesti kuormittaviin tilanteisiin tarjottavaa kertaluonteista tai lyhytkestoista työnohjausta, joka olisi kaupungin keskitetysti hankkimaa ja varattavissa suoraan sekä nopealla viiveellä tarvitsijalle. Kaupungin omien ohjaajien toimintana vedettiin tilaisuuksia eniten sihy- palvelualueille (yhteensä n. 30 yksilö- tai ryhmätalaisuutta) lisäksi muutamia tilannetyönohjauksia tilattiin ulkopuolisilta ohjaajilta. Tilannetyönohjauksissa on usein ollut teemana kuormituksen purkamisen tai ilmapiirin puhdistaminen. Lisäksi tilattiin pidempikestoista työnohjausta erilaisiin työyhteisöjen tai yksilöiden tarpeisiin ulkopuolisilta työnohjaajilta. Kaupungin ostamasta työnohjauksesta ei ole kokonaistilastoa, koska yksiköt tilaavat toimijoilta palvelua suoraan, ei keskitetysti.

Ryhmä kaupungin työntekijöitä koulutettiin defusing -ohjaajiksi marraskuussa 2022. Defusing on tarkoitettu purkumenetelmäksi erityisen kuormittaviksi koettuihin tilanteisiin, joita työntekijät voivat kokea myös välillisesti työskennellessään asiakastyössä. Defusing -menetelmällä työstettiin muutamia (10 kpl) tällaisia tilanteita vuoden aikana. Defusing tilataan työhyvinvointi- ja turvallisuustiimin asiantuntijoilta ja purkutilaisuus pyritään järjestämään 24 tunnin aikana tapahtumasta/tiedonsaannista. Defusing menetelmänä eroaa työnohjauksesta paitsi kertaluontoisuudellaan myös siten, että se on menetelmänä erilainen. Defusing -menetelmällä vedettyjä ohjauksia arvioitiin osallistujien kanssa ja saatu palaute on kannustanut jatkamaan menetelmän käyttöä. Haastavinta

menetelmän käyttöönotossa on ollut, että se vaatii ohjaajan nopean reagoimisen sekä irrottautumisen oman työn ääreltä tilanteeseen, kun ryhmälle tulee hälytys Sec App -järjestelmällä. Tämä vaatii järjestelyjä ohjaajan omassa työssä. Kaupunki on myös varautunut tekemään yhteistyötä Lapin hyvinvointialueen kanssa sellaisissa tilanteissa, jotka ovat koskettaneet molempien organisaatioiden työntekijöitä. Näitä hälytyksiä riskienhallintapäällikölle tuli vuoden aikana muutamia, mutta ne eivät johtaneet kaupungin henkilökunnan irrottamiseen työstään, vaan vuonna 2023 ohjatut tilanteet tapahtuivat kaupungin sisällä.

Verkostokoordinaattorilta on tilattu verkostodialogisia palavereja työhyvinvoinnin tukemiseksi. Näitä tilaisuuksia on vuoden 2023 aikana ollut yhteensä 7 tilaisuutta. Henkilöstöä osallistavia kehittämis- ja suunnittelupalavereita, joilla on välillinen vaikutus myös työhyvinvointiin, on huomioitu osallisuuspalvelujen raporteissa.

Ergonomiakoulutusta on toteutettu Rovaniemen kaupungilla vuodesta 2009 lähtien. Kuitenkin 2023 tapahtuneessa hyvinvointialueuudistuksessa kouluttajaresursseja lähti kaupungilta Lapin hyvinvointialueelle ja koulutuksia ei ole voitu tämän jälkeen järjestää samalla intensiteetillä kuin aiemmin.

Rovaniemen kaupungin tavoitteena on työntekijöidensä työkyvyn edistäminen työuran kaikissa vaiheissa ennakoivan ja varhaisen työkyvyn tuen avulla. Tällä tarkoitetaan koko työuran ajan jatkuvaa, ennakoivaa työkyvyn edistämistä ja työkyvyttömyyden ehkäisemistä. Rovaniemen kaupungin aktiivisen tuen malli on jo arkipäivän työvälineenä esihenkilöiden toiminnassa, tätä tukee myös Aino Health Management -järjestelmä. Rovaniemen kaupungin aktiivisen tuen mallia ohjaavat Sairausvakuutuslaki (1224/2004) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001), jotka edellyttävät niin työnantajalta kuin työntekijältäkin aktiivisia toimia työkyvyn säilyttämiseksi.

Aino Health Management -järjestelmästä esihenkilöt toteuttavat työkykyjohtamista mm. tekemällä seurantaa henkilöstönsä poissaoloista sekä toteuttamalla aktiivisen tuen mallin mukaiset toimenpiteet poissaolorajojen ylityessä. Esihenkilöt kirjaavat kohdennettuja toimenpiteitä Aino Health -järjestelmään, jossa seurantafokus on työkyvyn tuessa. Järjestelmä ilmoittaa esihenkilölle, työterveyshuoltoon että työntekijälle, kun tietty poissaoloraja ylittyy.

Mitä varhaisemmin työkyvyn heikkeneminen havaitaan, sitä helpompia tilanteet ovat yleensä ratkaista. Varhaiset keinot ovat inhimillisesti helppoja ja työyhteisöjä tukevia. Sen sijaan pitkään jatkuneen ongelmatilanteen selvittelyminen vie enemmän voimavaroja. Vuonna 2023 Rovaniemen kaupungin esihenkilöt kävivät yhteensä 229 kpl huoli puheeksi -keskustelua henkilöstön kanssa. Poissaolorajat ylittyivät yleisimmin kriteerillä: "kolmen kuukauden aikana 3 tai useampi sairauspoissaolo" ylittyi 415 kertaa, toiseksi yleisemmällä kriteerillä: "vähintään 15 kalenteripäivää sairauspoissaoloja 6 kk aikana" 350 kertaa ja kolmanneksi yleisimmin kriteerillä "vähintään 30 päivää sairauspoissaoloja 12 kk aikana" 304 kertaa, ja "vähintään 60 päivän yhdenjaksoinen sairauspoissaolo jakso" 36 kertaa.

Toimenpiteet, joita eri poissaolorajojen kohdalla tehdään:

30 sairauspoissaolopäivän reagointirajan täytyttyä työntekijä saa kotiosoitteeseensa kirjeen, jossa kerrotaan aktiivisesta tuesta ja sen eri vaiheista. Tämän lisäksi poissaolosta menee ilmoitus työterveyshuoltoon suoraan Aino health management -ohjelmasta ja työterveyshuolto kuittaa

60 sairauspoissaolopäivää: Sairauspäivärahaa tulee hakea 60 päivän eli 2 kuukauden kuluessa sairauspoissaolon alkamisesta. Viimeistään tässä vaiheessa tulee esihenkilön ja työntekijän varata aika työterveyshuollossa pidettävään yhteiseen työterveysneuvotteluun. Kela lähettää asiasta kirjeen työntekijälle kotiin.

90 sairauspoissaolopäivää: Työterveysneuvotteluun tulee kokoontua ennen kuin 90 päivää on koossa. Neuvotteluun ennen osallistuu esihenkilö, työntekijä ja työterveyslääkäri. Työterveyslääkärin tulee kirjoittaa lausunto jäljellä olevasta työkyvystä. Lausunto toimitetaan Kelaan, joka myöntää korvausta sairauspoissaoloista (työnantajalle, mikäli sairausajalta saa palkkaa). Rovaniemen kaupungilla on sovittu, että tässä vaiheessa voidaan

tehdä myös ammatillisen kuntoutuksen hakemus Kevalle jo ennakoiden työhön paluuta. Työterveysneuvottelun tarkoitus on selvittää jäljellä olevaa työkykyä ja työhön palaamisen mahdollisuuksia yhdessä esihenkilön ja työntekijän kanssa. Neuvottelussa käsitellään työssä selviytymistä ja etsitään ratkaisuvaihtoehtoja yhdessä.

Liikunta- ja kulttuurietu sekä lounasetu vuonna 2023

Rovaniemen kaupunki tuki vuonna 2023 henkilöstönsä omaehtoista liikunnan ja kulttuurinharrastamista myöntämällä henkilöstölleen hyvinvointietua 10 €/ kuukausi. Lisäksi maksettiin korotettua hyvinvointietua 8,33 euroa/kuukausi henkilöstön hyvinvoinnin tukemiseksi ja kiittämiseksi korona-aikana tehdystä työstä (KH 25.4.2022 § 148). Vuonna 2023 hyvinvointietua käytettiin yhteensä 429 865,96 euroa.

Hyvinvointiedun maksaminen toteutettiin ePassi Flex- järjestelmällä, joka pitää sisällään lounas-, liikunta- ja kulttuurietu, hyvinvointi- ja terveyspalvelut. ePassi Flex on työntekijän henkilökohtainen hyvinvointibudjetti, jota työntekijä voi käyttää vapaasti työnantajan valitsemien etujen kesken. Järjestelmän piiriin kuuluvat muun muassa hieronta, fysikaalinen hoito, terveys- ja lääkäripalvelut (esim. silmä-, hammas- ja muut erikoislääkärit). Hyvinvointietuun on oikeutettu henkilö, jonka palvelussuhde kestää yli kuukauden ja etua maksetaan suhteessa palveluaikaan.

Työnantaja tukee henkilöstön lounasruokailua. Kouluilla ja päiväkodeissa henkilökunnalla on mahdollisuus ruokailla verottajan hyväksymien käytäntöjen puitteissa. ePassi lounasta voi käyttää lounasruokailuun sopimusravintoloissa eri puolilla kaupunkia. Henkilöstöltä peritään omavastuu hinta siten, ettei verotettavaa luontoisetua synny.

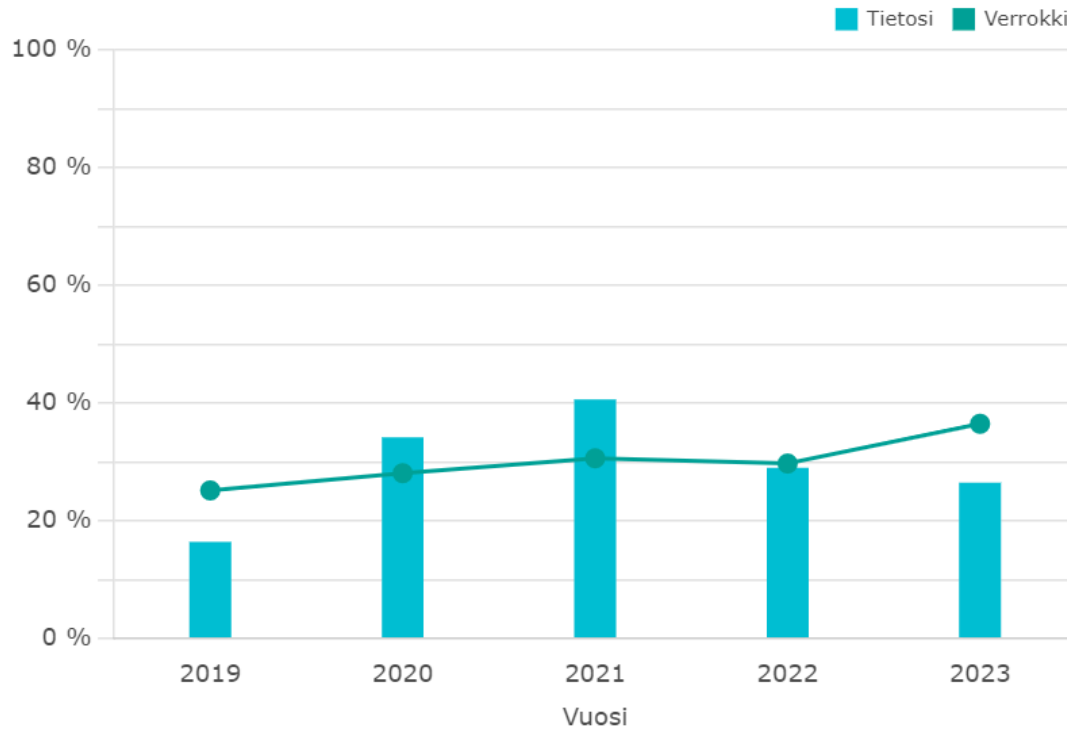
4.2. Työkyvyn tukiprosessi ja uudelleen sijoittuminen

Henkilöstöpalvelut -yksikkö koordinoi yhdessä toimialojen esihenkilöiden kanssa henkilöstön ammatillisen kuntoutuksen prosesseja. Uudelleensijoittaminen tehdään yleensä silloin, kun henkilön työkyky ei enää riitä selviytymiseen omassa, aiemmassa työtehtävässä. Uudelleen sijoittumista edeltää miltei aina työkokeilu, johon saadaan tukea Kevalta. Työkyvyn tukemisessa keskeistä on koordinointi, mikä tarkoittaa yhteydenpitoa työntekijään sairausloman aikana sekä yhteistyötä työterveyshuollon, esihenkilöiden, kuntoutusyksikön ja Kevan kanssa aktiivisen tuen eri vaiheissa.

Vuonna 2023 kuntoutusoikeuspäätöksiä tehtiin neljä kappaletta, ja työkyvyttömyyseläkepäätöksiä saman verran. Ratkaisuja on pyritty löytämään organisaation sisällä muotoilemalla työnkuvaa ja etsimällä ratkaisuja työkyvyn heikentyessä omasta tehtävästä. Työkyvyttömyyseläkkeiden hylkäysprosentti on laskenut ja oli 28,89 %:vuonna 2022. Hylkäämisprosenttiin vaikuttaa mm. että haetaanko työkyvyttömyyseläkettä oikea-aikaisesti vai tulisiko hakea ammatillista kuntoutusta sekä riittävät tiedot lomakkeessa mm. työssä selviytymisen ja jäljellä olevan työkyvyn osalta.

Onnistuneilla osatyökyvyttömyysratkaisuilla, työn muokkaamisella ja henkilöstön uudelleen sijoittumisella voidaan säästää merkittävästi työkyvyttömyyseläkemaksuissa, jotka kaupungilla kääntyivät viime vuonna laskuun 0,6 prosenttiyksikköä. Vuonna 2023 kustannus oli 873 679 €. (v. 2022 kustannus 2,2 M€). Kaupungin työkyvytkoordinaattori etsii yhdessä toimialojen kanssa ratkaisuja tilanteissa, joissa henkilön työkyky heikkenee niin, ettei hän selviä enää aiemmista työtehtävistään. Työkykyjohtamisen toimenpiteet osatyökykyisten osalta tulisi yhdistää edelleen tiiviimmin henkilöstösuunnittelun kokonaisuuteen kaupunkitasolla, jotta osatyökykyisten ratkaisuja löytyisi helpommin esim. kaupungille avautuvista työpaikoista.

Työkyvyttömyyseläkehakemusten hylkäysprosentti

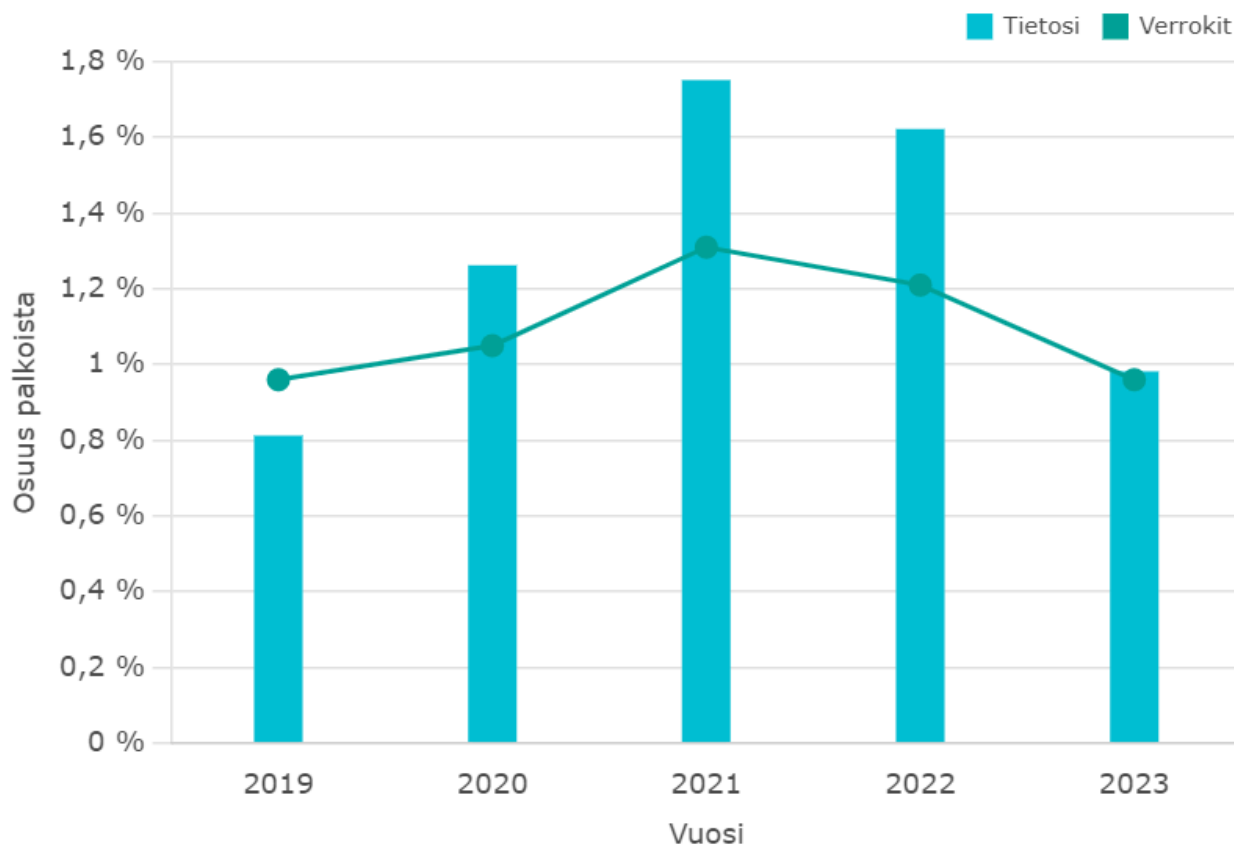


Kuvio 5: Työkyvyttömyyseläkehakemusten hylkäysprosentti v. 2019–2023

Vuosi	Työkyvyttömyyseläkemaksu %	€/vuosi
2019	0,81	0,98 M€
2020	1,26	1,5 M€
2021	1,69	2,05 M€
2022	1,62	2,2 M€
2023	0,98	0,87 M€

Taulukko 3: työkyvyttömyyseläkemaksu, osuus palkkasummasta (%).

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Kuvio 6: työkyvyttömyyseläkemaksu v. 2019-2023

Vuonna 2023 työkyvyn tukemisessa on erityisesti panostettu yhteistyön esihenkilöiden, työterveyden, henkilöstön edustajien sekä henkilöstöpalveluiden kesken. Tämä näkyy osaltaan siten, että henkilöstöpalveluissa työskentelevällä työkyvytkoordinaattorilla kävi yhteensä 95 eri asiakasta vuoden 2023 aikana ja ratkaisuja pyrittiin löytämään organisaation sisäisillä järjestelyillä kuntoutusmahdollisuuksien lisäksi. Tehtävä on perustettu tukemaan esihenkilöitä ja henkilöstöä aktiivisen tuen toteutumisessa ja erityisesti koordinoimaan ammatillisen kuntoutuksen prosessia koko organisaatiossa.

4.3. Turvallisuus

Helmikuussa 2022 Venäjän aloittaman hyökkäyssodan Ukrainaan vaikutuksiin kaupungissa varauduttiin myös kaupungin toimialoilla, erityisesti energiapulaan varautuminen oli henkilöstölle näkyvässä roolissa loppuvuodesta 2022 sekä alkuvuodesta 2023.

Valmiussuunnitelmien päivittämisen lisäksi kaupunki osallistui tiiviisti viranomais -yhteistyöhön erityisesti väestönsuojelun suunnitelmien ja Lapin uhka-arvion päivittämisen sekä paikallispuolustusharjoitusten yhteydessä. Lisäksi kaupungilla on edustajat esimerkiksi Lapin valmiustoimikunnassa, valmiustoimikunnan sihteeristössä, Turvallinen ja kriisinkestävä kunta ohjausryhmässä ja -verkostossa, turvallisuusjohtamisen verkostossa sekä

laajamittaisen maahantulon varautumisen työryhmässä. Riskienhallinnan osalta jatkettiin aktiivisesti kaupungin oman organisaation riskien kokoamista toimialoilta sekä niiden säännöllistä raportointia kaupungin johtoryhmälle.

4.4. Työterveyshuolto

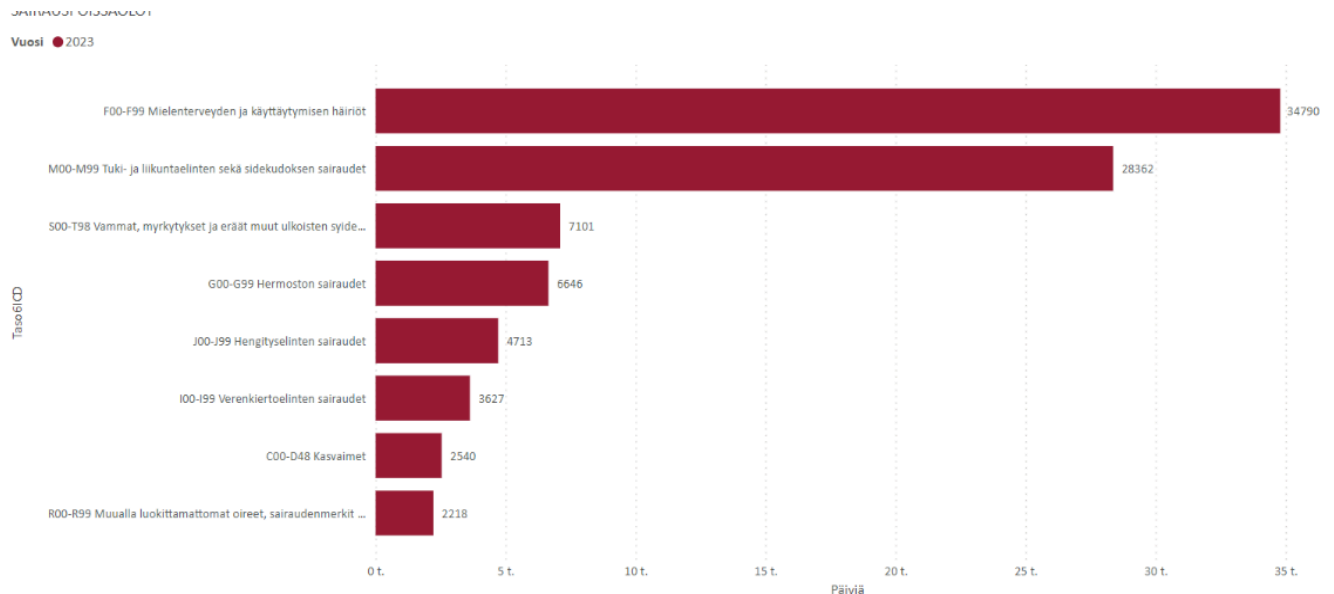
Työterveyshuollon palvelutaso määritellään yhdessä Työterveys Lappica Oy:n kanssa vuosittain päivitettävässä työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Rovaniemen kaupungin sopimus on laaja ja kattaa myös erikoislääkärin palveluja sekä keskeisimmät tutkimukset erilaisten sairauksien toteamiseksi.

Kaupungin käytäntönä on edellytetty infektiosairauksissa poissaololuvan pyytämistä esihenkilöltä ("oma ilmoitus -poissaolot). Aikavaraus työterveyshuoltoon edellyttää hoidon tarpeen arvioinnissa todettua tarvetta. Näillä toiminnoilla on saatu vähennettyä käyntejä työterveyshuollossa ja vaikutettu sitä kautta työterveyshuollon kustannuksiin laskevasti. Koronan ja influenssan vuoksi esihenkilöillä oli oikeus myöntää poissaoloa 7 vuorokautta. Useat kaupungit ovat ottaneet käytännöksi, että esihenkilö voisi myöntää luvan poissaoloon kaikissa sairauksissa. Tämä toimintamalli tuli myös Rovaniemellä käytännöksi loppuvuodesta 2023, kun henkilöstö- ja nimitysjaosto hyväksyi päivitetyn sairauspoissaolo-ohjeen 20.9.2023 § 25. Päivitetty sairauspoissaolo-ohje sisältää Kevan kehittämihankkeessa uudelleen muotoillun toimintakäytännön, jonka mukaan esihenkilö voi myöntää poissaololuvan muilla syillä 1-3 vrk. Tämän käytännön oletetaan vaikuttavan laskevasti työterveyskustannuksiin ja vähentävän todennäköisesti myös poissaoloja sekä poistavan turhia vastaanottokäyntejä silloin, kun hoidon tarve ei sitä edellytä.

Työterveyshuolto tekee terveystarkastuksia työhön otettaessa sekä erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä määräajoin. Tämän lisäksi henkilöstölle tarjotaan sähköinen terveystarkastus säännöllisin väliajoin (ent. Työssä tapahtuu-toiminta). Sähköisen terveystarkastuksen prosessia on kehitetty työterveyshuollon, henkilöstöpalveluiden ja Rovaniemen kaupungin työpaikkojen yhteistyönä jo vuodesta 2010. Toiminnalla halutaan vaikuttaa lyhyen ja pitkän aikavälin työkykyä uhkaavia riskitekijöihin ja tuetaan henkilöstön hyvinvointia. Yksilötasolla todetut lyhyen aikavälin riskit kuten tuki- ja liikuntaelinvaiat, masennus ja pitkittynyt stressi johtavat toimenpiteisiin ja ohjautumiseen työterveyshuollon asiantuntijan vastaanotolle. Nopeisiin riskeihin puuttumisen lisäksi yksilön työkykyä uhkaaviin pidemmän jänteen riskitekijöitä tunnustetaan ja ohjataan jo ohjelman avulla. Lisäksi terveysneuvontaa on saatavilla työterveyshuollosta. Sähköisen terveystarkastuksen lisäksi esihenkilötyössä käytössä olevalla Aino Health Management -terveysjohtamisen järjestelmän systemaattisella tarkastelulla sekä psykososiaalisen riskinarvioinnin avulla (Audits -ohjelma) voidaan tunnistaa ei työpaikoilla työstä aiheutuvia riskejä ja kuormittumisesta syntyviä poissaoloja.

Käytännön toiminnoissa, kuten työterveyshuollon palveluihin ohjautumisella (nopeat työkykyriskit), esihenkilön ja työntekijän välisellä varhaisen välittämisen -keskusteluilla, työyhteisötason toimenpiteillä sekä henkilöstön osallisuutta työn kehittämiseen lisäämällä saadaan vaikuttavuutta myös yleiseen työhyvinvointiin työpaikoilla. Työyhteisöä uhkaavien työn riskitekijöiden, kuten työilmapiirin tai työvoimaresurssien muutoksiin puututaan työyhteisöä tukevin menetelmin, kuten työyhteisön ensitiimi -toiminnan, työyhteisösovittelun tai työnohjauksen keinoin.

Mielenterveysyiden nousujohteisuuteen pyritään vastaamaan lisäämällä keskustelua työpaikoilla siitä, miten työ voi toimia myös tukena erilaisissa elämäntilanteissa. Lisäksi työn muotoilun mahdollisuuksia on uusilla toimintakäytänteillä lisätty, jotta työn kuormittavuutta pystyttäisiin myös esihenkilön ja työntekijän yhteisellä päätöksellä säätelemään niissä tilanteissa, joissa se on mahdollista.



Kuvio 7: merkittävimmät sairauspoissaolodiagnoosit poissaolopäivinä, Työterveys Lappican kirjoittamat diagnoosit.

Työnantajan tilikaudesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä.

Työterveyshuollosta maksettavat bruttokustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 1,7 M€, josta korvausluokka I (ennaltaehkäisevä) kustannukset olivat 701 553 euroa (v. 2022: 1 105 778 euroa), joten vähennystä edelliseen vuoteen oli noin 37 % eli 404 225 euroa (Korvausluokka II (sairaanhoito) kustannukset olivat 929 238 euroa (v. 2022: 1 035 411 euroa) ja vähennystä edelliseen vuoteen oli noin 10 % eli 106 173 euroa. Kelan korvausluokka 3:aan työterveyshuollon kuluista ohjautui 70 378 euroa. Kokonaisuudessaan edelliseen vuoteen nähden työterveyshuollon kustannukset laskivat 757 683 euroa eli 31 %.

Kela 1 korvauksen piiriin kuuluvaa ennaltaehkäisevää toimintaa voidaan ohjata työterveyshuollon palvelujen tilaamisella sekä säännöllisellä arvioinnilla, jota kaupunki toteuttaa suunnittelemalla ajantasaisesti työterveyshuollon toimintasuunnitelmat joka vuosi palvelualueittain. Tässä yhteistyössä ovat mukana palvelualueet, henkilöstöhallinnon asiantuntijat, ko. alueen työterveyshoitajat sekä työsuojeluvaltuutetut.

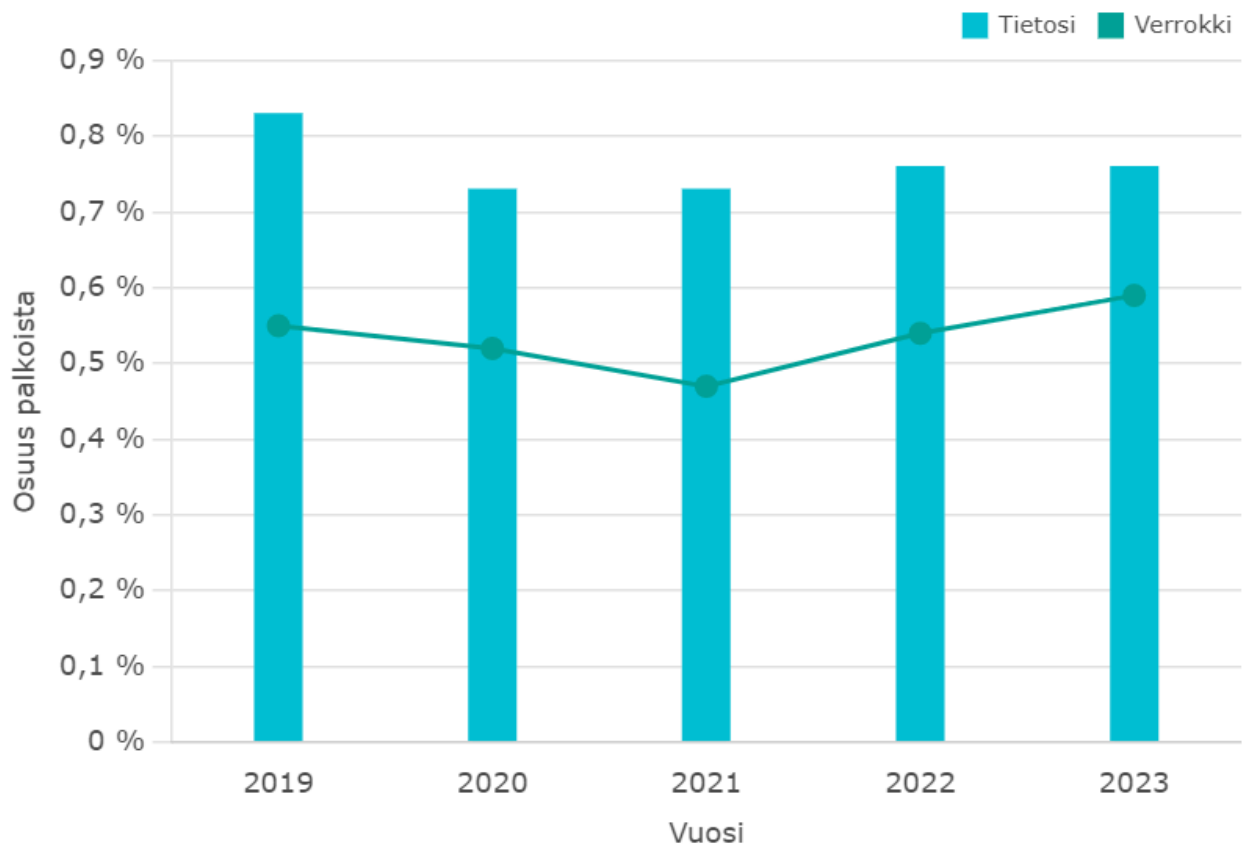
Sairaanhoitokulut ovat (ei lakisääteinen, Kela 2 -toiminta) on vaikeammin ohjattavissa ja laajaan palvelujen käyttöön vaikuttaa myös nykyinen työterveyshuollon laaja sopimus, joka kattaa myös ns. kansansairauksien diagnosoinnin ja hoidon. Tämä palvelutaso vaikuttaa myös siihen, että Rovaniemellä kustannukset ovat verrokkikaupunkeja suuremmat.

Työterveyshuollon kustannukset työntekijää kohden olivat 763 euroa, joten hienoista nousua tapahtui suhteessa edelliseen vuoteen (2022: 748,35€/ työntekijä). Ammattiryhmittäin korkeimmat kustannukset olivat yleislääkäriin kohdistuvat kustannukset n. 750 000€/vuodessa. Kaupunki pyrkii pienentämään työterveyshuollon kustannuksia myös uudella toimintatavalla, jossa esihenkilö voi sallia poissaolon työstä 1-7 päivän, eikä tuolloin välttämättä tarvita kontaktia työterveyshuoltoon (pl. hoitoa vaativat tilanteet) Lisäksi pyritään

lisäämään vuorovaikutusta poissaolutilanteissa esihenkilöiden ja työntekijän välille ratkaisujen löytämiseksi työpaikoilla esim. muotoillun työn keinoin.

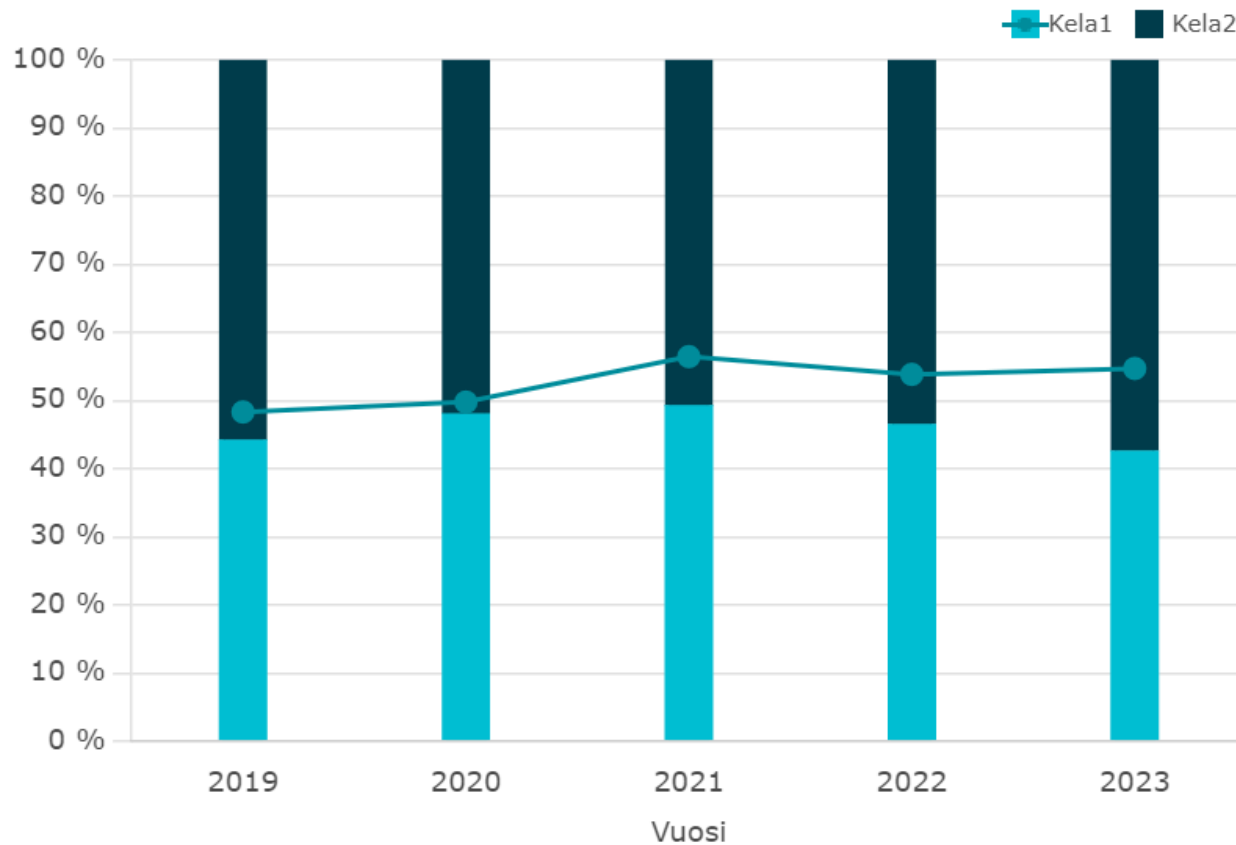
Kuvassa 9 esitetään työnantajan investoimasta työterveyshuoltotoiminnasta Kela 1 ja Kela 2 vuosikustannukset yhteensä (ilman alv 5 %) Summasta on vähennetty kelakorvaus olettaen, että Kela korvaa kustannukset täysimääräisesti. Rovaniemen kaupungin kokonaiskustannukset Kela-korvauksen jälkeen ovat arviolta 670 178€.

Työterveyshuoltokustannukset

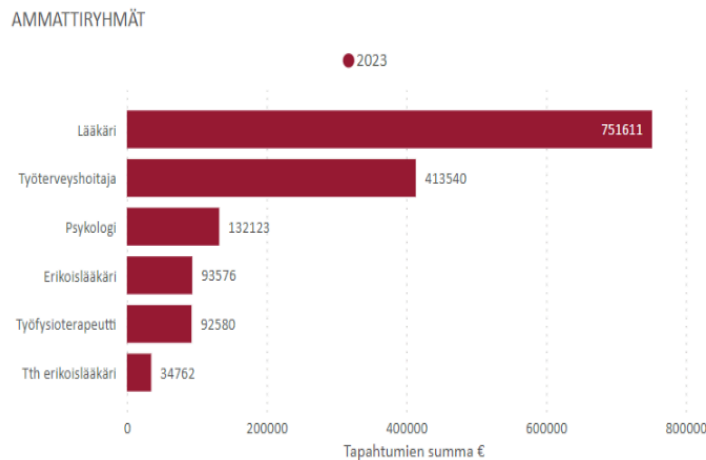


Kuvio 8: työterveyshuollon kustannukset 2019–2023.

Kela 1 / Kela 2 -suhde



Kuvio 9: Kela 1 / Kela 2 -suhde



Kuvio 10: työterveyshuollon kustannusten jakautuminen (€ ennen kela-korvausta)

4.5. Työturvallisuus ja työsuojelutoiminta

Työturvallisuusasioissa keskityttiin erityisesti henkilöstön psykososiaalisen kuormituksen tuomiin haasteisiin. Vuoden 2023 aikana palauduttiin vielä koronapandemian jäljiltä, huomattiin myös, että osassa työpaikkoja työn tekeminen monipaikkaisesti oli tullut osittain jäädäkseen.

Työsuojelussa on jatkettu riskienarviointiohjelman kehittämistä erityisesti nykyisen kaupunkiorganisaation tarpeisiin hyvinvointialueuudistuksen jälkeen. Ohjelman avulla tavoitellaan läheltä piti -tilanteiden ja työtatapaturmien sekä uhkaavien/väkivalta -tilanteiden perusteellisempaa käsittelyä kaupungin työpaikoilla. Työterveyshuollon työpaikkaselvitysprosessi on yhdistetty työnantajan riskienarviointiprosessiin, tällä on vaikutusta myös työterveyshuoltokustannuksiin. Lisäksi poistetaan työn päällekkäisyyksiä. Työpaikkojen tekemät läheltä piti- ym. poikkeamailmoitukset ovat työpaikkojen käytössä osana riskienarviointiprosessia.

Yksiköt arvioivat työhön liittyvät riskit Falcony -ohjelman sähköisellä sovelluksella. Riskinarviointi kuuluu olennaisena osana työnantajan tehtäviin työterveyshuollon työpaikkaselvityksen yhteydessä. Työpaikkaselvitykset tehdään vähintään viiden vuoden välein tai toiminnan/tilojen olennaisesti muuttuessa. Vaarojen selvittämisen ja riskien arviointi on lakisääteistä ja sen tarkoitus on parantaa työturvallisuutta ja työhyvinvointia. Rovaniemen kaupunki on panostanut riskienarvioinnissa myös psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointiin. Tämä arviointi käynnistetään henkilöstöyksiköstä käsin ja tehdään yksilöllisenä, anonyminä mittauksena, josta toimitetaan tulokset työyksikköön jatkokäsittelyä varten. Psykososiaalisten tekijöiden mittauksilla tavoitellaan löytämään psyykkisiä ja sosiaalisia kuormitustekijöitä ja vähentämään niitä sekä kuormituksesta johtuvia poissaoloja.

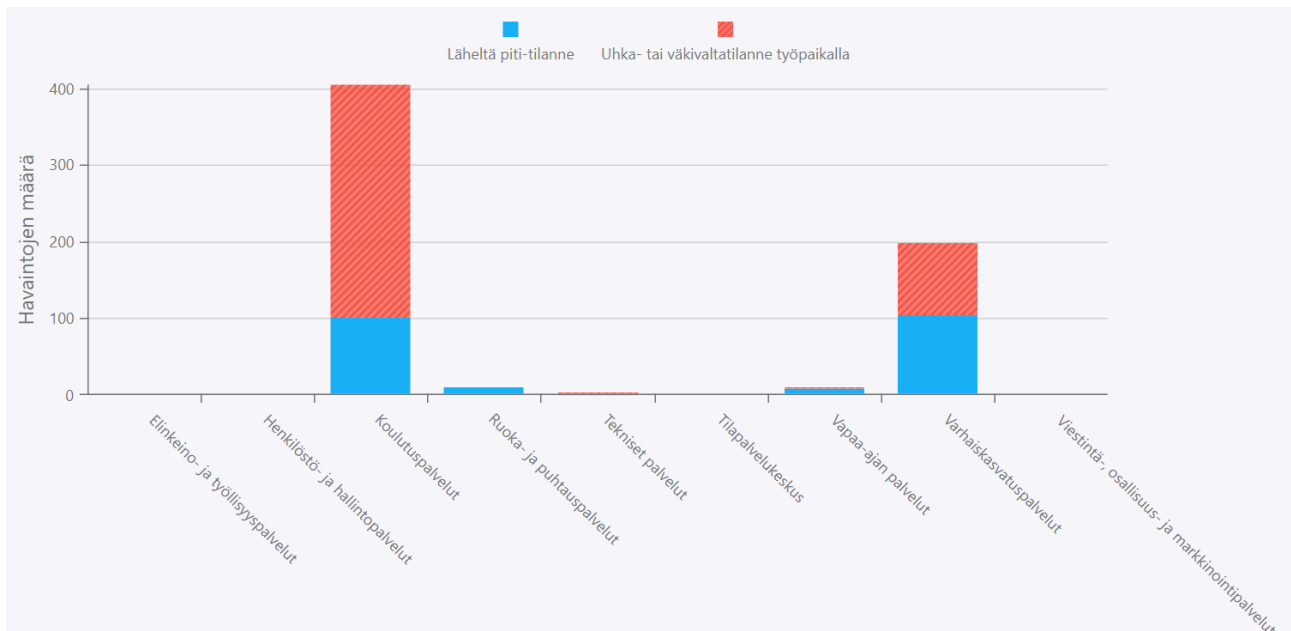
Työtatapaturmien kokonaismäärä (yht:192) on huomattavasti vähemmän, kuin vuonna 2022. Tähän vaikuttaa kuitenkin organisaation muuttuminen ja sote-työpaikkojen siirtyminen pois kaupunkiorganisaatiosta vuoden 2023 alusta. Ilmoitettuja läheltä piti -tilanteita tapahtui vuonna 2023 yhteensä 223 kpl (2022: 221 kpl). Näiden lisäksi uhka- ja väkivaltilanteita raportoitiin yhteensä 403 kpl (v. 2022: 369 kpl). Biologiselle riskille työssä altistumisia (korona-ohje) ei vuonna 2023 enää kirjattu yhtään kappaletta. Voidaan todeta, että erityisesti väkivalta- ja uhkatilanteiden raportoitu määrä on noussut huolestuttavasti suhteessa siihen nähden, että samaan aikaan

henkilöstö on vähentynyt. Sote -henkilöstön tekemät ilmoitukset ovat vielä mukana 2022 luvuissa. Eniten uhka- ja väkivaltatilanteita on raportoitu koulutuspalveluista (305 kpl) ja toiseksi eniten varhaiskasvatuspalveluista (93 kpl). On kuitenkin hyvä asia, että todennäköisesti myös raportointiaktiivisuus on parantunut yksiköissä ja tapahtumia käsitellään työpaikoilla. Falcony -ohjelmasta pystyy seuraamaan myös palvelualueetasolla esihenkilöiden reagoimista tehtyihin ilmoituksiin.

Yleisin työtapaturma kaupungilla on edelleen liukastuminen ja kaikista tapaturmista 51 kpl sattuihin työmatkalla. Kaikista työtapaturmista 30 % (yhteensä 175 tapausta) oli liukastumisia. Kuvassa xx esitetään tapaturmavakuutusmaksun osuus palkoista ja prosenttiyksikkömuutos edelliseen vuoteen. Vuonna 2023 tapaturmamaksuosuus oli 273 401 € ja 2022: 358 825€. Rovaniemen luvut ovat tapaturmamaksujen osalta verrokkeja matalammat. Luvuissa ei huomioida muita tapaturmien aiheuttamia kustannuksia eikä niistä saatuja korvauksia.

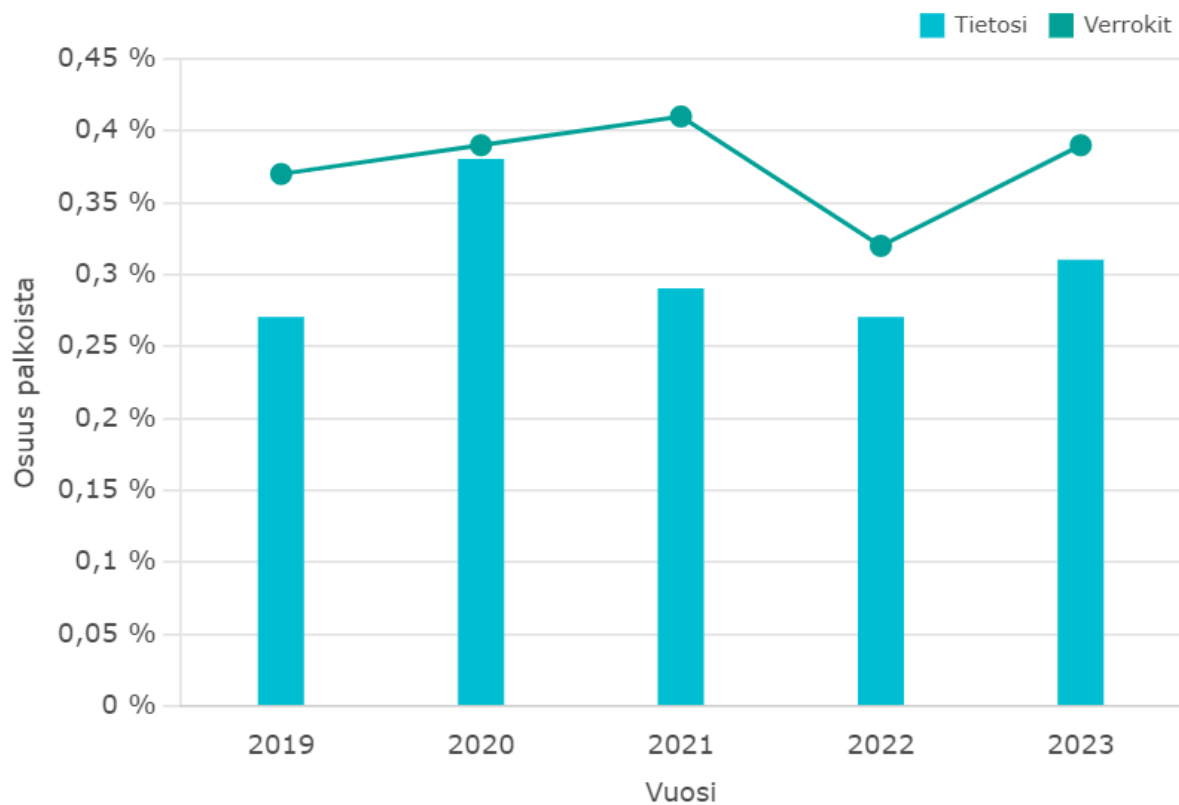
Työtapaturmat	Lukumäärä v 2022	Lukumäärä v 2023
Työtapaturmat	299	192
Läheltä piti-+ uhka- ja väkivaltatilanteet	590	626
Ammattitaudit	2	1

Taulukko 4: työtapaturmat, läheltä piti -tilanteet ja ammattitaudit 2022-2023. Huom. v. 2023 ei ole enää mukana sote- palvelujen henkilöstöä.



Kuvio 11: Läheltä piti- sekä uhka- ja väkivaltatilanteet palvelualueittain v. 2023.

Tapaturmavakuutusmaksut



Kuvio 12: Tapaturmavakuutusmaksut 2019–2023.

Rovaniemen kaupungilla työsuojeluvaltuutettujen alueet ja ajankäyttö perustuvat palvelualueilla työskentelevän henkilöstön määrään sekä työn kuormittavuuden pisteitykseen. Työsuojeluorganisaatio muodostuu seuraavista tehtävistä: Riskienhallintapäällikkö, jonka tehtäviin työsuojelupäällikkyyks on liitetty, turvallisuusasiantuntija, 1 päätoiminen ja 1 osa-aikainen työsuojeluvaltuutettu, joiden alueet olivat vuonna 2023:

1. Varhaiskasvatuspalvelut, ruoka- ja puhtauspalvelut, vapaa-ajan palvelut, tilapalvelut
2. Koulutuspalvelut, elinvoiman toimiala, tekninen toimiala sekä konsernihallinto

Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue teki Rovaniemen kaupungille työsuojelutarkastuksia vuonna 2023 kaiken kaikkiaan 16 kappaletta, joista 12 tehtiin varhaiskasvatukseen ja yksi koulutustoimeen, yksi ruoka- ja puhtauspalveluihin. Lisäksi tehtiin yksi työtaturman tutkinta ja yksi muu asiakasaloitteinen tarkastus. Valvontatoimien perusteella kaupunki sai neljä kehotusta, toimintaohjeita annettiin 91 kappaletta, yksikään ei johtanut kuulemismenettelyyn.

Työsuojeluvaltuutettujen toimintakertomukset vuodelta 2023

Koulutuspalvelujen, konsernihallinnon, elinkeino- ja työllisyyspalvelujen, teknisten palvelujen sekä ympäristövalvonnan henkilöstö on ollut edellisten vuosien tapaan aktiivisesti yhteydessä työsuojeluvaltuutettuunsa vuoden 2023 aikana. Yhteydenottoja on tullut sekä työntekijöiltä että esihenkilöasemassa olevilta lähes yhtä paljon. Yhteistyö eri asiantuntijatahojen kanssa on ollut monipuolista tänäkin vuonna (esimerkiksi työterveyshuollon terveydenhoitajat ja lääkärit, kiinteistön omistajien edustajat ja terveystarkastajat).

Suurin edustettavien joukko on koulutuspalveluiden henkilöstö, joten yhteydenottoja tuli sieltä eniten. Yleisimmät syyt yhteydenottoihin olivat:

1. uhka- ja väkivaltatilanteet,
2. työn kuormittavuus sekä
3. työyhteisön ongelmat.

Muilla alueilla yhteydenotot ovat liittyneet pääasiassa

1. työn kuormittavuuteen ja
2. työyhteisöjen ongelmiin.

Koulutuspalveluissa oppilaiden aiheuttamat uhka- ja väkivaltatilanteet kuormittavat henkilöstöä edelleen osassa Rovaniemen kaupungin kouluja. Ne aiheuttavat henkilöstölle stressiä ja myös sairauspoissaoloja. Uhka- ja väkivaltatilanteista tehdyt ilmoitukset ovat nousseet vuodesta 2022. Tämä kuormittavuustekijä tulee saada hallintaan, jotta henkilöstö voi työskennellä terveellisessä ja turvallisessa työympäristössä.

Myös monenlaisista muista syistä on tehty läheltä piti -ilmoituksia. Esihenkilöiden kanssa on haettu keinoja ja ratkaisuja siihen, että pystytään paremmin ennakoimaan ja ehkäisemään syntyviä tilanteita.

Yhteydenottoja sisäilmastoon liittyvissä asioissa on ollut aikaisempaa vähemmän. Tähän näyttäisi vaikuttavan toimialoilla tehtävä työ, rakennusten valvonta ja seuranta sisäilman laadun parantamiseksi. Työsuojeluvaltuutettu on osallistunut henkilöstön edustajana väistötilatyöryhmän työskentelyyn. Loppuvuodesta aloitettiin valmistautuminen muuttoon Kairatie 75:stä Metsäruusuun. Monipaikkainen työ on jäänyt käytännöksi useilla kaupungin työpaikoilla, etenkin asiantuntijatyössä. korona-ajan myötä. Työterveyshuollon työpaikkakäynnit toteutuivat suunnitellusti.

Varhaiskasvatuspalveluiden, ruoka- ja puhtauspalveluiden, vapaa-ajan palveluiden ja tilapalveluiden työsuojeluvaltuutetun saamat yhteydenotot eri tahoilta painottuivat varhaiskasvatuksen palvelualueelle, jossa suurin osa edustettavista myös työskentelee. Yhteydenotot liittyivät hyvin monenlaisiin asioihin. Esimerkkeinä voi mainita sisäilmastoon liittyvät tekijät, riskienarviointiin ja turvallisuuspoikkeamiin liittyvät asiat (järjestelmien toiminta ja käyttäminen), työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisen tarkastukset, työergonomia ja psykososiaalisen kuormituksen piiriin kuuluvat seikat.

Turvallisuuspoikkeamiin (erityisesti uhka- tai väkivaltilanteet) liittyen työsuojeluvaltuutettu kävi vuoden aikana keskustelua ilmoitusten tekijöiden kanssa erityisesti mm. ilmoittamisen merkityksestä, turvallisuutta parantavista toimintatavoista, avun saamisesta ja tilanteen purkamisesta tapahtuman jälkeen. Turvallisuuspoikkeamista tehdyt ilmoitukset jakautuvat hyvin epätasaisesti eri toimintayksiköiden kesken. Osaltaan tämä varmasti johtuu siitä, että ilmoitettavia tapahtumia sattuu eri paikoissa eri tavoin, mutta todennäköisesti monia tilanteita jäi ilmoittamatta. Kehittämistarvetta on edelleen myös ilmoitusten jatkokäsittelyssä. Lisäksi huomiota kiinnitti se, että monissa tilanteissa olisi ollut perusteltua tehdä ilmoitus työtapaturmasta sen sijaan, että ilmoitettiin vaikkapa läheltä piti -tilanteesta. Perehdytystä ja koulutusta tarvitaan lisää niin työntekijöille kuin esihenkilöillekin, jotta työturvallisuusilmoitusten merkitys oivalletaan ja käytössä olevaa järjestelmää opitaan hyödyntämään täysimääräisesti. Falcony-järjestelmää tuleekin kehittää entistä enemmän tarvetta vastaavaksi.

Ergonomiakoulutuksen tarve nousi esille erityisesti varhaiskasvatuksen palvelualueella. Koulutusta ja kertausta tarvitaan kuitenkin jatkuvasti kaikilla palvelualueilla. Eri alueilla ja eri tehtävissä painottuvat ergonomian eri osa-alueet. Ergonomiakoulutuksen osalta olisikin tarpeen tehdä pitemmän aikavälin kehittämissuunnitelma.

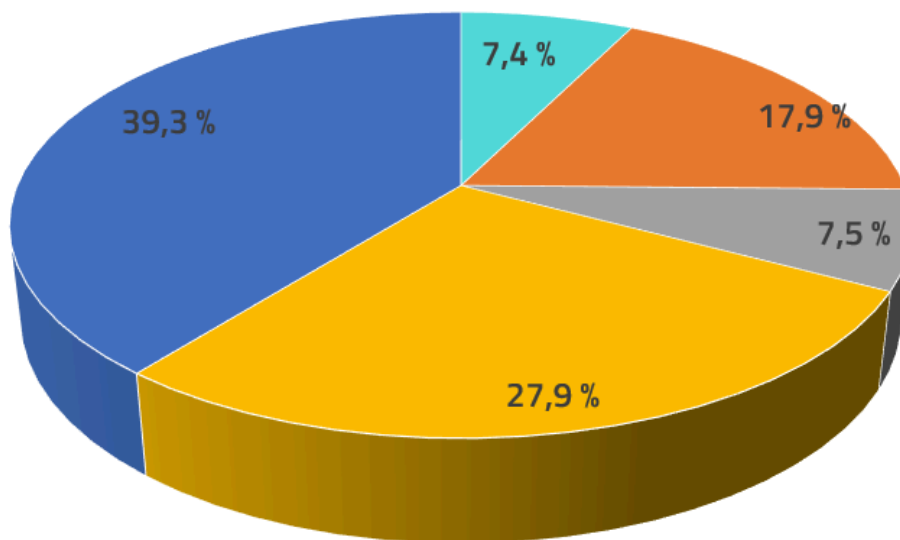
Yhteistyötoimikunnasta eriytetyn työsuojelutoimikunnan työ ei sujunut ennako-odotusten mukaisesti. Työ- ja suojavaate -ohjeistuksen päivittäminen käynnistyi loppuvuodesta. Tarvetta työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvään koulutustoimintaan olisi ollut enemmän kuin mitä vuoden aikana toteutui. Työterveyshuollon työpaikkaselvityksillä ja työsuojeluviranomaisen työsuojelutarkastuksilla käytiin paljon hyviä keskusteluita työn terveellisyyteen ja turvallisuuteen liittyen. Esille nousi monia kehittämistarpeita. Annettuja suosituksia, toimintaohjeita ja kehotuksia ryhdyttiin aktiivisesti toteuttamaan.

Perusturvan toimialalta ei ole toimintakertomusta saatavilla vuodelta 2022 valtuutetun siirryttyä hyvinvointialueelle v. 2023 alusta.

5. Poissaolot

5.1. Poissaolojen jakauma

Poissaolojen osuus teoreettisesta työajasta oli n. 18%. Poissaolotyypeistä vuosilomien osuus oli suurin, 39,3%. Terveysperusteisten poissaolojen osuus oli 27,9 % ja perhevapaiden 7,5 %. Edellisvuoteen verrattuna terveysperusteisten ja perhevapaiden osuus pieneni. Vuosilomien, koulutusten ja muiden poissaolojen osuudet puolestaan kasvoivat.



■ Koulutus ■ Muut poissaolot ■ Perhevapaat ■ Terveysperusteinen ■ Vuosiloma

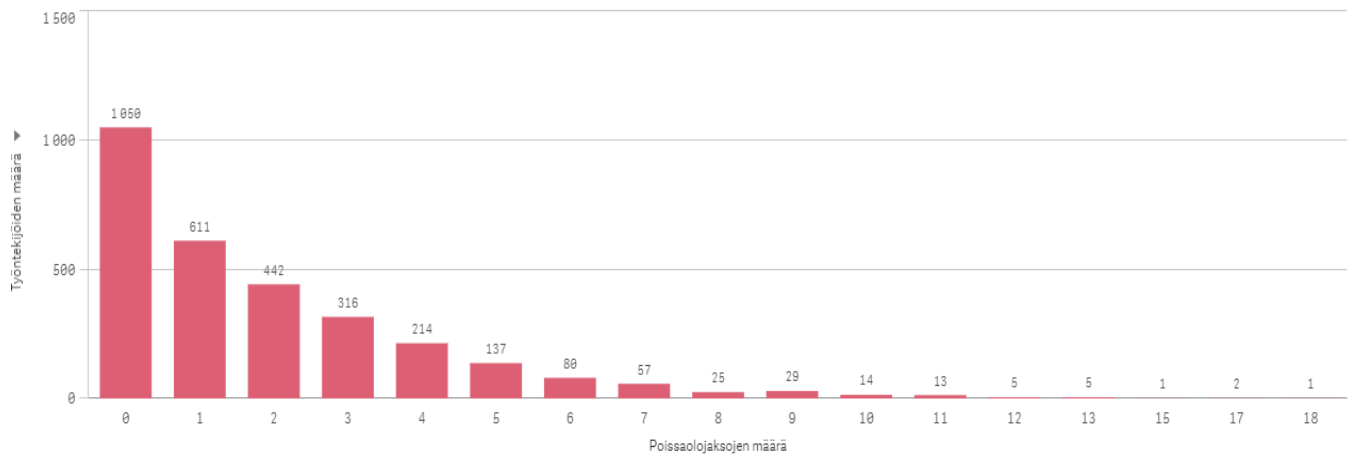
Kuvio 13: poissaolojen jakauma 2023

5.2. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisten poissaolojen seurannan tavoitteena on tunnistaa tuen tarpeessa olevat henkilöt ja ryhmät mahdollisimman varhaisessa vaiheessa, koska terveysterveysten poissaolojen kasvu voi viitata työkyvyn heikkenemiseen. Seurannan tavoitteena on myös tunnistaa poissaolojen taustalla vaikuttavia tekijöitä, jotta mahdolliset toimenpiteet osataan kohdentaa oikein.

Terveysterveysten poissaolot laskivat edelliseen vuoteen nähden ja olivat kertomusvuoden aikana 13,9 työpäivää henkilötyövuotta kohden (2022: 19 pv). Terveysterveysten poissaoloista tai työtaturmista aiheutuneet poissaolot työpäivinä olivat 4,4 (2022: 6) prosenttia teoreettisesta vuosityöajasta (sairauspoissaoloprosentti = terveysterveysten poissaolopäivät / teoreettinen vuosityöaika). Taulukossa 6 terveysterveysten poissaolojen prosentti on hieman suurempi, koska siihen lukeutuvat mukaan pitkäaikaiset kuntoutustukipoissaolot.

Yleisimmin sairauspoissaolot ovat lyhyitä poissaolojaksoja. Kalenteripäivinä poissaoloja kertyy eniten 1-7 päivän poissaoloista. Myös vuonna 2023 lyhyitä poissaoloja aiheuttivat erilaiset kausiluonteiset tartuntataudit, jotka jatkuivat aktiivisina vuoden 2022 tapaan. Työterveyshuollon tilaston mukaisesti eniten poissaoloja aiheuttivat mielenterveys- ja käyttäytymishäiriöt, joiden osuus kasvoi huomattavasti vuoteen 2022 nähden n. 39 %:iin (2022: 30%). Toiseksi eniten poissaoloja aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet (osuus n. 32%), joiden osuus myös nousi edellisestä vuodesta (2022: 24%). Muiden diagnoosien osuus laski huomattavasti n. 29 %:iin (2022: 47%). Työterveyshuollon tilasto ei sisällä ns. oma ilmoitus -sairauspoissaoloja, joihin hengitystieinfektioihin liittyvät poissaolot tyypillisesti lukeutuvat. Kaupungin henkilöstöstä 1050:lla henkilöllä ei ollut yhtään alkanutta sairauspoissaolojaksoa v. 2023.



Kuvio 14: työntekijöiden määrä poissaolojaksojen mukaan 2023

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	16711	95
8-29 pv	9301	442
30-59 pv	4262	311
60-89 pv	1488	479
90-179 pv	877	647
Yli 180 pv	0	1323
Yhteensä keskimäärin kalenteripäivää / henkilötyövuosi	15,8	1,6
Sairauspoissaoloprosentti		4,4 %
0 päivää sairastaneet (%- osuus henkilöstöstä)		35 %

Taulukko 5: terveisperusteiset poissaolot 2022 (sisältävät sairauspoissaolot ja työtapaturmat)

Toimiala/Palvelualue	2022				2023			
	Terveyspe- rusteiset	Vuosilomat	Koulutukset	Muut	Terveyspe- rusteiset	Vuosilomat	Koulutukset	Muut
Henkilöstö- ja hallintopalvelut*	2,9%	11,7%	0,4%	1,9%	2,3%	10,7%	0,6%	2,4%
Talous- ja rahoituspalvelut	23,7%	3,2%	0,6%	0,2%	1%	9,4%	0,6%	5,5%
Viestintä-, markkinointi- ja osallisuuspalvelut	5%	12,9%	0,7%	1,3%	2,3%	14,5%	0,4%	3,7%
Tilapalvelut	6,1%	12,4%	0,4%	3,1%	8,1%	14%	0,1%	1,4%
Konsernihallinto	5,3%	11,8%	0,4%	2,4%	4,9%	12,4%	0,4%	2,2%
SIHY Hallintopalvelut	5,8%	12,5%	0,2%	3,8%	11%	9,1%	0,4%	1,9%
Ikäihmisten palvelut	7,8%	9,4%	1,2%	4,5%	0%	0%	0%	0%
Koulutuspalvelut	4,8%	2,1%	0,9%	7%	4%	2%	1,4%	4,9%
Perhe- ja sosiaalipalvelut	8,4%	9,6%	1,4%	5,3%	0%	0%	0%	0%
Ruoka- ja puhtauspalvelut	0%	0%	0%	0%	9,3%	6,8%	0,1%	2,2%
Terveydenhuollon palvelut	7%	9,4%	1,1%	10,3%	0%	0%	0%	0%
Vapaa-ajan palvelut	4,2%	9,8%	2,7%	4,1%	3%	9,6%	2,4%	3,7%
Varhaiskasvatuspalvelut	8,3%	9,2%	1%	6,6%	6,3%	9,1%	1,3%	5,3%
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	6,9%	7,5%	1,2%	6,3%	5%	6%	1,4%	4,9%
Elinkeino- ja työllisyyspalvelut	3,3%	10,5%	0,2%	1,5%	4,2%	10,4%	0,1%	0,5%
Tekniset palvelut	5,1%	12,8%	0,3%	1,8%	3,7%	13,3	0,4%	2,6%
Ympäristöpalvelut	4%	11,1%	0,5%	5%	4,2%	14,7%	0,3%	3,9%
Ruoka- ja puhtauspalvelut	8,1%	13,6%	0,7%	4,2%	7%	17,3%	0,2%	2,1%
Elinvoimapaalvelut	5,9%	12,6%	0,5%	3,4%	5%	14,2%	0,3%	2,2%
Tekniset palvelut	0%	0%	0%	0%	2,2%	6,6%	2,2%	2,7%
Ympäristöpalvelut	0%	0%	0%	0%	5,2%	5,9%	2,2%	3%
Tekniset palvelut	0%	0%	0%	0%	3,3%	6,3%	2,2%	2,8%
Kaikki yhteensä	6,7%	8%	1,1%	6%	5%	7%	1,3%	4,5%
Poissaolot työpäivää/htv	19,0	22,5	3,1	16,9	13,9	19,5	3,7	12,6

Taulukko 6: poissaolot toimialoittain ja palvelualueittain, prosenttia teoreettisesta säännöllisestä vuositöajasta

*) Henkilöstö- ja hallintopalvelujen vuoden 2022 vertailuluku sisältää omistajaohjaus-, tila-, laki- ja hankintapalvelut pl. tilapalvelukeskus

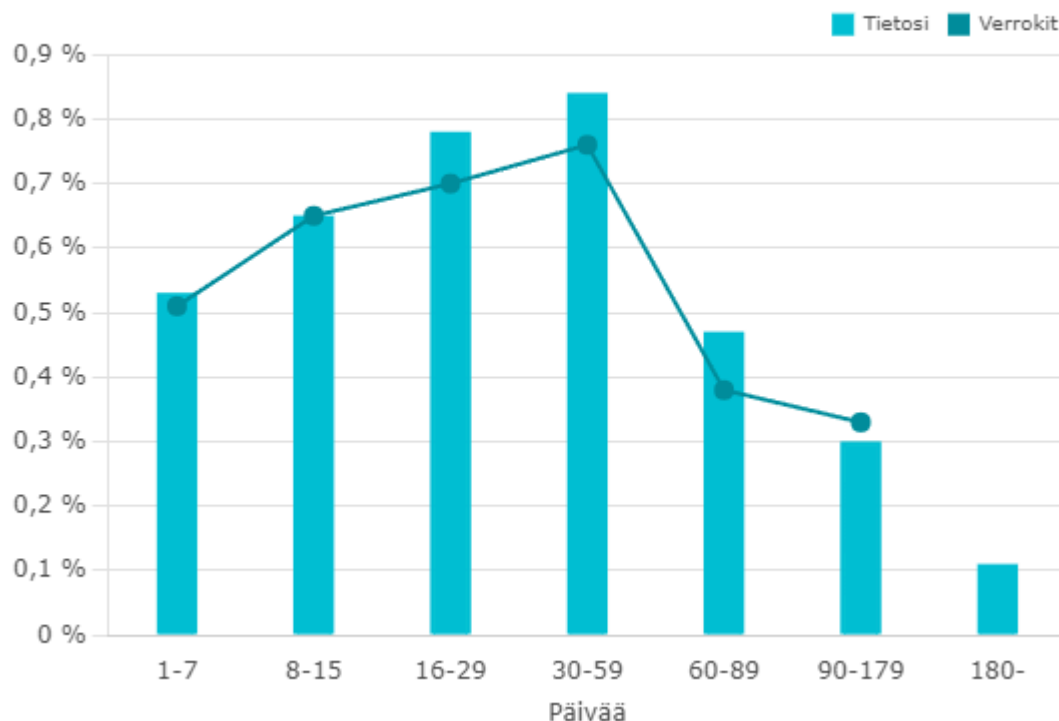
6. Henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut Rovaniemen kaupungissa olivat kertomusvuonna noin 107,5 M€ (vuonna 2022: 164,4 M€).

Toimiala/palvelualue	Toteuma 2022	Toteuma 2023	Muutos
Kaupunginhallitus	-5 132 563	-3 793 290	-1 339 273
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	-147 599 257	-91 491 761	-56 107 496
Elinvoimapalvelut	-3 501 673	-3 190 279	-311 394
Tilapalvelut	-2 901 442	-3 076 623	175 181
Tekniset palvelut	-5 273 099	-5 955 466	682 367
Kaupunki yhteensä	-164 408 034	-107 507 418	-56 900 615

Taulukko 7: henkilöstökulut 2023

Sairauspoissaolokustannukset 2023



Kuvio 15: Sairauspoissaolojen välittömät kustannukset 2023 (ei sisällä sijaiskuluja), prosenttia palkoista

7. Henkilöstöresurssit

7.1. Henkilöstömäärä ja -rakenne

Palvelussuhteet

Kaupungin palveluksessa vuoden 2023 viimeisenä päivänä oli 2231 henkilöllä (taulukko 7.1.). Naisten osuus henkilöstöstä on 79 % (2022: 82 %). Määräaikaisten työsuhteiden osuus oli 23 % (2022: 24%) henkilöstöstä. Määräaikaisten työsopimusten yleisimmät perusteet olivat perhevapaa, sairauspoissaolo ja vuosilomat.

Hyvinvointialueelle siirtyneiden palvelujen henkilömäärä 31.12.2022 oli 1324. Näin ollen muun kaupungin palvelussuhteiden määrä on noussut 95 palvelussuhteella 31.12.2022 verrattuna. Eniten palvelussuhteiden määrä on lisääntynyt koulutus- ja varhaiskasvatuspalveluissa.

	Palvelussuhde 31.12.2022			Palvelussuhde 31.12.2023		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakituiset	470	2160	2630	372	1340	1712
Määräaikaiset	157	673	830	102	417	519
- joista työllistettyjä	28	26	54	17	11	28
Kaupunki yhteensä	627	2833	3460	474	1757	2231

Taulukko 8: palvelussuhteet 31.12.2022 ja 31.12.2023

Henkilötyövuosi ja työpanos

Henkilötyövuosi kuvaa henkilöstömäärää paremmin kuin edellä mainittu poikkileikkaustieto, koska henkilötyövuosi on nimenomaan palkkasuhteessa ja kokoaikatyössä olevien määrä kalenterivuonna. Se saadaan muuttamalla osan vuotta kestäneet palvelussuhteet vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi. Yksi henkilötyövuosi (HTV 2) tarkoittaa yhden kokoaikaisen työntekijän koko vuoden kestävästä palkallista palvelussuhteesta. Henkilötyövuotta voidaan nimittää myös bruttotyöpanokseksi, koska siinä ei ole otettu huomioon palkallisia poissaoloja eikä lisä- tai ylitöitä. Määräaikaisten osuus bruttotyöpanoksesta oli 31 prosenttia.

	Vakituiset 2022	Määräaikaiset 2022	Yhteensä 2022	Vakituiset 2023	Määräaikaiset 2023	Yhteensä 2023
Rovaniemen kaupunki	2167	965	3132	1427	643	2070

Taulukko 9: henkilöstö henkilötyövuosina (HTV 2) 2022 ja 2023

Ikäjakauma

Taulukossa 10 on kuvattu Rovaniemen kaupungin henkilöstön ikäjakauma poikkileikkaustietona joulukuun viimeisen päivän tilanteen mukaan. Alle 40 -vuotiaiden osuus koko henkilöstöstä oli 35,6%, mikä oli hieman vähemmän kuin edeltävänä vuonna (2022: 36,1%). 50 vuotta täyttäneiden osuus 41% myös hieman laski edellisvuodesta (2022: 42%). Keski-ikä Rovaniemen kaupungin organisaatiossa pysyi samalla tasolla kuin vuonna 2022, 45,1 vuotta.

2022			2023		
Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus	Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	447	12,9	alle 30	279	12,5
30-34	386	11,2	30-34	254	11,4
35-39	416	12,0	35-39	260	11,6
40-44	386	11,2	40-44	251	11,3
45-49	373	10,8	45-49	273	12,2
50-54	415	12,0	50-54	257	11,5
55-59	543	15,7	55-59	337	15,1
60-64	457	13,2	60-64	301	13,5
yli 65	37	1,1	yli 65	19	0,9
	3460	100		2231	100

Taulukko 10: henkilöstön ikäjakauma 2022 ja 2023

7.2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vakinaisen henkilökunnan lähtö- ja tulovaihtuvuus vuoden 2023 aikana on esitetty palveluksesta eronneiden ja palvelukseen tulleiden lukumääränä. Lisäksi on laskettu lähtö- ja tulovaihtuvuus- prosentit suhteuttamalla em. lukumäärät vuoden lopun vakinaisen henkilökunnan lukumäärään. Suhteellinen vaihtuvuus laski vuoteen 2022 verrattuna alkaneissa (v. 2022: 15%). Päättyneissä palvelussuhteissa muutos oli huomattava vuoteen 2022 nähden, jolloin lähtövaihtuvuus oli 11,6%. Muutosta selittää pääosin se, että vuonna 2022 päättyneistä palvelussuhteista merkittävän suuri osa kohdistui niille sosiaali- ja terveysalan palvelualueille, jotka siirtyivät myöhemmin hyvinvointialueelle.

Luvussa ei ole mukana kaupungin sisäisiä siirtoja eikä hyvinvointialueelle siirtynyttä henkilöstöä. Kaupungin sisäisiä siirtoja oli 159, joka on 9,3% vakutuisesta henkilöstöstä. Sisäisten siirtojen lukumäärästä valtaosa johtuu organisaatiouudistuksista.

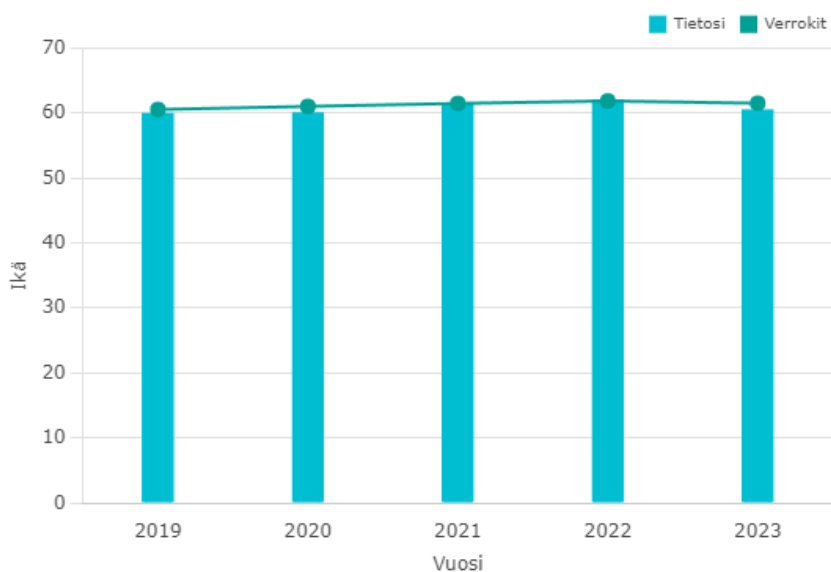
Vakinaiset	Lukumäärä 2023	Vaihtuvuus% 2023
Alkaneet palvelussuhteet	235	13,7%
Päättyneet palvelussuhteet	115	6,7%
Vakinaisen henkilöstö: 1712		

Taulukko 11: vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus 2023

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli hienoisessa laskussa edellisvuoteen nähden. Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,5 vuotta kun vuonna 2022 se oli 62 vuotta. Alkaneista eläkkeistä vanhuuseläkkeiden absoluuttinen määrä on laskenut reilusti edellisestä vuodesta, mutta tämä selittyy työntekijämäärän pientymisellä hyvinvointialueelle siirtymisten vuoksi. Terveysperusteisista eläkkeistä osakuntoutustuen osuus on pysynyt samana ja kuntoutustuen ja osatyökyvyttömyyseläkkeen osuudet hieman laskeneet. Kokoaikaisissa työkyvyttömyyseläkkeissä on neljän henkilön nousu edellisvuoteen nähden. Terveysperusteisten eläkkeiden suhteellinen osuus on kasvanut 15,9 prosenttiyksikköä vuodesta 2022, vuonna 2023 se oli 42% kaikista eläkkeistä.

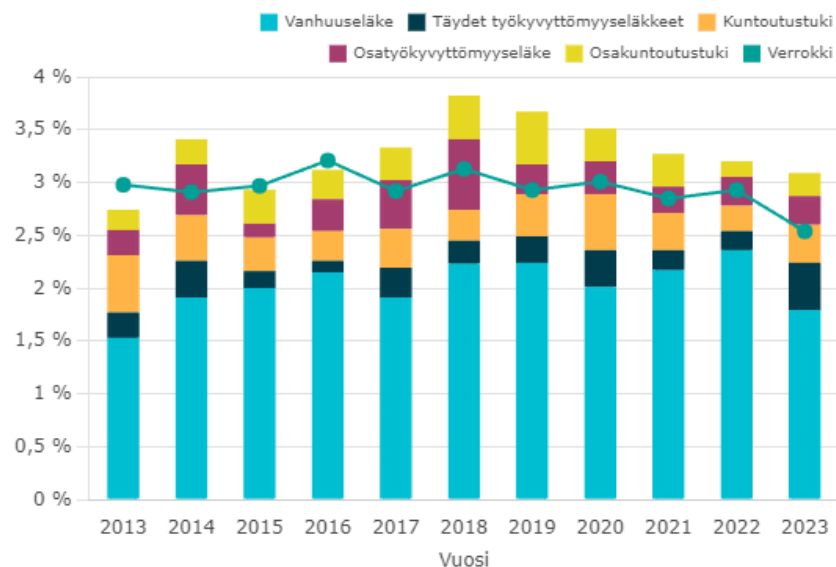
Eläketilastoissa voi Kevan mukaan olla mukana kaupungilta hyvinvointialueelle siirtynyttä henkilöstöä.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



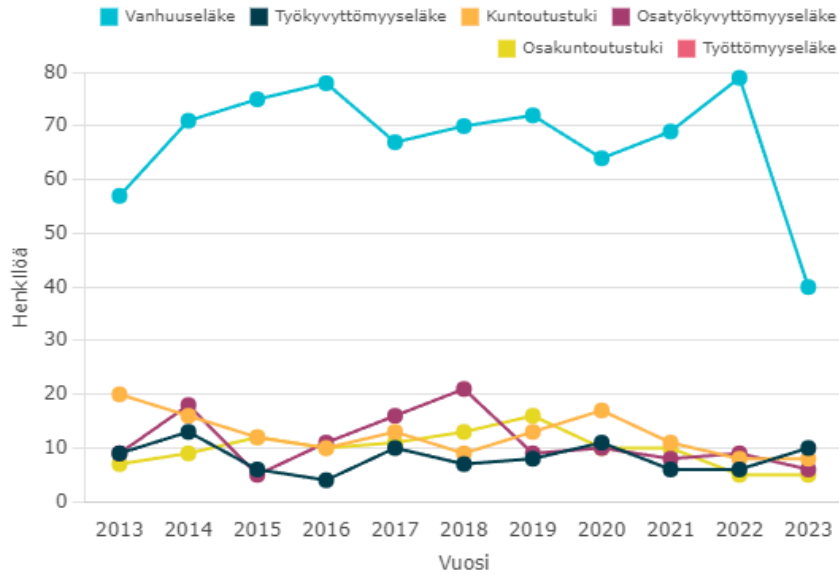
Kuvio 16: eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2019-2023

Eläkkeiden alkavuus



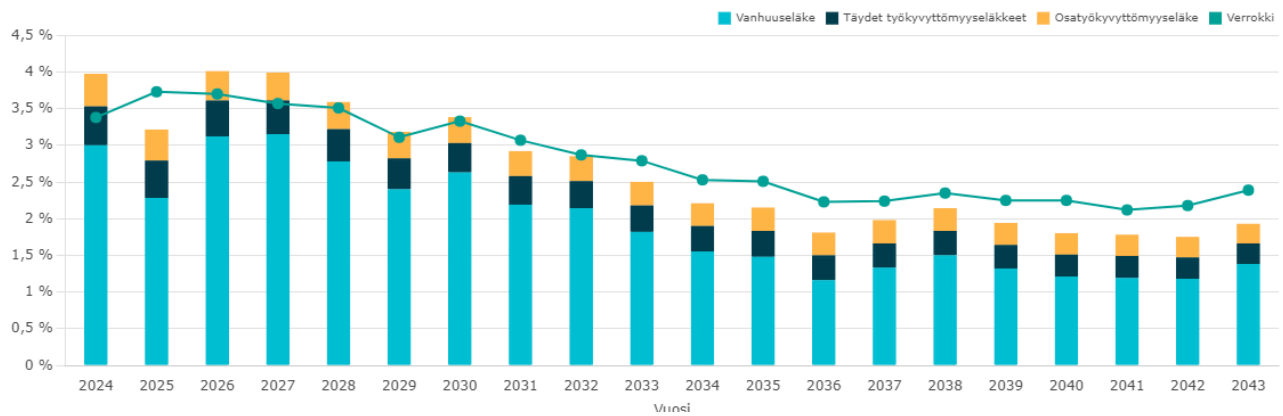
Kuvio 17: eläkkeiden alkavuus 2013 - 2023

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Kuvio 18: eläkkeelle siirtyneiden määrä 2013 - 2023

Eläköitymisennuste



Kuvio 19: eläköitymisennuste 2024 - 2043

Tunnuslukujen selitykset

Henkilötyövuosi (HTV2)

Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / $365 * (\text{osa-aikaprosentti}/100)$

Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön tulovaihtuvuus ja lähtövaihtuvuus: vuoden aikana palvelukseen tulleiden ja palveluksesta eronneiden henkilöiden lukumäärinä.

Tulovaihtuvuus- ja lähtövaihtuvuusprosentteina, jotka lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön lukumäärään.

Työpanos

Kalenterivuoden päivät vähennettynä lauantaille, sunnuntailla ja työaikaa lyhentävillä arkipyhillä = teoreettinen säännöllinen vuosityöaika, josta vähennetään vuosilomapäivät, palkalliset ja palkattomat poissaolot = tehty säännöllinen vuosityöaika.