



# Henkilöstöraportti 2023

Yhteistyötoimikunta 19.03.2024/§ 10

Kaupunginhallitus 25.03.2024/§ 88

Valtuusto 10.06.2024/§ 31

# Sisällysluettelo

Alkusanat .....	3
<b>1   Henkilöstöohjelma .....</b>	<b>4</b>
<b>2   Henkilöstön määrä ja rakenne .....</b>	<b>6</b>
Henkilöstön määrä .....	7
Henkilötyövuosi .....	10
Työajan jakautuminen .....	11
Henkilöstön sukupuolijakauma .....	13
Henkilöstön ikärakenne .....	14
Henkilöstön eläköityminen .....	15
<b>3   Henkilöstön tila .....</b>	<b>16</b>
Sairauspoissaolot .....	16
Työtapaturmat, työmatkatapaturmat sekä vapaa-ajantapaturmat .....	18
Työsuojelu .....	20
Työterveyshuolto .....	21
<b>4   Työhyvinvointi .....</b>	<b>25</b>
Työhyvinvointikyselyt ja jatkotoimenpiteet .....	26
Työhyvinvoinnin aktiivisen tuen toimintaohje .....	28
Sirius HR -järjestelmä .....	29
Henkilöstöedut .....	29
Aloitetoiminta .....	29
Etätyö .....	29
<b>5   Henkilöstön kehittäminen .....</b>	<b>30</b>
Osaamisen kehittäminen .....	30
Palkkaus .....	32
Henkilöstökustannukset .....	33
Palkitsemiskäytännöt .....	34
Yhteistoiminta .....	34

## Alkusanat

**Vuosittainen henkilöstöraportti** kertoo Ulvilan kaupungin henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat on julkaissut 2021 suosituksen valtakunnallisesti esitettävästä viidestä yhteisestä tunnusluvusta, jotka on otettu huomioon tässä raportissa.

Henkilöstöraportissa esitellään henkilöstön määrä ja rakenne, henkilöstön tila, työhyvinvointia ja henkilöstön kehittämistä. Henkilöstöraportti on keskeinen väline henkilöstövoimavarojen tuntemiseen ja ennakkointiin, jonka avulla kehitetään ja suunnitellaan henkilöstötiedolla johtamista.

**Päähavainnot Ulvilan** kaupungin henkilöstössä tapahtuneista muutoksista 31.12.2023 tilanteessa:

**Henkilöstömäärä väheni** 10 henkilöllä edelliseen vuoteen verrattuna. Vakinainen henkilöstö vähentyi 5 ja määräaikainen henkilöstö vähentyi 5 henkilöllä. Henkilöstöstä sivistyksen toimialalla työskenteli 77 % (75 %).

**Kaupungin yleisimmät ammattinimikkeet** olivat koulunkäynninohjaaja, peruskoulun luokanopettaja ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.

**Henkilöstön keski-ikä** oli 45,65 (46,25) vuotta. Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 40–49 vuotta kuten edellisenäkin vuotena. Nuorimmat työntekijät löytyivät kirjasto- ja kulttuuripalveluista, jossa keski-ikä oli 42,40 vuotta.

**Vanhuuseläkkeelle siirtyi** 12 (10) työntekijää ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi 1 (0) henkilö ja osa-aikaeläkkeelle jäi 3 (0) henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden lukumäärä nousi kahdella henkilöllä edellisvuoteen verrattuna. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,4 (64,1) vuotta.

**Henkilöstön sairauspoissaolot laskivat** 1837 kalenteripäivää edelliseen vuoteen verrattuna. Yli kymmenen päivän sairauspoissaolot laskivat edelliseen vuoteen verrattuna 22 kalenteripäivää. Lyhyet 1–10 päivän sairauslomat laskivat jopa 1815 kalenteripäivää. Henkilöstö oli sairauslomalla keskimäärin 16,7 (19,8) kalenteripäivää/henkilö. Ulvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloprosentti oli 8,9 (10,5) %. Terveysprosentti kuvaa sitä osuutta henkilöstöstä, jolla ei ole lainkaan sairauspoissaoloja. Ulvilan henkilöstön terveystoimen osuus on 5 % (-2 %).

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli yhteensä 528 (495). Määrä nousi edelliseen vuoteen verrattuna 33 päivällä.

Ulvilan kaupungin henkilöstörakenteeseen on viime aikoina vaikuttanut eniten hyvinvointialueuudistus. Vuoden 2023 alusta alkaen 20 työntekijää siirtyi työskentelemään Ulvilan kaupungilta Satakunnan hyvinvointialueelle. Vastaavasti Ulvilan kaupungille on vuonna 2023 perustettu seuraavat uudet toimet: hyvinvointikoordinaattori, elinvoimapäällikkö ja kaavoitusarkkitehti.

Vuoden 2023 aikana toteutettiin koko henkilöstölle työhyvinvointikysely sekä esihenkilöille erillinen työhyvinvointikysely ja työkykyjohtamisen 360-analyysi. Esihenkilöille järjestettiin Ulvilan kaupunkistrategiaa syventävä ja työn arkeen siirtävä valmennus sekä laadittiin koko henkilöstöä osallistaen kaupunkistrategian pohjalta Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelma 2030. Henkilöstöohjelman pohjalta on hyvä jatkaa kehittämistä kaupunkistrategiamme arvojen iloa, älyä ja yhteiseloä hengessä.

Kirsi Sainio-Lehtimäki  
hallintopäällikkö

Noora Aaltonen  
henkilöstösuunnittelija

# 1 | Henkilöstöohjelma

Valtuusto hyväksyi kokouksessaan 15.12.2023 § 74 Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelman vuoteen 2030. Henkilöstöohjelma on osa Ulvilan kaupungin strategiakokonaisuutta. Sen perustana on Ulvilan kaupunkistrategia 2030, jota se tukee ja täydentää. Kaupunkistrategia pohjautuu tunnistettuihin arvoihin, jotka ovat iloa, älyä ja yhteiseloä. Kaupunkistrategiassa on kuvattu, miten arvot näkyvät arjessa. Arvojen pohjalta on määritelty visio, joka on etunojassa Ulvilassa.

ILOA	ÄLYÄ	YHTEISELOA
<ul style="list-style-type: none"><li>• Vahvistetaan työn ja tekemisen iloa.</li><li>• Luodaan myönteisyyttä kohtaamisissa ja viestinnässä.</li><li>• Kehitetään hyvää johtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja osaamista.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kannustetaan idea- ja kokeilukulttuuriin.</li><li>• Tehostetaan tiedolla johtamisen avulla ennakoivaa ja viisasta johtamista ja talousajattelua.</li><li>• Edistetään vihreän siirtymän tekoja ja investointeja sekä vastuullista kehittämistä.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Opitaan tekemään tuloksekkaampaa yhteistyötä eri verkostojen kanssa.</li><li>• Hyödynnetään erilaisuuden voima.</li><li>• Teräستetään palveluiden ja palvelukulttuurin kehittämistä hyödyntäen osallistavaa palvelumuotoilua.</li></ul>

**- ETUNOJASSA ULVILASSA**

Kuva 1 Ulvilan kaupunkistrategia 2030

Henkilöstöohjelma on strategisen henkilöstöjohtamisen väline. Sen avulla viestitään henkilöstölle ja kaupungin asukkaille yhtenäisistä periaatteista henkilöstöasioiden hoitamisessa ja luodaan työnantajakuvaa. Henkilöstöohjelma on pitkän aikavälin näkemys ja suunnitelma, kuinka kaupunki huolehtii siitä, että palveluja toteuttaa juuri oikeanlainen henkilöstö. Henkilöstöohjelma tarkistetaan ja tarpeen mukaan päivitetään vuosittain valtuustossa.

Henkilöstöohjelma laadittiin kaupunkistrategian tavoin vuoteen 2030. Se koottiin syyskaudella 2023. Valmistelun aikana kerättiin työyksiköiltä ja toimialoilta esihenkilöiden ja henkilöstön näkemyksiä toimintatavoista ja toimenpiteistä, joilla arvot saadaan toteutumaan työn arjessa ja joilla kehitetään henkilöstön työhyvinvointia entisestään. Lisäksi hyödynnettiin keväällä 2023 henkilöstölle tehdyn työhyvinvointikyselyn ja esihenkilöille tehdyn työhyvinvointikyselyn tuloksia.

Ulvilan kaupunkistrategiassa määritettyjen johtamista ja työyhteisön kehittämistä koskevien linjausten pohjalta henkilöstöohjelman tarkoituksena on:

- Syventää henkilöstöpolitiikan keinoin näkemystä siitä, miten arvot saadaan näkyviksi Ulvilan kaupungin henkilöstön työn arjessa. Tätä varten on työkaluksi laadittu Ulvilan kaupungin henkilöstön huoneentaulu.
- Edistää henkilöstöpolitiikan keinoin kaupunkistrategian tavoitteiden toteutumista.
- Vahvistaa HR-tiedolla johtamista sekä siirtymistä reagoivasta toiminnasta ennakoivaan toimintaan. Tärkeää ovat tiedon oikeellisuus, saavutettavuus ja ajantasaisuus.
- Toimia esihenkilötyön perustana.
- Vahvistaa valmentavaa johtamistapaa.

Henkilöstöohjelma yleiset tavoitteet ovat:

- Toteuttaa kaupungin strategisia tavoitteita henkilöstöpolitiikan keinoin.
- Ennakoida odotettavissa olevat lainsäädännön, toimintaympäristön ja työelämän muutokset.
- Tukea työn tuloksellisuuden ja tuottavuuden kehittymistä.
- Edistää henkilöstön ammatillisen osaamisen säilymistä ja kehittymistä.
- Edistää johtamisosaamisen säilymistä ja kehittymistä.
- Edistää henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyisyyden säilymistä.
- Toimia pohjana ja perusteluina esihenkilötyössä tehdyille ratkaisuille.

Henkilöstöohjelman painopisteet ovat **työn sujuminen työyhteisössä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö** sekä **laadukas johtaminen ja esihenkilötyö**. Henkilöstöohjelman tavoitteet, toimenpiteet, mittarit ja vastuutahot esitetään painopistealueittain. Lisäksi on kuvattu henkilöstöohjelmaa täydentävät kokonaisuudet.

Henkilöstöohjelman toteuttaminen tapahtuu työn arjessa päivittäisillä teoilla, joihin jokaisella on oikeus ja velvollisuus osallistua. Seuranta ja arviointi kytketään esihenkilökyselyyn ja työhyvinvointikyselyyn, jonka painopistealueet ovat yhteneväiset henkilöstöohjelman painopisteiden kanssa. Raportointi tapahtuu henkilöstöraportin sekä tilinpäätösprosessin yhteydessä.

## 2 | Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2023 talousarvio ja taloussuunnitelma 2023–2025 sisälsi kunkin tulosalueen talousarviotekstin yhteydessä esitetyn henkilöstöresurssitaulukon, jossa on eriteltynä vakinainen ja määräaikainen henkilöstö. Talousarvio ja -suunnitelma sisälsi henkilöstöresurssitaulukoiden mukaiset palkkamäärärahat, ja vain nämä virat ja toimet voitiin täyttää. Valtuuston hyväksymään talousarvioon sisältymättömien, ennakoimattomien virkojen tai toimien täyttäminen edellytti täyttöluvan hakemisen lisäksi talousarvion käyttötalousosan määrärahamuutosta sekä henkilöstöresurssin muutosta.

Kaupunginhallitus hyväksyi vuoden 2023 talousarvion täytäntöönpano-ohjeet kokouksessaan 9.1.2023 § 4. Täytäntöönpano-ohjeen mukaan:

"Toimialajohtaja hakee kaupunginhallitukselta täyttöluvan toistaiseksi voimassa olevana täytettäviin virka- ja työsuhteisiin sekä yli 12 kuukautta kestäviin määräaikaisena täytettäviin virka- ja työsuhteisiin, pois lukien rekrytoinnit, joissa määräaikaisuuden peruste on sijaisuus. Hallintosäännön perusteella työhön ottava esihenkilö hakee kaupunginjohtajalta täyttöluvan 12 kuukautta tai sitä lyhyempänä täytettäviin määräaikaisiin virka- ja työsuhteisiin pois lukien rekrytoinnit, joissa määräaikaisuuden peruste on sijaisuus tai kyseessä on pitkäaikaistyöttömien palkkaaminen TE-toimiston työllistämistuella."

Kaikkien vapautuvien virkojen ja toimien osalta tuli selvittää mahdollisuudet hoitaa ko. tehtävä uudelleenorganisoimalla työt toimialan sisällä tai toimialojen yhteistyöllä ilman uuden henkilön palkkaamista. Tarvittaessa avautuva tehtävä tuli aina täyttää vakinaisesti, ellei sen täyttämiseen määräajaksi ole työsopimuslakiin, viranhaltijalakiin tai työtehtävien uudelleenjärjestelyihin liittyviä muita perusteita. Määräaikainen palvelussuhde solmittiin vain perustelluista syistä. Syitä määräaikaisen palvelussuhteen käyttämiselle ovat mm. sijaisuus, harjoittelu, työn kausiluontoisuus, työn selkeä määräaikaisuus (rajattu työ tai projekti), suoritettavaan työhön liittyvä peruste tai työntekijän pyyntö. Ulvilan kaupunki on viime vuosina muuttanut määräaikaisia työsuhteita toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin.

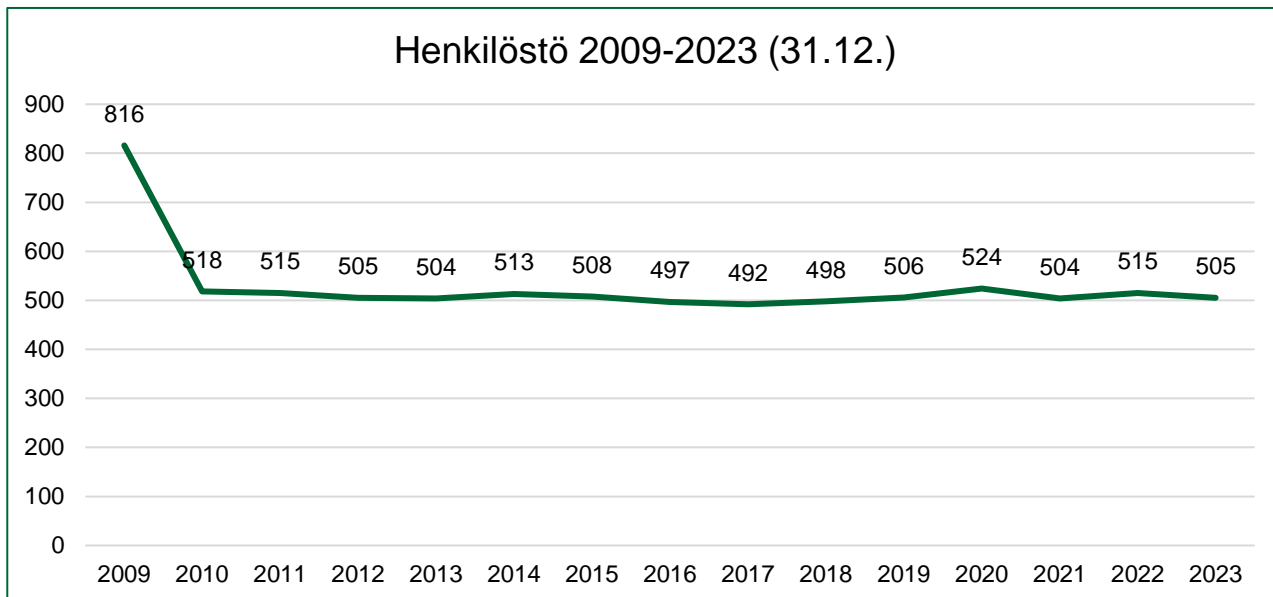
Sijaisia otettiin määrärahojen puitteissa. Sijaisuuksissa määräaikaiset palvelussuhteet olivat mahdollisia. Tällöin määräaikaisuuden oli kuitenkin aukottomasti perustuttava jonkun työntekijän/viranhaltijan poissaoloon, jos sijaisuutta käytettiin määräaikaisuuden perusteena.

Uuden vakinaisen henkilöstön ja sijaisten rekrytointi tuli tehdä Kuntarekryn kautta. Ennen ulkoisen haun avaamista tehtävä voitiin laittaa sisäiseen hakuun, jos se katsottiin tarkoituksenmukaiseksi.

Osa-aikaisia virka- ja työsuhteita käytettiin niissä tehtävissä, joissa tarvetta kokopäiväisen työn teettämiseen ei ole tai osa-aikaistaminen tapahtuu työntekijän aloitteesta. Osasairauspäivärahalla sekä osatyökyvyttömyyseläkkeellä mahdollistettiin työntekijän työssäjaksaminen työkyvyn osittain heikentyessä.

## Henkilöstön määrä

Uvilan kaupungin palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa 505 (515) henkilöä, joista 389 (394) oli vakinaisessa ja 116 (121) määräaikaisessa palvelussuhteessa. Kokonaismäärästä työllistämistuella palkattuja oli 3 (4) työntekijää, oppisopimussuhteisia oli 3 (3) ja esihenkilöitä oli 28 (34). Henkilöstön suhde väestöön vuoden lopussa oli 4,07 % (4,09 %).



Kuva 2 Ulvilan kaupungin henkilöstömäärän kehitys 2009–2023

Palveluksessa oli vuoden lopussa 10 henkilöä vähemmän kuin edellisen vuoden päättyessä (vuonna 2022 palveluksessa taas oli 11 henkilöä enemmän kuin vuonna 2021). Vakainainen henkilöstö vähentyi viidellä (vuonna 2022 lisääntyi seitsemällä) ja määräaikainen henkilöstö vähentyi viidellä (vuonna 2022 vähentyi kolmella). Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 42 (30). Kaupungin palveluksesta erosi 29 (17) vakinaista henkilöä ja täydelle eläkkeelle siirtyi 12 (10) henkilöä.

### Henkilöstön jakautuminen toimialoittain

	2023			2022		
	Vakinaiset	Määräaikaiset	Muut	Vakinaiset	Määräaikaiset	Muut
Kaupunginjohtaja	1	0	0	1	0	0
Keskushallinnon toimiala	15	2	2	18	6	1
Sivistyksen toimiala	287	99	4	279	101	5
Teknisen toimiala	86	9	0	96	7	1
<b>Yhteensä</b>	<b>389</b>	<b>110</b>	<b>6</b>	<b>394</b>	<b>114</b>	<b>7</b>

Taulukko 1 Henkilöstön jakautuminen toimialoittain 31.12.2023 (505) ja 31.12.2022 (515)  
(Muut ovat työllistetyt tai oppisopimusopiskelijat)

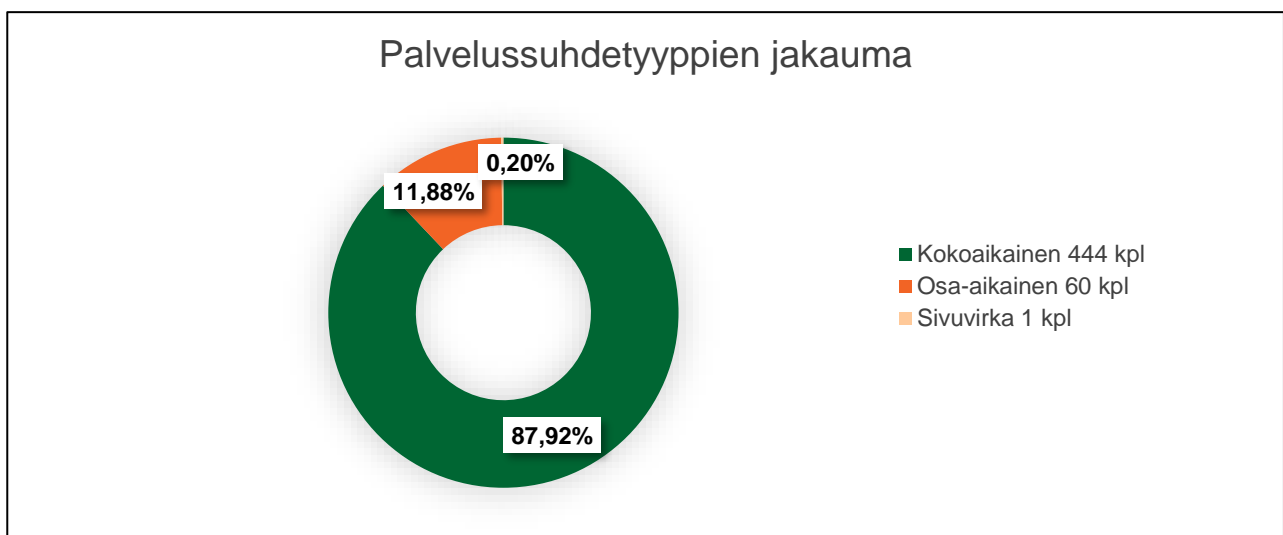
Ulvilan kaupungin henkilöstöstä siirtyi 1.1.2023 Satakunnan hyvinvointialueen työntekijöiksi 20 työntekijää, jotka olivat sivistyksen toimialalta koulukuraattorit ja koulupsykologi, ateria- ja puhtauspalvelusta SOTE-keskuksen ja Kullaankodon työntekijät sekä työllisyshoidosta kuntouttavan työtoiminnan työntekijät. Vastaavasti Ulvilan kaupungille on vuonna 2023 perustettu seuraavat uudet toimet: hyvinvointikoordinaattori, elinvoimapäällikkö ja kaavoitusarkkitehti.

Ulvilan kaupungin henkilöstöorganisaatio jakautuu kolmeen toimialaan ja edelleen vastuualueisiin.



Kuva 3 Ulvilan kaupungin organisaatio 31.12.2023

**Täyttä työaikaa** tekevien osuus koko henkilöstöstä oli 87,92 % (87,77 %). Osittaisella varhennetulla vanhuuseläkkeellä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuoden lopussa 6 (8) henkilöä.



Kuva 4 Palvelussuhdetyyppien jakauma 31.12.2023



**Vuoden 2023 aikana eripituisten palvelussuhteiden** lukumäärä oli kaikkiaan 1761 (1943) ja niissä oli 442 (429) eri henkilöä. Työllistämistuella palkattuja henkilöitä oli vuoden aikana yhteensä 9 (18) eri henkilöä.

Vastuualueittain perusopetuksessa ja koulutuspalveluissa sekä varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa työskentelee suurin osa Ulvilan kaupungin työntekijöistä. Sivistyksen toimialalla vuonna 2023 työskenteli 77 (75) %, teknisellä 19 (20) % ja keskushallinnossa 4 (5) % henkilöstöstä.



**Kuva 5 Henkilöstön jakautuminen vastuualueittain 31.12.2023** (kaupunginjohtaja ei mukana tässä tilastossa)

Kunta-alan yleisimpiä ammattinimikkeitä ovat monet opetusalan ammattinimikkeet sekä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Ulvilan kaupungilla koulunkäynninohjaajia oli 14 % ja peruskoulun luokanopettajia 10 % henkilöstöstä.

Top 10 yleisimmät ammattinimikkeet 31.12.2023 (vak. ja ma.)		
1.	Koulunkäynninohjaaja	71
2.	Peruskoulun luokanopettaja	50
3.	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	49
4.	Varhaiskasvatuksen opettaja	49
5.	Peruskoulun lehtori	30
6.	Ravitsemistyöntekijä	24
7.	Siivoaja	21
8.	Tuntiopettaja	19
9.	Erityisluokan opettaja	17
10.	Lastenhoitaja	13

**Taulukko 2 Ulvilan kaupungin yleisimmät ammattinimikkeet vuonna 2023**

# Henkilötyövuosi

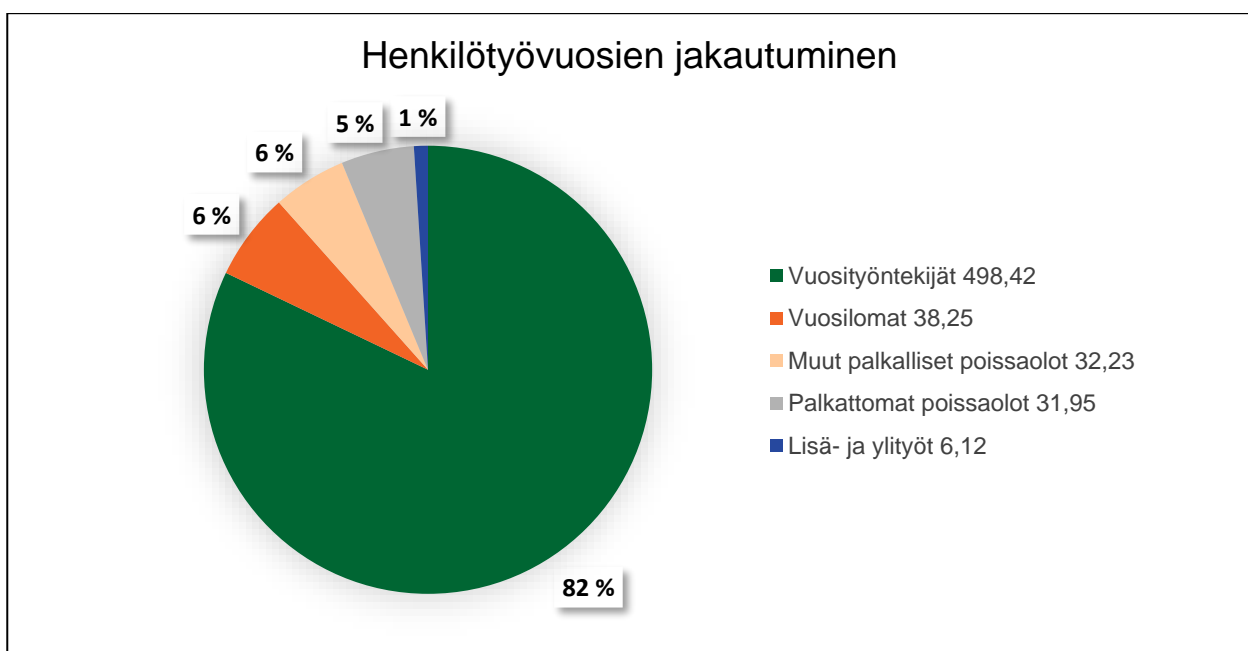
**Henkilötyövuodella tarkoitetaan** täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

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

Ulvilan kaupungin henkilöstö teki vuoden 2023 aikana yhteensä 498,42 (519,92) henkilötyövuotta. Kun henkilötyövuosiin lisätään maksetut lisä- ja ylityöt sekä vähennetään palkattomat poissaolot, vuonna 2023 tehtiin 472,59 (484,01) henkilötyövuotta. Kun tästä luvusta vähennetään vielä lisäksi palkalliset poissaolot, Ulvilan kaupungin henkilöstö teki vuoden 2023 aikana yhteensä 440,36 (444,71) henkilötyövuotta.

Henkilötyövuosi 2023 (2022)	Vakinaiset	Sijaiset	Työll.	Muut	Yhteensä
Vuosityöntekijät	<b>378,91</b> (386,19)	<b>114,04</b> (122,62)	<b>2,41</b> (7,06)	<b>3,06</b> (4,05)	<b>498,42</b> (519,92)
Vuosilomat	<b>33,4</b> (33,53)	<b>4,61</b> (5,35)	<b>0,1</b> (0,42)	<b>0,14</b> (0,18)	<b>38,25</b> (39,48)
Muut palkalliset poissaolot	<b>25,1</b> (29,11)	<b>6,78</b> (8,83)	<b>0,11</b> (1,09)	<b>0,24</b> (0,27)	<b>32,23</b> (39,3)
Palkattomat poissaolot	<b>29,73</b> (38,1)	<b>2,16</b> (3,21)	<b>0</b> (0,02)	<b>0,06</b> (0,18)	<b>31,95</b> (41,51)
Lisä- ja ylityöt	<b>5,14</b> (4,58)	<b>0,98</b> (1,02)	<b>0</b> (0)	<b>0</b> (0)	<b>6,12</b> (5,6)

Taulukko 3 Henkilötyövuodet 2023



Kuva 6 Henkilötyövuosien jakautuminen vuonna 2023

## Työajan jakautuminen

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

**Teoreettinen vuosityöajan** laskenta on tehty ainoastaan vakituisesta henkilöstöstä. Ulvilan kaupungilla muiden kuukausipalkkaisten (paitsi opettajien), tehty vuosityöaika oli 43 250,89 (42 581,94) päivää vuodessa eli 74,92 (72,61) % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta. Opettajilla keskimääräinen vuosityöaika oli 30 646,46 (30 693,55) päivää vuodessa eli 81,97 (78,51) %.

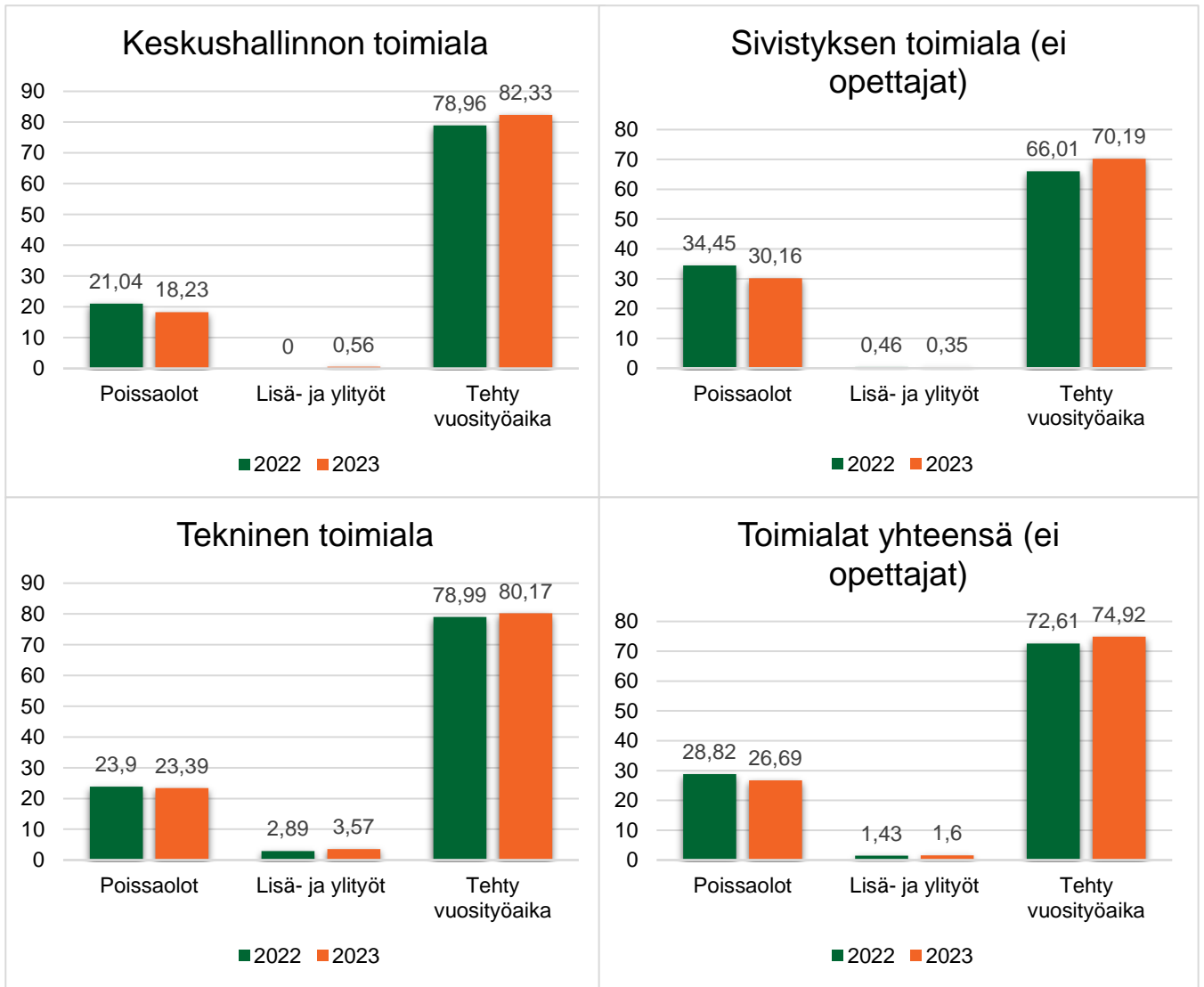
Tehty vuosityöaika on noussut viime vuodesta Ulvilan kaupungilla 3,2 %. Toimialoittain tarkasteltuna keskushallinnolla tehty vuosityöaika nousi 4,3 %, teknisellä 1,5 % ja sivistyksellä (ei opettajia) 6,3 %. Myös opetushenkilöstöllä tehty vuosityöaika nousi edellisestä vuodesta 3,5 %.

	Työajan jakautuminen	Työpäivät	% teoreett. sään. vuosityöajasta
<b>Keskushallinnon toimiala</b>	Teoreettinen sään. vuosityöaika	4 226,00 (5 174,88)	100 (100)
	- Poissaolot	770,50 (1 088,65)	18,23 (21,04)
	+ Lisä- ja ylityöt	23,76 (-)	0,56 (-)
	<b>Tehty vuosityöaika</b>	<b>3 479,26 (4 086,23)</b>	<b>82,33 (78,96)</b>
<b>Sivistyksen toimiala (ei opettajia)</b>	Teoreettinen sään. vuosityöaika	31 329,04 (28 778,98)	100 (100)
	- Poissaolot	9 448,99 (9 913,23)	30,16 (34,45)
	+ Lisä- ja ylityöt	110,89 (131,15)	0,35 (0,46)
	<b>Tehty vuosityöaika</b>	<b>21 990,94 (18 996,90)</b>	<b>70,19 (66,01)</b>
<b>Tekninen toimiala</b>	Teoreettinen sään. vuosityöaika	22 178,24 (24 691,80)	100 (100)
	- Poissaolot	5 188,46 (5 901,26)	23,39 (23,90)
	+ Lisä- ja ylityöt	790,91 (708,27)	3,57 (2,89)
	<b>Tehty vuosityöaika</b>	<b>17 780,69 (19 498,81)</b>	<b>80,17 (78,99)</b>
<b>Ulvilan kaupunki (ei opettajia)</b>	Teoreettinen sään. vuosityöaika	57 733,28 (58 645,66)	100 (100)
	- Poissaolot	15 407,95 (16 903,14)	26,69 (28,82)
	+ Lisä- ja ylityöt	925,56 (839,42)	1,60 (1,43)
	<b>Tehty vuosityöaika</b>	<b>43 250,89 (42 581,94)</b>	<b>74,92 (72,61)</b>

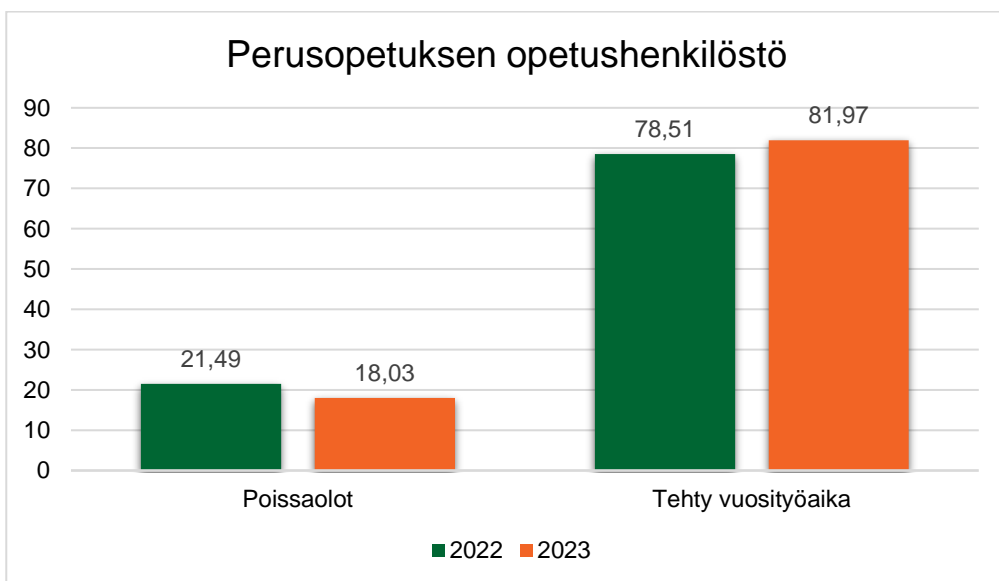
Taulukko 4 Teoreettinen vuosityöaika 2023 (ilman opetushenkilöstöä)

	Työajan jakautuminen	Työpäivät	% teoreett. sään. vuosityöajasta
<b>Opettajat</b>	Teoreettinen sään. vuosityöaika	37 388,27 (39 097,33)	100 (100)
	- Poissaolot	6 741,81 (8 403,78)	18,03 (21,49)
	<b>Tehty vuosityöaika</b>	<b>30 646,46 (30 693,55)</b>	<b>81,97 (78,51)</b>

Taulukko 5 Teoreettinen vuosityöaika 2023 opetushenkilöstö



Kuva 7 Työajan jakautuminen % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta 2023 toimialoittain ja yhteensä

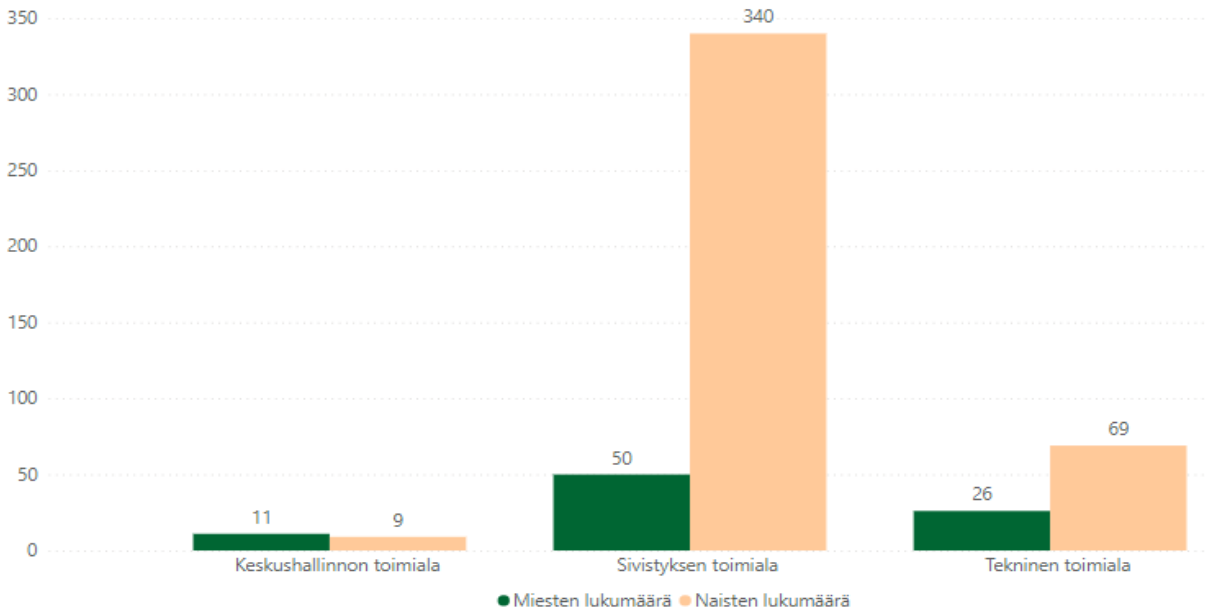


Kuva 8 Työajan jakautuminen % teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta 2023 opetushenkilöstö

## Henkilöstön sukupuolijakauma

Uvilan kaupungin henkilöstöstä naisia oli vuoden 2023 lopussa 82,77 % (84,27 %). Uvilan kaupungilla työskenteli vuoden 2023 lopussa yhteensä 418 (434) naista ja 87 (81) miestä. Edelliseen vuoteen verrattuna henkilöstöstä miesten määrä nousi kuudella (vähentyi kahdeksalla) ja naisten määrä väheni kuudellatoista (nousi yhdeksällätoista).

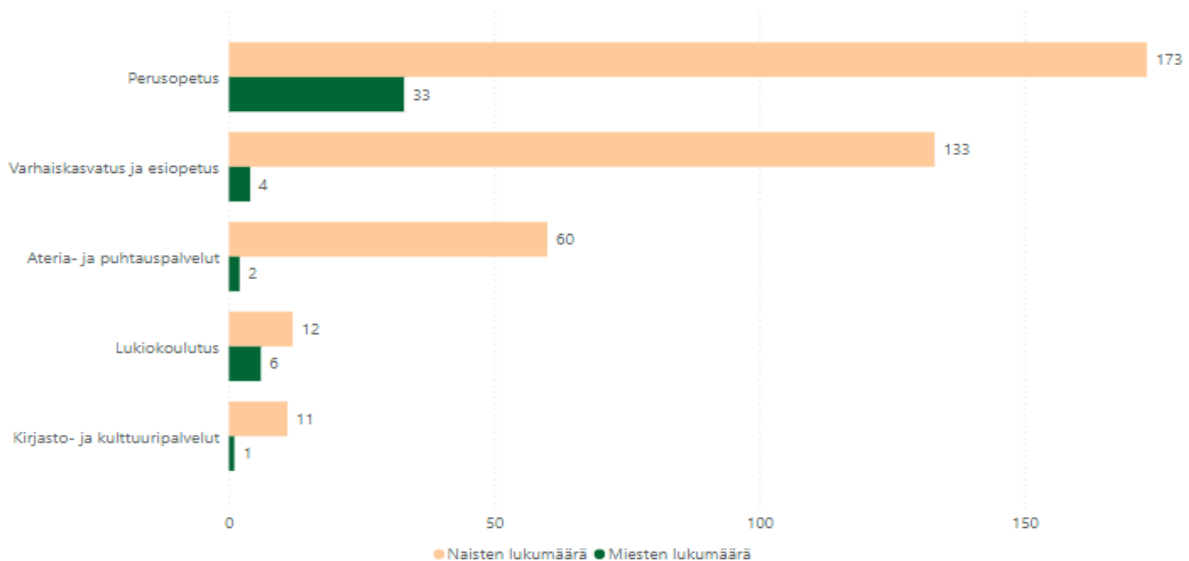
### Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2023



Kuva 9 Henkilöstön sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2023

Naisvaltaisimmin vastuualue oli kirjasto- ja kulttuuripalvelut, jossa naisten osuus oli 91,7 % (84,6 %). Muita naisvaltaisia vastuualueita olivat varhaiskasvatus 97,1 % (97,7 %), ateria- ja puhtauspalvelut 96,8 % (98,6 %), opetus 84,0 % (83,3 %) sekä lukiokoulutus 66,7 % (63,16 %).

### Naisvaltaisimmat vastuualueet 31.12.2023

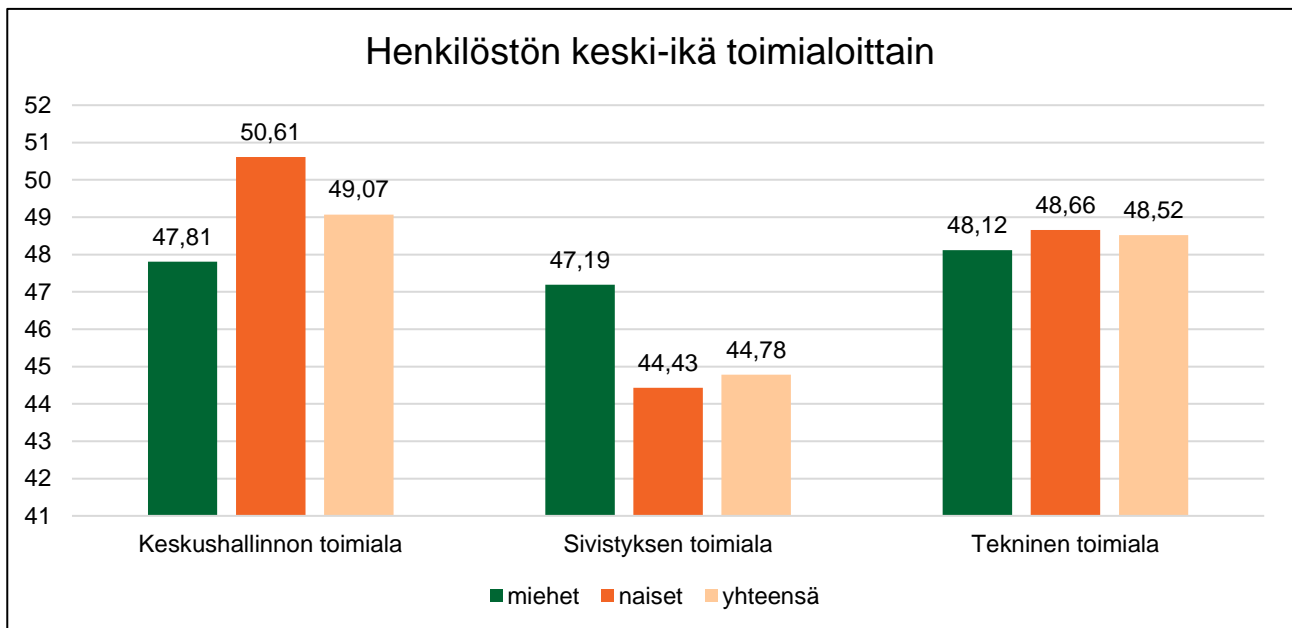


Kuva 10 Naisvaltaisimmat vastuualueet 31.12.2023

## Henkilöstön ikärakenne

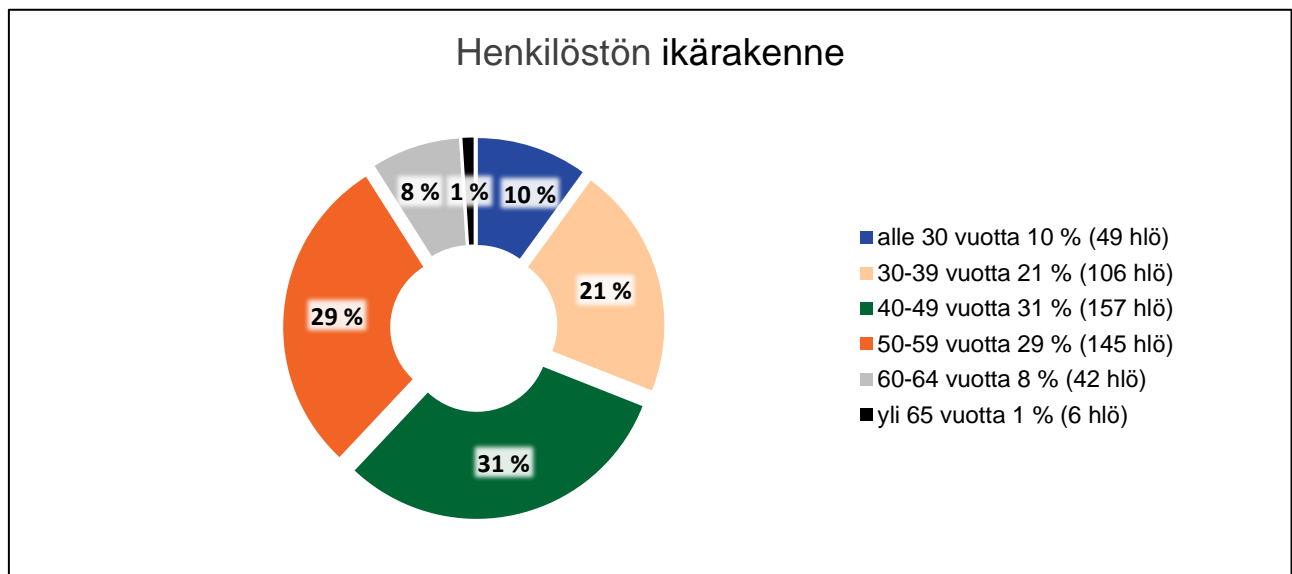
**Uvilan kaupungilla** vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuoden 2023 lopussa oli 47,11 (47,62) vuotta ja koko henkilöstön keski-ikä 45,65 (46,25) vuotta. Toimialoittain keski-ikä jakautuu keskushallinnossa 49,07 (50,80) vuotta, sivistyksessä 44,78 (45,14) vuotta ja teknisessä 48,52 (49,25) vuotta.

Keski-äiltään nuorimmat työyhteisöt vuoden 2023 lopussa löytyvät sivistyksen toimialalta. Ne olivat kirjasto ja kulttuuri 42,40 (40,85) vuotta, varhaiskasvatus 43,77 (44,31) vuotta, perusopetus 44,92 (45,89) vuotta sekä liikunta- ja vapaa-aika 46,68 (44,01) vuotta.



Kuva 11 Henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2023

Eniten työntekijöitä oli ikähaarukassa 40–49-vuotiaat 31 (30) % ja toiseksi 50–59-vuotiaat 29 (27) %.



Kuva 12 Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023

## Henkilöstön eläköityminen

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

**Uvilan kaupungin** henkilöstöstä vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2023 yhteensä 12 (10) henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,4 (64,1) vuotta. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yksi (0) henkilö ja osa-aikaeläkkeelle jäi kolme (0) henkilöä.

### Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja lukumäärä 2023

Eläkelajit (KuEL)	keski-ikä	henkilölk	%-osuus henkilöstöstä
Vanhuuseläke	64,4 (64,1)	12 (10)	2,4 (1,9)
Täysi työkyvyttömyyseläke	64,0 (-)	1 (0)	0,02 (0)
Osatyökyvyttömyyseläke	62,4 (-)	3 (0)	0,6 (0)

Taulukko 6 Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä ja lukumäärä vuonna 2023 Uvilan kaupungilla.

# 3 | Henkilöstön tila

## Sairauspoissaolot

**Sairauspoissaolot ovat kustannustekijä**, jonka alentamisella saadaan huomattavaa taloudellista hyötyä palkkakulujen vähentyessä (sairauspoissaolopalkka, korvaavat ylityöt sekä sijaisten palkkakustannukset). Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Pitkien, yli kymmenen päivää kestävien sairauspoissaolojen kehitystä pidetään tärkeänä tunnuslukuna kuvaamaan henkilöstön terveyttä.

**Sairauspoissaoloja seurataan säännöllisesti** Terveystalon Sirius-järjestelmällä sekä työterveyshuollon eri yhteistyötapaamisissa, joista enemmän luvussa 4 Työhyvinvointi. Tapaamisissa käydään läpi Ulvilan kaupungin sen hetkisiä tunnuslukuja ja mietitään ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä. Sairauspoissaolojen seuranta on yksi keskeinen osa esihenkilöiden ja johdon työkyvyn johtamista.

**Ulvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot** vuonna 2023 olivat yhteensä 8 436 (10 273) päivää. Sairauspoissaolot ovat laskeneet 1 837 päivää (vuonna 2022 poissaolot nousivat 2 365 päivää). Henkilöstö oli sairauslomalla vuoden 2023 aikana keskimäärin 16,7 (19,8) kalenteripäivää henkilöä kohden. Ulvilan kaupungin henkilöstön sairauspoissaoloprosentti oli 8,9 (10,5) %.

Terveysprosentti kuvaa sitä osuutta henkilöstöstä, jolla ei ole lainkaan sairauspoissaoloja. **Ulvilan henkilöstön terveysprosentti** on 5 % (-2 %). Terveysprosentti lasketaan keskimääräisen työntekijämäärän mukaan, joten tämän vuoksi terveysprosentti voi olla jopa miinusmerkinen.

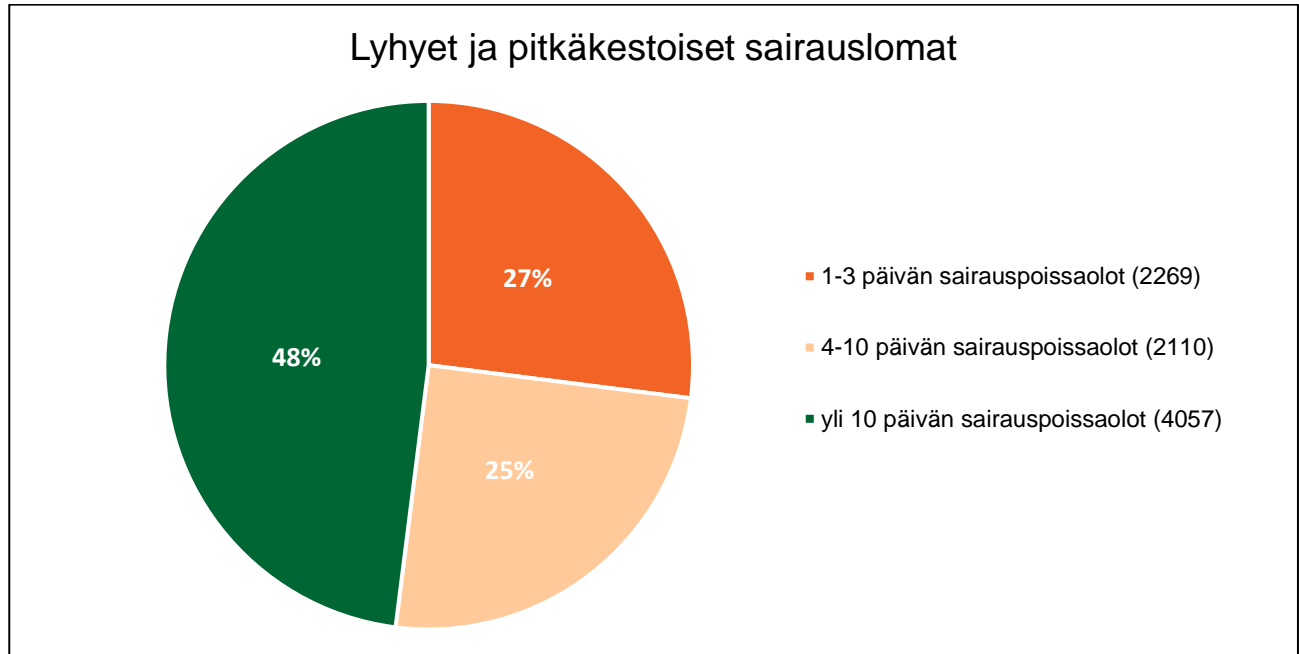
Sairauspoissaolot kalenteripäivinä			
poissaolopäivät	2023	2022	muutos ed. vuoteen
1–3 päivää	2269	2462	- 193 (+ 607)
4–10 päivää	2110	3732	-1622 (+ 1976)
11–60 päivää	3246	2429	+ 817 (- 556)
61–90 päivää	72	504	- 432 (- 42)
91–180 päivää	185	779	- 594 (+ 194)
yli 180 päivää	554	367	+187 (+ 186)
Yhteensä	8436	10273	- 1837 (+ 2365)

Taulukko 7 Henkilöstön sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2023 ja 2022



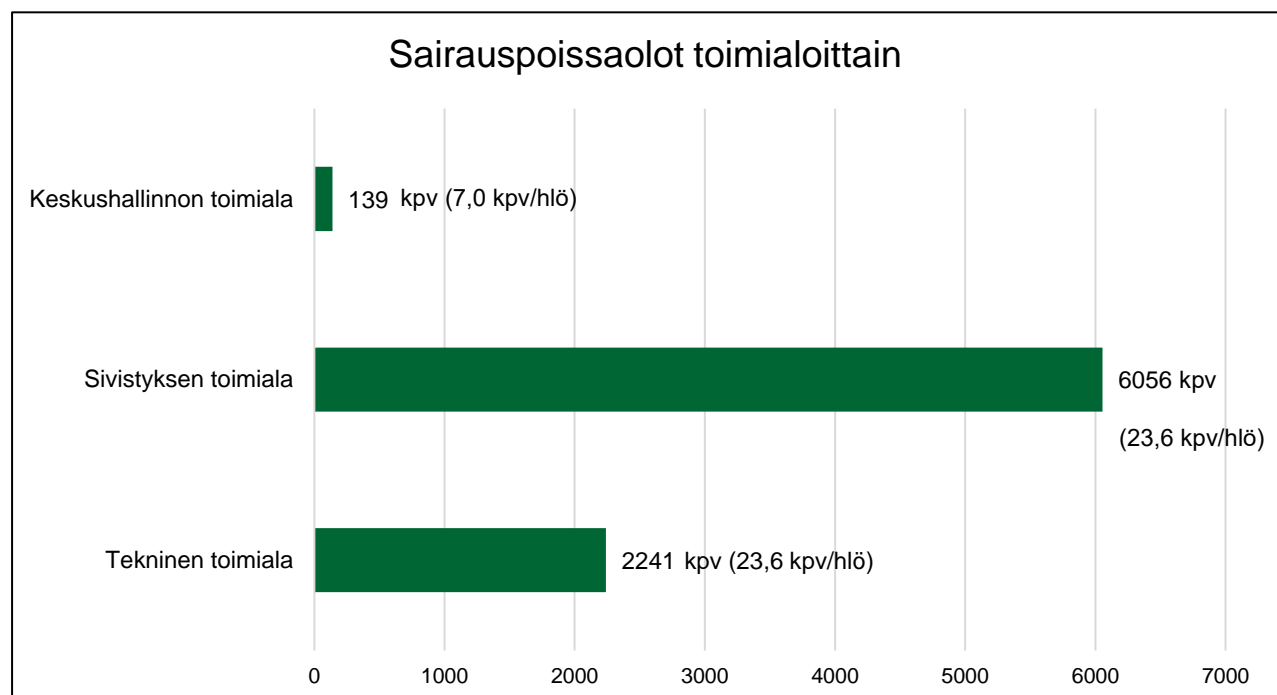
**Yli kymmenen päivän sairauspoissaolot** laskivat edelliseen vuoteen verrattuna 22 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloista lyhyet 1–3 päivän poissaolot laskivat 193 kalenteripäivää ja 4–10 poissaolot laskivat 1 622 kalenteripäivää.

Henkilöstölle kertyi yli kymmenen päivän sairauspoissaoloja yhteensä 4057 (4079) kalenteripäivää, joka on kaikista sairauspoissaoloista 48 % (39,7 %).



**Kuva 13 Lyhyet ja pitkäkestoiset sairauslomamat vuonna 2023**

Toimialoittain katsottuna keskushallinnossa sairauspoissaolot vähenivät 448 kalenteripäivää ja sivistyksessä 1391 kalenteripäivää. Teknisellä toimialalla nousu oli kaksi kalenteripäivää.



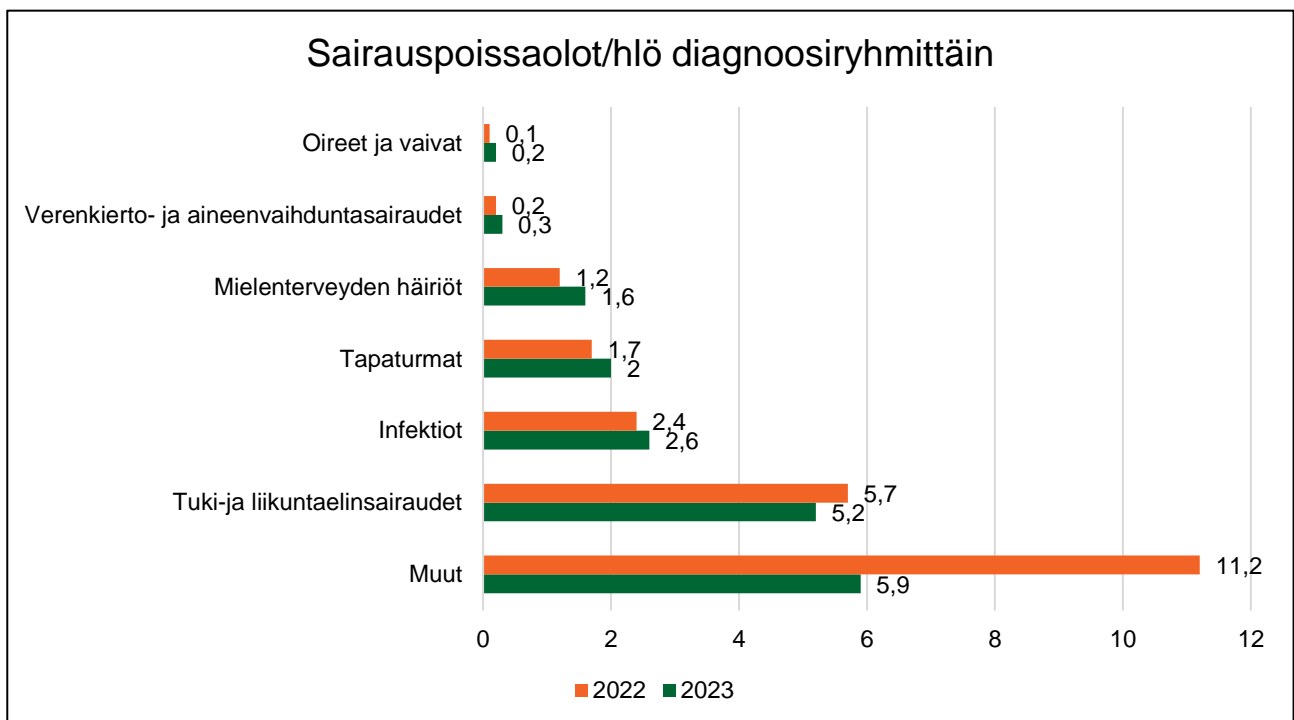
**Kuva 14 Sairauspoissaolot toimialoittain ja kalenteripäivittäin/työntekijä vuonna 2023**

Työterveydessä **sairauspoissaolot diagnosoiryhmittäin jakautuvat** tuki- ja liikuntaelinsairauksiin (alaraajat, selkä, niskahartia, yläraajat), infektioihin, tapaturmiin (työtapaturmat ja vapaa-ajantapaturmat), mielenterveyden häiriöihin (mielenalajahäiriöt, neuroottiset häiriöt, päihteet ja muuta), verenkierto- ja aineenvaihduntasairauksiin, oireet ja vaivat sekä muut (omailmoitteiset ja diagnosoidut koronapoissaolot, jotka jatkossa kirjautuvat infektioihin).

Vuonna 2023 tuki- ja liikuntaelinsairauksien poissaolopäivät jakaantuivat 84 eri henkilölle. Alaraajaongelmat ovat lisääntyneet, mutta tässä lukua kasvattaa yksittäinen pitkä poissaolo. Selästä johtuvat sairauspoissaolot ovat puolestaan vähentyneet yli puolella.

Työtapaturmissa sairauspoissaolot jakaantuivat 20 eri henkilölle ja vapaa-ajan tapaturmissa 9 eri henkilölle. Työtapaturmissa oli yksi pidempi sairauspoissaolo.

Mielenterveyspoissaolopäivät jakaantuivat 37 eri henkilölle. Jaksamisen haasteet näkyvät sairauspoissaoloissa.



Kuva 15 Sairauspoissaolot/hlö diagnosoiryhmittäin vuonna 2022 ja 2023

## Työtapaturmat, työmatkatapaturmat sekä vapaa-ajantapaturmat

Työtapaturmia tutkitaan työsuojelupalaverissa, jossa selvitetään tapahtumien kulku ja mietitään miten ennalta ehkäistä vastaavien tapaturmien toistuminen. Työtapaturmien taustalla olevat tekijät voidaan jakaa kolmeen ryhmään:

- **Organisatorisia** ovat kunnossapidon laiminlyönti, perehdyttäminen tai hankalat työasennot.
- **Teknisiä** ovat epäjärjestys, puutteelliset suojaukset tai laitteiden rikkoutuminen.
- **Inhimillisiä** ovat tiedonpuute, virheellinen työtapana tai tahallinen laiminlyönti.

Työtapaturmia seurataan säännöllisesti myös yhteistyötoimikunnan kokouksissa sekä kerran vuodessa järjestettävässä työkykyjohtamisen ohjausryhmässä, jossa on paikalla tapaturmavakuutusyhtiön edustaja.

**Tapaturmista aiheutuneita työkyvyttömyyspäiviä** henkilöstöllä oli vuonna 2023 seuraavasti:

- Työtapaturmia 22 (15) henkilölle, joista aiheutui 333 (251) poissaolopäivää.
- Työmatkatapaturmia 1 (7) henkilölle, joista aiheutui 171 (153) poissaolopäivää.
- Vapaa-ajantapaturmia 7 (7) henkilölle, joista aiheutui 128 (96) poissaolopäivää.

**Työtapaturmia aiheuttivat** eniten lasten tekemä väkivalta kuten pureminen, töniminen, potkiminen tai lyöminen ja työssä tai työmatkalla tapahtuneet kaatumiset, liukastumiset ja kompastumiset.

Asiakasväkivallasta johtuvia työtapaturmia on eniten, mutta niistä ei aiheudu työkyvyttömyyspäiviä läheskään aina.

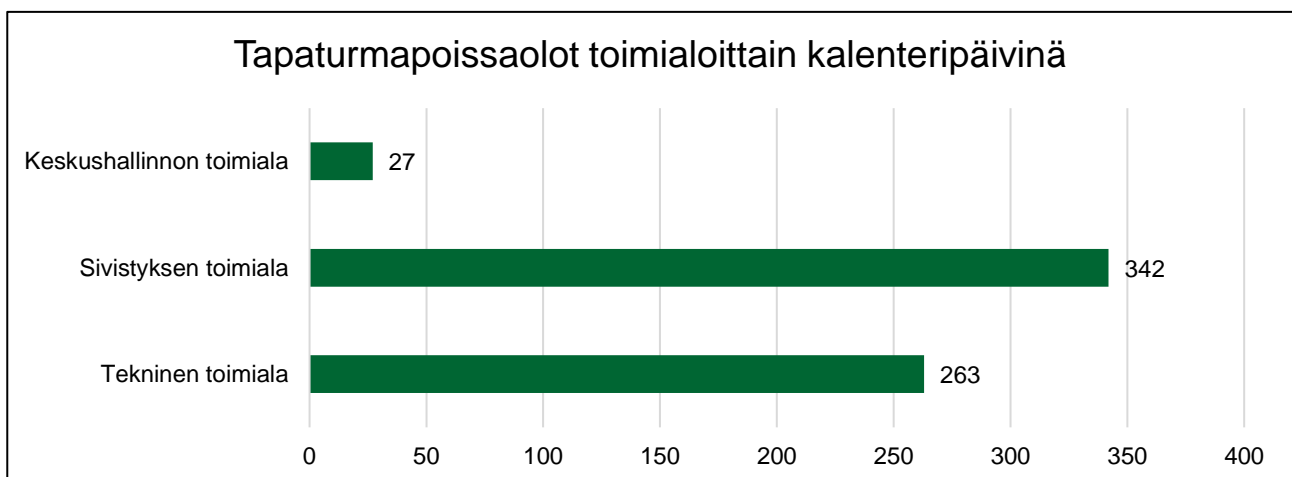
(suluissa 2022)	Työtapaturmat	Työmatkatapaturmat	Vapaa-ajan tapaturmat
Alle 4 päivää	25 (16)	7 (5)	5 (0)
4–10 päivää	51 (56)	46 (85)	9 (24)
11–60 päivää	257 (157)	118 (63)	114 (72)
61–90 päivää	0 (0)	0 (0)	0 (0)
91–180 päivää	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Yli 180 päivää	0 (0)	0 (0)	0 (0)
<b>Yhteensä</b>	<b>333 (229)</b>	<b>171 (153)</b>	<b>128 (96)</b>

**Taulukko 8 Tapaturmista aiheutuneet poissaolot kalenteripäivinä 1.1.–31.12.2023**

Fennialle ilmoitettiin vuonna 2023 vahinkoja 75, joista korvattuja vahinkoja oli 53. Työssä tapahtuneita tapaturmia oli 67 ja työmatkalla 8 vahinkoa. Vamman laadun mukaisesti lajiteltuna sijoiltaanmenot, nyrjähdykset ja venähdykset (43 %), haavat ja pinnalliset vammat (23 %), tärähdykset ja sisäiset vammat (14 %), luunmurtumat (9 %) ja muut 12 %.

Vahingoista asiakasväkivallan aiheuttamia vammoja oli 32 %, kompastumisia, liukastumisia tai kaatumisia oli 20 %, talvikelin liukastumisia oli 12 %, työasennoista (palovamma, väliin jääminen, nosto tai muu liike) johtuvia vammoja oli 19 %, työssä osunut esineeseen oli 12 %, toisen henkilön vuoksi johtuneita vammoja oli 5 %.

Toimialoittain tarkasteltuna työtapaturmapoissaolot jakautuvat keskushallinnolle 27 päivää (1,4 kpv/hlö), sivistykselle 342 päivää (0,9 kpv/hlö) ja tekniselle 263 päivää (2,8 kpv/hlö).



**Kuva 16 Työtapaturmapoissaolot toimialoittain kalenteripäivinä vuonna 2023**

# Työsuojelu

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

**Työsuojelu kuuluu kaikille.** Työntekijä huolehtii ja välittää itsestään sekä toisista noudattamalla ohjeita ja ilmoittamalla vaaroista. Lähiesihenkilö perehdyttää ja ohjeistaa sekä valvoo ja huolehtii työntekijöistään. Työsuojelun yhteistoiminta havainnoi työympäristöä ja työoloja, tunnistaa häiriöitä ja tekee kehittämissuhteita. Keskijohto ohjeistaa, valvoo sekä huolehtii työoloista ja työympäristöstä. Ylin johto päättää strategian mukaisista tavoitteista, linjauksista ja resursseista.

Työsuojeluasioista vastaa työnantajan edustajana työsuojelupäällikkö, työntekijöitten edustajina kaksi työsuojeluvaltuutettua ja toimihenkilöiden edustajana yksi työsuojeluvaltuutettu. Varsinaiset työsuojeluvaltuutetut ja heidän kaksi varatyösuojeluvaltuutettuaan on valittu toimikaudeksi 1.1.2022–31.12.2025. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään yhteiset työnantajan ja työntekijöiden väliset työsuojeluasiat.

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

Kaikista työyksiköissä sattuneista asiakasväkivalta- ja läheltä piti -tilanteista lähetetään ilmoitukset työsuojelupäällikölle. Tapaturmailmoitukset työsuojelupäällikkö näkee Fennian järjestelmästä. Nämä kaikki ilmoitukset käsitellään työsuojelun tiimissä ja viedään tiedoksi yhteistyötoimikuntaan.

**Työturvallisuuslain mukaan** työnantajan yleiseen huolehtimisvelvollisuuteen kuuluu tarpeellisilla toimilla huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työnantajan on tällöin huomioitava työhön, työsuhteisiin ja muuhun työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Käytännössä nämä toteutetaan työsuojelun toimintaohjelmalla, vaara- ja häirtatekijöiden tunnistamisella sekä niiden arvioinnilla ja työntekijöille annettavalla opetuksella ja ohjauksella. Työnantajan on myös selvitettävä ja tunnistettava työssä esiintyvien biologisten tekijöiden aiheuttamat vaarat ja arvioitava niiden merkitys työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Lisäksi työpaikoilla pidetään biologisille tekijöille altistuneiden työntekijöiden luettelo.

**Työsuojelun toimintaohjelman 2022–2025** mukaan kaikissa työyksiköissä tehdään riskien arviointi joka kolmas vuosi ja aina olosuhteiden muuttuessa. Riskien arvioinnin pohjalta laaditaan työyksiköiden toimenpidesuunnitelmat, joiden toteutumista seurataan vuosittain.

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet pyrkivät varmistamaan, että työ Suomessa on terveellistä, turvallista ja reilua. Työsuojeluviranomaisen valvontatyötä ovat työsuojelutarkastukset, joita tehtiin seuraaviin työyksiköihin: päiväkotit Metsätähti (päätalot ja lastentalot), ateria- ja puhtauspalvelut (kaupungintalo) sekä päiväkotit Peltowilla.

# Työterveyshuolto

Ulvilan kaupungin henkilöstön työterveyspalvelut tuottaa Terveystalo.

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

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

**Työterveyden toimintasuunnitelma** laaditaan Ulvilan kaupungin ja työterveyshuollon yhteistyössä kerran vuodessa. Toimintasuunnitelmaan merkitään työpaikkaselvityksessä, terveystarkastuksissa ja terveystarkastuksissa sekä muun työterveyteen kertyneen tiedon perusteella todetut työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä aiheutuvat toimenpiteet. Työterveyshuollon palveluiden käyttöehtona on palkanmaksu Ulvilan kaupungilta. Työterveyshuollon palveluiden käyttö ei ole siis ole sallittu opinto- virka-, hoito- tai vuorotteluvapaan aikana. Työterveyshuollon ammattihenkilöitä ovat työterveyshoitaja, työterveyslääkäri ja työfysioterapeutti.

**Vuoden 2023** toimintasuunnitelmassa Ulvilan kaupungin keskeiset tavoitteet olivat:

**Terve työ:** Työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot ovat terveen työn perusta.

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

**Toimiva työyhteisö:** Olennainen työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde on toimiva ja kannustava työyhteisö.

**Aktiivinen johtaminen:** On tavoitteellista työtä työntekijöiden onnistumisen ja organisaation menestyksen mahdollistamiseksi.

**Työterveyshuollon kustannukset jaetaan** kahteen korvausluokkaan:

- **Kela I** kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.
- **Kela II** kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Ehkäisevän työterveyshuollon korvaus on 60 % ja sairaanhoidon 50 % hyväksytyistä kustannuksista.

Työterveyshuollon vuoden 2023 työnantajan Kelalle lähetettävään **korvaushakemukseen liitettävät kustannukset** olivat 232 240,71 (205 929,32) euroa. Kokonaiskustannuksista ennaltaehkäisevän työn osuus korvausluokka I oli 61,7 (52,7) % ja sairaanhoidon osuus korvausluokka II oli 38,3 (47,3) %. Kustannusten korvausluokkasuhde on muuttunut hyvään suuntaan, jossa työterveyshuollon palvelut ovat keskittyneet enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan. Työterveydenhuollon kustannukset nousivat 12,78 % (3,96 %). Kustannusten nousu johtui yleisestä kustannustason noususta sekä useista työpaikkaselvityksistä vuoden aikana.

<b>Työterveyshuollon kustannukset ja asiakaskäynnit 2023 (suluissa 2022)</b>			
<b>Korvausluokka I / Ehkäisevän työterveyshuollon kustannukset</b>			
<b>Voimavarat</b>	Työpaikkaselvitykset	Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus	Terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn seuranta
<b>Ammattihenkilöt</b>			
Lääkärit	<b>2747,91</b> (1 258,85)	<b>24187,09</b> (26 187,25)	<b>6131,09</b> (6 519,11)
<i>asiakaskäynnit</i>	<b>19,5 h</b> (9 h)	<b>14 h, 390 kpl</b> (7,5 h, 453 kpl)	<b>60 kpl</b> (52 kpl)
Terveydenhoitajat	<b>14055,83</b> (4 513,14)	<b>8658,99</b> (10 890,55)	<b>6860,28</b> (7 233,01)
<i>asiakaskäynnit</i>	<b>204 h</b> (66,5 h)	<b>60,5 h 71 kpl</b> (46 h, 157 kpl)	<b>80 kpl</b> (84 kpl)
Fysioterapeutit	<b>10493,01</b> (3 234,89)	<b>7237,93</b> (8 027,80)	<b>1967,81</b> (1 655,64)
<i>asiakaskäynnit</i>	<b>150 h</b> (46 h)	<b>7 h, 94 kpl</b> (12 h, 102 kpl)	<b>19 kpl</b> (14 kpl)
<b>Etäpalvelut</b>			
Lääkärit		<b>347,48</b> (143,82)	<b>6790,02</b> (8 567,76)
<i>asiakaskäynnit</i>		<b>0 h, 5 kpl</b> (0,5 h, 1 kpl)	<b>3 kpl</b> (1 kpl)
Terveydenhoitajat		<b>0</b> (22,46)	<b>6508,44</b> (3 526,77)
<i>asiakaskäynnit</i>		<b>0 h</b> (1 h)	
Fysioterapeutit		<b>157,66</b> (34,73)	<b>506,62</b> (474,66)
<i>asiakaskäynnit</i>		<b>0 h, 2 kpl</b> (1 h)	
<b>Asiantuntijat</b>			
Psykologit	<b>7242,03</b> (340,73)	<b>9585,13</b> (7 134,58)	<b>2703,94</b> (464,63)
<i>asiakaskäynnit</i>	<b>56 h</b> (3 h)	<b>1,5 h, 72 kpl</b> (1,5 h, 56 kpl)	<b>15 kpl</b> (3 kpl)
Erikoislääkärit			<b>10489,50</b> (7 601,00)
<i>asiakaskäynnit</i>			<b>62 kpl</b> (44 kpl)
<b>Etäpalvelut</b>			
Psykologit	<b>939,86</b> (-)	<b>1026,00</b> (1 239,00)	<b>363,38</b> (154,88)
<i>asiakaskäynnit</i>	<b>7,5 h</b> (-)	<b>0 h, 8 kpl</b> (0 h, 10 kpl)	<b>3 kpl</b> (1 kpl)
Erikoislääkärit			<b>504,00</b> (-)
<i>asiakaskäynnit</i>			<b>2 kpl</b> (-)

<b>Muut asiantuntijat</b>			
Ravitsemus		<b>138,40</b> (133,70)	- (-)
<i>asiakaskäynnit</i>		<b>0 h, 1 kpl</b> (1 h, 0 kpl)	- (-)
<b>Etäpalvelut</b>			
Ravitsemus		- (133,70)	
<i>asiakaskäynnit</i>		- (1 h, 0 kpl)	
<b>Tutkimukset</b>			
Laboratorio			<b>7656,34</b> (6 890,15)
<i>asiakaskäynnit</i>			<b>162 kpl</b> (153 kpl)
Kuvantaminen			<b>5689,45</b> (2 055,00)
<i>asiakaskäynnit</i>			<b>26 kpl</b> (4 kpl)
<b>Yhteensä</b>	<b>35 478,64</b> (9 347,61)	<b>51 338,68</b> (53 947,59)	<b>56 224,87</b> (45 142,61)
<b>Kustannukset yhteensä</b>			<b>143 042,19</b> (108 437,81)
<b>Muut voimavarat</b>			
Muut käyttökustannukset			<b>259,33</b> (47,84)
Perustamiskustannukset (työnantajan oma työterveysasema)			
<b>Vähennettävät tulot</b>			
<b>Korvausluokka I kustannukset yhteensä</b>			<b>143 301,52</b> (108 485,65)

Taulukko 9 Työterveyshuollon kustannukset ja asiakaskäynnit 2023 korvausluokka I

Työterveyshuollon kustannukset ja asiakaskäynnit 2023 (suluissa 2022)		
Korvausluokka II / Sairaanhoidon ja muun työterveyshuollon kustannukset		
Voimavarat	Sairaanhoidon kustannukset	Sairaanhoidon kustannukset etäpalvelut
<b>Ammattihenkilöt</b>		
Lääkärit	<b>29 729,17</b> (22 929,77)	<b>21 923,13</b> (31 567,56)
<i>asiakaskäynnit</i>	<b>612 kpl</b> (482 kpl)	<b>84 kpl</b> (73 kpl)
Terveydenhoitajat	<b>1339,98</b> (1 667,32)	<b>2060,03</b> (5 119,56)
<i>asiakaskäynnit</i>	<b>50 kpl</b> (57 kpl)	<b>22 kpl</b> (21 kpl)
Fysioterapeutit		
<i>asiakaskäynnit</i>		
<b>Asiantuntijat</b>		
Psykologit		
<i>asiakaskäynnit</i>		
Erikoislääkärit	<b>79</b> (208)	
<i>asiakaskäynnit</i>	<b>-</b> (2 kpl)	
<b>Tutkimukset</b>		
Laboratorio	<b>20 472,93</b> (22 758,69)	
<i>asiakaskäynnit</i>	<b>1003 kpl</b> (1105 kpl)	
Kuvantaminen	<b>13 325,95</b> (13 192,15)	
<i>asiakaskäynnit</i>	<b>160 kpl</b> (140 kpl)	
<b>Kustannukset yhteensä</b>		<b>88 939,19</b> (97 443,67)
<b>Muut voimavarat</b>		
Muut käyttökustannukset		
Perustamiskustannukset (työnantajan oma työterveysasema)		
<b>Vähennettävät tulot</b>		
<b>Korvausluokka I kustannukset yhteensä</b>		<b>88 939,19</b> (97 443,67)

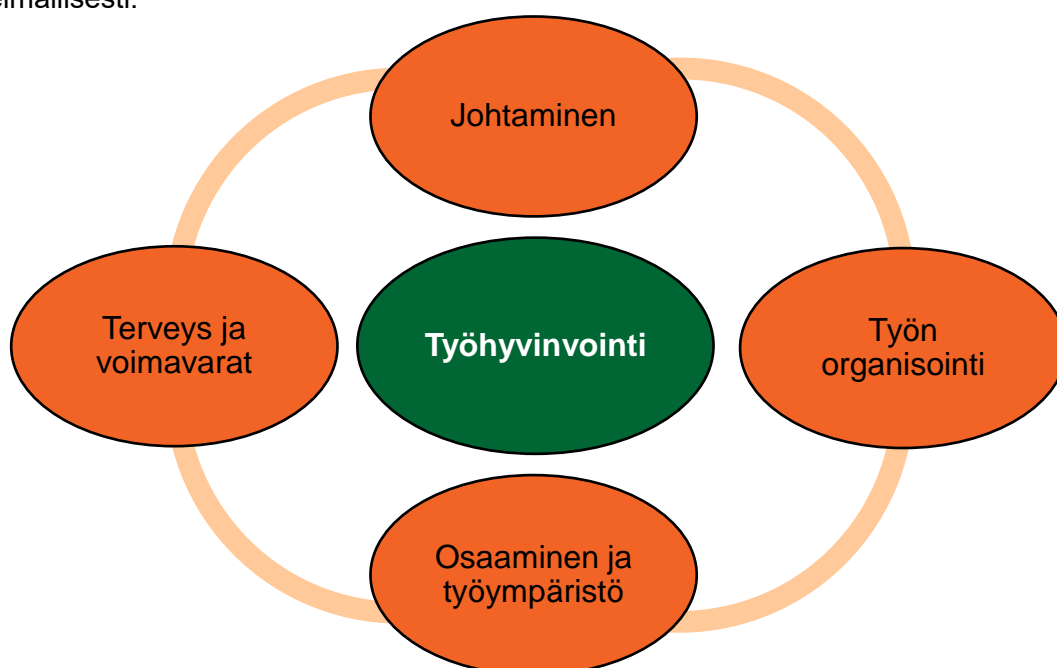
Taulukko 10 Työterveyshuollon kustannukset ja asiakaskäynnit 2023 korvausluokka II



# 4 | Työhyvinvointi

Työhyvinvointi auttaa jaksamaan työssä ja sen ulkopuolella. Henkilöstön jaksamiseen panostaminen näkyy tuottavuuden kasvuna, henkilöstömenojen alenemisena ja säästöinä eläke- ja sairauskustannuksissa. Henkilöstön hyvinvointi ja motivoituneisuus on olennaisen tärkeää työn laadun ja asiakaspalvelun kannalta. Hyvinvoiva henkilöstö kykenee vastaamaan uusiin haasteisiin ja muutoksiin.

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, kuten johtaminen, työn organisointi, osaaminen ja työympäristö sekä yksilön terveys ja voimavarat. Tuloksellisuutta, hyvää palvelun laatua ja työhyvinvointia on mahdollista parantaa, kun toiminta ja kehittäminen toteutetaan suunnitelmallisesti.



**Kuva 17 Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä**

Työhyvinvoinnin edistämisen perustan muodostavat yhteisössä vallitsevat arvot ja strategia, jossa henkilöstönäkökulma on mukana. Myös vallitsevat johtamiskäytännöt ovat keskeisiä työhyvinvoinnin kannalta.

**Uvilan kaupungin henkilöstöohjelman** 2030 kaikki painopistealueet, eli työn sujuminen työyhteisössä, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö sekä laadukas johtaminen ja esihenkilötyö, sisältävät toimenpiteitä, jotka luovat pohjan henkilöstön työkyvyn ja yleisen työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiselle.

**Henkilöstön työhyvinvointia seurataan** vuoden aikana eri yhteistyötapaamisissa. Työkykyjohtamisen ohjausryhmässä ovat mukana kaupunginjohtaja, toimialajohtajat, henkilöstöhallinto, työterveyshuollon edustajat, eläkevakuuttaja Keva sekä tapaturmavakuuttaja Fennia. Työterveyden ohjausryhmään kuuluvat kaupunginjohtaja, toimialajohtajat, henkilöstöhallinto ja työterveyshuollon edustajat. Lisäksi työterveyshuollon kanssa pidetään toimialakohtaiset palaverit ja tarvittaessa työsuojelun ja henkilöstöhallinnon Sirius työkyky/sairauspoissaolopalaverit.

# Työhyvinvointikyselyt ja jatkotoimenpiteet

## Henkilöstön työhyvinvointikyselyn tulokset

Ulvilan kaupungin henkilöstön työhyvinvointikysely toteutettiin ajalla 17.4.–5.5.2023. Kysely tehtiin Kevan sähköisellä työhyvinvointikysely-työkalulla. Kyselyn aihealueet olivat työn sujuminen työyhteisössä, työtehtävät ja omat voimavarat, työhön liittyvät tuntemukset, lähiesihenkilötyö, työnantajan toiminta, käsitys työnantajasta sekä asiakkaat ja yhteistyö (palautteen hyödyntäminen). Vuonna 2021 työhyvinvointikysely tehtiin samalla työkalulla, joten tulokset ovat vertailukelpoisia.

Kyselyn vastausprosentti oli 58,9 % (ed. 73,2 %), ja kyselyyn vastasi 288 (ed. 380) työntekijää. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,74 (ed. 3,61) asteikolla 1–5, pois lukien lisäkysymykset tai kysymykset, joissa ei ollut edellä mainittua asteikkoa. Kokonaisuudessaan henkilöstön työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida kyselyn tulosten perusteella hyväksi, muutosta oli +0,13.

Kyselyn perusteella vahvimmat aihealueet olivat:

- työn sujuminen työyhteisössä 3,8 (ed. 3,67),
- työtehtävät ja omat voimavarat 3,8 (ed. 3,7) sekä
- lähiesihenkilötyö 3,8 (ed. 3,7).

Kyselyn perusteella eniten kehittämistä kaipaavat aihealueet olivat:

- työnantajan toiminta 3,5 (ed. 3,4)
- asiakkaat ja yhteistyö (palautteen hyödyntäminen) 3,7 (ed. 3,4).

Käsitys työnantajasta -aihealueessa kysyttiin, suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi, johon kyllä vastasi 79,2 % (ed. 78 %). Lisäksi kysyttiin, oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna, johon kyllä vastasi 61,2 % (ed. 55,8 %).

Lisäkysymyksiä oli kolme. Ensimmäisessä kysyttiin, onko tyytyväinen työyksikön tiedonkulkuun ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,3 (ed. 3,1). Toisessa kysyttiin, kokeeko työympäristön olevan kunnossa, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,6 (ed. 3,7). Viimeisessä kysyttiin, onko kokenut häirintää tai epäasiallista käytöstä viimeisen kahden vuoden aikana, vastausten keskiarvoksi saatiin 1,9 (ed. 2,1). Viimeisen kysymyksen prosenttituloksen tarkastelusta nähdään, että melko samaa mieltä tai täysin samaa mieltä oli saatu laskemaan -4,2 % eli muutos -34 työntekijää.

## Esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulokset

Koska esihenkilöillä sekä heidän omalla työhyvinvoinnillaan on merkittävä vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin, toteutettiin henkilöstön työhyvinvointikyselyn lisäksi esihenkilöille erillinen työhyvinvointikysely ajalla 18.4.–5.5.2023. Kysely tehtiin Kevan sähköisellä esihenkilöiden työhyvinvointikysely-työkalulla. Kyselyn aihealueet olivat esihenkilötyön tuki, johtaminen ja viestintä organisaatiossa, työkyvyn tukikeinot, oma osaaminen ja kehittyminen, oma hyvinvointi sekä käsitys työnantajasta. Vuonna 2021 esihenkilöiden työhyvinvointikysely tehtiin samalla työkalulla, joten tulokset ovat vertailukelpoisia.

Kyselyn vastausprosentti oli 84,4 % (ed. 92,1 %), ja kyselyyn vastasi 27 (ed. 35) esihenkilöä. Kokonaisuudessaan esihenkilöiden työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida kyselyn tulosten perusteella hyväksi, muutosta oli -0,08. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,42 (ed. 3,50 %) asteikolla 1–5.

Kyselyn perusteella vahvimmat osa-alueet olivat:

- johtaminen ja viestintä organisaatiossa 3,5 (ed. 3,5) sekä
- oma työhyvinvointi 3,6 (ed. 3,6).

Kyselyn perusteella eniten kehittämistä kaipaavat osa-alueet olivat:

- esihenkilön tuki 3,3 (ed. 3,5),
- työkyvyn tukikeinot 3,4 (3,5) sekä
- oma osaaminen ja kehittyminen 3,3 (ed. 3,2).

Käsitys työnantajasta -aihealueessa kysyttiin, suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavallasi, johon kyllä vastasi 88,9 % (ed. 82,9 %).

Lisäkysymyksiä oli kolme. Ensimmäisessä kysyttiin, koetko tarvitsevasi esihenkilötilanteisiin valmennusta tai työnohjausta, johon kyllä vastasi 44,4 % (ed. 64,7 %). Toisessa kysyttiin, onko esihenkilötyölle tarpeeksi aikaa, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,0 (ed. 2,7). Viimeisessä kysyttiin, olenko perillä muiden esihenkilöiden työssä jaksamisesta, ja vastausten keskiarvoksi saatiin 3,1 (ed. 3,1). Viimeisen kysymyksen prosenttituloksien tarkastelusta näkee kuitenkin paremmin, että tietämys on parantunut, koska melko samaa tai täysin samaa mieltä oli 48,1 % (ed. 35,3 %) vastaajista, ei samaa tai eri mieltä 22,2 % (ed. 44,1 %) ja täysin eri mieltä ja melko eri mieltä oli 29,6 % (ed. 20,6 %) vastaajista.

## **Henkilöstön työhyvinvointikyselyn ja esihenkilöiden työhyvinvointikyselyn tulosten pohjalta toteutetut toimenpiteet**

Henkilöstöhallinto toteutti kyselyjen pohjalta yhdessä esihenkilöiden ja henkilöstön kanssa toimialoilla ja työyksiköissä toimenpiteitä, joiden tuloksena

- juurrutettiin uusi kaupunkistrategia osaksi esihenkilöiden ja henkilöstön työn arkea
- muotoiltiin työhyvinvointikyselyn tulosten sekä kaupunkistrategian arvojen, vision ja tavoitteiden pohjalta (vahvistettavien ja kehitettävien asioiden tunnistaminen sekä kehittämistoimenpiteiden aikatauluttaminen ja vastuuttaminen) kehittämisspolut
- käynnistettiin kehittämisspolkujen toteuttaminen ja seuranta
- käynnistettiin esihenkilöiden ja henkilöstön työhyvinvoinnin jatkuva kehittäminen
- koottiin Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelma 2030.

## **Työkykyjohtamisen 360-arvioinnin tulokset**

Työkykyjohtamisella on merkittävä vaikutus henkilöstön työhyvinvointiin. Tästä syystä selvitettiin Ulvilan kaupungin työkykyjohtamisen nykytilaa ja työkykyjohtamisen strategisuutta Kevan työkykyjohtamisen 360-analyysin avulla marraskuun 2022 ja helmikuun 2023 välisenä aikana. Analyysi toteutettiin työnantajan edustajien ja Kevan moniammatillisen asiantuntijatiimin yhteistyönä. Se pohjautui Ulvilan kaupungin työkykyjohtamista ohjaaviin dokumentteihin (mm. käytössä oleva aktiivisen tuen toimintamalli tai vastaava, korvaavan työn malli, viimeisin henkilöstöohjelma tai -strategia, henkilöstöraportti, työterveyden ja työsuojelun toimintasuunnitelma), arviointikyselyn tuloksiin sekä avaintietoihin (mm. sairauspoissaolotiedot, työterveyshuollon kustannukset ja tapaturmakustannukset) ja Kevan edustajien havaintoihin liittyen kuntoutus- ja työkyvyttömyyseläkeprosesseista.

Arviointikysely toteutettiin Kevan sähköisellä työkalulla 30.11.-21.12.2022. Kysely lähetettiin seuraaville vastaajaryhmille: esihenkilöt, henkilöstöpalvelut, johtoryhmä, pääluottamusmiehet, työsuojelu ja työterveyshuolto. Kysely sisälsi kysymyksiä liittyen työkyvyn johtamiseen ja mallien toimivuuteen, työterveysyhteistyöhön ja työturvallisuuden johtamiseen.

Kyselyn vastausprosentti oli noin 59. Työkykyjohtamisen nykytilanne Ulvilan itsearviointikyselyn tulosten perusteella jakautui kolmeen osa-alueeseen, jotka arvioitiin asteikolla 1–4:

- Aktiivinen tuki käytännössä (ka 2,18)
- Työkyvyn tuki, työterveys sekä työturvallisuus (ka 2,28)
- Työkykyjohtamisen strategisuus ja organisaatiokulttuuri (ka 2,56)

Havaintojen perusteella mahdollisia kehittämissuhteita olivat:

- Työkykyjohtaminen nähdään tärkeänä osana organisaation toimintaa. Organisaatio hyötyisi tavoitteiden konkretisoinnista. Roolit ja vastuut voisi lisäksi olla hyvä vielä selkeyttää sekä jalkauttaa osaksi organisaation toimintaa.
- Työkykyasioista ja työhyvinvoinnista viestimisen kehittäminen organisaation sisällä.
- Esihenkilöiden ja henkilöstön perehdytysohjelman päivitys työhyvinvoinnin näkökulman osalta.
- Onko tarpeen käydä aktiivisen tuen toimintatapa yksiköittäin läpi, jotta henkilöstöllä on tasapuoliset mahdollisuudet saada tarvittaessa tukea?
- Onko tarvetta käsitellä esihenkilöiden kanssa ennakoivaa työkykyjohtamisen kokonaisuutta, jossa aiheena on myös puheeksi otto?
- Työkyvyttömyyseläkemaksut ovat ajankohtaisesti hyvällä tasolla. Esihenkilöiden tietoisuutta työkyvyttömyyskustannuksista on kuitenkin hyvä lisätä ja pitää yllä.

### **Työkykyjohtamisen 360-arvioinnin tulosten pohjalta toteutetut toimenpiteet**

Henkilöstöhallinto piti tulosten ja kaupunkistrategian arvojen, vision ja tavoitteiden pohjalta työkykyyn liittyviä teemoja esillä esihenkilötilaisuuksissa ja HR-tiedotteissa. Lisäksi Ulvilan kaupungin henkilöstöohjelma 2030 Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö -painopistealueeseen kirjattiin tavoitteeksi työkyvyn ja työhyvinvoinnin tuki ja mahdollistaminen.

## **Työhyvinvoinnin aktiivisen tuen toimintaohje**

**Ulvilan kaupungilla on käytössä** Työkyvyn aktiivisen tuen toimintaohje TATU. Päivitetty toimintaohje hyväksyttiin kaupunginhallituksessa 8.2.2021. Toimintaohjeen avulla pyritään entistä tehokkaammin puuttumaan jo mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työnteossa ilmeneviin ongelmiin. Toimintaohje sisältää korvaavan työn sekä Sirius HR-ohjauksjärjestelmän käyttöönoton Ulvilan kaupungin työyksiköissä. Toimintaohje on nähtävillä Ulvilan kaupungin intranetissä, josta myös löytyvät kaikki toimintaohjeen soveltamiseen liittyvät lomakkeet.

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

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

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

## Sirius HR -järjestelmä

Uvilan kaupungilla on käytössä Suomen Terveystalo Oy:n ylläpitämä Sirius HR -järjestelmä, joka tukee työkyvyn hallinnan, seurannan ja tuen toteuttamista työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. Järjestelmän ansiosta henkilöstöhallinnon, esihenkilöiden ja työterveyden resurssit voidaan suunnata työkyvyttömyysuhan alla olevien henkilöiden etsimisen sijasta heidän hoitamiseensa sekä työssä jatkamisen ja työhön paluun suunnitteluun. Esihenkilöitä on vuoden 2023 aikana perehdytetty entisestään Siriuksen käyttöön.

## Henkilöstöedut

### Liikuntapalvelut

Uvilan kaupunki tarjosi seuraavia liikuntapalveluja henkilöstölleen:

- Maksuton uinti ja kuntosalin käyttö Kaskelotissa (neljää käyntikertaa viikossa/työntekijä).
- Kaikkiin Kaskelotissa järjestettyihin liikuntaryhmiin, joissa on ohjaus, pääsee osallistumaan maksuttoman käyntikerran lisäksi maksamalla yhden euron lisähinnan.

Kaskelotissa kävi noin 332 (268) henkilöä, josta kertyi käyntikertoja 2710 (1 671) kpl.

### E-passi, liikunta- ja kulttuurietu

Uvilan kaupunki tarjosi vuonna 2023 henkilöstölleen 100 euron suuruisen liikunta- ja kulttuuriedun E-passilla. Edun saaneita työntekijöitä oli 654, joista 414 (63,30 %) on käyttänyt etua vähintään yhden kerran kuluvan vuoden aikana. Etua käytetty 41 319,86 euroa (78,94 %).

Vuonna 2022 (aloitettu 1.5.2022, etu oli 50 euroa) oli 510 edun saanutta työntekijää, joista 285 (55,88 %) on käyttänyt etua vähintään yhden kerran kuluvan vuoden aikana. Etua käytetty 20 002,55 euroa (78,44 %).

### Henkilöstöjuhla

Uvilan kaupunki järjesti marraskuussa henkilöstöjuhlan koko henkilöstölle. Osallistujia oli noin 280.

## Aloitetoiminta

Uvilan kaupungilla ei ollut vuonna 2023 varsinaista aloitetoimintaa. Sen sijaan Uvilan kaupunkistrategiassa 2030 kannustetaan älyä-arvoon liittyen idea- ja kokeilukulttuuriin. Lisäksi kaupunkistrategiassa mainitaan johtamisen ja työyhteisön kehittämiseen liittyen, että osallistaminen kuuluu osana nykyaikaisen kunnan johtamista ja ilmenee prosesseissa. Henkilöstöohjelmaan sisältyvässä Uvilan kaupungin henkilöstön huoneentaulussa on määritelty kymmenen lupausta iloon, älyyn ja yhteiseloon. Näistä lupauksista yksi on, että osallistun aktiivisesti oman työni ja palvelujemme kehittämiseen.

## Etätyö

Kaupunginhallitus hyväksyi Uvilan kaupungin henkilöstölle etätyöohjeistuksen 12.8.2020. Etätyöohjeistuksen mukaan etätyönä voidaan sopia tehtäväksi esimerkiksi tietty ajallisesti ja sisällöllisesti rajattu projektiluonteinen työ. Etätyönä tehtäväksi voidaan sopia myös työntekijän ns. normaalit työtehtävät, jos ne luonteeltaan sopivat etätyönä tehtäväksi. Etätyönä voidaan tehdä normaalisti korkeintaan 1–2 työpäivää viikossa.

# 5 | Henkilöstön kehittäminen

## Osaamisen kehittäminen

Osaamista kehittämällä pyritään varmistamaan laadukkaat palvelut, kaupungin kilpailukyky ja jatkuva uudistuminen. Osaamisen kehittäminen kytkeytyy tiiviisti henkilöstösuunnittelun tavoitteeseen, jossa oikeat henkilöresurssit ovat oikeassa paikassa oikeaan aikaan käytettävissä.

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on parantaa samanaikaisesti tuloksellisuutta, työhyvinvointia ja työelämänlaatua niin työntekijän, työyhteisön kuin organisaationkin tasolla. Osaamisen kehittämisen perustana on oppimiseen kannustava ilmapiiri.

Jatkuva oppiminen on muuttuvan työelämän yksi keskeisimmistä taidoista. Sen avulla vastataan tarpeeseen kehittää ja uudistaa osaamista työuran eri vaiheissa. Työelämän muutoksista aiheutuu uusia osaamistarpeita niin yksilöille, organisaatioille kuin koko yhteiskunnallekin. Henkilöstökoulutus tulee nähdä osana strategista henkilöstöjohtamista. Oppimisen mahdollistaminen ja osaamisen jakaminen ovat keskeinen osa henkilöstön kehittämistä. Henkilöstökoulutuksen avulla voidaan tukea tehtävien vaatimaa osaamista ja urakehitystä.

Henkilöstön kehittämisen menetelmiä voivat olla yhteiset koulutukset, perehdyttäminen, mentorointi, ammatillinen henkilöstökoulutus, työssäoppiminen ja harjoittelujaksot, täydennyskoulutus, uudelleen koulutus sekä jatkokoulutus. Henkilöstön osaamisen kehittäminen edellyttää jokaisen organisaation jäsenen omaa vastuuta ja aktiivisuutta. Yksittäisen työntekijän kannalta osaamisen kehittäminen on keskeistä työssä suoriutumisen, työkyvyn ja työn mielekkyyden kokemisen kannalta.

**Uvilan kaupungin henkilöstöohjelmassa** tavoitteena on tehostaa perehdyttämistä sekä tukea ja mahdollistaa ammatillinen kehittyminen. **Kehityskeskustelussa** tulee aina tarkentaa työntekijän osaamisen vahvuudet ja ne alueet, joissa osaamista tulisi edelleen kehittää sekä päivittää työntekijän henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma. **Toimialojen osaamisen** kehittämisen tavoitteet ja painopisteet vuodelle 2023 sisältyivät kaupungin koulutussuunnitelmaan.

## Koulutuskorvaus

Koulutuskorvaus perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta (1140/2013). Koulutuskorvauksen avulla työnantaja voi järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta.

Koulutuskorvauksen edellytyksenä on, että koulutus sisältyy ennalta laadittuun koulutussuunnitelmaan. Koulutussuunnitelman tulee koskea koko henkilöstöä henkilöstöryhmittäin tai olla muutoin tarkoituksenmukaisesti ryhmitelty. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä työntekijää kohti voi olla enintään kolme. Laskennallisesti yksi koulutuspäivä vastaa 6 tunnin koulutusta. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä ilmoitetaan siten, että hakemuksessa ilmoitetaan erikseen niiden työntekijöiden lukumäärä, joista on syntynyt oikeus korvaukseen 1 koulutuspäivältä, 2 koulutuspäivältä ja 3 koulutuspäivältä.

Uvilan kaupungilla koulutusanomukset tehdään ESS-järjestelmään. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä oli vuonna 2023 yhteensä 528 (495). Määrä nousi viime vuodesta 33 päivällä. Koulutuskorvauksen yhdeltä koulutuspäivältä 109 (105) työntekijästä, kahdelta koulutuspäivältä 76 (54) työntekijästä ja kolmelta koulutuspäivältä 89 (94) työntekijästä. Koulutuskorvausta Uvilan kaupunki sai 10 024,08 (8 790,70) euroa.

	2023	2022	2021
Koulutuspäivien lukumäärä	528	495	305
Koulutuskorvaus euroissa	10 024	8 791	5 307

**Taulukko 11 Koulutuskorvauspäivien lukumäärä ja koulutuskorvaus 2021–2023**

# 6 | Palkkaus, palkitseminen ja yhteistoiminta

## Palkkaus

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

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

Kunta-alan sopimuskorotukset 2023					
		KVTES	OVTES	TS	TTES ***
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 %	2,02 %	2,20 %	2,20 %
<b>1.6.2023</b>	<b>Paikallinen järjestelyerä *</b>	<b>0,4 % + 0,3 %</b>	<b>0,4 % + 0,3 %*</b>	<b>0,4 % + 0,3 %</b>	<b>0,4 % + 0,3 %</b>
<b>1.6.2023</b>	<b>Kehittämishjelmaerä (paikallinen erä)</b>	<b>1,20 %</b>	<b>1,20 %</b>	<b>1,20 %</b>	<b>1,20 %</b>
30.6.2023	Kertaerä	467 € (467 € + 120 € Liite 5)	467 € (467 € + 150 € Osio G)	467 €	467 €
* Jos paikallisen erän 0,3 % (1.6.2023) jakamisesta ei päästä yksimielisyyteen, puolet jaetaan paikallisesti yleiskorotuksena ja toisesta puolesta päättää työnantaja. *** TuntiTESin yleiskorotuksien senttimäärät selviävät myöhemmin.					

Taulukko 12 Kunta-alan sopimuskorotukset vuonna 2023

Sopimusala	Työntekijöitä
KVTES	270 (271)
SOTE	- (11)
OVTES	199 (196)
TS	25 (26)
TTES	11 (11)
<b>Yhteensä</b>	<b>505 (515)</b>

Taulukko 13 Henkilöstön jakautuminen sopimusaloin 31.12.2023



## Henkilöstökustannukset

Kaupungin palkkasumma oli 19 109 370 (18 623 489) euroa, joka oli 485 881 euroa enemmän kuin vuonna 2022. Henkilöstömenot kokonaisuudessaan kasvoivat edellisvuodesta noin 321 258 euroa ja 1,37 (2,47) %.

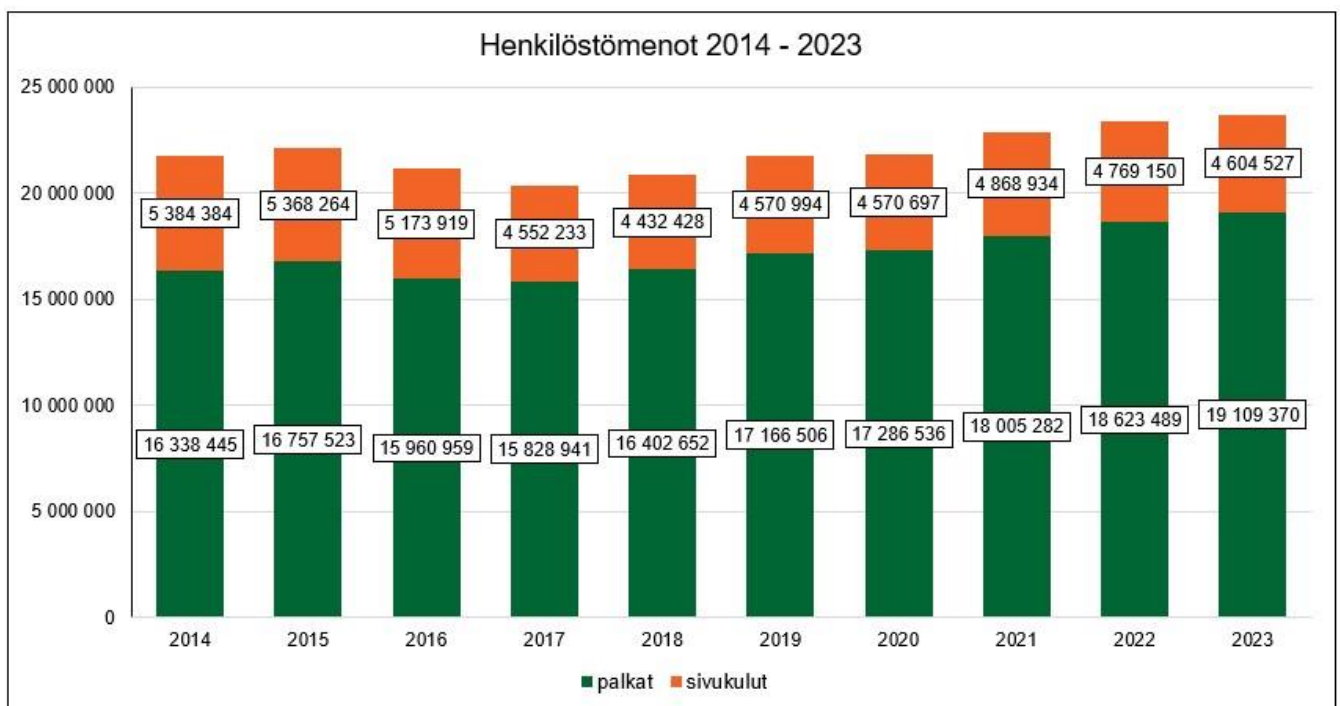
**Vuoden aikana** maksetut palkat ja niiden sivukulut:

- Palkat yhteensä 19 109 370 (18 623 489)
- Sosiaaliturvan kustannukset 4 604 527 (4 769 150)
- Sairausvakuutus ja tapaturmakorvaukset 265 273 (284 557)

Henkilöstömenoihin sisältyvät:

- palkat
- välilliset palkat (sairaus- ja työtapaturma-ajalta, perhevapailta, vuosiloma-ajalta sekä muut virkavapaan tai työloman ajalta maksetut palkat)
- sosiaaliturvan kustannukset
- muut välilliset työvoimakustannukset.

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



Kuva 18 Henkilöstömenot: palkat ja sivukulut 2014–2023

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
palkat	16 338 445	16 757 523	15 960 959	15 828 941	16 402 652	17 166 506	17 286 536	18 005 282	18 623 489	19 109 370
sivukulut	5 384 384	5 368 264	5 173 919	4 552 233	4 432 428	4 570 994	4 570 697	4 868 934	4 769 150	4 604 527
henkilöstökorvaukset	250 285	203 101	251 739	204 988	140 163	238 052	239 526	226 129	284 557	265 273
henkilöstömenot	21 472 544	21 922 686	20 883 139	20 176 186	20 694 917	21 499 448	21 617 706	22 648 087	23 108 083	23 448 624
muutos %	1,00	2,05	-4,98	-3,50	2,51	3,74	0,55	4,55	1,99	1,45

Taulukko 14 Henkilöstömenot: palkat, sivukulut, henkilöstökorvaukset 2014–2023

## Palkitsemiskäytännöt

**Uvilan kaupungin** muistamiskäytäntö pitkään kaupunkia palvelleille (Kaupunginhallitus 7.12.2020):

- 20 vuoden Uvilan kaupungin palvelussuhde: valittavana 1 pv palkallista vapaata tai 100 euroa
- 30 vuoden Uvilan kaupungin palvelussuhde: valittavana 2 pv palkallista vapaata tai 200 euroa
- 40 vuoden Uvilan kaupungin palvelussuhde: valittavana 3 pv palkallista vapaata tai 300 euroa

Vuonna 2023 muistettiin 12 työntekijää, joille oli kertynyt Uvilan kaupungin palvelusta 20 vuoden, 30 vuoden tai 40 vuoden verran.

**Lisäksi työntekijöitä** huomioidaan 50- ja 60-vuotispäivänä, eläkkeelle jäämis- ja palveluksesta eroamistilanteissa lahjalla, jonka arvo määräytyy Uvilan kaupungin palvelusvuosien perusteella:

- 5–9 vuotta 100 euroa
- 10–19 vuotta 150 euroa
- 20–29 vuotta 200 euroa
- 30–34 vuotta 250 euroa
- yli 35 vuotta 300 euroa

50- ja 60-vuotispäivää vuonna 2023 vietti 27 henkilöä.

## Yhteistoiminta

Uvilan kaupungin yhteistoiminta järjestetään työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella annetun lain (449/2007) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta annetun lain (44/2006) mukaan. Kaupunginhallitus on hyväksynyt vuonna 2013 yhteistoimintasopimuksen, jossa määritellään yhteistyötoimikunnan kokoonpanosta ja toimikaudesta. Kaupungin yhteistyötoimikunta koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista, jotka hoitavat myös työsuojelutoimikunnan tehtävät.

Uvilan kaupungin yhteistyötoimikuntaan kuuluu yhdeksän jäsentä, joista kolme edustaa työnantajaa ja kuusi henkilöstöä. Työntekijöiden edustajina on yksi pääluottamusmies kustakin henkilöstöjärjestöstä (JHL ry, JUKO ry, JUKO ry/KTN ja Jyty ry) ja työsuojeluvaltuutetut. Työnantajan edustajat valitsee kaupunginhallitus kahdeksi vuodeksi.

Työntekijöiden edustajat	Työnantajan edustajat
Ilkka Blomqvist, pääluottamusmies JUKO RY	Mikko Löfbacka, kaupunginjohtaja
Mirja Hussi, pääluottamusmies JUKO RY/KTN	Kimmo Vepsä, sivistysjohtaja
Marko Enonkoski, pääluottamusmies JHL RY	Teemu Björninen, tekninen johtaja (Juha Hjulgren 30.9.2023 asti)
Mari Södergård, pääluottamusmies JYTY RY	
Johanna Jyrkinen, työsuojeluvaltuutettu (Juha Aaltonen 31.7.2023 asti)	Esittelijä: Kirsi Sainio-Lehtimäki, hallintopäällikkö
Marko Enonkoski, työsuojeluvaltuutettu	
Elina Laiho, työsuojeluvaltuutettu	Pöytäkirjanpitäjä: Noora Aaltonen, henkilöstösuunnittelija

Taulukko 15 Yhteistyötoimikunnan kokoonpano 2023

**Yhteistyötoimikunta kokoontui** vuonna 2023 viisi kertaa ja käsitteli 35 asiaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltäviä asioita olivat mm. henkilöstöraportti, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, tilinpäätös, talousarvio, työterveyshuollon työpaikkaselvityksien seuranta, ilmoituskanavan toimintaperiaatteet ja toimintamalli sekä käyttöön ottaminen Ulvilan kaupungissa, työhyvinvointikyselyjen tulokset, työkykyjohtamisen 360-arvoinnin tulokset, perusopetuksen palveluverkkosuunnitelma sekä henkilöstön työtaturma-, läheltä piti- ja asiakasväkivaltatilanteet.

**Henkilöstön edustaja** oli läsnä kaupungin laajennetun johtoryhmän kokouksissa. Pääluottamusmiehet valitsevat edustajansa johtoryhmään. Vuonna 2023 edustajana oli Juko:n pääluottamusmies.

**Työpaikkatason tärkeintä** yhteistoimintaa on esihenkilön ja työntekijän keskinäinen välitön vuorovaikutus työn arjessa, jota tukee tasa-arvoinen ja luottamuksellinen viestintä. Muita työpaikkatason yhteistoimintamuotoja ovat kehityskeskustelut, perehdytys, palautteen antaminen, tiedotustilaisuudet, koulutus- ja neuvottelutilaisuudet, kehittämisprojektit ja työpaikkakokoukset.

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

**Esihenkilöille järjestettiin** noin kerran kuukaudessa Esihenkilöiden aamukahvit -tilaisuuksia ajankohtaisista asioista kaupunginjohtajan ja henkilöstöhallinnon toimesta.