

VAIN
HYVIÄ
SYITÄ

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020



≡ PUDASJÄRVI ≡

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto ja tiivistelmä	3
1. Henkilöstön määrä ja rakenne	
1.1 Henkilöstön määrän kehitys ja palvelussuhteen luonne	4
1.2 Osa-aikaisuus	6
1.3 Henkilöstön määrä sopimusaloittain	6
1.4 Tehtävänimikkeet	8
1.5 Ikä- ja sukupuolijakauma	8
1.6 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	10
1.7 Eläkkeelle siirtyminen	10
1.8 Virka- ja työvapaiden käyttö	13
1.9 Työaika ja työpanos	14
2. Osaaminen ja osaamisen kehittäminen	15
2.1 Osaamisen kehittäminen	15
2.2 Kehityskeskustelut	16
3. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky	16
3.1 Työterveyshuolto	16
3.2 Sairauspoissaolot	18
3.3 Työtapaturmat	20
3.4 Työsuojelutarkastukset	20
3.5 Henkilöstökyselyt	21
4. Yhteistoiminta	23
4.1 Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta	23
4.2 Muu liikuntaa tukeva tyky-toiminta ja virkistystoiminta	24
5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset	25
6. Yhteenveto	26

Johdanto

Henkilöstöraportti 2020 sisältää katsauksen Pudasjärven kaupungin henkilöstön määrään, rakenteeseen, toimintakykyyn ja työhyvinvointiin, yhteistoimintaan, palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin. Raportin runko noudattaa kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta.

Henkilöstöraportin tulee tukea strategista johtamista ja toimia johtamisen sekä suunnittelun apuvälineenä. Raportin tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi ja toimia perustana keskusteluille luottamushenkilöiden, kunnan johdon, esimiesten ja muun henkilöstön välillä.

Henkilöstöraportin tietoja hyödyntämällä tulee voida edistää henkilöstön työhyvinvointia, jaksamista, osaamista ja työn tuloksellisuutta sekä henkilöstöresurssien oikeaa kohdentamista.

Raportissa tiedot esitetään koko kaupungin tasolla sekä toiminta-alueitasolla. Raportissa on mahdollisuuksien mukaan eritelty tilastotiedot miesten ja naisten osalta.

Vuoden 2020 henkilöstöraportin aineisto on koottu 31.12.2020 vallinneen tilanteen mukaan palkanlaskennan järjestelmistä ja henkilöstötietojärjestelmistä. Tietolähteenä on käytetty myös Kuntatyönantajien (KT) tilastoja sekä Tilastokeskuksen ja Kevan tilastoja. Henkilöstöraportin on toimittanut hallinnon toiminta-alueen Henkilöstö- ja tukipalvelut ja Keskustoimisto. Henkilömäärä on läpileikkaus tilinpäätöspäivän 31.12.2020 tilanteesta.

Tiivistelmä

Henkilöstömäärä nousi vuonna 2020 edellisvuodesta 12 henkilöllä. Vakituisen henkilöstön määrä väheni 7:lla hengellä ja määräaikaisten määrä nousi 19:lla henkilöllä. Henkilötyövuodet nousivat 1,81 henkilötyövuodella, ilman sivutoimisia.

Kaupungin palveluksesta jäi eläkkeelle 12 henkeä. Muu poistuma oli 15 henkeä. Eläköitymisten yhteydessä tulee harkita tarkoin tehtävien uudelleen järjestelyt sekä sisäiset siirrot ulkopuolisen työvoiman palkkaamisen vähentämiseksi.

Sairauspoissaolot ovat lisääntyneet 638 kalenteripäivää vuoteen 2019 verrattuna. Lyhyet sairauspoissaolot ovat laskeneet, mutta 11-60 päivän ja lähes vuoden (181-365 pv) pituiset sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. Sairauslomat ovat kasvaneet maltillisesti ottaen huomioon vuoden aikana tapahtuneet suuret muutokset ja työnantajan työsuojelullinen ohjeistus matalalla kynnyksellä jäädä töistä pois vähänkin flunssaoireisena (omailmoitus) sekä hakeutua välittömästi Korona-testiin.

Aktiivisen välittämisen toimintamallin uudistuksella haetaan yksilöllisiä ratkaisuja työssä jaksamiseen ja pärjäämiseen. Aktiivisen välittämisen tavoitteena on lisätä henkilöstön työhyvinvointia, ennakoida työkyvyn heikentymistä, tai uhkaa heikentymisestä, ja tukea työskentelyä alentuneesta työkyvystä huolimatta.

Työkyvyn haasteet tulee huomata ja niihin tulee puuttua ennakoivasti varhaisessa vaiheessa, jotta löydetään ratkaisuja tilanteisiin, jotka pitkittyessä voivat johtaa yksittäisen työntekijän tai koko työyksikön työkyvyn ja työmotivaation heikentymiseen. Henkilöstö- ja tukipalveluiden, työsuojelun ja työterveyshuollon yhteistyö on ensiarvoisen tärkeää.

Työntekijöiden ammatillista osaamista ja osaamisen kehittämistä toteutetaan koulutussuunnitelman pohjalta. Lisäksi johtamiseen ja esimiestyön kehittämiseen on käynnissä Työsuojelurahaston rahoittama hanke, Ihmislähtöinen valmentava johtaminen – Esimies aktiivisena toimijana Pudasjärven kaupungilla, yhteistyössä Lapin Yliopiston kanssa. ESR-rahoitteisessa Vetoa ja Pitoa kuntatyöhön – hankkeessa Pudasjärven kaupunki on osatoteuttajana. Hankkeen tavoitteena on edistää työn merkityksellisyyden kokemusta, itseohjautuvuutta, osallisuutta ja motivaatiota. Hankkeessa keskitytään erityisesti ikääntyvän työvoiman työssä jaksamisen tukemiseen. Hanketta hallinnoi lin kunta.

1 Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1 Henkilöstömäärän kehitys ja palvelussuhteen luonne

Pudasjärven kaupungin tilannetta on kuvattu taulukossa 1. Määräaikaiseen henkilökuntaan on kirjattu sijaiset ja muut määräaikaiset, esimerkiksi avoimen tehtävät hoitajat sekä sivutoimiset. Vuonna 2020 Henkilöstön määrä oli 400 henkilöä (2019/ 388). Vakinaisten henkilöstön määrä on vähentynyt seitsemällä henkilöllä.

Vuodet	31.12.2019		31.12.2020		Muutos henk.
	lkm	%	lkm	%	
Henkilöstömäärä					
vakinaiset	242	62,4	235	58,8	-7
määräaikaiset	138	35,6	156	39,0	18
työllistetyt	8	2,1	9	2,3	1
Yhteensä	388	100,0	400	100,0	12

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12.2019 ja 31.12.2020

Vakinaisen henkilökunnan määrän on laskenut seitsemällä henkilöllä. Hallintotoimessa sekä sivistys- ja opetustoit-
messu on yhdistetty tehtäviä, joista tulee viiden viran tai toimen lakkauttaminen tai uudelleen järjestelyt. Eläköi-
tymisen myötä täyttämättä oli muutama vakituinen tehtävä tai virka tilinpäätöspäivänä 31.12.2021 vakinaiseen
palvelussuhteeseen.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa oli 103 (2019/93) henkilöä, joista tilinpäätöspäivänä 2020 oli 9 työllistettyä ja
oppisopimussuhteisia 2 henkilöä. Sivutoimisia 31.12.2020 oli 62 henkilöä (2019/53 henkilöä).

Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämällä korona-avustuksella on ollut palkattuna (elo-joulukuu) määräaikaisia
luokanopettajia (2) sekä koulunkäynninohjaajia (5) sekä yksi hoitaja korona-avustuksella varhaiskasvatuksessa.

Muutamia tehtäviä tai virkoja on ollut eläköitymisen ja työvapaiden takia joulukuussa 2020 ns. päällekkäisiä viran tai tehtävän hoitajia, mutta nekin tulevat poistumaan vuoden 2021 alussa, joten tilastollisesti tilinpäätöspäivänä ei voida sanoa, että varsinaisesti kasvua olisi henkilöstön määrän suhteen.

Sivutoimisia työntekijöitä on kansalaisopiston tuntiopettajissa, jossa sivutoimisten henkilöstömäärä on pysynyt suhteellisen samana. Sivutoimisissa kerhonohjaajissa ja apuohjaajissa kouluilla sekä vertaistukiryhmässä monikulttuuristen palvelujen hankkeessa henkilöstömäärä on noussut 9 henkilöä verrattuna vuoteen 2019.

HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMINTA-ALUEITTAIN 31.12.2020				
	Mies	Nainen	Yhteensä	
	Lkm	Lkm	Lkm	%
Hallintotoiminta	17	52	69	
1. Vakituinen	10	30	40	58,0
2. Määräaikainen	7	22	29	42,0
Sivistys- ja hyvinvointitoiminta	68	222	290	
1. Vakituinen	31	135	166	57,2
2. Määräaikainen	37	87	124	42,8
Tekninen- ja ympäristötoiminta	15	26	41	
1. Vakituinen	11	18	29	70,7
2. Määräaikainen	4	8	12	29,3
YHTEENSÄ	100	300	400	

Taulukko 2. Henkilöstön määrä 31.12.2020 toiminta-alueittain.

Henkilöstön määrä ilman sivutoimisia ei ole merkittävästi kohonnut, koska näissä luvuissa ovat mukana Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämällä korona-avustuksella on ollut palkattuna (elo-joulukuu) määräaikaiset palvelusuhteet, 7 työntekijää, sekä eläköitymisestä tai työvapaista johtuvat päällekkäisyydet ja kerhotoiminnassa apuohjaajat tai kerhonohjaajat.

Ilman sivutoimisia	Mies	Nainen	Yhteensä		HTV
	Lkm	Lkm	Lkm	%	
Hallintotoiminta	17	50	67		63,64
1. Vakituinen	10	30	40	59,7	38,15
2. Määräaikainen	7	20	27	40,3	25,49
Sivistys- ja hyvinvointitoiminta	40	190	230		219,25
1. Vakituinen	31	135	166	72,2	161,48
2. Määräaikainen	9	55	64	27,8	57,77
Tekninen- ja ympäristötoiminta	15	26	41		39,37
1. Vakituinen	11	18	29	90,7	27,37
2. Määräaikainen	4	8	12	9,3	12
YHTEENSÄ	72	266	338		322,26

Taulukko 3. Henkilöstön määrä 31.12.2020 toiminta-alueittain ilman sivutoimisia, lisäksi henkilömäärä esitetty henkilötötyvuosina.

Henkilöstömäärä oli vuoden 2020 lopussa 338 (2019/ 335) henkilöä ilman sivutoimisia, henkilötyövuosina 322,26 (2019/ 320,45). Henkilöstöstä 69,5 % (2019/62,4 %) työskenteli vakinaisessa palvelussuhteessa. Vuonna 2020 määräaikaisten osuus henkilöstöstä oli 30,5 % (2019/27,8 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden perusteena on pääsääntöisesti sijaisuus tai kausiluontoinen työ sekä projektit. Määräaikaisten osuus kasvoi hieman verrattuna vuoteen 2019.

Jos otetaan mukaan sivutoimiset kansalaisopiston tuntiopettajat ja nuorisotoimen sekä hankkeen kerhonoahjaajat, määräaikaisten osuus on 41,3 % (2019/37,6 %) koko henkilöstöstä, 400 työntekijää.

1.2 Osa-aikaisuus

Kuntatyönantajan tilaston mukaan kunta-alan työntekijöistä osa-aikaisia on n. 15,98 % kuukausipalkkaisista vuonna 2019. Pudasjärven kaupungissa osa-aikatyötä tekevien osuus oli 12,38 % ja sivutoimisten osuus oli 15,5 % vuonna 2020.

Henkilömäärä/pvm	31.12.2020				31.12.2019	
	Miehet	Naiset	Yhteensä	%	Yhteensä	%
Kokoaikaiset	67	222	289	72,3	293	77,3
Osa-aikaiset	5	38	43	10,8	34	7,0
Omasta pyynnöstä osa-aikaiset	0	3	3	0,8	4	1,0
Osittainen hoitovapaa	0	0	0	0,0	0	0,0
Osa-aikaeläkkeellä	1	2	3	0,8	4	1,0
Sivutoimiset	27	35	62	15,5	53	13,7
Yhteensä	100	300	400	100,0	388	100,0

Taulukko 4. Koko- ja osa-aikatyötä tehneiden henkilömäärät 31.12.2020 ja 31.12.2019.

Pääasialliset osa-aikaisuuden perusteet ovat osa-aikatyö, osa-aikaeläke tai osa-aikaisuus omasta pyynnöstä. Osa-aikatyötä tekevät pääsääntöisesti koulunkäynninohjaajat, varhaiskasvatuksessa ja opetustehtävissä olevat sekä ruokapalvelun työntekijät ja sijaiset. Sivutoimisia työntekijöitä on kansalaisopiston tuntiopettajissa ja kouluilla kerhonoahjaajissa/apuohjaajissa.

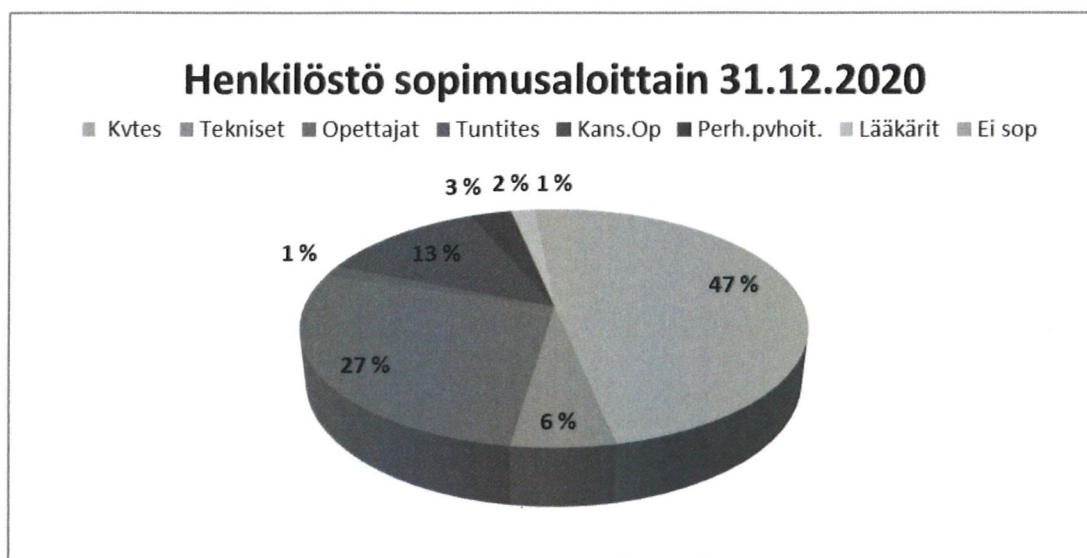
Osa-aikatyö mahdollistaa ikääntyvien henkilöiden työssäoloajan jatkumisen esim. osa-aikaeläkkeen muodossa.

1.3 Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Kunta-alalla on viisi sopimusalaa: kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES), teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), lääkärin virkaehtosopimus (LS) sekä tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES).

Pudasjärven kaupungin vakinainen ja määräaikainen henkilöstö jakaantuu sopimusaloittain siten, että suurin osa kuuluu kunnallisen yleisen sopimuksen piiriin ja toiseksi eniten henkilöstöstä kuuluu opetushenkilöstön sopimuksen piiriin. Sopimusten sisällön eroavaisuus aiheuttaa jonkin verran haasteita henkilöstön yhdenvertaiselle kohtelulle sekä tasa-arvoisen palkkavertailun suorittamisen suhteen.

Pudasjärven kaupungin henkilöstön jakaantuminen sopimusaloittain esitetään seuraavissa taulukoissa 5 ja 6 sekä tarkemmin vielä erikseen Kvtes:n alaisista perhepäivähoitajat sekä Ovtes:n alaisista kansalaisopiston opettajat.



	Kvtes	Tekniset	Opettajat	Tuntites	Kans.Op	Perh.pvhoit.	Lääkärit	Sopimukset.
Mies	29	13	26	3	14	0	3	12
Nainen	156	7	84	0	33	8	4	8
Yhteensä	185	20	110	3	47	8	7	20

Taulukot 5 ja 6. Henkilöstön jakaantumien sopimusalueittain 31.12.2020

1.4 Tehtävänimikkeet

Ammattinimikkeet (vakinaiset)	Määrä
Luokanopettaja	37
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, päivähoitaja	19
Koulunkäynninohjaaja	18
Perhepäivähoitaja	14
Keittiöapulainen	8
Erityisopettaja/-luokanopettaja	7
Matematiikan, fysiikan lehtori	6
Asiakassihteeri	5
Kaupungineläinlääkäri	6
Ruotsin ja/tai englanninkielen lehtori	5
Ympäristötarkastaja	5
Keittäjä	4
Työvalmentaja	4
Uimaopettaja-valvoja/uinninvalvoja-kassa	4
Varhaiskasvatuksen opettaja/ erityisopettaja	4
Lastentarhanopettaja	3
Palvelusihteeri	3
Esiluokanopettaja	3
Kirjastovirkailija	3
Koulusihteeri	3
Peruskoulun ja lukion yhteinen lehtori	3
Lehtori	3
Äidinkielen lehtori	3

Taulukko 7. Pudasjärven kaupungin yleisimmät vakituisten työntekijöiden nimikkeet 31.12.2020. Muita nimikkeitä on vain 1-2 kutakin.

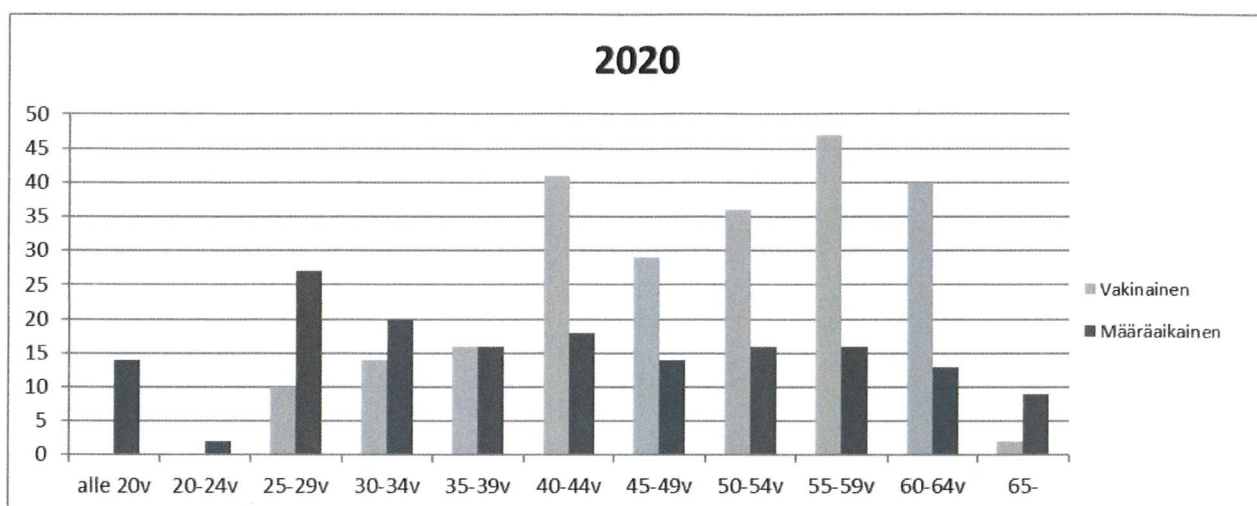
1.5 Ikä- ja sukupuolijakauma

Koko kunta-alan henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreille. Vuonna 2019 kaikkien kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,7 vuotta, vakinaisten keski-ikä oli 47,8 vuotta. Kunta-alan henkilöstön keski-ikä on noussut vuosi vuodelta suurten ikäluokkien eläköityessä ja lähestyessä eläkeikää.

Pudasjärven kaupungin koko henkilökunnan keski-ikä vuonna 2020 oli 46,1 vuotta. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 49,3 vuotta, miehillä 49,1 vuotta ja naisilla 49,3 vuotta. Vuonna 2020 vakinaisesta henkilöstöstä 17,2 % oli alle 40-vuotiaita. Suurinta ikäryhmää edusti 55-59 -vuotiaat, johon kuului 26,8 % vakinaisista työntekijöistä. Vakinaisesta henkilöstöstä yli 60-vuotiaita oli 17,9 %.

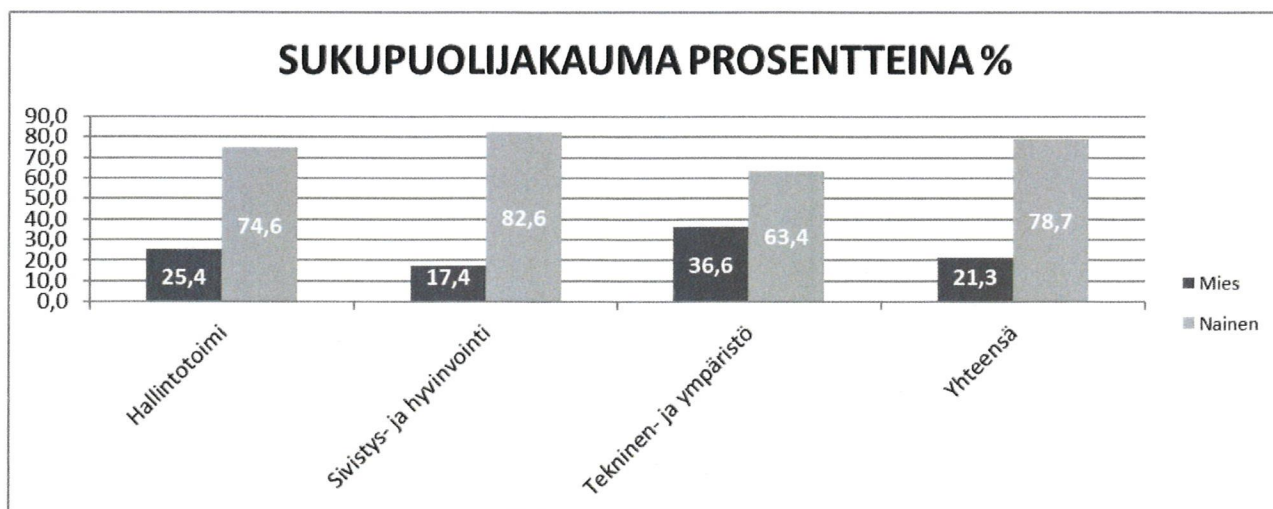
2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
49,2	49,5	49,5	49,5	49,8	49,5	49,3	49,3

Taulukko 8. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuosina 2012-2019



Taulukko 9. Henkilökunnan ikärakenne

Kunnallisen henkilöstön keskimääräinen sukupuolirakenne on 80 % naisia ja 20 % miehiä. Kuntapuoli on perinteisesti naisvaltainen ala. Pudasjärven kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä naisia on 75,0%. Naisten osuus on pysynyt suurin piirtein samana edellisvuoteen verrattuna.



Taulukko 10. Sukupuolijakauma, vakinainen henkilöstö, toiminta-alueittain ja yhteensä prosentteina

Sukupuolijakaumassa naisten osuus pysyi samana vuoteen 2019 verrattuna, jolloin jakauma oli 75,3 % (naiset) ja 24,7 % (miehet). Pudasjärven kaupungin sukupuolirakenne poikkeaa hieman kunta-alan keskimääräisestä rakenteesta siten, että naisten osuus on hieman keskimääräistä pienempi. Poikkeama johtuu sosiaali- ja terveystoimen henkilöstön puuttumisesta.

1.6 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

	2020	2019	2018	2017
Palvelussuhde päättynyt	28	19	23	13
- josta eläkkeelle siirtyneitä	12	12	8	5
*' siirtyneet ns. vanhoina työntekijöinä konsernin sisälle	1			
Vakituinen henkilöstö	235	242	230	226
Vakituisen palvelukseen palkatut	20	22	27	20
** joista määräaik.				
palvelussuhteesta siirtynyt	8	15	12	12

Taulukko 11. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2020-2017

Vakinaisesta henkilöstöstä 28 henkilön palvelussuhde päättyi vuoden 2020 aikana. Tämä on 11,9 % vakituisesta henkilöstöstä. Kun luvusta poistetaan eläkkeelle siirtyneet ja sisäinen siirto, on prosenttiosuus 6,4 %. Toiminta-alueittain tarkasteltuna vakituisen henkilöstön poistumaa oli hallintotoiminnan, sivistys- ja hyvinvointitoiminnan ja tekninen ja ympäristötoiminnan alueilla. Vuoden 2020 aikana solmittiin yhteensä 20 vakituista palvelussuhdetta.

1.7 Eläkkeelle siirtyminen

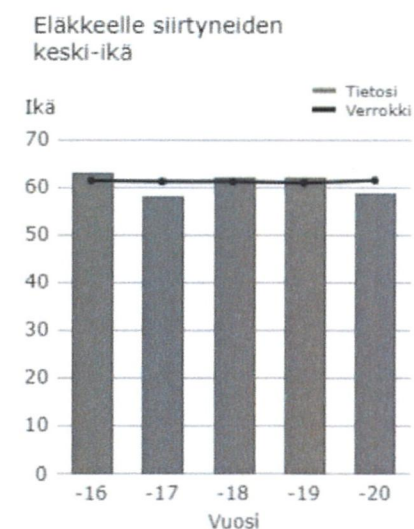
Kunta-alalla vuoden 2017 alusta toteutetun eläkeuudistuksen tavoitteena on vaikuttaa eläkkeelle jäänteihin ja nostaa keskimääräistä eläkkeellesiirtymisikää. Varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole, vaan jokaisella ikäluokalla on oma eläkeikä. Saavutettuaan alimman eläkeiän voi jäädä vanhuuseläkkeelle. Jos henkilöllä on olemassa henkilökohtainen eläkeikä, voi se olla korkeampi kuin alin eläkeikä. Eläkkeen alaikäraja nousee vuodesta 2018 alkaen. Alaikäraja nousee asteittain 63 vuodesta 65 ikävuoteen. Eläkeiän nosto ei koske vuonna 1954 tai aiemmin syntyneitä. Henkilökohtainen eläkeikä (63 ja 65 ikävuoden välillä) säilyi ennallaan. Osa-aikaeläke poistui uudistuksessa ja tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke. Uutena eläkelajina tuli työeläkeura.

Henkilöstösuunnittelun kannalta olisi tärkeää pystyä ennakoimaan työvoiman poistumaa. Pudasjärven kaupungin vakinaisesta palveluksesta on siirtynyt vanhuuseläkkeelle vuonna 2020 yhteensä 10 henkilöä. Keski-ikä kaikilla eläkkeelle siirtyneillä on ollut 62,5 vuotta. Vuonna 2020 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,1 vuotta. Kaupungin keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää laskee opetuspuolella vielä voimassa olevat alhaisemmat ammatilliset eläkeiät.

Eläkkeelle siirtyneet	2020	2019
Vanhuuseläkkeelle	10	8
Työkyvyttömyyseläkkeelle	2	3
Osa-aika-eläkkeelle		
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle		1
Yhteensä	12	12

Taulukko 12. Vakinaisesta palveluksesta eläkkeelle siirtyneet vuosina 2019 ja 2020

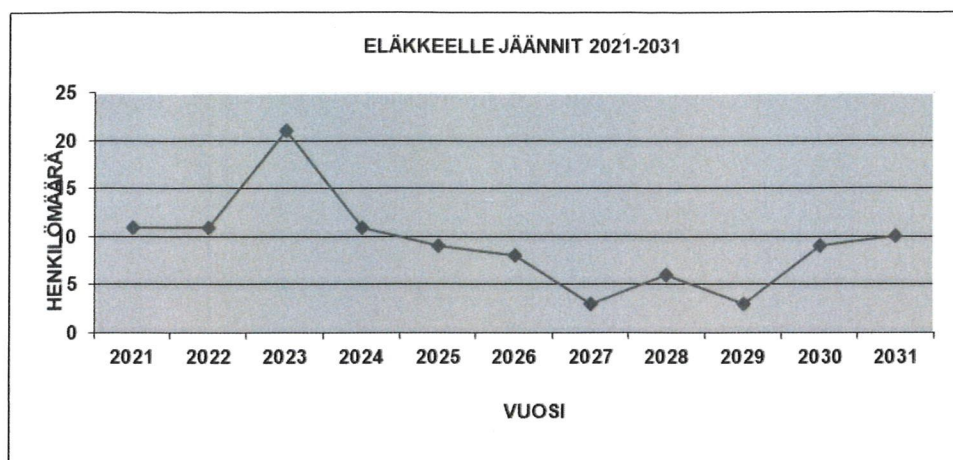
Varhaiseläkemaksua aiheutuu työnantajalle työntekijästä, joka jää työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeelle tai alkaa saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä eli kuntoutustukea. Työnantaja voi vaikuttaa varhaiseläkkeistä aiheutuviin eläkekustannuksiin tukemalla työntekijöiden työssä jaksamista. Vaihtoehtoisia ratkaisuja ovat esimerkiksi ammatillinen kuntoutus ja osatyökyvyttömyyseläke, joiden ajalta työnantajalle ei aiheudu varhemaksuja.



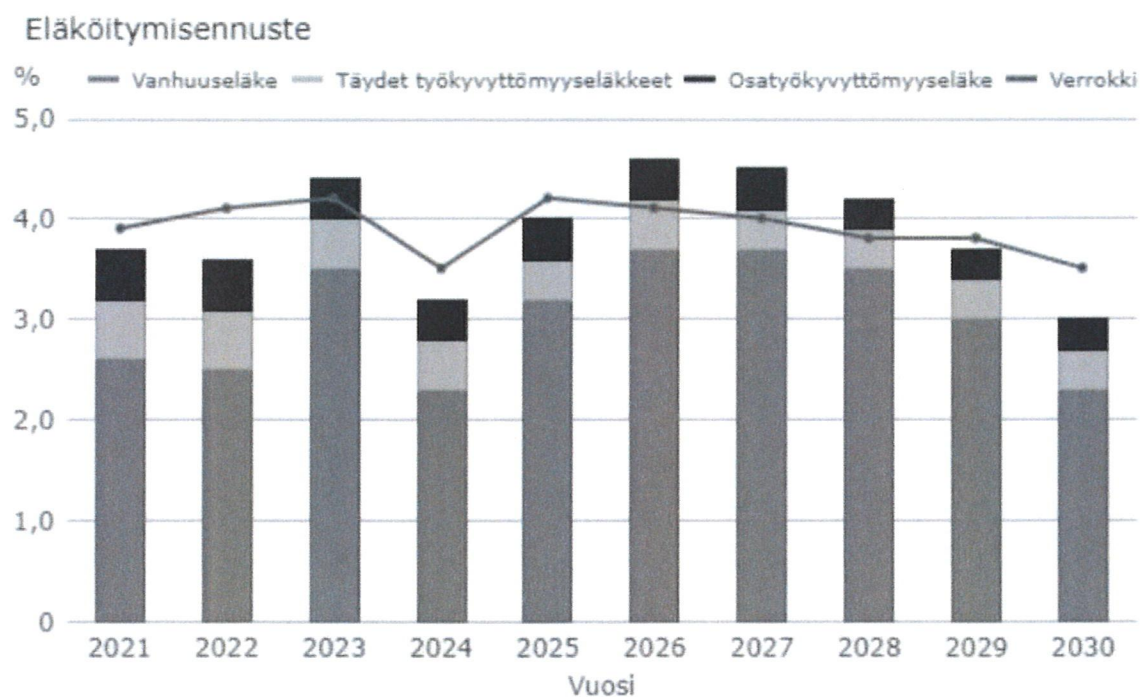
Taulukko 13. Kevan tilasto vuosina 2016-2020 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

Kaupungin palveluksesta on arvion mukaan jäämässä eläkkeelle vuosien 2021–2031 aikana yhteensä 102 henkilöä (vakinainen). Hallintotoimesta 10, sivistys- ja hyvinvointitoimesta 70 ja tekninen- ja ympäristötoimesta 22 henkilöä. Vakinaisesta henkilökunnasta eläköityä ennustetaan mukaan 10 vuoden aikana 43 % henkilöstöstä.

Seuraavassa taulukossa esitetään Pudasjärven kaupungin henkilöstön arvioitu eläkkeelle jäänti vuoteen 2031 mennessä. Arvio perustuu henkilöiden henkilökohtaiseen eläkeikään ja arvioon yleisestä eläkeiästä.

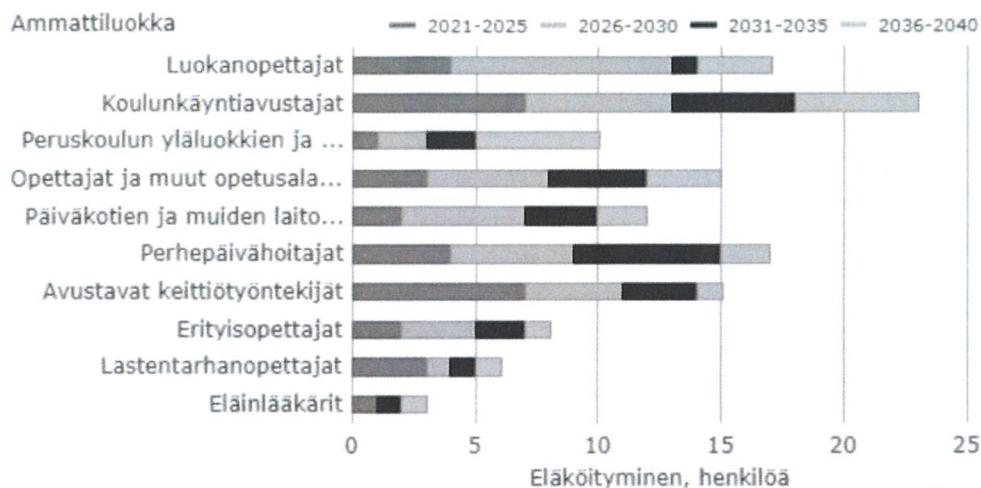


Taulukko 14. Henkilöstön arvioitu eläkkeelle jäänti vuosina 2021–2031.



Taulukko 15. Kevan tilasto eläkepoistumasta (%) Pudasjärven kaupungin osalta v. 2020-2030 suhteessa kaikki työnantajat

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Taulukko 16. Kevan tilasto, eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja vuosille 2021-2040

1.8 Virka- ja työvapaiden käyttö

Lakisääteisiä poissaoloja ovat esimerkiksi äitiys-, isyys- ja vanhempainlomat, hoitovapaat ja tilapäinen hoitovapaa, opintovapaat sekä vuorotteluvapaa jne. Muita poissaoloja ovat esimerkiksi kuntoutus, toisen tehtävän hoito, koulutukset sekä yksityisasiat jne.

Taulukossa esitetään poissaolot kalenteripäivinä. Perhevapaisiin kuuluvat äitiys- ja vanhempainlomat, isyyslomat, hoitovapaat sekä lapsen sairaus. Muut vapaat –kohta sisältää kertausharjoitus, yksityisasiat, toisen viran hoito muualla, määräaikainen kuntoutustuki ym.

Kaupungin henkilökunta oli vuonna 2020 virka- tai työvapaalla noin 22 774 kalenteripäivää, josta vuosilomalla yhteensä 9079 kalenteripäivää. Päiviin ei sisälly sairaslomapäivät.

Koulutuspoissaoloja ei ehtinyt kiertyä, koska Koronapandemian takia kaikki lähipäiviä vaativat koulutukset peruttiin. Koulutukset ovat olleet vuonna 2020 verkkokoulutuksia ja lyhyitä webinaareja, jotka eivät vaadi työpaikalta fyysistesti poissaoloa.

Perhevapaita käytettiin enemmän vuonna 2020 kuin vuonna 2019 (1775 kpv). Opintovapaiden määrässä on ollut selvää nousua viimeisen kahden vuoden aikana. Vuonna 2019 käytettiin opintovapaita 698 kalenteripäivää, kun vuonna 2020 opintovapaita käytettiin 1849 kalenteripäivää, nousua vuoteen 2019 oli 1151 kalenteripäivää.

Lomautettuna on ollut yhteensä 26 henkilöä. Lomautetut työntekijöistä olivat sivistys- ja hyvinvointitoimen koulutyöntekijöitä (22 henkilöä), jotka oli lomautettu koulun loman ajaksi ja sekä liikuntapalveluista Puikkarin henkilökuntaa ja varhaiskasvatuksen perhepäivähoitajia sekä lastenhoitajia. Lomautukset koskettivat myös keväällä 2020,

kun Koronapandemian takia jouduttiin sulkemaan kaupungin toimintoja ja hallinnoimia tiloja Suomen hallituksen määräämän poikkeustilan vuoksi Koronaviruksen leviämisen ehkäisemiseksi. Lomautusuhka koski alun perin 110 määräaikaista tai vakinaista työntekijää, joista lomautus koski neuvottelujen jälkeen 21 työntekijää. Isoimmilta lomautuksilta vältyttiin, koska löydettiin korvaavaa työtä ja järjesteltiin töitä uudelleen mm. sähköiset etäpalvelut otettiin käyttöön.

POISSAOLOT KALETERIPÄIVINÄ V. 2020									
	Kuntoutus	Perhevap.	Opintovap.	Koulutus	Vuorotte- lupapaa	Muu vapaa	Lomautus	Vuosiloma	Yhteensä
Hallintotoimi	0	319	121	4	0	1344	0	2495	4283
Sivistys- ja hyvinvointitoimi	46	1742	1728	14	0	5743	1057	4544	14874
Tekninen- ja ympäristötoimi	0	365	0	3	0	1209	0	2040	3617
Kaikki Yhteensä	46	2426	1849	21	0	8296	1057	9079	22774

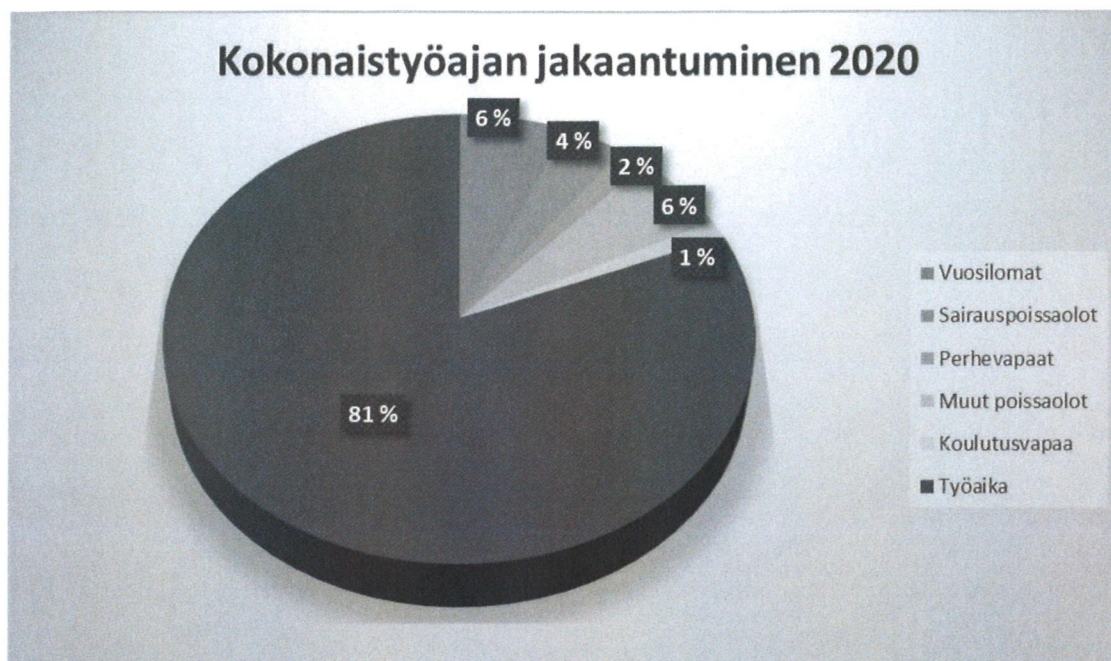
Taulukko 17. Henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä vuonna 2020

1.9 Työaika ja työpanos

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaiset tai vain osan vuotta kestävät palvelussuhteet muutetaan kokoaikaisiksi. Työpanos-% kuvaa käytettävissä olevaa työaikaa sen jälkeen, kun teoreettisesta työpanoksesta on vähennetty sairauslomat, vuosilomat ja muut keskeytykset.

Toiminta-alue	Vuosi 2020			Vuosi 2019		
	HTV/kpvt	Tehty työaika	%	HTV/kpvt	Tehty työaika	%
Hallintotoimi	55,77	50,51	90,57	63,27	51,24	80,99
Opetus- ja sivistystoimi	239,56	190,26	79,42	245,18	205,53	83,83
Tekninen ja ympäristötoimi	40,17	31,28	77,87	40,20	32,36	80,50
Yhteensä	335,5	272,05	81,09	348,65	289,13	82,93

Taulukko 17. Henkilötyövuodet kalenteripäivinä ja tehdyt henkilötyövuodet 2020 ja 2019.



Taulukko 18. Kokonaistyöajan jakaantuminen vuonna 2020

Kokonaistyöajan jakautuminen on pysynyt vuoden 2019 (83% työaika) tasolla.

2. Osaaminen ja osaamisen kehittäminen

2.1 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja työyhteisöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista. Ammattitaitoa ylläpitämällä varmistetaan henkilöstön osaaminen ja kyky kehittää toimintaa ja palveluita muuttuvassa toimintaympäristössä. Lähtökohtana ovat kaupungin tehtävien edellyttämä osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Osaamisen ja oman työn kehittäminen kuuluu jokaisen työntekijän, työyksikön ja toiminta-alueen jokapäiväisiin tehtäviin.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin tilinpäätöstietojen mukaan 2020 vuonna 49,2 % varatusta 79 700 euron määrärahasta, yhteensä 39 226 € (2019/79 211 €). Luku ei sisällä kaikkea koulutukseen käytettyjä kustannuksia, koska muita oheiskuluja (matkat, ateriat ym.) ei aina ole kirjattu koulutuskustannuksiin. Luvussa ei näy myöskään sisäisen koulutuksen kustannukset.

Koulutuskorvausta vuodelta 2020 on haettu Työllisyysrahastolta 28.1.2021 ja hakemuksen perusteella koulutuskorvausta on 11.3.2021 myönnetty 4 233,35 €.

Koulutus sopimuksen mukaan kaupunki tukee omaehtoista kouluttautumista myöntämällä työn ohessa tapahtuvaan, oman alansa ammatillisten tutkintojen, täydennyskoulutuksen tai uudelleen koulutuksen suorittamista varten palkallista virkavapautta tai työlomaa. Vapaan pituus on kolmen vuoden aikana 15 palkallista vapaapäivää, josta

kuitenkin myönnetään enintään viisi vapaapäivää vuodessa ja enintään kaksi vapaapäivää kuukaudessa. Vaihtoehtoisesti palkalliselle virkavapaalle tai työvapaalle vuonna 2019 lisättiin myös mahdollisuus hakea omaehtoisen koulutusten kustannusten kattamiseksi tukea enintään 100 €/vuosi kolmen (3) vuoden ajan.

Kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan sisältyy kaikki henkilöstöön liittyvät säännöt ja ohjeet. Koulutussuunnitelma laaditaan vuosittain. Vuoden 2020 koulutussuunnitelmaan oli arvioitu 632 koulutuspäivää, mutta läheskään kaikki koulutukset eivät toteutuneet johtuen Koronapandemiasta, lähiopetuksen sekä kunta-alan ammattialojen seminaarien peruuntumisesta. Koulutuskorvausta haettiin 234 koulutuspäivältä.

Kaupungin henkilöstön ammatillista kehittymistä ja työhyvinvointia edistäviä hankkeita käynnistyi vuonna 2020 kaksi kappaletta. Iin kunnan hallinnoima ESR-rahoitteinen Vetoa ja Pitoa kuntatyöhön sekä kaupungin ja Lapin Yliopiston kanssa yhteistyössä tehtävä Työsuojelurahaston rahoittama Ihmislähtöinen valmentava johtaminen - Esi- mies aktiivisena toimijana Pudasjärven kaupungilla hanke. Hankkeet jatkuvat vuodelle 2022.

2.2 Kehityskeskustelut

Useimmilla toiminta-alueilla käydään säännölliset kehityskeskustelut. Esimiehet käyvät kehityskeskustelut oman henkilökuntansa kanssa oman aikataulunsa mukaisesti. Kehityskeskusteluissa pohjana on yhteinen kehityskeskustelulomake. Kaupungissa on käytössä KuntaHR-järjestelmä, jonne kehityskeskustelut tallentuvat.

Kehityskeskustelujen toteutumista seurataan KuntaHR-järjestelmän kautta, joista vuonna 2020 toteutui koko kaupungintasolla 33,6%. Hallintotoimessa käytiin kehityskeskustelu 100 %:n kanssa henkilöstöstä. Teknisessä ja ympäristötoimessa on 50%:n kanssa henkilöstöstä on käyty kehityskeskustelu. Sivistys- ja hyvinvointi toimessa 16,3% kanssa henkilöstöstä on käyty kehityskeskustelu. Sivistys- ja hyvinvointitoimessa käytetään edelleen omia kehityskeskustelulomakkeita, joten todellinen toteuma on mahdollisesti suurempi kuin, mitä HR-järjestelmää on käytetty. Teknisessä ja ympäristötoimessa ruokapalvelut kävivät kehityskeskustelut keväällä 2020. Teknisessä ja ympäristötoimessa on ollut erittäin paljon henkilöstön vaihtuvuutta eläköitymisien myötä, joten toiminnan uudelleen järjestelyt ovat vienneet työaikaa. Kehityskeskustelujen toteutumista ja KuntaHR-järjestelmän käytön seuraamista jatketaan vuonna 2021.

3. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

3.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on tukea henkilöstön inhimillisten voimavarojen ylläpitoa työhyvinvoinnin osalta. Pudasjärven kaupungin työterveyshuollon palvelut tuotettiin vuonna 2019 Oulunkaaren kuntayhtymän toimesta.

Kustannukset €:na	%	2020	%	2019
Korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	46,3	71271,88	55,6	89441,3
Korvausluokka II (sairaanhoito)	53,7	82800,33	44,4	71494,3
Yhteensä		154072,21		160935,6

Taulukko 19. Työterveyshuollon kustannukset ja jakautuminen 2020 ja 2019.

Työterveyshuollon kustannukset ovat tippuneet 6 863,39 euroa verrattuna vuoteen 2019, mutta sairaanhoidon kustannukset ovat nousseet 9,3%. Talouden näkökulmasta työterveyshuollon kustannukset tulisi saada kohdistumaan ennaltaehkäisevään toimintaan. Usein ollaan jo liian myöhässä työntekijän työkyvyn kannalta, kun työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi toimenpiteet ovat sairaanhoidollisissa toiminnoissa.

Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palveluihin kuuluvat muun muassa:

- Työpaikkaselvitys
- Työpaikan toiminnan suunnittelu
- Työterveyshoitajan ja -lääkärin palvelut, mm. työntekijöiden terveystarkastukset ja/tai terveyden seuranta
- Työfysioterapeutin ja työterveyspsykologin ohjaus ja neuvonta tarvittaessa terveyden ja työkyvyn edistämässä, arvioinnissa ja seurannassa sekä työpaikkaselvityksessä
- Työhön liittyvien onnettomuuksien tai läheltä piti -tilanteiden henkinen jälkihoito
- Työkykyneuvottelut työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon välillä, esim. pitkien sairauslomien jälkeen, työkykyasioissa ja tarvittaessa
- Perusrokotukset sekä työhön liittyvät rokotukset

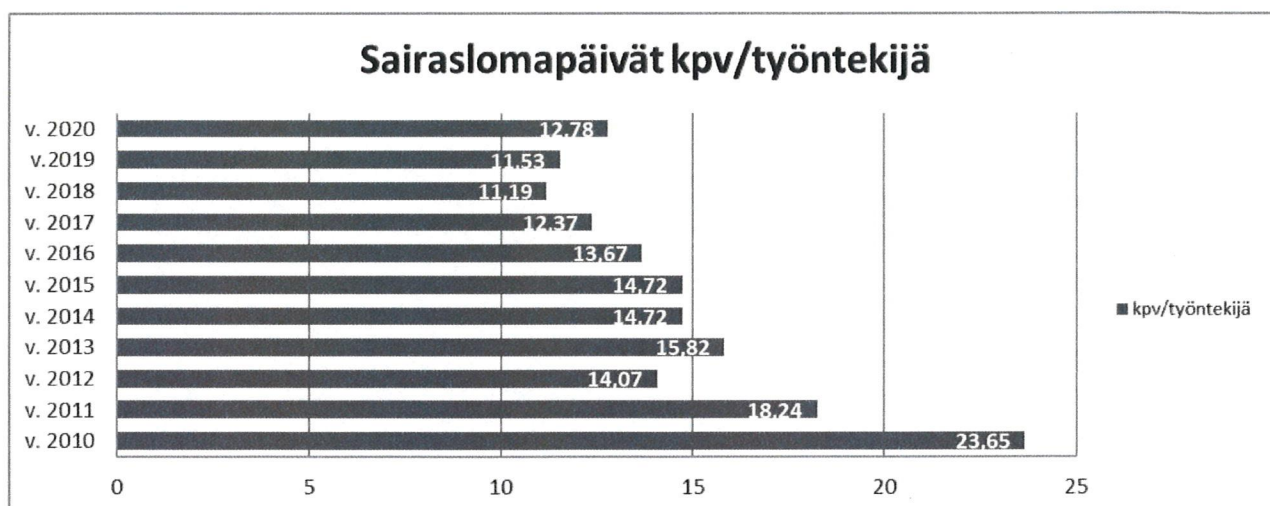
Työterveyshuolto I	2020	2019
Työpaikkaselvitykset/lääkäri (t)	4	9,5
Työpaikkaselvitykset/terv.h tai muu (t)	50,5	71,5
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (t)	39	
Yksilön neuvonta- ja ohjauskäynnit/lääkäri (kpl)	2	76
Yksilön neuvonta- ja ohjauskäynnit/terv.h tai muu (kpl)	74	261
Terveystarkastukset/lääkäri (kpl)	89	111
Terveystarkastukset/terv.h tai muu (kpl)	154	157
Laboratorio- tai röntgentutkimukset (kpl)	420	229
Sairaanhoito II		
Lääkärikäynnit	312	670
Terveydenhoitajakäynnit	87	221
Asiantuntijakäynnit (fys.ter., erikoisl.)	18	31
Laboratorio- ja röntgentutkimukset	618	747

Taulukko 20. Työterveyshuollon toimintatilasto 2020 ja 2019.

3.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloissa heijastuu työssäkäyvien terveys, mutta ne ilmentävät myös yritystä pysyä työkykyisenä. Työssä pysymiseen tai poisjäämiseen vaikuttavat tekijät ovat erilaisia eri henkilöillä. Luotettavan kuvan saamiseksi on seurattu sekä poissaolojen määrää, että poissaolokertoja. Sairauspoissaolojen määrää ei voi suoraan verrata edellisiin vuosiin, koska useina vuosina on tapahtunut suuria muutoksia henkilöstön määrässä.

Pudasjärven kaupungissa sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2020 yhteensä 5113 kalenteripäivää (v. 2019 4475 kpv). Keskimäärin sairauslomapäiviä suhteessa henkilömäärään vuonna 2020 oli 12,78 kalenteripäivää (v. 2019 11,53 kpv). Sairauslomapäivissä on tapahtunut nousua edellisvuoteen 12,47 %. Kunta-alalla oli keskimäärin sairauspoissaoloja vuonna 2019 oli 16,5 kpv. Vuodesta 2010 suhteellisten sairauspoissaolopäivien määrän lasku on ollut merkittävä (-10,87 kpv).



Taulukko 21. Sairauslomat keskimäärin/työntekijä vuosina 2010-2020

Niiden palkansaajien osuus, jotka eivät ole olleet yhtään työpäivää pois töistä sairauden takia oli vuonna 2020 43,25% (2019 18,56 %).

Lyhyitä alle 3 päivän sairaslomakertoja oli 391 kpl (v. 2019 718 kpl). Lyhyillä sairaslomilla (alle 3 pv) olleiden työntekijöiden osuus on noin 42,0 % (v. 2019 47,68%, v. 2018 19,58%).

Sairaslomalla on ollut vuonna 2020 yhteensä 227 työntekijää (v. 2019 316, v. 2018 248), joista 168 (v. 2019 185, v. 2018 80) työntekijää on ollut vain 3 pv tai vähemmän ja 173 (v. 2018 194, v. 2017 189) työntekijää ei ole ollut yhtään päivää sairaslomalla. Selvästikään kausiflunssat eivät ole vaikuttaneet sairauspoissaoloihin niin paljoa kuin ennen.

Keskimäärin sairasloman pituus oli 22,52 pv/sairaslomalla ollut henkilö (v. 2019 14,16 pv, v. 2018 17,9). Lyhyet sairauslomat ovat laskeneet vuoden takaisesta (1-3 pv v. 2019 oli 784 kpv). Pitkien sairaslomien määrät ovat nousussa eli 11-60 kpv 1595 kpv (v. 2019 1289 kpv) ja lähes vuoden sairauslomissa 882 kpv (v. 2019 181-365 kpv oli 0).

5 työntekijää on ollut sairauslomalla yli 100, mutta alle 200 pv ja 3 työntekijä yli 200 pv. Jo yksistään lähes vuoden kestäneet sairauslomat, 882 kpv, nostaa vuoteen 2019 verrattuna sairauspoissaoloja huomattavasti (v. 2019 181-365 kpv oli 0).

Kalenteripäivinä	1-3 pv	4-10 pv	11-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	181-365 pv
Poissaolokertoja	391	103	62	8	7	3
Työntekijöitä	168	82	49	8	7	3

Taulukko 22. Sairauspoissaolokerrat keston mukaan ja poissaolojen kestot työntekijöittäin 2020

Kalenteripäiviä	0 pv	1-3 pv	4-10 pv	11-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	181-365 pv
Työntekijöitä	173	168	82	49	8	7	3
%	43,25	42,00	20,50	12,25	2,00	1,75	0,75

Taulukko 23. Sairauspoissaolot työntekijöittäin keston mukaan kalenteripäivinä/v ja poissaolojen prosenttiosuudet 2020

Kalenteripäivinä	1-3 pv	4-10 pv	11-60 pv	61-90 pv	91-180 pv	181-365 pv
Poissaolopäiviä	578	658	1595	575	825	882
Työntekijöitä	168	82	49	8	7	3

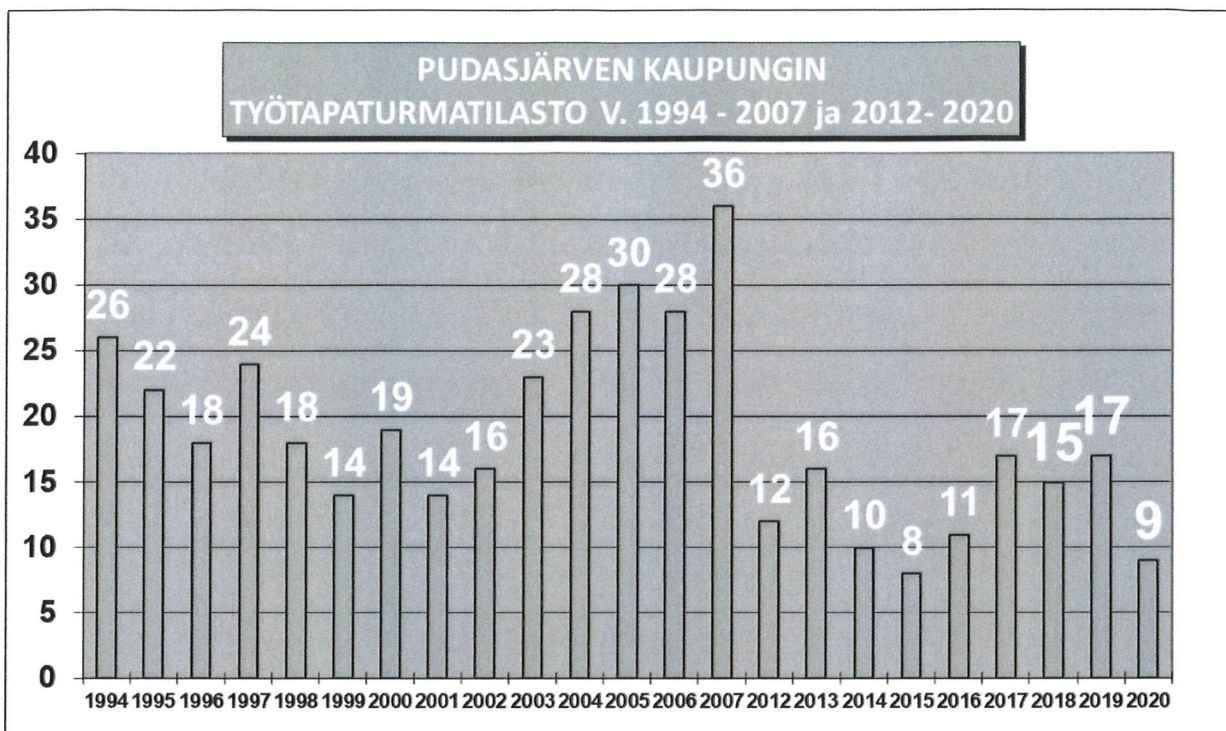
Taulukko 24. Sairauspoissaolot työntekijöittäin kokonaiskeston mukaan työntekijöittäin 2020

Sairauspoissaolojen palkkakustannus ilman sivukuja ja sijaiskuluja olivat vuonna 2020 yhteensä 370 002,30 euroa (v. 2019 334 002,61 €). Pitkät sairauslomat nostavat aina huomattavasti myös sairauspoissaolojen palkkakustannuksia. Viranhaltijalla/työntekijällä on saman kalenterivuoden aikana oikeus saada sairausloman ajalta varsinainen palkkansa 60 kalenteripäivän ajalta sen jälkeen kaksi kolmasosaa varsinaisesta palkastaan 120 kalenteripäivän ajalta.

Sairauspoissaoloihin on puututtava varhaisessa vaiheessa heti esimiehen huolen herätessä työntekijän työhyvinvoinnista. Puheeksi ottamisella ja varhaisella tukemisella on tavoitteena kiinnittää huomio työhyvinvointiin ja sairastavuuteen mahdollisimman aikaisessa vaiheessa ja sitä kautta vähentää poissaoloja ja parantaa yksilön sekä työyhteisön hyvinvointia. Työpaikalla havaitun ongelman laatua selvitetään esimiehen ja työntekijän varhaisen välittämisen keskustelussa niin pitkälle kuin se on mahdollista. Sairauslomat eivät ole aina paras ratkaisu työntekijän hyvinvoinnin ja työyhteisön toiminnan kannalta, vaan tilanne voi tarvita laajempaa toimintamallin tarkastelua työyhteisössä.

Työtehon laskuun kannattaa kuitenkin puuttua jo ennen ensimmäistä sairauslomapäivää. Jos työteho laskee, siihen on aina syy. Syy voi olla myös henkilökohtaisessa elämässä, joka näyttäytyy työssä. Työnantajan reagointi riittävän varhaisessa vaiheessa on tärkeää ja esimiehet luovat arjen työhyvinvoinnin.

3.3 Työtapaturmat



Taulukko 24. Tilasto työtapaturmista ajalta 1994-2007 ja 2012-2020.

Vuonna 2020 sattui 9 työtapaturmaa, joista 9 sattui työpaikalla ja 0 työmatkalla. Korvattuja työtapaturmia oli 4 kappaletta. Korvauspäiviä oli 0 kpl ja korvaussumma oli yhteensä 1142,68 €. Korvattuja vahinkoja oli 67% vähemmän kuin vuonna 2019.

Kuitenkin vahinkojen korvaukset jakautuvat maksuvuosittain. Useammalle vuodelle jakaantuneista korvauksista maksettiin vuonna 2020 korvauksia 16046,32 euroa, jotka sisältää mm. maksetut ansionmenetykskorvaukset ja sairaanhoitokustannukset sekä tehdyt vahinkokohtaiset varaukset.

3.4 Työsuojelutarkastukset

Työterveyshuollon työpaikkaselvitykset on tehty vuoden 2020 aikana Virkistysuimala Puikkariin, Pikku-Paavalin päiväkotiiin, kaupungintalon asiakaspalveluun ja Karhukunnalle työllisyyspalveluihin.

Covid-19 riskiarvioinnit tehtiin maaliskoukokuun aikana 2020 kaikissa työpisteissä. Jotta työyksiköissä voidaan työskennellä mahdollisemman terveysturvallisesti sujuisi, rajoitetaan COVID-19-tartuntataudille altistumista turvallisia työkäytäntöjä soveltamalla. Työnantajan tuli tehdä tai päivittää laatimansa riskien arviointi ja täydentää työpaikan ohjeita ja menettelytapoja erityisesti COVID-19 tartuntataudille altistuminen huomioiden. Tämä tarkoitti, että työnantajan piti

- selvittää työssä esiintyvät haitta- ja vaaratekijät ja arvioida niiden merkitys työntekijöiden terveydelle ja turvallisuudelle. Tämän riskienarvioinnin tulee koskea kaikkia työntekijöitä, kaikissa työpisteissä.
- ryhtyä toimenpiteisiin vaarojen torjumiseksi.
- tiedottaa työntekijöille turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttavista asioista.
- seurata toimenpiteiden toteuttamista ja olosuhteiden muuttumista.

Periaatteena on ensisijaisesti poistaa havaitut riskit. Jos se ei ole mahdollista, pyritään minimoimaan työntekijöiden altistuminen ja luodaan sille varautumiskäytännöt.

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuudesta myös poikkeusoloissa. Koronavirustilanteessa ensisijaisena toimenpiteenä työntekijän altistumisen estämiseksi on henkilökontaktien välttäminen. Työnantajan on arvioitava työpaikalle saapumisen tarpeellisuus työntekijöiden terveyden näkökulmasta. Yksi tapa välttää kontakteja on työn tekeminen etänä, ja jos tämä ei ole mahdollista, on työ työpaikalla järjestettävä olosuhteiltaan sellaiseksi, että riski altistumiselle on minimoitu.

Näitä toimenpiteitä voi olla mm. tehostettu siivous, hygieniaohteet työntekijöille, pisaratartuntoja estävien suoja-aineiden käyttäminen, työntekijöiden ohjeistaminen korona-altistumisten välttämiseksi ja ohjeiden antaminen tilanteisiin, joissa altistumista tai sairastumista epäillään sekä erilaiset työvuorojärjestelyt. Suositeltava toimenpide on myös se, että työpaikalla ei tarpeettomasti keräännytä taukotiiloihin. Jos tartuntariski työssä on merkittävästi kohonnut, on käytettävä henkilönsuojaimia kuten hengityksen suojaimia, suojakäsineitä, suojalaseja ja tarvittaessa suoja-asuja. Henkilösuojainten huollosta, puhdistamisesta ja vaihtamisesta on huolehdittava jatkuvasti.

Huhti-toukokuussa v. 2020 varhaiskasvatuksen henkilöstölle lähityössä ja koulujen henkilöstölle lähityöhön palautumisen on järjestetty Huoli –työpajoja (6 kpl) Koronan aiheuttamien kysymysten ja tunteiden käsittelyyn.

3.5 Henkilöstökyselyt

Henkilöstön työhyvinvointikysely tehdään joka toinen vuosi. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 14.12.2020-15.01.2021 välisenä aikana. Kysely lähetettiin 326 työntekijälle, joista kyselyyn vastasi 208 työntekijää. Kyselyyn vastasi 63,8% työntekijöistä (vuonna 2018 vastusprosentti oli 33,7 %, vastaajina 119 työntekijää).

Vuonna 2020 vastaajia oli 42,7 % enemmän kuin vuonna 2018. Vuonna 2020 käytettiin Kevan sähköistä työnantajapalvelun kyselyä ja järjestelmää (Kevan verkkotyökalu), jossa saatiin myös vertailuaineisto 29 verrokkiorganisaatioon kunta-alalta (vertailuaineistossa on ollut yhteensä 5845 vastaajaa). Kyselyssä on pääosin käytetty viisiluokasta vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä. Kyselyyn vastattiin anonymisti, vaikkakin Keva keräsi omaan tutkimuskäyttöön taustatietoja kuten ikä, sukupuoli, asema organisaatiossa. Taustatietoja ei toimiteta kyselyn tekijöille.

Vastaajista 77% koki, että koko työyhteisössä vallitsee luottamuksen ilmapiiri. Vastaajista 87 % myös, että luottamuksen ilmapiiri on hyvä lähiesimiehen sekä työntekijöiden välillä ja lähes 77% vastaajista koki lähiesimiehen olevan oikeudenmukainen sekä puolueeton. Psykologinen turvallisuus rakentuu luottamukselle, jossa uskalletaan ja voidaan tuoda omat näkökulmat asian sekä työyhteisön jäsenten kesken on avoin vuorovaikutus ja keskustelun ilmapiiri. Jokainen meistä on kuitenkin vastuussa oman työyhteisön ilmapiiristä ja toisten ihmisten kohtelusta joka

ikinen päivä. Sillä, miten kohtelemme toisiamme arjessa, on suuri merkitys työssä viihtymiseen ja jaksamiseen. Avoin kuuntelu ja keskustelu saattavat jäädä arjen kiireessä, joten on tärkeää, että edelleen yhteisille keskusteluhetkille ja arjen kohtaamisille varataan aikaa.

Kaiken kaikkiaan omat voimavarat työtehtäviin nähden koetaan olevat hyvät ja lähes 90 % työntekijöistä koki, että voivat käyttää tietojaan ja taitojaan monipuolisesti työssään. Lähes 80 % koki, että voivat vaikuttaa omaan työhönsä ja yli 80 % koki, että heillä on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssään. Tuloksista päätelleen työntekijöillä on erittäin hyvät valmiudet ja voimavarat kohdata uudet haasteet, sietää epävarmuutta ja irtaantua tutuista ajattelu- ja toimintatavoista. Verrokkiryhmään verrattuna työntekijämme kokevat voivansa vaikuttaa työhönsä enemmän ja kohdata muutoksia ja uusia haasteita erittäin paljon paremmin kuin kunta-alalla yleensä. Muutoskyvykkyudessa olimme vertailussa toiseksi parhaita.

Tulosten perusteella työntekijöillä on erittäin positiiviset henkilökohtaiset tunteet ja asenteet omaa työtänsä ja työnantajaa kohtaan, joten näitä tuloksia on vaalittava työyhteisössä edelleen ja mahdollistettava sekä edistettävä tunnetta työn imusta. Noin 84 % vastaajista koki itsensä tarmokkaaksi ja vahvaksi työssään päivittäin tai muutaman kerran viikossa, ovat innostuneita omasta työstään päivittäin tai muutaman kerran viikossa ja tuntee tyydytystä, kun ovat syventyneet työhönsä päivittäin tai muutaman kerran viikossa. Vastaajista valtaosa eli 84,4 %, 176 työntekijää, suosittelee Pudasjärven kaupunkia työpaikkana tuttavalleen. Henkilöstö on sitoutunut, motivoitunut ja työlleen omistautuneita.

Omaan työhön ja työnantajaan ollaan erittäin tyytyväisiä ja työssä tunnetaan ensisijaisesti työn imua. Työn imu on tila, jossa työntekijällä on korkea motivaatio työnsä tekemiseen. Työssä on imua, kun tunnusmerkit tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen toteutuvat. Kun koemme itsemme työpäivän aikana energiseksi, niin silloin tarmokkuus-tunnusmerkki työn imussa täyttyy. Omistautuminen tarkoittaa sitä, että henkilökohtaiset arvomme ovat riittävän samankaltaiset kuin työnantajallamme tai voimme kuvitella työskentelevämme vielä vuosienkin päästä nykyisen työnantajan alaisuudessa. Pudasjärven kaupungin tulokset olivat paremmat osa-alueilla työhön liittyvät tuntemukset ja käsitys työnantajasta kuin verrokkiryhmän keskimääräiset tulokset.

Kiire työssä nousee edelleen henkilöstön työhyvinvointi-kyselyssä vuonna 2020, vaikka tulos onkin parantunut verrattuna vuoteen 2018. Yli 70 %:a vastaajista koki vuonna 2018, että kiire työssä on lisääntynyt viime vuosina. Vuonna 2020 tulos on parantunut ja 61 % vastaajista koki, että heillä on tarpeeksi aikaa saada työ tehdyksi. Vaikka 23,4 % kokee edelleen, ettei heillä ole tarpeeksi aikaa saada työtänsä tehdyksi, verrattuna verrokkiryhmään tulos oli viidenneksi paras. Kiire on varmasti koko kunta-alalla lisääntynyt ja vaatimuksia esitetään organisaation ulkopuolelta enemmän, kun taas reagointiaikaa vaatimuksiin on vähemmän.

Kiireen yhteydessä on työyksiköissä kiinnitettävä entistä enemmän huomiota kognitiiviseen ergonomiaan. Kognitiivisen ergonomian päätehtävä on keskittyä tunnistamaan työhön, työympäristöön ja -välineisiin sekä työmenetelmiin liittyviä tekijöitä, jotka kuormittavat aivoja ja altistavat esim. virheille. Saatamme seurata montaa asiaa yhtä aikaa, keskittymättä todellisuudessa riittävästi yhteenkään. Ratkaisuja voisi lähteä etsimään ajan käytöstä ja ajankäytön hallinnasta työtehtävissä.

Työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella parannettavaa on palautteen annossa ja arjen keskellä tapahtuvissa keskusteluissa. Lähes 50 % vastaajista koki, ettei saa lähiesimieheltä palautetta, miten työssä on onnistunut. Palautteella on varmasti vaikutusta myös siihen, kuinka esimies koetaan myös innostavaksi ja kannustavaksi. Ihmislähtöinen valmentava johtaminen hankkeessa Lapin Yliopiston kanssa, esimiehet ovat itsekin tunnistanee haasteita arjessa ajan käytön ja päivittäisjohtamisen suhteen oman tiiminsä kohtaamisessa.

Parannettavaa on vastaajien kokemuksen perusteella myös koko organisaation johtamistavassa ja avoimuuden kulttuurissa. Vastaajista 35 % koki, että johtamisen avoimuudessa olisi parannettavaa ja noin 40 % koki, että koko organisaation johtotavassa olisi parannettavaa. Hankkeessa Lapin Yliopiston kanssa esimiehet ovat itse tunnistanee kehitettävää esimiestyössä. Esimiehiltä ja johtamiskulttuurilta toivotaan avoimuutta, valmentavaa ja keskustelemaa asennetta. Esimiehet kokevat, että olisi tärkeää edelleen kehittää avoimuutta, aitoutta ja vuorovaikutusta. Tähän hankkeella pyritään vastaamaan ja luomaan uutta avoimempaa johtamiskulttuuria.

Myös perehdyttämiseen tulee tehdä kehittämistoimenpiteitä koko organisaation tasolla. Lähes 32 % koki, ettei perehdyttämistä huolehdita riittävällä tasolla. Perehdyttämällä tarkoitetaan niin uusien työntekijöiden perehdyttämistä työtehtäviin ja työyhteisön toimintatapoihin kuin työntekijän perehdyttämistä uusiin työtehtäviin. Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikansa sekä sen toiminnan ja tavat, työpaikan ihmiset ja työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Tehtävien ja työolosuhteiden muuttuessa nykyiset työntekijät on opastettava uusiin asioihin. Perehdyttämisen tulisi olla jatkuva prosessi, vastavuoroista keskustelua ja oppimista, johon osallistuvat niin kaupungin operatiivinen johto, henkilöstöhallinto, lähiesimies kuin yksittäinen työntekijäkin.

4. Yhteistoiminta

4.1 Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa tuli voimaan 1.9.2007, jolloin yhteistoiminta säädettiin kunnissakin lain tasolle. Lain tarkoituksena on työnantajan ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun edistäminen. Lain perustelut korostavat avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäistä yhteistyötä.

Henkilöstön ja työnantajan välisenä yhteistyöelimenä Pudasjärven kaupungissa toimii henkilöstötoimikunta. Henkilöstötoimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, työsuojelupäällikkö, kaupunginhallituksen edustaja sekä toiminta-aluejohtajista hallintojohtaja ja opetus- ja sivistysjohtaja. Työntekijäjärjestöjä edustavat Jyryn, KTN:n, Jukon, JHL:n ja Superin edustajat sekä varsinaiset työsuojeluvaltuutetut. Lisäksi toimikuntaan kuuluu työterveyshuollon edustaja(t). Puheenjohtajana toimii vuoron perään työnantajan ja työntekijöiden edustaja kahden vuoden jaksoissa. Toimikunnan sihteerinä toimi Mariitta Timonen.

Henkilöstötoimikunnan työryhmä on asioita valmisteleva elin. Työryhmään kuuluu henkilöstötoimikunnan puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja, työsuojelupäällikkö, työterveyshuollon edustaja, henkilöstötoimikunnan sihteeri sekä kaksi muuta henkilöstötoimikunnan jäsentä.

Henkilöstötoimikunta kokoontui vuonna 2020 6 kertaa ja piti 2 sähköpostikokousta, työryhmän kokouksia oli 6. Yhteistoiminnan tarkoituksena Pudasjärven kaupungissa on kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden, tehokkuuden ja toimintakykyisyyden edistäminen ja samalla vastavuoroisesti parantaa työelämän laatua antamalla henkilöstölle vaikutus- ja osallistumismahdollisuuksia työyhteisöään, työympäristöään sekä omaa työtään koskevissa asioissa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kaupungin toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään

ja työyhteisöään koskevien asioiden ja päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Työsuojeluasioista vastaa työsuojelupäällikkö. Kaupungin henkilöstöpäällikkö toimii myös työsuojelupäällikkönä. Kaupungissa on lisäksi kaksi varsinaista työsuojeluvaltuutettua sekä molemmilla kaksi varavaltuutettua.

Yhteistoiminta- ja työsuojeluorganisaation vaalit on pidetty joulukuussa 2017, jossa on valittu organisaatio kaudelle 2018-2021.

4.2 Muu liikuntaa tukeva työ- ja virkistystoiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta on osa työterveyshuoltoa. Henkilöstön hyvinvoinnin parantamiseksi on käytössä ePassi (Sportti- ja hyvinvointipassi) arvoltaan 150 €/työntekijä/v. ePassi antaa runsaasti mahdollisuuksia erilaisiin kulttuuri-, liikunta-, kuntoilu- sekä hierontapalveluihin. ePassia on käyttänyt 2020 vuoden aikana 312 eri työntekijää, yhteensä 1544 kpl (v. 2019 303, 1636 kpl). Liikuntaetua on käytetty 15 683 € (v. 2019 13 225 €), kulttuurietua 4 803 € (v. 2019 8 452 €) ja hyvinvointipalveluita 18 855 € (v. 2019 15 067 €). Yhteensä etuja on käytetty 39 341 € (v. 2019 36 744 €). Eniten palvelua on käytetty Puikkarissa ja hierontapalveluissa: Hierontapalvelut Tomi Illikainen, Kipinöivät Käjet, Tmi Rotaatio ja Marjo Kokko sekä Iso-Syötteellä ja kansalaisopiston kursseille.

Henkilöstökaala oli 27.2.2020 Hirsikampuksella, jossa palkittiin työntekijöitä kunta-alalle tehdystä palvelusvuosista ja ansiokkaasta työstä kunta-alalla ansiomerkein. Henkilöstössä jaettiin myös koko työorganisaation työpäivän timantti- palkinto. Henkilöstö itse ehdotti palkinnon saajan. Henkilökunnan virtuaaliset joulukahvit järjestettiin 17.12.2020.

Sulkapallovuoro on ollut maanantaisin Lakarin koululla. Lisäksi henkilöstön käytössä eri työyksiköissä on taukoliikuntavälineitä sekä lyhyitä työasiamatkoja varten polkupyöriä. Henkilökunnan työhyvinvointipäivä ja henkilöstön toiminta-alue-/työyksikkökohtainen virkistyspäivä järjestetään vuorotellen joka toinen vuosi. Vuonna 2020 työyksiköt järjestivät omia virkistysiltoja, osallistujia oli 188 henkilöä.

Kaupungilla on käytössä lounassetelietu työntekijöille. Työntekijöillä on mahdollisuus ruokailla työnantajan tukemana lounaseteileillä kohtuulliseen hintaan. Lounaseteileitä lunastettiin 4240 kappaletta (v. 2019 5315 kpl).

Pudasjärven kaupungin henkilöstön käyttöön on valmistunut keväällä 2018 Syötteelle henkilöstömökki, joka on otettu hyvin käyttöön. Henkilöstömökin vuokrausaste oli vuonna 2020 noin 70%.

Vuonna 2020 oli myös työyhteisöllinen liikuntaohjelma. Pudasjärven kaupungin henkilöstölle suunnatun liikuntaohjelman tavoitteena oli vaikuttaa merkittävästi henkilöstön hyvinvointiin ja yhteishengen edistämiseen sekä toimia vapaa-ajan liikuntaa lisäävänä tekijänä. Liikuntaohjelman vaikutukset työntekijöille: Virkistää ja parantaa työhyvinvointia. Ennaltaehkäisee tuki- ja liikuntaelinten sairauksia. Ehkäisee myös verenkiertoelimistön ja aineenvaihdunnan sairauksia. Parantaa työ- ja aivoergonomiaa. Liikuntaohjelman vaikutukset työnantajalle: Parantaa henkilökunnan työhyvinvointia ja työssä viihtymistä. Terveempi, virkeämpi, tyytyväisempi ja tuottavampi henkilöstö. Vähentää sairauspoissaoloja. Vaikuttaa positiivisesti työnantajakuvaan. Liikuntaohjelma käsitti Break Pro taukoliikuntaohjelman, Hymis-liikuntakampanjan ja turvavälineet työmatkaliikunnan edistämiseksi.

Break Pro Taukoliikuntaohjelma on huippufysioterapeuttien suunnittelema työkalu työn tauottamiseen, ergonomian parantamiseen ja työhyvinvoinnin lisäämiseen. Ohjelma aktivoi pitämään taukoja ja muistuttaa tauoista. Ohjelmasta on myös mobiiliversiot Androidille ja iOS:lle, joka palvelee myös liikkuvaa henkilöstöä. Uusimassa versiossa on huomioitu sekä toimistotyöntekijöiden, että fyysisen työntekijöiden työn tauottamisen tarpeet nykysuositusten mukaisesti. Ohjelmassa on nykyisin mukana myös pidempiä verryttelyvideoita, jotka on suunniteltu liikkuvan / fyysisen työn tekijöille verryttelyksi ennen työvuoron alkua tai esim. yhteiseksi pidemmäksi taukojumpaksi toimistoon. Lisenssiaika 12 kk, jonka jälkeen lisenssi on voimassa toistaiseksi 1 kk irtisanomisajalla. Hinta oli 1200 €/vuosi.

Hymis-liikuntakampanjan järjestettiin 1.3-31.4.2020. Kampanjassa oli kyse työyksiköiden välisestä leikkimielisestä kisasta, jonka tärkeimpänä tavoitteena on tuoda lisää virtaa elämään liikunnan avulla. Liikuntasuorituksista vapaa-aikana kerättiin pisteitä joukkueina. Liikuntakampanjan kustannukset olivat 1490 €.

Työmatkaturvallisuuden ja työmatkaliikunnan edistämiseksi työnantaja tarjosi kertaluontoista etua vuodelle 2020 turvavälineiden hankintaan työntekijöille, joka tuki myös vuoden 2020 työyhteisöllistä liikuntaohjelmaa. Lähtökohtana oli, että Pudasjärven kaupunki tukee henkilöstön työmatkaturvallisuutta ja kannustaa henkilöstöä turvalliseen työmatkaliikuntaan. Liikunnan on todettu auttavan erittäin paljon työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa.

Yhteensä työmatkaturvallisuusvälineiden etuutta käytettiin seuraavasti:

Liukuesteet ottivat 91 työntekijää, pyöräilykypärän takavalolla 61 työntekijää ja polkupyörän nastarenkaat asennettuna 35 työntekijää. Pyöräilykypärä ja nastarenkaat asennettuna olivat 50 % työntekijän omavastuulla. Työmatkaturvallisuusvälineiden kokonaiskustannukset olivat (liukuesteet, pyöräilykypärä takavalolla, nastarenkaat asennettuna) 3343,30 euroa.

Työyhteisöllisen liikuntaohjelman kustannukset katettiin henkilöstötoimikunnan talousarvioon 2020 varatuista määrärahoista.

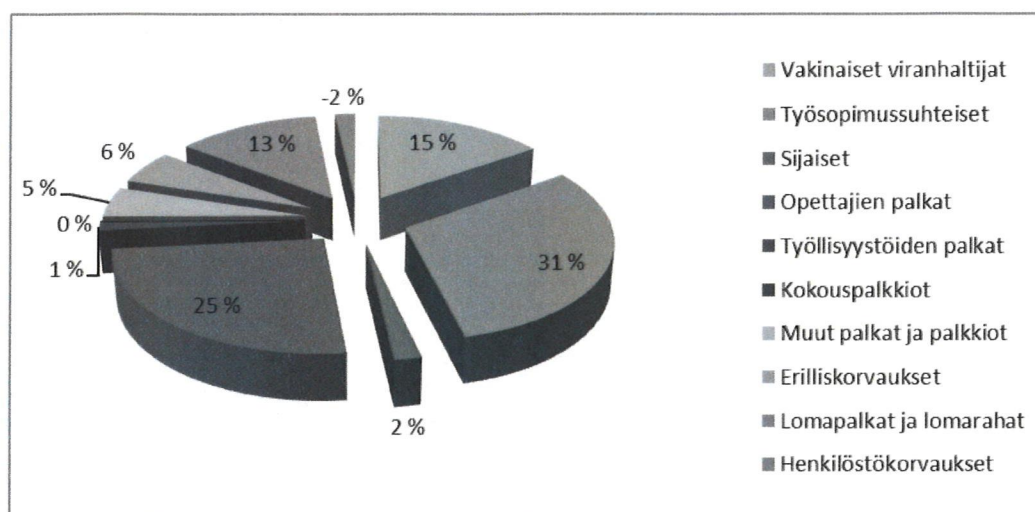
5. Palkat ja henkilöstökustannukset

Palkkamenot henkilösivukuluineen vuonna 2020 toteutuivat yhteensä 15 927 966 €, toteutuma 102,2 % (16 112 727 € vuonna 2019). Palkkojen osuus oli 11 966 526 € (75,1 %), eläkekulujen osuus 3 585 720 € (22,5 %) ja muiden sivukulujen osuus 375 720 € (2,4 %) henkilöstökuluista. Ulkoisista toimintakuluista henkilöstökulujen osuus v. 2020 on 22,5 % ja palvelujen ostojen osuus on 66,9 %. Henkilöstökulut laskivat 184 761 euroa (1,15 %) edelliseen vuoteen verrattuna.

Työehtosopimuksien mukaista viranhaltijan/työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 1.8.2020 lukien yleiskorotuksella. Korotuksen suuruus oli 26 euroa kuitenkin vähintään 1,22 prosenttia. KVATES palkkausluvun 11 §:n mukaista ja TS 12 §:n mukaista henkilökohtaista lisää korotettiin 1,22 prosentilla.

Henkilöstömenot	TP 2020	TP 2019	Muutos 17/18	
			€:na	%:na
Palkat	11 966 526	12 128 504	-161 978	-1,34
Sivukulut	3 961 440	3 984 223	-22 783	-0,57
Yhteensä	15 927 966	16 112 727	-184 761	-1,15

Taulukko 24. Henkilöstömenot vuonna 2020 ja 2019



Taulukko 25. Palkkamenojen prosentuaalinen jakauma 2020

6. Yhteenveto

Julkisen alan eläkevakuuttaja Keva on selvittänyt vuonna 2020 koulutustaikamääriin, kuntien eläköitymiseen, avoimiin työpaikkoihin sekä työvoimatilastoihin pohjatuena, miten kuntien työvoimatarpeisiin kyetään vastaamaan nyt ja tulevaisuudessa.

Analyysin pohjalta voidaan todeta, että esimerkiksi sairaanhoitajia kaivataan kipeästi lisää koko maahan. Ennustemalli ei lupaa tilanteeseen helpotusta lähivuosina tämän hetken eläköitymistahdilla ja nyt suunnitelluilla tutkintomäärillä. Selvityksen perusteella näyttää, että lääkäripulakaan ei nykyisillä koulutusmäärillä ja eläköitymistahdilla ole kuntasektorilla helpottumassa. Yleislääkäreistä on analyysin perusteella tälläkin hetkellä noin 1 000 ammattilaisen vaje kuntasektorilla. Osaajapula yleis-, erikois- ja hammaslääkäreistä kasvaa lähivuosina kuntasektorilla.

Analyysin mukaan sivistystoimissa kiperin tilanne on lastentarhanopettajien ja erityisopettajien kohdalla. Lastentarhanopettajista ja erityisopettajista on tälläkin hetkellä pula maanlaajuisesti. Terveystoimien ja opetusalan ammattilaisten kohdalla on kyse kunta-alan suurimmista ammattiryhmistä. Katse on syytä suunnata myös määrällisesti pienempiin ammattiryhmiin, joissa suhteellinen työvoimatarve on jo nykyhetkellä mittava. Sosiaalityöntekijöiden pula on huomattava.

Kevan tekemän kuntapäättäjäbarometrin mukaan, lähes puolessa Suomen kunnissa on ilmennyt vaikeuksia saada hakijoita avoimiin vakansseihin. Kuntien valtuutetuille ja kunnanhallitusten jäsenille tehdyssä kyselyssä, 42 prosenttia kertoi, ettei hakijoita ole ollut riittävästi avoimiin vakansseihin. 51 % vastaajista taas kertoi, että hakijoita oli löytynyt riittävästi. Toimialoista suurin osajapula on barometrin mukaan sote-sektorilla ja sivistystoimessa.

Kevan eläköitymistilastot ovat jo jonkin aikaa osoittaneet sen, että työvoiman saatavuudesta on tulossa isoja haasteita kuntien rekrytointeihin. Eri alueiden välillä erot työvoiman saatavuudessa ovat suuret. Työnantajamielikuvalle ja hyvällä henkilöstöpolitiikalla on iso vaikutus siihen, miten kuntaan halutaan tulla töihin.

Työntekijöiden kannalta pula pätevistä työntekijöistä lisää työpaineita entisestään. Lakisääteisten tehtävien hoitamisen ja palvelun järjestämisen kannalta tilanne on jo huolestuttava. Hyvän henkilöstöpolitiikan, työhyvinvoinnin kehittämisen nostaminen kunnan strategian keskiöön on iso ja kannattava satsaus kunnan tulevaisuuden menestystekijöiden kannalta. Samoin näin kyetään vähentämään työkyvyttömyyden kustannuksia, jotka ovat yksin kunta-alalla jo kaksi miljardia euroa, eli noin kahden kunnallisveroprosentin tuoton verran. (Lähde: Keva, Kevan kuntapäättäjäbarometri ja Kuntien työvoimaennuste 2030)

Pudasjärven kaupungin vuoden 2020 henkilöstöraportissa nousee erityisesti kaksi kehittämistä vaativaa osa-aluetta esiin; sairauspoissaolojen nousu ja voimakas eläköityminen aloilla, joissa jo tänäkin päivänä on valtakunnallisesti haasteita saada ammattitaitoisia osaajia.

Eläköityminen on haaste myös Pudasjärven kaupungilla. Vakinaisesta henkilökunnasta eläköityy ennusteen mukaan 10 vuoden aikana 43 % henkilöstöstä. Suurimpia ammattiryhmiä eläköitymisessä on opettajat, erityisopettajat ja muu opetusalan henkilöstö sekä varhaiskasvatuksessa lastenhoitajat ja lastentarhanopettajat. Myös ruokapalvelun henkilöstössä on voimakasta eläköitymistä lähivuosien aikana. Kaikilla näillä aloilla on osajapulaa ja pätevän työvoiman saatavuudessa on ollut Pudasjärven kaupungillakin haasteita.

Jotta uusia työntekijöitä saadaan töihin kaupungin eri tehtäviin, on jo nyt työssä olevien työntekijöiden jaksamisesta sekä työhyvinvoinnista pidettävä hyvää huolta. Työhyvinvointia on kehitetty vuoden 2020 aikana useasta eri näkökulmasta, kuten päivittämisen arkijohtamisen ja työelämän kehittämisen. Työelämän kehittämisen hankkeita aloitettiin kaksi kappaletta osittain ulkopuolisen rahoituksen turvin.

Vetoa ja Pitoa kuntatyöhön hanke on lin kunnan hallinnoima ja Pudasjärven kaupunki on hankkeessa yksi osatoiteuttaja. Pudasjärvellä hankkeen toimenpiteet kohdistuvat ruokapalvelun henkilöstöön ja varhaiskasvatuksen henkilöstöön sekä koko henkilöstön käyttöön kehitetään työhyvinvointitarjotin, sähköinen työkalu yksilöllisen työhyvinvoinnin tukemiseen. Hankkeen päätavoitteena on kohentaa esimiesten ja työntekijöiden työssä jaksamista ja työhyvinvointia sekä pidentää työuria sekä edistää työn merkityksellisyyden kokemusta, itseohjautuvuutta, osallisuutta ja motivaatiota. Erityisesti hankkeessa keskitytään ikääntyvän työvoiman työssä jaksamisen tukemiseen. Lisäksi tavoitteena on lisätä osatoteuttajien vetovoimaa mielekkäänä työpaikkana, jossa työhyvinvointiin panostetaan. Hanke on ESR-rahoitteinen ja kestää vuoden 2022 loppuun saakka.

Ihmislähtöinen valmentava johtaminen – Esimies aktiivisena toimijana Pudasjärven kaupungilla on Työsuojelurahaston rahoittama hanke. Hankkeessa asiantuntijaorganisaationa toimii Lapin Yliopisto. Kehittämishankkeen tarkoituksena on tukea esimiestyötä ja työyhteisön toiminnan kehittämistä valmentavalla ja osallistavalla otteella. Työskentelyn pääajatuksena on esimiestyön vahvistaminen, työyksiköiden työhyvinvoinnin lisääminen ja valmentavan esimiestyöskentelyn kokeilu esimiestyön vahvistamisessa. Hankkeen tuloksena on syntynyt Pudasjärven kaupungille valmentamisen johtamisen malli, joka tukee esimiestyötä ja työyhteisön toiminnan kehittämistä valmen-

tavalla ja osallistamista tukevilla käytännöillä. Malli tukee tavoitteellista yhteistoimintaa, joissa yksilöiden/työntekijöiden potentiaali vapautuu tiimien ja koko organisaation käyttöön. Johtaminen on ennen kaikkea yhteistyössä toimimista. Tulokset saadaan aikaan ihmisten avulla ja heidän kanssaan. Hanke kestää vuoden 2022 loppuun saakka.

Pudasjärven kaupungin sairauspoissaolopäivien määrä suhteutettuna koko henkilöstön määrään nousi vuoteen 2019 verrattuna ja oli vuoden 2017 tasossa. Nousua oli erityisesti 11-60 kalenteripäivää ja lähes vuoden sairauslomien määrässä. On syytä kuitenkin muistaa, että jokaisen poissaolijan ja jokaisen poissaolon taustalla on aina oma tarinansa. Työntekijän oma henkilökohtainen elämäntilanne voi myös vaikuttaa sairauspoissaoloihin.

Sairauspoissaoloihin liittyy useita eri tekijöitä ja poissaolosten taustalla on laaja kirjo. Sairauspoissaoloihin puuttumiseen tarvitaan selkeä järjestelmä, jolla pyritään vaikuttamaan kaikkiin niihin tekijöihin, joihin työpaikkatasolla ylipäättään on mahdollista vaikuttaa. Sairauspoissaoloja voidaan pyrkiä ehkäisemään muun muassa työturvallisuutta ja työhyvinvointia edistämällä, sekä puuttumalla varhain työkykyä uhkaaviin ongelmiin selkeillä toimintavoilla ja toimintamallilla. Vuonna 2020 uudistettiin kaupungin varhaisen tuen toimintamallia, jotta työpaikkatasolla pystytään paremmin vaikuttamaan ja tukemaan työntekijöitä eri tilanteissa työelämässä. Uudistuksen yhteydessä yhtenäistettiin nykyistä varhaisen tuen toimintamallia kattamaan myös tehostetun tuen ja työhön paluun tuen toimintamallit. Uudistuksessa myös yhtenäistettiin päihdeohjelma ja vastuullisen työkäyttäytymisen toimintatavat yhteen toimintamalliin.

Henkilöstön voimavaroja tuetaan muutoksessa parhaiten, kun työkyvyn edistäminen on suunnitelmallista ja ennakkoivaa. Uudistetussa aktiivisen välittämisen toimintamallissa työkyvyn ja työhyvinvoinnin johtamisessa roolit ja vastuut on selkeästi kuvattu. Aktiivisen välittämisen toimintamalli otetaan käyttöön kevään 2021 aikana.

Aktiivisen välittämisen, Pidetään huolta – Välitetään varhain, toimintamallin tavoitteena on aktivoida jokaista Pudasjärven kaupungin toimijaa huolehtimaan itsestään, työtoveristaan ja työyhteisönsä toimivuudesta sekä puuttumaan työhyvinvoinnin riskitekijöihin mahdollisimman varhain. Apua ja työkaluja henkilöstöjohtamiseen ja esimiestyön arkipäivään saadaan varhaisen tuen, tehostetun tuen ja paluun tuen toimintatavoista. Aktiivisen välittämisen toimintamallilla tavoitellaan tasalaatuista työkykyjohtamista, jonka tarkoituksena on ennaltaehkäisevästi tukea henkilöstöä jaksamaan ja jatkamaan nykyisissä taikka uusissa tehtävissään.

Vuonna 2020 oli käytössä myös työyhteisöllinen liikuntaohjelma, joka käsitti kaikille työtietokoneille asennetun Break Pro-taukoliikuntaohjelman (toimii myös mobiilisti), Hymis-liikuntakampanjan sekä työmatkaliikuntaa ja työmatkaturvallisuutta edistävän kampanjan. Liikunnan fyysistä terveyttä ja toimintakykyä edistävät vaikutukset on todennettu lukuisissa tutkimuksissa. Mitä useammin, ja mitä tehokkaammin liikuntaa harrastetaan, sitä suurempia ovat siitä saatavat terveyshyödyt. Parhain hyöty saavutetaan säännöllisen arki- ja kuntoliikunnan avulla. Työnantajan järjestämällä fyysiseen aktiivisuuden lisäämiseen kohdistuvilla liikuntaohjelmilla on mahdollisuus lisätä työikäisten fyysistä aktiivisuutta ja fyysistä kuntoa. Liikunnan harrastaminen on tuki- ja liikuntaelinsairauksien kuten monen muunkin kansansairauden ehkäisyn perusta. Liikunnan vaikutukset eivät kuitenkaan rajoitu pelkästään fyysisen toimintakyvyn alueelle, vaan sillä on todettu olevan merkitystä myös psyykkiseen ja sosiaaliseen toimintakykyyn. Liikunta voi kohentaa mielialaa ja vaikuttaa myönteisesti henkilösuhteisiin ja näiden vaikutuksien kautta parantaa toimintakykyä. Työntekijöiltä saadun erittäin positiivisen palautteen pohjalta työyhteisöllistä liikuntaohjelmaa on henkilöstötoimikunnassa päätetty jatkaa myös vuonna 2021.

Henkilöstön työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella työntekijöillä on erittäin positiiviset henkilökohtaiset tunteet ja asenteet omaa työtänsä ja työnantajaa kohtaan, joten näitä tuloksia on vaalittava työyhteisössä edelleen ja mahdollistettava sekä edistettävä tunnetta työn imusta. Kaupungin työntekijät ovat motivoituneita, sitoutuneita ja

omistautuneita omalle työlleen. Tuloksista päätelleen työntekijöillä on erittäin hyvät valmiudet ja voimavarat kohdata uudet haasteet, sietää epävarmuutta ja irtaantua tutuista ajattelu- ja toimintatavoista. Kunta-alan verrokkiryhmään verrattuna työntekijämme kokevat voivansa vaikuttaa työhönsä enemmän ja kohdata muutoksia sekä uusia haasteita erittäin paljon paremmin kuin kunta-alalla yleensä. Muutoskyvykkyudessa olimme vertailussa toiseksi parhaita verrokkiryhmiin verrattuna. Kyselyn perusteella nousi myös kehitettäviä asioita organisaation toimintatavoissa. Työyksiköt määrittelevät ensin omat kehittämistoimenpiteet, antavat ehdotukset kaupunkitasoisille kehittämistoimenpiteille ja niiden seurannasta sovitaan yhdessä henkilöstötoimikunnassa vuoden 2021 keväällä.

Huolimatta haasteellisesta, poikkeuksellisesta ja muutoksia täynnä olevasta vuodesta 2020, joka haastoi koko organisaatiota toimimaan uudella tavalla yksilö- ja työyhteisötasolla sekä ottamaan käyttöön pikaisesti uusia sähköisiä työkaluja niin organisaation toiminnassa kuin palvelujen tuottamisessa, olemme onnistuneet työssämme erittäin hyvin.

Työhyvinvointia kehitetään koko ajan ja mikään tulos tässä henkilöstöraportissa ei tule sellaisena yllätyksenä, etteikö siihen olisi jo kehittämistoimenpiteitä suunnattu henkilöstötoimikunnassa. Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa. Se syntyy pääasiassa työn arjessa ja hyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä. Pudasjärven kaupungilla työhyvinvointi ja työkyky ovat koko henkilöstön asia, siitä vastaavat työntekijä, esimies ja koko työyhteisö. Johto, henkilöstöpalvelut, työterveyshuolto ja työsuojelu ovat työhyvinvoinnin tukena. Koko työyhteisössä työhyvinvointiin ja työkykyyn tulee kiinnittää erityistä huomiota: pidetään huolta, välitetään varhain, kuunnellaan ja keskustellaan.