Merkityksellistä työtä osaavassa ja innostavassa työyhteisössä – työtä, jolla mahdollistetaan IHMEITÄ.

2021

Henkilöstö-kertomus

IISALMEN KAUPUNKI

IISALMI

#ihmeidenmahdollistajat #iisalmenkaupunki

iisalmi.fi

Sisällysluettelo

1. Johdanto 2
1.1. Henkilöstökertomuksen tavoitteet 3
1.2. Henkilöstön määrä ja rakenne 3
1.3. Henkilöstön ikärakenne 4
1.4. Henkilöstökulut ja henkilöstösivukulut 6
2. Henkilöstön tila 6
2.2. Työkyvyn tuki 9
2.5. Poissaolot 12
3. Investoinnit henkilöstöön 13
3.1. Työterveyshuolto 14
3.2. Työsuojelu 15
3.3. Tyky-toiminta 16
3.4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen 17
4 Henkilöstövoimavarat 18
4.1. Henkilöstön vaihtuvuus 19
4.2. Henkilöstön rekrytointi 19
4.3. Eläköityminen 20
4.4. Esihenkilötoiminnan kehittäminen 23
4.5. Henkilöstökysely 2021 23
4.6. Työhyvinvointikysely 27
4.7. Keskeiset kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutuminen vuonna 2021 27
4.8. Keskeiset kehittämiskohteet/toimenpiteet vuodelle 2022 27
5. Johtopäätökset vuodesta 2021 ja näkymiä vuodelle 2022 29

IISALMI

1. Johdanto

Iisalmen kaupungin kaupunkistrategia 2030 on laadittu sillä periaatteella, että se ohjaa kaikkea toimintaa. Tavoitteiden saavuttamiseksi on laadittu viisi erillistä strategista toimenpideohjelmaa, jotka ovat olleet voimassa vuoden 2021 loppuun saakka. Henkilöstötyötä ohjaa ”Houkutteleva ja huolehtiva työnantaja” strateginen toimenpideohjelma. Strategiset tavoitteet/mittarit löytyvät vuoden 2021 talousarviosta ja käyttösuunnitelmasta. Strategisten tavoitteiden toteutumisesta on raportoitu osavuosikatsauksessa ja kaupungin vuoden 2021 tilinpäätöksessä/toimintakertomuksessa.

Kaupunkistrategian mukaisesti henkilöstöpolitiikkaa ovat ohjanneet myös kaupungin arvot; Avoimuus, rohkeus, tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus, yhteisöllisyys ja ympäristövastuullisuus. Avoimuutta ja tasapuolisuuttaa lisäämään on laadittu paljon ohjeistuksia esihenkilöille ja henkilöstölle, jotka löytyvät intranetin henkilöstöoppaasta. Vuoden 2021 henkilöstökertomus noudattaa rakenteeltaan aikaisempien vuosien henkilöstökertomuksia. Mukana on perinteellisiä henkilöstön tunnuslukuja kuten henkilöstön määrä ja rakenne, ikärakenne, henkilöstökulut ja henkilöstön tilaa kuvaavia tunnuslukuja, henkilöstöön tehdyt investoinnit sekä henkilöstövoimavarojen menetykset.

Henkilöstökertomus sisältää myös tulevaisuutta ajatellen kaupungille työnantajana tärkeän eläköitymisennusteen tuleville vuosille ja lukuja rekrytoinneista. Henkilöstön työkykyjohtaminen oli vuoden 2021 keskeisiä henkilöstön kehittämiskohteita yhdessä työnantajakuvan parantamiseen tähtäävien toimenpiteiden kanssa.

Vuosittaisella henkilöstökyselyllä on mitattu työyhteisöjen toimivuutta ja kertomuksessa on vuoden 2021 henkilöstökyselyn tulokset ja niistä lyhyt analyysi. Tulokset olivat hyvät, kun otetaan huomioon lähes kaksi vuotta kestänyt poikkeuksellinen tilanne.

Henkilöstökertomuksessa on kuvattu myös keskeiset henkilöstön kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutuminen v. 2021 sekä vuodelle 2022 suunnitellut kehittämiskohteet ja toimenpiteet. Vuonna 2021 pystyttiin toteuttamaan välttämättömät asiat edellistä vuotta paremmin. Vuonna 2021 koronapandemia hidasti monen asian toteutumista. Lopussa on arvioitu tulevaisuuden näkymiä ja haasteita Iisalmen kaupungin koko henkilöstön osalta.

IISALMI

1.1. Henkilöstökertomuksen tavoitteet

Henkilöstökertomus täydentää omalta osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Strategisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumista seurataan myös osavuosikatsauksissa.

Henkilöstökertomuksen tavoitteena on myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittymiseen. Henkilöstökertomuksessa kuvataan monien eri tunnuslukujen avulla henkilöstörakennetta sekä henkilöstön tilaa. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa kehittämiskohteiden määrittelyn tueksi niin päättäjille kuin kaupungin johdolle, esihenkilöille sekä henkilöstölle.

Henkilöstökertomuksen tulosten avulla voidaan tehdä tarvittavia muutoksia toimenpideohjelmiin ja suunnata resursseja tarvittaessa uudelleen. Henkilöstökertomuksen tietoja voidaan hyödyntää myös vertailutietoina muihin kuntiin ja henkilöstövoimavarojen arvioinnin on katsottu parantavan henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta.

1.2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2021 lopussa Iisalmen kaupungin palveluksessa oli vakinaista henkilökuntaa 710.

henkilöä. Vakinaisen henkilökunnan määrä on laskenut hieman vuosittain.

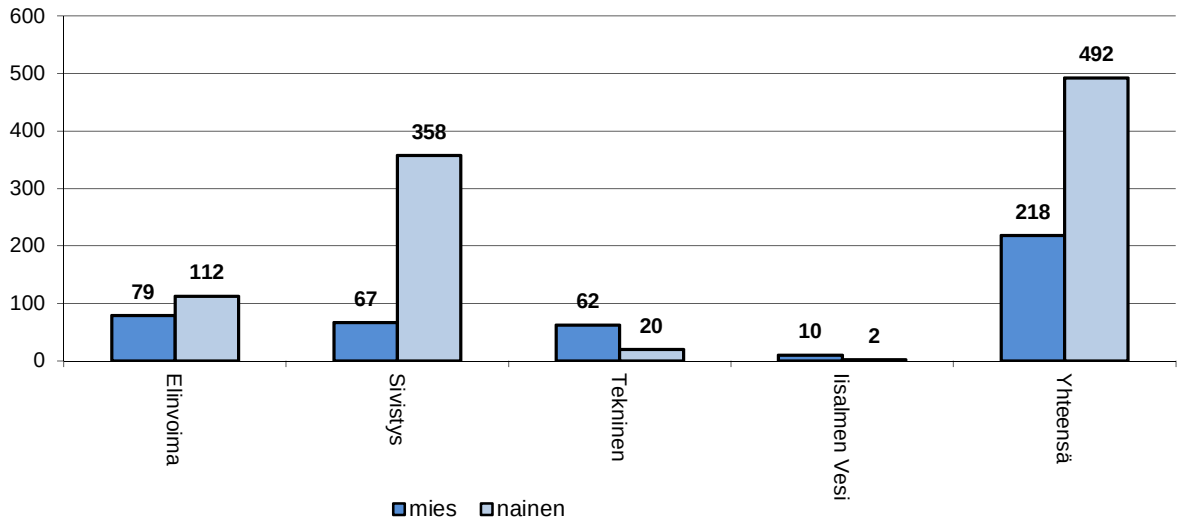
Taulukko 1 Henkilöstön määrän muutos 2015–2021

	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Oppisop suhteis.	Työllistetyt	Yhteensä	Yht. ilman työllistettyjä
Elinvoima- ja konsernipalvelut	191	4	50	0	25	270	245
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	425	65	112	0	0	602	602
Tekninen toimiala	82	2	11	1	0	96	96
Iisalmen Vesi	12	1	1	0	0	14	14
Yhteensä 2021	710	72	174	1	25	982	958
Yhteensä 2020	733	49	168	1	11	962	951
Yhteensä 2019	752	61	159	0	34	1006	972
Yhteensä 2018	771	54	147	0	28	1000	972
Yhteensä 2017	786	74	136	0	30	1026	996
Yhteensä 2016	787	71	154	0	35	1047	1012
Yhteensä 2015	819	68	146	1	15	1049	1034

*kaupungin kautta edelleen kolmannelle sektorille sijoitetut velvoitetyöllistettävät

Iisalmen kaupungin henkilöstö on edelleen varsin naisvaltainen. Vakinaisesta henkilöstöstä on naisia 69,3 % (v. 2020 68,5 %) ja miehiä 30,7 % (v. 2020 31,5 %). Sukupuolijakauma eri toimialoilla ilmenee seuraavasta kuvasta.

Kuva 1 Sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2021 vakinaiset (710 henkilöä)



1.3. Henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä nousi hieman aikaisempiin vuosiin verrattuna. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 49,1 vuotta ja koko henkilökunnan keski-ikä 47,0 vuotta. Vakinaisen henkilökunnan suurimman ikäryhmän muodostivat 55–59 vuotiaat 19,6 %:n osuudella. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 2,8 %.

Uutta vakituista henkilöstöä palkattiin vuoden 2021 aikana palveluksesta poistuneiden tilalle kaikille toimialoille. Ikääntymisen ja vaihtuvuuden mukanaan tuomat kehittämisalueet ovat erityisesti eri-ikäisten johtamisessa, osaamisen, henkilöstön motivaation ja kehittymishalun ylläpitämisessä. Uuden osaavan henkilöstön rekrytointi on iso haaste tulevaisuudessa, kun työvoimapula näyttää kasvavan melkein joka alalla.

Perhe- ja ikäohjelman ja muiden toimenpiteiden avulla pyritään vaikuttamaan ikärakenteen parantamiseen niin, että myös nuoret kokisivat kaupungin houkuttelevana työnantajana. Ikä-

IISALMI

ohjelman toimenpideohjelmalla tuetaan kaikkien ikäryhmien hyvinvointia kaikissa työuran vaiheissa.

Taulukko 2 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2021

Toimialat	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Elinvoima- ja konsernipalvelut	48,1	48,4	49,1	48,5	48,1	48,4	48,7
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	48,1	48,3	48,2	48,5	48,5	48,8	49,3
Tekninen toimiala	51,3	50,7	50,3	50,4	49,9	49,4	49,6
Iisalmen Vesi	54,5	50,2	46,4	46,3	47,3	49,6	47,9
Keski-ikä vakinaiset	48,4	48,5	48,7	48,7	48,5	48,7	49,1

Taulukko 3 Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäryhmiin 31.12.2021

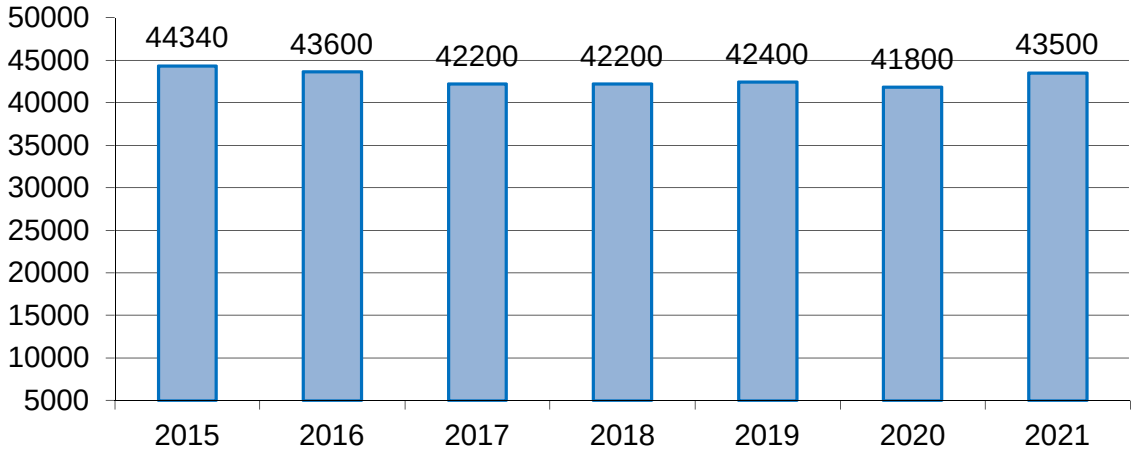
Ikä vuosina	Henkilöä	%-osuus
alle 30	20	2,8 %
30-34	47	6,6 %
35-39	80	11,3 %
40-44	92	13,0 %
45-49	89	12,5 %
50-54	114	16,1 %
55-59	139	19,6 %
60-64	122	17,18 %
65 ja yli	7	0,99 %
Yhteensä	710	100,00 %

1.4. Henkilöstökulut ja henkilöstösivukulut

Vuoden 2021 tilinpäätöksen mukaan maksetut palkat ja palkkiot olivat 33,3 milj. euroa sekä eläkkeet ja muut henkilöstösivukulut 10,2 milj. euroa eli yhteensä 43,5 milj. euroa. Vastaava summa vuonna 2020 oli 41,8 milj. euroa, joten henkilöstökulut ovat kasvaneet 1,7 milj. euroa eli + 4,1 %.

Henkilöstökulut ovat aikaisempina vuosina pysyneet hyvin hallinnassa. Henkilöstökulut näyttävät kasvaneen 1,7 milj. euroa verrattuna vuoteen 2020. Kasvu näyttää suurelta, koska vuoden 2020 aikana lomautettiin koko vakituinen henkilöstö maatalouslomittajia lukuun ottamatta. Sijaisia ja määräaikaista henkilöstöä palkattiin lähinnä maatalouslomitukseen.

Kuva 2 Käyttöpuolen henkilöstökulut, sis. Iisalmen Veden (1000 €)



IISALMI

2. Henkilöstön tila

2.1. Sairauspoissaolot

Kaupungilla on vuosien ajan kehitetty erilaisia toimintatapoja työhyvinvoinnin johtamisen tueksi. Vuonna 2011 otettiin käyttöön Aktiivisen tuen –toimintamalli, joka auttaa esihenkilöä toimimaan tilanteessa, jossa työntekijällä ilmenee ensimmäisiä merkkejä työkyvyn heikkenemisestä. ”Ihmeet balanssissa” perhe- ja ikämyönteisyys ohjelmalla haetaan myönteisiä vaikutuksia henkilöstön työkykyyn, osaamiseen, työtyytyväisyyteen ja työn sujumiseen kaikissa elämän vaiheissa koko työuran ajan.

Vuoden 2019 alusta alkaen työntekijöillä on ollut mahdollisuus tehdä korvaavaa työtä sairauspoissaolon sijaan niissä tilanteissa, kun sen voi tehdä vaarantamatta terveyttään tai toipumistaan. Arvion soveltuvuudesta korvaavaan työhön tekee työterveyslääkäri. Lisäksi työnantaja on pyrkinyt ennaltaehkäisemään sairauspoissaoloja kehittämällä esihenkilöiden johtamisosaamista, panostamalla työterveysyhteistyöhön, henkilöstökoulutuksella, työolosuhteiden parantamisella, työpaikan riskien kartoituksella, työmenetelmien kehittämisellä ja uusien työvälineiden hankinnalla sekä järjestämällä tyky-toimintaa. Kertomusvuonna esihenkilöiden työkykyjohtamistyön helpottamiseksi tehtiin lyhyt kuvaus Iisalmen kaupungin työkykyjohtamisen toimintatavoista.

Kevan analyysi Iisalmen kaupungin työkykyjohtamisen ja työkyvyttömyyskustannusten tilasta kertoo, että työkykyjohtaminen on meillä kokonaisuudessaan hyvällä, reagoivalla tasolla. Kevan mukaan ennakoivassa työkyvyn tuessa korostuvat osaaminen ja motivaatio, jolloin oleellista on selvittää mm. osaamisvajeet ja –tarpeet sekä motivaatio työntekoon. Näistä asioista on syytä keskustella paitsi työn arjessa, niin erityisesti kehityskeskustelujen yhteydessä ja työkykyneuvotteluissa.

Koko henkilökunnan sairauspoissaolot kasvoivat kahtena edellisenä vuonna ja olivat kertomusvuonna 17,5 kalenteripäivään henkilötyövuotta kohti. Toisaalta henkilökunnan terveys% on hyvä, 29 % henkilökunnasta ei ole joutunut olemaan vuoden aikana yhtään päivää sairauden vuoksi poissa työstä. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden sairauspoissaolot ovat kasvaneet viime vuosina ja ovat nyt noin 30 kpv/htv. Tilanteeseen pyritään vaikuttamaan mm. tekemällä entistä tiiviimpää yhteistyötä työterveyden kanssa.

IISALMI

Taulukko 4 Sairauspoissaolot kalenteripäivää/henkilötyövuosi

Vuosi	Sairauspois-saolopäivät	Htv Kaikki	Kpv/htv Kaikki	Kpv/htv Lomitus	Kpv/htv Muut
2012	17 569	1 028,1	17,1	29,7	13,1
2013	16 781	1 032,8	16,2	26,4	13,2
2014	15 512	1 019,6	15,2	23,9	12,8
2015	14 276	993,5	14,4	21,5	12,4
2016	15 466	986,5	15,7	29,1	12,5
2017	15 930	1 000,6	15,9	31,0	12,6
2018	14 884	974,5	15,3	31,5	11,9
2019	16 372	955,9	17,1	34,8	13,5
2020	16 527	916,8	18,0	28,5	15,9
2021	16 252	931,0	17,5	30,6	15,2

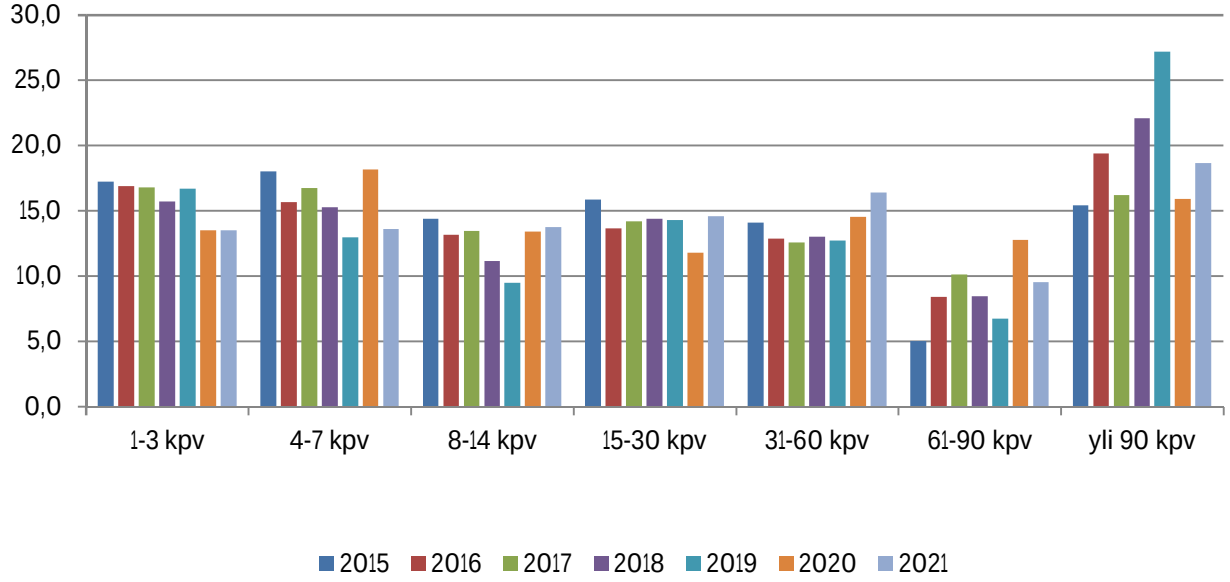
Muihin henkilöstöryhmiin verrattuna maatalouslomitustyössä sattuu paljon tapaturmia ja työ on fyysisesti kuormittavaa. Koska maatalouslomittajat ovat kaupungin yksi suurimmista henkilöstöryhmistä, tarkastellaan maatalouslomittajien ja muiden henkilöstöryhmien sairauspoissaoloja myös erikseen. Vuoden 2020 selvän laskun jälkeen, kasvoi maatalouslomittajien sairauspoissaolot reilulla kahdella päivällä ja olivat 30,6 kpv/htv. Maatalouslomittajia on koulutettu pitkäjänteisesti tapaturmien ennaltaehkäisyyn ja sekä tapaturmat että niistä aiheutuneet sairauspoissaolot ovatkin vähentyneet 2020 ja 2021. Lomituspalvelun tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa tehostettujen tukitoimien muodossa on myös tuottanut tulosta.

Valtaosa sairauslomista on palkallisia ja osapalkallisia ja niistä aiheutuu työnantajalle merkittäviä kustannuksia. Sairausajanpalkat vuonna 2021 olivat yhteensä 1 109 016 euroa (luvussa eivät ole mukana sosiaalikulut eivätkä sairauslomien sijaisten palkkauskulut). Vastaava luku vuonna 2020 oli 1 149 990 euroa. Laskua 40 974 euroa eli 3,56 %.

Tarkasteltaessa koko henkilökunnan sairauslomia pituuden mukaan, käy selville, että erityisesti 30, 60 ja yli 90 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen osuus kasvoi. Pitkien sairauspoissaolojen määrän kasvuun on pyritty vaikuttamaan järjestämällä jo varhaisessa vaiheessa työkykyneuvotteluja työkyvyn tukemiseksi ja työhön paluun suunnittelemiseksi sekä käynnistämällä ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä. Sekä työterveyshuollon että Kevan kanssa on sovittu toimintatavoista, joilla tehostetaan työkyvyn tuen tarpeessa olevien työntekijöiden kartoittamista ja tuen piiriin ohjaamista. Myös esihenkilöille on korostettu aktiivisen otteen

tärkeyttä silloin, kun työntekijän työkyvyssä alkaa olla viitteitä tuen tarpeesta. Osa terveyshaitoista ja sairauspoissaoloista aiheutuu sisäilmaoireilusta. Tähän kaupunki on vastannut mittavilla investoinneilla.

Kuva 3 Sairauspoissaolot 2015–2021 pituuden mukaan (%)



Korvaavan työn toimintatapa otettiin käyttöön 1.1.2019. Korvaavan työn tekemistä sairauspoissaolon sijaan pystyttäisiin varmaan hyödyntämään paremmin, mikäli työkyvylle sopivia korvaavia töitä löytyisi helpommin. Korvaavassa työssä oltiin kaikkiaan 323 kalenteripäivää. Työterveyshuollon raportin mukaan siellä on sairauspoissaolotodistukseen kirjattu soveltuvuus korvaavaan työhön 39 tapauksessa. Eli iso osa korvaavan työn tekemisestä on sovittu työntekijän ja esihenkilön kesken. A-todistuksia on tehty 962 kpl, joten noin 4 % on saanut korvaavan työn lausunnon. Tämän edistämisessä on vielä työtä. Maatalouslomituksessa korvaavan työn tekeminen ei ole mahdollista Melan linjauksen vuoksi.

2.2. Työkyvyn tuki

Iisalmen kaupungilla on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli työkyvyn ja työssä jatkamisen tukemiseksi. Koko henkilöstöä koskevan toimintatavan tavoite on työntekijän pitäminen työkykyisenä koko työuran ajan ja sitä kautta turvata koko työyhteisön toimivuus. Toimintamalli pitää sisällään varhaisen tuen, tehostetun tuen ja paluun tuen sekä korvaavan työn toimintatavat.

IISALMI

Työkykyä tuetaan eri osapuolten ja tukiorganisaatioiden yhteistyöllä. Esihenkilö ennakoi johtamalla, työterveyshuolto antaa tukensa työn ja terveyden välisen suhteen asiantuntijana, henkilöstöhallinto tuottaa tietoa johtamisen tueksi ja tukee sekä esihenkilöitä että henkilöstöä, johto asettaa työkykyjohtamisen tavoitteet, arvioi työkykyjohtamista ja varmistaa työkykyjohtamisen osaamisen ja tukee esihenkilöitä työkykyjohtamisessa.

Työntekijä tukee hyvinvointia omalla toiminnallaan osallistumalla aktiivisesti sekä oman työnsä, hyvinvointinsa että koko työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen. Tarvittavia tukitoimia kartoitetaan myös työterveyslääkärin ja työkykykoordinaattorin kvartaalitapaamisissa. Johto ja työterveyshuollon edustajat tapaavat kaksi kertaa vuodessa. Kevan ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehtoja hyödynnetään aktiivisesti. Samoin hyödynnetään Kelan osasairauspäivärahaa työhön paluun yhteydessä.

Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli kannustaa esihenkilöitä tekemään aktiivista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Työkykyneuvotteluja pidettiinkin vuoden aikana 65 kertaa. Neuvotteluun osallistuu työterveyslääkärin, työntekijän ja esihenkilön lisäksi työkykykoordinaattori ja tarvittaessa vastuualueen päällikkö. Työntekijä voi halutessaan pyytää neuvotteluun mukaan oman tukihenkilön. Neuvottelujen tuloksena työkyvyn tukemiseksi työntekijöiden työtä muokattiin, vaihdettiin työtehtäviä tai työyksikköä, Kevan osakuntoutustuella oli vuoden aikana yhdeksän henkilöä. Ammatillisen kuntoutuksen tuen turvin neljä henkilöä aloitti koulutuksen ja työkokeilussa oli seitsemän henkilöä. Palveluntuottajan kuntoutusselvityksessä oli kaksi henkilöä.

2.3. Työtapaturmat

Vuonna 2021 sattui 91 työtapaturmaa, joista työmatkatapaturmia oli 11. Tapaturmista 25 aiheutti työkyvyttömyyttä 435 sairauspoissaolopäivää. Vaikka työtapaturmia sattui useampi edelliseen vuoteen verrattuna, aiheuttivat ne vähemmän työkyvyttömyyttä. Tämä pienensi myös vakuutusyhtiölle maksettavaa tapaturmamaksua. Tapaturman vakavuudesta riippuen, oli sairauspoissaolon pituus kolmesta päivästä vajaan kahden kuukauden työkyvyttömyyteen. Kaikista vakuutusyhtiölle ilmoitetuista tapaturmista 66 ei aiheuttanut työkyvyttömyyttä lainkaan.

Taulukko 5 Työtapaturmat

	Työtapa-turmat	Työmat-katapa-tur-mat	Työtapa-turmat yhteensä	Ei poissaoloa aiheuttaneet tapaturmat	Poissaolon ai-heuttaneet tapaturmat	Sairauspois-saolopäivien määrä
2015	93	14	107	47	60	1113
2016	76	13	89	39	50	743
2017	70	13	83	35	48	1152
2018	70	13	83	44	39	569
2019	84	15	99	60	39	1072
2020	68	17	85	46	39	464
2021	80	11	91	66	25	435

Maatalouslomitustyö on tapaturma-altista ja kaikista vuonna 2021 sattuneista 91:stä työtapaturmasta 29 sattui lomitustyössä. Näistä tapaturmista aiheutui 191 sairauspoissaolopäivää. Tapaturmista 16, eli puolet, oli eläinten aiheuttamia. Työmatkatapaturmatilanteita oli kaksi.

Lomitustyö maatilalla sisältää jatkuvasti muuttuvia ja haasteellisia tilanteita. Ennakoiva vaarojen tunnistaminen ja kiinteä yhteistyö maatalousyrittäjän kanssa on tärkeä osa tapaturmien ennaltaehkäisyä. Lomittajilla on käytössään lomituspalvelun henkilökunnan kehittelemä Työturvallisuuden tsekkilista, joka muistuttaa ennakoivasta työskentelytavasta ja sitä kautta turvallisesta työpäivästä. Myös maatalousyrittäjälle on tehty tsekkilista lomittajan perehdyttämiseen.

Muulle henkilökunnalle sattui 62 työtapaturmaa, joista työmatkatapaturmia oli 9. Tapaturmista aiheutui 244 sairauspoissaolopäivää. Tapaturmista 22 aiheutui liukastumisista ja kaatumisista. Nämä tapaturmat aiheuttivat pisimmät kuntoutumista vaativat toipumiset. Tapaturmien tutkinnan yhteydessä on korostettu ympäristön havainnointia ja mm. oikeiden jalkineiden valintaa. Läheltä piti –ilmoituksia tehtiin 61 kpl.

Työssä biologisille tekijöille altistumisista tehtiin 77 ilmoitusta. Näistä ilmoituksista 74 tapauksessa myötävaikuttavana tekijänä oli covid-19.

Työtapaturmia ja altistumisia pyritään ennaltaehkäisemään toimipistekohtaisten vaarojen arviointien avulla sekä tekemällä korvaavia ja turvaavia toimenpiteitä havaittujen riskien osalta. Kaikki sattuneet työtapaturmat tutkitaan työsuojeluvaltuutettujen johdolla yhdessä yksikön esihenkilön kanssa. Tapaturmat käsitellään työyksiköissä vastaavien tapausten estämiseksi.

IISALMI

2.4. Väkivalta- ja uhkatilanteet

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, on työolosuhteet järjestettävä siten, että väkivalta ja sen uhka estetään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijää ilmoittamaan havaitsemistaan epäkohdista työantajalle.

Taulukko 6 Väkivalta- ja uhkatilanteet

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Sanallinen uhkaus	5	5	5	1	3	7	6	4	0	0
Fyysinen väkivalta	1	13	15	3	7	9	7	30	37	39
Vakava fyysinen väkivalta	1	1	0	0	0	0	1	0	0	2

Vuonna 2021 henkilökunta teki yhteensä 39 väkivalta- ja uhkatilanneilmoitusta. Vakavia fyysisiä väkivaltatilanteita näistä oli kaksi. Väkivaltatilanteeseen tai sen uhkaan liittyviä läheltä piti –ilmoituksia tehtiin 25 kpl. Tyypillistä väkivalta- ja uhkatilanteille on, että saman henkilön käyttäytyminen aiheuttaa useamman ilmoituksen vuoden aikana. Kaikki väkivalta- ja uhkatilanneilmoitukset tehtiin varhaiskasvatuksen ja opetuksen yksiköistä.

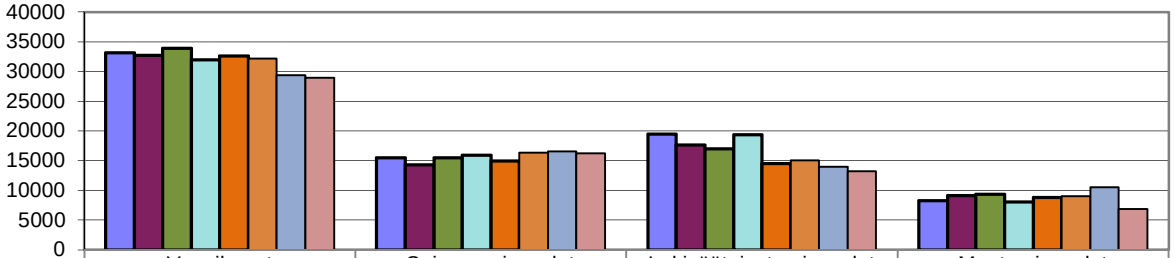
Väkivalta- ja sen uhkatilanteet kuormittavat henkilöstöä. Kuormittumisen vähentämiseksi opetushenkilöstölle järjestettiin Työterveyslaitoksen Henkinen ensiapu -koulutus. Koulutuksen käyneet pystyvät pitämään nopean purkutilanteen kuormittavassa tilanteessa olleille ja näin helpottamaan kuormituksen kokemusta.

Tehtyjen ilmoitusten määrä nousi selvästi vuonna 2019, jolloin otettiin käyttöön sähköinen työturvallisuuden kokonaisjärjestelmä WPro. Väkivalta- ja uhkatilanteiden sekä läheltä piti -tilanteiden saattaminen esihenkilöiden tietoon on tärkeää ennaltaehkäisevien toimien suunnittelemiseksi ja toteuttamiseksi.

2.5. Poissaolot

Kuvasta 4 käy ilmi kaikkien poissaolojen jakautuminen eri muotoihin. Lakisääteisiin poissaoloihin tilastoidaan perhe- ja vuorotteluvapaat, määräaikaiset kuntoutustuet, opintovapaat, julkiset tehtävät, asevelvollisuus ja veso-päivät. Muihin poissaoloihin tilastoidaan mm. koulutukset ja virkamatkat.

Kuva 4 Poissaolojen jakautuminen eri muotoihin 2014–2021 (kaikki työ- ja virkasuhteiset)



	Vuosilomat	Sairauspoissaolot	Lakisääteiset poissaolot	Muut poissaolot
2014	33119	15511	19435	8217
2015	32661	14276	17612	9143
2016	33940	15463	16969	9365
2017	31958	15931	19325	8069
2018	32652	14884	14485	8749
2019	32118	16374	15044	8995
2020	29377	16527	14004	10483
2021	28984	16262	13230	6809

2.6. Etätyö

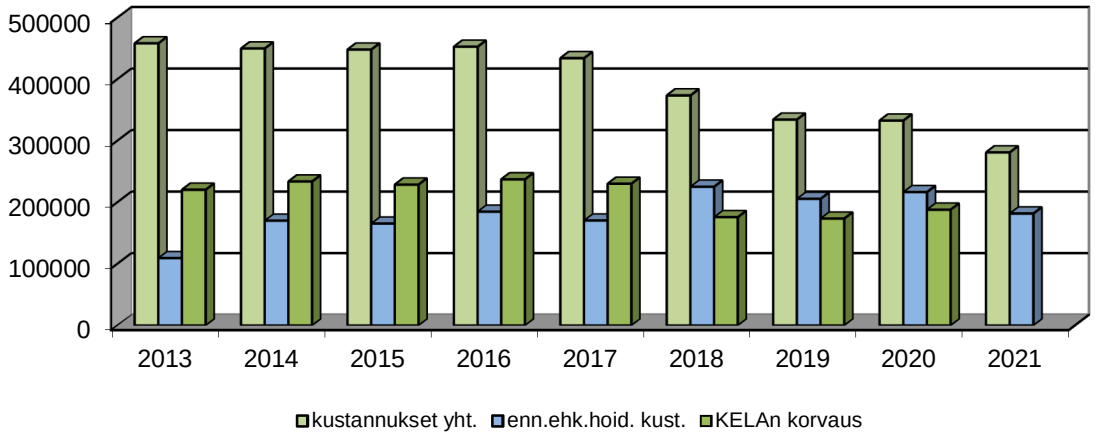
Etätyötä tehtiin vuonna 2021 yhteensä 4 437 pv (vuonna 2020 14 287 pv). Etätyötä tehtiin valtakunnallisten suositusten mukaan ja sen jälkeen paikallinen tilanne huomioon ottaen ja asiakaspalvelu turvaten. Esihenkilöitä ja henkilöstöä on ohjeistettu säännöllisesti etätyöskentelyyn liittyen.

3. Investoinnit henkilöstöön

3.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut kilpailutettiin syksyllä 2021 ja palveluntuottajana jatkaa Suomen Terveystalo Oy. Terveystalo on ollut Iisalmen kaupungin työterveyden yhteistyökumppani 1.7.2017 alkaen. Tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa työkyvyn tuen ennaltaehkäisevässä työssä on siirtänyt työterveyshuollon toiminnan painopisteen pysyvästi sairaanhoitopainotteisesta ennaltaehkäisevän toiminnan puolelle. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus on ollut Terveystalon aikana vuosittain noin 63 %. Ennaltaehkäisevän toiminnan vaikutukset ovat pitkällä aikavälillä tehokkaampia ja pitkävaikutteisempia sekä työnantajan että ennen kaikkea yksilön itsensä kannalta.

Kuva 5 Työterveyshuollon kustannukset



Vuoden 2021 kustannusten pienenemisen syy on Terveystalon tekemä sopimuskauteen liittyvä hyvitys.

Työterveyshuoltolaki korostaa henkilöstön koko työuran kestävää systemaattista työkyvyn tukemista, ennakoivaa toimintatapaa, työterveyshuollon vastuuta työkyvyn ja kuntoutustarpeen selvittämisessä sekä toiminnan suunnitelmallisuutta ja vaikuttavuuden arviointia. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan paitsi lisätä terveyttä ja työhyvinvointia, myös vähentää sairauspoissaoloja ja myöhentää eläköitymistä. Vuoden 2021 työpaikkaselvitykset sekä terveystarkastukset toteutuivat suunnitelmien mukaisesti. Koronapandemian aikana työterveydessä

IISALMI

on voinut asioida myös etänä. Etäpalvelua käytettiin 240 kertaa. Henkilöstölle haettiin yksi oma KIILA-kuntoutuskurssi ja työterveyshuolto ohjasi työntekijöitä tarpeen mukaan myös yksilökuntoutuksiin.

Kevan asiantuntijat ovat todenneet, että työantajan toimintatapaohjeistukset ja ohjelmat ovat Iisalmen kaupungilla kunnossa ja työkykyjohtaminen on hyvällä reagoivalla tasolla. Jotta pääsemme työkykyjohtamisessa hyvälle ennakoivalle tasolle, on johdon, esihenkilöiden ja henkilöstöhallinnon toimintaa edelleen kehitettävä.

3.2. Työsuojelu

Työsuojelu muodostuu henkilöstön terveyden ja henkisen hyvinvoinnin ylläpidosta, riskien hallinnasta, tapaturmien ja sairauksien ennaltaehkäisystä sekä palvelutoiminnan ja työvälineiden hyvästä ylläpidosta ja jatkuvasta kehittämisestä. Työsuojelun toimintaohjelmassa määritellään työsuojelun päämäärä ja tavoitteet, vastuut ja toimivalta. Toimintaohjelmaan on koottu kaikki Iisalmen kaupungilla käytössä olevat toimintatavat, joilla pyritään parantamaan työoloja ja työhyvinvointia, kohti strategista ohjelmaa houkutteleva ja huolehtiva työnantaja.

Työyksiköissä tehtävällä työn riskien arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämisvelvoite perustuu työturvallisuuslakiin. Vaarojen arvioinnit tehdään WPro-järjestelmään.

Työkykyyn liittyvissä asioissa, kuten työkyvyn varhaisen tuen toteutumisessa työpaikalla, sairauspoissaolojen seurannassa ja sisäilmaongelmien käsittelyssä toimitaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työsuojelun ja työterveyshuollon edustajat ovat mukana sekä kohdekohtaisten sisäilmatyöryhmien että sisäilma-asioiden ohjausryhmän kokoonpanoissa. Toimintamalli sisäilmaongelmasta ilmoittamisesta ja moniammatillisten työryhmien säännölliset kokoontumiset ovat jäntevöittäneet sisäilma-asioiden käsittelyä, ohjaamista ja seurantaa.

Iisalmen kaupungin toimintatapa on, että kaikki sattuneet työtapaturmat tutkitaan. Tutkinnassa selvitetään mitä tapahtui, miksi tapahtui ja miten samankaltaiset tilanteet voidaan jatkossa estää. Itä-Suomen aluehallintovirasto suoritti työsuojelutarkastuksen kolmeen kaupungin yksikköön ja antoi kaksi sisäilmastoasiaan liittyvää selvityspyyntöä.

Henkilökunnan ensiapuvalmiuden ylläpitämiseksi järjesti työsuojelu koronan vuoksi vain verkkovälitteisiä ensiapukursseja. Verkkokurssit otettiin hyvin vastaan ja niihin ilmoittautui 79 henkilöä. Yksiköt järjestävät henkilöstölleen myös omia ea-kursseja. Iisalmen kaupungin ensiapukoulutettujen määrä täyttää reilusti viiden prosentin yleisen tavoitteen. Toisaalta taas kaikista

yksiköistä ei löydy ensiaputaitoista henkilöstöä riittävästi. Työterveyshuolto ottaa kantaa yksiköiden ensiapuvalmiuteen tekemillään työpaikkakäynneillä.

Kaupungilla on ollut syksystä 2019 alkaen käytössä sähköinen työturvallisuuden kokonaisjärjestelmän WPro. Järjestelmään tehdään riskinarvioinnit, työtapaturmailmoitukset, väkivalta- ja uhkatilanneilmoitukset, läheltä piti –ilmoitukset sekä muut turvallisuushavainnot. Vuonna 2021 järjestelmää laajennettiin kiinnipitoilmoitusten ja varhaiskasvatuksen epäkohdista ilmoittamisen sekä onnistumisista ilmoittamisen osioilla. Sähköinen järjestelmä helpottaa ilmoitusten käsittelyä, raportointia ja tiedolla johtamista.

3.3. Tyky-toiminta

Tyky-toiminta tukee työhyvinvointia. Työkykyä ylläpitävä toiminta eli tyky-toiminta on tärkeä työhyvinvointia edistävä toimintamuoto. Työpaikalla tyky-toiminnan osa-alueita ovat henkilöstön terveyden ja voimavarojen edistäminen, ammatillinen osaaminen, työn ja työympäristön kehittäminen sekä työyhteisön ja työorganisaation toimivuuden parantaminen. Tavoitteena on henkilöstön voimavarojen ja työn vaatimusten yhteensovittaminen ja tasapaino.

Iisalmen kaupunki tuki työntekijöidensä työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa mm. Smartum Saldo-edun muodossa. Henkilökunnalla oli mahdollisuus lunastaa vuoden aikana 50 euron arvoinen liikunta- ja kulttuurietu. Henkilöstöstä yhteensä 489 otti käyttöön Smartum-edun, ladattu summa yhteensä 24 450 euroa.

Omaehtoista liikkumista tuetaan myös kompensoimalla uimahalli- ja kuntosalikäyntejä sekä käyntejä liikuntapalveluiden ohjatussa toiminnassa. Kaupungin henkilökunnan omia ohjattuja liikuntaryhmiä toimi vuonna 2021 kaksi ryhmää (fysiokimppajumppa ja liikuntaryhmä). Lisäksi henkilökunnalla on omia erilaisten joukkuelajien parissa kokoontuvia ryhmiä. Työnantajan tuki liikuntaryhmiin ja ohjatun liikunnan kausikorttiin sekä kansalaisopiston kursseihin jatkui. Ohjatun liikunnan kausikorttia tuettiin 10 eurolla/kortti ja kurssien maksuja 25 %:n osuudella. Työnohjaukseen varattua henkilöstöhallinnon määrärahaa käytettiin 2 800 euroa seitsemän yksikön erilaisiin työn sujumista tukeviin koulutuksiin.

Esihenkilöistä 19 osallistui Aallto Wellness pilottihankkeeseen, projektin kesto oli kuusi kuukautta. Monen työntekijän on vaikea saavuttaa tasapaino työn, perheen ja vapaa-ajan välillä. Työ on usein kuluttavaa, pirstaleista ja keskittymisvaikeudet ovat yleisiä. Korona-aika on lisännyt vielä omat haasteensa. Aallto Wellness tarjoaa palvelun, joka kehittää henkilöstön hyvinvoinnista kestävää kilpailuetua vastuullisille yrityksille. Hyvinvointi paranee, työtyytyväisyys kasvaa ja työskentelyn tehokkuus sekä mielekkyys vahvistuvat. Raportti projektista saadaan vuoden 2022 aikana.

IISALMI

3.4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisessä pyritään työtehtävien ja henkilöstön osaamisen tasapainoon. Osaamisen kehittäminen ja osaamisten kartoittaminen olivat vuosien 2019-2020 keskeinen tavoite. Vuonna 2019 kartoitettiin vakituisen henkilöstön osaamiset maatalouslomittajia lukuun ottamatta. Osaamiskartoitusten tulokset on käyty läpi henkilöstön kanssa vuoden 2020-2021 aikana joko kehityskeskustelussa tai erillisessä osaamiskeskustelussa. Toteuma osaamisen tavoitteen osalta oli henkilöstökyselyn mukaan 78 %, mikä on hyvä saavutus. KuntaHR:n järjestelmän kautta ei enää vuoden 2021 jälkeen ole käytössä osaamisen arviointia. Vuoden 2022 tavoitteena on selvittää uusia toimintatapa osaamisen kehittämiseen.

Perehdytys

Perehdyttäminen takaa uudelle työntekijälle onnistuneen startin uusiin työtehtäviin. Hyvän perehdytyksen avulla työntekijä pääsee myös nopeammin ja tehokkaammin kiinni tuottavaan työhön. Hyvällä perehdytyksellä voidaan vaikuttaa merkittävästi esimerkiksi työn tuottavuuteen, laatuun työturvallisuuteen sekä työntekijän sitoutumiseen. Hyvin perehdytetty työntekijä on sitoutuneempi ja motivoituneempi.

Uusien ja pitkään työstä poissaolleiden työntekijöiden perehdyttäminen tapahtui perehdyttämisen tarkistuslistan ja sen pohjalta tehtävän perehdytyssuunnitelman avulla. Kaikki perehdyttämisen tarkistuslistassa mainitut asiat löytyvät intranetin henkilöstöoppaasta. Vuoden 2021 syksyllä aloitettiin uuden digitaalisen perehdytystyökalun Intron käyttöönotto. Intron avulla perehdyttäminen on tehokasta, seurattavaa ja ennen kaikkea suunnitelmallista. Intro on täysin mobiiliyhteensopiva ja toimii kaikilla päätelaitteilla. Varsinainen käyttöönotto koko kaupungin tasolla vuoden 2022 aikana.

Kehityskeskustelut

Ammatillisista kehittämistarpeista keskustellaan vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä. Kehityskeskustelut ovat keskeinen keino varmistaa organisaation tavoitteiden saavuttaminen ja tarvittavan osaamisen kehittyminen työyhteisössä. Henkilökohtaisen kehityskeskustelun tarkoituksena on varmistaa, että jokainen työntekijä tietää tehtävänsä ja tavoitteensa ja että hänellä on työtehtävien edellyttämä ammattitaito ja muu osaaminen. Keskusteluun kuuluu myös työhyvinvointiin liittyvät asiat ja työntekijän omat kehittämistarpeet.

Ryhmäkehityskeskustelua voidaan hyödyntää mm. työyksikön yhteisten tavoitteiden suunnittelussa ja seurannassa. Tavoitteiden mukaan kehityskeskustelut tulee käydä kerran vuodessa. Vaikka käytössä on ryhmäkehityskeskustelut, tulee henkilöstölle tarjota aina mahdollisuutta myös henkilökohtaiseen kehityskeskusteluun.

IISALMI

Kehityskeskustelujen käynnin osalta tavoite on 100 %. Koko henkilöstön tasolla kehityskeskustelut toteutuivat vuonna 2021 83,5 prosenttisesti (v. 2020 86,2 %). Maatalouslomittajien osalta kehityskeskustelut käydään pääsääntöisesti joka toinen vuosi (tavoite 50 %/v, 100 %/2 v) maatalouslomittajien suuren henkilömäärän ja työn luonteen vuoksi, mikä pienentää kokonaisprosenttia merkittävästi. Maatalouslomittajien osalta toteumaprosentti oli vuonna 2021 65,0 % (v.2020 52,2 %). Muun henkilöstön osalta kehityskeskustelujen toteumaprosentti vuonna oli 87,5 % (v.2020 94,3) %.

Henkilöstökoulutus

Ammatillinen henkilöstökoulutus on keskeinen osa henkilöstön osaamisen kehittämistä. Ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja ylläpitämisestä vastaavat työyksiköt itse varaamalla siihen tarvittavat määrärahat talousarvioon. Henkilöstön osaamista on kehitetty toimialojen laatimien vuosittaisten koulutussuunnitelmien mukaisesti. Henkilöstön koulutusmäärärahat on pidetty hyvällä tasolla. Vuoden 2021 talousarvio sisälsi keskitettyä koulutusmäärärahaa 29 200 euroa.

Keskitetyllä koulutusmäärärahalla järjestettiin koko henkilökunnalle suunnattua yhteistä koulutusta eri aihepiireistä; mm. itsensä johtaminen omassa työssä, excel-haltuun, yhdenvertaisuutta rakentamassa omassa työssä. Esihenkilölle järjestettiin koulutuksia mm. etätyön ja hajautetun tiimin johtaminen ja kohti toimivampaa työyhteisöä. Lisäksi yhteistyössä Lähitapiolan kanssa toteutettiin turvallinen ja hyvinvoiva työyhteisö -valmennus.

Keskitetyllä koulutusmäärärahalla järjestetään myös ammatillista lisäkoulutusta, kun työtehtävät muuttuivat vaativimmiksi. Keskitetystä koulutusmäärärahasta kustannetaan myös esihenkilöpäivien yhteydessä olevat esihenkilökoulutukset, vuoden 2021 esihenkilöpäivän koulutuksen aiheena oli ajankohtaiset asiat sekä johtajan ja esihenkilön hyvinvointi.

Koulutussuunnitelmassa olevista koulutuksista saa koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutussuunnitelmat vuodelle 2021 hyväksyttiin kaupungin yhteistyöryhmässä ytlain mukaisesti ja koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi vuonna 2021 yhteensä 691 päivää. Koulutuskorvauksen määrä edellä mainituista päivistä oli 12 660 euroa. Kasvua edelliseen vuoteen 4252 euroa.

4 Henkilöstövoimavarat

Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen on osa strategiatyötä. Siinä määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan mm. työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa. Henkilöstövoimavarojen kuvaamisella tarkoitetaan henkilökunnasta poistuneiden määrää ja myös osaamisen määrää.

4.1. Henkilöstön vaihtuvuus

Taulukko 7 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	2019	2020	2021
Alkaneet palvelussuhteet	70	46	103
Päättyneet palvelussuhteet	89	69	118
Alkaneet ja päättyneet palvelusuhteet	5	9	10
Yhteensä	164*	124*	231*

(* sisältää myös sisäiset siirrot palvelussuhteesta ja palvelussuhteen lajista toiseen).

4.2. Henkilöstön rekrytointi

Iisalmen kaupungilla on käytössä sähköinen Kuntarekry-järjestelmä, jonka kautta julkaistaan kaikki kaupungin avoinna olevat työpaikat. Hakijoiden on mahdollista hakea työpaikkaa sähköisellä lomakkeella kuntarekry.fi-palvelussa. Vuonna 2021 kaupunki otti käyttöön anonyymirekrytoinnin.

Taulukko 8 Kuntarekryn kautta julkaistut Iisalmen kaupungin avoimet työpaikat

	2018	2019	2020	2021
Vakituiset	23	36	33	46
Määräaikaiset	12	43	69	144
Kesätyöpaikat	60	60	54	148*
Yhteensä	95	139	156	338

* Sisältää Twist-kesätyöntekijät

Kuntarekryn sijaisrekisterin puolella voi jatkuvasti ilmoittautua lyhytaikaisiin sijaisuuksiin perusopetuksen opettajan, koulunkäynninohjaajan, varhaiskasvatuksen, ruokapalvelun ja maatalouslomitukseen tehtäviin.

4.3. Eläköityminen

Joustava vanhuuseläkkeelle jääminen 63 ja 68 ikävuoden välillä on vaikuttanut joidenkin halukkuuteen jatkaa työssä eläkeiän täyttymisen jälkeen. Hyvin tavallista on, että työntekijät jatkavat työssä joitakin kuukausia eläkeiän täyttymisen jälkeen, jotkut jopa useamman vuoden. Edelleen kuitenkin suurin osa vanhuuseläkeikään saakka työskentelevistä jää eläkkeelle heti eläkeiän täytyttyä. Kaupungin palveluksessa on vielä opettajia, joilla on yleistä alinta eläkeikää alhaisempi eläkeikä.

Vanhuuseläkkeelle (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet) siirtyi 13 henkilöä ja heidän keskiikänsä oli 63,4 vuotta. Keskimääräinen eläköitymisikä kaikki eläkemuodot huomioon ottaen oli 61,4 vuotta. Kaikki eläkemuodot pitää sisällään vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet sekä osatyökyvyttömyyseläkkeet.

Taulukko 9 Eläkkeelle siirtyneet

	Kaikki eläkkeelle siirtyneet (kaikki eläkelajit)	Keski-ikä	Vanhuuseläk-keelle siirty-neet	Keski-ikä
2012	31	60,6	21	63,3
2013	36	60,3	22	63,8
2014	37	59,3	26	62,8
2015	36	60,7	22	62,8
2016	47	61,6	32	64,0
2017	39	59,3	21	62,9
2018	39	60,8	27	63,2
2019	45	60,2	28	63,7
2020	44	61,4	26	63,8
2021	31	58,4	13	63,4

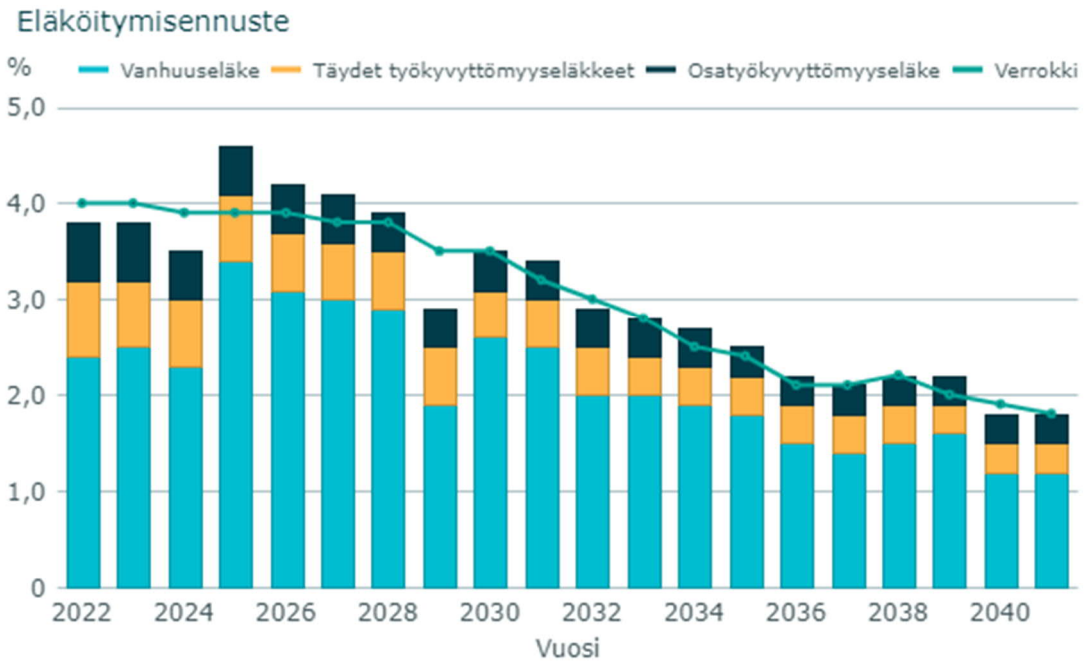
Eläköitymässä olevalle henkilöstölle järjestettiin eläkevalmennusta, jolla haluttiin tukea heitä tulevassa elämänmuutoksessa. Valmennus on saanut useana vuonna hyvää palautetta ja sitä jatketaan edelleen.

Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrää pyritään pienentämään mm. oikea-aikaisella varhaisella ja tehostetulla tuella sekä aktiivisella työterveysyhteistyöllä. Työkyvyn tukitoimista huolimatta työkykynsä menetti ja työkyvyttömyyseläkepäätöksen sai neljä henkilöä. Täyden työkyvyttömyyseläkkeen suuruiselle kuntoutustuelle siirtyi vuoden aikana viisi henkilöä.

Vuoden lopussa osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 16 henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden aikana kolme henkilöä ja määräaikaiselle osakuntoutustuelle siirtyi kuusi henkilöä. Työn osa-aikaistamisen tarkoituksena on tukea toipumista ja työssä jatkamista aiempaa kevyemmällä työmäärällä ja antaa näin mahdollisuus pidentää työuraa työkyvyn heikkenemisestä huolimatta.

Eläköitymisennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt suurimmissa ammattiryhmissä.

Kuva 6 Eläköitymisennuste vuosille 2022 - 2040



Taulukko 10 Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin (lähde Keva)

Ammattiryhmä (Kevan luokitus)	2022-2026	2027-2031	yht.
Maatalouslomittajat	39	33	72
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	11	14	25
Luokanopettajat, erityisopettajat, muut alan erityisas.tunt.	19	20	39
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym,	19	14	33
Lastentarhanopettajat, lastenhoidon johtajat	6	7	13
Koulunkäyntiavustajat	5	8	13
Perhepäivähoitajat	11	3	14
Kokit, keittiötyöntekijät, ravitsemisesihenkilöt	14	13	27
Kiinteistöhuollon työntekijät	8	5	13
Muut ammattiluokat yhteensä	4	3	7

IISALMI

4.4. Esihenkilötoiminnan kehittäminen

Johtamisjärjestelmän tulee toimia kaikilla organisaation tasoilla, koska se konkretisoi strategisettavoitteet ja toimenpiteet. Sen tehtävä on varmistaa henkilöstön sitoutuminen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Kaupungin organisaatiossa on 3 toimialajohtajaa, 11 vastuualueen päällikköä ja 47 toimintayksikön esihenkilöä. Päivittäisen työn johtamisessa on tarpeen mukaan tukena myös tiiminvetäjiä.

Painopistealueina esihenkilötyön kehittämisessä oli edelleen vuonna 2021 työkykyjohtaminen ja osaamisen johtaminen. Esihenkilötyötä on tuettu myös kaksi kertaa vuodessa järjestettävillä esihenkilötilaisuuksilla, joihin lähes poikkeuksetta kaikki esihenkilöt ovat osallistuneet. Tilaisuuksissa on käyty läpi ajankohtaisia asioita. Vuoden 2021 keväällä pidetyn esihenkilöpäivän teemana oli johdon ja esihenkilön hyvinvointi. Esihenkilövalmennuksilla on pyritty vahvistamaan esihenkilön jaksamista sekä henkilöstöjohtamista.

4.5. Henkilöstökysely 2021

Vuoden 2021 henkilöstökysely oli aikaisempien vuosien kanssa lähes saman sisältöinen. Kyselyssä oli 9 kysymystä, joilla mitattiin työyhteisöjen sosiaalista pääomaa ja 5 kysymystä, joilla kartoitettiin strategisten tavoitteiden toteutumista. Uutena kysymyksenä kyselyssä oli ”Missä Iisalmen kaupungilla ja työyhteisöillä on kehitettävää henkilöstön työhyvinnoissa”. Kyselyn lopussa oli tyhjä kenttä vapaata sanallista palautetta varten.

Sosiaalinen pääoma tunnuslukuna kertoo, mikä on työyhteisön yhteisöllisyyden tila, miten luottamus ja vastavuoroisuus toimivat ja miten yhteiset arvot ja normit toimivat työyhteisön yhteiseksi hyväksi.

Korkea sosiaalinen pääoma lisää työhyvinvointia ja sitoutuminen työhön ja sen tavoitteisiin elää yleensä sen mukaan. Sosiaalisen pääoma arvo antaa vastauksia mm. siihen, miten hyvin alla mainitut asiat työyhteisössä toteutuvat työntekijän näkökulmasta.

- Esihenkilöön voi luottaa
- Esihenkilö kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti
- Esihenkilö kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia
- Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa
- Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita
- Työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen

IISALMI

- Asenteemme on, että ”toimimme yhdessä”
- Jokainen tuntee olevansa ymmärretty ja hyväksytty.

Sosiaalinen pääoma oli yksi ”Houkutteleva ja huolehtiva työnantaja” strategisten tavoitteiden mittareista. Tavoite vuodelle 2021 oli 4,05 ja toteuma tehdyn henkilöstökyselyn mukaan 4,04 (v. 2020 4,06). Arviointiasteikko 1-5.

Henkilöstökertomuksessa vastausten jakaantuminen eri vaihtoehtoihin esitetään koko kaupungin tasolla ja vertailutaulukko vastausten keskiarvoista toimialoittain. Vastausprosentit on julkaistu vastaajaryhmittäin kaupungin intranetissä.

Vastausprosentit toimialoittain:

	v. 2021	v. 2020	v. 2019	v. 2018	v. 2017
Elinvoima- ja konsernipalvelut	44,8	44,9	50,4	73,2	67,9
Sivistys- ja hyvinvointi toimiala	53,3	65,0	67,3	61,4	65,9
Tekninen toimiala/Vesi-liikelaitos	77,7	65,1	84,5	73,6	71,2

Koko kaupungin vastausprosentti oli 53,5 % (v. 2020 59,7 ja v. 2019 65,1 %)

Sosiaalisen pääoman kehittyminen:

Kyselyn tulosten mukaan esihenkilötyö toimii hyvin. Esihenkilöön luotetaan ja esihenkilöt kohtelevat alaisiaan hyvin ja kunnioittavat heidän oikeuksiaan. Kehitettävää on henkilöstön osallistamisessa oman työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen.

Strategisten tavoitteiden toteutuminen toimialoittain (vertailutaulukko, johon on merkitty keskiarvot kunkin toimialan osalta) sekä koko kaupungin tulos (suluissa vuoden 2020 tulos).

Vastaukset toimialoittain (vertailutaulukko, johon on merkitty kysymysten keskiarvot kunkin toimialan osalta) sekä koko kaupungin tulos

IISALMI

1=täysin eri mieltä, 2= melko eri mieltä, 3= en samaa, enkä eri mieltä, 4= melko samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä				
Kysymykset	Elinvoima- ja konsernipalvelut	Tekninen toimiala ja Vesi-liikelaitos	Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	Koko kaupungin tulos
Vastaajien määrä	94	73	268	435
Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa	3,9 (4,0)	3,6 (3,8)	4 (4,0)	3,90 (4,0)
Työyhteisömme jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita	3,6 (3,7)	3,70 (3,7)	3,8 (3,8)	3,80 (3,8)
Työyhteisömme jäsenet ottavat työssään huomion muiden esittämät parannusehdotukset parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen pääsemiseksi	3,7 (3,6)	3,8 (3,9)	3,8 (3,9)	3,80 (3,8)
Asenteemme on, että "toimimme yhdessä"	3,7 (3,8)	3,7 (3,8)	3,9 (3,9)	3,90 (3,9)
Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty	4 (4,0)	4 (3,9)	4,1 (4,1)	4,10 (4,1)
Esihenkilöön voi luottaa	4,20 (4,3)	4,2 (4,1)	4,1 (4,2)	4,10 (4,2)
Esihenkilö kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti	4,3 (4,3)	4,4 (4,1)	4,1 (4,2)	4,20 (4,2)
Esihenkilö kunnioittaa työtekijän oikeuksia	4,4 (4,3)	4,4 (4,2)	4,1 (4,2)	4,20 (4,2)
Tuen omalla toiminnallani ja käyttäytymiselläni esimiestäni ja työyhteisöni jäseniä hyviin työtuloksiin pääsemisessä	4,3 (4,4)	4,4 (4,4)	4,4 (4,5)	4,40 (4,4)
SOSIAALINEN PÄÄOMA YHT.	4,01	4,02	4,03	4,04
	v. 2020 4,05	v. 2020 3,98	v. 2020 4,09	v. 2020 4,06
	v. 2019 4,13	v. 2019 3,91	v. 2019 4,02	v. 2019 4,02

IISALMI

Vastaukset kysymyksiin keskiarvoina (1-5 asteikolla) kunkin toimialan osalta.

Kysymykset	Elinvoima- ja konsernipal-velut	Tekninen toimiala ja Vesi-liike-laitos	Sivistys- ja hy-vinvointointitoi-miala	Koko kau-pungin tulos
Vastaajien määrä	94	73	268	435
Osaamiseni vastaa tehtävä-kuvaani	4,4 (4,2)	4,3 (4,4)	4,4 (4,5)	4,40 (4,4)
Työyksikkömme työilmapiiri on mielestäni kunnossa	3,9 (3,8)	3,9 (3,9)	3,9 (3,9)	3,90 (3,9)
Tiedän omat tehtäväni ja työni tavoitteet osana työyk-sikkömme tavoitteita	4,6 (4,5)	4,5 (4,5)	4,6 (4,6)	4,50 (4,5)
Voisitko suositella Iisalmen kaupunkia työnantajana muille henkilöille (vastaus vaihtoehdot: 1=en suosittele missään tapauksessa, 2=en voi suositella, 3=voisin suosi-tella, jos kysytään, 4=olen joskus suositellut, 5=suositte-len mielelläni	3,60 (3,9)	3,6 (3,6)	3,5 (3,6)	3,60 (3,7)
Osaamisen kartoitusten /osaamiskeskustelun toteu-tuminen (kyllä/ei vastaus), kyllä vastausten osuus %	85,00 % (79 %)	78,00 % (70 %)	75,00 % (58 %)	78,00 % (64 %)

Kun edellä mainittuja tuloksia tarkastellaan asteikon 1-5 näkökulmasta, tulokset ovat hyviä. Toimialojen välillä on jonkin verran eroja.

Henkilöstön osaamisen kokemus suhteessa omaan tehtävään on hyvä. Tehtävät ja tavoitteet ovat kyselyn mukaan hyvin henkilöstön tiedossa. Työilmapiirissä ei ole tapahtunut muutosta. Työnantajakuva on heikentynyt edelleen.

Sanallista palautteita tuli 76 kappaletta. Palautteissa oli sekä kielteistä että myönteistä palautetta. Suurin osa palautteista koski avoimuutta, sisäistä viestintää ja työnantajakuvaa, työn kuormitusta ja etätyötä. Myös palkkauksesta tuli jonkin verran palautetta, että palkkaus ei vastaa työnvaativuutta.

IISALMI

4.6. Työhyvinvointikysely

Keväällä 2021 toteutettiin myös Kevan sähköinen työhyvinvointikysely henkilöstölle. Vastaajia oli yhteensä 310, vastausprosentti noin 37 %. Verrokkiryhmänä keskisuuret kunnat. Tulokset olivat hyvät, vastausten keskiarvo pääosin 3,6 - 4,0 välillä. Vastausten mukaan kehitettävää on koko organisaation johtamisessa (3,2), johtamisen avoimuudessa (3,3) sekä esihenkilön palautteessa miten on onnistuttu työssä (3,4).

4.7. Keskeiset kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutuminen vuonna 2021

1. Osaamiskartoitusten tulosten käsittely jatkui työyksiköissä, koska vuoden 2020 lomautukset viivästyttivät niiden käsittelyä vuoden 2020 aikana
2. Ihmeet balanssi- perhe- ja ikäohjelman jalkauttaminen jatkui edelleen
3. Kehityskeskustelujen laadun parantaminen ei toteutunut. Keskusteluja käytiin paljon loppuvuodesta, joten parempaa suunnittelua tarvitaan jatkossa, että myös hyvä laatu toteutuu
4. Ylä-Savon HR-yhteistyön jatkaminen, toteutui lähinnä yhteisten Teams-tapaamisten ja koulutusten osalta
5. Työkyvyttömyyden aiheuttamia kustannuksia seurattiin tehostetusti. Työkykytyöryhmä kokoontui kaksi kertaa ja sairauspoissaolojen osalta raportointi vietiin toimiala/vastuualue tasolle. Osatyökykyisten uudelleen sijoittaminen on edelleen haastavaa. Esihenkilötyötä tuettiin työkykyjohtamisessa ”työkykyjohtamisen rautalankamallin” ja henkilöstöhallinnon toimenpiteillä
6. Työnantajakuvaa edistettiin työntekijälähettiläiden ja henkilöstön videotarinoiden kautta. Videoita käytetään jatkossa mm. rekry-markkinoinnissa
7. Palkkausjärjestelmään hankittiin sähköinen arkistointiliittymä, jolla säilytettävä aineisto siirtyy rondo-arkistoon. Sähköisesti allekirjoitettavan työsopimuksen käyttöönotto siirtyi vuodelle 2022
8. Perehdyttämiseen hankittiin Intro-sähköinen järjestelmä, joka on osa Kuntarekryä

IISALMI

4.8. Keskeiset kehittämiskohteet/toimenpiteet vuodelle 2022

1. Ihmeet balanssissa- perhe- ja ikäohjelman toimenpiteiden toteuttaminen työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden edistämiseksi mm. perhepäivän ja henkilöstöjuhlan järjestäminen
2. Tehostetut toimenpiteet ja seuranta sairauspoissaolojen vähentämiseksi varhaiskasvatuksessa ja suunnitelman laatiminen maatalouslomittajien työkykyjohtamiseen
3. Pohjois-Savon lomituspalveluiden perustamiseen liittyvät henkilöstöasiat ja uuden siirtyvän henkilöstön perehdyttämissuunnitelman tekeminen
4. Esihenkilöiden koulutukset mm. esihenkilön oikeudet ja velvollisuudet-koulutus
5. Sähköisen työsopimuksen käyttöönotto ja jalkauttaminen
6. Sähköisen perehdyttämisen käyttöönotto kaikilla toimialoilla
7. Teams:in käytön tehostaminen
8. Työnantajakuvan parantaminen ja henkilöstön pitovoiman lisääminen rekrytointia tukemaan
9. Uuden kaupunkistrategian jalkautus

IISALMI

5. Johtopäätökset vuodesta 2021 ja näkymiä vuodelle 2022

Vakinaisen henkilöstön määrä jatkoi laskuaan, mutta henkilöstön kokonaismäärä kasvoi hieman. Vakituisia virkoja ja tehtäviä on täytetty harkiten ottaen huomioon tulevaisuuden palvelutarve. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä nousi 1,2 vuodella ja alle 35-vuotiaiden nuoren osuus laski edelleen ja on nyt 9,4 %. Nuorten osuutta on pyrittävä tulevaisuudessa lisäämään osaamisen turvaamiseksi. Tähän pyritään vaikuttamaan mm. vuonna 2021 käyttöön otetulla Ihmeet balanssissa- perhe- ja ikäohjelmalla ja muilla työnantajakuvaa ja pitovoimaa edistävillä toimenpiteillä.

Vuoden 2020 säästötoimenpiteet toivat merkittävät säästöt, mikä näkyy nyt vuoden 2021 henkilöstökulujen osalta sopimuskorotuksia suurempana menojen kasvuna.

Sairauspoissaolojen osalta 14,0 kpv/htv tavoitetta ei saavutettu toteuman ollessa 17,5 kpv/htv. Laskua edellisestä vuodesta oli 0,5 kpv/htv. Työkykyjohtamisessa onkin vielä paljon parannettavaa, vaikka varhaista tukea ja seurantaa on lisätty. Vuoden 2022 osalta on sovittu jo tehostetuista toimenpiteistä mm. varhaiskasvatuksen osalta. Parannettavaa on myös osatyökykyisten työntekijöiden uudelleen sijoittamisessa ja korvaavan työn käytössä sekä varhaisen tuen toimenpiteiden aloittamisessa riittävän aikaisin. Esihenkilöitä on koulutettu varhaisen tuen antamiseen ja sen tärkeyden ymmärtämiseen.

WPro-työsuojeluohjelman käyttöönoton myötä työtapaturmien ennaltaehkäisy on parantunut, mikä on vähentänyt tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja ja niistä johtuvia kustannuksia. Myös raportointi on kehittynyt.

Henkilöstöhankinta on tulevaisuuden suurin haaste. Osaavaa henkilöstöä tarvitaan, koska vuosina 2025 ja 2026 eläköityy henkilöstöä ennätyksellisen paljon. Hakijamäärät ovat laskeneet ja etenkin nuoria pitäisi saada kiinnostumaan kuntatyöstä.

Toivottavasti vuonna 2022 saadaan nauttia vuonna 2021 aloitetun työnantajakuvan parantamiskampanjan hedelmistä. Työnantajakuva kehittyy kuitenkin vain pitkäjänteisellä työllä ja pienetkin teot vaikuttavat kokonaiskuvaan.

IISALMI

Henkilöstökyselyn perusteella henkilöstön tilanne on kokonaisuutena hyvä. Sosiaalisen pääoman arvo on pysynyt hyvänä, mikä kertoo siitä, että kaikista haasteista huolimatta työyhteisöt toimivat hyvin. Siitä suuri kiitos koko henkilökunnalle.

Vuosi 2021 oli johdon, esihenkilöiden ja henkilöstön näkökulmasta rakentamisen ja palautumisen aikaa vuoden 2020 haasteiden jälkeen.

Sinikka Laatikainen
henkilöstöpäällikkö