

Henkilöstökertomus 2022

Siilinjärven kunta

Johtoryhmä 20.3.2023

Yhteistyötoimikunta 24.3.2023

Tarkastuslautakunta 17.4.2023

Khall 27.3.2023



Sisällys

1 Vuosi jota kukaan ei osannut odottaa	5
2 Henkilöstöressurit	6
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne	6
2.2 Työ- ja virkavapaat	7
2.3 Yleisimmät ammattinimikkeet	8
2.4 Henkilöstön sukupuolijakauma	9
2.5 Henkilöstön ikärakenne	10
3 Vaihtuvuus ja rekrytointi	11
4 Henkilöstön eläköityminen	13
5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	14
6 Työhyvinvointi	15
6.1 Työhyvinvoinnin kokonaisuus	15
6.2 Työterveysyhteistyön kehittämishanke työkykyjohtamisen tukena	16
6.3 Työterveyshuolto	18
6.4 Työkyvyn tukitoimet ja eläkeratkaisut	19
6.4.1 Sairauspoissaolot	21
6.5 Työsuojelu ja työtapaturmat	23
7 Henkilöstökustannukset	26
7.1 Työkyvyttömyyskustannukset	26
8 Johtopäätökset	29

1 Vuosi jota kukaan ei osannut odottaa

Vuosi 2022 alkoi dramaattisesti Venäjän hyökättyä Ukrainaan helmikuussa 2022. Hyökkäyksen vaikutukset näkyi välittömästi Siilinjärvelläkin, ja kunta alkoi ottamaan vastaan tilapäisen suojelun tarpeessa olevia ukrainalaisia. Lisäksi poikkeuksellinen korkea inflaatio toi kunnan toimintaan omat haasteensa. Kustannusten nousu näkyi arjen työssä.

Vuoden 2022 henkilöstökertomuksissa ei voida vielä ohittaa koronapandemian aiheuttamia tilannetta ja vaikutuksia, vaikka halu olisi puhua ja keskittyä positiiviseen ja normaaliin. Tämänkin vuoden henkilöstökertomuksen sisällössä painotetaan työhyvinvointia ja positiivista kehitystä eri alueilla.

Pitkään jatkunut koronapandemia ja sen tuomat muut infektiot on haastanut työntekijöiden sopeutumista nopeastikin muuttuviin ohjeistuksiin ja uudenlaiseen tapaan tehdä työtä. Loppu vuodesta onneksi alkoi tilanne helpottamaan, vaikka sairauspoissaolot olivat vuonna 2022 historiallisen suuret. Iloksi voidaan todeta, että mielenterveyden johdosta myönnetyt sairauspoissaolot lähtivät laskusuuntaan. Pitkäjänteinen kehittämistyön tulokset ovat nyt nähtävissä.

Hyvinvointialueen valmistelu ja siirtotehtävät olivat vuoden 2022 aikana isossa ja näkyvässä roolissa kunnan toiminnassa. Siilinjärven kunnan osalta hyvinvointialueen siirto meni erittäin hyvin, vaikka luonnollisesti yli 500 henkilön siirrossa myös kohdattiin haasteita.

Tämän henkilöstökertomuksen ovat tehneet työhyvinvointisuunnittelija Anne Lankinen, henkilöstöasiantuntijat Tanja Uimonen ja Satu Yletyinen

Tämäkään vuosi ei ollut helpoimmasta päästä. Toki aidosti toivon, että tuleva vuosi olisi helpompaa niin maailmanlaajuisesti kuin paikallisesti. Mielellään hyvästelemme vuoden 2022 ja nöyrän toiveikkaina odotamme tasaisempaa menoa kuluvalle vuodelle. Lämmin kiitos henkilöstölle, teillä on ollut kyky tsemputa ja selvittää tilanteesta kuin tilanteesta. Lämmin kiitos myös esihenkilöille, tästä porukasta löytyy kehittämis- ja kehittymismyönteisyyttä. On ollut ilo tutustua teihin ja työskennellä teidän kanssa, tästä on hyvä jatkaa!

Tiina Veijola, henkilöstöjohtaja

22.3.2023

2 Henkilöstöresurssit

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

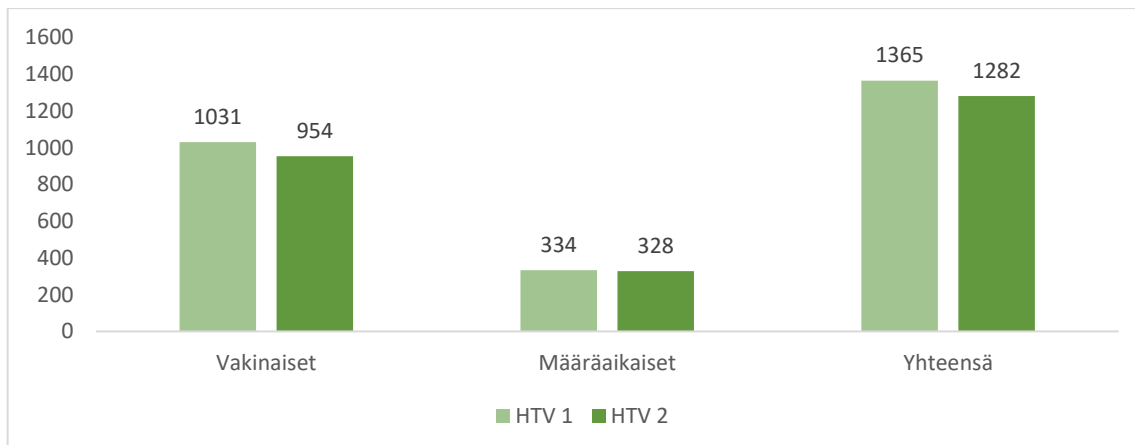
Taulukko 1. Henkilöstön määrä palvelualueittain 31.12.2022

Palvelualue	vakinaiset	määräaikaiset	Yhteensä	% osuus
Elinvoima- ja konsernipalvelut	59	11	70	5 %
Sivistyspalvelut	496	186	682	46 %
Sosiaali- ja terveyspalvelut	431	117	548	37 %
Tekniset palvelut	54	2	56	4 %
Yhteiset palvelut	96	29	125	8 %
Yhteensä	1136	345	1481	100 %

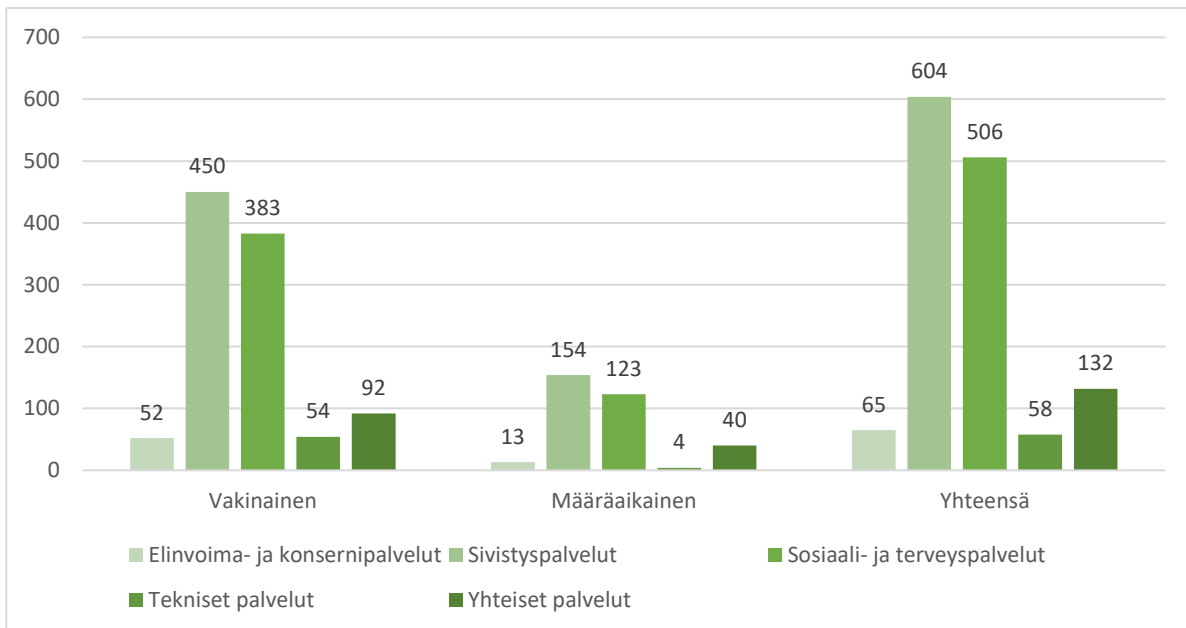
Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä on 23 % (vuonna 2021, 24 %). Työllistettyjä oli vuoden lopussa seitsemän ja koko vuonna 13. Henkilömäärien tarkastelu vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaisena antaa poikkileikkauksen tuon päivän henkilöstöresursseista. Henkilöstön määrä kuvaa voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät myös kaikki ne, joilla oli 31.12.2022

toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, mutta jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virka- tai työvapaalla.

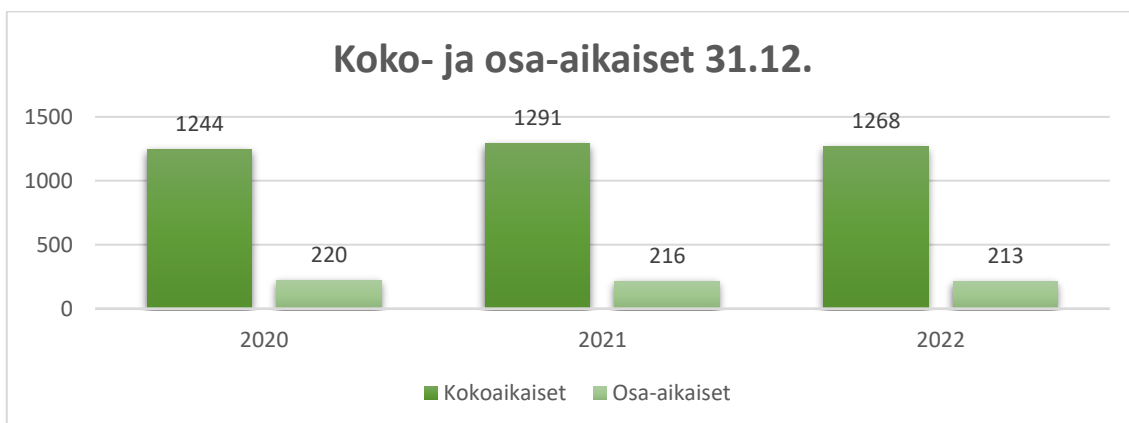
Henkilömäärä vaihtelee vuoden mittaan, joten vuoden viimeisen päivän henkilömäärien tarkastelua paremman vertailuluvun käytävissä olleista henkilöstöresursseista antaa laskelma henkilötyövuosista.



Kuvio 1. Henkilöstöresurssit henkilötyövuodet 2022 (HTV 1 = poissaoloja ei ole huomioitu ja HTV 2 = palkattomat poissaolot huomioitu)



Kuvio 2. Henkilöstöressurit henkilötövuosina palvelualueittain 2022



Kuvio 3. Koko- ja osa-aikaiset koko henkilöstöstä vuosina 2020 - 2022

Koko henkilöstöstä, työllistetyt mukaan luki kokoaikaisia oli 85,6 % ja osa-aikaisia 14,4 %. Naisista kokoaikaisia oli 85,9 % (1062 hlö) ja miehistä 84,4 % (206 hlö). Osa-aikaisuuden syynä voi olla osa-aikaisen

viran tai tehtävän hoitamisen lisäksi osa-aikaeläke, osakuntoutustuki tai -työkyvyttömyyseläke, osittainen hoitovapaa, osasairausloma tai henkilön oma pyyntö.

2.2 Työ- ja virkavapaat

Bonusvapaa on harkinnanvarainen palkaton vapaa, jota tarjotaan henkilöstölle säästö-tarkoituksessa. Kunta-alan keskimääräisellä palkalla laskettuna säästöä bonusvapaista kertyi noin 112 000 €. Lomarahavapaista kertyneen säästön arvioidaan olleen n. 120 000 €. Lomarahavapaiden ajaksi oli

mahdollista palkata sijainen, joten säästön määrä voi olla arvioitua pienempi.

Vuorotteluvapaan käyttäjien määrä on aiemmin pysynyt suhteellisen samana, mutta vuonna 2022 vuorotteluvapaapäivien määrässä tapahtui selkeää nousua edelliseen

vuoteen verrattuna. Palveluaikavapaa tarkoittaa henkilöstön huomioimista palkallisilla

vapaapäivillä, kun Siilinjärven kunnan palvelua on kertynyt täysiä kymmeniä vuosia.

Taulukko 2. Työ- ja virkavapaat vuosina 2020 – 2022

Virka- ja työvapaat	2020		2021		2022	
	hlö	kpv	hlö	kpv	hlö	kpv
Bonusvapaa, palkaton	157	1167	109	884	113	832
Vuorotteluvapaa	13	1735	9	983	16	2449
Palveluaikavapaa	72	159	75	139	60	106
Opintovapaa	47	7815	55	7700	57	6881
Lomarahavapaat	132	1673	112	1286	84	893

Perhevapaita käytettiin yhteensä 13800 päivää, joista palkallisia oli 4043 (29 %) ja palkattomia 9757 päivää (71 %). Perhevapaiden määrä väheni edellisestä vuodesta 7 % eli 1101 päivää.

laskettu synnytysaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen. Uutena perhevapaana tuli raskausvapaa sekä mahdollisuus palkallisen vanhempainvapaaseen ja omaishoitovapaa. Uutta ja vanhaa lainsäädäntöä sovelletaan rinnakkain ainakin v. 2024 loppuun saakka.

Perhevapaaudistus tuli voimaan 1.8.2022. Uutta lainsäädäntöä sovelletaan, jos lapsen

Taulukko 3. Perhevapaat eriteltynä palkallisiin ja palkattomiin vuosina 2020 – 2022

Perhevapaat	2020		2021		2022	
	hlö	kpv	hlö	kpv	hlö	kpv
Äitiysvapaa, palkallinen	36	2383	31	2208	24	1886
Äitiysvapaa, palkaton	38	1751	27	1291	23	969
Raskausvapaa, palkallinen					5	189
Isyysvapaa, palkallinen	7	65	16	171	10	93
Isyysvapaa, palkaton	10	181	14	233	19	486
Vanhempainvapaa, palkallinen					6	131
Vanhempainvapaa, palkaton	45	5203	40	4901	37	3700
Hoitovapaa, palkaton	31	3665	33	4728	35	4221
Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen	255	916	256	1225	337	1744
Tilapäinen hoitovapaa, palkaton	16	23	17	43	33	64
Poissaolo pakottavasta perhesyystä, palkaton	6	13	10	101	10	317

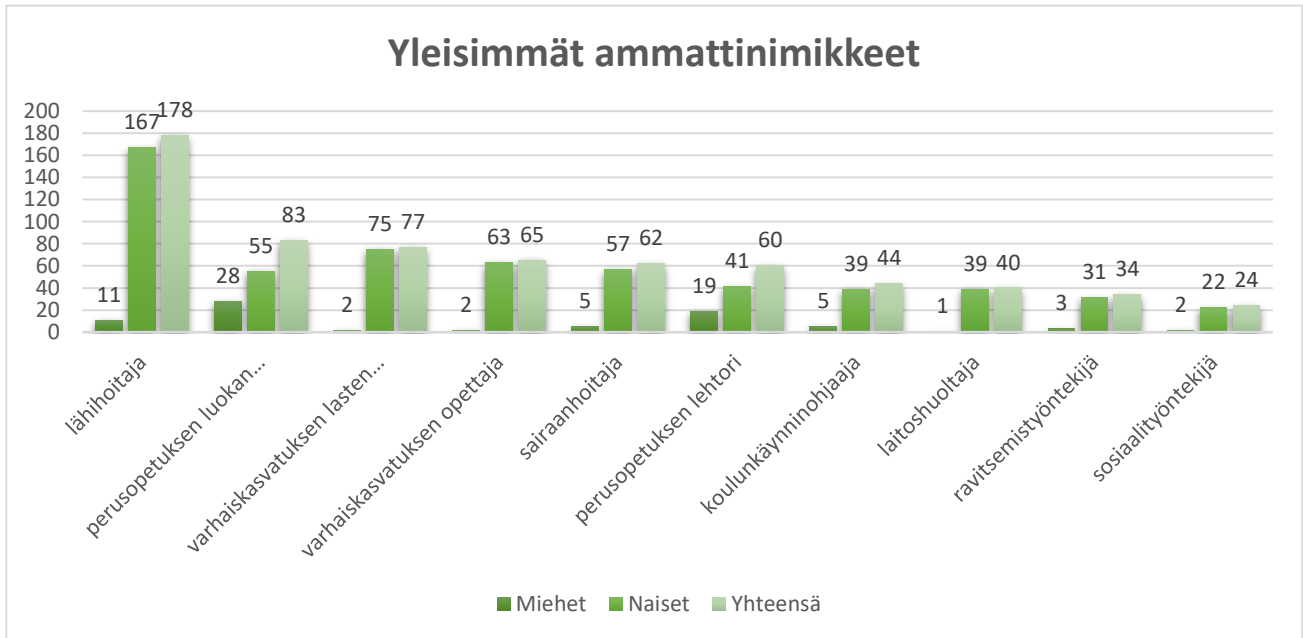
2.3 Yleisimmät ammattinimikkeet

Kuntatyönantajien tilaston mukaan kunta-alan kymmenen yleisintä ammattinimikettä ovat sairaanhoitaja, lähihoitaja,

varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, koulunkäynninohjaaja, laitoshuoltaja, luokanopettaja, peruskoulun

luokanopettaja, tuntiopettaja (päätoiminen) ja ohjaaja.

Siilinjärven kunnassa yleisimmät ammattinimikkeet ovat linjassa KT:n tilaston kanssa.



Kuvio 4. Yleisimmät ammattinimikkeet, vakinainen henkilöstö 2022

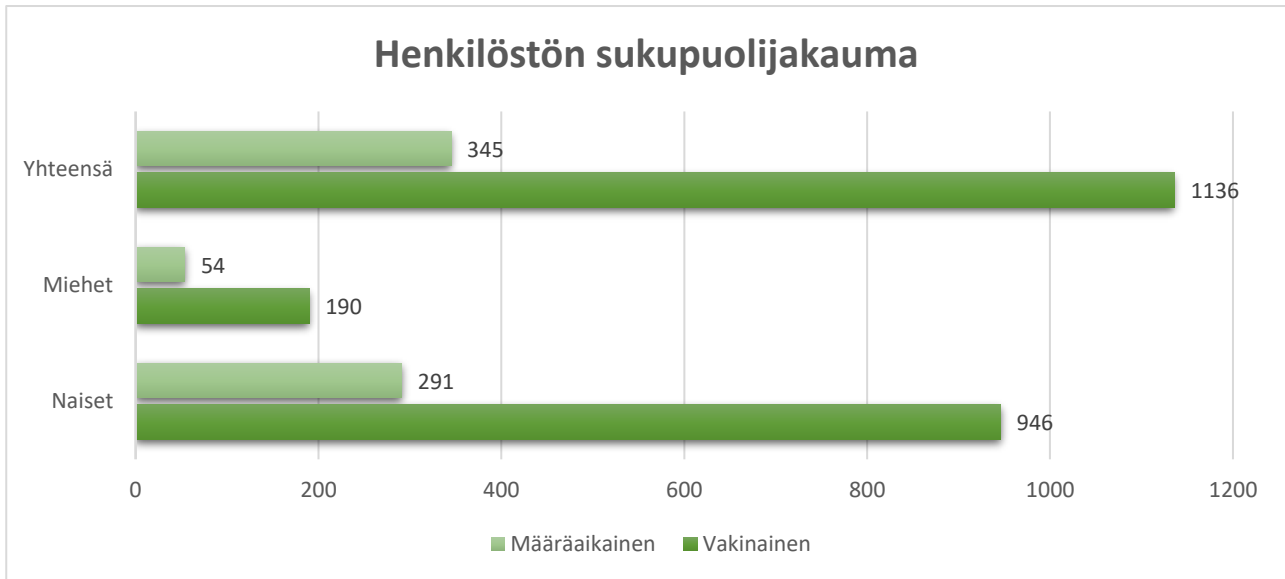
2.4 Henkilöstön sukupuolijakauma

Kunnalliset virka- ja työehtosopimukset takaavat tasa-arvoiset ja oikeudenmukaiset palvelussuhteen ehdot sukupuolesta riippumatta. Kuntatyönantajan teettämän tutkimuksen mukaan miehet ja naiset kokevat olevansa tasa-arvoisessa asemassa kunnallisilla työpaikoilla. Samassa tehtävässä toimivien naisten ja miesten palkat ovat kunta-alalla samansuuruisia.

Ansioiden erot ovat olemattomia, sillä kunta-alan palkkausjärjestelmä perustuu tehtävien vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen osaamiseen ja suoriutumiseen. Sosiaali- ja

terveysministeriön tutkimuksen mukaan ammatit jakautuvat julkisella sektorilla yhä voimakkaasti naisten ja miesten kesken. Ammattien eriytyminen on keskeinen sukupuolten palkkaeroa ylläpitävä tekijä

Koko kunnan henkilöstömäärästä naisia oli 1237 eli 83,5 % (v. 2021, 83,5 %). Kuntatyönantajan mukaan koko Suomen kunta-alan henkilöstöstä 80 % on naisia (v. 2021).

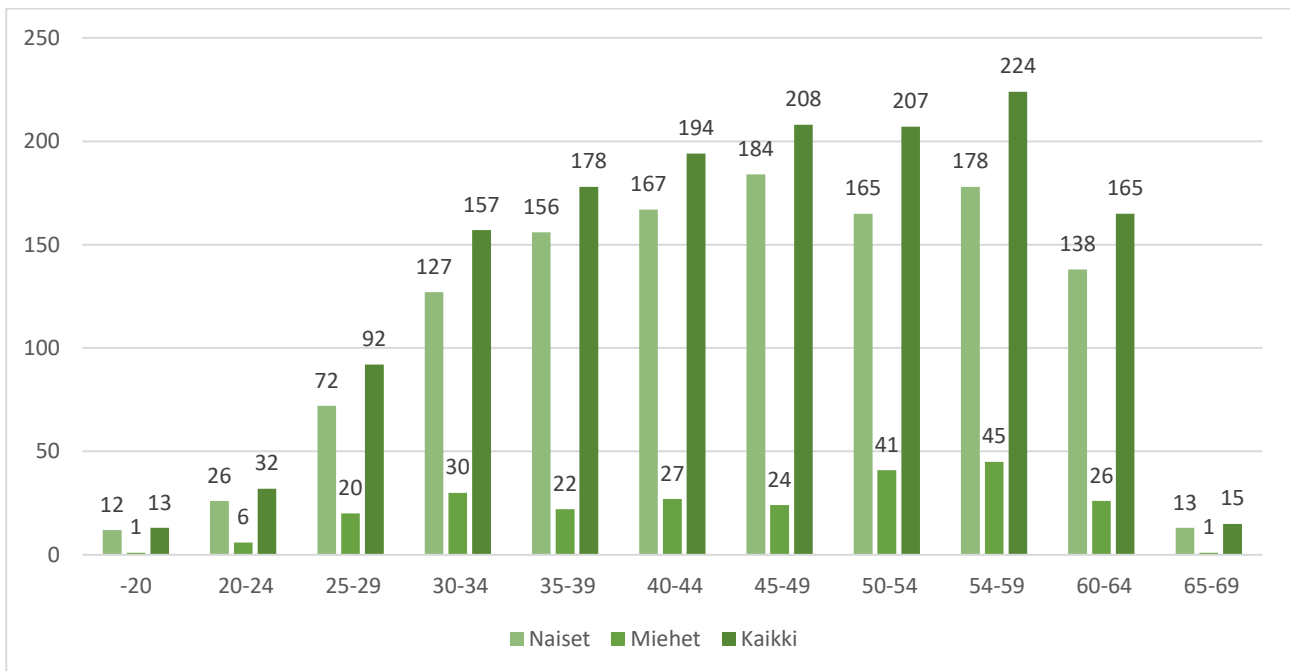


Kuvio 5. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2022

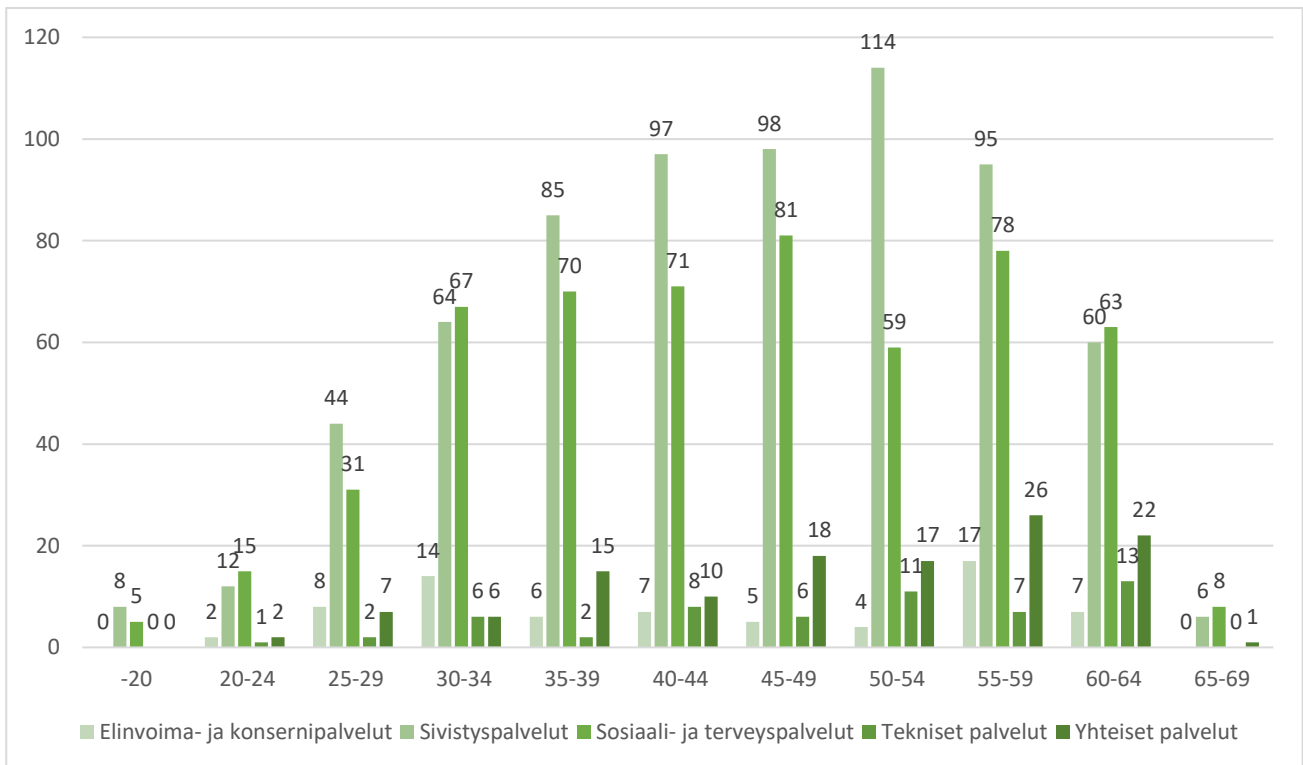
2.5 Henkilöstön ikärakenne

Siilinjärven kunnan koko henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta (v. 2021, 45,6), kun koko kuntasektorin valtakunnallinen keski-ikä oli 45,5 vuotta vuonna 2021. Miehillä ja naisilla oli sama keski-ikä.

Ikärakenteen palvelualueittainen vertailu osoittaa, että ikärakenne tasaisin sivistyspalveluissa, kun muilla palvelualueilla painottuvat ikäryhmät 50–54 ja 55–59 vuotta.



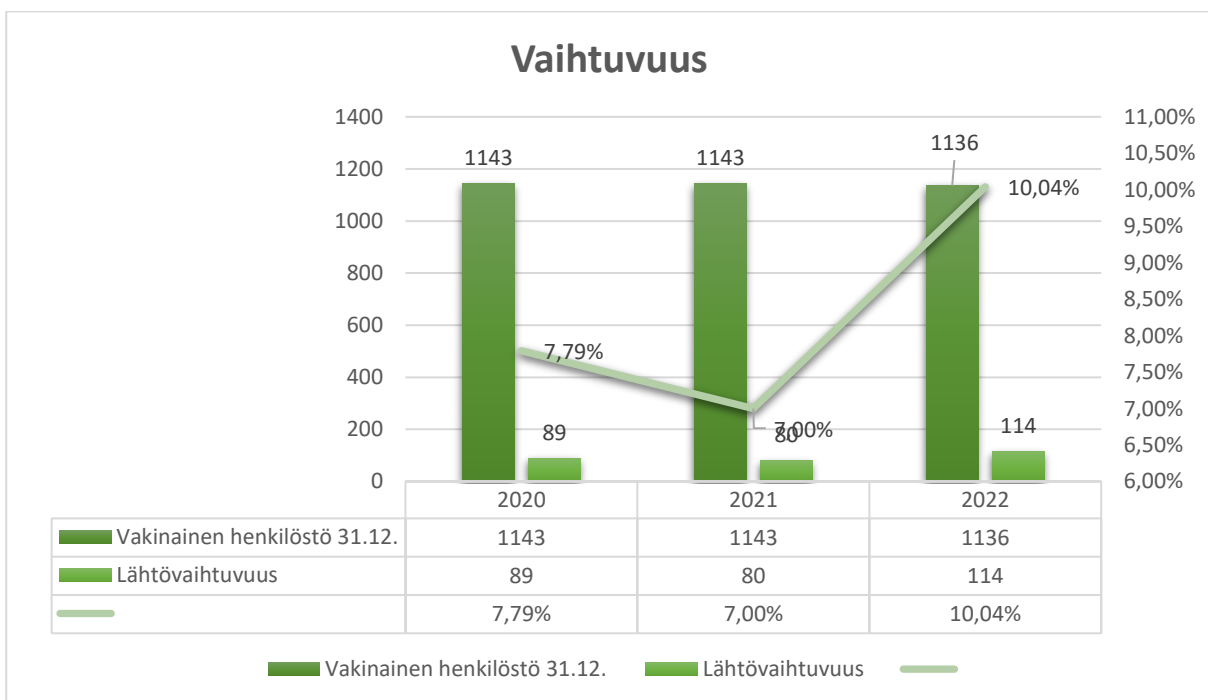
Kuvio 6. Koko henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2022. Henkilömäärä / ikäryhmä.



Kuvio 7. Koko henkilöstön ikärakenne palvelualueittain 31.12.2022. Henkilömäärä / ikäryhmä.

3 Vaihtuvuus ja rekrytointi

Työntekijöiden vaihtuvuus oli vuonna 2022 edellisvuotta suurempi. Vakainaisia palvelussuhteita päättyi 114. Lähtövaihtuvuus-luku sisältää 33 vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle jäänyttä henkilöä (Kevan tilasto).



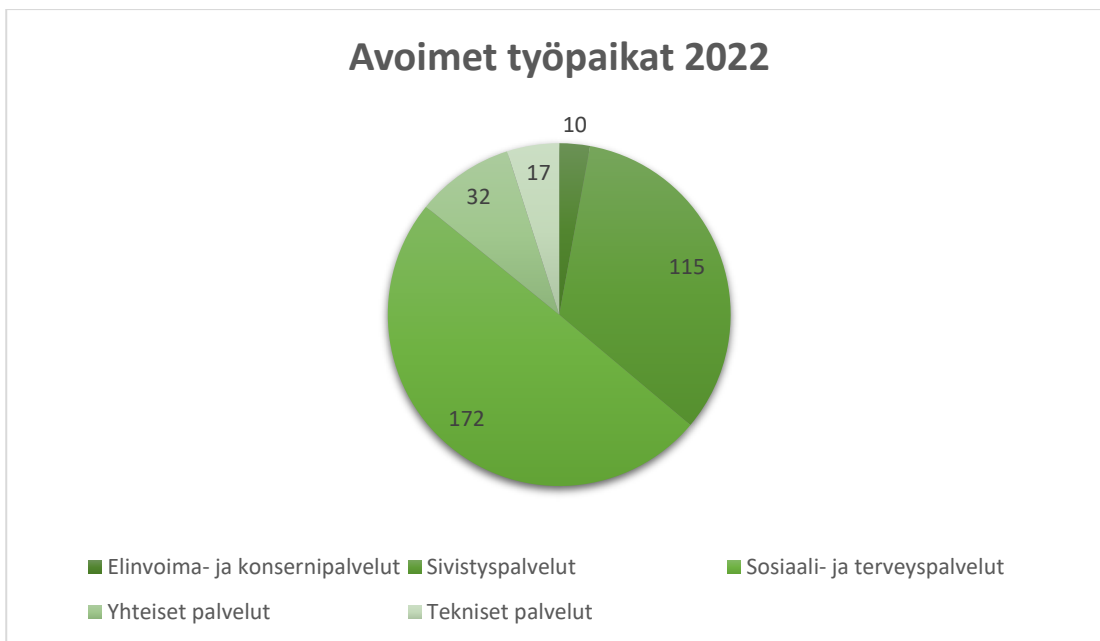
Kuvio 8. Vaihtuvuus vuosina 2020 – 2022

Taulukko 4. Rekrytoinnit vuosina 2020 – 2022

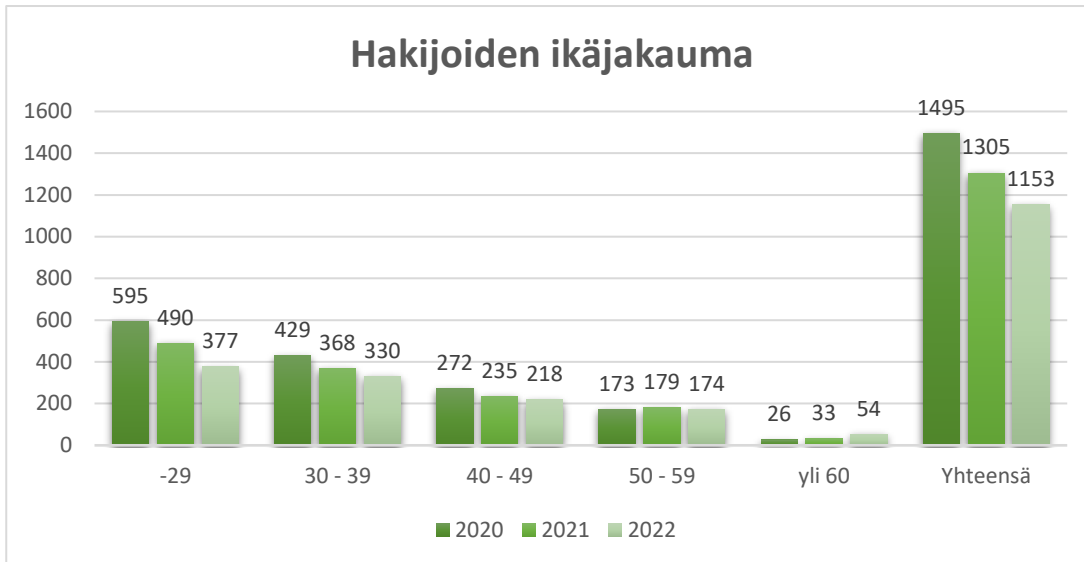
Vuosi	Avoimet työpaikat	Hakijoita	Hakijat / työpaikka keskiarvo
2020	234	1495	6,4
2021	310	1305	4,2
2022	346	1153	3,3

Vuonna 2022 keskiarvomäärä yhtä työpaikkaa kohden oli 3,3 hakijaa, kun edellisenä vuonna vastaava luku oli 4,2. Jo useampana vuonna jatkunut hakijoiden laskeva trendi on huolestuttava. Tosin hakijamäärä työpaikkaa kohden vaihtelee paljon riippuen haettavasta työtehtävästä. Kunta-alalla on valtakunnallisestikin ammattiryhmiä esim. hoitohenkilöstö, sosiaalityöntekijät, lääkärit,

erityislastentarhanopettajat, lastentarhanopettajat ja erityistyöntekijät, joita on tällä hetkellä haasteellista rekrytoida. Erityisesti erilaisiin lyhytaikaisiin sijaisuuksiin on ollut vaikeuksia saada työntekijää esim. puhtaus- ja ruokapalveluissa, varhaiskasvatuksessa sekä hoito- ja hoivapalveluissa.



Kuvio 9. Rekrytoinnit palvelualueittain vuonna 2022



Kuvio 10. Hakijoiden ikäjakauma 2020 - 2022

Vuoden 2022 aikana saatiin 346 avoimeen työpaikkaan yhteensä 1153 hakemusta. Rekrytoinnissa on mukana vakinaisten lisäksi myös pidempiaikaiset määräaikaiset palvelussuhteet.

Siilinjärven kunnan vuoden 2022 kesätyöpaikat oli tarkoitettu vuonna 2006 ja sitä ennen syntyneille opiskelijoille ja koululaisille. Kevään abiturientit ja ammattiin valmistuvat eivät kuuluneet kesätyöllistämisen piiriin. Vuoden 2022 talousarviossa oli koululaisten ja opiskelijoiden kesätyöllistämiseen varattu määrärahaa noin 55 000 euroa.

Hakijoita kesätyöpaikkoihin oli yhteensä 187 (koululaisia 104 ja opiskelijoita 83). Koululaisille oli tarjolla ruoka- ja

puhtauspalveluiden työtehtäviä, päiväkotija puistotyötä, liikuntapaikkojen kunnossapitotyötä, työtä vanhusten päivähoitossa sekä kesäkioskin pitoa ja museon avustavia työtehtäviä. Koululaisia palkattiin yhteensä 37. Ammattiin opiskelevia opiskelijoita palkattiin yhteensä 17 ja he työskentelivät mm. kirjastossa, puistotoimessa, eläinlääkärin vastaanotolla, ruokapalveluissa, museolla, kesäkahvilassa sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa.

Lisäksi jaossa oli 150 euron arvoisia kesätyöseteleitä 35 kappaletta. Etua pystyivät hyödyntämään yritykset, yhdistykset, seurat ja säätiöt ja se oli tarkoitettu 2004–2007 välillä syntyneille Siilinjärveläisille nuorille.

4 Henkilöstön eläköityminen

Jokaisella ikäluokalla on oma eläkeikänsä. Saavutettuaan alimman eläkeiän työntekijä voi jäädä vanhuuseläkkeelle. Jos työntekijälle on määritetty henkilökohtainen eläkeikä, voi se olla korkeampi kuin alin eläkeikä. Joissakin ammateissa toimivilla voi olla myös ikäluokan alinta eläkeikää alempia ammatillisia eläkeikä.

Tilastoissa eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tarkasteltavan vuoden aikana. Vuoden 2022 aikana vanhuuseläkkeelle jäi 30 työntekijää. Vanhuuseläkkeiden määrään sisältyvät myös kaikki varhennetut vanhuuseläkkeet. Vanhuuseläkkeelle jääneiden

keski-ikä on hieman noussut, ollen vuonna 2022 64,3 vuotta. Eläkekulut löytyvät kappaleesta 7 Henkilökustannukset, taulukko 21.

Ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle jäävien määrä kasvaa vuoteen 2025 saakka, jonka jälkeen määrä kääntyy hieman laskuun. Vanhuuseläkkeiden määrän ennuste sisältää myös varhennetut vanhuuseläkkeet.

Työkyvyttömyyseläkkeiden ja osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrässä ei ole ennustettavissa suurta vaihtelua. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kuvattu kappaleen 6.4 kuviossa.

5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Siilinjärven kunnan strategian osaava ja innostunut henkilöstö kuvaa kehittämismyönteistä organisaatiokulttuuria. Henkilöstön täydennyskoulutuksen lisäksi mm. erilaiset työssä oppimisen tavat, kehityskeskustelut ja perehdyttäminen ovat tärkeitä henkilöstön osaamisen kehittämisen muotoja. Kehityskeskustelujen osalta tavoitteena on, että jokaisen vakinaisen työntekijän kanssa kehityskeskustelu käydään ainakin kerran vuodessa joko yksilö- tai ryhmäkeskusteluna.

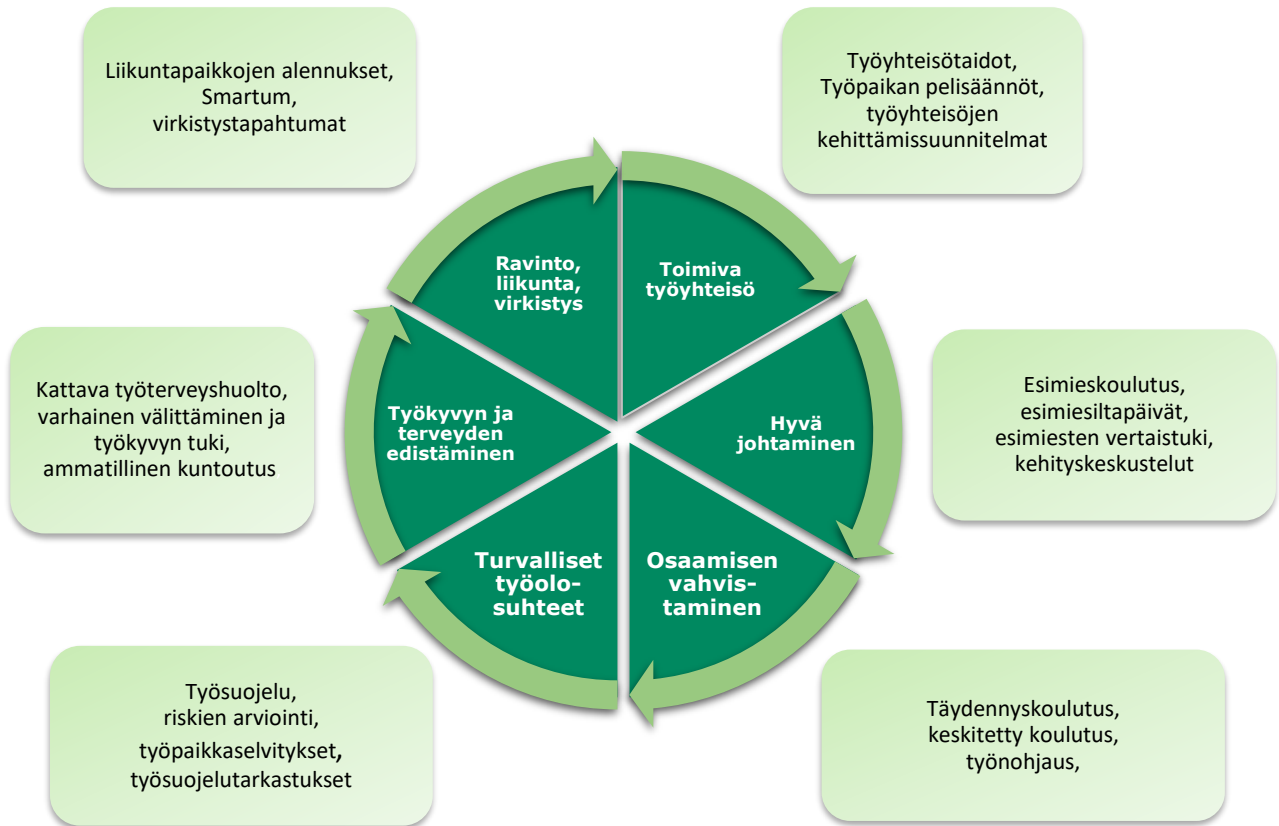
Perehdyttämiseen on kunnan yleinen opas, jota työyksiköt täydentävät omilla perehdyttämisohjeillaan. Tavoitteena on rakentaa kehittävää kokeilukulttuuria, jossa voidaan kokeilla ja valita erilaisia lähestymistapoja parantaa työn sujuvuutta ja asiakaspalvelua. Kunnan koulutussuunnitelma valmistellaan vuosittain palvelualueittain ja se käsitellään yhteistyötoimikunnassa. Sosiaali- ja terveyspalveluihin sisältyy kolmen päivän täydennyskoulutusvelvollisuus.



Kuvio 11. Henkilöstön palkalliset koulutuspäivät vuosina 2020 – 2022

6 Työhyvinvointi

6.1 Työhyvinvoinnin kokonaisuus



Kuvio 12. Työhyvinvointitoiminnan kokonaisuus

Työhyvinvoinnin kokonaisuus muodostuu itse työstä ja sen mielekkyydestä tekijälleen, turvallisuudesta sekä työntekijän itsensä ja työyhteisön hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat mm. hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri. Työntekijöiden ammattitaito on olennaista itse työtehtävän suorittamisessa, mutta myös työyhteisössä toimimisessa ja työilmapiirin luomisessa.

Siilinjärven kunnan työhyvinvointitoiminnassa halutaan korostaa ratkaisukeskeistä ajattelu- ja toimintatapaa sekä voimavarakijöitä sen sijaan, että keskityttäisiin vain ongelmiin ja kuormitustekijöihin. Voimavarakijät ovat niitä positiivisia ja hyviä asioita työntekijässä itsessään, työssä,

työyhteisössä ja koko organisaatiossa, jotka antavat iloa ja voimia tasapainottaen työn kuormitusta.

Työhyvinvoinnin edistäminen ei ole yksin työnantajan vastuulla, vaan se tapahtuu johtajien, esihenkilöiden ja työntekijöiden yhteistyönä. Muita keskeisiä työhyvinvoinnin toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö, työterveyshuolto ja luottamusmiehet. Työhyvinvointi on siis kaikkien organisaatiossa työskentelevien yhteinen asia, jossa kaikilla on yhteinen tavoite ja jokaisella tärkeä rooli oman, työyhteisön sekä koko organisaation työhyvinvoinnin ylläpidossa ja kehittämisessä. Hyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä, kohdistuen

niin henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin kuin johtamiseen.

Siilinjärven kunnan työhyvinvoinnin toimintaohjelma on päivitetty vuosille 2021-2023. Päivityksessä lisättiin eri toimijoiden roolit ja vastuut selkeämmin. Toimintaohjelman tavoitteet on laadittu keväällä 2020 toteutetun työhyvinvointikyselyn tulosten ja muun käytävissä olevan tiedon perusteella.

Työhyvinvoinnin toimintaohjelman keskeiset ylätavoitteet vuosille 2022–2023 ovat:

1. Parannetaan työyhteisötaitoja sekä oikeudenmukaista ja osallistavaa johtamista
2. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen ja tukeminen
3. Työn hallinnan ja osaamisen kehittäminen

6.2 Työterveysyhteistyön kehittämishanke työkykyjohtamisen tukena

Tiedolla tulokselliseen työterveysyhteistyöhön -hanke toteutettiin vuosina 2021–2022 yhteishankkeena Varkauden kaupungin kanssa. TieTTY! -hankkeen avulla on kehitetty työterveysyhteistyötä ja työkykyjohtamista sekä psykososiaalisen tuen muotoja niin työpaikalla kuin työterveyshuollossa.



2021-2022

Hankkeen tavoitteena on ollut vahvistaa työkykyjohtamista ja työterveysyhteistyötä

Tavoitteiden saavuttamiseksi on tehty useita erilaisia kehittämistoimia ja toimenpiteitä, joita käsitellään ja arvioidaan tarkemmin Työhyvinvoinnin toimintaohjelmassa.

Suurin työhyvinvoinnin edistämisen rahallinen sijoitus on kokonaisvaltaisen työterveyshuollon järjestäminen ja varsin laaja työterveyspainotteisen sairaanhoidon sopimus.

Smartumin liikunta- ja kulttuurietu palautettiin käyttöön pienen tauon jälkeen. Smartum-etua käytettiin vuoden 2022 aikana yhteensä n. 93000€, josta 57% liikuntaan, 26% kulttuuriin ja 17% hierontaan. Henkilöstölle jaettiin lokakuussa 50€ lisäetu kiitoksena hyvin tehdystä työstä raskaiden koronavuosien aikana.

sekä kehittää tiedolla johtamisen keinoja. Työterveysyhteistyön tiedolla johtamisessa kehitettiin raportointi- ja palaverikäytäntöjä. Näin saadaan yhdistettyä työpaikan ja työterveyshuollon tuottama tieto ja sitä päästään myös paremmin yhteisesti analysoimaan. Tulevaisuuden toiveissa on sähköinen raportointijärjestelmä, joka helpottaisi ja edistäisi tiedolla johtamista.

Hankkeen aikana organisaatioiden ja työterveyshuollon välinen yhteistyö on tiivistynyt merkittävästi. Mukana olleet esihenkilöt ovat kokeneet yhteistyön muuttuneen avoimemmaksi ja luottamus puolin ja toisin on syvennyt.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma uusittiin täysin ja nyt puhutaankin Työpaikan työterveys-suunnitelmasta työterveyshuollon toimintasuunnitelman sijaan. Työpaikan työterveys-suunnitelmassa määritellään

aiempaa konkreettisemmin yhteistyön roolit, tavoitteet sekä toiminnan vaikuttavuuden arvioinnin mittarit. Myös työkyvyn tuen malli uudistettiin ohjaamaan työkykyriskien varhaisempaan tunnistamiseen ja tarvittaviin toimenpiteisiin. Erityisesti malliin sisällytetty Nelikenttä on koettu hyvänä puheeksi ottamisen työkaluna.

Hankkeessa pilotoitiin Auntieta matalan kynnyksen mielen terveyden tukimuotona ja palvelu on jäänyt pysyvästi työnantajan tukimuotoihin. Auntie tarjoaa erilaisia tukipaketteja niin työhön kuin siviilielämään liittyvissä haasteissa. Auntien käyttäjäkokemukset ja palaute sen tuomasta hyödystä on ollut häkellyttävän hyvää.

Hankkeen pilottiryhmässä oli mukana esihenkilöitä varhaiskasvatuksesta ja hoiva- ja vanhuspalveluista. Hankkeen ohjausryhmänä toimivat molempien kuntien johtoryhmät. Johtoryhmien jäsenten ja esihenkilöiden kokemuksia hankkeesta:

”Koen että, omaan esihenkilötyöhön olen saanut entistä enemmän osaamista juuri ennaltaehkäisevään työskentelyyn. Ymmärsin, että esihenkilön kannattaa yrittää olla joka hetki ”tuntosarvet pystyssä”, jotta pystyisi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa puuttumaan asioihin. Työkaluna tähän koin hyvänä mm. nelikenttä-lomakkeen, jonka kautta oli helppo löytää yhteinen näkemys työntekijän kanssa hänen tilanteestaan. Se auttaa hahmottamaan asiaa, jos kyseessä onkin joku muu asia kuin fyysinen sairaus.”

”Tietty hanke on ollut hyödyllinen mm. työterveysyhteistyössä ja varmasti hyviä työkaluja (nelikenttä, Auntie jne.) esimiehille tullut sieltä. Toivottavasti tämän hankkeen ja meidän hyvinvointialueelle siirtyminen ei lopeta hyviksi todettuja käytänteitä ja hyvä yhteistyö työterveyden kanssa jatkuu sekä vielä jalostuu paremmaksi.”

”Oli hienoa, että työterveyshuolto oli aktiivisesti mukana kehittämässä toimintaa. Ilman tätä panosta ja hyvää asennetta ei olisi saatu yhteistyötä kehitettyä. Kiitos Siilinjärven työterveyshuolto!!”

”Työterveysyhteistyön kehittyminen oli myös positiivista. Pidän erittäin hyvänä ja tarpeellisenä nykyistä toimintamallia, jossa käydään kerran vuodessa läpi kunnan tulosalueen asioita. Koko kunnan tason käsittely jää aina vähän pintapuoliseksi. Sitä voisi ehkä vielä kehittää.”

Hankkeen tulosten pohjalta työterveysyhteistyötä ja työkykyjohtamista kehitetään edelleen. Vuoden 2024 aikana toteutetaan uudelleen Kevan Työkykyjohtamisen 360-analyysi, jonka avulla pystymme edelleen vertaamaan hankkeen aikana ja jälkeen tapahtunutta kehitystä sekä pohtimaan vielä tarvittavia kehityskohteita.

Hankkeen uutuusarvosta ja onnistumisesta kertoo myös se, että hanke palkittiin joulukuussa 2022 Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien, KT:n Tekojen torilla. Tekojen tori on kehitetty osana Kunteko2020 – kunta-alan kehittämisohjelmaa ja sen kautta tehdään kunnissa tehtävää kehittämistyötä näkyväksi kaikille.

6.3 Työterveyshuolto

Työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen on osa yrityksen henkilöriskien hallintaa. Näiden tunnistamisessa ja toden-
tamisessa korostuu työterveyshuollon yhteistyö työpaikan kanssa. Päämääränä on työterveysyhteistyön keinoin edistää ja vahvistaa terveyttä ja työkykyä sekä ehkäistä työkyvyttömyyttä.

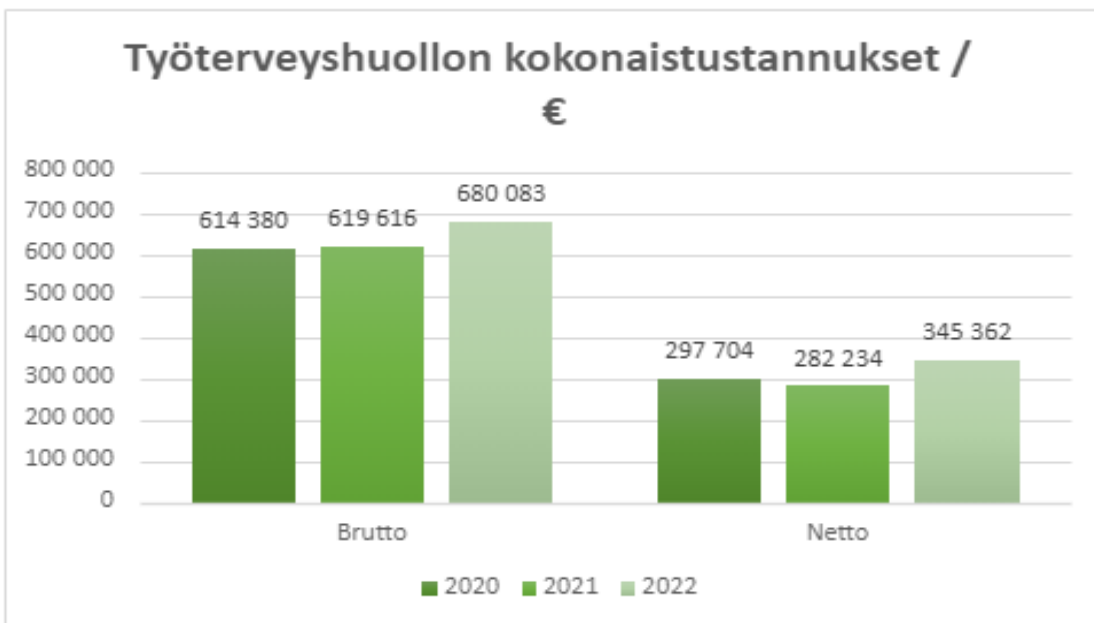
Työterveyshuolto tuottaa sairauksia ennaltaehkäiseviä ja hoitavia sekä työkykyä ylläpitäviä ja terveyttä edistäviä palveluja, joilla turvataan työntekijöiden terveyttä ja tuetaan mahdollisuuksia työelämään osallistumisessa. Työterveyshuolto pyrkii näin edistämään paitsi työntekijöiden hyvinvointia, myös työelämän laatua ja tuottavuutta.

Siilinjärven kunnan työterveyshuolto järjestetään pääosin Järviseudun työterveydessä. Järviseudun lisäksi työterveyshuollon sopimus on Mehiläisessä ja Pihlajalinnassa,

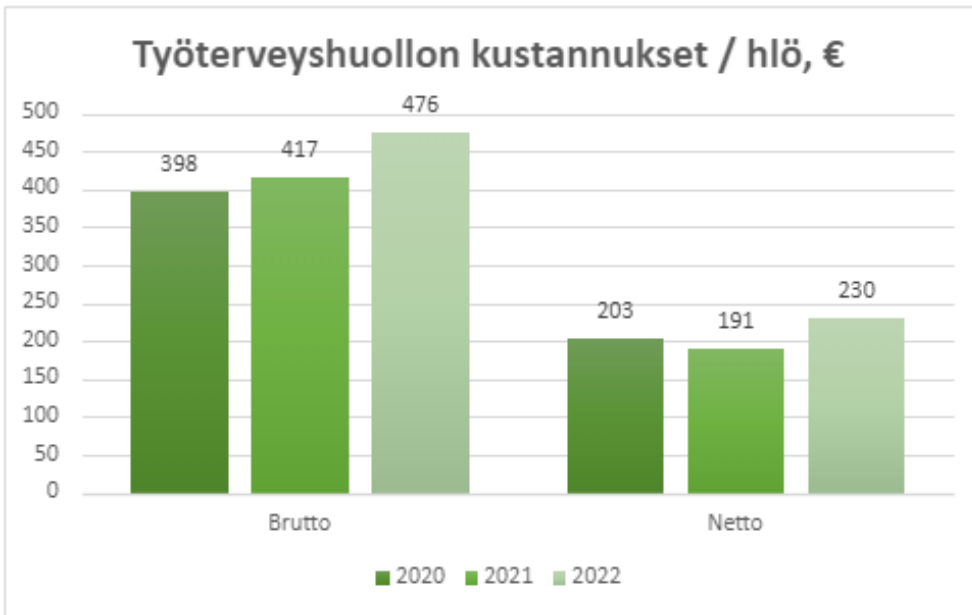
joiden avulla mahdollistetaan työterveyshuollon palvelut myös muualla työskenteleville Siilinjärven kunnan työntekijöille.

Siilinjärven kunta tarjoaa työntekijöilleen kokonaisvaltaisen työterveyshuollon, joka sisältää lakisääteisen, ennaltaehkäisevän toiminnan (mm. terveystarkastukset, työkykyarviot ja työpaikkakäynnit) lisäksi myös kattavasti työterveyspainotteisen, yleislääkäritasoisien sairaanhoidon.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kattavat kaikki työterveyshuollon kustannukset, myös korvausluokan 0 kustannukset, joista ei saa Kelan korvausta. Tällaisia kustannuksia ovat mm. näyttöpäätelasit, huumausainetestit ja influenssarokotukset. Kokonaiskustannuksista on vähennetty las-
kennallinen 5% ALV. Nettokustannukset kertovat tilanteen Kelalta saadun korvauksen jälkeen.



Kuvio 13. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset 2020-2022



Kuvio 14. Työterveyshuollon kustannukset € / työntekijä 2020-2022

Työterveyshuollon korvattavat kustannukset jakautuivat seuraavasti: KL I eli ennaltaehkäisevän toiminnan kustannukset 49 % ja KL II eli sairaanhoidon kustannukset 51 %.

Kustannusten jakautuminen on kääntymässä hiljalleen toivottuun suuntaan, eli painottumaan ennaltaehkäisevään, korvausluokan 1 työhön.

6.4 Työkyvyn tukitoimet ja eläkeratkaisut

Päivitetty työkyvyn tuen malli kulkee nyt nimellä Hyvinvointia horisontissa – Oikea-aikaisen työkyvyn tuen malli. Toimintamallin uudistamisella halutaan painottaa työkykyriskien varhaisempaa tunnistamista ja reagoitua niihin jo siinä vaiheessa, kun sairauspoissaoloja ei vielä välttämättä ole, mutta riski työkyvyn alenemiseen on olemassa. Toisaalta halutaan, että kaikki osapuolet osaavat ryhtyä oikeanlaisiin toimenpiteisiin. Nyt toiminnan painopisteet ovat

Työkyvyn tukeen liittyy olennaisesti myös sairauspoissaolojen aktiivinen seuranta. Populuksen poissaolohälytykset muistuttavat esihenkilöitä poissaoloihin reagoimisesta. Poissaolohälytykset menevät myös työntekijälle itselleen. Yhteisessä keskustelussa selvitetään, mikä osuus työhön liittyvillä tekijöillä on poissaoloihin ja mitä konkreettisia toimia tekemällä työntekijän työssä jaksamista ja työkykyä voidaan tukea ja edistää. Työkyvyn tuen malliin tuotu Nelikenttä-malli voi auttaa löytämään myös työkykyyn vaikuttavia muita tekijöitä, sillä työkyvyn ongelma ei läheskään aina ole terveydellinen, vaan joskus kyse voi olla myös esim. osamiseen tai motivaatioon liittyvistä tekijöistä.

Ylläpito ja ennakointi	Varhainen tuki	Tehostettu tuki
<ul style="list-style-type: none"> •Auttaa työntekijöitä ja työyksikköä tunnistamaan riskitekijöitä ja löytämään ratkaisuja esimiehen avulla tilanteisiin, jotka pahentuessaan voivat johtaa työkyvyn heikkenemiseen 	<ul style="list-style-type: none"> •Auttaa työntekijöitä ja esimiestä tunnistamaan ja löytämään ratkaisuja tilanteisiin, jotka pitkittyessään voivat johtaa työkyvyttömyyden pitkittymiseen •Työterveyshuolto tukena 	<ul style="list-style-type: none"> •Kun työkyksikön omat keinot eivät enää riitä •Työhön paluun keinot pitkän poissaolon jälkeen •Tukena mm. työterveyshuolto, eläkevakuutusyhtiö



Kuvio 15. Työkyvyn tukitoimien ja toteutuneiden eläkeratkaisujen määrät

Yllä olevassa kuvassa on kuvattu vuoden 2022 aikana toteutuneiden työkyvyn tukitoimien ja toteutuneiden eläkepääätösten lukumäärät. Varhaisen tuen toimet ovat kuvassa vasemmalla ja keltaisella, ja mitä pidemmällä työkykyongelman kanssa ollaan, siirtyvät toimenpiteet kuvassa oikealle ja punaisempaan väriin.

Varhaisen tuen häilytykset tulevat esihenkilöille Populuksesta Oikea-aikaisen työkyvyn tuen mallin häilytysrajojen mukaisesti. Vuonna 2022 varhaisen tuen keskustelu työpaikalla käytiin kaikkiaan 746 kertaa, 385 eri työntekijän kanssa. Keskustelujen pohjalta

- 63 hlö ohjattiin työterveyshuoltoon tutkimuksiin tai työkykyarvioon
- 57 henkilöä odotti tutkimukseen tai hoitoon pääsyä.
- 42 työntekijän kohdalla sovittiin erilaisia tukitoimia työssä tai työyhteisön sisällä
- 198 varhaisen tuen häilytyksen jälkeen sovittiin muita toimenpiteitä

Saman työntekijän kohdalla on voinut tulla useampia varhaisen tuen häilytyksiä häilytysrajojen puitteissa. Saman työntekijän kohdalla on saatettu myös sopia useista eri toimenpiteistä työkyvyn tukemiseksi. Tukitoimia työpaikalla toteutetaan myös muulloin kuin varhaiseen tuen keskusteluihin kirjaetuissa tapauksissa.

Työkyvyn tukitoimia pyritään ja pystytään hoitamaan aiempaa pidemmälle työpaikalla esimiehen kanssa, jo ennen työterveysneuvottelun pitämistä. Monet asiat ovat ratkenneetkin työpaikalla tehtävin toimenpitein ja/tai tukitoimet eivät ole vaatineet työterveyshuollon osaamista tai kannanottoa.

6.4.1 Sairauspoissaolot

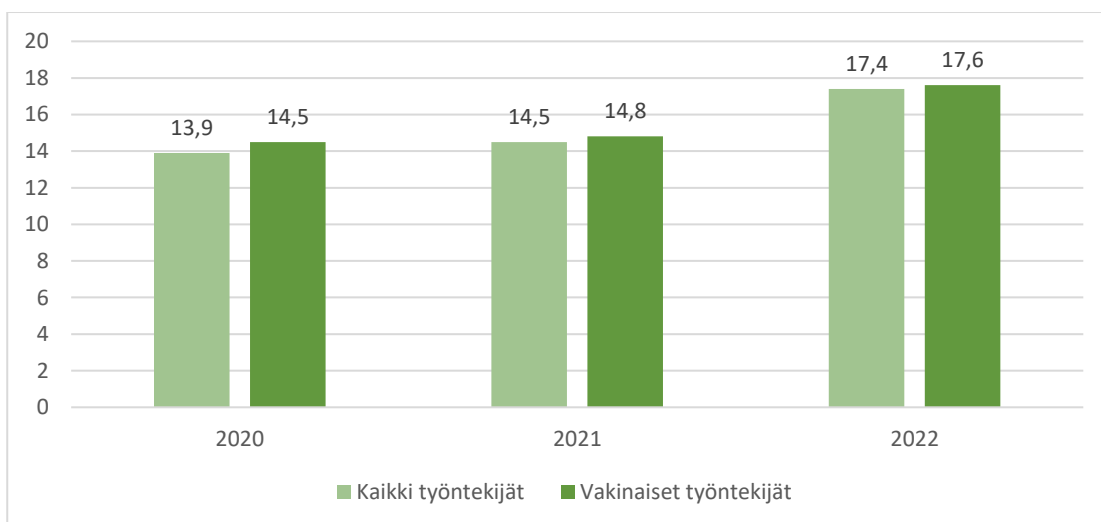
Poissaolojen kokonaismäärä kasvoi merkittävästi ja poissaolot esihenkilön luvalla (1-5 kpv) lähes tuplaantuivat vuoden 2022 aikana. Tämä selittyy käytännössä levinneellä koronaepidemiolla sekä muilla infektio-taudeilla, joita on ollut varsin runsaasti liikkeellä koko vuoden ajan. Tämä näkyy diagnoosiluokkien Muut (esihenkilön myöntämät), hengityselinten sairaudet ja Dg-koodit erityistapauksille (käytännössä koronainfektiot) voimakkaana kasvuna.

Sairauspoissaolopäiviä oli koko organisaatiossa 26 988 kalenteripäivää (56,4 HTV), joista palkattomia 1001 (2,7 HTV). Terveysprosentti oli 34,5 % (henkilöstön määrä, jolla ei ole lainkaan sairauspoissaoloja (v. 2021 44,3 %).

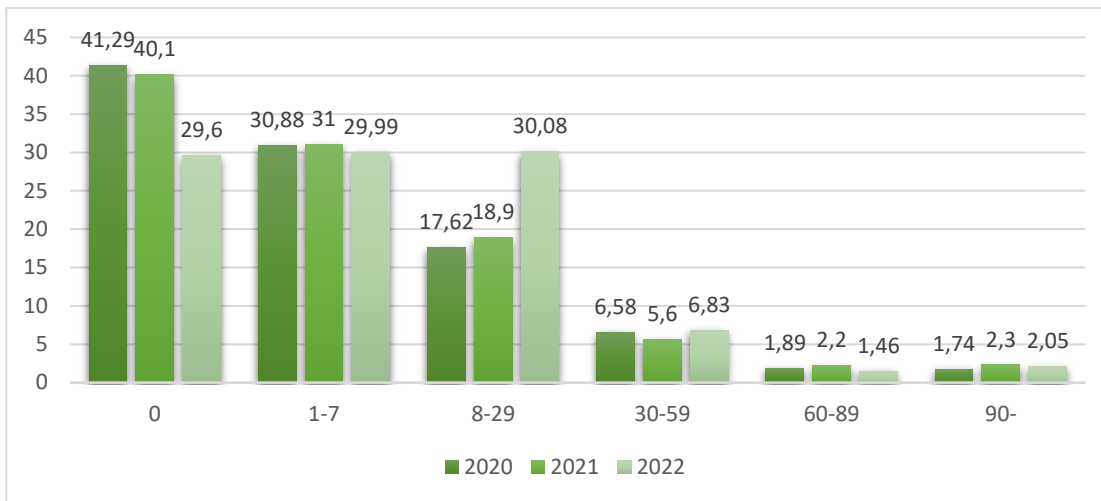
Mielenterveyssyyt nousivat vuonna 2021 suurimmaksi poissaolojen syyksi tuki- ja

liikuntaelinsairauksien edelle ja ovat sitä edelleen. Mielen hyvinvointiin on kiinnitetty erityisen paljon huomiota mm. TieTTY!-hankkeen kautta. Työnantaja ja työterveys-huolto ovat lisänneet erilaisia tukimuotoja mielen hyvinvoinnin tukemiseksi. Mielen hyvinvointiin ja työssä jaksamisen tukemiseen liittyvää koulutusta on järjestetty niin esihenkilöille kuin työntekijöille. Mielenterveys-syistä johtuvat poissaolot ovat edellä mainittujen toimenpiteiden myötä saatu kääntymään laskuun ja ne ovatkin vähentyneet reilun 10% edelliseen vuoteen verrattuna.

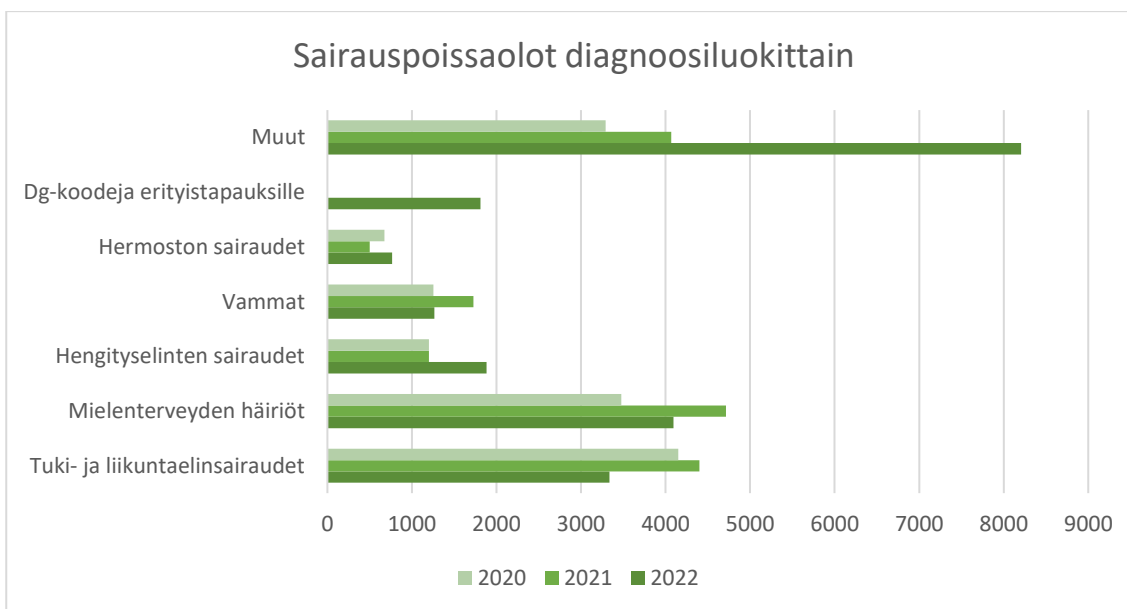
Pitkät poissaolot ennakoivat pitkittynyttä tai pysyvää työkyvyttömyysriskiä, joten erityisesti pitkien poissaolojen vähentämiseen on kiinnitettävä huomiota työterveysyhteis-työssä.



Kuvio 16. Sairauspoissaolot kalenteripäivää / työntekijä / vuosi



Kuvio 17. Sairauspoissaolot pituuden mukaan, %-osuus henkilöstöstä (Keva Avaintiedot)



Kuvio 18. Sairauspoissaolot diagnoosiluokittain 2020-2022

Korvaavan työn malli on osa varhaista työkyvyn tukea, jolloin jäljellä olevaa työkykyä pystytään hyödyntämään työhön sen sijaan, että työntekijä on sairauslomalla. Korvaavasta työstä voi sopia työterveyshuollon suosituksesta tai suoraan esimiehen kanssa. Vuoden 2022 aikana korvaavassa työssä oli 39 henkilöä yhteensä 665 kalenteripäivän ajan eli hieman edellisvuotta vähemmän. vakiintumista ja yhteistyön tiivistämistä työterveyshuollon kanssa.

Korvaavaa työtä käytettiin eniten vanhuspalveluissa ja varhaiskasvatuspalveluissa. Korvaavaa työtä käytettiin useimmiten erilaisissa tuki- ja liikuntaelinsairauksissa tai vammoissa, joka estää tavanomaisen työn tekemisen, mutta työntekijä pystyy kuitenkin muokattuun tai muuhun työhön. korvaavan työn käytäntö hakee edelleen

6.5 Työsuojelu ja työtapaturmat

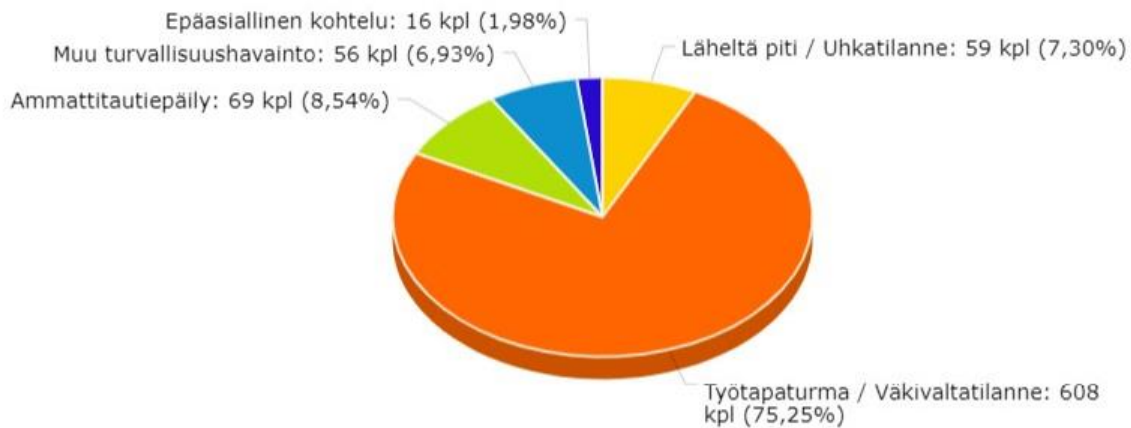
Työsuojelukaudella 2022–2025 aloitti ensimmäistä kertaa päätoiminen työsuojeluvaltuutettu. Päätoimisen työsuojeluvaltuutetun vastuualueena on ns. peruskunnan palvelualueet. Sosiaali- ja terveystieteiden puolella työsuojeluvaltuutettu toimi oman toimen ohessa, tehden työajasta n. 60 % työsuojelutyötä. Työsuojeluorganisaation muutoksella varauduttiin myös hyvinvointialueen käynnistymiseen vuoden 2023 alussa.

Työsuojeluorganisaation uudistuminen ja ajankäytön parempi mahdollistaminen on nostanut Siilinjärven työsuojelutoiminnan uudelle tasolle. Työsuojelutoiminta on tullut näkyvämmäksi ja moniin asioihin on päästy pureutumaan huomattavasti paremmin. Nykyinen malli mahdollistaa paremmin myös pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen kehittämistoiminnan. Työsuojeluvaltuutetut työskentelevät tiiviissä yhteistyössä työsuojelupäällikön ja esihenkilöiden kanssa.

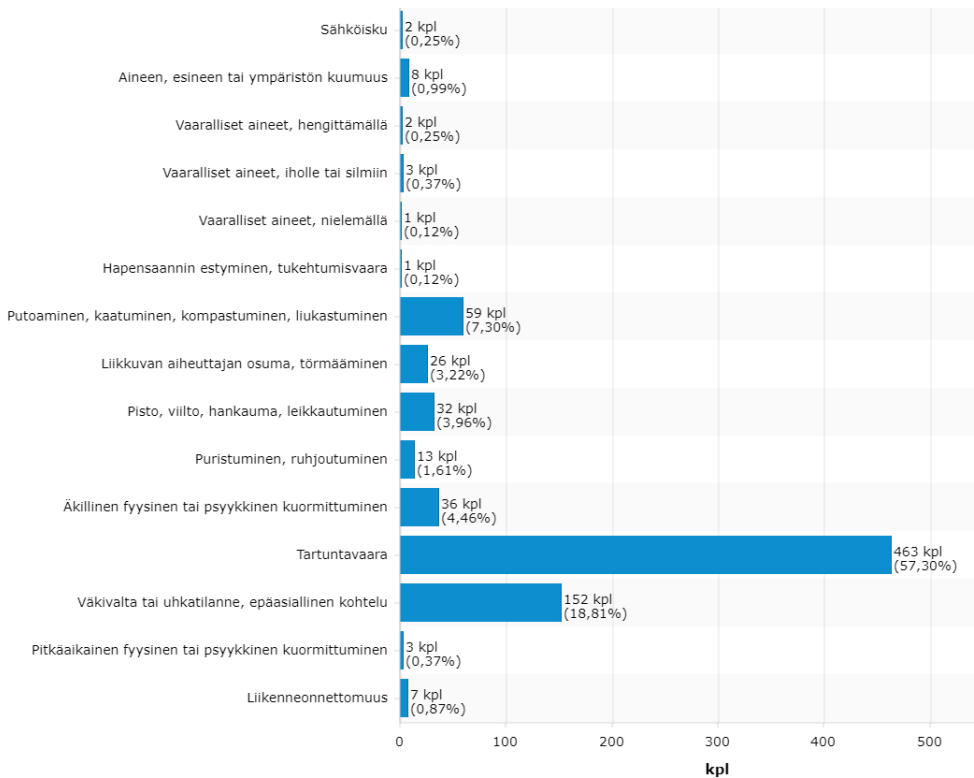
Työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi on perusta systemaattiselle työturvallisuusjohtamiselle ja on ennakoivaa työsuojelua parhaimmillaan. Arvioinnissa tarkastellaan paitsi aikaisemmin sattuneita tapaturmia ja onnettomuuksia, myös sellaisia riskejä, jotka eivät ole vielä toteutuneet tai aiheuttaneet vahinkoa. Työpaikkojen vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi tehdään sähköisessä työturvallisuusjärjestelmässä. Riskien arviointi tulee päivittää vuosittain.

Työturvallisuuden osalta on edelleen tarve kehittää kokonaisvaltaista turvallisuuskulttuuria sekä siirtää huomiota tapaturmien jälkipuinnin ja korjaavien toimenpiteiden sijaan ennakointiin ja ennalta ehkäisyyn. Tässä on avainasemassa ajan tasalla olevat riskien arvioinnit sekä toimintaohjeet, jotka on käytävä työntekijöiden kanssa läpi jo perehdytysvaiheessa.

Työturvallisuusilmoituksia tehtiin vuoden 2022 aikana kaikkiaan 808 kpl (v. 2021 449 kpl). Ilmoitusten lisääntymistä selittää pitkälti koronaan liittyvien altistumisilmoitukset ja ammattitautiepäilyt.



Kuvio 19. Työturvallisuusilmoitukset tapahtuman luonteen mukaan



Kuvio 20. Työturvallisuusilmoitukset vaaratyypeittäin 2022

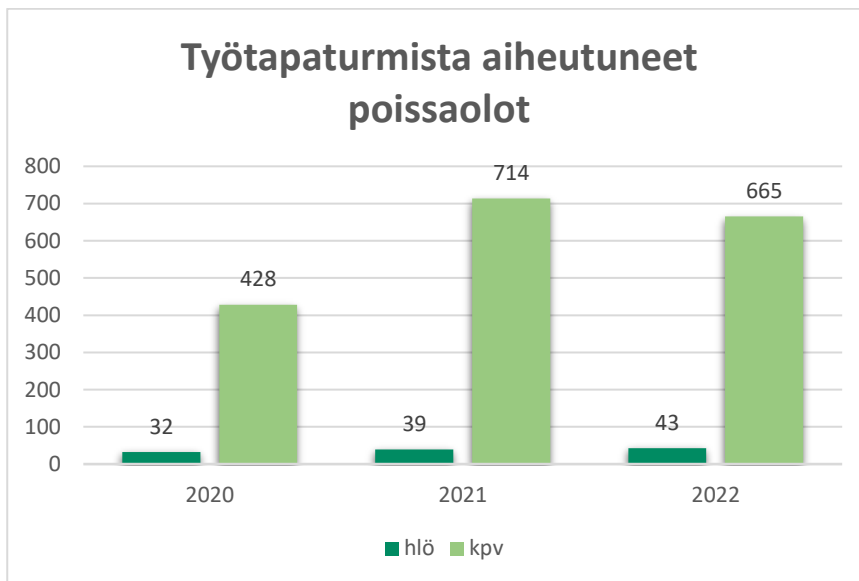
Tyypillisimpiä vaara- ja työtapaturmatilanteita ovat kaatumiset ja kompastumiset, hoitotoimenpiteisiin liittyvät työliikkeenopeutukset ja väkivaltatilanteet, sekä pisto- ja viiltotapaturmat. Väkivaltatilanteista valtaosa liittyy vanhuspotilaiden hoitotilanteisiin, joissa tapahtuu mm. raapimista ja lyömistä.

Mukana on jonkin verran myös kouluissa ja päiväkodeissa tapahtuneita kiinnipito -tilanteita, joissa lapsi on satuttanut tilanteessa mukana ollutta työntekijää. Tartuntavaara-ilmoitukset liittyvät työpaikalla tapahtuneisiin Covid-19- altistumisiin.

Sairaanhoitoa ja / tai poissaoloa vaatineita työtapaturmia sattui yhteensä 117 kpl, joista 85 kpl sattui työssä, 20 kpl työmatkalla ja 7 kpl työtehtävistä johtuvassa matkustamisessa (matkalla asiakkaan kotiin). Alla olevan kaavion luvut perustuvat vakuutusyhtiölle tehtyihin työtapaturmailmoituksiin. Kaikista ilmoitetuista työtapaturmista ei siis ole aiheutunut sairauspoissaoloa tai korvattavia sairaanhoidon kustannuksia (jos poissaolo

kestää alle 3 vrk, ei vakuutusyhtiö korvaa kustannuksia).

Vakuutusyhtiön korvauksia maksettiin työnantajalle kaikkiaan 82 työ- ja työmatkatapaturmasta yhteensä 96 778 €, josta päivärahaa 41 284 € (tilanne 10.1.2023).



Kuvio 21. Työtapaturmista aiheutuneet poissaolot 2020–2022 hlö / kalenteripäivää

Työtapaturmista johtuvien poissaolojen osalta tavoitteena oli alle 400 kalenteripäivää. Tästä tavoitteesta jäätiin selkeästi, kun poissaoloja työtapaturmien vuoksi oli kaikkiaan 665 kalenteripäivää. Vakavien, yli 30 päivän poissaoloon johtaneiden tapaturmien määrä valitettavasti kasvoi edellisestä vuodesta. Vuoden 2022 aikana sattui 11 vakavaa, yli 30 päivän poissaoloon johtanutta tapaturmaa, joista yhdeksän sattui työmatkalla. Pelkästään näistä kertyi yhteensä 517 poissaolopäivää.

työturvallisuuden parantamiseksi ja työtapaturmien ehkäisemiseksi. Tämä ei ole vain työsuojelun tehtävä, vaan koskee joka ikistä Siilinjärven kunnan työntekijää. Koska työtapaturmia sattuu lukumääräisesti paljon ja niistä aiheuttaa paljon poissaoloja ja kustannuksia, on turvallisuuskulttuurin kehittämiseen panostettava edelleen vahvasti. Vuoden 2023 aikana työturvallisuuden ja turvallisuuskulttuurin kehittämiseen kiinnitetään erityistä huomiota ja etsitään keinoja tilanteen edistämiseksi.

Yksikin tapaturma on liikaa ja meidän kaikkien tulee tehdä lujasti työtä

7 Henkilöstökustannukset

Henkilöstömenot kokonaisuudessaan nousivat edelliseen vuoteen verrattuna 2 836 551 €. Palkat ja palkkiot nousivat 2 945 552 €,

kun vastaavasti vähennystä oli henkilösivukuluissa 52 605 €.

Taulukko 5. Henkilöstömenot vuosina 2020–2022

Henkilöstömenot	2020	2021	2022
Palkat ja palkkiot	49 973 928	52 408 141	55 353 693
Eläkekulut	9 945 205	10 614 172	10 985 838
Muut henkilösivukulut	1 860 872	2 269 669	1 845 398
Henkilöstökorvaustulot	-815 590	-814 372	-870 768
Henkilöstömenot yht.	60 964 414	64 477 609	67 314 160
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista %	23,25 %	24,21 %	22,82 %
Henkilösivukuluprosentti ilman henkilöstökorvaustuloa	19,37 %	19,98 %	19,06 %

Taulukko 6. Eläkekulut vuosina 2020–2022 (ilman työkyvyttömyyseläkekuluja)

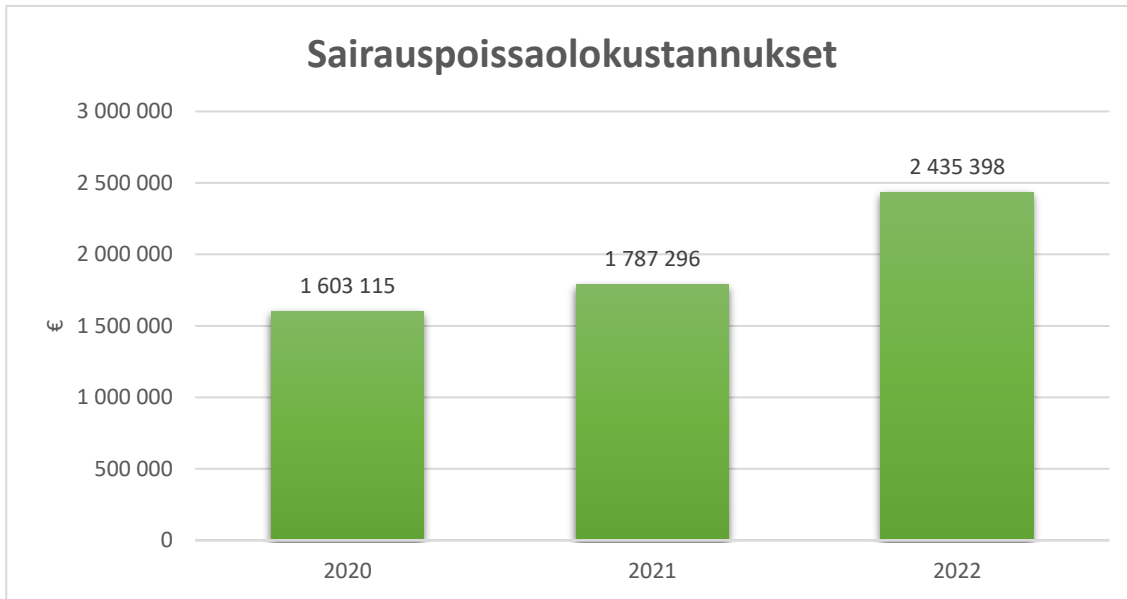
Eläkekulut	2020	2021	2022
KuEI -maksut palkkaperusteinen	7 640 006	8 315 407	8 701 861
KuEI -eläkemenot	1 595 484	1 613 381	1 587 888
Muut eläkemaksut (VaEI -maksut palkkaperusteinen)	709 715	685 384	696 089
Eläkekulut yhteensä	9 945 205	10 614 172	10 985 838

7.1 Työkyvyttömyyskustannukset

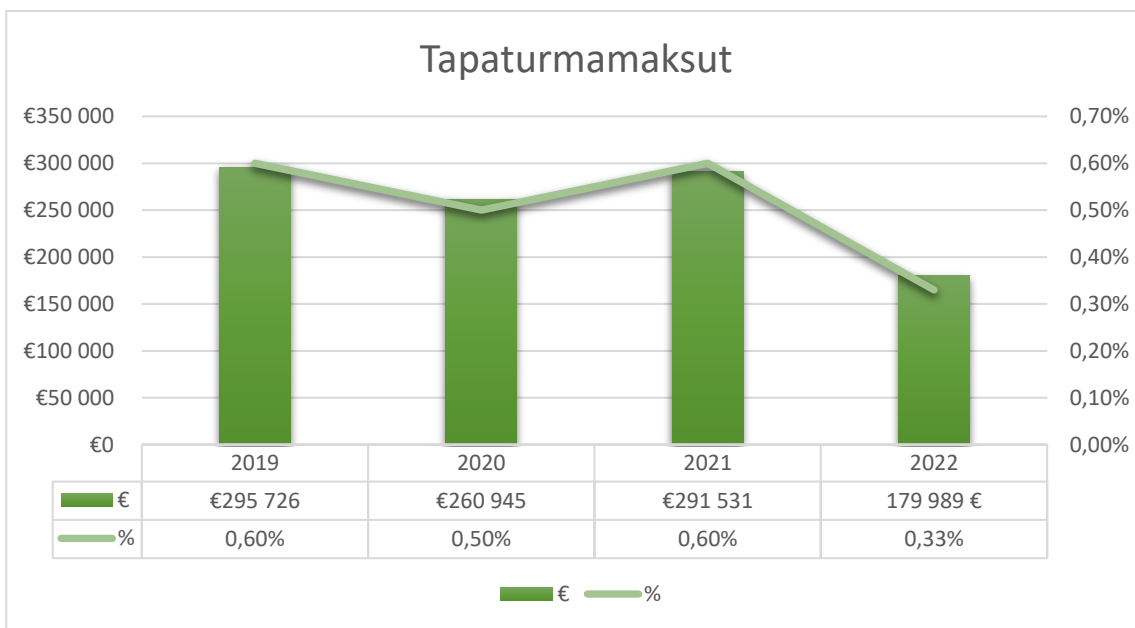
Työkyvyttömyyskustannuksista suurin osa muodostuu sairauspoissaolokustannuksista. Sairauspoissaolokustannusten lisäksi työkyvyttömyyskustannukset muodostuvat työterveyshuollon kustannuksista, tapaturmamaksuista ja työkyvyttömyyseläkemaksuista. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset ovat kasvaneet ennen kaikkea lisääntyneiden sairauspoissaolojen ja kasvaneiden työterveyshuollon kustannusten myötä.

Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy kokonaan työnantajan työkyvyttömyysriskin

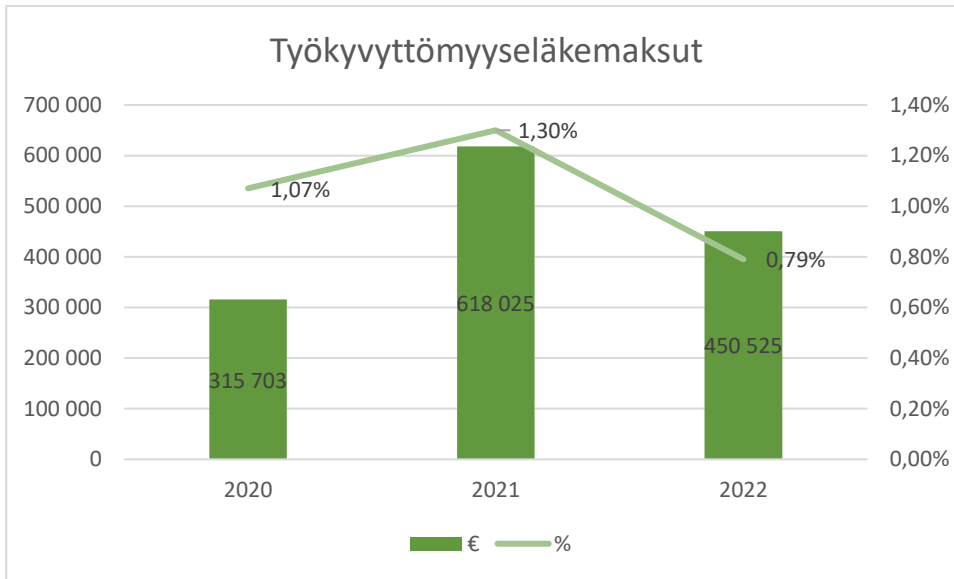
perusteella. Riskikertoimeen vaikuttavat mm. myönnettyjen täysien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien määrä, eläkkeelle jääneen henkilön eläkkeen kesto ja määrä. Työkyvyttömyyseläkemaksujen määrä on meillä edelleen verrokkeja (1,22%) matalampi.



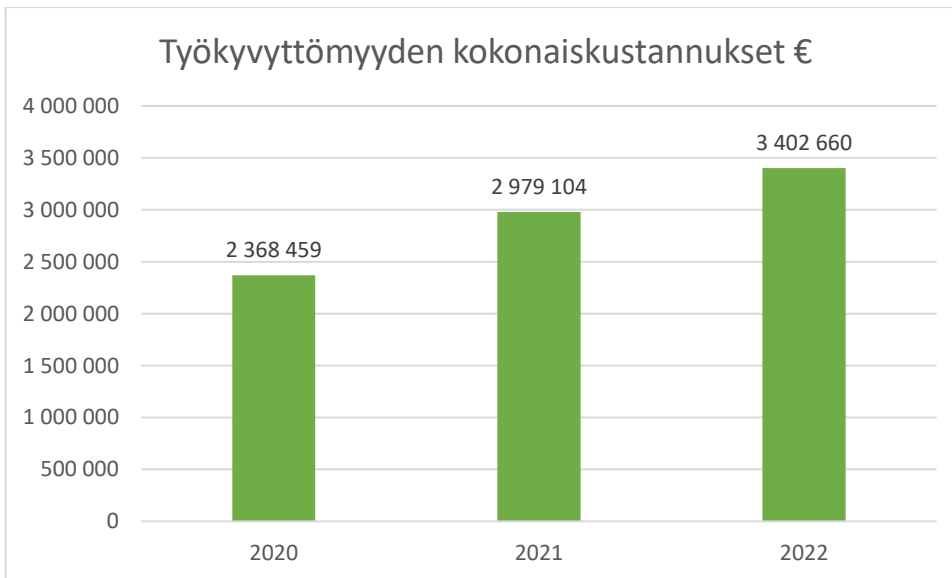
Kuvio 22. Sairauspoissaolokustannukset 2020-2022 (Keva Avaintiedot)



Kuvio 23. Tapaturmaksut € ja %-osuus palkkasummasta (Keva Avaintiedot)



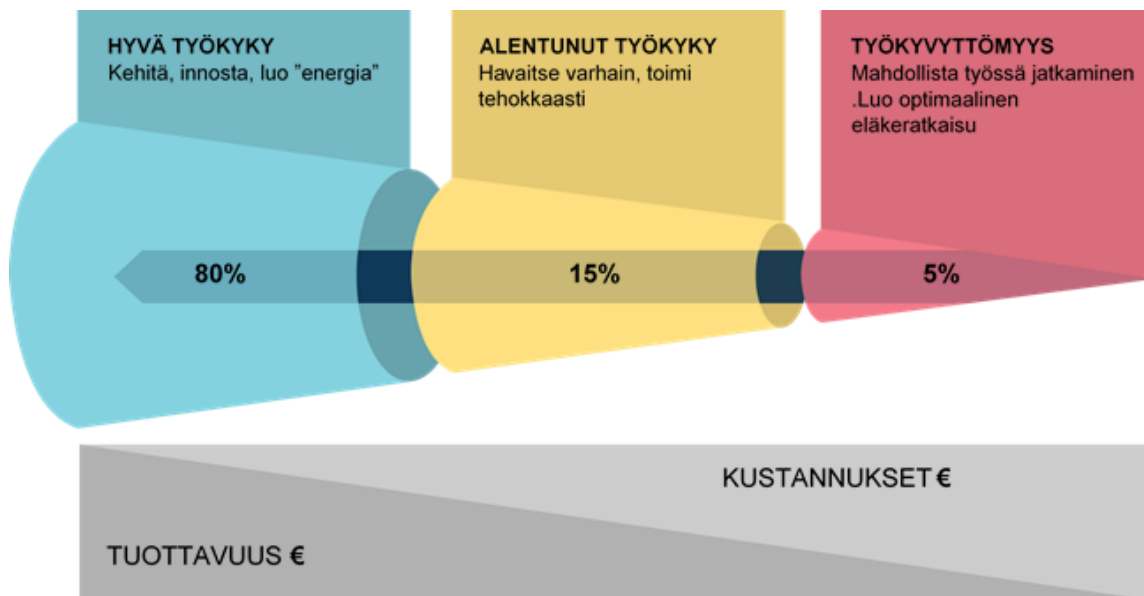
Kuvio 24. Työkyvyttömyyseläkemaksu € sekä %-osuus palkkasummasta 2020-2022 (Keva Avaintiedot)



Kuvio 25. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset € 2020-2022 (Keva Avaintiedot)

Työhyvinvointiin ja työkyvyn edistämiseen onkin kannattavampaa panostaa ennakkoivasti ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Suurin osa työntekijöistä voi hyvin ja kokee työkykensä hyväksi, mutta alentuneeseen työkykyyn tai hyvinvointiin on

reagoitava mahdollisimman varhain, jotta vältetään hankalimmilta työkyvyn haasteilta tai mahdolliselta työkyvyttömyydeltä. Hyvinvoiva henkilöstö pystyy tuottamaan työhön ja työkyvyttömyyskustannukset ovat pieniä.



Kuvio 26. Mukaellen Tiina Kesti 2021

8 Johtopäätökset

Taulukko 6. Keskeisiä tunnuslukuja vuosilta 2020–2022

	2020	2021	2022
Henkilömäärä	1 464	1 507	1 481
vakinainen	1 143	1 143	1 136
määräaikainen	321	364	345
Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä %	15	14,3	14,4
Henkilötyövuodet	1 329	1 359	1365
vakinainen	1 040	1 048	1031
määräaikainen	289	311	334
Naisten suhteellinen osuus vakinaisista, %	83,5	83,1	83,3
Koko henkilöstön keski-ikä	45,4	45,6	46
Sairauspoissaolot vakinaiset /henkilö/kpv	14,5	14,8	17,6
Vakinainen henkilöstö, jolla ei ole sairauspoissaoloja, %	36	35	35

Henkilötyövuosina mitattuna kunnassa oli vuonna 2022 henkilöstöresurssia 1365 henkilötyövuotta. Henkilöstöresurssia oli 6 henkilötyövuotta enemmän kuin edellisellä vuonna. Henkilötyövuosien osalta laskua oli vakinaisten työntekijöiden osalla 17 htv ja vastaavasti nousua oli määräaikaisten osalta 23 htv.

Henkilöstömenot kokonaisuudessaan nousivat edelliseen vuoteen verrattuna 2 836 551 €. Palkat ja palkkiot nousivat 2 945 552 €,

kun vastaavasti vähennystä oli henkilösivukuluissa 52 605 €.

Eryteisesti henkilöstökertomuksesta nousee esille muutama seikka. Kunnan toiminnan perusta on osaava henkilöstö, joten rekrytointiin ja työpaikkojen pito- ja vetovoimaa tulee entisestään kiinnittää huomiota. Sairauspoissaolot ovat olleet viime vuodet poikkeuksellisen korkealla, ja poissaolopäivien vähentäminen on ensisijaisen tärkeää. Lisäksi työterveyshuollon kustannusten

pienentäminen on tärkeää. Näihin pyritään jatkossakin panostamalla kehittämistyöhön ja ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin.

Kaiken kaikkiaan vuosi 2022 sujui hyvin huomioiden haastavina jatkuneet olosuhteet sekä hyvinvointialueuudistus. Siilinjärven

kunnan henkilöstö ja esihenkilöt ovat työhönsä sitoutuneita ja kehitysmuotoisia osaajia. Tästä tilanteesta on hyvä lähteä kohti uutta vuotta, joka ei tule olemaan helppo, useista muutoksista, maailman tilanteesta ja kustannusten noususta johtuen.