

# Henkilöstökertomus 2023

## Siilinjärven kunta

Johtoryhmä 25.3.2024

Yhteistyötoimikunta 20.3.2024

Khall 27.3.2024



# Sisällys

1 Muutosten vuosi, positiivinen pöhinä vaikeassa maailmantilanteessa.....	5
2 Henkilöstöresurssit .....	6
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne .....	6
2.2 Työ- ja virkavapaat .....	7
2.3 Yleisimmät ammattinimikkeet .....	9
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 Mielen hyvinvointiin on panostettu eri tavoin .....	16
6.3 Työterveyshuolto .....	18
6.4 Työkyvyn tukitoimet ja eläkeratkaisut.....	20
6.4.1 Sairauspoissaolot .....	21
6.5 Työsuojelu ja työtaturmat.....	23
7 Henkilöstökustannukset.....	26
7.1 Työkyvyttömyyskustannukset .....	26
8 Johtopäätökset .....	29

# 1 Muutosten vuosi - positiivinen pöhinä vaikeassa maailman-tilanteessa.

Kuten kaikki muutkin alueet, Siilinjärvi saatteli heti vuoden 2023 ensimmäisenä päivänä kunnan järjestämät sosiaali- ja terveystalvet hyvinvointialueelle. Sitä myötä alkoi uusi aika ja erilainen arki ainakin henkilöstömäärän ja budjetin näkökulmasta. Helpotukseksi voidaan jo todeta, että korona ei enää näytellyt vuoden 2023 aikana isoa roolia arjessa eikä sairauspoissaolotilastoissa. Maailman tilanteen epävakaus heijastuu kuntien tilanteeseen ja erityisesti inflaatio, ja hintojen nousu ovat olleet vuoden 2023 aikana ennen näkemättömät.

Tämänkin vuoden henkilöstökertomuksen sisällössä painotetaan työhyvinvointia ja positiivista kehitystä eri alueilla. Sairauspoissaolojen suhteen suunta kääntyi viimein, ja palattiin niin sanotusti normaalitasolle. Toivotaan, että tilanne jatkuu yhtä hyvänä tai jopa parempana, koska viime vuosien, varsinkin koronan tuomat poissaolot, ovat olleet niin esihenkilöille kuin koko työyhteisöille poikkeuksellisen rankkoja erityisesti toiminnan pyörittämisen näkökulmasta. Iloksi voidaan todeta, että mielenterveyssyistä johtuvat sairauspoissaolot vähenivät edelleen. Pitkäjänteisen kehittämistyön tulokset tuottavat tulosta. Tästä työstä ja erityisesti mielenterveyden edistämisestä ja mielen hyvinvoinnin tukemisesta Siilinjärven kunnalle myönnettiin Hyvän mielen työpaikka® -merkki.

Tämän henkilöstökertomuksen ovat tehneet työhyvinvointisuunnittelija Anne Lankinen, henkilöstöasiantuntijat Tanja Uimonen ja Kaisa Sutinen.

Tämäkin vuosi toi paljon uutta, niin toiminnallisia muutoksia kuin henkilöstövaihdoksia, pitkäaikainen kunnanjohtaja Vesa Lötjönen saateltiin eläkkeelle ja uutena kunnanjohtaja aloitti toukuussa Janne Airaksinen. Isona muutoksena loppuvuoden aikana aloitettiin henkilöstöjärjestelmien vaihtamisen valmistelut. Kaikki henkilöstöjärjestelmät työajanseurannasta henkilöstötietojärjestelmään uusiutuvat vuoden 2024 aikana. Tällä haetaan toiminnallista uudistusta sekä käytettävyyden selkeyttä ja parannusta. Lisäksi tiedolla johtaminen ja työkyvyn johtaminen kehittyy ja erityisesti helpottuu raportoinnin ja työkykyjohtamisjärjestelmä AinoHealthin myötä.

Omalta osaltani voi todeta, että on ilo kuulua tähän työyhteisöön. Näinä vaikeina talousaikoina tarvitsemme kehitysmuutetta, kykyä uudistua ja rohkeutta tehdä myös vaikeita päätöksiä, ja näitä kykyjä tästä organisaatiosta löytyy. Yhdessä selviämme myös tulevista haasteista kuten olemme selvinneet aiemmistakin haasteista! Lämmin kiitos koko henkilöstölle.

Tiina Veijola, henkilöstöjohtaja

27.2.2024

## 2 Henkilöstöressit

### 2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

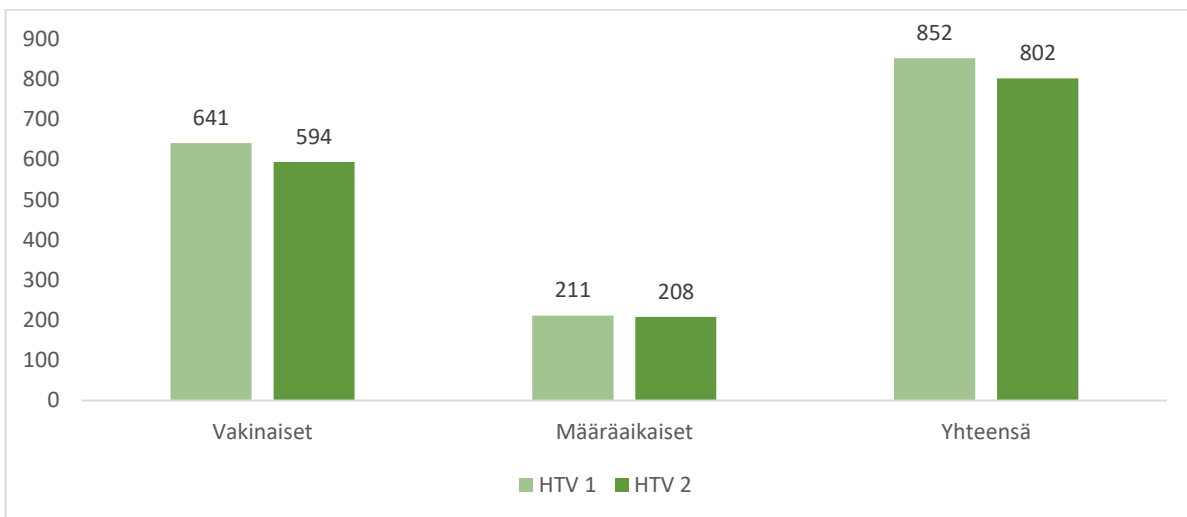
Taulukko 1. Henkilöstön määrä palvelualueittain 31.12.2023

Palvelualue	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä	% osuus
Elinvoima- ja konsernipalvelut	61	11	72	8 %
Sivistyspalvelut	499	145	644	73 %
Tekniset palvelut	53	2	55	6 %
Yhteiset palvelut	86	21	107	12 %
<b>Yhteensä</b>	<b>699</b>	<b>179</b>	<b>878</b>	<b>100 %</b>

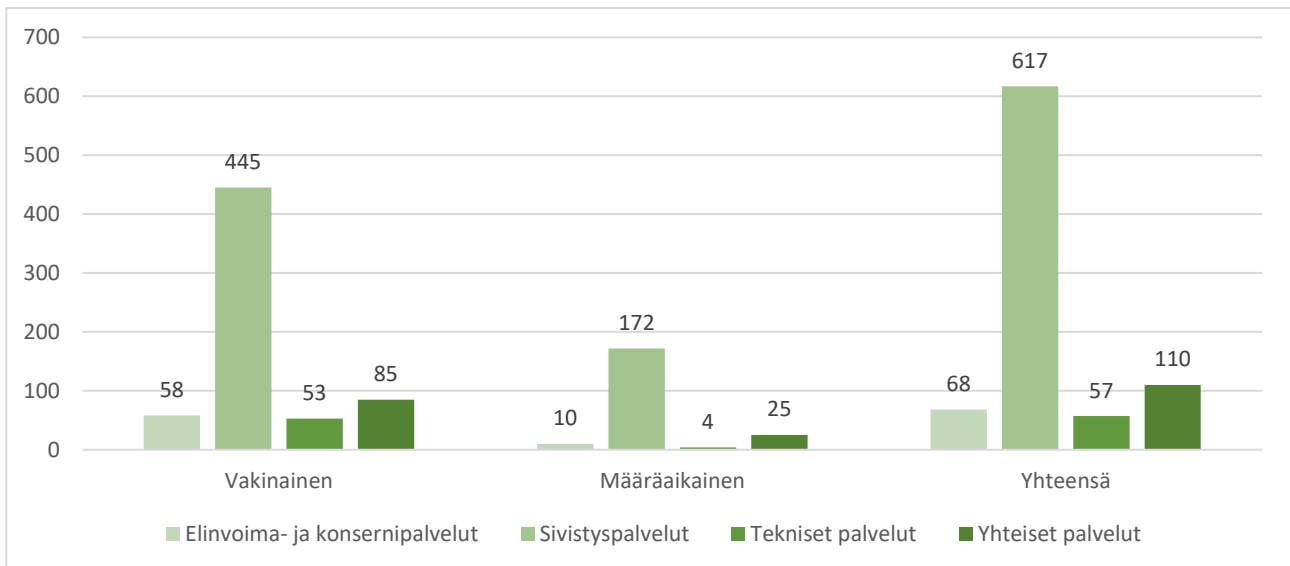
Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä on 20 % (vuonna 2022, 23 %). Työllistettyjä oli vuoden lopussa kuusi ja koko vuonna 14. Henkilömäärien tarkastelu vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaisena antaa poikkileikkauksen tuon päivän henkilöresursseista. Henkilöstön määrä kuvaa voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät myös kaikki ne, joilla oli 31.12.2023 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. Henkilöstöressit henkilötyövuodet 2023 (HTV 1 = poissaoloja ei ole huomioitu ja HTV 2 = palkattomat poissaolot huomioitu)



Kuvio 2. Henkilöstöresurssit henkilötyövuosina palvelualueittain 2023



Kuvio 3. Koko- ja osa-aikaiset koko henkilöstöstä vuosina 2021–2023

Koko henkilöstöstä, työllistetyt mukaan lukien kokoaikaisia oli 90,3 % ja osa-aikaisia 9,7 %. Naisista kokoaikaisia oli 90,0 % (621 hlö) ja miehistä 91,5 % (172 hlö). Osa-aikaisuuden syynä voi olla osa-aikaisen viran

tai tehtävän hoitamisen lisäksi 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 77 000 €. Lomarahavapaista kertyneen säästön arvioidaan olleen n. 77 000 €. Lomarahavapaiden ajaksi oli mahdollista

palkata sijainen, joten säästön määrä voi olla arvioitua pienempi.

Palveluaikavapaa tarkoittaa henkilöstön huomioimista palkallisilla vapaapäivillä, kun Siilinjärven kunnan palvelua on kertynyt täysiä kymmeniä vuosia.

Taulukko 2. Työ- ja virkavapaat vuosina 2021–2023

Virka- ja työvapaat	2021		2022		2023	
	hlö	884	hlö	kpv	hlö	kpv
Bonusvapaa, palkaton	109	884	113	832	70	571
Vuorotteluvapaa	9	983	16	2449	9	1129
Palveluaikavapaa	75	139	60	106	50	102
Opintovapaa	55	7700	57	6881	27	3873
Lomarahavapaat	112	1286	84	893	47	570

Perhevapaita käytettiin yhteensä 7039 päivää, joista palkallisia oli 2029 (29 %) ja palkattomia 5010 päivää (71 %).

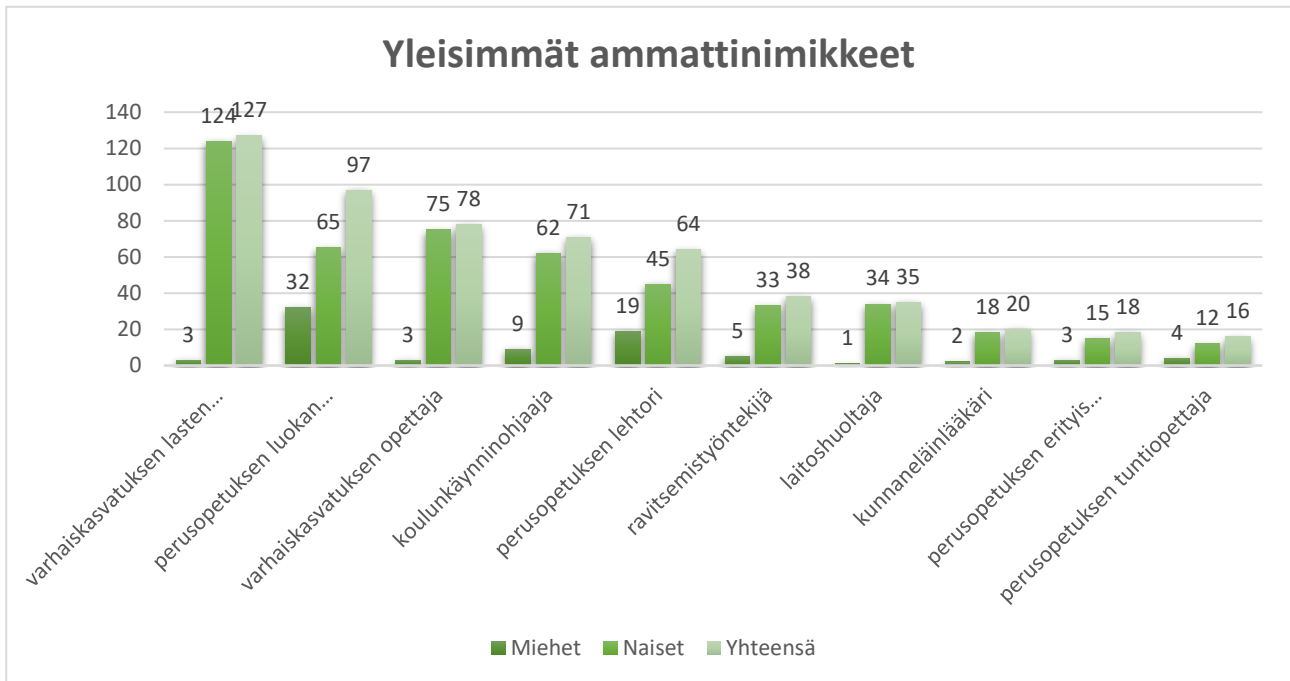
Perhevapaaudistus tuli voimaan 1.8.2022. Uutta lainsäädäntöä sovelletaan, jos lapsen

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.

Taulukko 3. Perhevapaat eriteltynä palkallisiin ja palkattomiin vuosina 2021–2023

Perhevapaat	2021		2022		2023	
	hlö	kpv	hlö	kpv	hlö	kpv
Äitiysvapaa, palkallinen	31	2208	24	1886	1	23
Äitiysvapaa, palkaton	27	1291	23	969	1	166
Raskausvapaa, palkallinen			5	189	13	590
Isyysvapaa, palkallinen	16	171	10	93	6	40
Isyysvapaa, palkaton	14	233	19	486	7	58
Vanhempainvapaa, palkallinen			6	131	17	479
Vanhempainvapaa, palkaton	40	4901	37	3700	23	2810
Hoitovapaa, palkaton	33	4728	35	4221	13	1951
Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen	256	1225	337	1744	176	897
Tilapäinen hoitovapaa, palkaton	17	43	33	64	13	21
Poissaolo pakottavasta perhesyystä, palkaton	10	101	10	317	2	4

## 2.3 Yleisimmät ammattinimikkeet

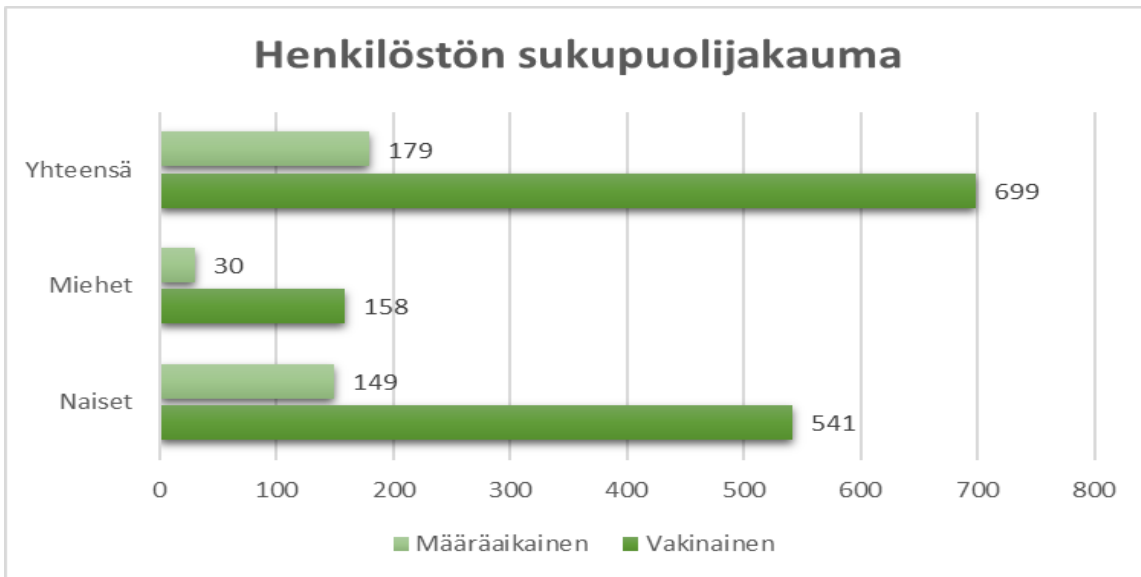


Kuvio 4. Yleisimmät ammattinimikkeet v. 2023, koko henkilöstö

## 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. Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimuksen mukaan ammatit jakautuvat julkisella sektorilla yhä voimakkaasti naisten ja miesten kesken.

Koko kunnan henkilöstömäärästä naisia oli 690 eli 78,6 % (v. 2022, 83,3 %). Kuntatyönantajan mukaan koko Suomen kuntalan henkilöstöstä 80 % on naisia (v. 2021).

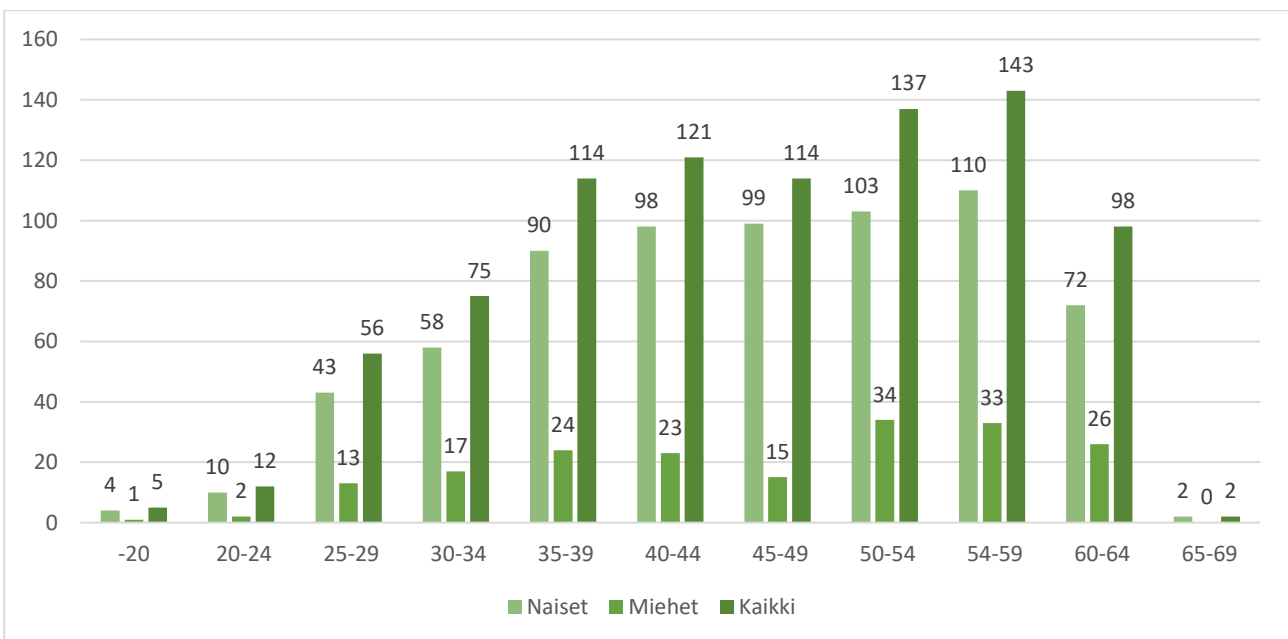


Kuvio 5. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2023

## 2.5 Henkilöstön ikärakenne

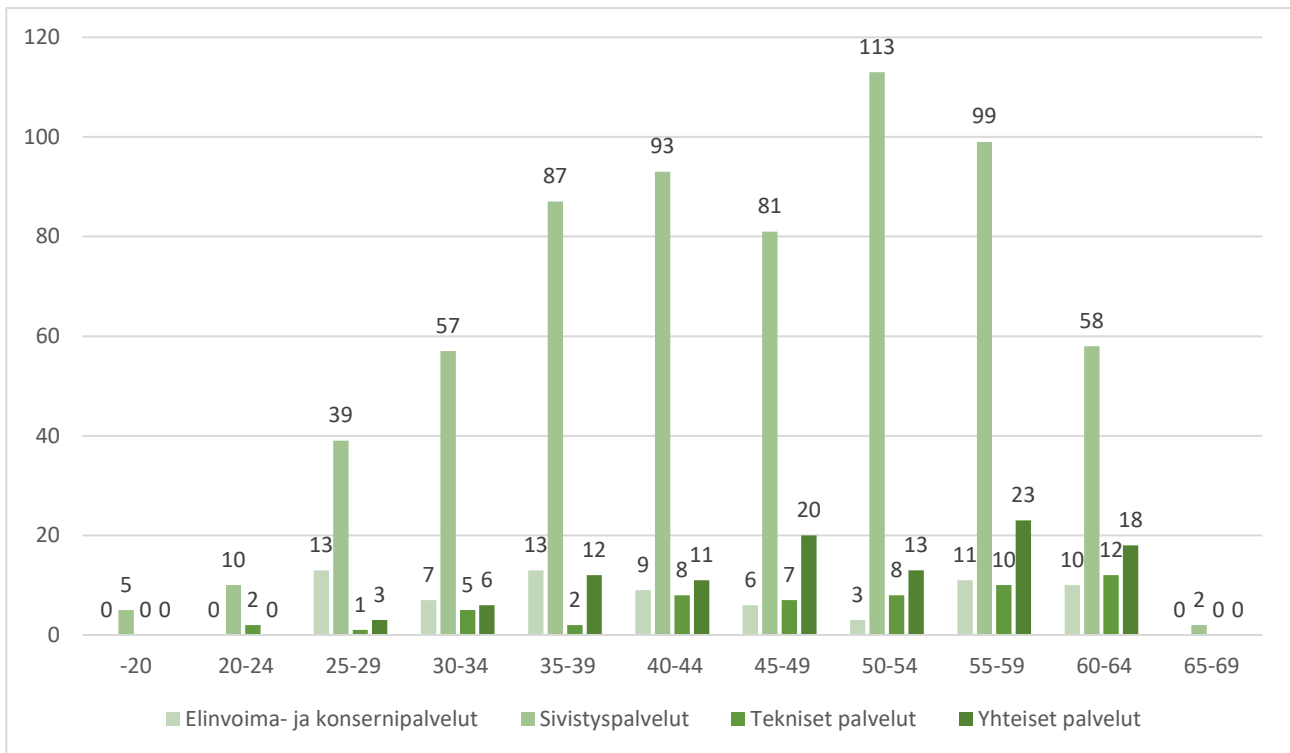
Siilinjärven kunnan koko henkilöstön keski-ikä oli 46,1 vuotta (v. 2022, 46), kun koko

kuntasektorin valtakunnallinen keski-ikä oli 45,5 vuotta vuonna 2022.



Kuvio 6. Koko henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2023. Henkilömäärä / ikäryhmä.



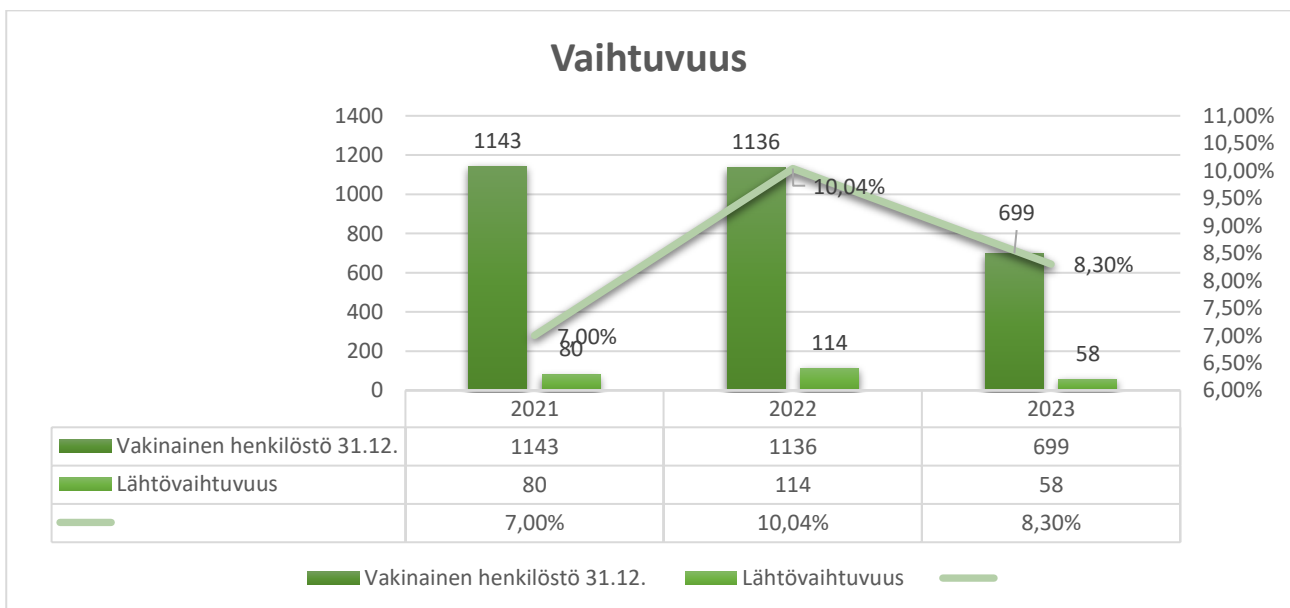


Kuvio 7. Koko henkilöstön ikärakenne palvelualueittain 31.12.2023. Henkilömäärä / ikäryhmä.

### 3 Vaihtuvuus ja rekrytointi

Työntekijöiden lähtövaihtuvuus oli vuonna 2023 edellisvuotta pienempi. Vakainaisia palvelussuhteita päättyi 58 ja uusia alkoi 94. Organisaation sisällä tehtävää vaihtoi 80 henkilöä.

Lähtövaihtuvuus-luku sisältää 21 vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle jäänyttä henkilöä (Kevan tilasto).



Kuvio 8. Vaihtuvuus vuosina 2021–2023

Taulukko 4. Rekrytoinnit vuosina 2021–2023

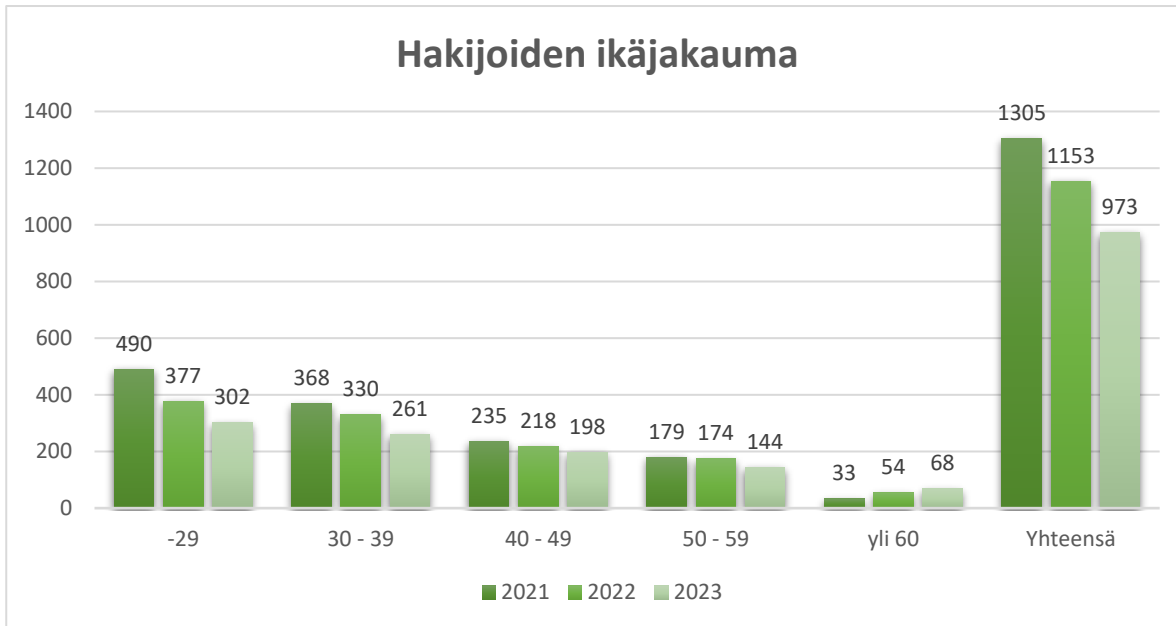
Vuosi	Avoimet työpaikat	Hakijoita	Hakijat / työpaikka keskiarvo
2021	310	1305	4,2
2022	346	1153	3,3
2023	163	973	6,0

Vuonna 2023 hakijamäärä yhtä työpaikkaa kohden on kasvanut. Hakijamäärä työpaikkaa kohden vaihtelee paljon riippuen haettava työtehtävästä. Kunta-alalla on valtakunnallisestikin ammattiryhmiä esim. varhaiskasvatuksen erityisopettajat, varhaiskasvatuksen opettajat ja erityistyöntekijät,

joita on tällä hetkellä haasteellista rekrytoida. Erityisesti erilaisiin lyhytaikaisiin sijaistuksiin on ollut vaikeuksia saada työntekijää esim. puhtaus- ja ruokapalveluissa ja varhaiskasvatuksessa.



Kuvio 9. Rekrytoinnit palvelualueittain vuonna 2023



Kuvio 10. Hakijoiden ikäjakauma 2021–2023

Vuoden 2023 aikana saatiin 163 avoimeen työpaikkaan yhteensä 973 hakemusta. Rekrytoinnissa on mukana vakinaisten lisäksi myös pidempiaikaiset määräaikaiset palvelussuhteet.

Siilinjärven kunta jakoi vuonna 2023 kesätyösetelin kaikille siilinjärveläisille 9. luokan päättävillä nuorilla. Kesätyösetelin arvo oli 330 euroa. Nuori etsi ja haki itse kesätyöpaikan ja kesätyösetelin työjakson oli

sijoitettava 5.6.–20.8.2023 väliselle ajalle. Työnantajina olivat yritykset, yhdistykset, järjestöt, seurakunnat ja säätiöt sekä kunnan omat yksiköt.

Lisäksi palkattiin ammattiin opiskelevia opiskelijoita, jotka työskentelivät kirjastossa, museoissa, ympäristönsuojelussa ja liikunta-toimessa.

## 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 eläkeikäiä.

Tilastoissa eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-

eläke) alkoi tarkasteltavan vuoden aikana. Vuoden 2023 aikana vanhuuseläkkeelle jäi 20 työntekijää. Vanhuuseläkkeiden määrään sisältyvät myös kaikki varhennetut vanhuuseläkkeet. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä on hieman noussut, ollen vuonna 2023 64,7 vuotta. Eläkekulut löytyvät kappaleesta 7 Henkilökustannukset, taulukko 21.

Ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle jäävien määrä kasvaa vuoteen 2025 saakka,

jonka jälkeen määrä kääntyyne hieman laskuun. Vanhuuseläkkeiden määrän ennuste sisältää myös varhennetut vanhuuseläkkeet.

Työkyvyttömyyseläkkeiden ja osatyökyvyttömyyseläkkeiden määrässä ei ole

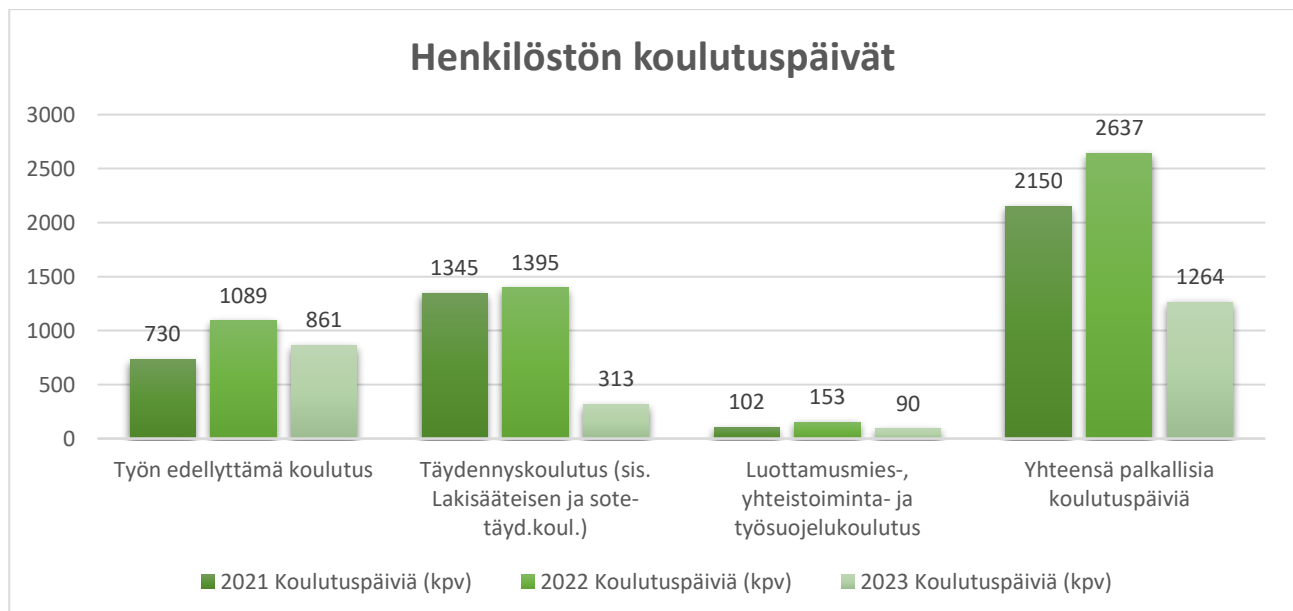
ennustettavissa suurta vaihtelua. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kuvattu kappaleen 6.4 kuviossa.

## 5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Siilinjärven kunnan strategian osaava ja inostunut 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 otettiin käyttöön Intro-perehdytysjärjestelmä, jonka myötä perehdyttäminen kehittyy tasalaatuisemmaksi ja yhdenmukaisemmaksi. Järjestelmässä on kaikille työntekijöille tarkoitettu yleisperehdytys, jonka lisäksi palvelualueet ja yksikön ovat rakentaneet omia ammattiala- tai tehtäväkohtaisia perehdytyspohjia.

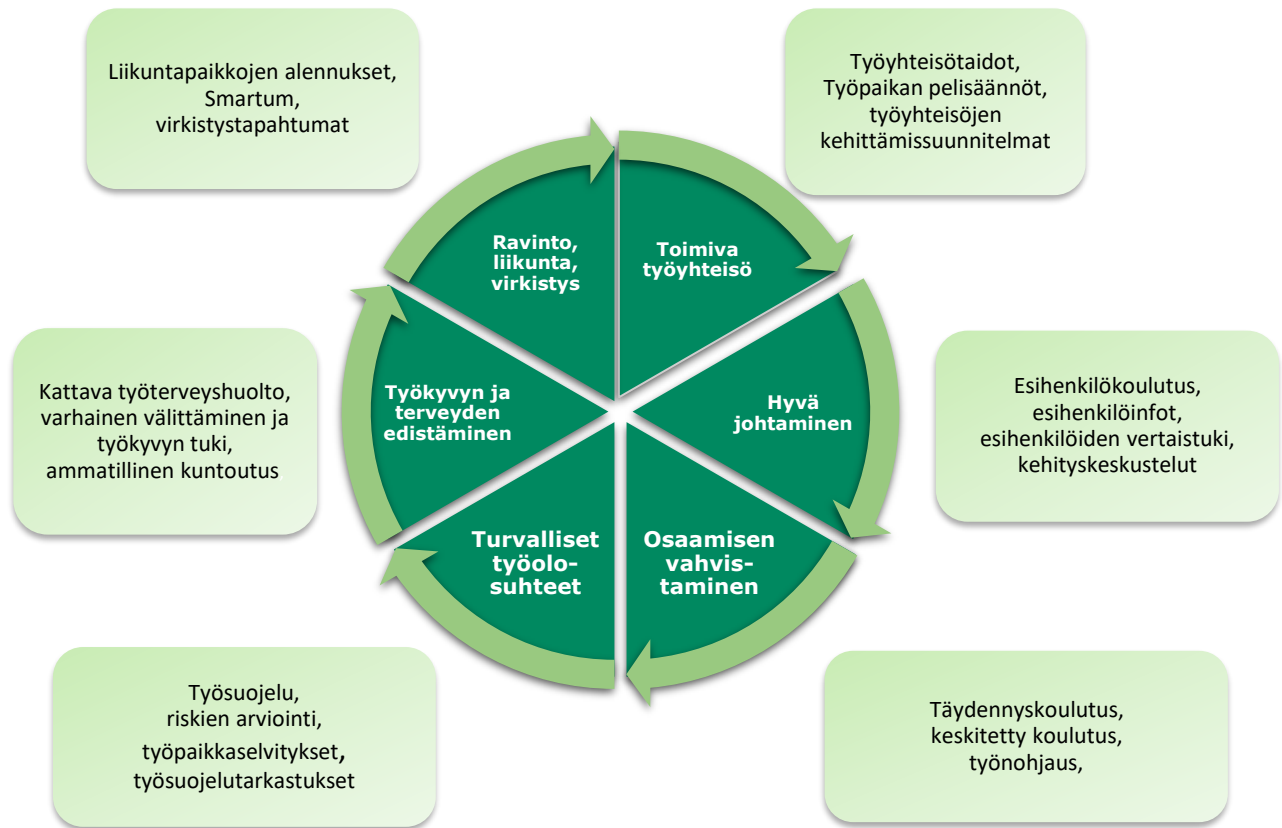
Kunnan koulutussuunnitelma valmistellaan vuosittain palvelualueittain ja se käsitellään yhteistyötoimikunnassa.



Kuvio 11. Henkilöstön palkalliset koulutuspäivät vuosina 2021–2023

## 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 voimassa vuosille 2021–2023. Toimintaohjelman tavoitteet on laadittu keväällä 2020 toteutetun työhyvinvointikyselyn tulosten ja muun käytettävissä olevan tiedon perusteella. Seuraava päivitys tehdään vuosille 2024–2026.

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 Mielen hyvinvointiin on panostettu eri tavoin

Siilinjärvellä on viime vuosina panostettu erityisesti mielen hyvinvoinnin edistämiseen ja tukemiseen eri keinoin. Tavoitteena on ollut arjessa jaksamisen tukeminen ja luonnollisesti myös mielenterveysyistä johtuvien poissaolojen vähentäminen, missä onkin onnistuttu esimerkillisen hyvin.

Tiedolla tulokselliseen työterveysyhteistyöhön -hankkeessa 2021–2022 pilotoitiin matalan kynnyksen mielen hyvinvoinnin palveluna Auntieta, joka otettiin sittemmin vakituiseen käyttöön. Tulokset Auntien käytöstä ovat olleet erittäin positiivisia ja se on koettu hyödylliseksi. Vuosien 2021–2023 aikana Auntien paketteja on käytetty yhteensä 50 kpl (vuonna 2023 17 kpl). Käyttäjien vastausten mukaan stressaantuminen on vähentynyt 30,6 % ja tehokkuus lisääntynyt 24,6 %. Kaiken kaikkiaan positiivisten ja myönteisten tunteiden kokemus on lisääntynyt palvelun käytön jälkeen. Samaan aikaan

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 kulttuurietua käytettiin vuoden 2023 aikana yhteensä n. 71 500 €, josta 55 % liikuntaan, 23 % kulttuuriin ja 22 % hierontaan. Etu jaettiin yhteensä 844 työntekijälle, joista peräti 94 % on ottanut edun käyttöön. Liikunta- ja kulttuurietu on siis varsin käytetty ja suosittu etuus hyvinvoinnin tukemiseksi.

kireys, rauhattomuus ja väsymys ovat vähentyneet. Käyttäjistä 100 % suosittelee Auntieta.

Siilinjärven kunnalle myönnettiin Hyvän mielen työpaikka -merkki aktiivisesta työtä mielenterveyden edistämässä ja mielen hyvinvoinnin tukemisessa. Hyvän mielen työpaikka -merkki on arviointiväline, joka auttaa arvioimaan, miten mielenterveys huomioidaan, sekä suunnittelemaan, mitä tulisi vielä huomioida mielenterveyden edistämistyössä, sekä kannustin, joka rohkaisee edistämään mielenterveyttä työpaikoilla. Merkki on samalla tunnustus siitä, että työpaikka täyttää mielenterveyden edistämisen minimikriteerit sekä sitoutuu mielenterveyden suunnitelmalliseen vahvistamiseen. Merkin myöntää hakemusten perusteella MIELI Suomen mielenterveys ry.



Kuva 1. Hyvän mielen työpaikka -merkki

Siilinjärven varhaiskasvatus sai tunnustusta Tärkeissä töissä -gaalassa joulukuussa 2023, kun varhaiskasvatus palkittiin Tekojen torilla aktiivisesta mielen hyvinvoinnin edistämisestä.



Kuva 2. Tekojen tori, kunniakirja

Varhaiskasvatuksessa on tehty mm. seuraavia asioita mielen hyvinvoinnin edistämiseksi:

1. Mielen hyvinvoinnin edistämisen työkalut on otettu aktiiviseen käyttöön. Varhaiskasvatuksen esihenkilöt olivat erittäin aktiivisina toimijoina mukana TieTTY-hankkeessa kehittämässä työterveysyhteistyötä ja työkykyjohtamisen keinoja ja ottivat kaikki kehitetyt toimintatavat ja työkalut, kuten Mielen hyvinvoinnin tarjotin, saman

tien aktiiviseen käyttöön. Hankkeen myötä varhaiskasvatuksessa kehitettiin erilaisia johtamisen käytäntöjä, joiden avulla voidaan tukea henkilöstön mielen hyvinvointia. Mielenterveyteen ja jaksamiseen liittyviä asioita on "arkipäiväistetty" ja niistä alettiin puhumaan huomattavasti enemmän ja avoimemmin.

2. Yhdessä päiväkodissa lanseerattiin eräänlainen "vertaisryhmäkeskustelu", jossa esihenkilö saattoi samanlaisissa haastavissa tilanteissa olevia työntekijöitä yhteen (heidän luvullaan) ja he kävivät yhdessä muutamien kertojen keskusteluja esihenkilön johdolla. Tämä johti siihen, että työntekijät uskalsivat jakaa paremmin omia kokemuksiaan ja huomasivat, etteivät he suinkaan ole yksin omien ongelmiansa kanssa ja syntyi eräänlaista sanatonta yhteenkuuluvuutta.

3. Esihenkilöitä osallistui Mielenterveyden ensiapu -koulutukseen sekä kouluttajakoulutukseen. Kouluttajakoulutuksen käynyt harjoitteli ryhmän vetämistä eri päiväkotien työntekijöistä koostuvassa ryhmässä - jälleen kerran asioista uskallettiin sen jälkeen puhua avoimemmin ja syntyi yhteenkuuluvuuden tunnetta. Lisäksi yksi esihenkilö osallistui Hyvän mielen työpaikka -kouluttajakoulutukseen, jonka jälkeen hän pystyy sparraamaan toisia esihenkilöitä puheeksi ottamiseen ja mielenterveyden käsittelyyn liittyvissä tilanteissa.

4. Päiväkodeissa on otettu käyttöön "esihenkilövartit" eli työntekijä saa varata aikaa kahdenkeskiseen keskusteluun asiassa kuin asiassa. Kesto toki voi olla muutakin kuin vartin - keskeistä on, että työntekijät tietävät, että esihenkilöllä on hänelle aikaa. Näitä on käytetty ahkerasti ja niistä on tullut hyvää palautetta.

5. Varhaiskasvatuksen esihenkilöillä on

runsaasti keskinäistä mentorointia, joka kulkee virallisesti pedapalaverin nimellä, mutta käytännössä he jakavat siellä omia hyviä käytäntöjä ja kokemuksia ja oikeasti mentoroivat toinen toisiaan henkilöstöjohtamisen asioissa.

Kaikki nämä kehittämistoimet ovat osa arjen esihenkilötyön ja johtamisen kehittämistä. Tavoitteena on enemmänkin toimintakulttuurin ja keskustelukulttuurin muutos. Kaiken tämän myötä mielenterveyssyistä johtuvat poissaolot ovat koko kunnassa kääntyneet laskuun ja varhaiskasvatuksessa ovat kahden vuoden aikana laskeneet jopa 36%.

### 6.3 Työterveyshuolto

Työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen on osa yrityksen henkilöriskien hallintaa. Näiden tunnistamisessa ja todentamisessa 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.

Siilinjärven kunnan työterveyshuolto järjestetään pääosin Järviseudun työterveydessä, sekä alihankintana Pihlajalinnasta, jolla mahdollistetaan kaikille helposti saatavilla olevat työterveyshuollon palvelut.

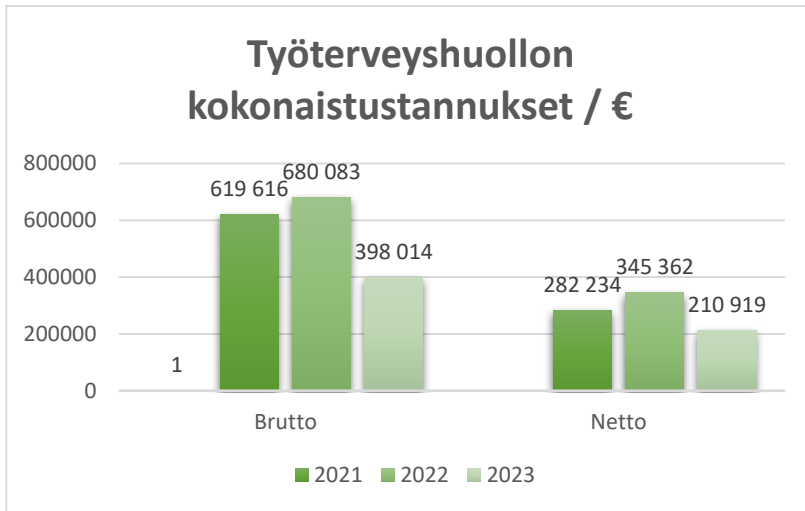


Kuva 3. Varhaiskasvatuksen esihenkilöt

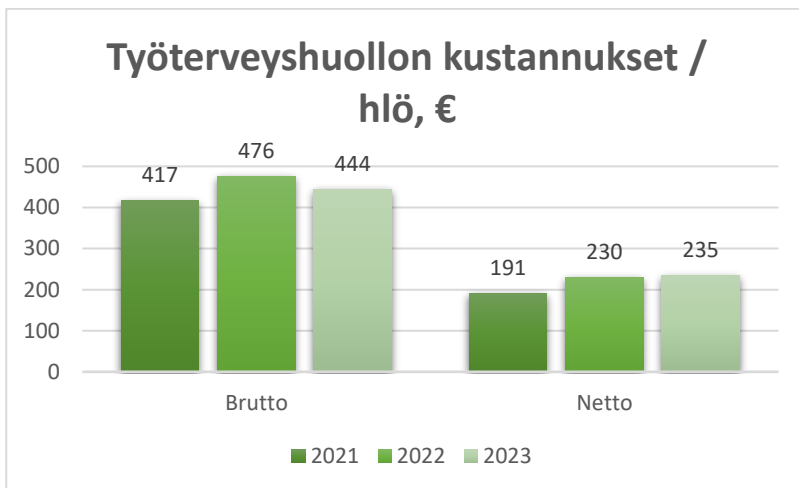
Siilinjärven kunta tarjoaa työntekijöilleen kokonaisvaltaisen työterveyshuollon, joka sisältää lakisääteisen, ennaltaehkäisevän toiminnan (mm. terveystarkastukset, työkykyarviot ja työpaikkakäynnit) lisäksi myös varsin kattavan työterveyspainotteisen, yleislääkäritasoisien sairaanhoidon.

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 laskennallinen 5 % ALV. Nettokustannukset kertovat tilanteen Kelalta saadun korvauksen jälkeen.





Kuvio 13. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset 2021–2023



Kuvio 14. Työterveyshuollon kustannukset € / työntekijä 2021–2023

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.

vastaavasti työkyvyttömyyseläkkeitä ja niistä aiheutuvia kustannuksia on verrokkeja vähemmän.

Pelkkien kustannusten sijaan on tarkasteltava laajemmin sitä, millainen vaikuttavuus työterveysyhteistyöllä on ja kuinka työterveyshuoltoon sijoitetut eurot näkyvät esim. työkyvyttömyyskustannuksissa. Työterveyshuollon kustannukset ovat meillä hie- man verrokkeja suuremmat, mutta

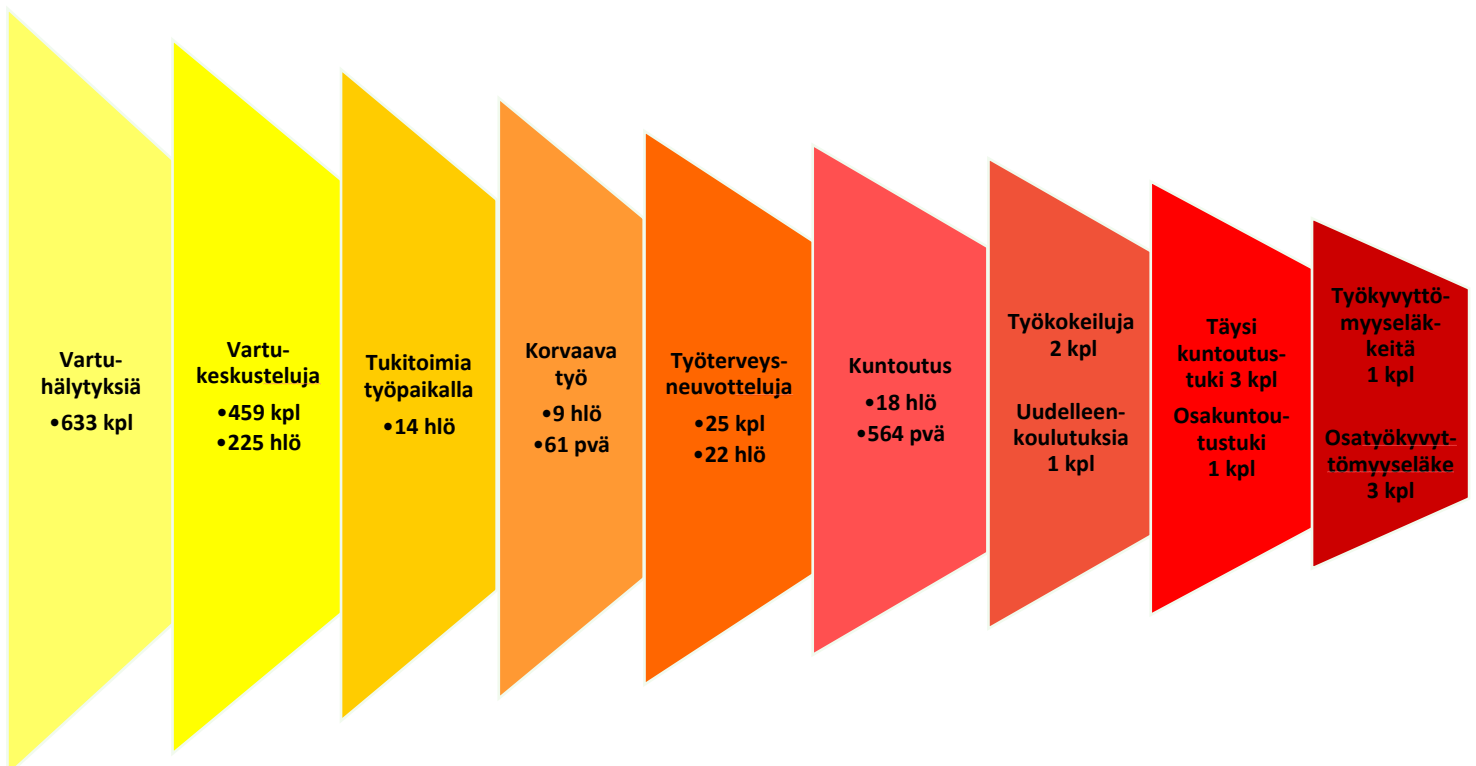
## 6.4 Työkyvyn tukitoimet ja eläkeratkaisut

Työkyvyn toimintamallin avulla halutaan painottaa työkykyriskien varhaisempaa tunnistamista, eli pyritään ennakoimaan työkykyriskejä ja ylläpitämään työkykyisyyttä. Riskeihin tulee reagoida jo siinä vaiheessa, kun sairauspoissaoloja ei vielä ole, mutta riski työkyvyn alenemiseen on olemassa. Toisaalta halutaan, että kaikki osapuolet osaavat ryhtyä oikeanlaisiin toimenpiteisiin.

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

Kuva 4. Työkyvyn tuki

Työkyvyn tukeen liittyy olennaisesti myös sairauspoissaolojen aktiivinen seuranta. Populausten 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. osaimiseen tai motivaatioon liittyvistä tekijöistä.



Kuvio 15. Työkyvyn tukitoimien ja toteutuneiden eläkeratkaisujen määrät 2023

Yllä olevassa kuvassa on kuvattu vuoden 2023 aikana toteutuneiden työkyvyn tukitoimien ja toteutuneiden eläkepäätösten lukumäärät. Varhaisen tuen toimet ovat kuvassa vasemmalla ja keltaisella, ja mitä pidemmällä työkykyongelman kanssa ollaan, siirtyvät toimenpiteet kuvassa oikealle ja punaisempaan väriin.

Varhaisen tuen hälytykset tulevat esihenkilöille Populuksesta Oikea-aikaisen työkyvyn tuen mallin hälytysrajojen mukaisesti. Saman työntekijän kohdalla on voinut tulla useampia varhaisen tuen hälytyksiä hälytysrajojen puitteissa. Saman työntekijän kohdalla on saatettu myös sopia useista eri toimenpiteistä työkyvyn tukemiseksi. Tukitoimia työpaikalla toteutetaan luonnollisesti

#### **6.4.1 Sairauspoissaolot**

Sairauspoissaolot kääntyivät koronavuosien jälkeen laskuun, kohti normaalitilannetta. Sairauspoissaolopäiviä oli koko organisaatiossa 12 300 kalenteripäivää, sairauspoissaoloprosentin ollessa 4,5 %. Terveysprosentti oli 42 % (henkilöstön määrä, jolla ei ole lainkaan sairauspoissaoloja, v. 2022 34,5 %).

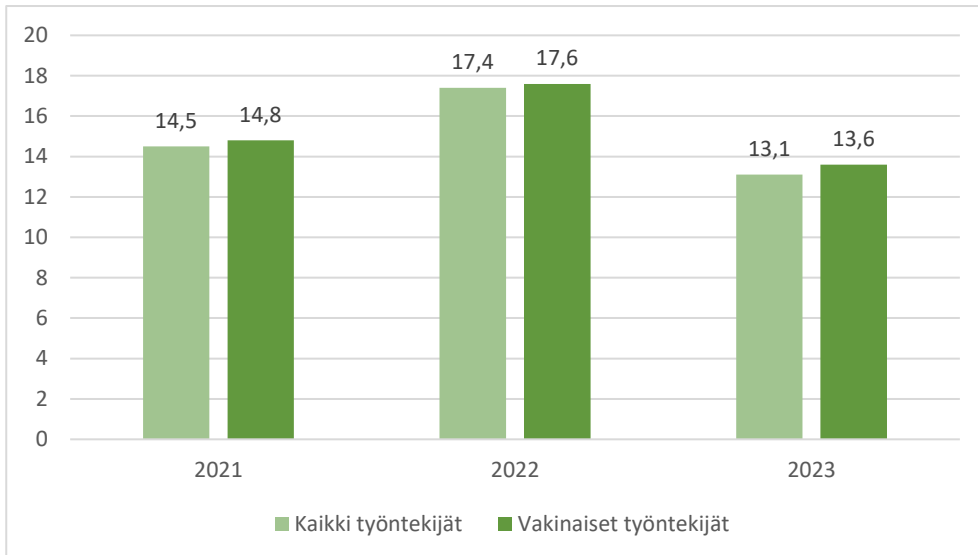
Mielenterveyssyyt nousivat hetkeksi suurimmaksi poissaolosten syyksi, mutta viime vuosina tehty määrätietoinen työ mielen hyvinvoinnin tukemiseksi on saanut poissaolot mielenterveyssyistä laskuun. Mielen hyvinvointiin on kiinnitetty erityisen paljon huomiota mm.

myös muulloin kuin varhaiseen tuen keskusteluihin kirjatuissa tapauksissa.

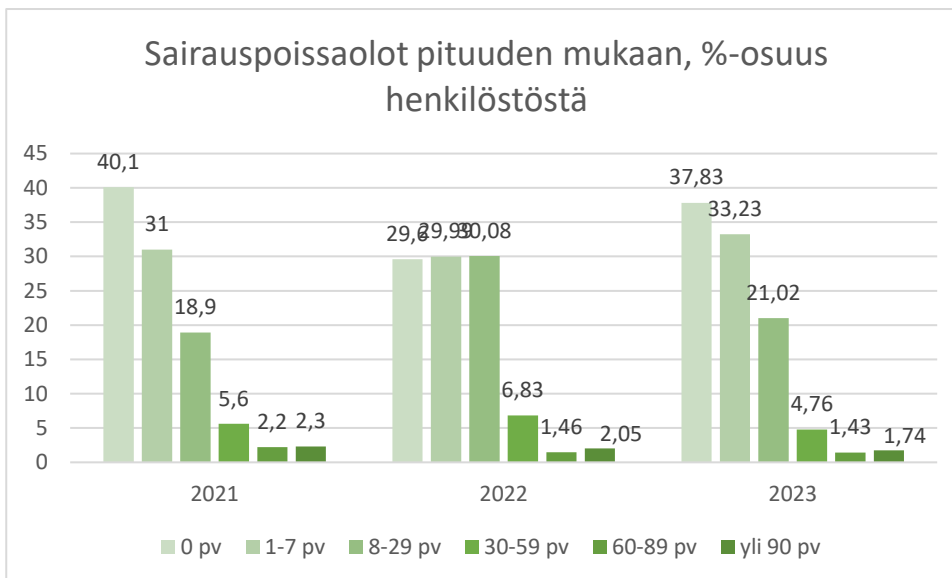
Työkykyjohtamisen parantuessa tukitoimia osataan hoitaa aiempaa varhaisemmin ja pidemmälle työpaikalla, jo ennen työterveysneuvottelun pitämistä. Monet asiat ovatkin ratkenneet työpaikalla tehtävin toimenpitein ja/tai tukitoimet eivät ole vaatineet työterveyshuollon osaamista tai kannanottoa.

TieTTY!-hankkeen kautta. Työterveysyhteistyöhön on lisätty erilaisia tukimuotoja mielen hyvinvoinnin tukemiseksi. Mielen hyvinvointiin ja työssä jaksamisen tukemiseen liittyvää koulutusta on järjestetty niin esihenkilöille kuin työntekijöille. Mielenterveysyistä johtuvat poissaolot ovat edellä mainittujen toimenpiteiden myötä saatu kääntymään laskuun, ja ne ovatkin vähentyneet edelleen n. 10 % edelliseen vuoteen verrattuna.

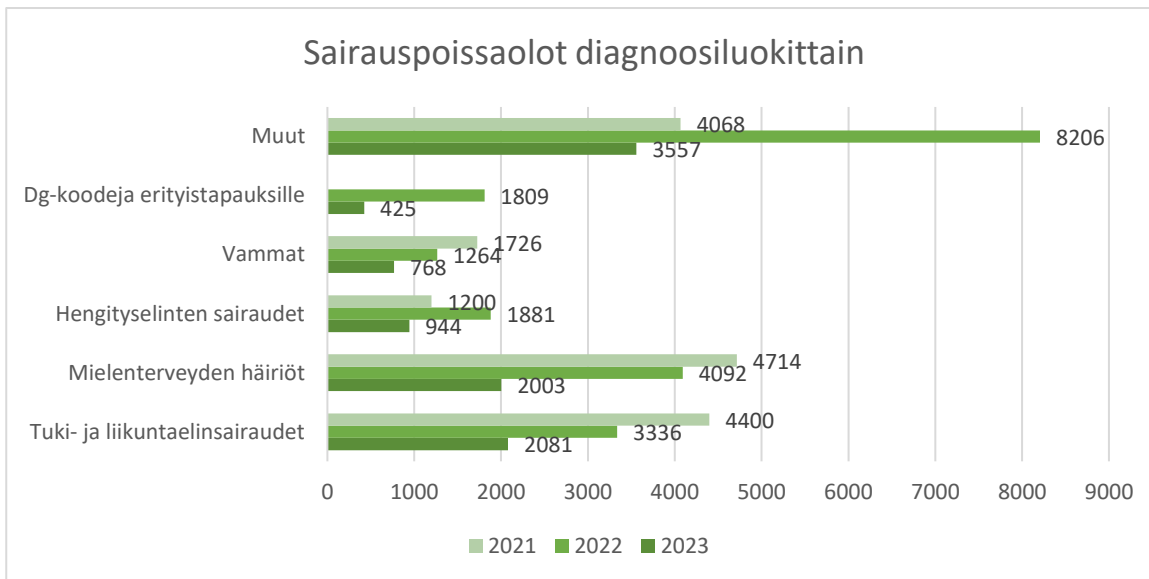
Pitkät poissaolot ennakoivat pitkittynyttä tai pysyvää työkyvyttömyysriskiä, joten erityisesti pitkien poissaolosten vähentämiseen on kiinnitettävä huomiota työterveysyhteistyössä.



Kuvio 16. Sairauspoissaolot 2021–2023, kalenteripäivää / työntekijä / vuosi



Kuvio 17. Sairauspoissaolot pituuden mukaan 2021–2023, %-osuus henkilöstöstä (Keva Avaintiedot)



Kuvio 18. Sairauspoissaolot diagnosoiluokittain 2021–2023

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 2023 aikana korvaavassa työssä oli 9 henkilöä yhteensä 61 kalenteripäivän ajan. Korvaavaa työtä käytettiin useimmiten erilaisissa tuki- ja liikuntaelinsairauksissa tai vammoissa, joka estää tavanomaisen työn tekemisen, mutta työntekijä pystyy kuitenkin muokattuun tai muuhun työhön.

## 6.5 Työsuojelu ja työtapaturmat

Työsuojeluorganisaation uudistuminen vuoden 2022 alusta ja ajankäytön parempi mahdollistaminen on nostanut Siilinjärven työsuojelutoiminnan aivan uudelle tasolle. Työsuojelutoiminta on tullut näkyvämmäksi ja moniin asioihin on päästy pureutumaan huomattavasti paremmin. Nykyinen malli mahdollistaa paremmin myös pitkäjänteisen ja suunnitelmallisen kehittämistoiminnan. Työsuojeluvaltuutettu työskentelee tiiviissä yhteistyössä niin esihenkilöiden kuin työntekijöiden kanssa.

Korvaavan työn käytäntöjä on kehitettävä edelleen ja pyrittävä helpottamaan ja lisäämään sen käyttöä. Tämä vaatii myös yhteistyön tiivistämistä edelleen työterveyshuollon kanssa.

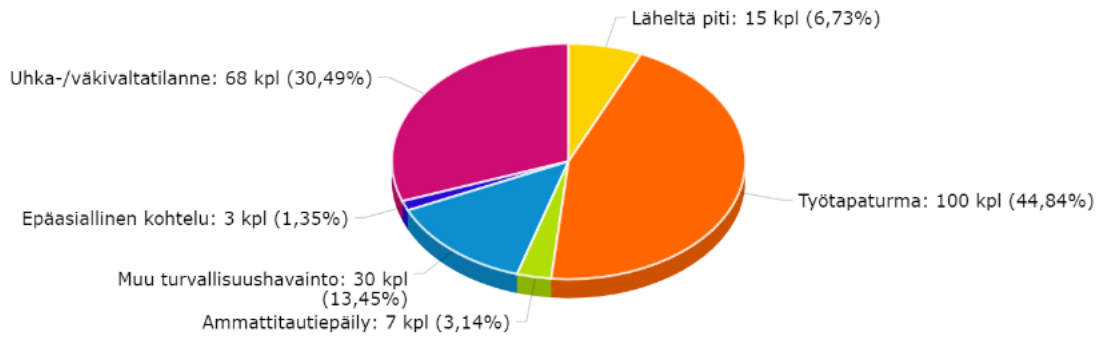
Työturvallisuusilmoituksia tehtiin vuoden 2023 aikana kaikkiaan 223 kpl (v. 2022 808 kpl). Huomiona vertailtaessa muihin organisaatioihin, meillä tilastoidaan ja raportoidaan kaikki ilmoitukset, myös ne, joista ei ole aiheutunut hoitoa vaativia henkilövahinkoja tai poissaoloja.

Tyypillisimpiä vaaratyypppejä ovat väkivalta- tai uhkatilanteet, kaatumiset ja kompastumiset ja erilaiset törmäilyt. Väkivaltatilanteet liittyvät käytännössä

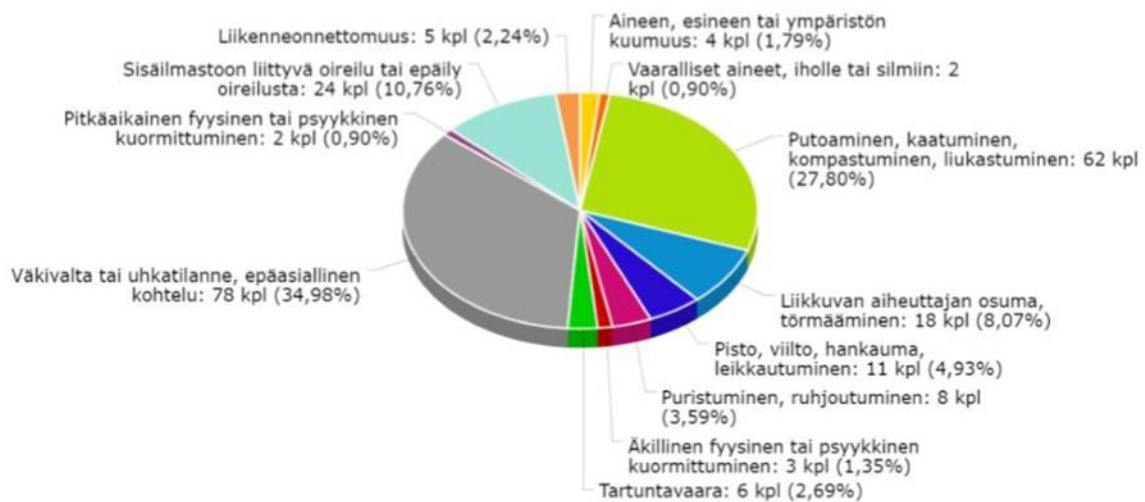
varhaiskasvatuksessa ja kouluilla lasten käyttäytymiseen ja kiinnipitotilanteisiin.

Vuoden 2023 aikana WProssa otettiin käyttöön kemikaalirekisteri sekä

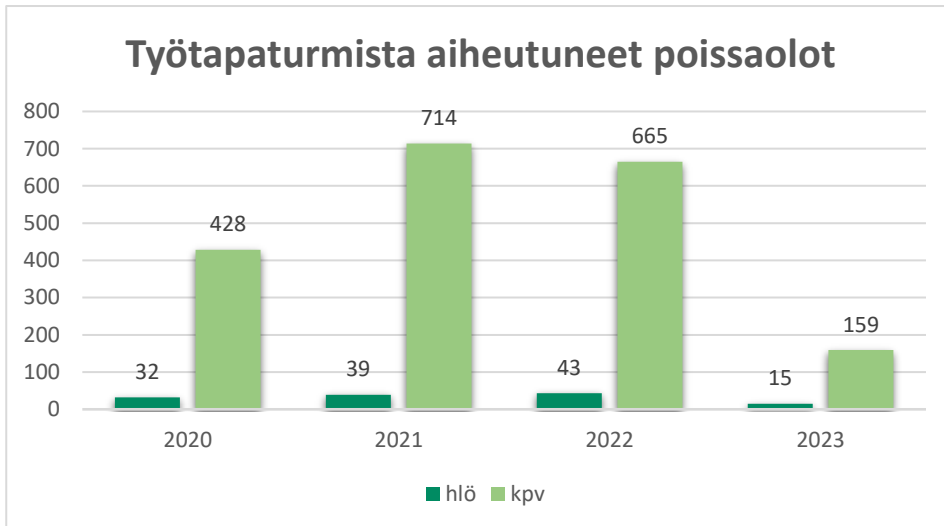
sisäilmastoilmoitus -lomake, jonka kautta ilmoitetaan mahdolliset sisäilmaan liittyvät pitkittyneet tilannehavainnot.



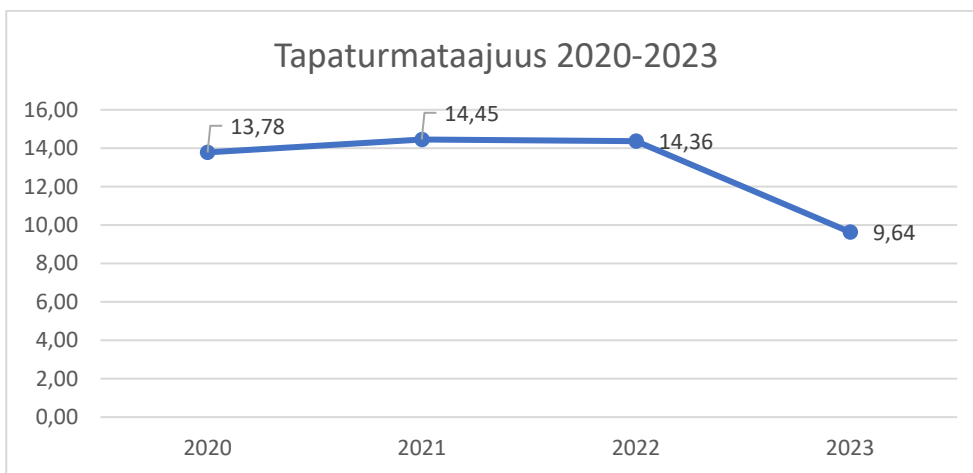
Kuvio 19. Työturvallisuusilmoitukset tapahtuman luonteen mukaan 2023



Kuvio 20. Työturvallisuusilmoitukset vaaratyypeittäin 2023



Kuvio 21. Työtapaturmista aiheutuneet poissaolot 2020–2023 hlö / kalenteripäivää



Kuvio 22. Tapaturmataajuus (sattuneiden työtapaturmien lkm tehtyä miljoonaa työtuntia kohden)

Poissaoloon johtaneita työtapaturmia sattui 15 työntekijälle, joista koostui yhteensä 159 poissaolopäivää. Vakavia, yli 30 päivän poissaoloon johtaneita tapaturmia sattui 2 kpl. Työtapaturmista johtuvien poissaolojen osalta tavoitteena oli alle 250 kalenteripäivää. Tavoite saavutettiin monen vuoden jälkeen.

Jatkossa työtapaturmien osalta tavoitteena on 0 työtapaturmaa ja niistä johtuvaa poissaoloa. Tämä vaatii meillä turvallisuuskulttuuriin edelleen isoja muutoksia ja ennen kaikkea jokaisen asennemuutosta työn ja työmatkojen turvallisuuden edistämiseksi. Huomiota pitää siirtää edelleen tapaturmien tutkinnan 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. Työturvallisuus ja sen edistäminen ei ole vain työsuojelun tehtävä, vaan koskee joka ikistä Siilinjärven kunnan työntekijää. Yhdessä luomme Siilinjärven kunnan turvallisuuskulttuurin.

## 7 Henkilöstökustannukset

Henkilöstömenot kokonaisuudessaan laskivat edelliseen vuoteen verrattuna 25 107 440 €. Palkat ja palkkiot laskivat 21 075 165

€, kun vastaavasti vähennystä oli henkilösivukuluissa 4 474 134 €.

Taulukko 5. Henkilöstömenot vuosina 2021–2023

Henkilöstömenot	2021	2022	2023
Palkat ja palkkiot	52 408 141	55 353 693	34 278 528
Eläkekulut	10 614 172	10 985 838	7 021 957
Muut henkilösivukulut	2 269 669	1 845 398	1 335 145
Henkilöstökorvaustulot	-814 372	-870 768	-428 910
Henkilöstömenot yht.	64 477 609	67 314 160	42 206 720
Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista %	24,21 %	22,82 %	24,08 %
Henkilösivukuluprosentti ilman henkilöstökorvaustuloa	19,98 %	19,06 %	19,80 %

Taulukko 6. Eläkekulut vuosina 2021–2023 (ilman työkyvyttömyyseläkekuluja)

Eläkekulut	2021	2022	2023
KuEl -maksut palkkaperusteinen	8 315 407	8 701 861	5 127 757
KuEl -eläkemenot	1 613 381	1 587 888	1 218 765
Muut eläkemaksut (VaEl -maksut palkkaperusteinen)	685 384	696 089	675 435
Eläkekulut yhteensä	10 614 172	10 985 838	7 021 957

### 7.1 Työkyvyttömyyskustannukset

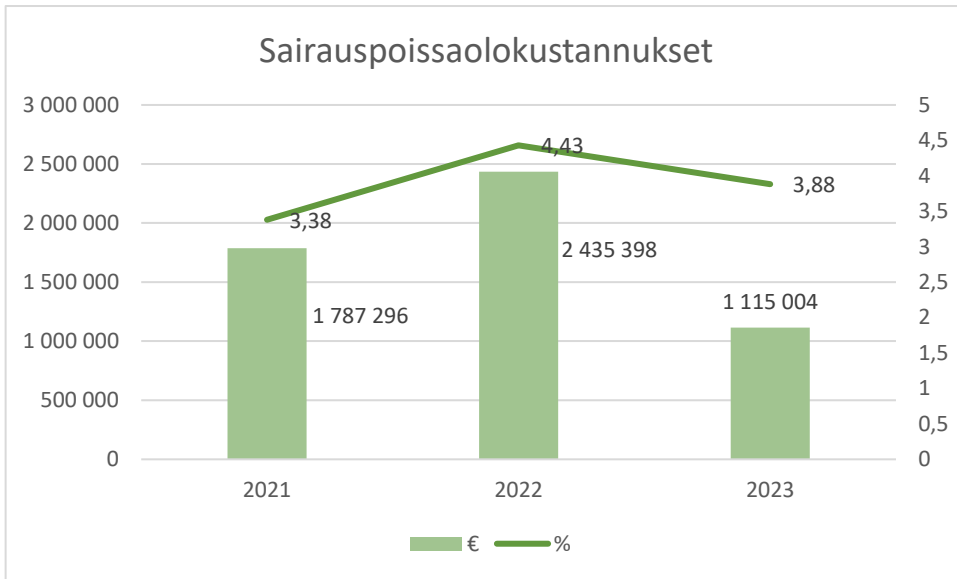
Työkyvyttömyyskustannuksista suurin osa muodostuu sairauspoissaolokustannuksista. Sairauspoissaolokustannusten lisäksi työkyvyttömyyskustannukset muodostuvat työterveyshuollon kustannuksista, tapaturmamaksuista ja työkyvyttömyyseläkemaksuista. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset ovat kasvaneet ennen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

Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy kokonaan työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella. Riskikertoimeen vaikuttavat mm. myönnettyjen täysien työkyvyttömyys-

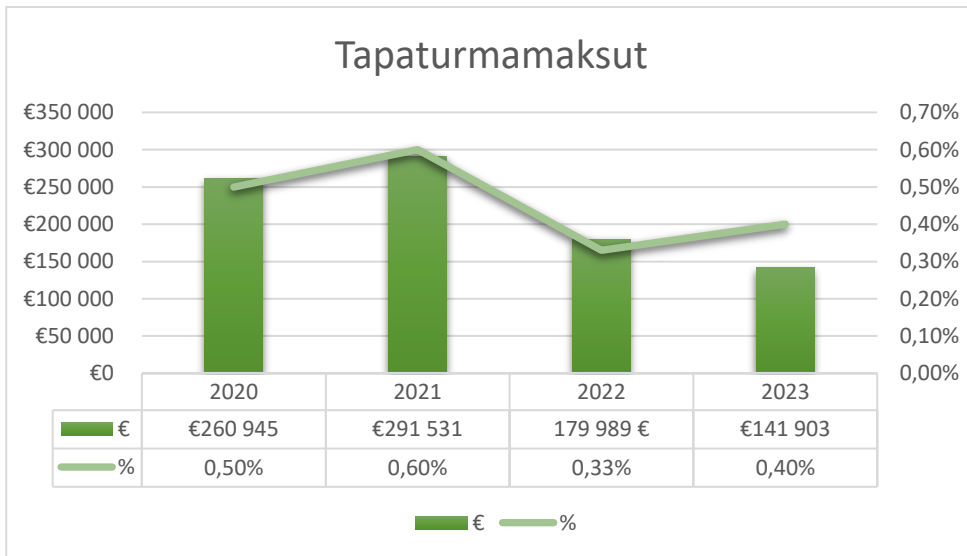
eläkkeiden ja kuntoutustukien määrä, eläkkeelle jääneen henkilön eläkkeen kesto ja määrä. Työkyvyttömyyseläkemaksujen määrä on meillä edelleen verrokkeja matalampi.

Tapaturmamaksut ovat euromääräisesti pienentyneet vähentyneiden työtapaturmien ja niistä johtuvien poissaolojen ansiosta, mutta maksu on meillä edelleen 0,1% palkkasummasta verrokkeja korkeampi.

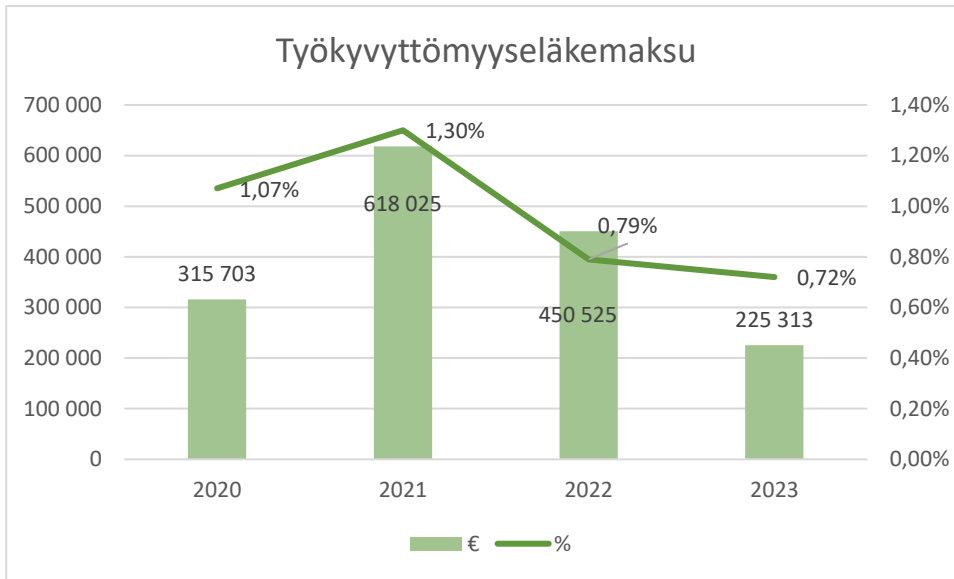




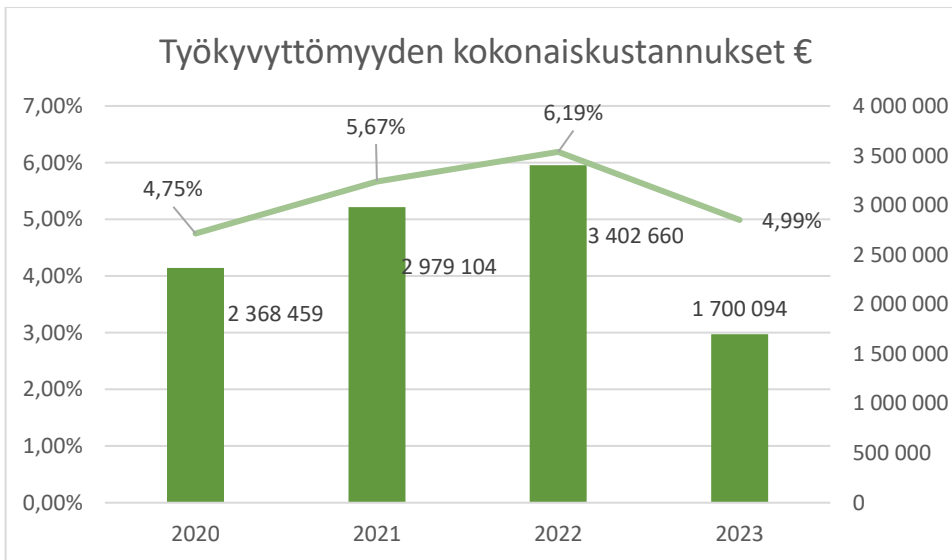
Kuvio 23. Sairauspoissaolokustannukset € ja %-osuus palkkasummasta 2021–2023 (Keva Avaintiedot)



Kuvio 24. Tapaturmamaksut € ja %-osuus palkkasummasta 2020–2023 (Keva Avaintiedot)



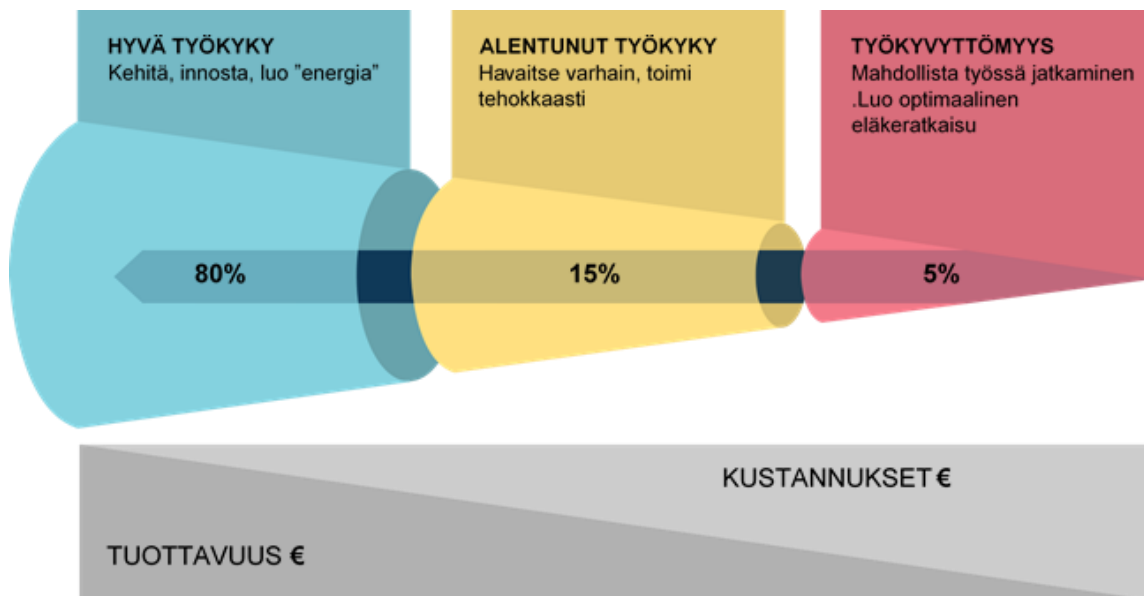
Kuvio 25. Työkyvyttömyyseläkemaksu € sekä %-osuus palkkasummasta 2020–2023 (Keva Avaintiedot)



Kuvio 26. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset € sekä %-osuus palkkasummasta 2020–2023 (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

vältytään hankalimmilta työkyvyn haasteilta tai mahdolliselta työkyvyttömyydeltä. Hyvinvoiva henkilöstö pystyy tuottamaan työhön ja työkyvyttömyyskustannukset ovat pieniä. Työterveyhteistyön kehittäminen edelleen ja työkykyjohtamisen osaaminen ovat tässä keskeisessä roolissa.



Kuvio 27. Mukaellen Tiina Kesti 2021

## 8 Johtopäätökset

Taulukko 7. Keskeisiä tunnuslukuja vuosilta 2021–2023

	2021	2022	2023
<b>Henkilömäärä</b>	1 507	1 481	878
<b>vakinainen</b>	1 143	1 136	699
<b>määräaikainen</b>	364	345	179
<b>Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä %</b>	14,3	14,4	9,7
<b>Henkilötyövuodet</b>	1 359	1 365	852
<b>vakinainen</b>	1 048	1 031	641
<b>määräaikainen</b>	311	334	211
<b>Naisten suhteellinen osuus vakinaisista, %</b>	83,1	83,3	77,4
<b>Koko henkilöstön keski-ikä</b>	45,6	46	46,1
<b>Sairauspoissaolot vakinaiset /henkilö/kpv</b>	14,8	17,6	13,6
<b>Vakinainen henkilöstö, jolla ei ole sairauspoissaoloja, %</b>	35	35	42

Henkilötyövuosina mitattuna kunnassa oli vuonna 2023 henkilöstöresurssia 852 henkilötyövuotta. Henkilöstöresurssia oli 513 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisenä vuonna. Henkilötyövuosien osalta laskua oli vakinaisten työntekijöiden osalla 390 htv ja määräaikaisten osalta 123 htv.

Henkilöstömenot kokonaisuudessaan laskivat edelliseen vuoteen verrattuna 25 107 440 €. Palkat ja palkkiot laskivat 21 075 165

€, kun vastaavasti vähennystä oli henkilösi- vukuluissa 4 474 134 €. Tämä lasku johtuu nimenomaan soten siirtymisestä hyvinvointialueelle.

Eryteisesti henkilöstökertomuksesta nousee esille muutama seikka. Kunnan toiminnan perusta on osaava henkilöstö, joten rekrytointiin ja työpaikkojen pito- ja vetovoimaa tulee edelleen kiinnittää huomiota. Avoimiin työpaikkoihin on hakijamäärät kasvaneet ja

se on positiivinen merkki. Toisaalta tiettyjen alojen rekryointihaasteet ovat edelleen kasvaneet ja tähän on löydettävä ratkaisu, jotta kunnan palvelut pystytään toteuttamaan.

Sairauspoissaolot ovat olleet viime vuodet poikkeuksellisen korkealla, mutta nyt poissaolopäivien vähentämisessä onnistuttiin. Toivotaan, että hyvä vire jatkuu. Kustannuspaineet kohdistuvat kaikkeen kunnan toimintaan. Tärkeää on, että myös työterveyshuollon kustannukset saataisiin pidettyä kustannustehokkaina. Tähän pyritään jatkossakin panostamalla kehittämistyöhön ja ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin sekä työhyvinvointiin ja työkykyjohtamiseen.

Vuosi 2023, ensimmäinen vuosi ilman sotea, sujui hyvin huomioiden haastavina jatkuneet olosuhteet. Tästä tilanteesta on hyvä lähteä kohti uutta vuotta, joka ei ikävä kyllä myöskään tule olemaan helppo, erityisesti taloudelliset haasteet julkisella sektorilla ovat poikkeukselliset. Tämä tulee haastamaan koko kunnan henkilöstön uusiin toimintatapoihin, rakenneuudistuksiin ja toimitilaratkaisuihin. Siilinjärven kunnan osaavan ja sitoutuneen henkilöstön ja esihenkilöiden kanssa tätäkin tilannetta lähdetään yhdessä ratkaisemaan asia kerrallaan.