



KOKEMÄEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

Yhteistyötoimikunta 22.3.2023

Kaupunginhallitus 27.3.2023

Tiedoksi kaupunginvaltuusto x.x.2023

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	4
2. HENKILÖSTÖRESURSSIT JA HENKILÖSTÖHALLINNON KEHITTÄMINEN	5
2.1 Kaupungin henkilöstöorganisaatio ja henkilöstöpolitiikka	5
2.1.1 Henkilöstösuunnitelma ja sitä tukevat ja ohjeet	6
2.1.2. Henkilöstöhallinnon kehittämistoimenpiteet vuonna 2022	8
2.1.3. Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta	9
2.2 Henkilöstön määrä	11
2.2.1. Henkilöstö henkilötyövuosina	12
2.2.2. Vakituinen henkilöstö.....	13
2.2.3. Määräaikainen henkilöstö.....	14
2.3 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne	15
2.3.1. Sukupuolirakenne	15
2.3.2. Ikärakenne	15
2.4 Yleisimmät ammattiryhmät.....	17
2.5 Sopimusalat ja työaikajärjestelmät.....	18
2.5.1. Henkilöstö sopimusaloittain	18
2.5.2. Henkilöstö työaikajärjestelmittäin	19
3. TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN/HENKILÖSTÖN TILA	20
3.1 Eläköitymisennuste	20
3.2 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	22
3.3 Poissaolot.....	22
3.3.1. Sairauspoissaolot.....	22
3.3.3. Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset	26
3.4 Työterveyshuolto.....	27

3.5 Työkyvyn ylläpito.....	28
3.6 Työsuojelu.....	29
3.7 Henkilöstöedut.....	32
4. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN	33
4.1 Osaamisen kehittäminen.....	33
4.2 Kehityskeskustelut ja henkilökohtainen arviointi.....	34
4.3 Esihenkilötyö ja johtaminen.....	34
5. VUODEN 2022 PAINOPISTEITÄ JA KEHITTÄMISAJATUKSIA	34

Henkilöstökertomuksen koonnista vastasivat henkilöstösuunnittelija Sirkka Vanhatalo, hallintojohtaja Essi Piirorjärvi ja työsuojelupäällikkö Janne Lehtonen.

1. JOHDANTO

Henkilöstökertomus antaa tietoa henkilöstövoimavarojen arvioinnista ja käytöstä ja niiden muutoksista. Kunnan menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, kuinka osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstä sillä on. Laadukkaan palvelutuotannon ja kilpailukykyisten kuntatyöpaikkojen turvaamiseksi on tärkeää kehittää määrällisiä ja laadullisia henkilöstöresursseja. Kehittämisen lähtökohdaksi tarvitaan tietoa henkilöstöön liittyvien asioiden tilasta ja kehityksestä.

Henkilöstökertomus on laadittu Kokemäellä vuodesta 1998 alkaen. Se on tarkoitettu tukemaan strategista henkilöstöjohtamista ja sillä arvioidaan henkilöstöstrategian toteutumista kunnassa. Henkilöstökertomus toimii suunnittelun ja keskustelun välineenä päättäjille, kunnan johdolle, esimiehille ja henkilöstölle. Henkilöstökertomuksen tunnusluvuissa on pyritty vuosittaiseen vertailtavuuteen siten, että kertomukseen on sisällytetty myös kaksi edeltänyttä vuotta. Vuoden 2021 henkilöstökertomus sisältää myös vuosien 2020 ja 2019 tunnusluvut 31.12. vallinneen tilanteen mukaan. Henkilöstösuunnittelu on kytketty talousarvion valmisteluun ja käyttösuunnitelmiin.

Kertomus antaa läpileikkauksen kaupungin henkilöstön määrästä, ikä- ja ammattirakenteesta ja eläköitymisestä sekä mm. henkilöstökustannuksista, työpanoksesta ja terveydellisestä toimintakyvystä. Henkilöstösuunnittelu on kytketty talousarvion valmisteluun ja käyttösuunnitelmiin.

Kunta- ja palvelurakenteeseen jatkuvasti lisääntyvät muutospaineet ja taloudellisen tilanteen kireys asettavat edelleen haasteita kaupungin henkilöstölle tulevina vuosina. Henkilöstökertomuksen merkitys korostuu etenkin tilanteessa, jossa kunnat joutuvat niukkenevilla resursseilla turvaamaan tulevaisuudessa laadukkaat kunnalliset palvelut. Tässä tilanteessa kuntatyönantajan on yhä tarkemmin oltava selvillä esimerkiksi henkilökunnan rakenteesta ja osaamisesta, jotta se voi tehokkaammin ja tarkemmin kohdentaa henkilöstövoimavarojaan ja tiedostaa myös kehittämistarpeet.

2. HENKILÖSTÖRESURSSIT JA HENKILÖSTÖHALLINNON KEHITTÄMINEN

2.1 Kaupungin henkilöstöorganisaatio ja henkilöstöpolitiikka

Kuvio 1. Kokemäen kaupungin henkilöstöorganisaatio



Kaupungin organisaatio muodostuu keskinäisessä yhteistyössä toimivasta luottamushenkilö- ja viranhaltijaorganisaatiosta (toimielin- ja virasto-organisaatiot). Henkilöstöä oli vuonna 2022 yhteensä 269 joista noin 22 esimiestehtävissä. Kaupunkia johtaa kaupunginjohtaja, jonka tukena työskentelee johtoryhmä, johon kuuluvat hallintojohtaja, talousjohtaja, sivistysjohtaja ja hänen sijaisensa sekä tekninen johtaja/rakennusinsinööri.

Kokemäen hallintosäännön 52 § mukaan kaupunginhallitus päättää henkilöstöä koskevista säännöistä, periaatteista, suunnitelmista ja toimintamalleista. Hallintojohtajan vastuualueeseen kuuluu hallintosäännön 54 § mukaan kaupungin henkilöstöhallinnon johtaminen ja kehittäminen, henkilöstöasioista koskeva raportointi, henkilöstösuunnittelu ja henkilöstön koulutuksen kehittämistä päättäminen.

Henkilöstöresursseilla tarkoitetaan organisaation käytössä olevan henkilöstön tuottamaa lisäarvoa organisaatiolle. Henkilöstö on kaupungin tärkein voimavara, resurssi. Henkilöstökertomus peilaa erityisesti organisaation henkilöstöresurssien tilaa eli henkilöstön tilannetta, vointia ja työkykyä, sekä henkilöstöhallinnon kehittämiseksi tehtyä työtä.

2.1.1 Henkilöstösuunnitelma ja sitä tukevat ja ohjeet

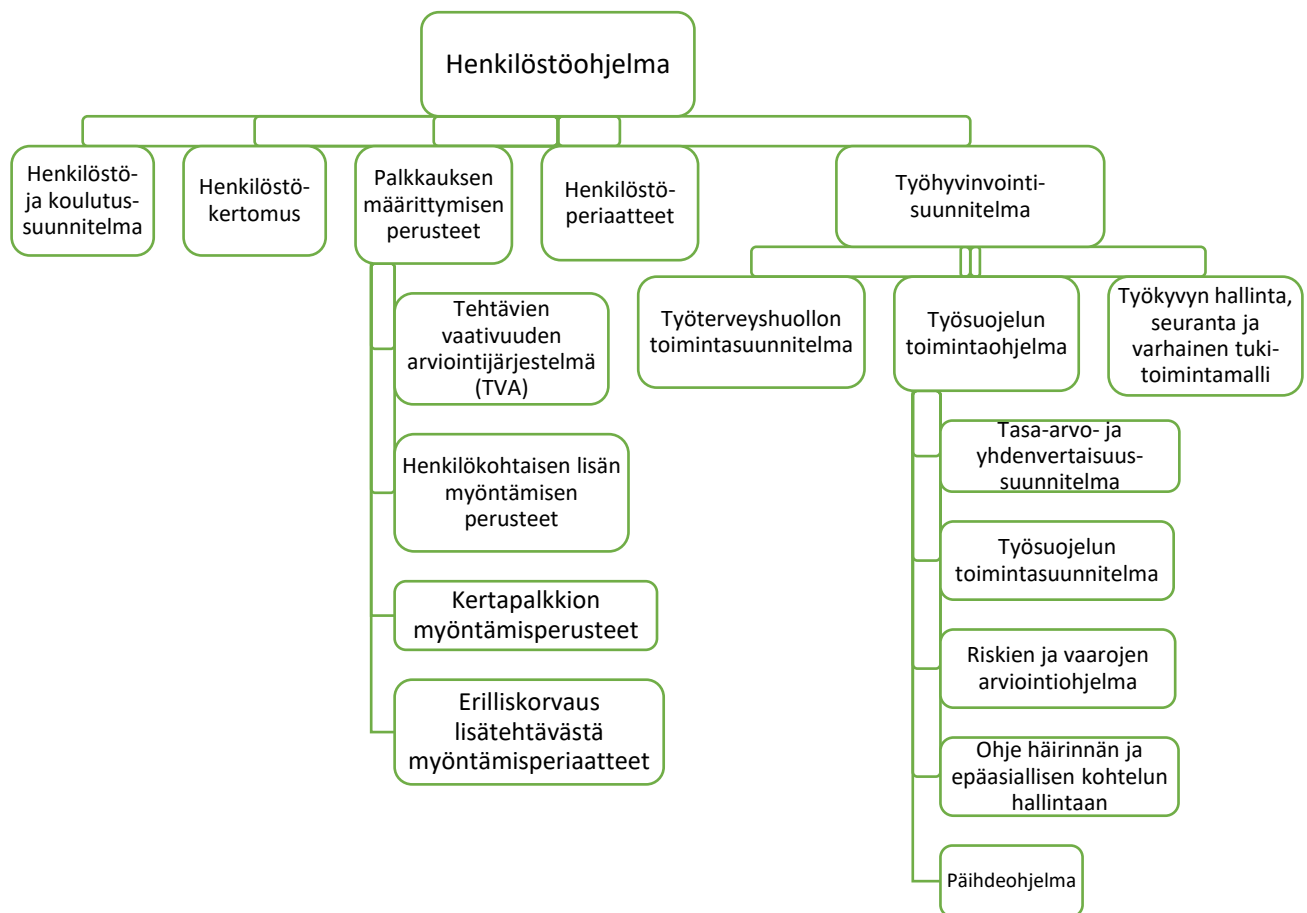
Henkilöstöohjelman tarkoituksena on henkilöstöhallinnon ja koko kaupungin organisaation toiminnan jatkuvan kehittämisen kautta ylläpitää ja edistää henkilöstön hyvinvointia sekä mahdollisuuksia tehdä työtään hyvin. Henkilöstöohjelman avulla pyritään osaltaan myös turvaamaan kaupungin palvelujen järjestämistä sekä toiminnan taloudellisuutta. Edelleen tavoitteena on mahdollisten muutosten hallittu johtaminen. Henkilöstöohjelmaan sisältyvät arvot, tavoitteet ja keinot on muodostettu yhteisessä prosessissa, johon ovat osallistuneet henkilöstö, johtavat viranhaltijat ja päätöksentekijät. Ohjelman valmistelun lisäksi tavoitteena on ollut strategisen ajattelun kehittäminen.

Tavoitteena on, että henkilöstöhallinnon toiminta ja henkilöstöohjelma ovat tiiviissä yhteydessä kaupungin palvelujen järjestämiseen ja talouden suunnitteluun, ja vaikuttavat osaltaan koko organisaation

toimintaan.

Henkilöstöohjelman visio kuvaa kaupungin keskeistä sekä tämän päivän, että pitkän tähtäimen tavoitetta. Visiona on Mukava tulla töihin! – yhteisen työn tulos. Visiossa yhteisen työn tuloksella viitataan sekä kaupungin tavoitteiden saavuttamiseen, että vision ensimmäisen osan toteutumiseen. Onnistuneiden henkilöstöasioiden hoitamisen kautta kaupunki voi henkilöstön ja luottamushenkilöiden hyvinvoinnin, osaamisen ja yhteisen työn tuloksena menestyksekkäästi luoda omaa tulevaisuuttaan ja palvella asukkaitaan.

Henkilöstöohjelmaa täydentämään on laadittu useita suunnitelmia ja ohjeistuksia, jotka on kuvattu seuraavassa kaaviossa:



Kuvio 2. Henkilöstöohjelmaa täydentävät kokonaisuudet

2.1.2. Henkilöstöhallinnon kehittämistoimenpiteet vuonna 2022

Kokemäen kaupunki määrittelee vuosittain talousarvion laadinnan yhteydessä toiminnalleen toiminnalliset tavoitteet. Toiminnalliset tavoitteet luovat kaupungin toiminnalle vuoden aikana raameja ja tavoitteita.

Talousarvion 2022 toiminnallisissa tavoitteissa sivistysosaston yhtenä tavoitteena oli johtamisjärjestelmän kehittäminen. Sivistysosaston johdossa tapahtuu merkittäviä henkilöstömuutoksia kuluva valtuustokauden aikana keskeisimpien viranhaltijoiden eläköityessä. Sivistysosaston johtamisjärjestelmää uusitaan ja se antaa jatkossa mahdollisuuden tehdä joustavasti henkilöstöjärjestelyitä. Sivistysosasto jaetaan elokuusta 2023 lähtien kuuteen tuloksikkoon; Villa Vilinä, Kouvatsan päiväkotikoulu, Kokemäen yhtenäiskoulu, Kokemäen lukio ja kansalaisopisto, hyvinvointipalvelut sekä kirjasto- ja kulttuuripalvelut.

Kokemäen kaupunkistrategia on laadittu vuosille 2022-2025. Strategiaan on määritetty neljä päätavoitetta, jotka ovat positiivisen kuntakuvan luominen, elinkeinorakenteen monipuolistaminen, kuntalaisten hyvinvointi ja vihreän siirtymän Kokemäki. Strategia vahvistettiin joulukuussa 2021 ja sen jalkauttaminen kuntalaisille on otettu yhdeksi alkuvuoden 2022 tavoitteeksi. Strategian laatimisen yhteydessä osallistettiin kaupungin henkilöstöä, kaupungissa toimivia yhdistyksiä, yrityksiä, vaikuttamistoimielimiä sekä luottamushenkilöstöä laajasti.

Sosiaalihuoltolain mukaisten palveluiden siirto onnistui odotettua paremmin. Yhteistyön kehittämiseksi aloitettiin yhteistyö vuoden 2021 aikana ja se nähtiin erityisen tärkeäksi kehittämistoimenpiteeksi myös vuoden 2022 aikana etenkin huomioiden Keski-Satakunnan sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän siirtyminen edelleen Satakunnan hyvinvointialueen alaisuuteen vuoden 2023 alusta. Erityisen tärkeäksi kehittämistoimenpiteeksi nähdään rajapintatyöskentely kaupungin ja hyvinvointialueen palveluiden rajapinnassa.

2.1.3. Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta

Yhteistoiminnalla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Sen tavoitteena on turvata henkilöstön mahdollisuudet vaikuttaa omaa työtään ja työympäristöään koskevien päätösten valmisteluun. Tarkoituksena on, että sekä työnantaja että henkilöstö kehittävät yhteisvoimin, luottamukseen perustuen työn tuloksellisuutta ja samanaikaisesti henkilöstön työelämän laatua.

Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 14 §:ssä määritellään kaupungin ja henkilöstön yhteistoimintaelin, jona Kokemäen kaupungissa toimii yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunta toimii samalla myös lakisääteisenä työsuojelutoimikuntana.

Yhteistoimintasopimuksen mukaan kaupunginhallitus valitsee yhteistyötoimikuntaan kaksi edustajaa, joilla on kokouksessa läsnäolo- ja puheoikeus.

Yhteistyötoimikunnan jäseninä toimivat henkilöstön edustajina pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Työnantajan edustajina toimivat kaupunginjohtaja, hallintojohtaja ja työsuojelupäällikkö.

Työnantajan edustajat		Henkilöstön edustajat	
kaupunginjohtaja	Teemu Nieminen	plm Jyty	Erja Ekberg/ Anna Kokkonen 1.12.2022 alkaen
hallintojohtaja	Essi Piiröjärvi	plm Jhl	Jouni Virtanen
työsuojelupäällikkö	Janne Lehtonen pj	plm Juko	Riitta-Liisa Jokinen /Niina Mansikkamäki 1.11.2022 alkaen
Kaupunginhallituksen edustajat		Työsuojeluvaltuutettu	Eija Nurmi-Lahtinen
KH:n jäsen	Ari Prinkkala	Työsuojeluvaltuutettu	Jorma Paavisto
KH:n jäsen	Eeva-Liisa Tuominen		

Taulukko 1. Yhteistyötoimikunnan kokoonpano vuonna 2022

Yhteistyötoimikunnan kokoukset

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana yhdeksän kertaa. Seuraavassa taulukossa on lueteltu kokouspäivät ja niissä keskeisimmät käsitellyt asiat.

12.1.2022	16.3.2022	30.3.2022
<ul style="list-style-type: none"> Henkilökohtaisen lisän myöntämisen periaatteet Työhyvinvoinnin kehittämiseen ja toimenpiteisiin varatun määrärahan kohdentaminen vuonna 2022 	<ul style="list-style-type: none"> sivistysosaston johtamisjärjestelmän kehittäminen Vuoden 2021 tilinpäätös ja henkilöstökertomus 	<ul style="list-style-type: none"> henkilöstö- ja koulutus-suunnitelman päivittäminen vuodelle 2022 Hyvinvointialueen väliaikaisen valmistelutoimielimen (VATE) suositus kuntiin eräissä henkilöstöasioissa
13.4.2022	11.5.2022	24.8.2022
<ul style="list-style-type: none"> Yhteistoimintaneuvotteluiden aloittaminen hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön osalta 	<ul style="list-style-type: none"> Verotettavan luontoiseturian myöntämisen periaatteet työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista yhteistoimintaneuvotteluiden päättäminen Satakunnan hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön osalta 	<ul style="list-style-type: none"> Soveltamisohje/muistilista henkilöstölle palvelussuhteen Kunta-alan työehtosopimusten 2022-2025 neuvottelutuloksen toteaminen
12.10.2022	21.11.2022	12.12.2022
<ul style="list-style-type: none"> Satakunnan hyvinvointialueen Titania jaksokalentereiden harmonisointi 	<ul style="list-style-type: none"> Vuoden 2023 talousarvio ja vuosien 2023-2025 taloussuunnitelma Satakunnan hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön siirtosopimuksen hyväksyminen Työtuojelun toimintaohjelma ja -suunnitelma vuodelle 2023 	<ul style="list-style-type: none"> Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2023 henkilöstön vuoden 2022 työhyvinvointikyselyn tulosten tiedoksi merkitseminen

Taulukko 2. Yhteistyötoimikunnan kokouspäivät ja niissä käsitellyt asiat

2.2 Henkilöstön määrä

Henkilöstön määrällä tarkoitetaan vuoden viimeisenä päivänä kaupunkiin palvelussuhteessa olevien henkilöiden määrää, jolloin siihen sisältyvät myös lomalla tai muuten poissa olevat henkilöt sekä määräaikaisessa palvelussuhteessa olevat henkilöt. Henkilöstö on jaettu palvelussuhteen mukaisesti toistaiseksi voimassa oleviin (ns. vakituiset) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa (määräaikaiset ja sijaiset) olevaan henkilöstöön. Määräaikaisiin työntekijöihin luetaan myös työllistetyt.

Seuraavat toimielimet ja viranhaltijat päättävät hallintosäännön 59 pykälän mukaan vakinaisen henkilöstön valinnasta:

Päätöksentekijä	Toimivaltaan kuuluvat henkilöstövalinnat
Kaupunginvaltuusto	Kaupunginjohtaja
Kaupunginhallitus	Hallintojohtaja, talousjohtaja, tekninen johtaja, sivistysjohtaja.
Lautakunnat	Lautakunnan alaisten tulosalueiden ja -yksiköiden esimiehet
Osastopäälliköt	Muu osaston henkilökunta

Taulukko 3. Toimivalta vakinaisen henkilöstön valinnassa

Kaupunginhallituksen täyttölupa tarvitaan tämän lisäksi myös 12 kuukautta pidemmän määräaikaisen viran tai toimen täyttämiseen. Lupaa myönnettäessä tutkitaan erilaiset vaihtoehdot tehtävän hoitamiseksi ja mietitään myös yhteistyömahdollisuudet. Lähtökohtaisesti uusien vakituisten virkojen ja työsuhteiden perustamiset käsitellään talousarvion yhteydessä.

Vuoden 2022 talousarvioon sisältyi vakinaisten virkojen/toimien muutoksia seuraavasti:

Yleishallinto

Yleinen edunvalvonta siirtyi vuoden 2022 alusta valtion järjestettäväksi ja edunvalvonnan palvelusihteeri siirtyi yleishallintoon muihin tehtäviin.

Sivistys- ja hyvinvointilautakunta

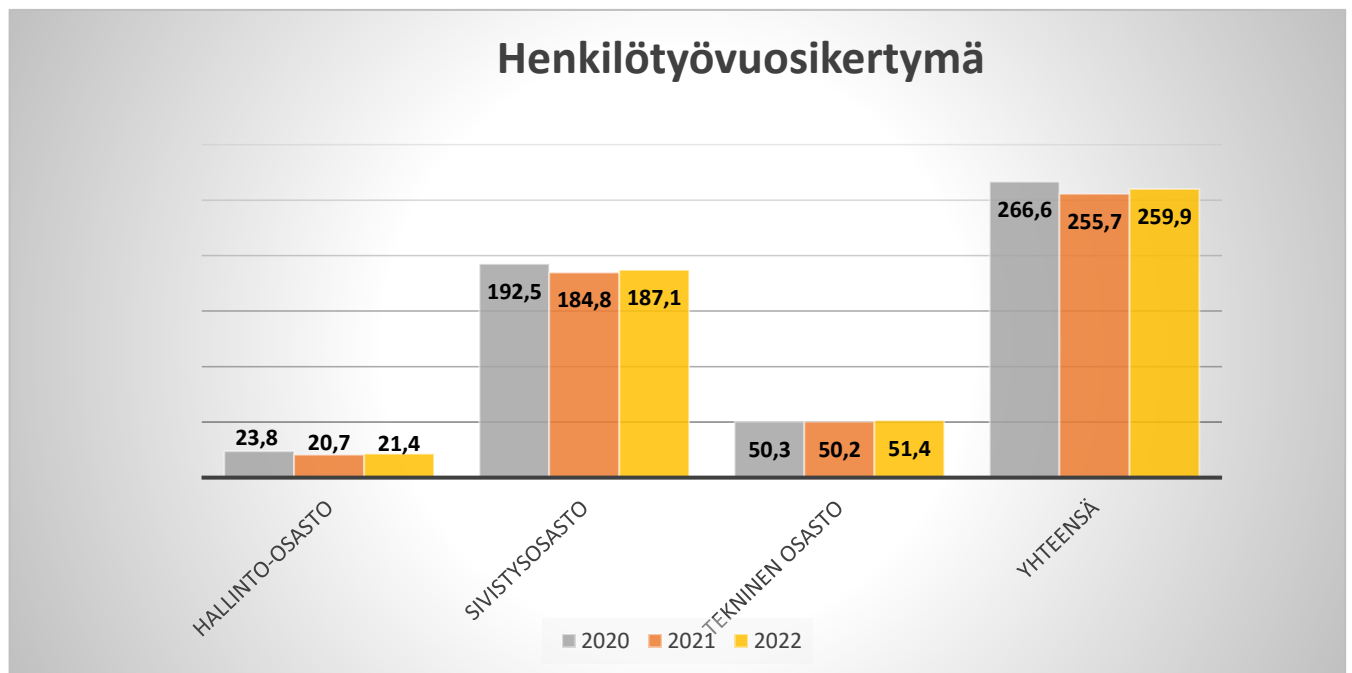
Ei muutoksia

Tekninen- ja ympäristölautakunta

Kartoittajan tehtäviin on varattu aiemman 12 kuukauden sijaan 17 kuukauden palkkamäärärahat

2.2.1. Henkilöstö henkilötyövuosina

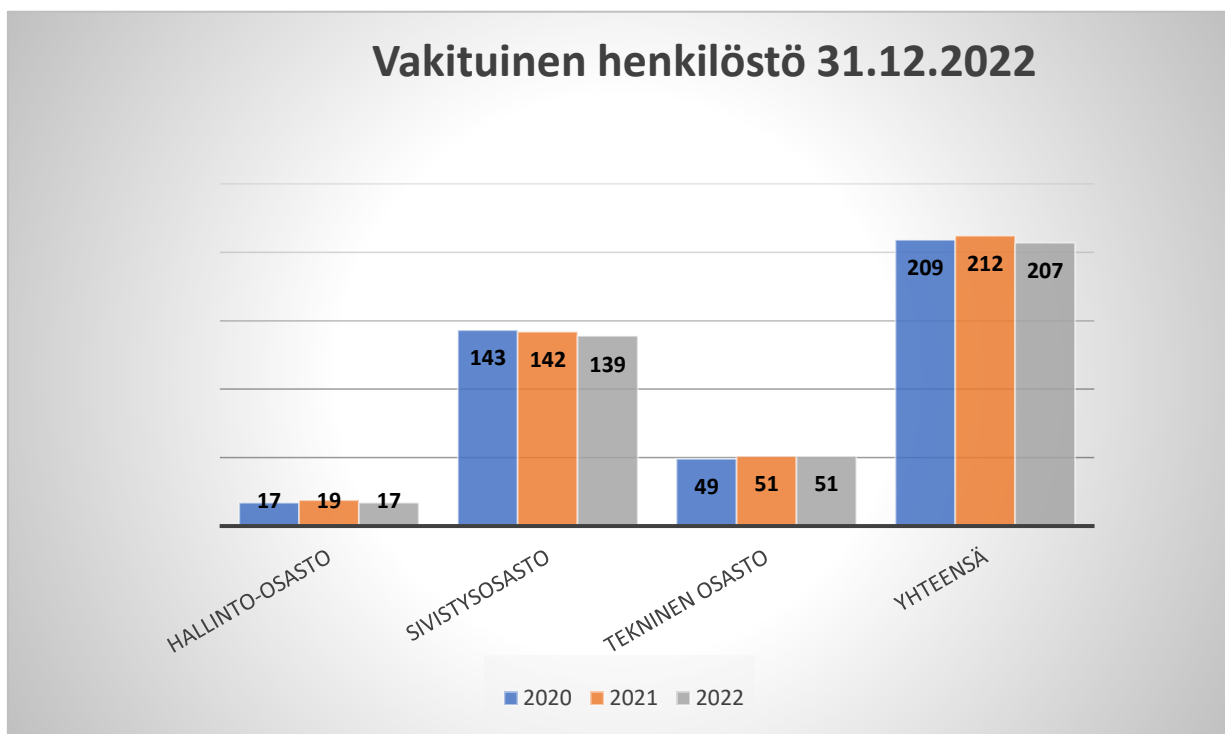
Vuoden vaihteessa hetkellisesti vallinnutta tilannetta paremmin henkilöstömäärästä kertoo henkilötyövuosien määrä. Tämä johtuu paitsi tavanomaisesta henkilöstömäärän vaihtelusta vuoden aikana, myös osa-aikatyötä tekevien osuudesta henkilöstöstä, joiden vuoksi henkilötyövuosien määrä kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä 31.12.



Kaavio 1. Henkilötyövuosien jakautumien osastoittain

Henkilötyövuosi HTV2 = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä /365*(työaikaprosentti/100). Henkilötyövuosi kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Palkallisia pois-saoloja, esimerkiksi palkallisia sairauslomia tai vuosilomia ei vähennetä. Kertymään on otettu mukaan myös työllistämistuella työllistetyt. Palkkatuella työllistetyt henkilöt sijoittuvat pääsääntöisesti hallinto-osastolle.

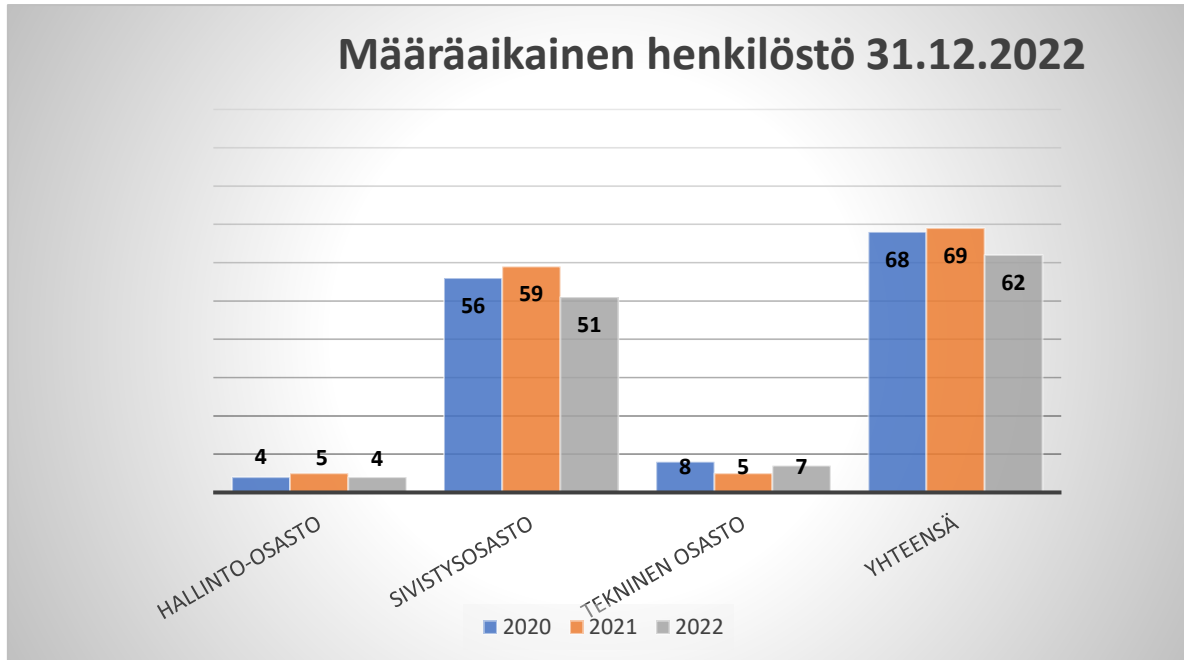
2.2.2. Vakituinen henkilöstö



Kaavio 2. Kaupungin vakituinen henkilöstö vuosina 2020-2022.

Vakituisen henkilöstön kokonaismäärä on laskenut viidellä henkilöllä vuoteen 2021 verrattuna.

2.2.3. Määräaikainen henkilöstö



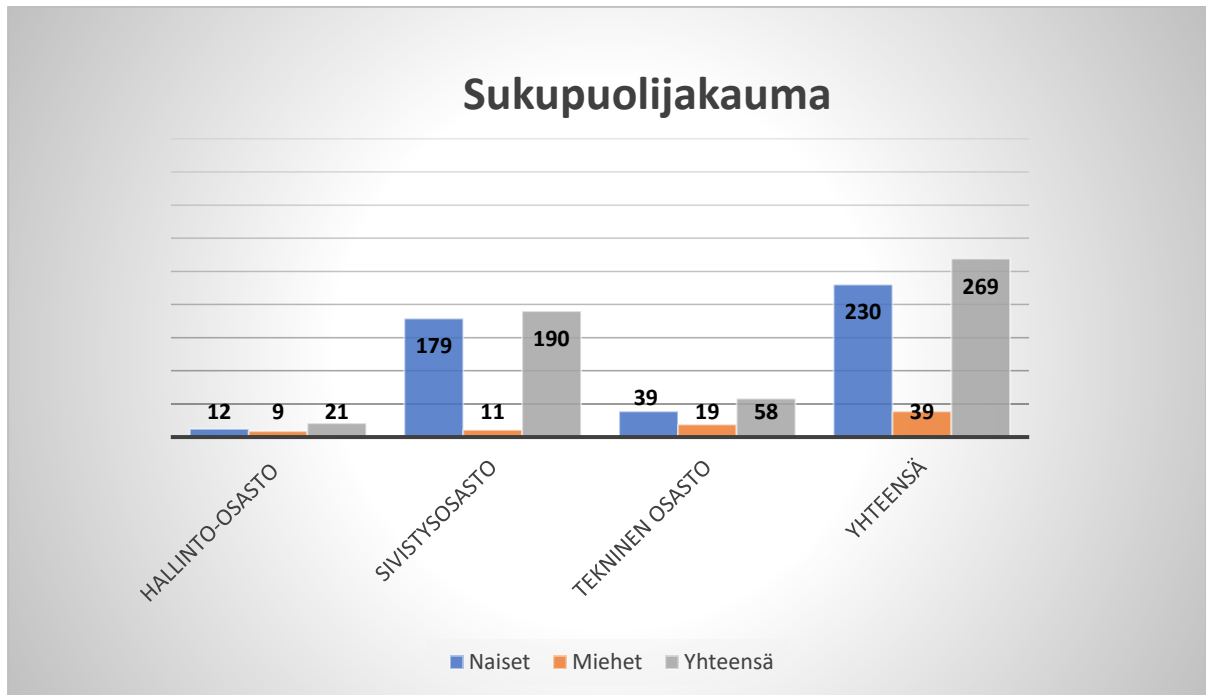
Kaavio 3. Kaupungin määräaikainen henkilöstö vuosina 2020-2022

Määräaikaiseen henkilöstöön luetaan sijaiset, työllistetyt ja muu määräaikainen henkilöstö. Lakisääteisten tehtävien hoitaminen ja mitoitusvaatimukset sivistystoimessa edellyttävät useimmiten sitä, että poissaolijalle palkataan sijainen. Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskenteli 31.12. tilanteen mukaan 62 henkilöä joista sijaisuutta teki yhteensä 20 henkilöä. Yleisimmät sijaistamisen syyt olivat perhevapaa ja opintovapaa. Oppisopimussuhteessa oli 3 henkilöä ja työllistämistuella palkattuja yhteensä 4 henkilöä. Määräaikaisen henkilöstön osuus on laskenut vuoden 2021 tasosta.

Määräaikaisten palvelussuhteiden täyttämisenä huomioidaan aina määräaikaisuuden peruste. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli laskenut aiempaan vuoteen verrattuna ja kaikkiin päättyneisiin vakanseihin ei vielä tarkasteluajankohtana oltu rekrytoitu uutta henkilöä.

2.3 Henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne

2.3.1. Sukupuolirakenne



Kaavio 4. Kaupungin vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön sukupuoli-jakauma vuonna 2022

Naisten osuus on n. 85 % henkilöstöstä. Kokemäen kaupungissa naisten osuus koko henkilöstöstä on kunta-alan vastaavaa osuutta hieman korkeampi, sillä Kuntatyönantajan mukaan 80 % kaikista kunta-alan työntekijöistä vuonna 2021 oli naisia.

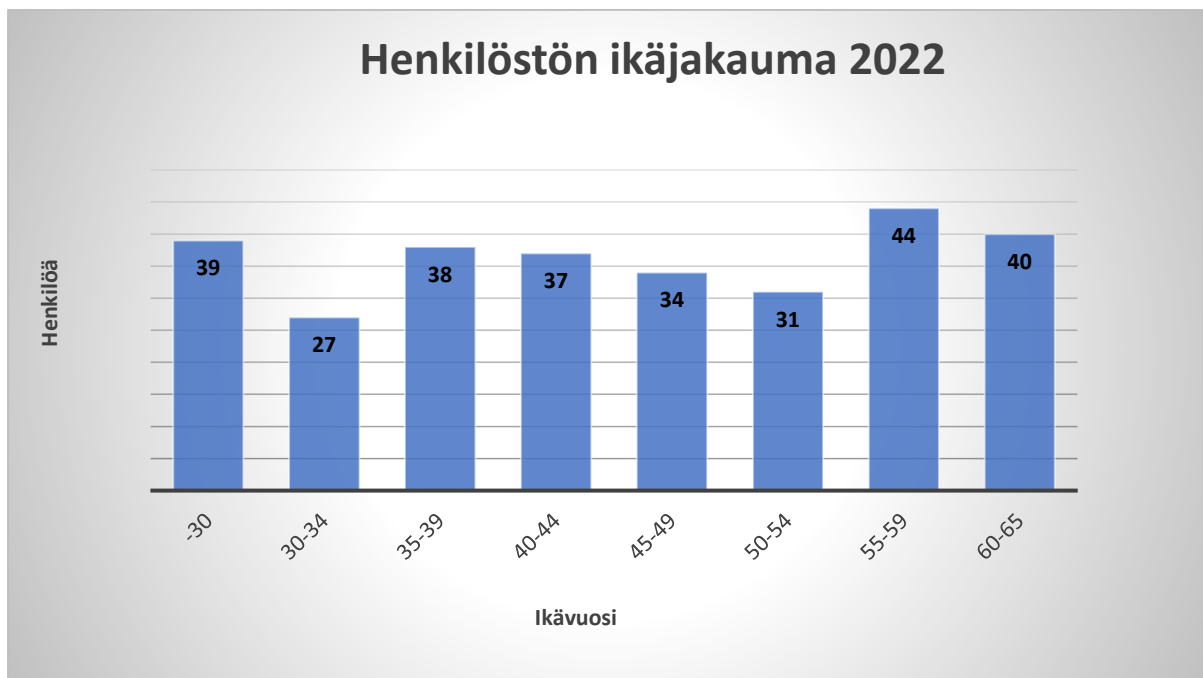
2.3.2. Ikärakenne

Vuosi	2020	2021	2022
Henkilöstön keski-ikä 31.12.	46,6	47,0	46,4

Taulukko 4. Kaupungin henkilöstön keski-ikä vuosina 2020-2022

Kaikkien 31.12. palvelussuhteessa olevien ikä lasketaan raportointivuoden ja syntymävuoden välisenä erotuksena kokonaislukuna.

Kaupungin henkilöstön keski-ikä on tarkastelujakson aikana laskenut hieman. Taulukossa 5 on mukana kaupungin vakituinen ja määräaikainen henkilöstö. Koko kunta-alan työntekijöiden keski-ikä oli 45,5 vuotta vuonna 2021 (vuoden 2022 luku koko kunta-alalla ei ollut vielä tilastoa tehtäessä selvillä). Kokemäen kaupungin henkilöstö on hieman kunta-alan keskiarvon yläpuolella.



Kaavio 5. Kaupungin henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön ikäjakauma on esitetty KT:n laatiman suosituksen mukaan viiden vuoden välein. Suurimmat ikäryhmät ovat 55-59 ja 60-65 vuotiaat. Toisaalta alle 30 vuotiaiden osuus on noussut edellisvuoteen verrattuna 8 prosentista 14 prosenttiin ja se edustaa kolmanneksi suurinta ikäryhmää.

2.4 Yleisimmät ammattiryhmät

Tehtävänimike	Henkilöstön lukumäärä	Osuus koko henkilöstöstä
Opetushenkilökunta	73	27,1 %
Päivähoitohenkilökunta	66	24,5 %
Opetustoimen avustava hlöstö	23	8,5 %
Ravitsemishenkilökunta	17	6,3 %
Laitoshenkilökunta	17	6,3 %
Tekninen henkilökunta	13	4,8 %
Toimistohenkilökunta	11	4,1 %

Taulukko 5. Henkilöstö ammattiryhmittäin vuonna 2022

KT:n tilastotietojen mukaan, muun kuin terveydenhoitoalan yleisimmät ammattinimikkeet ovat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, varhaiskasvatuksen opettaja ja koulunkäynninohjaaja. Opetusalan yleisimmät ammattinimikkeet ovat luokanopettaja ja tuntiopettaja. (www.kt.fi/tilastot ja [julkaisut/henkilostotilastot](http://www.kt.fi/julkaisut/henkilostotilastot)).

2.5 Sopimusalat ja työaikajärjestelmät

2.5.1. Henkilöstö sopimusaloittain

Työehtosopimus	hlöä	Osuus henkilöstöstä	Kunta-ala vuonna 2021
Yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	146	54 %	49 %
SOTE- Tes	10	4 %	sote-henkilöstö kuuluu pääosin hyvinvointialueelle
Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)	90	33%	32 %
Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	23	9 %	9 %

Taulukko 6. Kaupungin henkilökunta sopimusaloittain sekä työehtosopimusten osuus Kokemäen kaupungissa ja koko kunta-alalla

Taulukossa 6 on mukana 31.12.2021 kaupungin palveluksessa ollut henkilöstö (myös sijaiset ja muut lyhyet palvelussuhteet). Kaupungin henkilöstöstä suurin osa kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin.

2.5.2. Henkilöstö työaikajärjestelmittäin

Kaupungin henkilöstön yleisin työaikajärjestelmä on yleistyöaika, johon kuuluu noin 50 prosenttia koko henkilöstöstä. Jaksotyötä tekeviä on noin 5 % henkilöstöstä. Alla on lueteltu henkilöstömäärät työaikajärjestelmittäin:

Työaikajärjestelmä	Hlö määrä
Yleistyöaika 38,25 h/vk	135
Opetustyö	70
Toimistotyöaika 36,25 h/vko	31
Jaksotyöaika	14
Perhepäivähoitajat	8
Ei säädöstä	7
37,75 h/vk (KVTES LIITE 18, 1 §)	4

Taulukko 7. Henkilöstö työaikajärjestelmittäin 31.12.

3. TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN/HENKILÖSTÖN TILA

Työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteena on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on yhteys toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen. Johto seuraa säännöllisesti tilannekuvaa sairauspoissaolojen ja työturvallisuuden tilan muutoksista ja muutostavoitteiden toteutumisesta sekä arvioi jatkotoimien tarvetta.

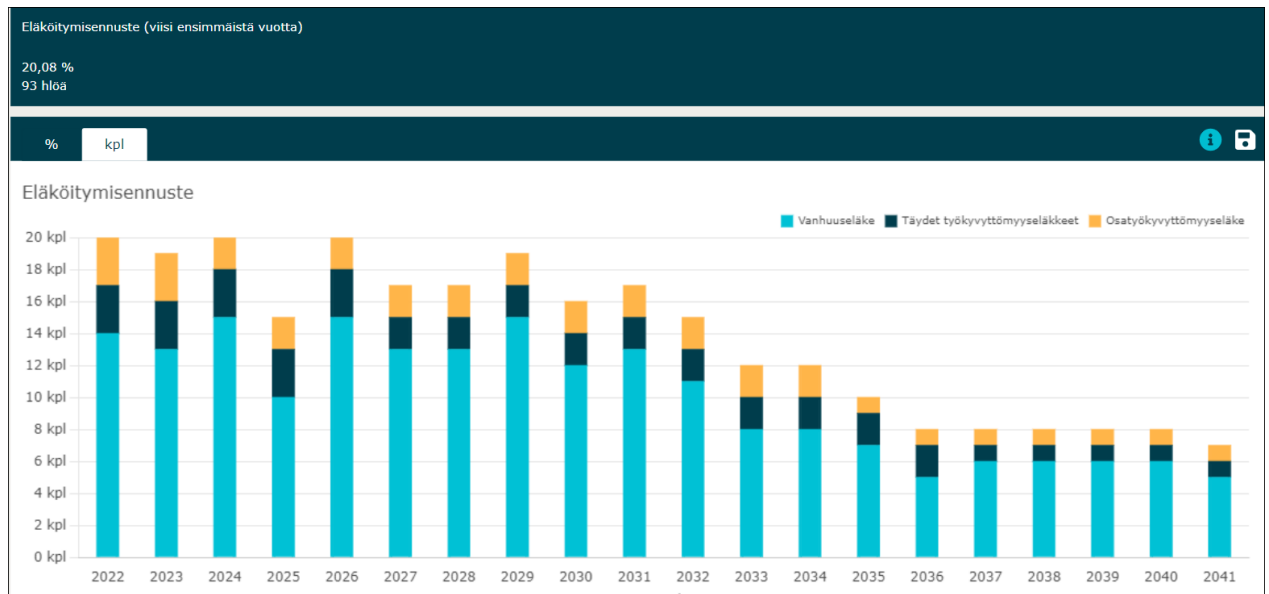
Kokemäen kaupungin henkilöstön henkilöstökysely laadittiin hallinto-osastolla johtoryhmän ohjauksessa. Henkilöstökysely järjestettiin aikavälillä 5.10.-11.11.2022. Kysely toteutettiin sähköisesti Webropol-kyselytyökalun avulla. Henkilöstökyselyyn saatiin yhteensä 176 vastaajaa. Kokonaisuudessaan kaupungin työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida henkilöstökyselyn tulosten perusteella hyväksi. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,29 asteikolla 1-4 (3,09 vuonna 2021). Kyselyn perusteella vahvimmat aihealueet Kokemäen kaupungilla olivat esimiestyö ja johtaminen, työtyytyväisyys ja työmotivaatio sekä osaaminen ja ammattitaito. Kyselyn perusteella selkeimmät kehityskohteet ovat muutosjohtaminen sekä työssä jaksaminen ja hyvinvointi. Teemat mukailivat aiempien vuosien vastauksia. Työhyvinvointikyselyn tulokset käsiteltiin yhdessä henkilöstön kanssa ja sitä kautta eri yksiköt päättivät omista tavoitteistaan ja toimenpiteistään tulosten parantamiseksi

3.1 Eläköitymisennuste

1.1.2017 voimaantulleen eläkeuudistuksen mukaan eläkkeelle jäämisen alaikäraja nousee vuodesta 2018 alkaen vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen. Vuonna 2022 alimman eläkeiän saavuttivat vuonna 1958 syntyneet. Vanhuuseläkkeen yläikäraja on 69 vuotta. Osittainen varhennetulle vanhuuseläkkeelle (OVE) on mahdollisuus jäädä 61 vuoden iässä.

Kevan laatimat eläkepoistumaennusteet kuvaavat vanhuus-, työkyvyttömyys ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvää henkilöstöä. Ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista ja määräaikaisista

Kaupungin henkilöstöstä eläköityi 12 henkilöä vuonna 2022. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2022 oli 64,46 vuotta. Kevan eläköitymisennusteen mukaan seuraavan 10 vuoden aikana vanhuuseläkkeelle on jäämässä 133 hlöä, eli n. 50 % koko henkilöstöstä.



Kaavio 6. Ennuste eläköityvien henkilömäärästä vuosina 2022- 2041. (www.keva.fi/tyonantajalle)

Eläkkeelle siirtyneen työtehtävät on selvitetty ja pyritty tutkimaan mahdollisuudet sisäisiin järjestelyihin. Samalla on pyritty tukemaan urakiertoa. Yhteistyö osastojen ja naapurikuntien kesken on tiivistynyt ja tehtäviä priorisoidaan ja saatetaan muuttuneen lainsäädännön ja kuntalaisten palvelutarpeen mukaiselle tasolle.

Työvoiman saatavuuden heikentyminen kunta-alalla tuo haasteita rekrytointeihin. Työvoimatilanteen ennustetaan vaikeutuvan tulevaisuudessa erityisesti sote- ja varhaiskasvatuksen tehtävissä. Jatkosakin kaupungin on panostettava rekrytointiin, toiminnan tehostamiseen sekä kilpailukykyiseen palkkausjärjestelmään.

3.2 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa. Yksi henkilöstökertomuksessa käytettävistä kuntien yhteisistä tunnusluvuista on henkilöstön vaihtuvuus. Tarkoitus on tarkastella vakinaisen henkilöstön vaihtuvuutta ja sisäistä liikkuvuutta.

	Hallinto-	Sivistysosasto	Tekninen	Yhteensä
päätyneet palvelussuhteet	-5	-11	-2	-18
uudet palvelussuhteet	+2	+7	0	+9
yhteensä (+/-)	-3	-4	-2	-9

Taulukko 8. Vakinaisen henkilöstön alkaneet ja päätyneet palvelussuhteet osastoittain.

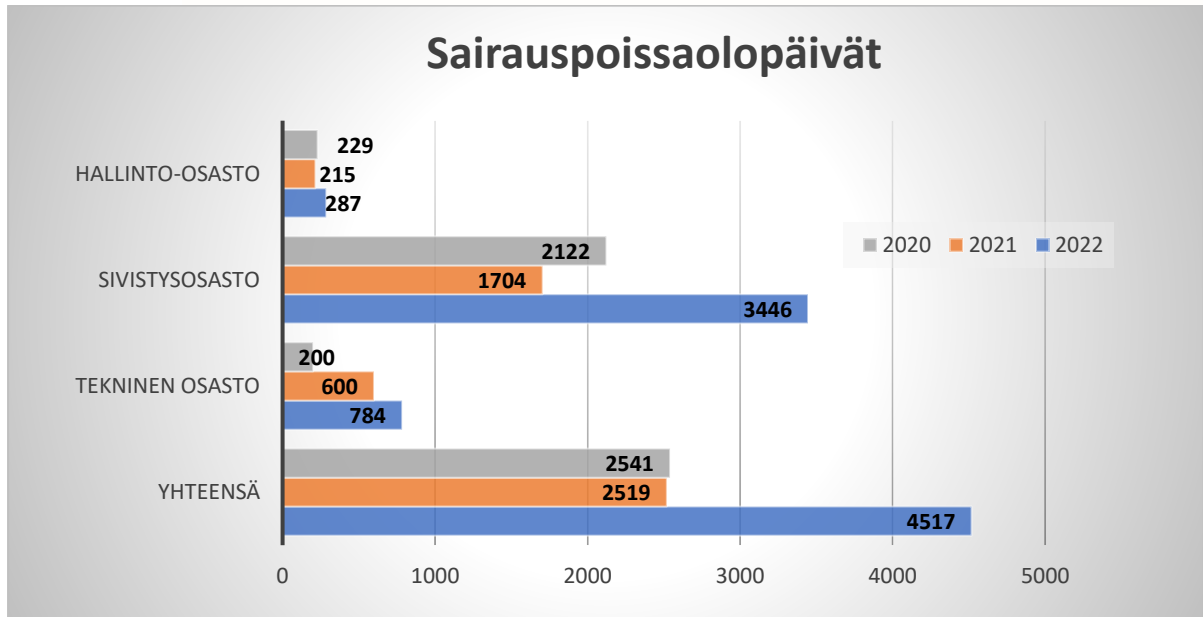
Hallinto-osastolla eläköityi neljä henkilöä ja yhden palvelussuhteen päättymissyö oli eroaminen. Sivistysosastolla eronneita oli viisi ja kuusi eläköityi. Teknisellä osastolla eläköityi kaksi henkilöä. Päätyneiden palvelussuhteiden osuus oli 8,7 % vakinaisesta henkilöstöstä. Myös organisaation sisällä oli liikkuvuutta, toisissa tehtävissä organisaation sisällä työskenteli vuoden 2022 aikana yhteensä 14 vakinaista henkilöä.

3.3 Poissaolot

Poissaoloilla tarkoitetaan pääsääntöisesti virka- ja työvapaita, jotka voivat olla virka- ja työehtosopimuksen velvoittamina myönnettäviä taikka harkinnanvaraisia, sekä lakisääteisiä perhevapaita.

3.3.1. Sairauspoissaolot

Seuraava taulukko kuvaa vuoden 2022 sairauspoissaolopäiviä:



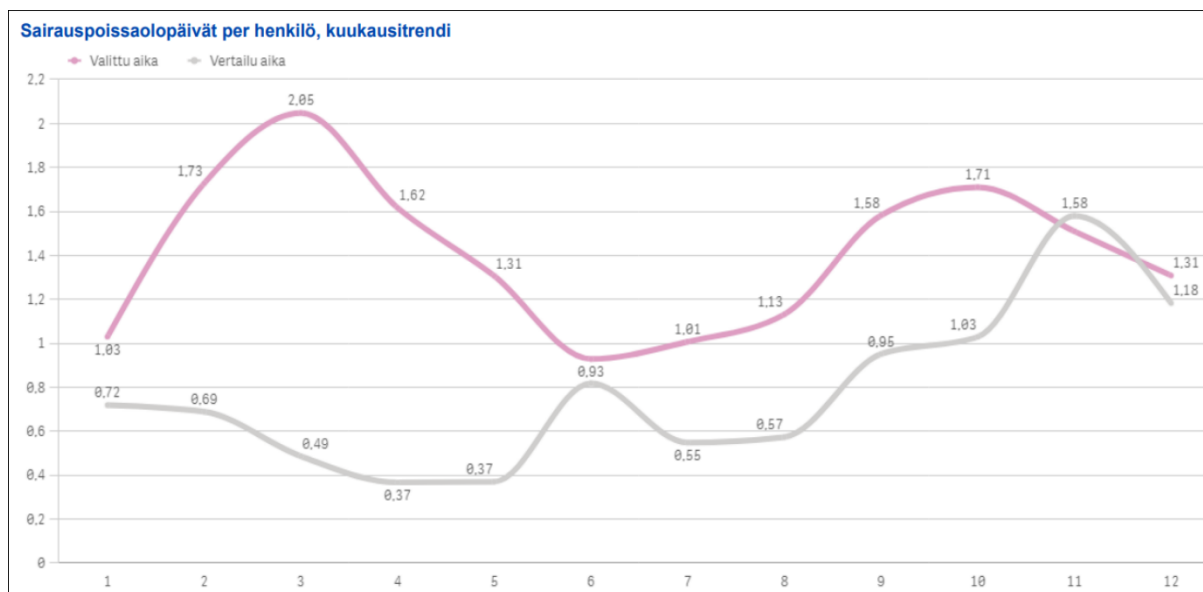
Kaavio 7. Sairauspoissaolopäivät osastoittain vuosina 2020- 2022

Toimintavuoden aikana sairauspoissaolopäivien määrä kasvoi vuoden 2021 tasosta lisääntyen 1998 päivällä. Sivistysosastolla sairauspäivien määrä kasvoi noin kaksinkertaisesti edellisvuoteen verrattuna.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairaus- ja tapaturma poissaolot kalenteripäivät
1-7 pv	1833
8-29 pv	966
30-59 pv	380
60-89 pv	408
90-179 pv	445
yli 180 pv	622
Yhteensä	4654

Taulukko 9. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot kalenteripäivittäin keston mukaan 2022.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolopäivistä n. 39 % muodostuu lyhyistä 1-7 kalenteripäivän poissaoloista. Pitkien sairauspoissaolojen määrä on lisääntynyt edellisvuodesta. Työterveyshuollosta saadun raportin mukaan mielenterveyden häiriöt ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat yleisimmät sairauspoissaolodiagnoosit ja niistä aiheutuneita poissaolopäiviä oli vuonna 2022 yhteensä 1641.



Kaavio 8. Sairauspoissaolojen määrä/henkilö, kuukausitrendi vuosina 2022 (punainen) ja 2021. (Työterveysraportti tammi-joulukuu 2022)

Kaaviosta erottuvat selvästi vuoden 2022 koronahuiput, jotka painotuivat maalisi- ja lokakuulle. Merkittävä osa lyhyistä sairauspoissaoloista johtui koronasta tai muista hengitystiesairauksista.

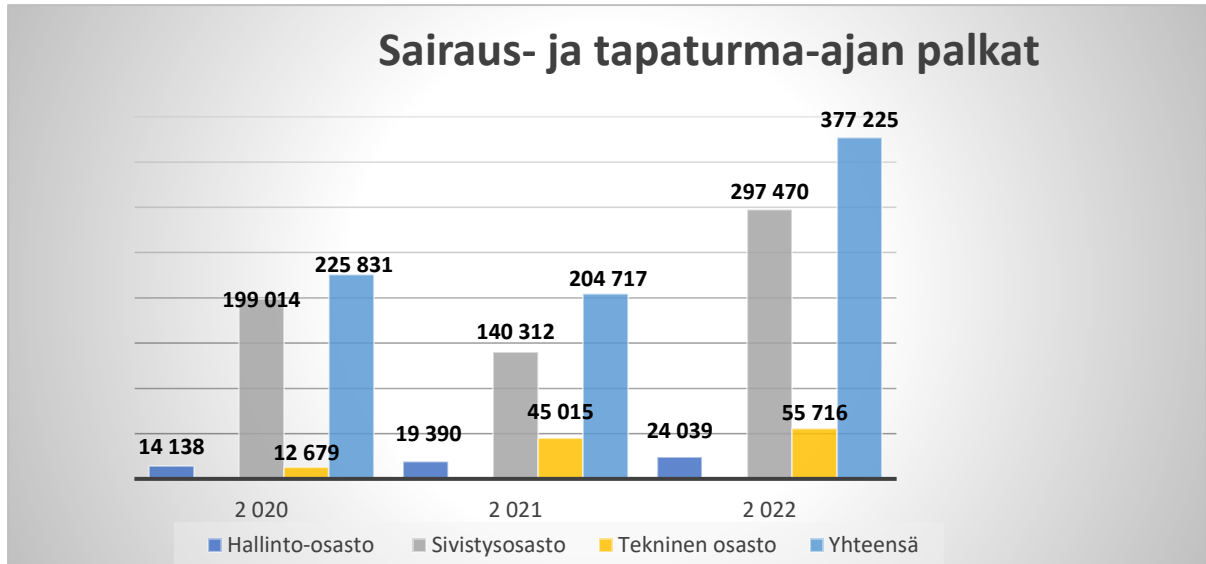
Sairauspoissaolopäivät/henkilötyövuosi:

Vuosi	2020	2021	2022
Hallinto-osasto	9,6	10,4	13,4
Sivistysosasto	10,9	9,2	18,4
Tekninen osasto	4,0	12,0	15,3
Koko henkilöstö	11,9	9,9	17,4

Taulukko 10. Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2020-2022

Taulukossa 10 on huomioitu sekä vakituisesti että määräaikaisesti kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö. Eniten sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohti oli vuonna 2022 sivistysosastolla, jossa sairauspäivien määrä kasvoi selvästi edellisvuodesta. Tällä hetkellä kaupungin jokaisella työntekijällä on keskimäärin noin 17,4 sairauspäivää/henkilötyövuosi¹. Koko kunta-alalla sairauspoissaoloja oli vuonna 2021 keskimäärin 16,7 pv/työntekijä, joten Kokemäen kaupungilla sairauspoissaoloja on yli kansallisen keskiarvon. ¹(www.kuntatyönantajat.fi).

3.3.3. Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset



Kaavio 8. Sairausajan palkat osastoittain vuosina 2020- 2022

Sairausajan palkat ovat nousseet 84 % vuoden 2021 tasosta. Yhteensä sairausajan palkat nousivat vuodesta 2021 n. 173 000 euroa.

	2020	2021	2022
Sairaus- ja tapaturma-ajan palkat	388 699 €	204 718 €	377 225,7
Kelan ja vakuutusyhtiön maksamat sairaus- ja tapaturmavakuutuskorvaukset	185 111 €	91 461 €	120 290 €
Nettokustannukset	203 588 €	113 257 €	256 935 €

Taulukko 11. Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset vuosina 2020-2022. (vuoden 2020 tiedoissa mukana perusturvaosasto)

Taulukon 11 nettokustannus saadaan, kun vähennetään maksetuista

sairausajan palkoista Kelan ja vakuutusyhtiön maksamat sairausajan päivärahat. Sairauspäivärahaa maksetaan 9 arkipäivän omavastuuajan jälkeen.

3.4 Työterveyshuolto

Kokemäen kaupunki järjestää työterveyshuollon ostopalveluna. Kaupunki on tehnyt työterveyshuoltoa koskevan sopimuksen Suomen Terveystalo Oy:n kanssa 1.8.2020 lukien. Kokemäen kaupungin henkilökunnan työterveyshuoltosopimus kattaa sekä lakisääteisen työterveyshuollon palvelut, että auttava-tasoisien sairaanhoidon. Kaupunki hankkii henkilöstölleen minimitasoa parempaa työterveyshuoltoa.

Henkilökunnan terveydentilaa seurataan terveystarkastuksen avulla 5 vuoden välein. Terveystarkastukseen kutsutaan ne henkilöt, joilla kyselyn perusteella on terveyteen tai työkykyyn liittyviä riskejä.

Työterveyshuollon kustannukset

Vuosi	Nettokustannus
2020	48 878 €
2021	35 868 €
2022	50 303€

Taulukko 14. Työterveyshuollon nettokustannukset vuosina 2020- 2022.

Taulukon 14 kustannuksista on poistettu Kansaneläkelaitoksen rahoitusosuus. Rahoitusosuus on vaihdellut 44 prosentista lähes 50 prosenttiin työterveyshuollon kokonaiskustannuksista. Työterveyshuollon kustannukset nousivat vuodesta 2021 vajaalla 15 000 eurolla.

Vuoden 2022 tavoitteiksi on kirjattu johtajien ja lähiesihenkilöiden kanssa tehtävän yhteistyön edistäminen, varhaisten puheeksiottokes-

kusteluiden toteutuminen ja työkykyseuranta. 1.1.2022 voimaantulleen lakimuutoksen seurauksena tuki- ja liikuntaelinvaivojen hoitamiseksi ei tarvita enää erillistä työterveyshoitajan tai työterveyslääkärin lähetettä, ja tämä mahdollistaa ohjautumisen työfysioterapeutille entistä matalammalla kynnyksellä.

3.5 Työkyvyn ylläpito

Työkykyä ylläpitävä toiminta on määritelty toiminnaksi, jolla työnantaja ja työntekijä sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työkykyä ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa. Työkykyä ylläpitävä toiminta ei ole erillisten toimenpiteiden sarja, joita käytetään ongelmien ilmaantuessa vaan jatkuva, koko työssäoloajan kestävä prosessi.

Työkykyä ylläpitävä ja edistävä toiminta sisältyy kaupunginhallituksen henkilöstöjaoston 15.5.2013 hyväksymään työhyvinvointisuunnitelmaan. 31.10.2011 on hyväksytty myös työkyvyn tukemisen periaatteet Kokemäen kaupungin työpaikoilla –ohjeistus, jota on päivitetty useasti tuon jälkeen. Ohjeistuksen tavoitteena on henkilöstön työkyvyn tukeminen ja esimiestyön helpottaminen käsiteltäessä työkykykysymyksiä. Ennakoiva ja varhainen reagoiminen ja puheeksi ottaminen takaavat työntekijöille riittävän ja oikea-aikaisen tuen työssä selviytymisessä. Lisäksi ohje määrittelee toimintamallin Kokemäen kaupungin työpaikoilla käytettävään yhtenäisen sairauspoissaolokäytännön toteuttamiseen ja hallintaan. Ohjeistus korostaa sairauspoissaolojen ilmoituskäytännön kehittämistä, keskustelua työnantajan ja -tekijän kesken sekä työhön palaajan tukemista töihin paluussa.

Työkyvyn tukemisen periaatteet -asiakirja on päivitetty viimeksi kaupunginhallituksessa 19.10.2020 § 237.

Tyhy –toiminta

Vuonna 2022 päästiin taas järjestämään koko henkilöstölle tarkoitettua tyhypäivää. Tyhypäivät pidettiin pääsääntöisesti kevään aikana. Lisäksi otettiin käyttöön tyhy-setelit vuodelle 2022. Marraskuussa 2022 järjestettiin myös yhteinen henkilöstöjuhla.

3.6 Työsuojelu

Kaupungin työsuojelutoiminnan järjestämisestä vastaa hallinto-osasto. Käytännön työsuojelutyötä koordinoi työsuojelupäällikkö.

Uusi työsuojeluvaltuutettujen ja varavaltuutettujen toimikausi alkoi 1.1 2022. Työturvallisuuslain mukaan valtuutetuille ja varavaltuutetuille tulee antaa tarvittava koulutus tehtävään. Toimikauden alkaessa kartoitettiin työsuojeluhenkilöstön koulutustarpeet ja järjestettiin tarpeellinen koulutus tehtävään.

Henkilöstölle järjestettiin työpaikkaisia koulutuksia, missä esitellään työsuojeluhenkilöstö. Koulutukset järjestettiin pääosin riskien ja vaarojen arvioinnin yhteydessä.

Esimiestyössä työsuojeluasioiden tunteminen tukee työpaikan johtamista. Työsuojelukoulutukset sisältävät työpaikalla olevien erilaisten kuormitustilanteiden hallintaan työkaluja. Esimiehille järjestettiin mahdollisuus osallistua työsuojelukoulutukseen vuoden 2022 aikana.

Kokemäen kaupungin työsuojeluasioita hoitavat seuraavat henkilöt:
työsuojelupäällikkö Janne Lehtonen

työsuojeluvaltuutetut

- sivistysosasto: työsuojeluvaltuutettu, **Eija Nurmi-Lahtinen**, 1. varavaltuutettu Päivi Alanko, 2. varavaltuutettu Mervi Ala-Kleemola
- hallinto-osasto ja tekninen osasto: työsuojeluvaltuutettu **Jorma Paavisto**, 1. varavaltuutettu Teijo Tuominen, 2. varavaltuutettu Ilpo Virtanen

Työterveyshuollon ja työsuojelun yhteistyö

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä tehtiin suunnitelman mukaisesti ja niissä oli mukana vähintään yksi työsuojelun edustaja. Lisäksi tehtiin työpaikkaselvityksiä, mikäli työpaikan olot olivat muuttuneet.

Ennakoiva työsuojelu






Työturvallisuuslaki edellyttää riskien- ja vaarojenarvioinnin tekemistä järjestelmällisesti. Riskien ja vaarojen arviointi on jokaisen henkilöstön kuuluvan kanava vaikuttaa omiin työolosuhteisiin. Arvioinnin ensisijainen tavoite on poistaa vaaratekijöitä ja tehdä työpaikasta mahdollisimman terveellinen ja turvallinen työskennellä.

Vuoden 2022 aikana tehtiin riskien ja vaarojen arviointi lähes kaikissa Kokemäen kaupungin työpaikoissa. Tulokset käytiin läpi henkilöstön kanssa ja epäkohtiin puututtiin tarpeen mukaan.

Läheltä piti -ilmoitukset ja työtapaturmat

Sairaanhoitoa vaativia tapaturmia oli vuonna 2022 kaikkiaan 11 kpl (7 kpl vuonna 2021, 22 kpl vuonna 2020, 18 kpl vuonna 2019 ja 7 kpl 2018). Tapaturmamäärät ovat olleet tilastollisesti pieniä verrattuna yleiseen tapaturmataajuuteen.

Korvauspäivät ja tapaturman syy

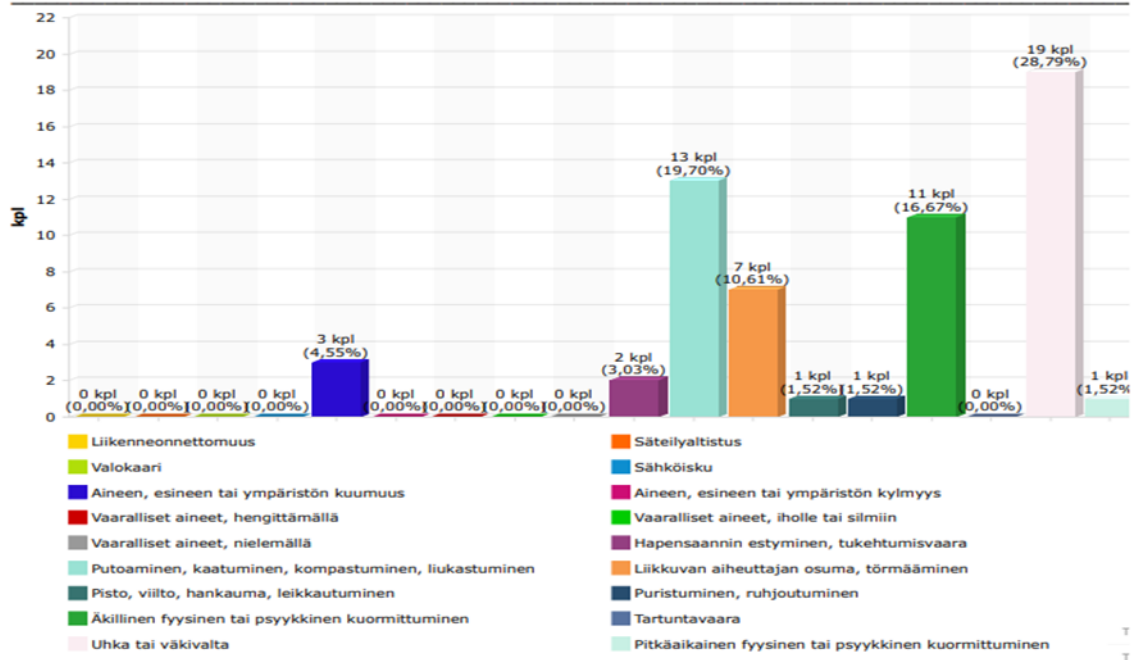
	Poikkeama	Korvauspäivät lkm	%-osuus
	20 Aineen valuminen, purkautuminen, vuotaminen, hö	23	20
	52 Henkilön liukastuminen, horjahtaminen, kompastu	69	60
	60 Terävään esineeseen astuminen, takertuminen, it	5	4
	70 Henkilön äkillinen fyysinen kuormittuminen (nos	14	12
	00 Ei tietoa	4	3

Kokemäen kaupungin käytössä on sähköinen Wpro-järjestelmä. Järjestelmään kirjataan ns. läheltä piti -tapaukset ja työtapaturmat. Ilmoituksia kirjattiin osastokohtaisesti seuraavasti:

Sivistisosasto

Läheltä piti / uhkatilanteita 27 kpl. Työtapaturmia tai väkivaltatilanteita 39 kpl

Vaaratyypit



Tekninen osasto

Teknisellä osastolla on sattunut neljä kirjattua tapaturmaa. Tapaturmat johtuivat liukastumisista, nostamisesta ja kompastumisesta

Hallinto-osasto

Hallinto-osastolle on kirjattu kaksi asiakaslähtöistä vaaratilannetta.

Läheltä piti -tilanteita kirjattiin yhteensä 29 (48kpl vuonna 2021, 207 kpl vuonna 2020, 253 kpl vuonna 2019 ja 257 kpl 2018).

Jokainen henkilökuntaan kuuluva on vaikuttanut omaan työturvallisuuteensa kirjaamalla itseä kohdanneen vaara- tai läheltä piti -tilanteen. Työsuojeluorganisaatio reagoi väkivaltatapauksiin koettamalla löytää erilaisia ratkaisumalleja yhteistyössä työpaikan henkilöstön kanssa.

Korjaava työsuojelu

Työsuojeluhenkilöstön tehtävä on valvoa, että työpaikoilla toteutetaan työsuojeluviranomaisen antamia ohjeita ja velvoitteita. Tarkas-

tuksissa olleet velvoitteet on korjattu määräaikoihin mennessä. Työpaikkaselvityksissä ja riskien ja vaarojen arvioinneissa havaitut puutteet on tiedostettu ja korjattu määritellyn riskitason mukaan. Työpaikoilla todetut työturvallisuutta vaarantavat asiat on korjattu välittömästi.

3.7 Henkilöstöedut

Henkilöstöedut ovat työnantajan työntekijöille tarjoamia etuja, joita tarjotaan lakisääteisten etujen lisäksi. Lakisääteisiä etuja ovat rahanpalkkaan liittyvät sosiaaliturvaetuedet, kuten työeläke, sairausvakuutus, tapaturmavakuutus ja työttömyysvakuutus.

Henkilöstöedut ovat pääasiassa organisaation itsensä päättämiä henkilöstölleen tarjoamia erilaisia terveyttä ja viihtyvyyttä tukevia palveluja, jotka usein helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Henkilöstöedut voidaan jakaa kolmeen osaan: luontaisetuihin, täydentäviin etuihin sekä työajan järjestelyihin liittyviin etuihin. Kokemäen kaupunki tarjosi vuonna 2021 kaikkia näitä etuja henkilöstölleen.

Kaupungin tarjoamia henkilöstöetuja:

- Työsuhdepyörä, enintään 1200 €/v. verovapaa etu työntekijälle
- Tuettu henkilöstöruokailu
- Uintikerta uimahallissa kerran viikossa
- Peruskuntajumppa tiistaisin Tulkkila-salissa
- Lentopallovuoro Tulkkila-salissa keskiviikkoisin
- Sulkapallo- ja kuntosalivuoro Koulukeskuksen yläsalissa tiistaisin

4. HENKILÖSTÖN OSAAMINEN

4.1 Osaamisen kehittäminen

Taatakseen kuntalaisille riittävän laadukkaat ja ammattitaitoiset palvelut on Kokemäen kaupungin työnantajana pidettävä huolta henkilökuntansa jatko- ja täydennyskoulutuksesta. Henkilöstön kehittäminen on osa henkilöstöhallintoa ja sen tavoitteet tukevat kaupungin perustehtävää ja toimintastrategiaa. Henkilöstön kehittäminen on työnantajan vastuuta henkilöstöstä. Vastuu henkilöstön kehittämisestä on ensisijaisesti johdolla ja esimiehillä, ja olemassa olevien mahdollisuuksien puitteissa jokaisella työyhteisön jäsenellä.

Vuosi	2020	2021	2022
Yhteensä	48133 €	49913 €	62 920€

Taulukko 12. Ammatilliseen lisäkoulutuksen kustannukset vuosina 2020- 2022

Määrärahat koostuvat opetuspalveluiden ostoista ja sisältävät myös luottamushenkilöiden koulutukseen kustannukset.

Hallinto-osasto	Sivistysosasto	Tekninen osasto
52 pv	442 pv	3 pv

Taulukko 13. Haetut koulutuspäivät kalenteripäivät/osasto 2022

:-

Koulutussuunnitelman mukaisiin koulutuspäiviin haettiin työllisyysrahastolta korvauksia vuonna 2022 yhteensä 297 päivältä ja niistä saatava korvaus on noin 5440 euroa.

4.2 Kehityskeskustelut ja henkilökohtainen arviointi

Kokemäen kaupungissa sovelletaan tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää Kunnallisen yleisen sekä Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä oleviin. Vuoden 2022 aikana tehtiin merkittävä määrä päivityksiä henkilöstön tehtävien vaativuuden arviointeihin sekä päivitettiin henkilökohtaisten lisien myöntämisen periaatteet.

4.3 Esihenkilötyö ja johtaminen

Kokemäen kaupungilla työskentelee johtoryhmä, jonka tehtävänä on toimia kaupunginjohtajan tukena kaupungin johtamisessa. Johtoryhmään kuuluvat kaupunginjohtajan lisäksi hallintojohtaja, talousjohtaja, sivistysjohtaja, tekninen johtaja ja rakennusinsinööri.

Kokemäen kaupungilla on noin 22 esihenkilöä kaupungin eri yksiköissä. Esihenkilöille järjestetään kerran kuukaudessa yhteinen aamutilaisuus, jossa käydään läpi päivittäiseen johtamiseen ja kaupungin arkeen liittyviä asioita. Näiden lisäksi kaupunki järjestää esimiehille koulutuksia vähintään kerran vuodessa. Koulutuksien tavoitteena on ollut ollut vastata esihenkilöiden yhdessä asettamiin tavoitteisiin. Vuonna 2022 esimiehet asettivat tavoitteekseen henkilöstökyselyn tuloksen perusteella muutosjohtamisen.

5. VUODEN 2022 PAINOPISTEITÄ JA KEHITTÄMISAJATUKSIA

Kokemäen kaupunki vahvisti joulukuussa 2021 kaupungin uuden strategian. Strategiaan on määritelty koko strategiakauden 2022-2025 strategiset tavoitteet sekä toiminalliset tavoitteet. Nämä tavoitteet ohjaavat koko kaupungin toimintaa ja koko henkilöstöä on sitoutettu näihin tavoitteisiin osallistamalla heitä tavoitteiden suunnitteluun sekä muotoiluun yksikkötasolla. Strategiset tavoitteet ovat laajoja ja ne koskettavat henkilöstöä välillisesti monin tavoin esimerkiksi erilaisten koulutuksien ja osallisuuden muodossa.

Vuoden 2023 alusta alkaen hyvinvointialueet aloittivat toimintansa.

Tämä tulee olemaan kuntakentällä merkittävä uudistus, jonka vaikutukset näkyvät laajasti kuntien toiminnassa. Suorina henkilöstömuutoksina ne näkyvät sosiaali- ja terveystalouden työkentelevän siivous- ja ruokapalveluhenkilökunnan, koulukuraattoreiden sekä kuntouttavan työtoiminnan työntekijöiden siirtyessä hyvinvointialueiden palvelukseen. Tämän lisäksi muutokset ovat laajoja yhteistyöverkoston ja niin sanotun rajapintatyöskentelyn osalta. On ensiarvoisen tärkeää, että yhteistyö ja avoin keskusteluyhteys alueen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin säilyy myös tulevaisuudessa.

Työhyvinvoinnin osalta vuoden 2023 teemaksi on sovittu työhyvinvointi yhden katon alla. Tähän teemaan päädyttiin, sillä monissa kaupungin kiinteistöissä työskentelee eri työyksiköiden alaisia työntekijöitä, mutta jokapäiväinen arjen hyvinvointi luodaan fyysisissä työyksiköissä, jotka työskentelevät samassa rakennuksessa. Tämän lisäksi työhyvinvointipäivien järjestämisessä tullaan panostamaan mielen hyvinvoinnin tukemiseen.

Kaupungin työterveyden mittareista on nähtävissä henkilökunnan mielen pahoinvointia. Mielenterveyteen liittyvät poissaolot ovat lisääntyneet tilastoissa merkittävästi. Tästä johtuen kaupunki on ottanut käyttöönsä vuoden 2023 alusta alkaen lyhytpsykoterapia-palvelun. Lyhytpsykoterapia palvelu on osa kaupungin työterveyshuoltoa ja palvelun piiriin pääsee oman työterveyslääkärin läheteellä. Lyhytpsykoterapia- palvelun tavoitteena on parantaa mielen hyvinvointia ja sitä kautta tukea työntekijöiden työkykyä.

Vuoden 2022 lopulla Kokemäen kaupunki päätti ilmoittautua tasopalkkamallin simulointiin. Tasopalkkamalli on KT:n ja pääsopijajärjestöjen valmisteleva palkkausmalli, jonka tavoitteena on yhtenäistää koko Suomen laajuisesti eri kuntien palkkausjärjestelmiä. Tasopalkkamallin simulointivaiheessa valmistaudutaan tasopalkkamallin käyttöönottoon luomalla uudet tasopalkkaryhmät ja tekemällä tarvittavat muutokset palkkaukseen. Simulointivaiheen jälkeen kunnat voivat päättää lähtevätkö toukokuussa 2023 aloitettavaan pilotointivaiheeseen. Alustavana tavoitteena on ollut, että malli tulisi koko Suomessa käyttöön vuonna 2024.

Vuoden 2023 elokuussa tulee voimaan sivistysosaston uusi johtajuusjärjestelmä, jonka jälkeen Kokemäen sivistysosastolla on käytössään viisi yksikköä: Yhtenäiskoulu, Villa Vilinä, Kouvatsan päiväkotikoulu, vapaa-aikatoimi sekä kirjasto- ja sivistystoimi. Johtajuusjärjestelmän tavoitteena on, että palvelut tuotetaan tulevaisuudessakin samoissa yksiköissä ja saman henkilökunnan toimesta, mutta johtajuusjärjestelyjä on mukautettu vastaamaan paremmin kaupungin tarpeisiin ja mukautuvaan tilanteeseen. Johtajuusjärjestelmän muutoksien lisäksi joitain palveluita tullaan uudelleen organisoimaan mm. lainsäädännöllisten muutoksien vuoksi. Esiopetus tullaan siirtämään koulutoimesta varhaiskasvatuksen alaisuuteen elokuussa 2023.