



KOKEMÄEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

Yhteistyötoimikunta 14.3.2024 § 9
Kaupunginhallitus
Tiedoksi kaupunginvaltuusto

Sisällysluettelo

1. JOHDANTO	5
2. KAUPUNGIN HENKILÖSTÖORGANISAATIO JA HENKILÖSTÖPOLITIikka	6
2.1 Kaupungin henkilöstöorganisaatio	6
2.2 Henkilöstöohjelma ja sitä tukevat ja ohjeet.....	8
2.3 Henkilöstöhallinnon kehittämistoimenpiteet vuonna 2023.....	9
2.4 Esihenkilötyö ja johtaminen	11
2.5 Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta	11
3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	14
3.1 Henkilöstö henkilötyövuosina	14
3.2 Vakituinen henkilöstö.....	15
3.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	17
3.4 Määräaikainen henkilöstö.....	18
4. HENKILÖSTÖRAKENNE	19
4.1 Sukupuolirakenne	19
4.2 Ikärakenne.....	19
4.3 Eläkkeelle siirtyminen	20
4.4 Yleisimmät ammattiryhmät.....	22
4.5 Henkilöstö sopimusaloittain.....	23
4.6 Henkilöstö työaikajärjestelmittäin.....	24
5. TYÖTERVEYS JA TYÖSUOJELU	25
5.1 Työterveyshuolto	25
5.2 Poissaolot.....	26
5.2.1. Sairauspoissaolot.....	26
5.2.2. Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset	29

5.3 Työkyvyn ylläpitäminen.....	30
5.4 Työsuojelu	30
6. TYÖHYVINVOINNIN JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	36
6.1 Osaamisen vahvistaminen	36
6.2 Henkilöstöedut	37
6.4 Henkilöstöjuhla.....	38
6.5 Henkilökunnan muistaminen.....	38
7. VUODEN 2024 PAINOPISTEITÄ JA KEHITTÄMISAJATUKSIA	39

"Henkilöstö on kunnan tärkein voimavara, josta Kokemäellä halutaan pitää hyvää huolta joka-päiväisessä arjessa. Kunnan menestykseen ja tuloksellisuuteen vaikuttaa ratkaisevasti se, kuinka osaavaa, motivoitunutta ja työkykyistä henkilöstöä sillä on."

-Hallintojohtaja Katja Törrönen

HENKILÖSTÖ PÄHKINÄNKUORESSA

2023

Hallinto-osasto: 17
Sivistys- ja hyvinvointiosasto: 189
Tekninen osasto: 49
Esihenkilöt: 22

Henkilöstömäärä

255

Keski-ikä

46,5

vuotta



Naiset

82%



Miehet

18%

Eri tehtävänimikkeitä noin

63

Yleisimmät tehtävänimikkeet



Naiset:

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
Opettaja
Ohjaaja



Miehet:

Opettaja
Kiinteistönhoitaja

Henkilöstökulut

13,37 M€

Eläkkeelle jääneet

10

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden
keski-ikä: 64,6

1. JOHDANTO

Henkilöstökertomuksessa on tietoa kaupungin henkilöstövoimavaroista, kustannuksista sekä henkilöstöpoliittisista toimenpiteistä. Kertomuksessa oleva tilastoaineisto on koottu pääosin Populus-henkilöstöhallinnon järjestelmästä saatavista tiedoista. Kertomus antaa tietoa kaupungin henkilöstön määrästä, ikä- ja ammattirakenteesta ja eläköitymisestä sekä mm. henkilöstökustannuksista, työpanoksesta ja terveydellisestä toimintakyvystä. Henkilöstösuunnittelu on kytketty talousarvion valmisteluun ja käyttösuunnitelmiin.

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, esihenkilöille ja henkilöstölle. Henkilöstökertomuksen tunnusluvuissa on pyritty vuosittaiseen vertailtavuuteen siten, että vuoden 2023 henkilöstökertomus sisältää myös vuosien 2022 ja 2021 tunnusluvut 31.12. vallinneen tilanteen mukaan.

Kunta- ja palvelurakenteen muutokset ja julkisen talouden tulevaisuusnäkymät asettavat haasteita kaupungin henkilöstöpolitiikan johtamiselle sekä henkilöstön työlle tulevina vuosina. Henkilöstökertomuksen merkitys korostuu etenkin tilanteessa, jossa kunnat joutuvat niukkenevilla resursseilla turvaamaan tulevaisuudessa laadukkaat kuntapalvelut. 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.

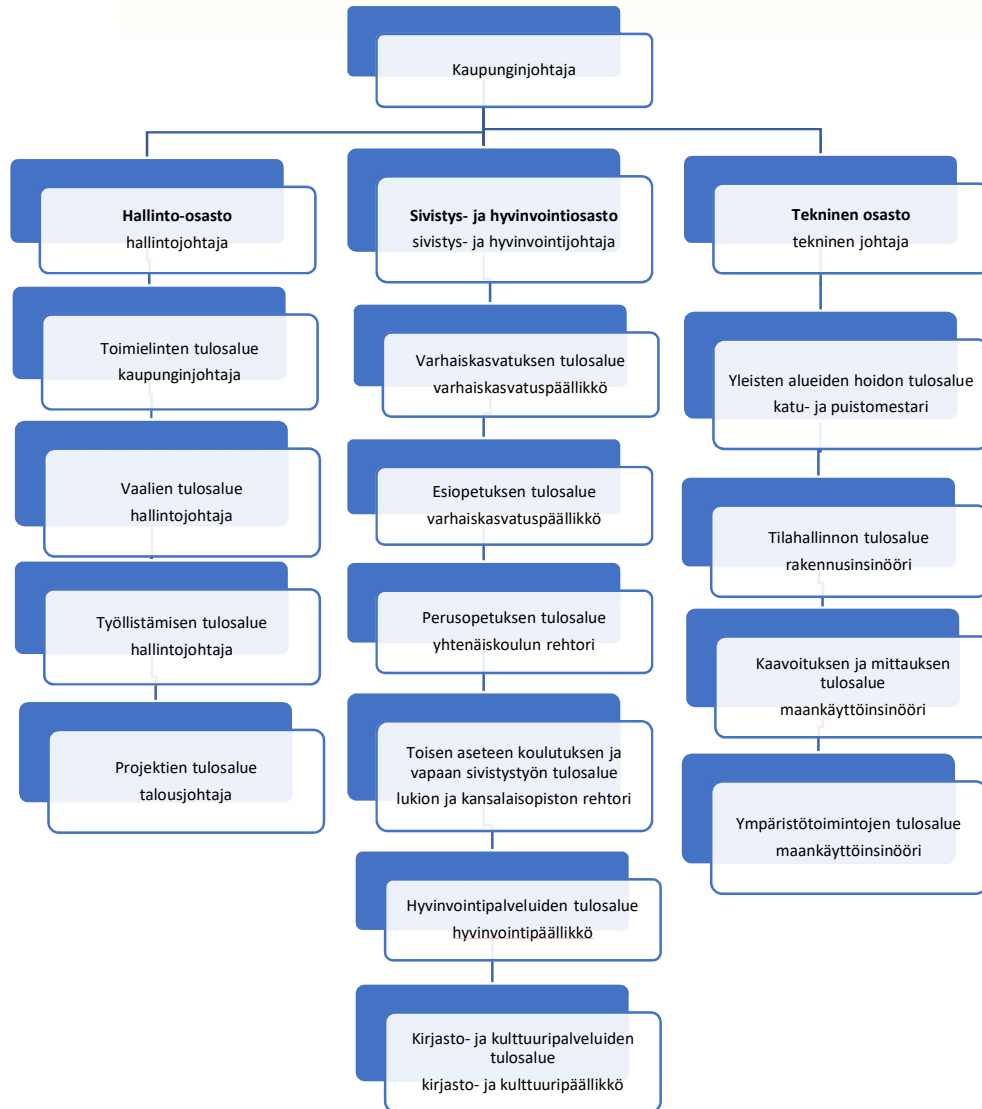
2. KAUPUNGIN HENKILÖSTÖORGANISAATIO JA HENKILÖSTÖPOLITIikka

2.1 Kaupungin henkilöstöorganisaatio

Kaupungin organisaatio muodostuu keskinäisessä yhteistyössä toimivasta luottamushenkilö- ja viranhaltijaorganisaatiosta (toimielin- ja virasto-organisaatiot). Henkilöstöä oli vuonna 2023 yhteensä 255, joista noin 22 työskenteli esihenkilötehtävissä. Kaupunkia johtaa kaupunginjohtaja, jonka tukena työskentelee johtoryhmä, johon kuuluvat hallintojohtaja, talousjohtaja, sivistys- ja hyvinvointijohtaja sekä tekninen johtaja ja 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 kehittamisestä 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.



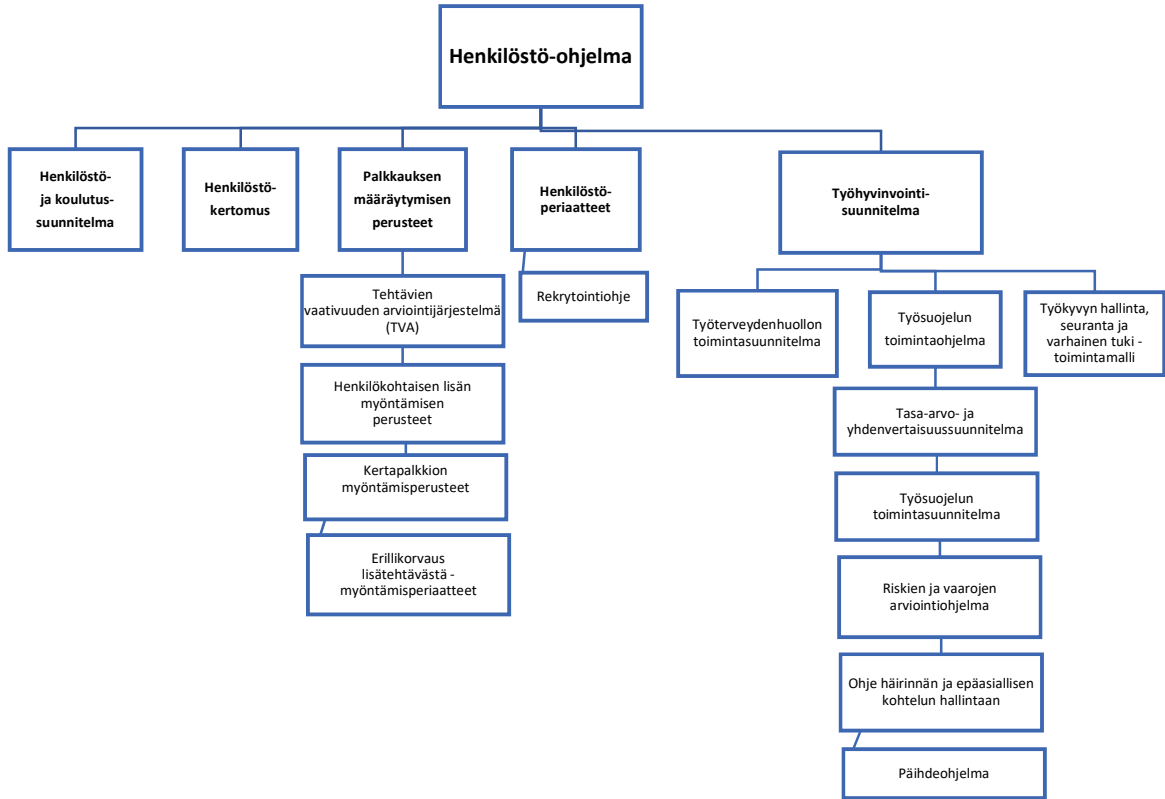
Kuvio 1. Kokemäen kaupungin henkilöstöorganisaatio

2.2 Henkilöstöohjelma 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.

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

2.3 Henkilöstöhallinnon kehittämistoimenpiteet vuonna 2023

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. Strategian jalkauttamisessa henkilöstöllä on iso rooli ja strategia on onnistunut, jos jokainen kaupungin työntekijä voi omassa työssään sitoutua sen arvoihin ja tavoitteisiin ja toteuttaa niitä konkreettisesti.

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

Vuoden aikana sivistys- ja hyvinvointiosaston johdossa tapahtui merkittäviä muutoksia kun organisaatorakennetta ja johtamisjärjestelmää uusittiin. Sivistysosasto jaettiin elokuusta 2023 lähtien kuuteen tulosityksikköön: Villa Vilinä, Kauvatsan päiväkotikoulu, Kokemäen yhtenäiskoulu, Kokemäen lukio ja kansalaisopisto, hyvinvointipalvelut sekä kirjasto- ja kulttuuripalvelut.

Erityisen tärkeäksi kehittämistoimenpiteeksi vuonna 2023 nähtiin kaupungin ja hyvinvointialueen palveluiden yhdyspintatyön onnistumisen edellytysten luominen hyvinvointialueiden aloittaessa toimintaansa. Hyvinvointialueen johtamis- ja palvelurakenteen hakiessa muotoaan koko vuoden 2023 ajan myös kaupungin henkilökunnan työ on esihenkilöiden mukaan kuormittunut.

Vuonna 2023 otettiin käyttöön lyhytpsykoterapiapalvelun mahdollisuus työterveyden kautta, koska vuonna 2022 mielen terveyteen liittyvät poissaolot olivat lisääntyneet merkittävästi.

Kokemäen kaupunki ilmoittautui vuoden 2022 lopulla mukaan Kuntatyönantajan ja pääsopijajärjestöjen valmistelemaan tasopalkkamallin simulointiin tarkoituksena mallin laajentuminen vuoden 2024 aikana kaikkiin Suomen kuntiin. Mallin käyttöönotto tulee tämänhetkisen tiedon mukaan viivästymään ja siirtyy vuodelle 2025.

Kokemäen kaupungissa sovelletaan tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää Kunnallisen yleisen sekä Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä oleviin. Vuoden 2023 aikana tehtiin merkittävä määrä päivityksiä henkilöstön tehtävien vaativuuden arviointeihin sekä päivitettiin henkilökohtaisten lisien myöntämisen periaatteet.

Henkilöstöjohtamisen osalta vuosi oli rikkonainen henkilöstön vaihtuvuuden vuoksi. Henkilöstöasioista vastaava hallintojohtaja irtisanoutui keväällä 2023; tehtävää hoidettiin sijaisjärjestelyin kunnes uusi hallintojohtaja aloitti työnsä 1.8.2023.

2.4 Esihenkilötyö ja johtaminen

Kokemäen kaupungilla työskentelee johtoryhmä, jonka tehtävänä on toimia kaupunginjohtajan tukena kaupungin johtamisessa. Johtoryhmään kuuluvat kaupunginjohtajan lisäksi hallintojohtaja, talousjohtaja, sivistys- ja hyvinvointijohtaja, 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 esihenkilöille yhteisiä koulutuksia vähintään kerran vuodessa. Vuonna 2023 esihenkilöiden aamutilaisuuksia pidettiin yhteensä 7 kertaa.

2.5 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. Johtamisessa ja turvallisuusjohtamisessa on tavoitteena, että kaupungissa noudatetaan yhdenmukaisia johtamiskäytäntöjä ja ohjeita sekä yhteisiä arvoja. Turvallisuusjohtamista ja -kulttuuria kehitetään suunnitelmallisesti hyödyntäen WPro -järjestelmää.

Laissa 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	Anna Kokkonen
hallintojohtaja	Essi Piirorjärvi 30.4.2023 saakka/ Katja Törrönen 1.8.2023 alkaen	plm Jhl	Jouni Virtanen pj
työsuojelupäällikkö	Janne Lehtonen	plm Juko	Niina Mansikkamäki
Kaupunginhallituksen edustajat		Työsuojelu- valtuutettu	Eija Nurmi-Lahtinen
KH:n jäsen	Ari Prinkkala	Työsuojelu- valtuutettu	Jorma Paavisto
KH:n jäsen	Eeva-Liisa Tuominen		

Taulukko 1. Yhteistyötoimikunnan kokoonpano vuonna 2023

Yhteistyötoimikunnan kokoukset

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana kuusi kertaa. Seuraavassa taulukossa on lueteltu kokouspäivät ja niissä keskeisimmät käsitellyt asiat.

18.1.2023	22.3.2023	22.5.2023
<ul style="list-style-type: none"> • Työterveyden lyhytpsykoterapiapalvelun käyttöönotto • Turvallisuusselvitysmenettely • Lausunnon antaminen koskien henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen ja toimenpiteisiin varatun määrärahan kohdentamisesta v. 2023 • Henkilöturvallisuuden parantaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vuoden 2022 tilinpäätös ja toimintakertomus • Päihdeohjelman päivittäminen • Ilmoittajansuojelulain mukaisen sisäisen palvelukanavan käyttöönotto • Rekrytointiohje • Yhteenveto kunta-alan sopimusratkaisusta 2022-2025 ja paikalliseräneuvotteluiden aloittaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2023 • Työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista
18.10.2023	15.11.2023	13.12.2023
<ul style="list-style-type: none"> • Työpaikkaohjaajana toimimisen periaatteet • Työhyvinvointikysely 2023 	<ul style="list-style-type: none"> • Vuoden 2024 talousarvio ja vuosien 2024-2036 taloussuunnitelma • Työsuojelun toimintasuunnitelma vuodelle 2024 • Työsuojelun toimintaohjelman tarkistaminen 	<ul style="list-style-type: none"> • Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuodelle 2024 • Henkilöstön vuoden 2023 työhyvinvointikyselyn tulokset

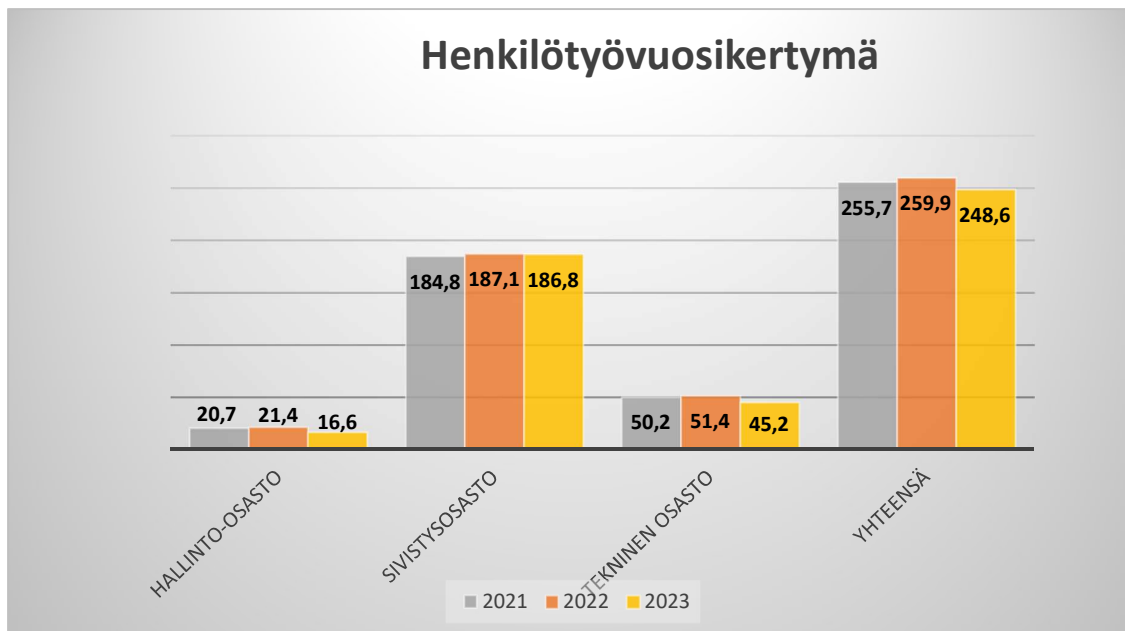
Taulukko 2. Yhteistyötoimikunnan kokouspäivät ja niissä käsitellyt asiat

3. 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.

3.1 Henkilöstö henkilötyövuosina

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilöstön koko vuoden työskentelyä. Osa vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet on muutettu vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi. Vuoden vaihteessa hetkellisesti vallinnutta tilannetta paremmin henkilöstömäärästä kertoo henkilötyövuosien määrä.

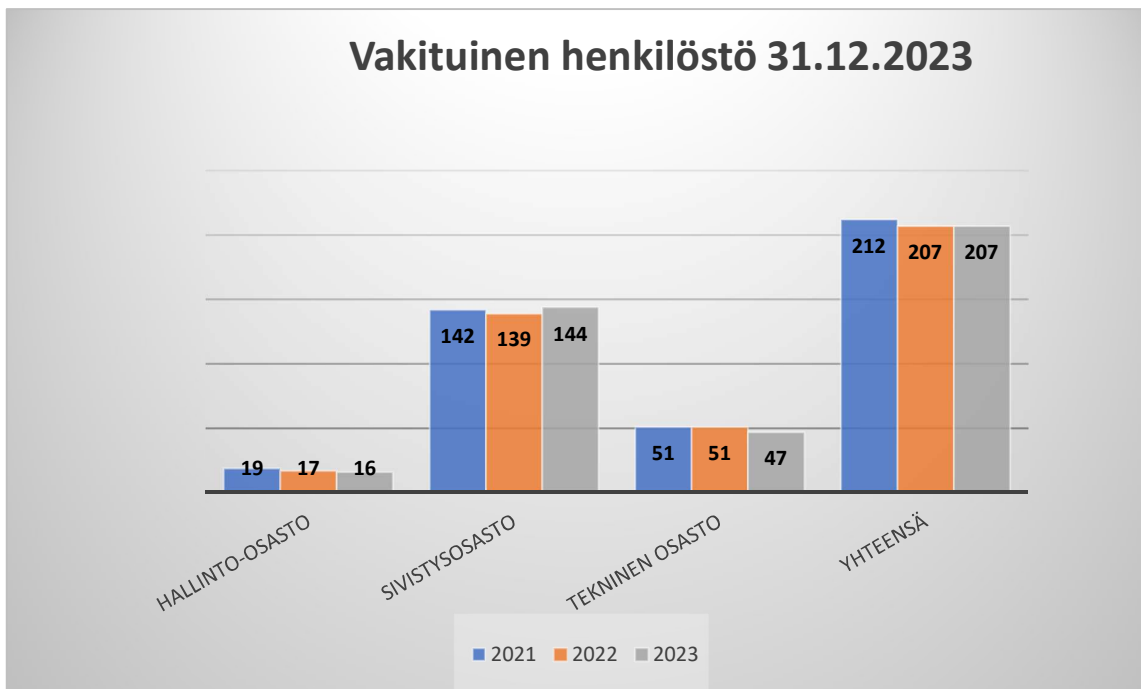


Kaavio 1. Henkilötyövuosien jakautumien osastoittain

Henkilötyövuosi HTV2 = $\text{Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä} / 365 * (\text{työaikaprosentti} / 100)$. Henkilötyövuosi

kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Palkallisia poissaoloja, esimerkiksi palkallisia sairauslomia tai vuosilomia ei vähennetä. Kertymään on otettu mukaan myös työllistämistuella työllistetyt.

3.2 Vakituinen henkilöstö



Kaavio 2. Kaupungin vakituinen henkilöstö vuosina 2021-2023.

Vakituisen henkilöstön määrä on pysynyt vuoden 2022 tasossa.

Vuoden 2023 talousarvioon sisältyi vakinaisten virkojen/toimien muutoksia seuraavasti:

Yleishallinto

- Pääkirjanpitäjän, laskentasihteerin ja palvelusihteerin toimet jätettiin täyttämättä.
- Uutena hallinto-osastolla täytettiin 1.8.2023 työllisyyspalvelupäällikön virka.

Sivistys- ja hyvinvointilautakunta

- neljä koulukuraattoria siirtyi 1.1.2023 alkaen hyvinvointialueen palvelukseen
- liikunnanohjaajan toimi perustettiin 1.1.2023 alkaen, toimi täytettiin 1.5.2023

alkaen

- etsivän nuorisotyöntekijän (½) – nuorisotyöntekijän (½) toimi perustettiin 1.1.2023 alkaen, toimi täytettiin 1.2.2023 alkaen
- Tulkkilan koulun rehtorin virka muutettiin apulaisrehtorin viraksi 1.8.2023 alkaen
- sivistysjohtajan virka muutettiin sivistys- ja hyvinvointijohtajan viraksi 1.8.2023 alkaen
- vapaa-aikapäällikön virka muutettiin hyvinvointipäällikön viraksi 1.8.2023 alkaen
- vapaa-aikasihteerin toimi muutettiin toimistosihteerin toimeksi 1.9.2023 alkaen
- kirjastonjohtajan virka muutettiin kirjasto- ja kulttuuripäällikön viraksi 1.8.2023 alkaen

Tekninen- ja ympäristölautakunta

- viisi ruokapalvelutyöntekijää ja kaksi laitoshuoltajaa siirtyi 1.1.2023 alkaen hyvinvointialueen palvelukseen
- ympäristöasiantuntijan virka täytettiin vakinaisesti ja kokoaikaisesti 1.1.2023 alkaen
- määräaikaisesti täytetty kartoittajan toimi täytettiin 1.9.2023 alkaen vakinaisesti

3.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

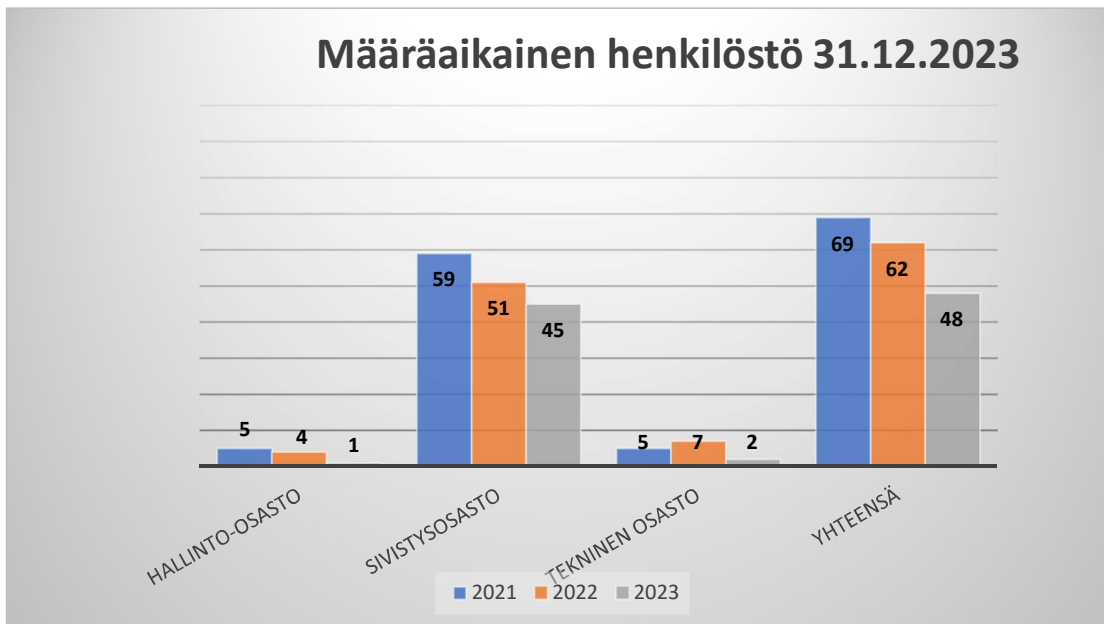
Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa. Yksi henkilöstökertomuksessa käytettävistä kuntien yhteisistä tunnusluvuista on henkilöstön vaihtuvuus. Tarkoitus on tarkastella vakinaisen henkilöstön vaihtuvuutta ja sisäistä liikkuvuutta.

	Hallinto- osasto	Sivistysosasto	Tekninen osasto	Yhteensä (+/-)
päätyneet palvelussuhteet	-4	-15	-11	-30
uudet palvelussuhteet	+3	+20	+7	+30
yhteensä (+/-)	-1	+5	-4	+0

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön alkaneet ja päätyneet palvelussuhteet osastoittain.

Hallinto-osastolla ei ollut yhtään eläköitymistä, kahden palvelussuhteen päättymisessä oli eroaminen. Sivistysosastolla eronneita oli kuusi, seitsemän eläköityi ja kaksi virkaa lakkautettiin. Teknisellä osastolla eläköityi kolme henkilöä. Päätyneiden palvelussuhteiden osuus oli 14,5 % vakinaisesta henkilöstöstä. Myös organisaation sisällä oli liikkuvuutta, toisissa tehtävissä organisaation sisällä työskenteli vuoden 2023 aikana yhteensä 7 vakinaista henkilöä.

3.4 Määräaikainen henkilöstö



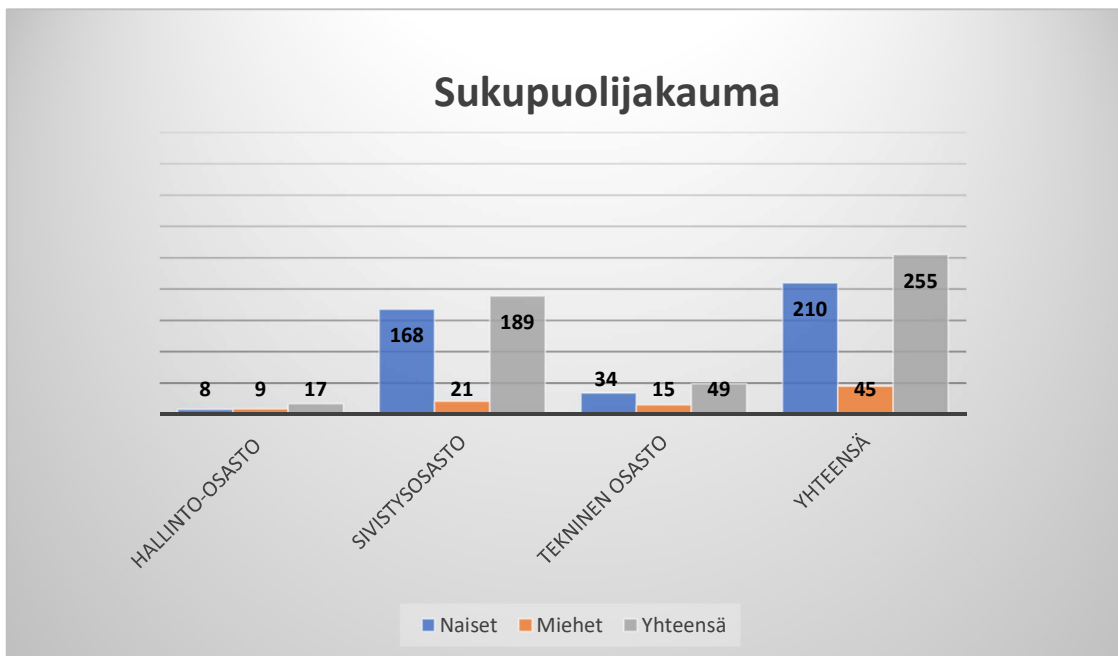
Kaavio 3. Kaupungin määräaikainen henkilöstö vuosina 2021-2023

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 48 henkilöä, joista sijaisuutta teki yhteensä 14 henkilöä. Yleisimmät sijaistamisen syyt olivat palkattoman virkavapaan/työloman sijaisuus ja perhevapaan sijaistaminen. Oppisopimussuhteessa oli 1 henkilö ja työllistämistuella palkattuja yhteensä 2 henkilöä. Määräaikaisen henkilöstön osuus on laskenut vuoden 2022 tasosta 23 %.

Määräaikaisten palvelussuhteiden täyttämisenessä huomioidaan aina määräaikaisuuden peruste.

4. HENKILÖSTÖRAKENNE

4.1 Sukupuolirakenne



Kaavio 4. Kaupungin vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön sukupuoli-jakauma vuonna 2023

Naisten osuus on n. 82 % henkilöstöstä. Kokemäen kaupungissa naisten osuus koko henkilöstöstä on hiukan valtakunnan tasoa korkeampi, eli kuntien henkilöstöstä on naisia keskimäärin 80 %.

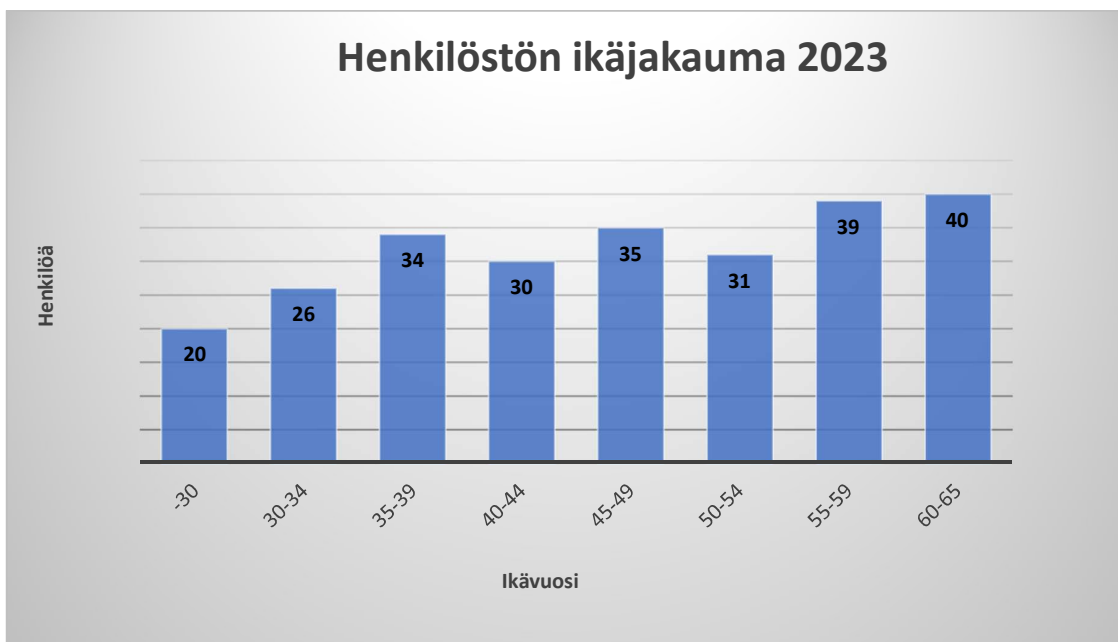
4.2 Ikärakenne

Vuosi	2021	2022	2023
Henkilöstön keski-ikä 31.12.	47,0	46,4	46,5

Taulukko 4. Kaupungin henkilöstön keski-ikä vuosina 2021-2023

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

Kaupungin henkilöstön keski-ikä on tarkastelujakson aikana pysynyt vuoden 2022 tasossa. Taulukossa 4 on mukana kaupungin vakituinen ja määräaikainen henkilöstö. Koko kunta-alan työntekijöiden keski-ikä oli 45,5 vuotta vuonna 2022 (vuoden 2023 luku koko kunta-alalla ei ollut vielä tilastoa tehtäessä selvillä). Kokemäen kaupungin henkilöstö on hieman kunta-alan keskiarvon yläpuolella.



Kaavio 5. Kaupungin henkilöstön ikäjakauma

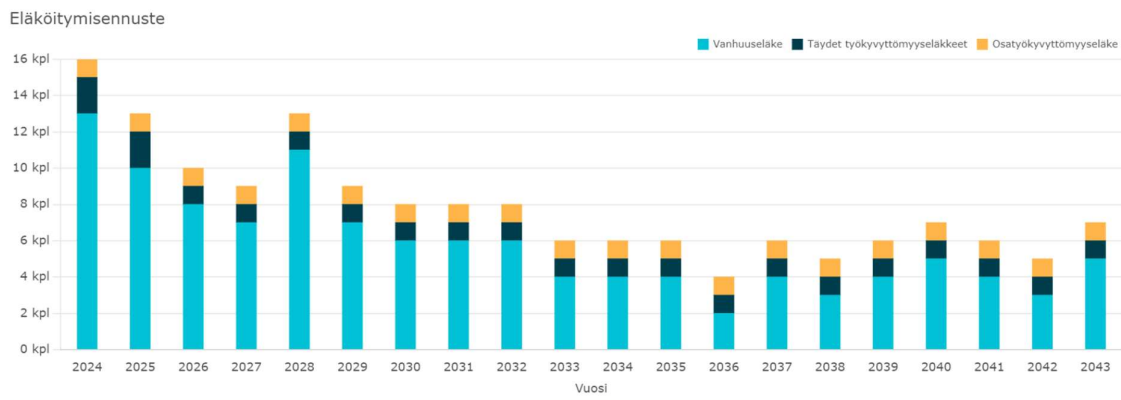
Henkilöstön ikäjakauma on esitetty KT:n laatiman suosituksen mukaan viiden vuoden välein. Suurimmat ikäryhmät ovat 55-59 ja 60-65 vuotiaat.

4.3 Eläkkeelle siirtyminen

Koko kunta-alalla on tapahtunut viimeisen viidentoista vuoden aikana isoja muutoksia henkilöstön eläköitymisessä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä on noussut tasaisesti. Kun vuonna 2000 jäätiin kunnissa vanhuuseläkkeelle keskimäärin 61 vuoden ja yhdeksän kuukau-

den iässä, vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle jäätiin keskimäärin 64 vuoden ja kuuden kuukauden iässä. Kevan laatimat eläkepoistumaennusteet kuvaavat vanhuus-, työkyvyttömyys ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvää henkilöstöä. Ennusteet on laskettu virka- ja työsuhteisista sekä vakinaisista ja määräaikaisista

Kaupungin henkilöstöstä eläköityi 10 henkilöä vuonna 2023. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2023 oli 64,6 vuotta. Kevan eläköitymisennusteen mukaan seuraavan 10 vuoden aikana vanhuuseläkkeelle on jäämässä 78 hlöä, eli n. 31 % koko henkilöstöstä.



Kaavio 6. Ennuste eläköityvien henkilömäärästä vuosina 2024-2043.
(www.keva.fi/tyonantajalle)

Eläkkeelle siirtyneiden työtehtävien osalta kaupungissa on pyritty tutkimaan mahdollisuudet sisäisiin järjestelyihin. Samalla on pyritty tukemaan ja mahdollistamaan urakiertoa kaupungin sisällä. Yhteistyö osastojen ja naapurikuntien kesken on tiivistynyt ja tehtävien sisältöä on jatkossakin priorisoitava kiristyvien talousnäkömyien vuoksi, samalla kun lainsäädännön muutokset ja kaupunkilaisten palvelutarve voivat lisätä kaupungin hoidossa olevia tehtäviä.

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

4.4 Yleisimmät ammattiryhmät

Tehtävänimike	Henkilöstön lukumäärä	Osuus koko henkilöstöstä
Opetushenkilökunta	76	29,8 %
Päivähoitohenkilökunta	66	25,8 %
Opetustoimen avustava hlöstö	26	10,2 %
Laitoshenkilökunta	15	5,9 %
Tekninen henkilökunta	13	5,1 %
Toimistohenkilökunta	12	4,7 %
Ravitsemishenkilökunta	12	4,7 %

Taulukko 5. Henkilöstö ammattiryhmittäin vuonna 2023

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)).

4.5 Henkilöstö sopimusaloittain

Työehtosopimus	hlöä	Osuus henkilöstöstä	Kunta-ala vuonna 2022
Yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	140	54,9%	29%
Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)	89	34,9%	19%
Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	22	8,6%	5,4%
Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus (SOTE-sopimus)	4	1,6%	41,3%

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

Taulukossa 6 on mukana 31.12.2023 kaupungin palveluksessa ollut henkilöstö (myös sijaiset ja muut lyhyet palvelussuhteet). Kaupungin henkilöstöstä suurin osa kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin.

4.6 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	128
Opetustyö	67
Toimistotyöaika 36,25 h/vko	34
Jaksotyöaika	12
Perhepäivähoitajat	7
Ei säädöstä	7
37,75 h/vk (KVTES LIITE 18, 1 §)	0

Taulukko 7. Henkilöstö työaikajärjestelmittäin 31.12.

5. TYÖTERVEYS JA TYÖSUOJELU

5.1 Työterveyshuolto

Kokemäen kaupunki hankkii henkilöstön työterveyshuoltopalvelut Terveystalo oy:ltä. Lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyden lisäksi kaupungin henkilöstölle on järjestetty yleis- ja työterveyslääkärin avosairaanhoito siihen kuuluvine laboratorio- ja kuvantamistutkimuksineen. Työterveyshuollon painopiste on valtakunnallisesti siirtynyt viime vuosina selkeästi ennaltaehkäisevän työterveyshuollon suuntaan eli työkyvyn tukemiseen ennaltaehkäisevällä työllä kuten työpaikkaselvityksillä, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla, neuvonnalla ja ohjauksella, terveystarkastuksilla, työkykyongelmien arvioinnilla sekä seuranta ja tukitoimilla. Kokemäen kaupungin osalta painopiste on vuonna 2023 muuttunut ja sairaanhoidon kustannukset ovat ohittaneet ennaltaehkäisevän työterveyshuollon osuuden kustannusten jaossa.

Työterveyshuollon kustannukset

Vuosi	Nettokustannus
2021	35 868 €
2022	50 303 €
2023	n. 46 300 €

Taulukko 8. Työterveyshuollon nettokustannukset vuosina 2021- 2023.

Taulukon 8 kustannuksista on poistettu Kansaneläkelaitoksen rahoitusosuus. Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan niin, että I korvausluokka sisältää ehkäisevän työterveyshuollon ja II korvausluokka sairaanhoidollisen osuuden. Kelan korvausvuodesta 2023 on noin 60 % ehkäisevästä työterveyshuollosta ja 50 % hyväksytyistä sairaanhoidon kustannuksista. Vuoden 2023 nettokustannus Kokemäen osalta on vielä arvio, koska Kelan rahoitusosuudesta vuodelle 2023 ei vielä ole päätöstä. Taulukossa ilmoitettu

summa on taloushallinnon arvio edellisten vuosien perusteella, mutta Kelan ilmoittamien laskennallisten perustelujen valossa summan pitäisi olla hieman yli 50 000 euroa.

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.

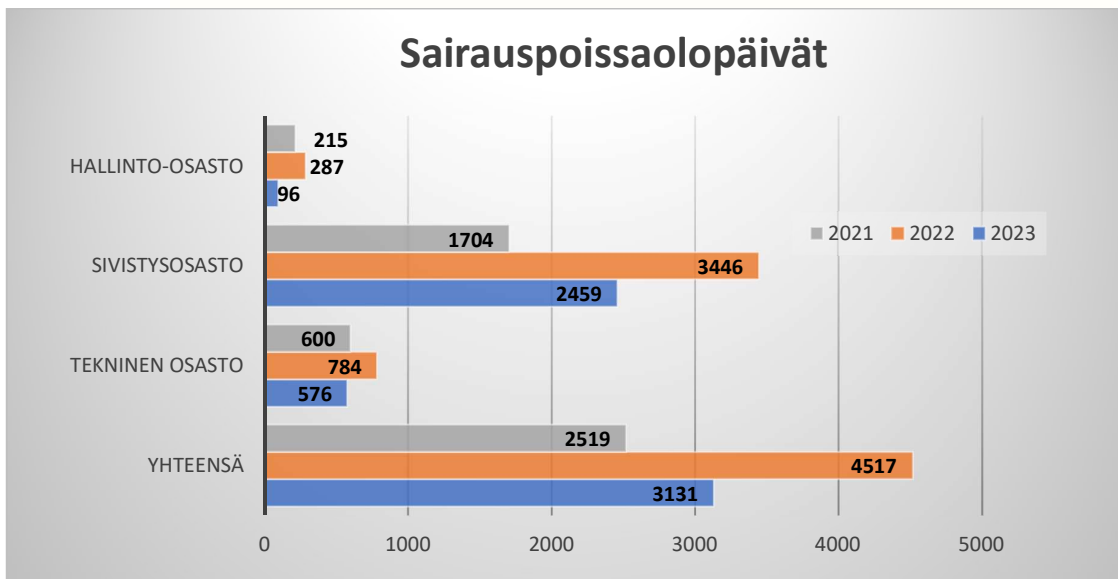
Kokemäen kaupungin henkilöstön henkilöstökysely laadittiin hallinto-osastolla johtoryhmän ohjauksessa. Henkilöstökysely järjestettiin aikavälillä 20.10.-19.11.2023. Kysely toteutettiin Teamsiin lähetetyn linkin kautta. Kyselyyn sisältyi nyt myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosio. Henkilöstökyselyyn saatiin yhteensä 170 vastausta ja vastausprosentin toivotaan jatkossa olevan korkeampi, jotta henkilöstön tilanteesta saadaan parempi kokonaiskuva. Kokonaisuudessaan kaupungin työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida henkilöstökyselyn tulosten perusteella hyväksi. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,33 asteikolla 1-4 (3,29 vuonna 2022). Kyselyn perusteella vahvimmat aihealueet Kokemäen kaupungilla olivat esihenkilötyö ja johtaminen, tyytyväisyys 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.

5.2 Poissaolot

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

5.2.1. Sairauspoissaolot

Seuraava taulukko kuvaa vuoden 2023 sairauspoissaolopäiviä:



Kaavio 7. Sairauspoissaolopäivät osastoittain vuosina 2021- 2023

Toimintavuoden aikana sairauspoissaolopäivien määrä laski vuoden 2022 tasosta 1386 päivällä.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairaus- ja tapaturma poissaolot kalenteripäivät
1-3 pv	949
4-29 pv	1470
30-60 pv	114
61-90 pv	310
91-180 pv	288
yli 180 pv	-
Yhteensä	3131

Taulukko 9. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot kalenteripäivittäin keston mukaan 2023.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolopäivistä n. 30 % muodostuu lyhyistä 1-3 kalenteripäivän poissaoloista. Pitkien sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt edellisvuodesta. Työterveyshuollosta saadun raportin mukaan mielenterveyden häiriöt ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat yleisimmät sairauspoissaolodiagnoosit ja niistä aiheutuneita poissaolopäiviä oli vuonna 2023 yhteensä noin 1294 (vuonna 2022 yhteensä noin 1641).

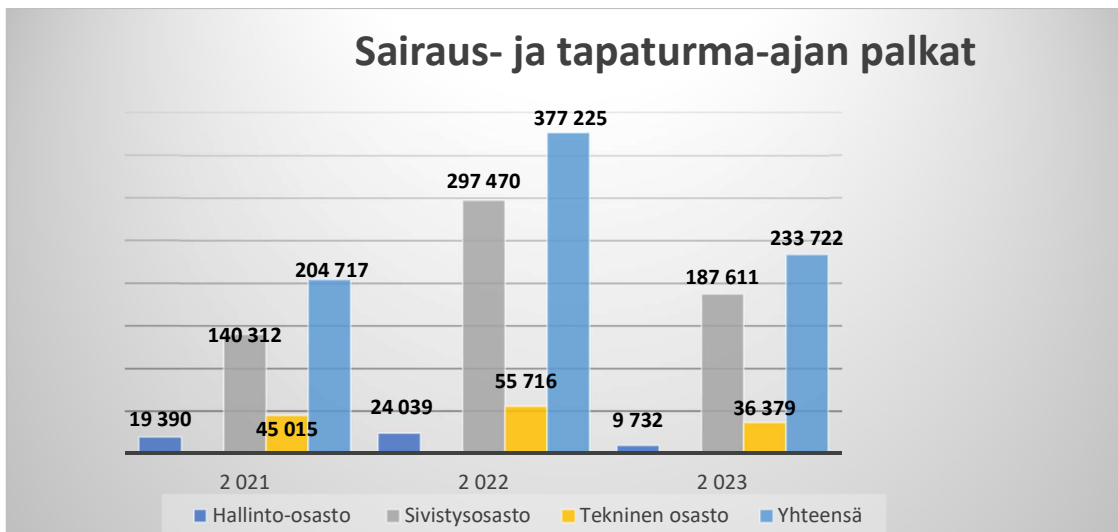
Sairauspoissaolopäivät/henkilötyövuosi:

Vuosi	2021	2022	2023
Hallinto-osasto	10,4	13,4	5,8
Sivistysosasto	9,2	18,4	13,2
Tekninen osasto	12,0	15,3	12,7
Koko henki- löstö	9,9	17,4	12,6

Taulukko 10. Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2021-2023

Taulukossa 10 on huomioitu sekä vakituisesti että määräaikaisesti kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö. Eniten sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohti oli vuonna 2023 sivistysosastolla. Tällä hetkellä kaupungin jokaisella työntekijällä on keskimäärin noin 12,6 sairauspäivää/henkilötyövuosi. Koko kunta-alalla sairauspoissaoloja oli vuonna 2022 keskimäärin 20,7 pv/työntekijä, joten Kokemäen kaupungilla sairauspoissaolojen tilannetta voidaan pitää hyvänä. (www.kuntatyonantajat.fi).

5.2.2. Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset



Kaavio 8. Sairausajan palkat osastoittain vuosina 2021-2023

Sairausajan palkat ovat laskeneet 38 % vuoden 2022 tasosta. Yhteensä sairausajan palkat laskivat vuodesta 2022 n. 143 000 euroa.

	2021	2022	2023
Sairaus- ja tapaturma-ajan palkat	204 718 €	377 225 €	233 772 €
Kelan ja vakuutusyhtiön maksamat sairaus- ja tapaturmavakuutuskorvaukset	91 461 €	120 290 €	109 396 €
Nettokustannukset	113 257 €	256 935 €	124 376 €

Taulukko 11. Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset vuosina 2021-2023.

Taulukon 11 nettokustannus saadaan, kun vähennetään maksetuista sairausajan palkoista Kelan ja vakuutusyhtiön maksamat sairausajan päivärahat. Sairauspäivärahaa maksetaan 9 arkipäivän omavastuuajan jälkeen.

5.3 Työkyvyn ylläpitäminen

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 ylläpitävän ja edistävän toiminnan tavoitteena on henkilöstön työkyvyn tukeminen ja esihenkilötyön helpottaminen käsiteltäessä työkykykysymyksiä. Ennakoiva ja varhainen reagoiminen ja puheeksi ottaminen takaavat työntekijöille riittävän ja oikea-aikaisen tuen työssä selviytymisessä. Kaupungilla käytössä oleva Varhaisen tuen toimintamalli sisältää ohjeet varhaisen vaiheen käytäntöihin, mutta myös toimet työkykyongelmien pitkittyessä. Käytössä oleva toimintamalli ohjaa yhtenäisen sairauspoissaolokäytännön toteuttamiseen ja hallintaan. Ohjeistus korostaa sairauspoissaolojen ilmoituskäytännön kehittämistä, keskustelua työnantajan ja -tekijän kesken sekä työhön palaajan tukemista töihin paluussa. Malli on laadittu yhdessä työterveyshuollon kanssa.

5.4 Työsuojelu

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

Työsuojelutyössä keskityttiin vuoden 2023 aikana kahteen erilliseen teemaan:

1. Henkilön toiminta ja tapaturman vaara:

Tavoitteena oli päivittää työpaikkakohtaiset pelastussuunnitelmat, tehdä poistumisharjoitus, toteuttaa turvallisuuskävely ja tarkistaa työpaikan ensiapuvälineiden kunto. Lisäksi tavoitteena oli kiinnittää huomiota sammutusvälineisiin ja turvalaitteisiin. Keskeinen tavoite oli, että jokainen osaa toimia oikein tapaturman tai vaaratilanteen aikana.

2. Väkivallan uhan hallinta:

Asiakaslähtöisiä uhkatilanteita sattuu Kokemäen kaupungin työpaikoilla toistuvasti. Tilanteet kirjataan Wpro-järjestelmään. Työsuojelu tavoitteena oli tapauksien käsittely työpaikoilla seuraavien kohtien mukaisesti:

- jokainen tilanne kirjataan Wpro-järjestelmään
- tapaukset käsitellään työpaikoilla henkilöstön kanssa
- tilanteen perusteella arvioidaan riskin suuruus ja onko tilanteen perusteella aihetta tehdä muutoksia toimintaohjeisiin.

Työsuojelu avusti työpaikkoja vuoden toimintateemojen toteutuksessa. Työsuojelutarkastusten ja riskien ja vaarojen arviointien yhteydessä otettiin esille työvuoden keskeisiä tavoitteita. Hälytysjärjestelmä otettiin käyttöön ja kameravalvontaa tehostettiin osaltaan pienentämään väkivallan uhkaa.

Henkilöstölle järjestettiin lisäksi työpaikkakohtaisia koulutuksia, joihin osallistui koko työsuojeluhenkilöstö. Koulutukset järjestettiin pääosin riskien ja vaarojen arvioinnin yhteydessä.

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 henkilöstöön kuuluvan kanava vaikuttaa omiin työolosuhteisiin. Arvioinnin ensisijainen tavoite on poistaa vaaratekijöitä ja tehdä työpaikasta mahdollisimman terveellinen ja turvallinen työskennellä.

Vuoden 2023 aikana tehtiin riskien ja vaarojen arviointi kokonaisuudessaan Yhtenäiskoulun Tulkkilan yksilössä, Villa Vilinässä ja työllisyyspalveluissa. Tulokset käytiin läpi henkilöstön kanssa ja epäkohtiin puututtiin tarpeen mukaan.

Läheltä piti -ilmoitukset ja työtapaturmat

Sairaanhoidoa vaativia tapaturmia oli vuonna 2023 kaikkiaan 12 kpl (v.2022 kaikkiaan 11 kpl, v.2021 7 kpl).

Tapaturmamäärät ovat olleet tilastollisesti pieniä verrattuna yleiseen tapaturmataajuuteen.

Tapahtumapaikat

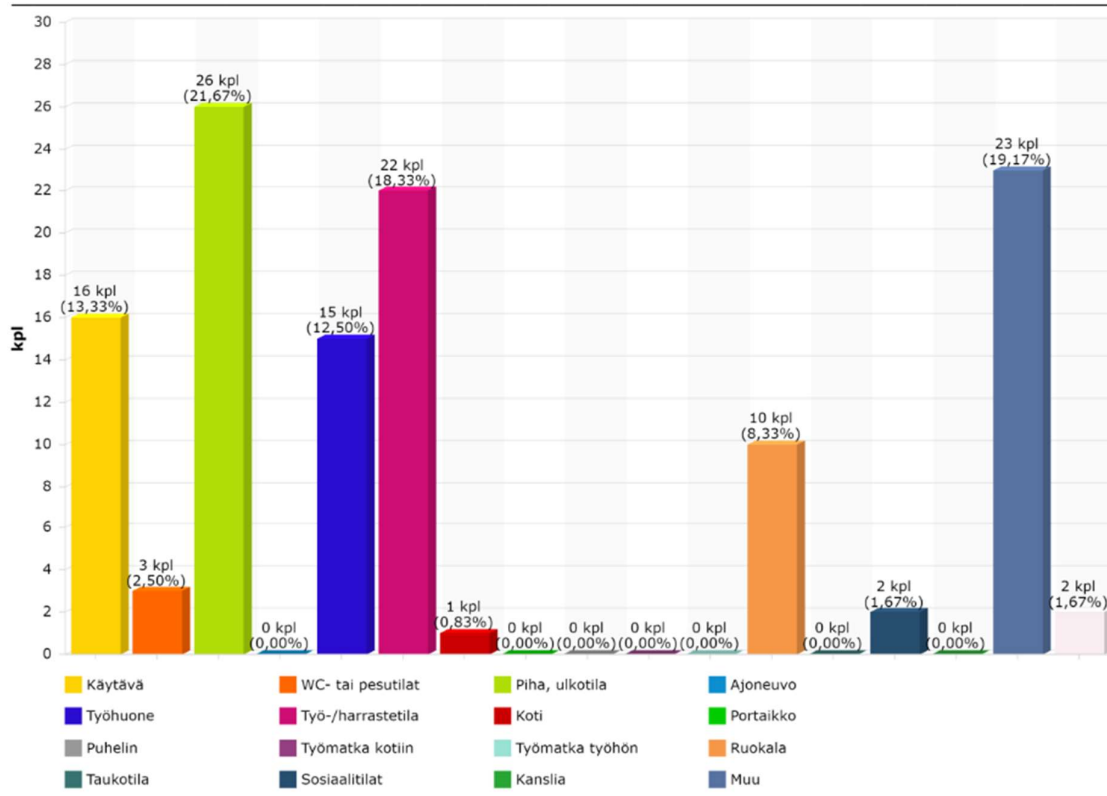
Tapaturmia tai läheltä piti –ilmoituksia kirjattiin seuraavilta paikoilta:



Ilmoitukset ajalta: tammikuu 2023 - joulukuu 2023
JA yksikkö, jossa tapahtui on Sivistysosasto
JA ilmoittajan ammattiryhmä on

Tapahtumapaikka

18.1.2024



Taulukko 12. Kokemäen kaupungin käytössä on sähköinen Wpro-järjestelmä. Järjestelmään kirjataan ns. läheltä piti -tapaukset ja työtapaturmat.

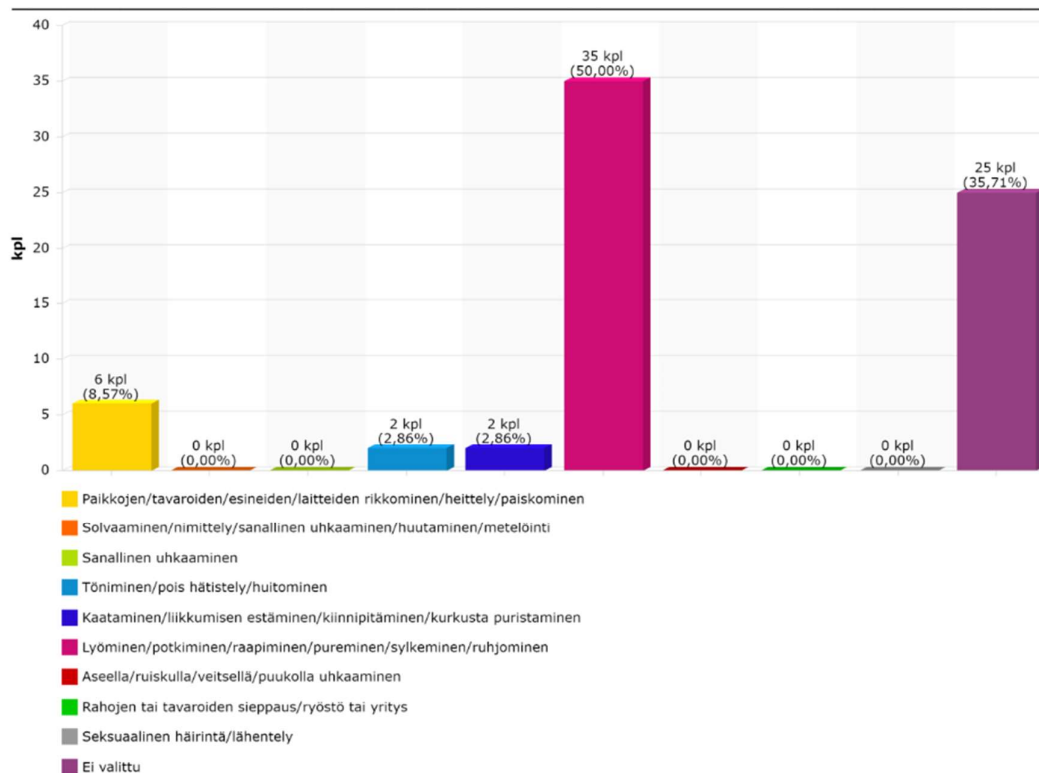
Sivistys- ja hyvinvointiosasto

Sivistys- ja hyvinvointiosastolla sattui yhdeksän tapaturmaa, jotka vaativat sairaanhoitoa. Työturvallisuusilmoituksia kirjattiin 109, joissa ei ollut sairaanhoidon tarvetta. Henkilöstö teki 70 ilmoitusta väkivallasta tai väkivallan uhasta.

ilmoitukset ajalta: tammikuu 2023 - joulukuu 2023
JA yksikkö, jossa tapahtui on Sivistysosasto
JA esimiehen nimi sisältää

Uhka tai väkivalta

18.1.2024



Taulukko 13. Kokemäen kaupungin sivistys- ja hyvinvointiosaston uhka- ja väkivaltatilanteet

Tekninen osasto

Teknisellä osastolla on sattunut kolme kirjattua tapaturmaa. Tapaturmat sattuivat ulkotiloissa ja liikenteessä.

Hallinto-osasto

Hallinto-osastolle on kirjattu yksi asiakaslähtöinen vaaratilanne.

Läheltä piti -tilanteita kirjattiin yhteensä 110 (v. 2022 29 kpl, v. 2021 48 kpl). Jokainen henkilökuntaan kuuluva on vaikuttanut omaan työturvallisuuteensa kirjaamalla itseään 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. Tarkastuksissa 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.

6. TYÖHYVINVOINNIN JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

6.1 Osaamisen vahvistaminen

Henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista pidetään yllä erilaisilla koulutustoimenpiteillä. 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.

Kaupunki kouluttaa henkilöstöään sekä sisäisellä, että ulkoisella koulutuksella. Korona-ajan jälkeen erilaisten etänä toteutettavien lyhytkestoisten koulutusten tarjonta on lisääntynyt ja nämä kaikki eivät näy koulutustilastoissa. Usein etänä toteutettavat koulutukset ovat myös hinnaltaan taloudellisempia.

Vuosi	2021	2022	2023
Yhteensä	49 913 €	62 920 €	34 283 €

Taulukko 14. Ammatilliseen lisäkoulutuksen kustannukset vuosina 2021-2023

Määrärahat koostuvat opetuspalveluiden ostoista ja sisältävät myös luottamushenkilöiden koulutukseen kustannukset.

Hallinto-osasto	Sivistysosasto	Tekninen osasto
13 pv	417 pv	34 pv

Taulukko 15. Haetut koulutuspäivät kalenteripäivät/osasto 2023

Koulutussuunnitelman mukaisiin koulutuspäiviin haettiin työllisyysrahastolta korvauksia vuonna 2023 yhteensä 334 päivältä ja niistä saatava korvaus on noin 6772,85 euroa.

6.2 Henkilöstöedut

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 2023 kaikkia näitä etuja henkilöstölleen.

Kaupungin tarjoamia henkilöstöetuja:

- Työsuhtepöytä, enintään 1200 €/v. verovapaa etu työntekijälle
- Tuettu henkilöstöruokailu
- Uintikerta uimahallissa kerran viikossa
- Peruskuntojumppa tiistaisin Tulkkila-salissa

Kaupungin toimintaan kuuluvat lisäksi säännöllisesti järjestettävät joko koko kaupungin henkilöstön yhteiset tai työyksiköiden tyhy- ja virkistyspäivät. Yksiköiden tyhypäivät pidettiin pääsääntöisesti vuonna 2023 kevään aikana. Lisäksi kaupungilla on käytössä vuonna 2022 käyttöön otetut tyhy-setelit.

6.4 Henkilöstöjuhla



Kaupungin henkilöstö juhli Henkilöstöjuhla 10 v! –teemalla Kokemäen seuratalolla 24.11.2023. Juhlaan osallistui 149 henkilöä kaupungin henkilöstöstä ja luottamushenkilöstöstä. Juhlan järjestelyistä vastasi lähinnä hallinnon henkilöstöstä koottu työryhmä. Juhlaohjelmaa suunniteltiin osallistavalla periaatteella, eli jokaiselta osastolta oli pyydetty ohjelma-numeroita.

Juhlassa muistettiin pitkään kaupungin palveluksessa olleita henkilöitä.

6.5 Henkilökunnan muistaminen

Työntekijää muistetaan työnantajan lahjakortilla 50- ja 60-vuotispäivinä, eläkkeelle siirtyessä ja palvelussuhteen päättyessä.

Kaupunki muistaa henkilökuntaa 20, 30 ja 40 vuoden yhtäjaksoisesta palvelusta lahjakortilla ja palkallisella vapaalla ja 10 vuoden palveluksesta lahjakortilla.

7. VUODEN 2024 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. Kaupungin strategia määrittelee myös kaupungin suunnan ja sitä kautta myös esim. henkilöstön kouluttamisen suuntaviivoja.

Tavoite: Vuonna 2024 osaamista kehitetään paikallisilla koulutuksilla ja ammatillisilla täydennyskoulutuksilla. Henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat kartoitetaan kehityskeskustelun yhteydessä.

Tavoite: Digiosaamisen kehittäminen.

Rekrytointi perustuu tulevaisuuden palvelu- ja osaamistarpeiden ennakointiin. Henkilöstöhankinta tapahtuu kaikissa työyksiköissä yhtenevien periaatteiden mukaisesti huomioiden tehtävän edellyttämä kelpoisuus, osaaminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Henkilöstöhankinnassa otetaan huomioon myös kaupungin omat työntekijät ja mahdollisuudet valita heitä vapautuviin tehtäviin. Sisäinen ja ulkoinen henkilöstöhankinta on tehokasta ja sen päämääränä on löytää oikea henkilö oikeaan tehtävään.

Tavoite: Kaupungin rekryilmoitukset saavat positiivista näkyvyyttä.

Tavoite: Rekrytoinnit hoidetaan ohjeistuksen mukaan ja haut näkyvät Kuntarekry -järjestelmässä.

Tavoite: Toteutetaan lähtökysely kaupungilta poislähteville työntekijöille.

Työaikaressurssin oikea käyttö ja kohdentaminen ovat osa tuloksellisuutta. Palvelutuotantoa tulee tarkastella toimintaympäristön ja ta-

loudellisten resurssien vuoksi jatkuvasti. Hyvällä tehokkaalla ajankäytöllä ja hyvällä työaikasunnittelulla voidaan ehkäistä työkuormitusta ja parantaa työhyvinvointia.

Tavoite: Mahdollistetaan etätöniissä tehtävissä, joissa se on mahdollista.

Oikeudenmukaiset palkkausjärjestelmät ja hyvin tehdystä työstä palkitseminen lisäävät työtyytyväisyyttä ja tuloksellisuutta. Palkitsemisella vaikutetaan henkilöstön työhyvinvointiin, työssä viihtymiseen ja sitoutumiseen.

Tavoite: Tehtävien vaativuuden arviointi ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointien ajantasaisuus todetaan/tarkastetaan tarvittaessa kehityskeskustelujen yhteydessä ja vuonna 2024 kevään sopimusneuvottelukierroksen yhteydessä.

Tavoite: Vuoden 2024 aikana toteutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen, johon liittyy palkkakartoitus.

Vuoden 2023 alusta alkaen hyvinvointialueet aloittivat toimintansa. Tämä nyt alkanut kuntakenttää koskeva merkittävä uudistus ja sen vaikutukset näkyvät laajasti kuntien toiminnassa. Hyvinvointialueiden toiminnan etsiessä muotoaan myös yhdyspinnat kuntien ja muiden toimijoiden välillä hakevat muotoaan. Muutokset ovat laajoja yhteistyöverkoston ja niin sanotun yhdyspintatyön osalta. On ensiarvoisen tärkeää, että yhteistyö ja avoin keskusteluyhteys alueen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluihin säilyy myös tulevaisuudessa ja näkyy kaupungin työntekijöiden konkreettisesti arjessa.

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.

Tavoite: Nykyisessä tilanteessa (HVA,TE-uudistus) tämä tavoite on myös vuoden 2024 toiminnassa.

Kaupungin työterveyden mittareista oli vuonna 2022 nähtävissä henkilökunnan mielen pahoinvointia. Mielen terveyteen liittyvät poissaolot ovat lisääntyneet tilastoissa merkittävästi. Tästä johtuen kaupunki otti käyttöönsä vuoden 2023 alusta alkaen lyhytpsykoterapia-palvelun. Lyhytpsykoterapia palvelu on osa kaupungin työterveys-huoltoa ja palvelun piiriin pääsee oman työterveyslääkärin läheteellä. Lyhytpsykoterapia- palvelun tavoitteena on parantaa mielen hyvinvointia ja sitä kautta tukea työntekijöiden työkykyä. Vuoden 2023 työterveyden mittareiden mukaan tilanne on normalisoitunut, mutta sitä seurataan.

Tavoite: Mielen pahoinvointi vähenee ja poissaolot mielen terveyden häiriöiden vuoksi vähenevät. Lyhytpsykoterapia-palvelu on käytössä myös vuonna 2024.