

Kokemäen kaupungin henkilöstökertomus 2024

Yhteistyötoimikunta 13.3.2025 § 9

Kaupunginhallitus 24.3.2025

Tiedoksi kaupunginvaltuusto

Sisällysluettelo

1	Johdanto	5
2	Kaupungin henkilöstöorganisaatio ja henkilöstöpolitiikka.....	6
2.1	Kaupungin henkilöstöorganisaatio.....	6
2.2	Henkilöstöohjelma ja sitä tukevat ohjeet.....	8
2.3	Henkilöstöhallinnon kehittämistoimenpiteet vuonna 2024.....	10
2.4	Esihenkilötyö ja johtaminen	11
2.5	Henkilöstön ja työnantajan välinen yhteistoiminta	11
3	Henkilöstön määrä.....	13
3.1	Henkilöstö henkilötyövuosina	13
3.2	Vakituinen henkilöstö	15
3.3	Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	16
3.4	Määräaikainen henkilöstö.....	17
4	Henkilöstörakenne.....	18
4.1	Sukupuolirakenne	18
4.2	Ikärakenne.....	18
4.3	Eläkkeelle siirtyminen	19
4.4	Yleisimmät ammattiryhmät	21
4.5	Henkilöstö sopimusaloittain	22
4.6	Henkilöstö työaikajärjestelmittäin	22
5	Työterveys ja työsuojelu.....	23
5.1	Työterveyshuolto	23
5.2	Poissaolot	24
5.2.1	Sairauspoissaolot	24
5.2.2	Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset	27

5.3	Työkyvyn ylläpitäminen.....	28
5.4	Työsuojelu	28
6	Työhyvinvoinnin ja osaamisen kehittäminen	34
6.1	Osaamisen vahvistaminen	34
6.2	Henkilöstöedut.....	35
6.3	Henkilöstöjuhla	36
6.4	Henkilökunnan muistaminen.....	36
7	Vuoden 2025 painopisteitä ja kehittämisajatuksia	37

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

-Hallintojohtaja Katja Törrönen

HENKILÖSTÖ PÄHKINÄNKUORESSA 2024



Hallinto-osasto: 18
Sivistys- ja hyvinvointiosasto: 180
Tekninen osasto: 45
Esihenkilöt: 19

Henkilöstömäärä
243

Keski-ikä
46,4
vuotta



Naiset

81%



Miehet

19%

Eri tehtävänimikkeitä noin
63



Yleisimmät tehtävänimikkeet



Naiset:
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
Opettaja
Ohjaaja



Miehet:
Opettaja
Kiinteistönhoitaja

Henkilöstökulut
12,89 M€

Eläkkeelle jääneet
5

Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden
keski-ikä: 63,1

1 Johdanto

Henkilöstökertomuksessa on tietoa kaupungin henkilöstövoimavaroista, kustannuksista sekä henkilöstöpoliittisista toimenpiteistä. Kertomuksessa oleva tilastoaineisto on koottu pääosin Populus-henkilöstöhallinnon järjestelmästä saatavista tiedoista sekä Kevan tilastotiedosta. 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 kaupungissa. Henkilöstökertomus toimii suunnittelun ja keskustelun välineenä päättäjille, kunnan johdolle, esihenkilöille ja henkilöstölle. Henkilöstökertomuksen tunnusluvuissa on pyritty vuosittaiseen vertailtavuuteen siten, että vuoden 2024 henkilöstökertomus sisältää myös vuosien 2023 ja 2022 tunnusluvut 31.12. vallinneen tilanteen mukaan.

Kunta- ja palvelurakenteen muutokset ja julkisen talouden tulevaisuusnäkymät asettavat haasteita kaupungin henkilöstöpolitiikan johtamiselle sekä henkilöstön työlle tulevana 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

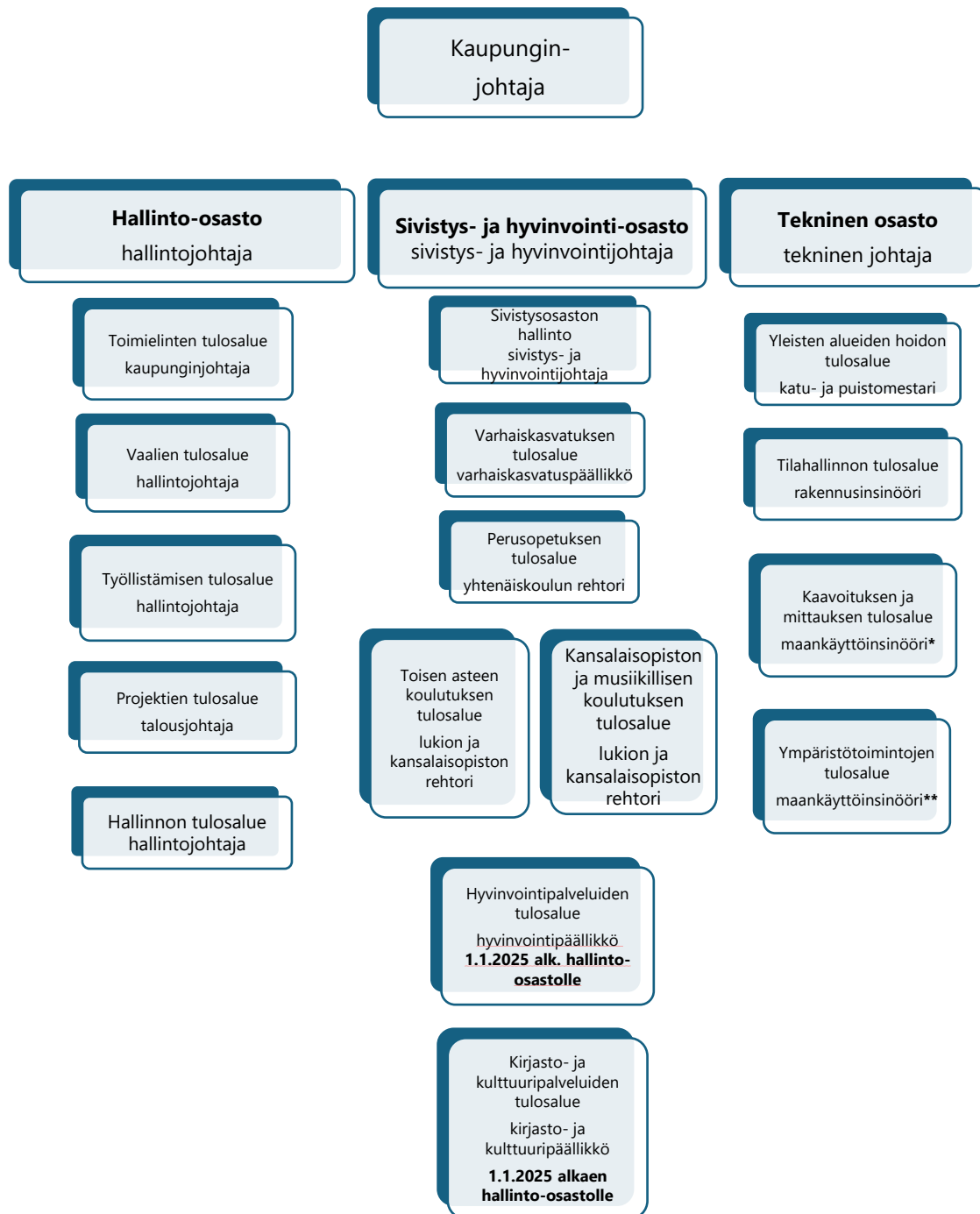
2.1 Kaupungin henkilöstöorganisaatio

Kaupungin organisaatio muodostuu keskinäisessä yhteistyössä toimivasta luottamushenkilö- ja viranhaltijaorganisaatiosta (toimielin- ja virasto-organisaatiot). Henkilöstöä oli vuonna 2024 yhteensä 243, joista noin 21 työskenteli esihenkilötehtävissä. Kaupunkia johtaa kaupunginjohtaja, jonka tukena työskentelee johtoryhmä, johon kuuluivat vuonna 2024 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 kehittämisestä päättäminen. Hallintojohtaja myös johtaa työhyvinvoinnin edistämistä ja työkyvyn ylläpitämistä.

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.

Teknisen osaston osastopäällikkönä toimi rakennusinsinööri vuonna 2024. Kaavoituksen ja mittauksen (*) tulosalueen esihenkilönä on toiminut vuonna 2024 rakennustarkastaja ja ympäristötoimintojen (**) tulosalueella rakennusinsinööri.



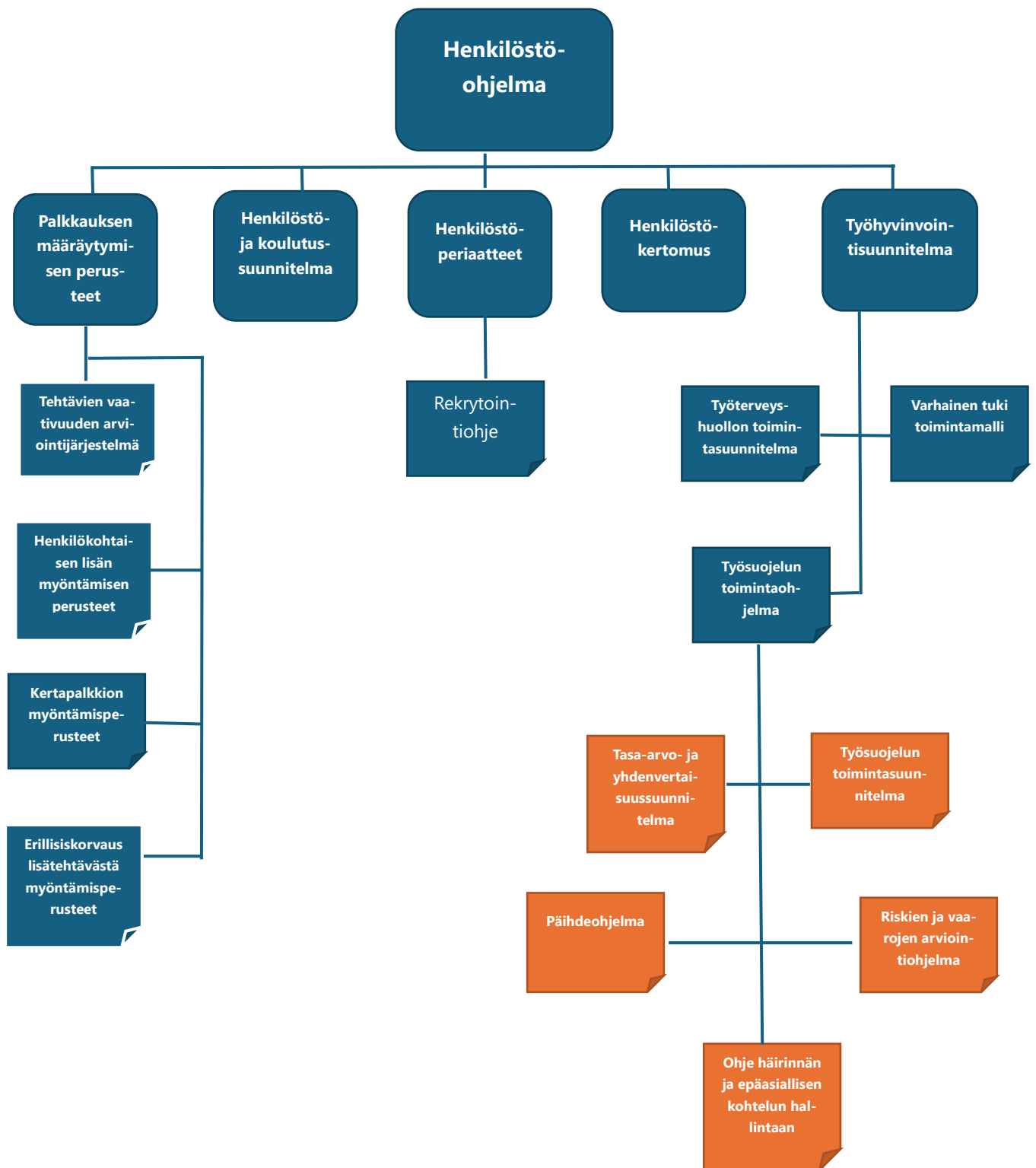
Kuvio 1. Kokemäen kaupungin henkilöstöorganisaatio vuonna 2024

2.2 Henkilöstöohjelma ja sitä tukevat 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 Henkilöstöohjelma ja sitä tukevat ohjeet ja suunnitelmat

2.3 Henkilöstöhallinnon kehittämistoimenpiteet vuonna 2024

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 lopussa Virtaamon valmistelu alkoi kaupungissa työllisyysalueuudistuksen vuoksi. Hallinnollisesti Virtaamo -malli otettiin käyttöön vuoden 2025 alusta. Muutoksia kaupungin henkilöstön tehtäväkuviin aiheutti uusien työllisyysalueiden muodostaminen.

Vuoden 2024 erityisen tärkeäksi tavoitteeksi nähtiin kaupungin ja hyvinvointialueen palveluiden yhdyspintatyön onnistumisen edellytysten luominen hyvinvointialueiden aloittaessa toimintaansa. Vuoden 2024 ajan johtamis- ja palvelurakenne haki hyvinvointialueella muotoaan ja myös on kuormittanut kaupungin henkilöstöä esihenkilöiden mukaan.

Vuonna 2024 jatkettiin lyhytpsykoterapiapalvelun tarjoamista työterveyden kautta ja palvelu on konkreettisesti vaikuttanut lyhyisiin mielenterveyssyistä johtuviin poissaoloihin.

Kokemäen kaupunki ilmoittautui vuoden 2022 lopulla mukaan Kuntatyönantajan ja pääsopijajärjestöjen valmistelemaan tasopalkkamallin simulointiin tarkoituksena mallin laajentuminen vuoden 2024 aikana kaikkiin Suomen kuntiin. Mallin käyttöönotto tapahtuu 2025.

Kokemäen kaupungissa sovelletaan tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää Kunnallisen yleisen sekä Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä oleviin. Vuoden 2023–2024 aikana tehtiin merkittävä määrä päivityksiä henkilöstön tehtävien vaativuuden arviointeihin sekä päivitettiin henkilökohtaisten lisien myöntämisen periaatteet.

Keväällä 2024 Kokemäen päiväkotia Villa Vilinässä aloitti päiväkodinjohtaja. Työllisyyspalvelupäällikön tehtävää hoidettiin loppuvuosi sijaisjärjestelyin. Kokemäen pääkirjaston henkilökunnan sosiaali- ja työtilojen peruskorjaus toteutettiin ja se valmistui vuoden loppuun mennessä.

2.4 Esihenkilötyö ja johtaminen

Kokemäen kaupungilla työskentelee johtoryhmä, jonka tehtävänä on toimia kaupunginjohtajan tukena kaupungin johtamisessa.

Kokemäen kaupungilla on lisäksi noin 21 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 2024 esihenkilöiden aamutilaisuuksia pidettiin yhteensä 9 kertaa. Vuoden 2024 henkilöstökyselyn tulosten mukaan esihenkilötyö saa erinomaiset arvostukset. Henkilöstö kokee, että esihenkilön puoleen on helppo kääntyä. Henkilöstö kokee myös nauttivansa esihenkilönsä luottamusta ja esihenkilöiden toiminta koetaan oikeudenmukaiseksi.

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	• Teemu Nieminen, kaupunginjohtaja • Katja Törrönen, hallintojohtaja • Janne Lehtonen, työsuojelupäällikkö
Henkilöstön edustajat	• Pääluottamusmiehet • Niina Mansikkamäki, JUKO • Anna Kokkonen, Jyty • Tiia Kortelainen, JHL • Työsuojeluvaltuutetut • Eija Nurmi-Lahtinen • Jorma Paavisto
Kaupunginhallituksen edustajat	• Ari Prinkkala • Eeva-Liisa Tuominen

Taulukko 1. Yhteistyötoimikunnan kokoonpano vuonna 2024

Yhteistyötoimikunnan kokoukset

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2024 aikana seitsemän kertaa. Alla on lueteltu kokouspäivät ja niissä keskeisimmät käsitellyt asiat.

18.1.2024 • Lausunnon antaminen koskien henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen ja toimenpiteisiin varatun määrärahan kohdentamisesta v. 2023	14.3.2024 • Vuoden 2023 tilinpäätös • Vuoden 2023 henkilöstökertomus • Työnantajan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksista	13.5.2024 • Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2024Lausunnon antaminen koskien henkilöstön työhyvinvoinnin kehittämiseen ja toimenpiteisiin varatun määrärahan kohdentamisesta v. 2023	
11.9.2024 • Vuoden 2025 talouskehityksen antaminen	31.10.2024 • Vuoden 2022 talousarvio ja vuosien 2024-2026 taloussuunnitelma • Valtuustoaloite koskien verenluovutuksen mahdollistamista työajalla • Häätäensiapukoulutusten järjestäminen • Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksen esittely	28.11.2024 • Virtaamomalli ja henkilöstövaikutukset	11.12.2024 • Lausunnon antaminen koskien henkilöstön tyhy määrärahojen kohdentamista • työsuojelun toimintaohjelman tarkistaminen • työsuojelun toimintasuunnitelma vuodelle 2025

Taulukko 2. Yhteistyötoimikunnan kokouspäivät ja niissä käsitellyt asiat

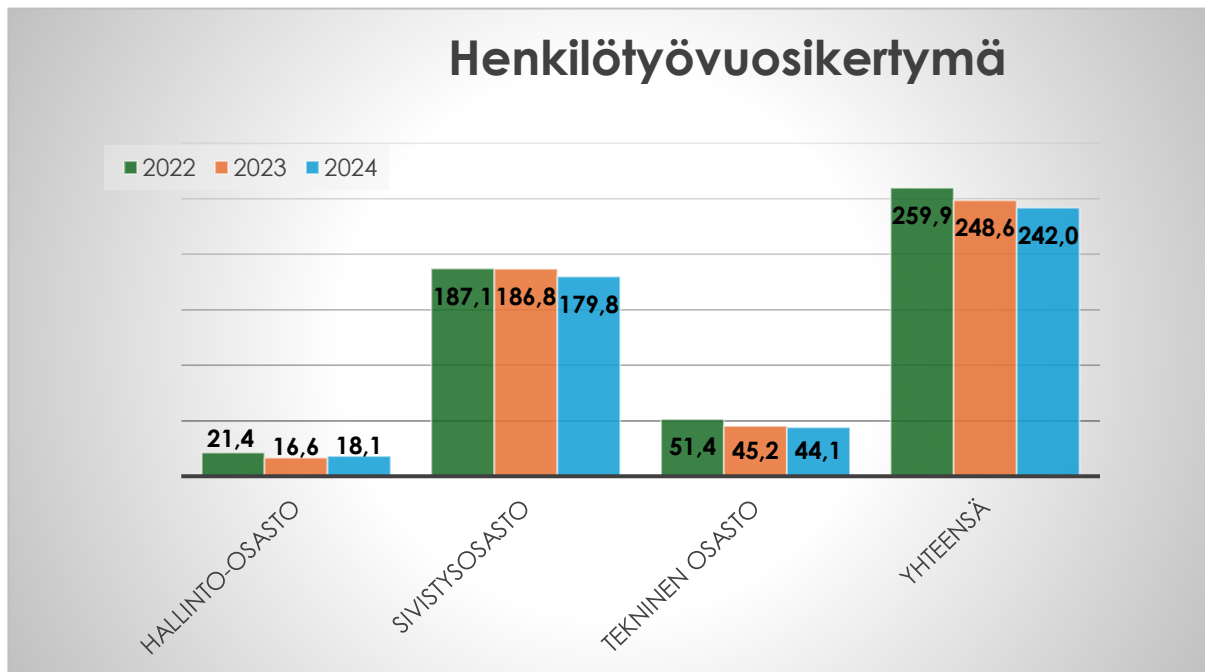
3 Henkilöstön määrä

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

3.1 Henkilöstö henkilötyövuosina

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilöstön koko vuoden työskentelyä. Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaissä palvelussuhteet on muutettu

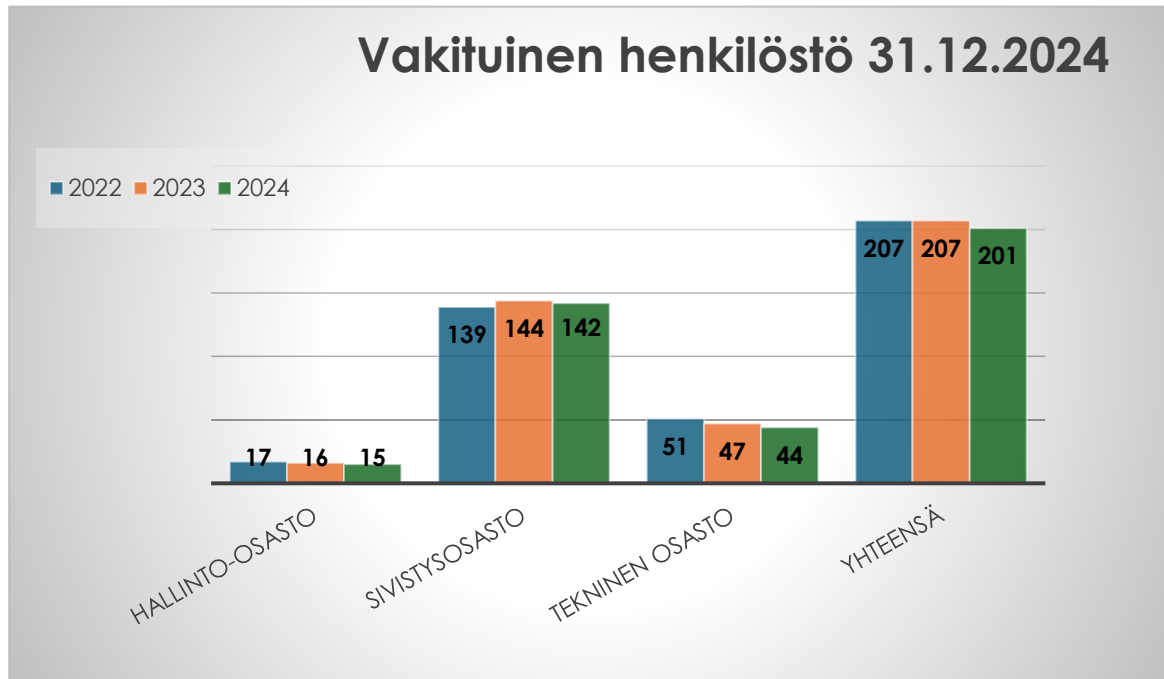
vuosityöntekijöiksi eli henkilötövuosiksi. Vuoden vaihteessa hetkellisesti vallinnutta tilannetta paremmin henkilöstömäärästä kertoo henkilötövuosien määrä.



Kaavio 1. Henkilötövuosien jakautumien osastoittain

Henkilötövuosi HTV2 = $\text{Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä} / 365 * (\text{työaikaprocentti} / 100)$. Henkilötövuosi 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 2022-2024.

Vakituisen henkilöstön määrä on laskenut 6 hlöllä vuoden 2023 tasosta.

Vuoden 2024 talousarvioon sisältyi vakinaisten virkojen/toimien muutoksia seuraavasti:

Yleishallinto, elinvoimalautakunta	Ei muutoksia
Sivistys- ja hyvinvointilautakunta	- luokanopettajan viran (0320-010) muuttaminen erityisluokanopettajan viraksi 1.8.2024 alkaen
	- varhaiskasvatuksen opettajan toimen perustaminen 1.8.2024 alkaen, ensisijainen sijoituspaikka Kokemäen yhteiskoulun Tuomaalan toimipiste*
*Toimen perustaminen mahdollistaa täydentävän varhaiskasvatuksen palveluiden tarjoamisen Tuomaalan toimipisteessä. Toimen perustamisen kustannusvaikutuksen arvioidaan olevan vähäinen. Edellä mainituilla järjestelyillä koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajatarpeen arvioidaan vähenevän.	
Tekninen- ja ympäristölautakunta	Ei muutoksia

3.3 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

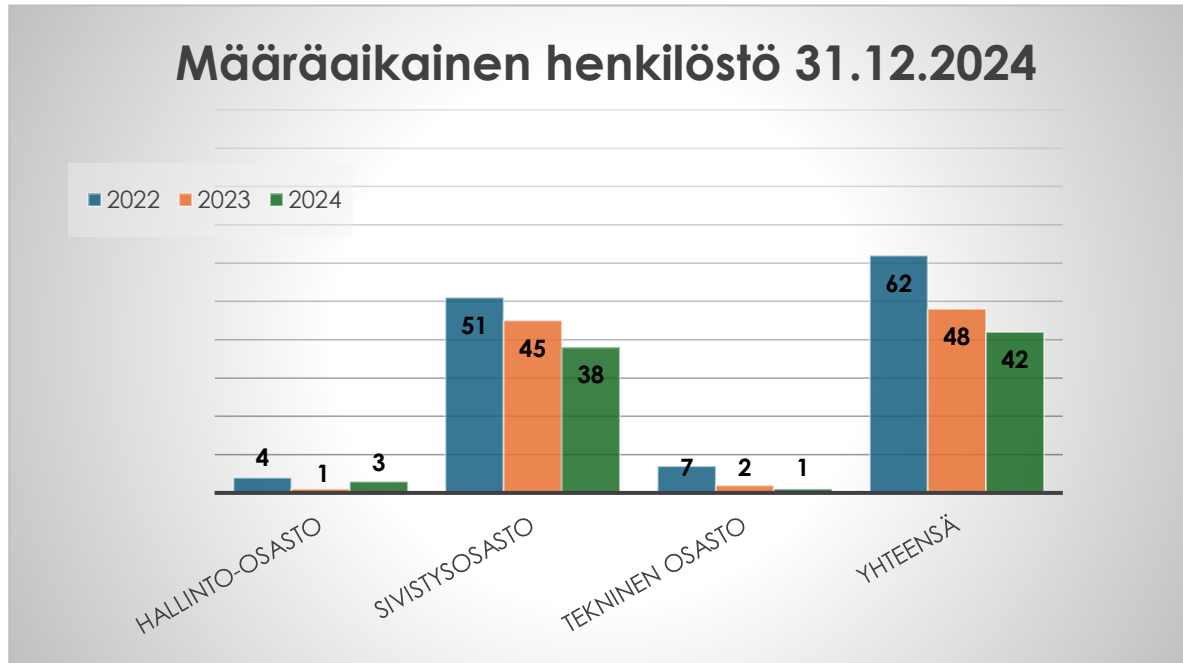
Henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja voidaan käyttää kuntien välisessä vertailussa. Yksi henkilöstökertomuksessa käytettävistä kuntien yhteisistä tunnusluvista on henkilöstön vaihtuvuus. Tarkoitus on tarkastella vakinaisen henkilöstön vaihtuvuutta ja sisäistä liikkuvuutta.

	Hallinto-osasto	Sivistysosasto	Tekninen osasto	Yhteensä (+/-)
päättäneet palvelussuhteet	-2	-15	-3	-20
uudet palvelussuhteet	+1	+11	+2	+14
yhteensä (+/-)	-1	-4	-1	-6

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön alkaneet ja päättäneet palvelussuhteet osastoitain.

Hallinto-osastolla ei ollut yhtään eläköitymistä, kahden palvelussuhteen päättymissyö oli eroaminen. Sivistysosastolla eronneita oli viisi ja neljä henkilöä eläköityi. Teknisellä osastolla eläköityi yksi henkilö ja kahden henkilön päättymissyö oli eroaminen. Päättäneiden palvelussuhteiden osuus oli hieman yli 8 % vakinaisesta henkilöstöstä.

3.4 Määräaikainen henkilöstö



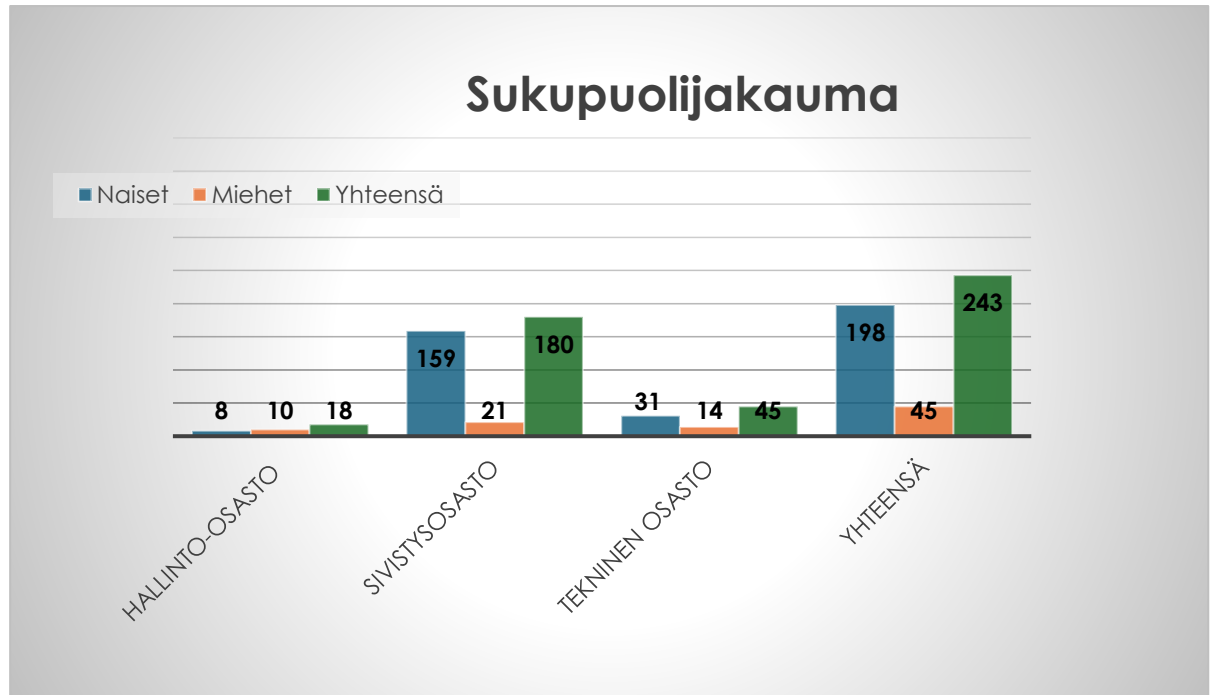
Kaavio 3. Kaupungin määräaikainen henkilöstö vuosina 2022-2024

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 42 henkilöä, joista sijaisuutta teki yhteensä 10 henkilöä. Yleisimmät sijaistamisen syyt olivat palkattoman virkavapaan/työloman sijaisuus ja perhevapaan sijaistaminen. Määräaikaisen henkilöstön osuus on vähentynyt vuoden 2023 tasosta kuudella henkilöllä.

Määräaikaisten palvelussuhteiden täyttämisessä huomioidaan aina määräaikaisuuden peruste.

4 Henkilöstörakenne

4.1 Sukupuolirakenne



Kaavio 4. Kaupungin vakituisen ja määräaikaisen henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2024

Naisten osuus on n. 81 % henkilöstöstä. Kokemäen kaupungissa naisten osuus koko henkilöstöstä on hiukan valtakunnan tasoa korkeampi, kun kuntien henkilöstöstä on naisia keskimäärin 76%.

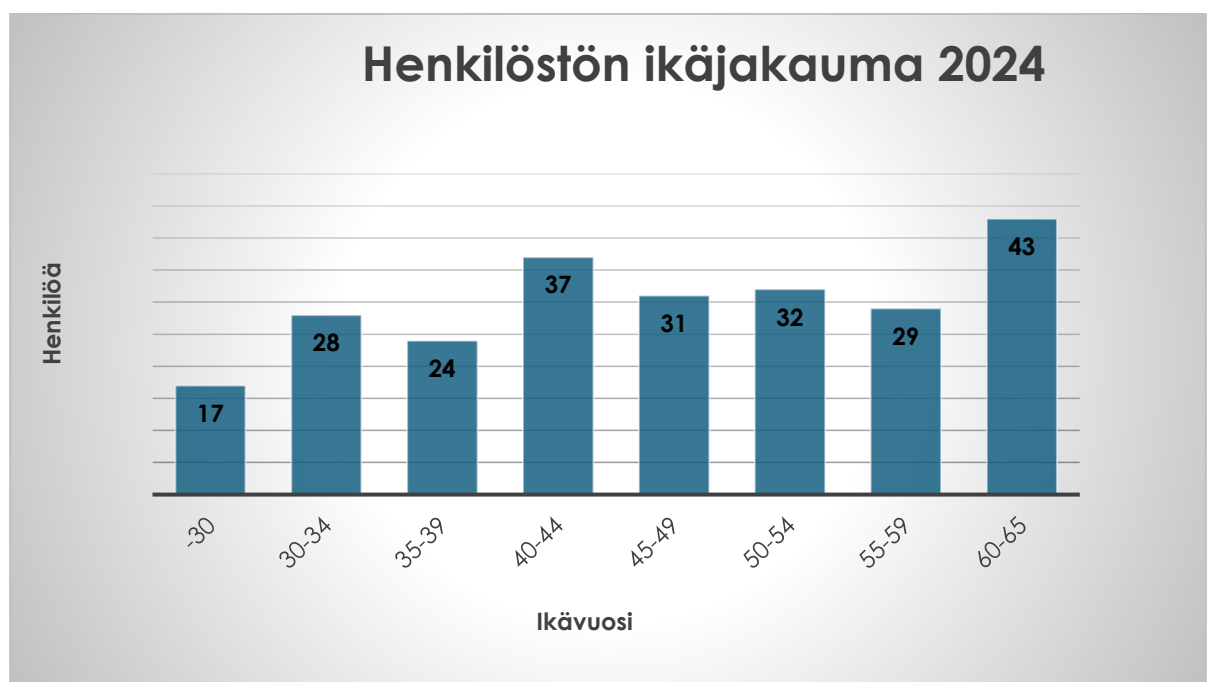
4.2 Ikärakenne

Vuosi	2022	2023	2024
Henkilöstön keski-ikä 31.12.	46,4	46,5	46,4

Taulukko 4. Kaupungin henkilöstön keski-ikä vuosina 2022-2024

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

Kaupungin henkilöstön keski-ikä on tarkastelujakson aikana pysynyt vuoden 2024 tasossa. Taulukossa 4 on mukana kaupungin vakituinen ja määräaikainen henkilöstö. Koko kunta-alan työntekijöiden keski-ikä oli 45,3 vuotta vuonna 2023. Kokemäen kaupungin henkilöstö on hieman kunta-alan keskiarvon yläpuolella.



Kaavio 5. Kaupungin henkilöstön ikäjakauma

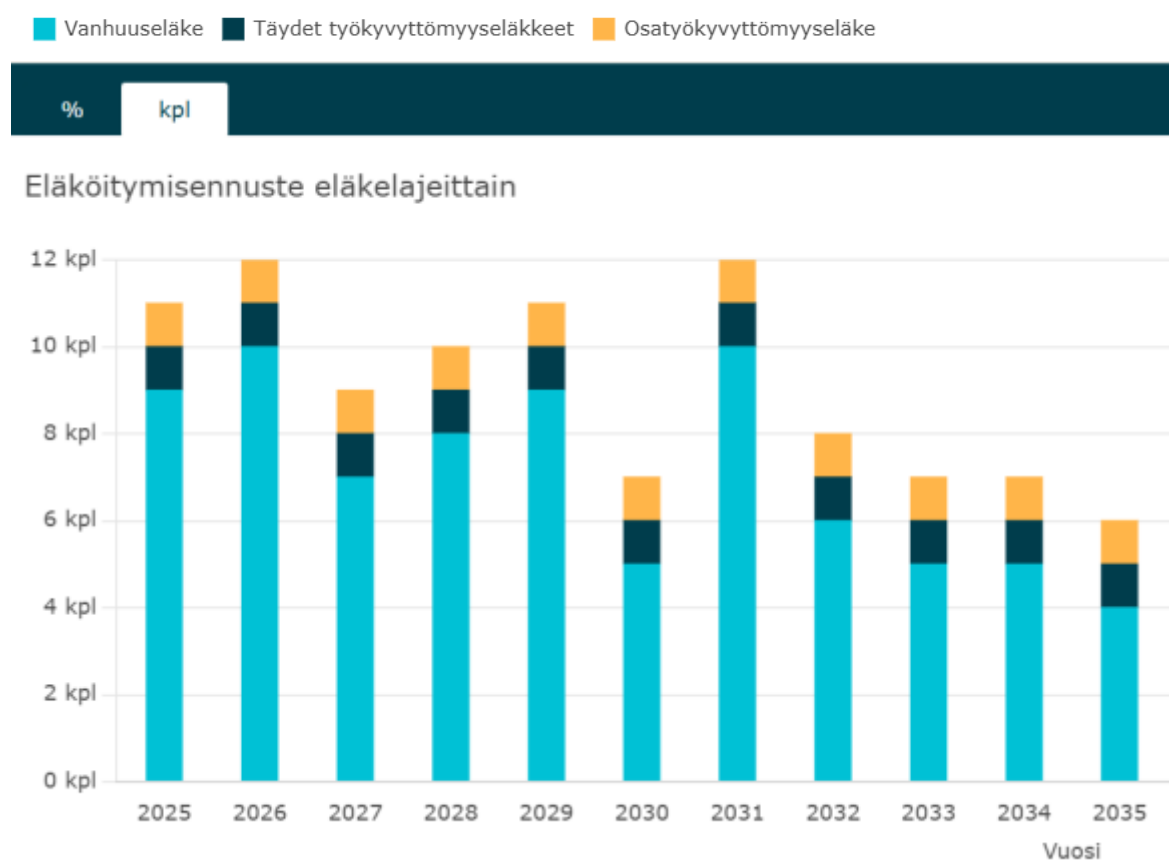
Henkilöstön ikäjakauma on esitetty KT:n laatiman suosituksen mukaan viiden vuoden välein. Suurimmat ikäryhmät ovat 40-44 ja 60-65 vuotiaat.

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 kuukauden 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

Kokemäen kaupungin henkilöstöstä eläköityi 5 henkilöä vuonna 2024. Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2024 oli hieman yli 63 vuotta. Kevan eläköitymisennusteen mukaan vuosina 2025-2035 vanhuuseläkkeelle on jäämässä 78 hlöä, eli n. 32 % koko henkilöstöstä.



Kaavio 6. Ennuste eläköityvien henkilömäärästä vuosina 2025-2035. (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 talousnäkymien 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 varhaiskasvatuksen tehtävissä. Jatkossakin kaupungin on panostettava rekrytointiin, toiminnan tehostamiseen sekä kilpailukykyiseen palkkausjärjestelmään.

4.4 Yleisimmät ammattiryhmät

Tehtävänimike	Henkilöstön lukumäärä	Osuus koko henkilöstöstä
Opetushenkilökunta	66	27,2%
Päivähoitohenkilökunta	64	26,3%
Opetustoimen avustava hlöstö	24	9,9%
Laitoshenkilökunta	14	5,8%
Ravitsemishenkilökunta	12	4,9%
Tekninen henkilökunta	11	4,5%
Toimistohenkilökunta	11	4,5%

Taulukko 5. Henkilöstö ammattiryhmittäin vuonna 2024

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	Osuus henkilöstöstä
Yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)	56,8%
Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)	34,6%
Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)	8,6%

Taulukko 6. Kaupungin henkilökunta sopimusaloittain sekä työehtosopimusten osuus Koke-mäen kaupungissa

Taulukossa 6 on mukana 31.12.2024 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	Hlömäärä
Yleistyöaika 38,25 h/vk	123
Opetustyö	62
Toimistotyöaika 36,25 h/vko	32
Jaksotyöaika	15
Perhepäivähoitajat	5
Ei säädöstä	6

Taulukko 7. Henkilöstö työaikajärjestelmittäin 31.12.2024

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 avosairaanhoidon 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 2024 myös ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa. Sen osuus kokonaiskustannuksista oli 62,3%.

Työterveyshuollon kustannukset

Vuosi	Nettokustannus
2022	50 303 €
2023	48 100 €
2024	n. 49 000 €

Taulukko 8. Työterveyshuollon nettokustannukset vuosina 2022- 2024.

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 korvaus vuodesta 2024 on noin 60 % ehkäisevästä työterveyshuollosta ja 50 % hyväksytyistä sairaanhoidon kustannuksista. Vuoden 2024 nettokustannus Kokemäen osalta on vielä arvio, koska Kelan rahoitusosuudesta vuodelle 2024 ei vielä ole päätöstä. Taulukossa ilmoitettu summa on taloushallinnon arvio edellisten vuosien perusteella.

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.

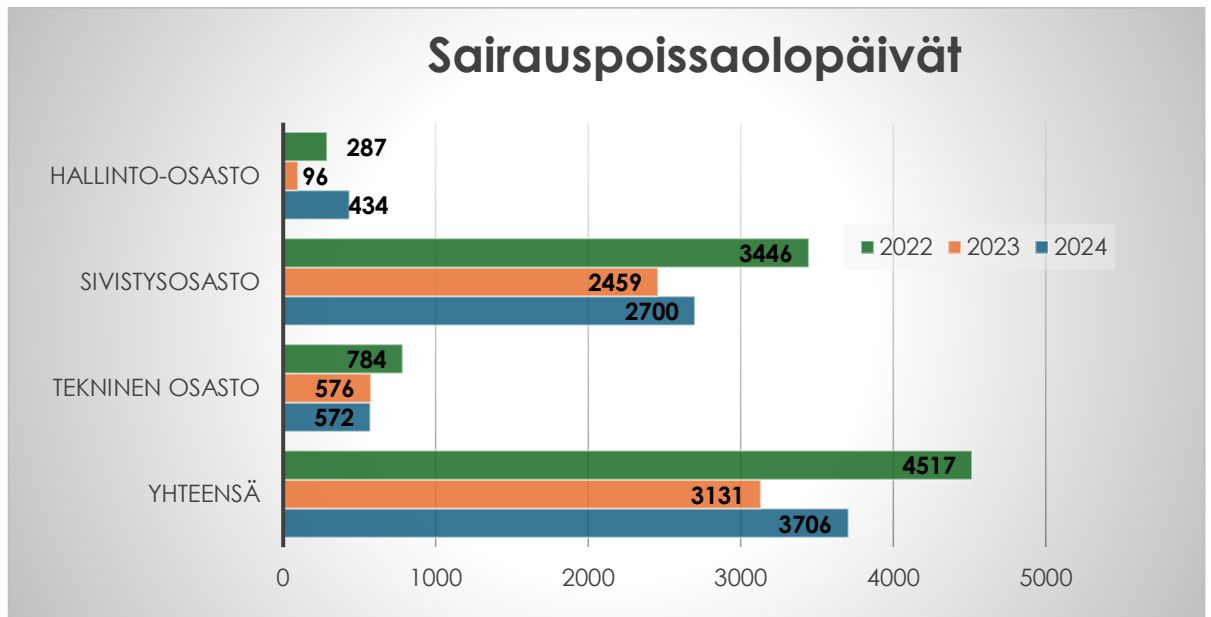
Kokemäen kaupungin henkilöstön henkilöstökysely laadittiin hallinto-osastolla johdoryhmän ohjauksessa. Henkilöstökysely järjestettiin aikavälillä 27.11.-18.12.2024. Kysely toteutettiin Teamsiin lähetetyn linkin kautta. Henkilöstökyselyyn saatiin yhteensä 156 vastausta, joten vastausprosentti oli hieman yli 64%. Vastausprosentin nostaminen on edelleen tavoitteena, jotta henkilöstön tilanteesta saadaan parempi kokonaiskuva. Kokonaisuudessaan kaupungin työhyvinvoinnin tila voidaan arvioida henkilöstökyselyn tulosten perusteella hyväksi. Kaikkien vastausten keskiarvoksi saatiin 3,3 asteikolla 1-4 (3,3 vuonna 2023). Kyselyn perusteella vahvimmat aihealueet Kokemäen kaupungilla olivat esihenkilötyö 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.

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 2024 sairaus- ja tapaturmapoissaolopäiviä:



Kaavio 7. Sairauspoissaolopäivät osastoittain vuosina 2022- 2024

Toimintavuoden aikana sairauspoissaolopäivien määrä nousi vuoden 2023 tasosta 575 päivällä.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot	Palkalliset sairaus-ja tapaturma poissaolot Kalenteripäivät
1-3 pv	669
4-29 pv	1463
30-60 pv	779
61-90 pv	107
91-180 pv	322
yli 180 pv	366
Yhteensä	3706

Taulukko 9. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot kalenteripäivittäin keston mukaan 2024.

Sairaus- ja tapaturmapoissaolopäivistä n. 40 % muodostuu 4-29 kalenteripäivän poissaoloista. Työterveyshuollosta saadun raportin mukaan mielenterveyden häiriöistä johtuvat poissaolot ovat vähentyneet 40 %, poissaolopäiviä oli vuonna 2024 yhteensä 429 pv. Tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat yleisimmät sairauspoissaolodiagnoosit ja niistä aiheutuneita poissaolopäiviä oli vuonna 2024 yhteensä 1175 pv (vuonna 2023 yhteensä 580 pv).

Tuki- ja liikuntaelinvaivoista johtuneet sairauspoissaolot ovat nousseet merkittävästi. Poissaolojen ehkäisemiseksi työntekijöitä tulee ohjata työfysioterapeutin vastaanotolle mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työfysioterapeutin ohjaus- ja neuvontakäynnit huomioidaan aktiivisesti ja lisätään tarvittaessa työyksikkökohtaisia ergonomiakäyntejä.

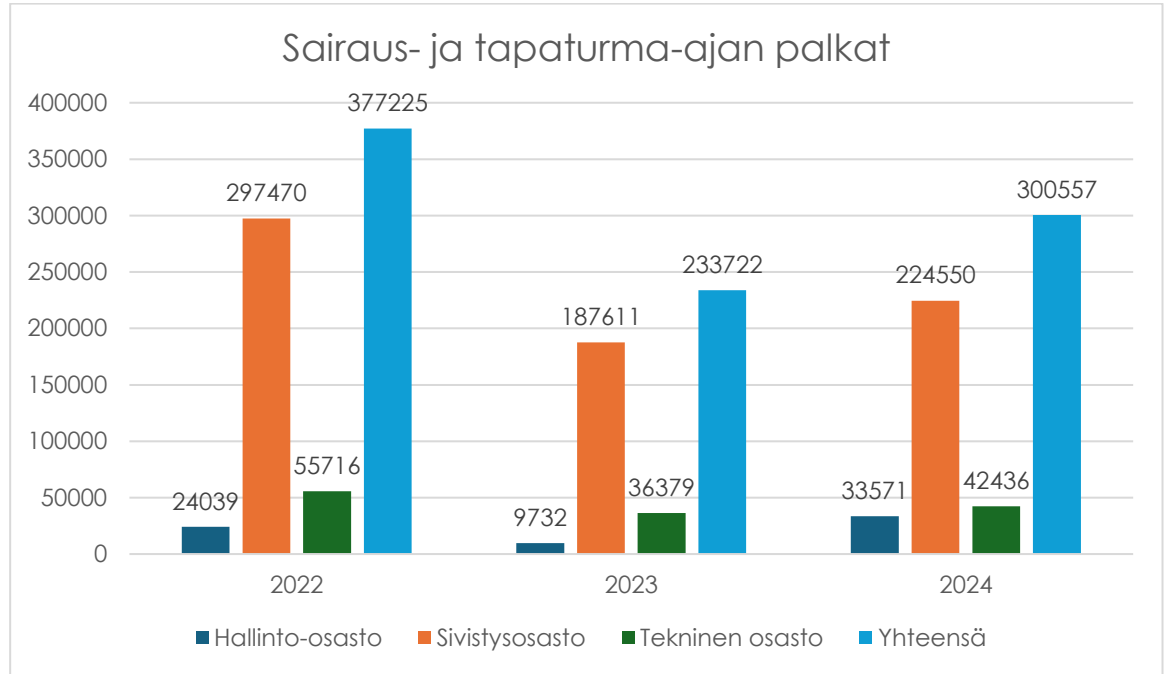
Sairauspoissaolopäivät/henkilötyövuosi:

Vuosi	2022	2023	2024
Hallinto-osasto	13,4	5,8	24,0
Sivistysosasto	18,4	13,2	15,0
Tekninen osasto	15,3	12,7	13,0
Koko henkilöstö	17,4	12,6	15,3

Taulukko 10. Sairauspoissaolopäivät henkilötyövuotta kohden vuosina 2022-2024

Taulukossa 10 on huomioitu sekä vakituisesti että määräaikaaisesti kaupungin palveluksessa oleva henkilöstö. Eniten sairauspoissaolopäiviä henkilötyövuotta kohti oli vuonna 2024 hallinto-osastolla. Tällä hetkellä kaupungin jokaisella työntekijällä on keskimäärin noin 15,3 sairauspäivää/henkilötyövuosi. Koko kunta-alalla sairauspoissaoloja oli vuonna 2023 keskimäärin 16,4 pv/työntekijä, joten Kokemäen kaupungilla sairauspoissaolojen tilanne on keskiarvoa parempi. (www.kuntatyonantajat.fi).

5.2.2 Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset



Kaavio 8. Sairausajan palkat osastoittain vuosina 2022-2024

Sairausajan palkat ovat nousseet n. 38 % vuoden 2023 tasosta. Yhteensä sairausajan palkat nousivat vuodesta 2023 n. 47 000 euroa.

	2022	2023	2024
Sairaus- ja tapaturma-ajan palkat	377 225 €	233 772 €	300 557 €
Kelan ja vakuutusyhtiön maksamat sairaus- ja tapaturmavakuutuskorvaukset	120 290 €	109 396 €	129 095 €
Nettokustannukset	256 935 €	124 376 €	171 462 €

Taulukko 11. Sairaus- ja tapaturmapäivien nettokustannukset vuosina 2022-2024.

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 -työntekijän kesken sekä työhön palaajan tukemista töihin paluussa. Malli on laadittu yhdessä työterveyshuollon kanssa.

5.4 Työsuojaelu

Kaupungin työsuojaelutoiminnan järjestämisestä vastaa hallinto-osasto. Käytännön työsuojaelutyötä koordinoi työsuojaelupäällikkö.

Työsuojaelutyössä keskityttiin vuoden 2024 aikana kahteen erilliseen teemaan:

1. Työpaikan hyvinvointi

Monissa työyksiköissä on tapahtunut muutoksia viimeisen vuoden aikana. Muutokset vaikuttavat henkilöstön jokapäiväisiin toimintatapoihin. Toimintatapamuutokset vaikuttivat työpaikan hyvinvointiin merkittävästi. Muutoksia tulee työpaikkojen toimintatapoihin väistämättä myös tulevaisuudessa.

Tavoitteena oli valmentaa henkilöstöä ottamaan muutoksia vastaan, ymmärtämään muutosten tarpeellisuus ja oppia löytämään avaimia tehdä työpaikasta terveellisempi muutosten jälkeen. Työsuojaelumittareiden mukaan työpaikkojen hyvinvointi on hyvällä tasolla. Työpaikan hyvinvointia pyritään kehittämään jatkuvasti. Työntekijöiden hyvinvoinnin muutoksiin reagoidaan viipymättä

2. Henkilöstön jaksaminen

Osalla työyksiköistä on todettu henkilöstön jaksamisessa olevan parannettavaa. Henkilöstön jaksamista on pyrittävä kohentamaan, koska jaksamisen heikentyminen saattaa tulevaisuudessa lisätä sairaslomien määrää.

Tavoitteena yhteistyössä henkilöstön kanssa oli löytää keinoja parantaa työyhteisön hyvinvointia. Työpaikan hyvinvointi on osa työntekijän jaksamista. Työyhteisön voimassa hyvin myös työntekijä jaksaa paremmin. Joissakin yksiköissä sairauspoissaolot olivat laskeneet edellisestä vuodesta. Sairauspoissaolojen seuraaminen on yksi mittari henkilöstön jaksamisessa. Työsuojelutoimia suunnattiin niihin työyksiköihin, jossa henkilöstön jaksamisessa oli haasteita.

Työsuojelutyön keskeinen tavoite on pitää Kokemäen kaupunki työpaikkana mahdollisimman turvallisena ja vaarattomana.

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 vaarojen arvioinnin 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 2024 aikana tehtiin riskien ja vaarojen arviointi kokonaisuudessaan Yhtenäiskoulun Tuomaalan yksilössä ja osassa teknisiä palveluita. Tulokset käytiin läpi henkilöstön kanssa ja epäkohtiin puututtiin tarpeen mukaan.

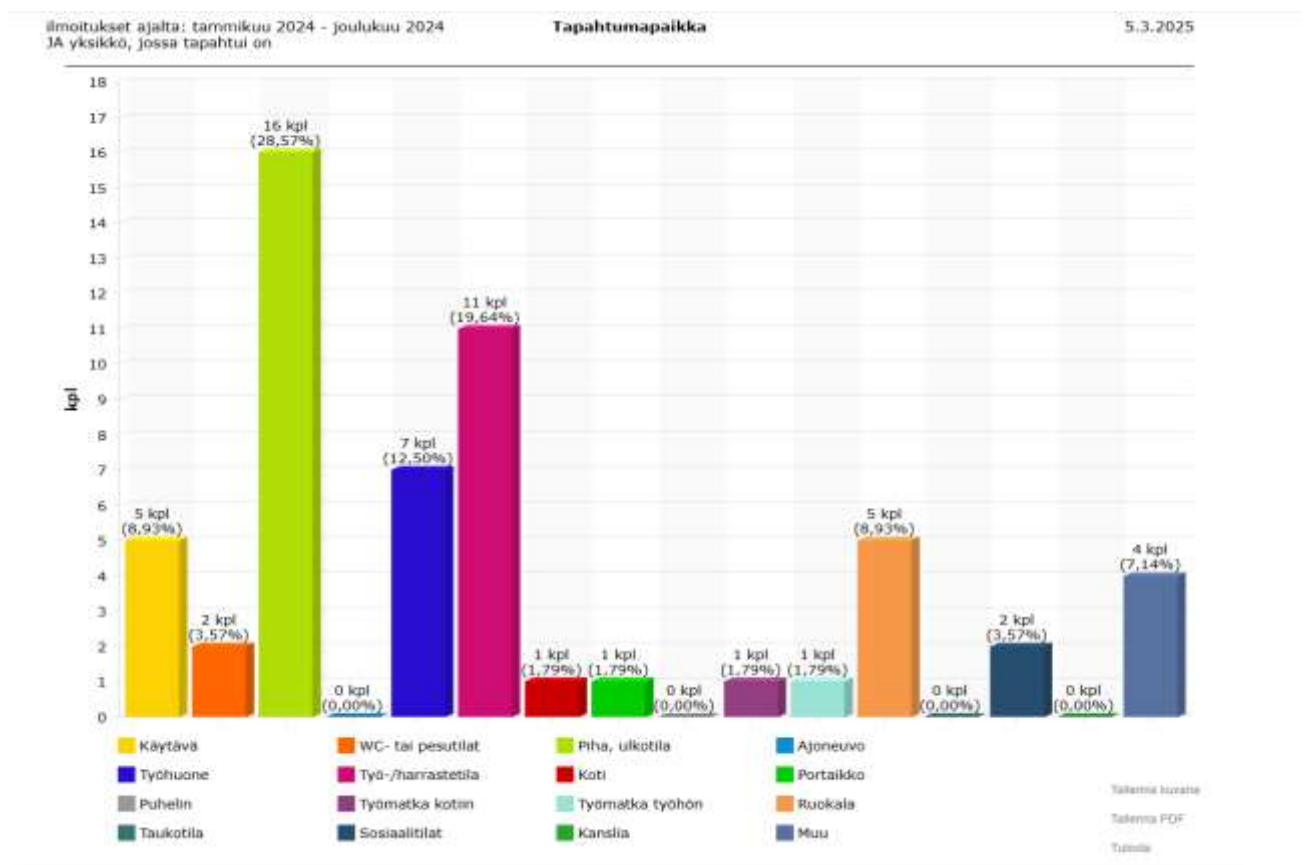
Läheltä piti -ilmoitukset ja työtapaturmat

Sairaanhoitoa vaativia tapaturmia oli vuonna 2024 kaikkiaan 18 kpl (2023 12 kpl, 2022 11 kpl).

Tapaturmamäärät ovat olleet tilastollisesti pieniä verrattuna yleiseen tapaturmataajuuteen.

Tapahtumapaikat

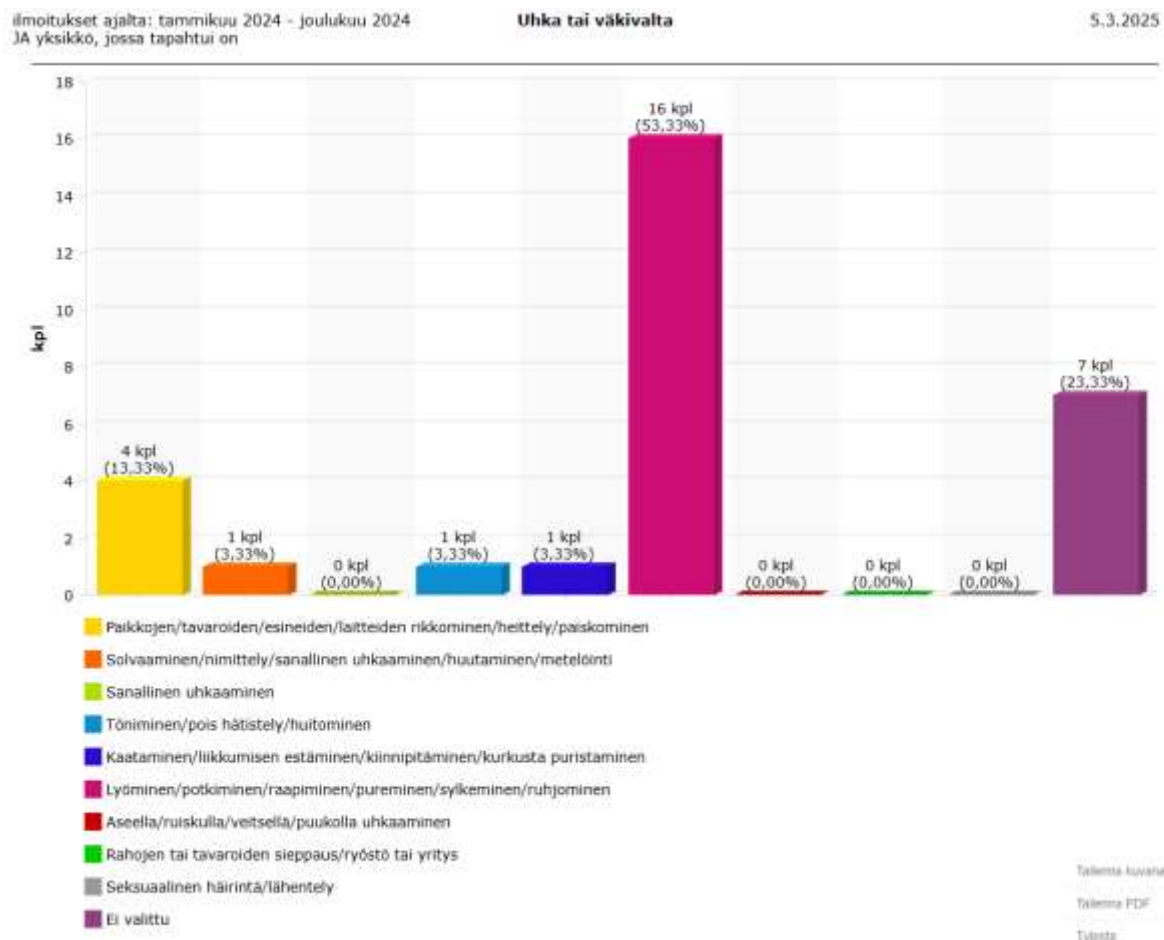
Tapaturmia tai läheltä piti –ilmoituksia kirjattiin seuraavilta paikoilta:



Kaavio 9. Kokemäen kaupungin käytössä on sähköinen Wpro-järjestelmä. Järjestelmään kirjataan ns. läheltä piti –tapaukset ja työtapaturmat.

Sivistys- ja hyvinvointiosasto

Sivistys- ja hyvinvointiosastolla sattui 13 tapaturmaa, jotka vaativat sairaanhoitoa. Vuonna 2024 kirjattiin 28 työturvallisuusilmoitusta, joissa ei ollut sairaanhoidon tarvetta. Henkilöstö teki 22 ilmoitusta väkivallasta tai väkivallan uhasta. Tilanne on parantunut edellisestä vuodesta. Vuonna 2023 kirjattiin 70 ilmoitusta, jotka koskivat väkivallanuhkaa. Ilmoituksia on käsitelty yksikkökohtaisesti työsuojelun toimesta.

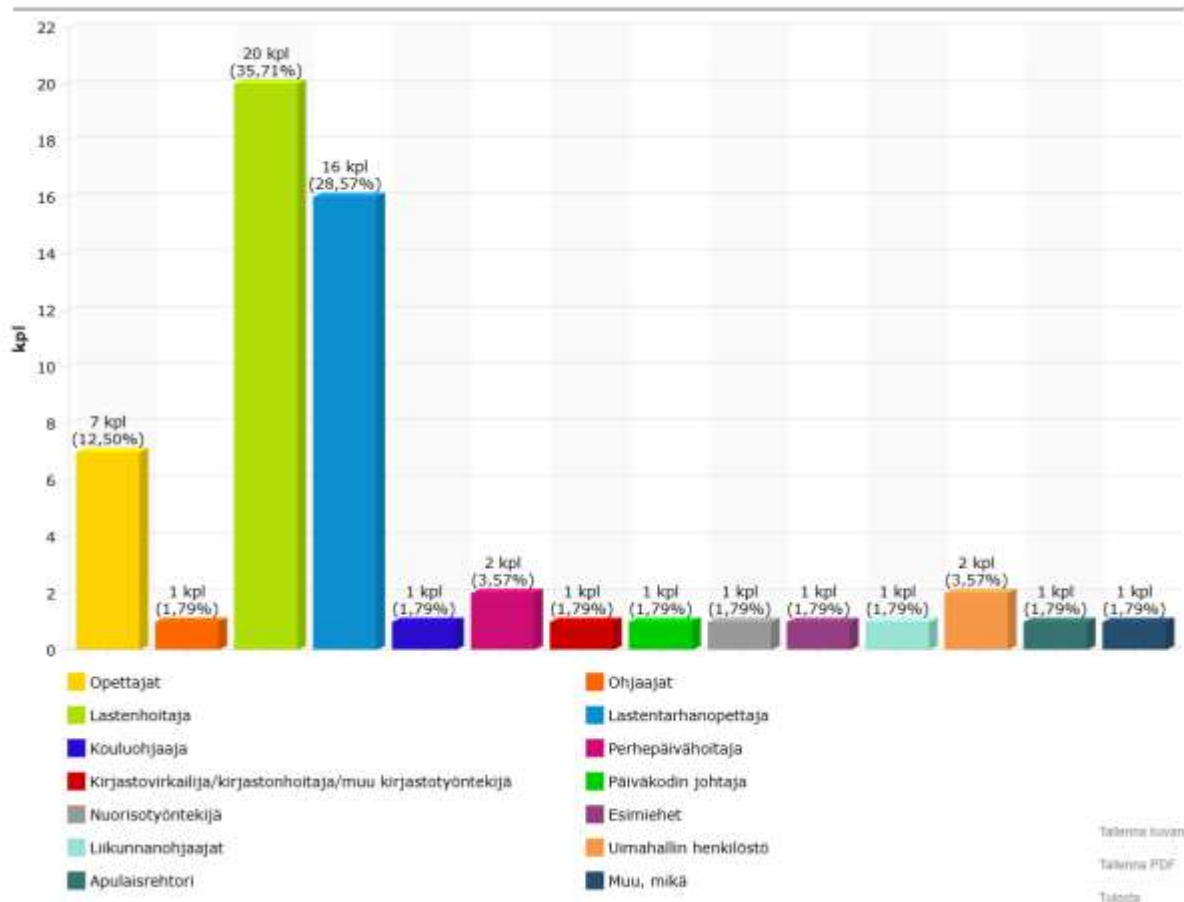


Kaavio 10. Kokemäen kaupungin sivistys-ja hyvinvointiosaston uhka- ja väkivaltatilanteet

Ilmoitukset ajalta: tammikuu 2024 - joulukuu 2024
JA yksikkö, jossa tapahtui on

Ilmoittajan ammattiryhmä

5.3.2025



Kaavio 11. Sivistys- ja hyvinvointiosasolla ilmoituksen tehneet ammattiryhmittäin.

Tekninen osasto

Teknisellä osastolla on sattunut neljä kirjattua tapaturmaa. Tapaturmista kolme sattui työskentelykohteessa ja yksi työmatkalla.

Hallinto-osasto

Hallinto-osastolle on kirjattu yksi tapaturma, joka sattui työpaikan pihalla.

Läheltä piti -tilanteita kirjattiin yhteensä 31 kpl (v. 2023 110 kpl, 2022 29 kpl). Jokainen henkilökuntaan kuuluva on vaikuttanut omaan työturvallisuuteensa kirjamalla itseään kohdanneen vaara- tai läheltä piti -tilanteen. Työntekijöitä on kannustettu tekemään läheltä piti -ilmoituksia. Jokainen ilmoitus on tärkeä ja se käsitellään esihenkilön ja työsuojelun toimesta.

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. Työsuojeluhenkilöstö ja esihenkilöt toteuttivat työpaikoilla omaavalvontaa ja korjasivat puutteita työturvallisuusasioissa.

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	2022	2023	2024
Yhteensä	62 920 €	34 283 €	98 003€

Taulukko 12. Ammatilliseen lisäkoulutuksen kustannukset vuosina 2022- 2024

Määrärahat koostuvat opetuspalveluiden ostoista ja sisältävät myös luottamushenkilöiden koulutukseen kustannukset. Sivistys- ja hyvinvointiosaston esihenkilöt aloittivat vuonna 2024 johtamisen ja yritysjohtamisen erikoisammattitutkinnon suorittamisen.

Hallinto-osasto	Sivistysosasto	Tekninen osasto
24 pv	413 pv	13 pv

Taulukko 13. Haetut koulutuspäivät kalenteripäivät/osasto 2024

Koulutussuunnitelman mukaisiin koulutuspäiviin haettiin työllisyysrahastolta korvauksia vuonna 2024 yhteensä 237 päivältä ja niistä saatava korvaus on noin 4944,53 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 2024 kaikkia näitä etuja henkilöstölleen.

Kaupungin tarjoamia henkilöstöetuja:

- Työsuhdepyörä, 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 2024 kevään aikana. Lisäksi kaupungilla on käytössä vuonna 2022 käyttöön otetut tyhy-setelit.

6.3 Henkilöstöjuhla



Kaupungin henkilöstö juhli Risteilyjuhla –teemalla Kokemäen seuratalolla 22.11.2024. Juhlaan osallistui 144 henkilöä kaupungin henkilöstöstä ja luottamus-henkilöstöstä. Juhlan järjestelyistä vastasi tyhytiimi. Juhlaohjelmaa suunniteltiin osallistavalla periaatteella, eli jokaiselta osastolta oli pyydetty ohjelmanumeroita.

Juhlassa muistettiin lisäksi pitkään kaupungin palveluksessa olleita henkilöitä sekä jaettiin työyhteisöpalkinto.

6.4 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 2025 painopisteitä ja kehittämisahtatuksia

Kokemäen kaupunki vahvisti joulukuussa 2021 kaupungin uuden strategian. Strategiaan on määritelty koko strategiakauden 2022–2025 strategiset tavoitteet sekä toiminnalliset 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 2025 osaamista kehitetään paikallisilla koulutuksilla ja ammatillisilla täydennyskoulutuksilla. Henkilökohtaiset koulutussuunnitelmat kartoitetaan kehityskeskustelun yhteydessä.

Tavoite: Digiosaamisen kehittäminen. Järjestetään myös sisäistä koulutusta ja kohdennetaan koulutus oikeille henkilöstöryhmille.

Rekrytointi perustuu tulevaisuuden palvelu- ja osaamistarpeiden ennakoimiseen. 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. Kehitetään lähtökyselylomaketta selkeämmäksi. Esihenkilöt tai henkilöstöhallinto hoitaa kyselyn toteutuksen lähtevälle työntekijälle ennen palvelussuhteen päättymistä. Lähtevällä työntekijällä tulee olla myös hyvissä ajoin tiedossa, miten edistää hiljaisen tiedon siirtymistä ja mihin esim. tallennetaan säilytettävä data.

Työaikaressurssin oikea käyttö ja kohdentaminen ovat osa tuloksellisuutta. Palvelutuotantoa tulee tarkastella toimintaympäristön ja taloudellisten resurssien vuoksi

jatkuvasti. Hyvällä tehokkaalla ajankäytöllä ja hyvällä työaikasunnitelulla voidaan ehkäistä työkuormitusta ja parantaa työhyvinvointia.

Tavoite: Mahdollistetaan etätöni niissä 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: uudesta tasopalkkamallista tiedottaminen ja mallin jalkauttaminen vuonna 2025.

Työhyvinvoinnin osalta vuoden 2023 ja 2024 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.

Tavoite: Nykyisessä tilanteessa (HVA ja TE-uudistus) tämä tavoite on myös vuoden 2025 toiminnassa.

Tavoite: Esihenkilöiden jaksaminen on tärkeä osa työyhteisön hyvinvointia

Tavoite: Esihenkilöiden tukeminen erilaisissa kriisitilanteissa.

Kaupungin työterveyden mittareista oli vuonna 2022 nähtävissä henkilökunnan mielen pahoinvointia. Mielenterveyteen 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 2024 työterveyden mittareiden mukaan tilanne on normalisoitunut, mutta sitä seurataan.

Tavoite: Mielen pahoinvointi vähenee ja poissaolot mielenterveyden häiriöiden vuoksi vähenevät. Lyhytpsykoterapiapalvelu on käytössä myös vuonna 2025.

Kaupungin työterveyden mittareista yleisin diagnoosi sairauspoissaoloille vuonna 2024 oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Kevennetty työ on yksi keino tukea työntekijää ja mahdollistaa työssä jatkamista tai työhön palaamista. Useimmissa sairauksissa lepo voi etenkin pitkään jatkuessa olla jopa haitallista. Myös mielenterveyden ongelmassa työssä jatkaminen voi olla osa hoitoa ja kuntoutusta.

Tavoite: Kevennetyn/korvaavan työn hyödyntäminen. Tuetaan kuntoutumista, estetään syrjäytymistä aktiivisella työn muokkauksella ja tiiviillä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa. Käytössä kevennetyn työn malli.