

JAKOBSTAD



PIETARSAARI



**Personalrapport
Henkilöstöraportti**

2016

Personalrapport 2016 Henkilöstöraportti

1. **Inledning**
2. **Personalresurser**
 - 2.1 Personalens mängd och struktur
 - 2.2 Årsverken
 - 2.3 Heltid-deltid
 - 2.4 Personalens åldersstruktur
 - 2.5 Förtroende och samarbete
3. **En kunnig personal**
 - 3.1 Personalens kompetensutveckling
 - 3.2 Rekrytering inom social- och hälsovårdsverket
4. **Välbefinnandet i arbetet**
 - 4.1 Tillsammans stöder vi arbetsförmågan
 - 4.2 TYHY-verksamheten
 - 4.3 Företagshälsovården 2016
 - 4.4 Hälsorelaterad frånvaro
 - 4.5 Arbetarskyddet 2016
 - 4.6 Personalens välbefinnande inom social- och hälsovårdsverket
5. **Personalkostnader och personalinvesteringar**
6. **Jämnställdhet**

1. **Johdanto**
2. **Henkilöstövoimavarat**
 - 2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne
 - 2.2. Henkilötyövuodet
 - 2.3. kokoaika-osa-aika
 - 2.4. Henkilöstön ikärakenne
 - 2.5. Luottamus ja yhteistyö
3. **Osaava henkilöstö**
 - 3.1. Henkilöstön osaamisen kehittäminen
 - 3.2. Sosiaali- ja terveystieteiden rekrytointi
4. **Työhyvinvointi**
 - 4.1. Tuetaan työkykyä yhdessä
 - 4.2. TYHY-toiminta
 - 4.3. Työterveyshuolto 2016
 - 4.4. Työperusteiset poissaolot
 - 4.5. Työsuojelu 2016
 - 4.6. Henkilöstön hyvinvointi sosiaali- ja terveystieteiden osastossa
5. **Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit**
6. **Tasa-arvo**

1. Inledning

2016 har på många sätt för staden Jakobstad och dess personal inneburit förändring eller förberedelse till förändring. Omfattande förberedelser, på många nivåer har berört oss. Den största är bolagiseringen av fastighetsskötsel och byggande, städtjänster, kosthåll, gatuunderhåll och depå, parker och grönområden samt idrottsanläggningarna till bolaget Alerte. Cirka 250 medarbetare fick ny arbetsgivare. Omfattande förberedelser har inletts med tanke på den kommande social- och hälsovårdsreformen och kommun- och landskapsreformen. I maj tillträdde vår nya stadsdirektör Kristina Stenman sin tjänst, mitt i förändringstiden.

Trots att förändringens vindar blåser och det ständiga behovet av framförhållning får vi ändå inte glömma grundverksamheten och vardagen. Personalen, arbetsmiljön och vi andan är viktiga i tider där något kommer att förändras. Förmännens roll och betydelse under förändringsprocessen är oerhört viktig. Att ge förändringen ett ansikte och ett mål, att konkretisera den till en hanterbar process där var och en känner delaktighet är avgörande för hur bra vi lyckas. För en arbetsgivare med cirka 2600 anställda är utvecklingsbehoven ständiga och därför är det viktigt att komma ihåg och lyfta upp det vi lyckats bra med. Vi har en engagerad och motiverad personal som kan känna stolthet över det arbete den gör. Vi har ett fungerande samarbete, som förutom samarbetet mellan sektorerna även omspannar samarbetet mellan kommuner och språkgränser. En anda av omsorg och genuint intresse för arbetsteamet och kollegan kännetecknar arbetsmiljön.

Personalrapportens pärmbild symboliserar på ett mycket förtjänstfullt sätt staden Jakobstads sektorer, avdelningar eller personal, vilken nivå vi än väljer att se det från. Personalen är som trädets stammar, olika men hör ändå ihop. Tillsammans sida vid sida bildar personalen de olika avdelningarna och sektorerna en fungerande helhet som ger balans. Ett träd behöver en stadig grund, ett välmående rotsystem, rätt jordmån med god näringsbalans för att växa sig starkt och tåligt, så behöver även personalen. Uttalade målsättningar och förväntningar, ett gott ledarskap och god arbetsgemenskap lägger grunden till ett gott arbete. Ett träd behöver skötsel och omvårdnad för att må bra och växa, så behöver även personalen. Vi vill att trädets stammar skall växa sig starka för att stå stadigt mot de yttre omständigheter som det utsätts för. Tillväxten kan variera, vissa år växer trädet mera, andra år mindre. Ibland tar man skott och planterar nya träd, för att trygga tillväxten. Äppelträdets blommor är som personalen, de skall få blomma och ges möjlighet till att ge frukt - resultatet av vårt arbete blir sen det konkreta.

Eva-Maria Emet
personaldirektör

Social- och hälsovårdsverket står inför en stor förändring av verksamheten när social- och hälsovårdsreformen framskrider. En del strukturella förändringar har gjorts och kommer att göras innan det nya landskapet inleder sin verksamhet 1.1.2019. Inom social- och hälsovårdsverket har de här förändringarna märkts i verksamheten under det gångna året.

Österbottens sote- och temagrupper påbörjade sitt arbete under hösten. Social- och hälsovårdsverket har egna representanter i alla arbetsgrupper. Det är viktigt att personalen deltar i planeringen och genomförandet av förändringen. År 2016 besvarade personalen en enkät om informationsgången och kommunikationen inom verket. Det är viktigt att responsen beaktas. Personalen behöver få information under hela förändringen. Vid förändringar behövs rättvist ledarskap, god samverkan och öppen information. En fungerande kommunikation inom arbetsgemenskapen spelar en viktig roll för att förändringen ska lyckas och främjar välbefinnandet i arbetet. I en fungerande arbetsgemenskap där interaktionen är trygg, där man känner till målen för arbetet och där man kastar fram idéer tillsammans och kritiskt får granska nuvarande verksamhets sätt, är man också mer mottaglig för ny information och nya verksamhets sätt. Det är skäl att komma ihåg att arbetsplatsmötena är ett viktigt forum, där man redan i god tid kan ta upp och diskutera kommande förändringar. Utvecklingssamtal som upplevs som nyttiga och att personalen ända från början tas med i planeringen av förändringar och utvecklingen av verksamheten bidrar till att personalen känner sig delaktig.

Social- och hälsovårdsverket i Jakobstad fick SHQS-kvalitetserkännande år 2016. För det här vill jag än en gång tacka alla anställda i vår organisation som har arbetat och också i fortsättningen kommer att arbeta aktivt för en bättre kvalitet.

Päivi Stenman
Personalchef

2. Personalresurser

Stadens personal har till uppgift att främja invånarnas välfärd och en hållbar utveckling inom sitt område (kommunallagen 1 §). Bolagiseringsprocessen inom stödtjänsterna pågick 2016, personalresurserna ingår dock i 2016 års personalrapport.

2.1. Personalens mängd och struktur

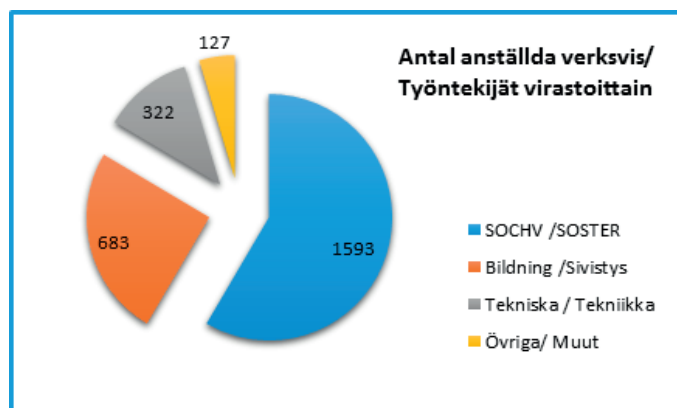
Stadens personalantal uppgick vid årsskiftet 2016/2017 till sammanlagt 2725 personer. Antalet anställda minskade med 86 personer jämfört med år 2015. Se närmare tabellen nedan.

Antal anställda, lägesrapport 31.12.2016, deltid och heltid					Förändring/
Työntekijämäärä, tilanneraportti 31.12.2016, osa-aika ja kokopäivä					Muutos
% av arbetstid, työaika %:ssa	10-49 %	50-99 %	100 %	Tot./Yht.	2015-2016
SOCIAL & HÄLSOV. / SOSIAALI & TERVEYS	31	833	729	1593	-57
BILDNINGSTJÄNSTER / SIVISTYS	108	141	434	683	-14
TEKNISKA TJÄNSTER / TEKNIikka	6	74	242	322	-19
ÖVRIGA / MUUT	1	12	114	127	+ 4
TOTALT / YHTEENSÄ	146	1060	1519	2725	-86

Av stadens anställda var 340 (12,5 %) män och 2385 (87,5 %) kvinnor 31.12.2016. Antalet tillsvidareanställda var 1960 personer (72 %) och 765 personer (28,0 %) var anställda på viss tid.

Anställningsförhållanden, Palvelussuhteet 31.12.2016

	Män/Miehet	Kvinnor/Naiset	Sammanlagt/Yhteensä	
Totalt / Yhteensä	340	2385	2725	
Fast anställda, vakinaiset	238	1722	1960	
Visstidsanställda, määräaikaiset	102	663	765	



Social- och hälsovårdsverket hade sammanlagt 1593 anställda 31.12.2016. Resultatområdet hälso- och sjukvård hade 767 anställda, resultatområdet äldreomsorg 707 anställda, resultatområdet socialomsorg 91, miljöhälsovården 17 och förvaltningen 11 anställda. Av de anställda var 5 % män och 95 % kvinnor. Vid årsskiftet var 1164 personer, dvs. 73 %, anställda tills vidare. Antalet visstidsanställda var 429.

2.2. Årsverken

Antalet årsverken har minskat jämfört med föregående år inom stadens alla sektorer. Minskningen uppgår till totalt 51 årsverken, som fördelas enligt tabellen nedan.

Antal årsverken sektorvis under åren 2012-2016 Henkilötyövuodet toimialoitain 2012-2016						Förändring/ Muutos
	2012	2013	2014	2015	2016	2015-2016
Social & hälsov. / Sosiaali & terveys	1366	1318	1309	1292	1266	-26
tot.lyht.varav /josta						
<i>Hälso- och sjukvården/Terveysthuolto</i>	671	638	613	595	628	32
<i>Äldreomsorg/Vanhushuolto</i>	567	550	562	563	537	-26
<i>Socialomsorg/Sosiaalihuolto</i>	101	102	110	108	76	-33
<i>Övriga / Muut</i>	27	28	24	26	25	-1
Billningstjänster / Sivistys	571	560	552	546	543	-3
Tekniska tjänster / Tekniikka	324	354	339	314	289	-25
Övriga / Muut	176	169	165	117	120	3
Årsverken totalt, Henk.työv. yhteensä	2437	2401	2365	2269	2218	-51

2.3. Heltid – deltid

Vid årsskiftet 2016/2017 var antalet deltidsanställda i hela staden 1206 personer, dvs. 44,3 % av personalen. Det största antalet deltidsanställda fanns inom social- och hälsovårdsverket, sammanlagt 864 deltidsanställda med olika anställningsprocent. Det betyder att 54,2 % arbetade deltid. Andelen deltidsanställda har ökat med 2% jämfört med år 2015.

2.4. Personalens åldersstruktur

Medelåldern för hela stadens personal var 46,8 år. Antalet 60 år fyllda var i hela staden 305. Medelåldern för social- och hälsovårdsverkets personal var 46,9 år (45,9 år 2015). Inom resultatområdet äldreomsorg var medelåldern 45,8 år, medan den inom resultatområdet hälso- och sjukvård var 47,8 år.

Personalens åldersstruktur

Henkilöstön ikäjakauma

Ålder Ikä	Antal Lukumäärä	% andel % -osuus
under 30 / alle 30	405	15 %
30-39	475	17 %
40-49	710	26 %
50-59	802	30 %
60-64	305	11 %
65 och över 65 ja yli	28	1 %
Totalt / yhteensä	2725	100 %
medelålder / keski-ikä	46,80	

Medelålder för staden Jakobstads anställda 2012 – 2016

Pietarsaaren kaupungin työntekijöiden keski-ikä 2012 - 2016

2012	2013	2014	2015	2016
45,7	46,2	45,9	46,2	46,8

2.5. Förtroende och samarbete

Till staden Jakobstads arbetsgivarkultur hör att alltid föra diskussioner med berörd personal eller med fackavdelningarnas representanter i frågor som berör personalen

Personalens delaktighet i frågor som påverkat det egna arbetet eller arbetsförhållandena har 2016 getts stor vikt.

I överföringsprocessen av stödfunktionerna till bolaget Alerte har en saklig och kontinuerlig dialog förts, det samma gäller de förändringar som berört omställningar inom hälso- och sjukvården.

3. En kunnig personal

3.1. Personalens kompetensutveckling

Under året ordnades 104 interna utbildningstillfällen med 2703 deltagare. Av hela personalen inom staden Jakobstad hade 493 personer deltagit 1 dag i utbildning, 351 personer hade deltagit 2 dagar och 755 personer hade deltagit 3 eller flera dagar. Utifrån dessa dagar, maximalt för 3 dagar/ arbetstagare, har arbetsgivaren möjlighet att få en del av lönekostnaderna ersatta från arbetslöshetsförsäkringskassan (TVR) i efterskott. Inom social- och hälsovårdsverket har 72 % av personalen deltagit i utbildning. Den grupp som deltar minst i utbildning är kontorspersonal och övrig servicepersonal. Den aktivaste gruppen är socialarbetarna där deltagarprocenten är uppe i 97 %. Både gemensamma förmannautbildningar och separata enbart för social-och hälsovårdsverket har ordnats under året. Det genomgående temat har varit förändringsledarskap och förberedelser inför den stora landskapsreformen. För förmän och arbetarskyddspar ordnades under våren utbildning om vikten av tidigt stöd. Digitaliseringen syns också inom utbildningen där man alltmer kan få utbildning via videoöverföring och Skype business. Bl.a. med Eksote har ordnats flera interna utbildningstillfällen. Ett av tyngdpunktsområdena inom äldreomsorgen är utbildningarna i kinestetik som redan många deltagit i. Återkommande fortbildningar är bemötande av både invandrare, personer med psykisk sjukdom samt personer med minnessjukdom. I förstahandssläckning deltar årligen ca 400 personer. Dessa fortbildningar sker i samråd med de olika räddningsverken i regionen. Första hjälpen uppdateringarna hör till fortlöpande utbildningar och datakurser och språkkurser ordnas kontinuerligt. Regionala styrgruppen för elevhälsa, elev- och studerandevårdsgrupperna ordnade en drogförebyggande utbildningshelhet med föreläsarna Staffan Hübinette och Pelle Olsson från Sverige. Optima koordinerade fortbildningen, men den förverkligades i samarbete med utbildningsverken i Jakobstad, Pedersöre och Nykarleby samt social- och hälsovårdsverket. För vårdnadshavarna ordnades en motsvarande drogförebyggande kvällstillställning. I vår organisation utbildas kontinuerligt personal från olika sektorer i metoden "Familj & barn i samspel" som utvecklar och implementerar hälsofrämjande och problemförebyggande metoder och arbetsrutiner för social- och hälsovårdens bas- och specialtjänster samt för utbildningssektorn.

	Externa Ulkoiset	Interna Sisäiset	Utbildningsdagar/ Koulutuspäiviä	Medeltal/Keskiarvo dagar/deltagare päiviä/osallistuja	Medeltal/Keskiarvo dagar/anställd päiviä/työntekijä
Sochv/ Soster	1617	1680	3297	2,89	2,07
Bildning/ Sivistys	475	237	712	3,03	1,04
Tekniska/ Tekninen	189		189	3,86	0,59
Övriga/Muut	87	3	90	3	0,71

Social- och hälsovårdsverkets utbildningsdagar resultatområdesvis / Sosiaali- ja terveystieteiden koulutuspäivät tuloalueittain

	Anställda Työntekijät		Deltagare i utbildning Koulutukseen osallistuneet		Antal deltagare % Osallistuja- määrä %		Utbildnings- dagar Koulutus- päiviä		Medeltal dgr/delt. Keskiarvo pvä/osall.	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016
	Hälsa- och sjukvården Terveystieteidenhuolto	730	767	605	611	83 %	78 %	1876	1795	3,1
Äldreomsorg Vanhuspalvelut	766	707	420	434	55 %	61 %	949	1066	2,3	2,5
Sosiaaliohjelma Sosiaalihuolto	126	91	101	74	80 %	81 %	352	310	3,5	4,2
Miljö- ja terveys Ympäristöterveystieteidenhuolto	17	17	13	14	76 %	82 %	73	87	5,6	6,2
Förvaltning Hallinto	11	11	8	8	73 %	73 %	38	39	4,8	4,9
Totalt/Yhteensä	1650	1593	1147	1141	70 %	72 %	3287	3297	2,9	2,9

3.2. Rekrytering inom social- och hälsovårdsverket

Läkarsituationen inom primärvård har varit bra under året. Ett aktivt arbete med rekrytering och god handledning med mentorskap har gjort att läkarvikarierna trivs i vår organisation. Osäkerheten om framtiden med den nya landskapsreformen märks mest inom specialsjukvården eftersom en del av verksamheten, bl.a. dygnet runt-verksamhet inom kirurgin, läggs ner. Inom primärvården vill man säkerställa kompetensutvecklingen med att bibehålla rättigheterna för specialisering inom allmän medicin och geriatri. Rekryteringsgruppen för läkare har sammankommit 2 gånger under året och diskuterat nuläget och framtida behov. Fortsättningsvis har man behov av en psykiater till vuxenmottagningen. I år deltog man i läkardagarna i Tammerfors med en monter där staden och social- och hälsovårdsverket marknadsfördes. Intresset för att komma till hälsovårdscentralen och lära sig svenska var påtagligt. Fortsättningsvis satsas det på synlighet genom att delta i olika evenemang, såsom köpmannamässan, där man i år deltog med representanter från socialomsorgen. Det målmedvetna rekryteringsarbetet fortsätter trots nya konstellationer i och med den kommande landskapsreformen.

Rekryteringen av tandläkare och munhygienister har fortfarande varit svår. En viktig rekryteringskanal, speciellt när man söker kortvariga vikarier, är vikariebanken. Vikariebankens tjänster erbjuds åt arbetspunkterna inom social- och hälsovårdsverket. En arbetsgrupp, vars målsättning är att planera vikariepoolverksamhet, har hållit regelbundna möten. Vikariebanken koordinerar för tillfället flera tidsbestämda poolbefattningar. För att varje dag kunna svara på det ökande behovet av vikarier skulle det behövas ännu fler poolbefattningar. Vikariebanken har ordnat vikarier till 4280 arbetsskift, och för 571 arbetsskift har man inte lyckats hitta någon vikarie. Om ingen vikarie hittats har arbetspunkterna själva ordnat vikarier genom byten av arbetsskift eller varit underbemannade under ifrågasvarande arbetsskift. I allt högre grad och särskilt sommartid har behovet av vikarier skötts genom interna personalflyttningar

Vikariebankens rekryteringsprogram, där det finns möjligt att söka tjänster och befattningar på elektronisk väg, har betydligt underlättat ansökningsprocessen.

4. Välbefinnandet i arbetet

Välbefinnandet och hälsan i arbetet påverkas i hög grad av arbetsledningen, av samarbete och förtroende, av yrkeskunskap och kunnande mm. För att minska den skadliga belastningen kan det gälla att trygga personalresurserna, tydliggöra arbetsuppgifterna, planera och dimensionera arbetet, utveckla förmansarbetet och att trygga personalens möjligheter till inflytande. Här behandlas främst sådant som arbetarskydds- och TYHY-verksamheten kan stöda.

4.1. Tillsammans stöder vi arbetsförmågan

Stadens anvisningar för att minska långtidssjukskrivningar, ”Tillsammans stöder vi arbetsförmågan” är från 2014. Under 2016 godkändes ett tillägg, en fjärde punkt ”Varaktigt och väsentligt nedsatt arbetsförmåga och avslutande av arbets- och tjänsteförhållande”. En av anledningarna till det här var att det fanns flera tillsvidareanställda med varaktigt nedsatt arbetsförmåga med långa sjukskrivningar som försvårade rekryteringen av personal.

Det är en stor utmaning att i ett tidigt skede känna till och verkligen kunna stöda de anställda vars arbetsförmåga är beroende av ifall stödåtgärder vidtas. Här utgör även budgeten en begränsande faktor då stödjande åtgärder i en del fall måste vara mindre belastning i arbetet genom en minskning av arbetsmängden. FPA och Kommunernas pensionsförsäkring kommer emot först när arbetsförmågan är nedsatt till 60 %. Då 12 % av de anställda har en sjukfrånvaro som utgör 77 % av hela organisationens sjukfrånvarodagar är det av stor vikt att kunna stöda i tid. Det här utan att för den skull glömma bort den förebyggande verksamheten för alla anställda.

Även behovet av tidigt stöd vid förändringar är uppenbar. Tidigare ökade medelsjukfrånvaron vid 55 – 60-års ålder, nu märks ökningen redan vid 50.

4.2. TYHY-verksamheten

TYHY-verksamheten har skett enligt den godkända TYHY-planen för 2016.

Ett plock ur verksamheten:

1. På grund av ökad sjukfrånvaro bland äldre anställda har ett TYHY-projekt ordnats för 55-åriga anställda. År 2015 ordnades motsvarande projekt för 58-åringar, men vid utvärderingen konstaterade företagshälsovården att många deltagare skulle ha haft mera nytta av projektet i ett tidigare skede, innan problemen hunnit bli så stora. Vid utvärderingen av projektet 2016 kunde man igen konstatera att projektet främst lockade de med en relativt god arbetsförmåga medan många med betydligt mera nedsatt arbetsförmåga inte deltog. Sjukfrånvaron för dem som deltog, 36 av sammanlagt 83 anställda 55-åringar, ökade till 18,3 dagar/anställd. För de 47 som inte deltog ökade medelsjukfrånvaron till 50,4 dagar. Sammanlagt ökade sjukfrånvarodagarna för 55-åringarna med 889 dagar mellan 2015 och 2016.

Inför motsvarande projekt för 2017 har innehållet och urvalskriterierna ändrats för att bättre kunna stöda dem som verkligen behöver det.

2. Under hösten 2015 påbörjades, i samarbete med Your Coach, ett mera omfattande hälsostödjande TYHY-projekt för anställda vid Hagalund, Hagaborg och avd. 9 i Nykarleby. Projektet avslutades under hösten 2016, men avdelningarna själva fortsätter med en del av de åtgärder till förbättringar som påbörjades under projektet. På grund av alla förändringar som skett i verksamheten är det svårt att dra några långtgående slutsatser av projektet. Man kan ändå konstatera att sjukfrånvaron minskat på alla dessa enheter, medan sjukfrånvaron ökat på de flesta andra motsvarande avdelningar. På Hagalund har sjukfrånvaron på grund av problem i stöd- och rörelseorgan minskat med hela med 64 % (794 dagar) mellan 2015 och 2016.
3. Utöver dessa projekt har TYHY-verksamheten, enligt planen, subventionerat och/eller ordnat olika motions- och ”Pröva på-” tillfällen, kuntoremontkurser och rekreationseftermiddagar mm.

Tyhy-verksamhetens betydelse är svår att direkt beräkna i euro, men redan de anställda som själva berättat att de på grund av olika TYHY-åtgärder börjat motionera regelbundet, slutat röka, gått ner i vikt, haft lindrigare besvär i stöd- och rörelseorgan, fått bättre stresstålighet än tidigare mm. bidrar till slutsatsen att verksamheten är lönsam.

4.3. Företagshälsovården 2016

Företagshälsovårdens tre viktigaste mål för verksamhetsperioden har varit: 1. Arbetsplatsutredningar 2. Hälsoundersökningar och 3. Tidigt stödjande av arbetsförmågan. Staden Jakobstad köper även sjukvårdstjänster på allmänläkarnivå.

En arbetsgivare får ersättning för företagshälsovårdskostnader, för den räkenskapsperiod som avslutades vid utgången av 2016, endast om det har utförts en grundläggande utredning på arbetsplatsen med tanke på företagshälsovården. Företagshälsovårdens utredning innehåller en bedömning av hur arbetet inverkar på arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga. I rapporten antecknas också åtgärdsförslag för utveckling av arbetsförhållandena.

Under 2016 har behovet av/ användningen av företagspsykologtjänster ökat, på grund av ökad psykisk ohälsa. Behovet har inte kunnat tillgodoses på grund av brist på psykologtjänster.

För 2016 är kostnadernas maximibelopp, som FPA ersätter, 422,40 €/anställd.

Kostnader(euro)

	2012	2013	2014	2015	2016
Kostnader Kustannukset	686 487	897 686	993 335	1 009 272	1 021 499
FPA-ersättning Kela-korvaus	362 598	473 934	531 442	536 253	541 300*
Nettokostnad Nettokustannukset.	323 889	423 752	461 893	473 019	480 199*
Nettokostnad/anställd** Nettokust./työnt.**	116 €	151 €	160 €	168 €	173**

* Uppskattade kostnader ** Antal anställda som omfattas av arbetshälsovården

Verksamheten i siffror /Toiminta lukuina

	2012	2013	2014	2015	2016
Antal besök på mottagning/sjukvård,					
Vastaanotolla käyntejä/sairaanhoito					
- läkare /lääkärit	2 234	6 387	7 863	6 038	5 934
- hälsovårdare/terveydenhoitaja	1 493	6 445	6 983	7 073	7 149
Antal hälsoundersökningar/Terveystarkastuksia					
- läkare /lääkärit	154	219	406	339	282
- hälsovårdare/terveydenhoitaja	252	389	787	520	421
- fysioterapeut/fysioterapeutti	40	6	58	142	120
- psykolog/psykologi	1	48	59	139	141
Arbplatsutredningar /Työpaikkaselvitykset					
- antal arb.platsbesök/työpaikkakäyntien lkm			47	35	39
- antal timmar /tuntimäärä (h)	212	662	557	632	599

4.4. Hälsorelaterad frånvaro

Trots att målsättningarna har varit att minska sjukfrånvaron betydligt har det här inte lyckats.

Ökningen av antalet sjukfrånvarodagar beror främst på följande: 1) antalet sjukfrånvarodagar beroende på problem i stöd- och rörelseorgan bland anstaltsvårdarna har ökat med 80 % (1380 dagar) från 2015 till 2016. 2) inom social- och hälsovårdsverket har antalet sjukfrånvarodagar beroende av psykisk ohälsa ökat med 25 % (1445 dagar) från 2015 – 2016. Det här enligt statistiken från Työplus, vilket betyder att 1-3 dagars frånvaro med egen anmälan inte är medräknad.

Anstaltsvårdarna är ju överförda till Alerter från 1.1.2017, så där är det andra aktörer som tar vid för att försöka minska sjukfrånvaron. Vad gäller psykisk ohälsa inom social- och hälsovårdsverket ställs stora krav på ledningen och förmännen på grund av alla förändringar som sker, både inom organisationen och nationellt. Många anställda har tagit kontakt med arbetarskyddet. De upplever att de inte kan påverka/inte blir hörda beträffande sitt eget arbete. De vill också gärna ha svar på olika frågor, fastän det ofta inte finns något svar i dagsläget. Men redan möjligheten att inför förändringar få diskutera och uttrycka sin oro och sina farhågor, i en trygg arbetsatmosfär, stöder arbetsförmågan. Man kan ändå inte förbigå det faktum att själva arbetsmängden och därför även belastningen i arbetet har ökat – vilket gör att möjligheten att finna tid för information i sig är en utmaning. Även skiftesarbete är en utmaning när det gäller informationen. Det finns många anställda som idag arbetar på gränsen av sin arbetsförmåga. För en del av dem har man dock, genom trepartssamtal eller annat tidigt stöd, hittat bra lösningar.

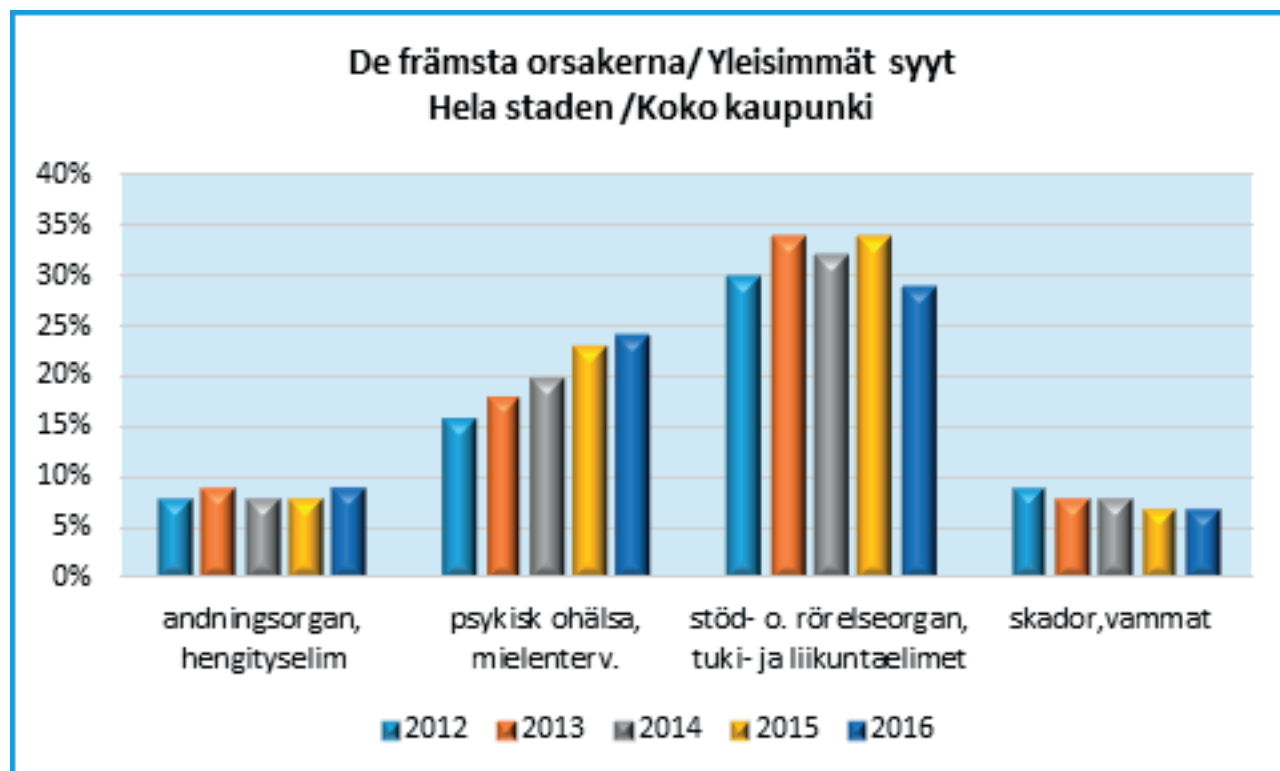
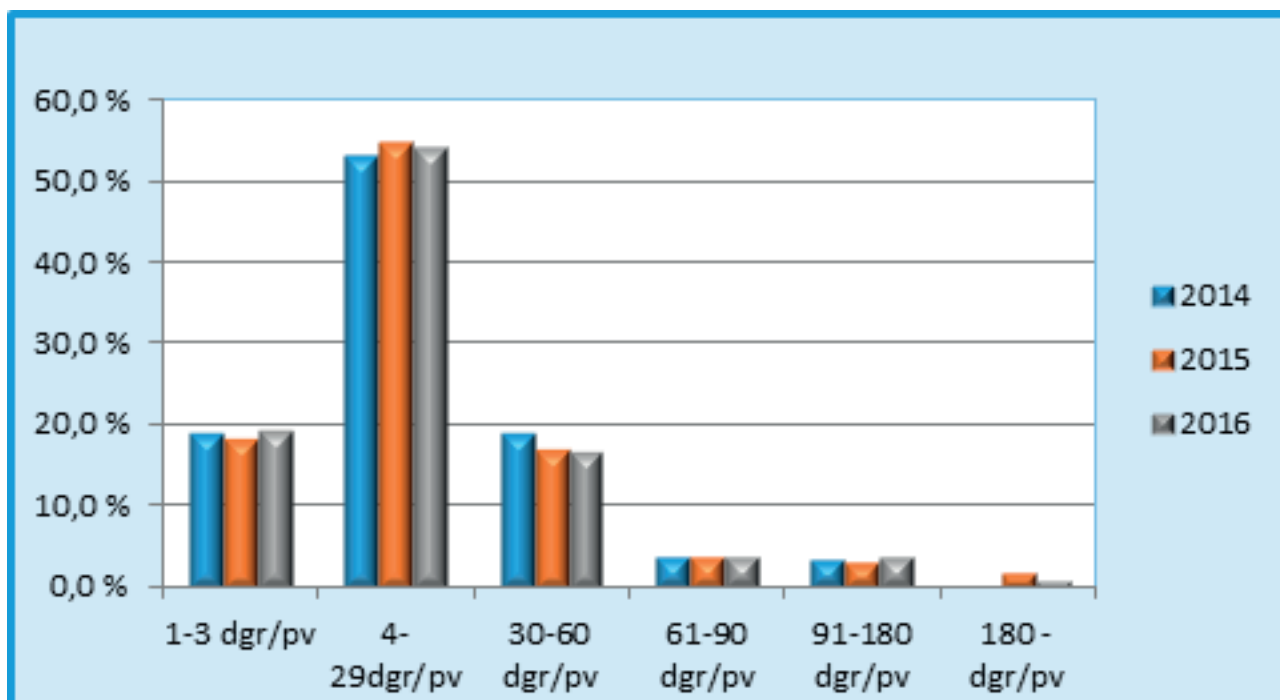
Av statistiken från Työplus framgår även att 52 % av de anställda inte alls varit sjukskrivna under 2016 samt att det är 12 % av de anställda som tillsammans har 77 % av hela organisationens sjukfrånvaro. Det här visar vikten av tidigt stöd.

2013 – 2016	Medelsjukfrånvaro	Kalenderdagar	Medelsjukfrånvaro	Kalenderdagar	Medelsjukfrånvaro	Kalenderdagar	Medelsjukfrånvaro	Kalenderdagar
	Sairauspoissaolojen keskiarvo	Kalenteri-päivien lukumäärä	Sairauspoissaolojen keskiarvo	Kalenteri-päivien lukumäärä	Sairauspoissaolojen keskiarvo	Kalenteri-päivien lukumäärä	Sairauspoissaolojen keskiarvo	Kalenteri-päivien lukumäärä
	2013		2014		2015		2016	
Social- & hälsov./ Sosiaali ja terveys	15,8	26 378	15,8	26 010	16,1	26 586	17,9	28 579
Hälso- o sjukvård Terveys- sairaanh	13,8	10 544	13,4	9 948	14,1	10 269	15,4	11 822
Äldreomsorg/ Vanhushuolto	18,4	13 624	18,7	13 923	18,7	14 348	22,0	15 531
Socialomsorg/ Sosiaalihuolto	14,6	1 962	13,3	1 788	13,2	1 663	11,8	1 071
Bildningstjänster/ Sivistys	12	8 782	13	9 171	13,6	9 511	12,3	8 374
Tekniska / Tekninen	19,9	7 717	21,3	7 656	20,1	6 641	25,7	8 265
Övriga/ Muut*	11	1 996	13,7	2 334	8,9	1 187	10,2	1 301
Hela personalen/ Koko henkilöstö	15,1	44 873	15,7	45 170	15,6	43 925	17,1	46 533

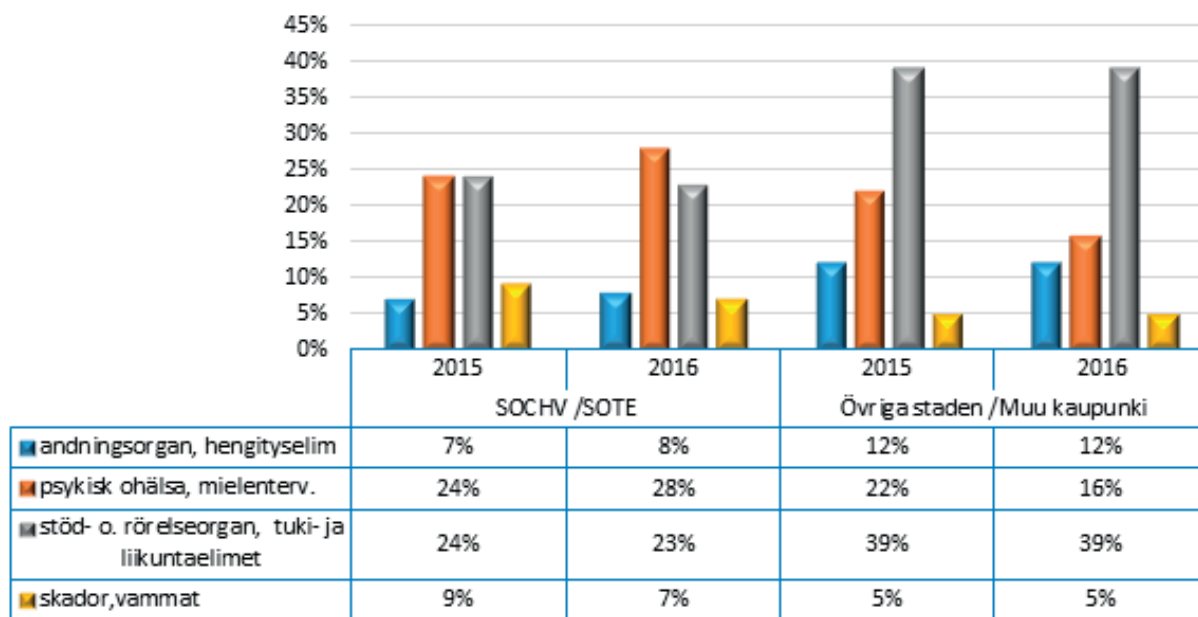
*Affärsverken, koncernförvaltningen, avfallsnämnden

Av sjukfrånvarodagarna är 3 893 dagar oavlönade och 8 687 dagar sådana, för vilka 2/3 lön betalats.

Frånvarons indelning i kortare och längre frånvaro 2014-2016
Sairauspoissaolojen jakauma lyhyisiin ja pitkiin poissaoloihin 2014-2016



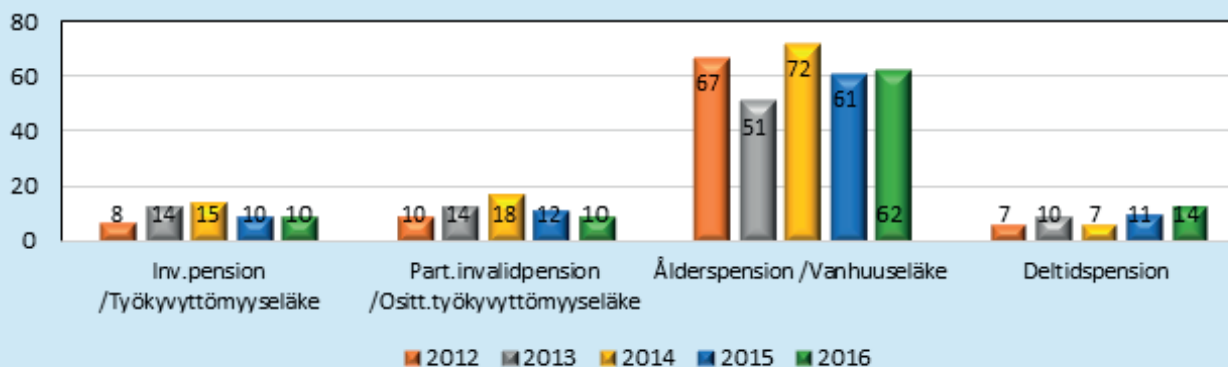
De främsta orsakerna /Yleisimmät syyt SOCHV,SOTE/ Övriga staden, Muu kaupunki



Pensioner

Enligt kommunernas pensionsförsäkrings prognos för staden Jakobstad kommer sammanlagt lite över 90 anställda att årligen gå i pension mellan åren 2017 – 2019. De yrkesbenämningar där prognosen visar att många anställda går i pension åren 2017-2021 är närvårdare (71 anställda), sjukskötare (44 anställda) samt högstadi- och gymnasielärare (34 anställda). Tabellerna nedan visar den verkliga pensionsavgången mellan åren 2012- 2016.

Pensioner /Eläkkeet 2012-2016 (anta/lukumäärä)



Pensioner/Eläkkeet Medelålder/Keski-ikä	2012	2013	2014	2015	2016
Inv.pension /Työkyvyttömyyseläke	55,2	52,9	51,3	52,9	52,4
Part.invalidpension /Ositt.työkyvyttömyyseläke	55,6	55,4	55,1	52,7	51,8
Ålderspension /Vanhuuseläke	63,4	63,5	63,8	63,9	63,8
Deltid/Osa-aikaeläke	60,9	61,4	61,6	62,3	61,8

Pensionsavgifter /Eläkemaksut	2012	2013	2014	2015	2016
Förtida avgift / Varhe-maksu	302 241 €	342 151 €	403 408 €	495 977 €	582 845 €
Pensionsbaserad avgift / Eläkemenoperusteinen maksu	3 497 792 €	3 781 918 €	3 440 672 €	3 206 095 €	2 943 127 €

Förklaring: Arbetsgivaren måste betala ”Förtida avgift” för varje månad som en anställd gått i invalid eller arbetslöshetspension före sin personliga pensionsålder eller före 63 års ålder. Förtida avgift betalas för högst 3 år.

1.5 Arbetarskyddet 2016

Identifiering och förebyggande av faror och skadlig belastning samt bedömning av risker ligger till grund för arbetarskyddsverksamheten. Stadens verksamhetsprogram ”Arbetarskyddet – en del av allas arbete och yrkeskunskap 2015-2018” styr arbetarskyddspersonalens verksamhet. Men den påverkas också av arbetarskyddsmyndigheternas krav, liksom även av det som sker på arbetsplatserna.

Under de senaste åren har myndigheternas krav på bedömning av den psykosociala belastningen ökat. Behovet av det här syns även i vår sjukfrånvarostatistik, frånvaro på grund av psykisk ohälsa ökar. Som stöd i arbetet att utvärdera den psykosociala belastningen används bl.a. arbetarskyddsförvaltningens Valmeri-förfrågan. Den ger med några enkla frågor, samt öppna frågor, en god bild av belastningen på arbetsplatsen och ger på samma gång även verktyg för förmännen att minska belastningen.

Social- och hälsovårdsverket fick under 2016 sitt SHQS-kvalitetscertifikat. I samband med det här granskades även arbetarskyddsverksamheten. Auditörerna hade inget att anmärka på arbetarskyddsverksamheten utan konstaterade att staden har de anvisningar och handlingsprogram som krävs för att man på arbetsplatserna skall kunna förverkliga ett gott arbetarskyddsarbete. (Ansvaret för arbetsplatsernas konkreta arbetarskydd ligger på organisationens förmän och chefer). Men, även den här verksamheten är en process som ständigt behöver förändras och förbättras.

Inomhusluftgruppen har under 2016 utarbetat förslag till nya anvisningar för hur problematiken med inomhusluften skall handhas på de arbetsplatser där stadens anställda arbetar, dvs. det gäller inte enbart stadens fastigheter utan alla fastigheter där staden har anställda. Anvisningarna torde godkännas under 2017. Det här skulle underlätta inomhusluftens arbete, då bl.a. ansvarsfrågorna förtydligas.

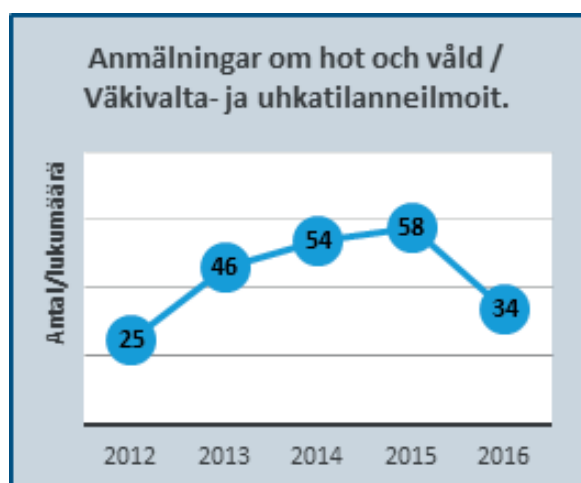
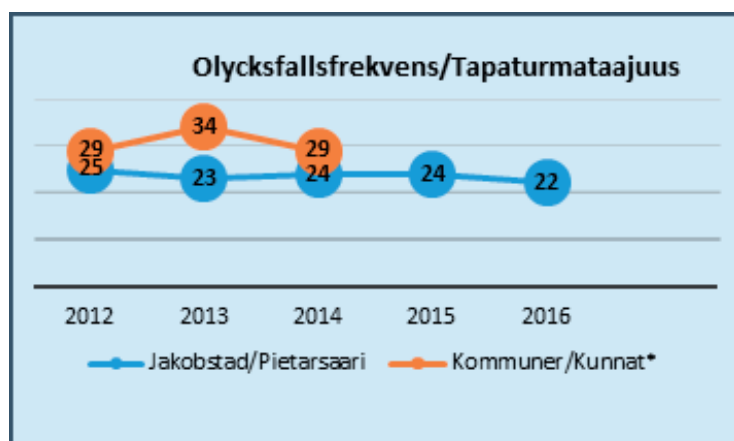
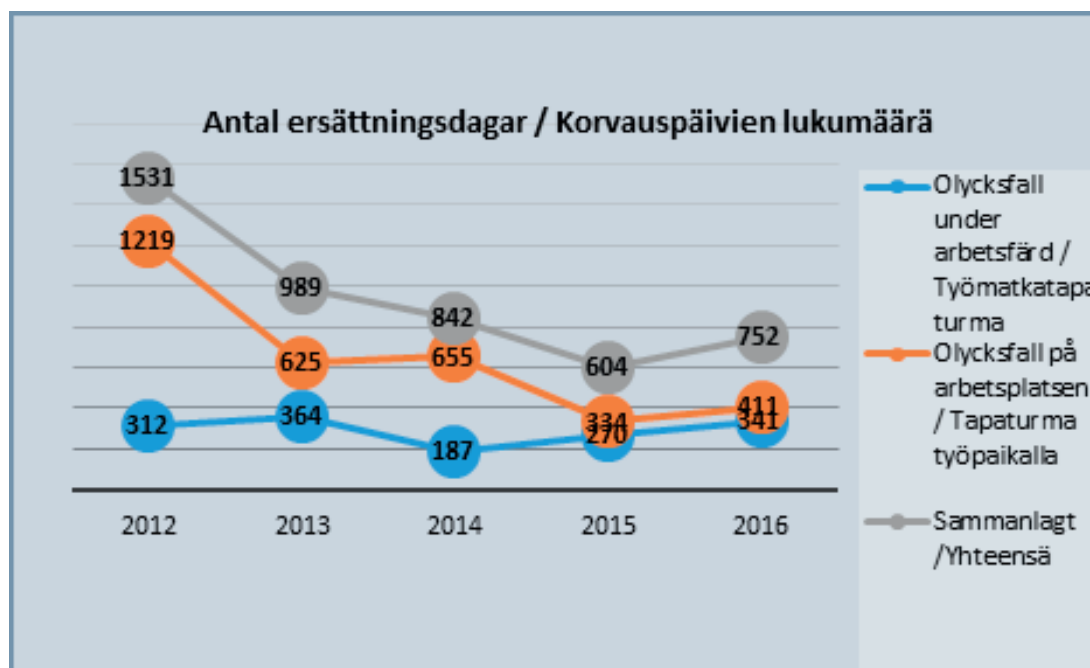
Inomhusluftgruppen har under 2016 hållit 6 protokollförda möten och behandlat klagomål, där personalen upplever att det finns problem med inomhusluften. Flera av klagomålen har föranlett mera omfattande konditionsgranskningar av hela fastigheter, för att utreda problemen. De flesta inomhusproblemen har förekommit inom åldringsvården och bildningsväsendet.

Arbetsolycksfall och hot om våld

Utvecklingen av antalet arbetsolycksfall under perioden 2012 till 2016 har gått i rätt riktning. Antalet ersättningsdagar har minskat, fastän antalet olycksfall ligger på ungefär samma nivå. Olycksfallsfrekvensen för staden Jakobstad är lägre än för jämförbara kommuner. Se tabell 27. Den förebyggande verksamheten fortsätter. Antalet färdolycksfall beror till stor del på vinterns väderlek, men även sandningen på arbetsplatsernas utomhusområden påverkar. Antalet ersättningsdagar för färdolycksfall för 2016 kommer ännu att stiga, då halkolyckor under januari -16 förorsakat sjukdagar ännu under 2017.

Från 1.1.2016 togs inom social- och hälsovårdsverket dataprogrammet Haipro i bruk även för att arbetarskyddsanmälningar (tidigare endast patientanmälningar). Det här har gjort att anmälningar angående ”Nära ögat” situationer har ökat. Förhoppningsvis kan antalet olycksfall ytterligare minska, då man bättre än tidigare informerar om/har möjlighet att förebygga sådant som kan förorsaka olycksfall. I synnerhet har antalet nålstick (26 anmälningar under 2016) blivit synligt och åtgärder för att minska dem har vidtagits

I slutet av år 2015 godkändes nya anvisningar för att förebygga våld och hot om våld. De har delgetts samtliga anställda och avsikten är att alla arbetsplatser skall gå igenom dem i förebyggande syfte.



Olycksfallsfrekvens = antal olycksfall/milj. arbetstimmar.

*kommuner, enligt statistikcentralens jfr. För 2015 och 2016 finns inte ännu tillgänglig statistik

5. Personalkostnader och personalinvesteringar

Inom den arbetsintensiva kommunsektorn utgör arbetskraftskostnaderna och investeringarna i personalens arbetshälsa och kompetensutveckling en stor del av kommunens ekonomi. Uppföljningen av strukturen och utvecklingen av arbetskraftskostnaderna är på så sätt centrala också inom personalrapporteringen.

Personalkostnaderna inklusive arbetsgivarkostnader har minskat med ca. 627 000 euro jämfört med föregående år. I dessa siffror ingår dock stödfunktionernas personalkostnader. Nettokostnaden för företagshälsovården samt övriga kostnader avviker inte nämnvärt från föregående års motsvarande kostnader.

Stadens utbetalda löner och arvoden 2012-2016 inkl. ers.från FPA för sjukfrånvaro

Kaupungin maksetut palkat ja palkkiot 2012 -2016 sis. KELAN sairauskorvaukset sairauspoissaoloista

Stadens utbetalda löner och arvoden 2012 - 2016					
Kaupungin maksetut palkat ja palkkiot 2012 - 2016					
1 000 €	2012	2013	2014	2015	2016
Social & hälsov. / Sosiaali & terveys	50 194	51 518	51 401	49 351	48 428
Billningstjänster / Sivistys	20 159	21 242	19 900	19 740	20 023
Tekniska tjänster / Tekniikka	11 006	10 978	10 507	10 337	9 125
Övriga / Muut	6 946	6 944	6 910	6 679	5 080
Lönekostn. Totalt/ Palkkakust. yhteensä	88 305	90 682	88 718	86 107	82 656
Förändr.fr föreg år / Muutos edell. vuodesta	2,96 %	2,69 %	-2,17 %	-2,94 %	-4,01 %

Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar		
Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit		Euro(a)
1. Löner totalt/Palkat yhteensä	brutto	84 721 336
Lön under semestern / Vuosiloma-ajan palkat		12 966 205
Lön under hälsorelaterad frånvaro/		
Terveysperusteisten poissaolojen palkat		2 980 261
Familjeledigheter,lön/Perhevapaa palkat		547 567
Lön under tiden för andra, avtalsenliga ledigheter/		
Muut lakisäätteisten/sop.perusteisten poissaolojen palkat		141 122
(Sparledighet/Säästövapaa, ej soc.kostn, ei sos.kuluja)		108 463
2. Pensions- och andra sociala avgifter/		
Eläke- ja muut sosiaalikulannukset		24 516 627
3. Personalinvesteringar / Henkilöstöinvestoinnit		
Företagshälsovård/Työterveyshuolto	netto	480 199
TYHY-verksamhet/-toiminta		241 235
Utbildning och annan utveck./ Koulutus ja muu kehittäminen		520 554
Arbetsplatsbespisning/Työpaikkaruokailu		83 609

Sparledighet 2015 och 2016

Säästövapaa 2015 ja 2016

Frivillig oavlönad ledighet som beviljats i syfte att nedbringa staden kostnader

2013 myönnetty vapaaehtoinen palkaton vapaa kaupungin kustannusten vähentämiseksi

2015	Antal personer	Antal dagar	Insparad summa
Soc & hälsov / Sos & terveys	92	589	71 110
Alla övriga / Kaikki muut	99	744	65 912
Totalt / Yhteensä	191	1333	137 022
2016	Antal personer	Antal dagar	Insparad summa
Soc & hälsov / Sos & terveys	83	592	69 550
Alla övriga / Kaikki muut	106	780	65 054
Totalt / Yhteensä	189	1372	134 604

Sociala kostnader ingår, sosiaalikulut mukana

PERSONALENS ARBETSPLATSBESPISNING, ANTAL MÅLTIDER

HENKILÖSTÖN TYÖPAIKKARUOKAILU, ATERIAMÄÄRÄ

	2012	2013	2014	2015	2016
Måltidskuponger, restaurang, Aterialipukkeita, ravintola	51215	52421	56444	54586	43860
Måltiskuponger, arb.platsen ca. Aterialipukkeita työpaikalla, n.	52329	55207	39097	31406	20591
Måltider, naturaförmån ca. Aterioita, luontaisetun.	64570	64657	63786	57857	58967
MÅLTIDER TOTALT, ATERIOITA YHTEENSÄ	168114	172285	159327	145864	123418

6. Jämställdhet och likabehandling

Staden Jakobstad har genom sina personalpolitiska planer förbundet sig att främja jämställdheten mellan könen och sträva till att arbetsplatser skall vara fria från all form av diskriminering.

Under år 2016 genomfördes en enkät angående likabehandling på staden Jakobstadsarbetsplatser. Enligt diskrimineringslagen 1325/2014 skall arbetsgivaren vid bedömning av likabehandling åtminstone bedöma likabehandling vid

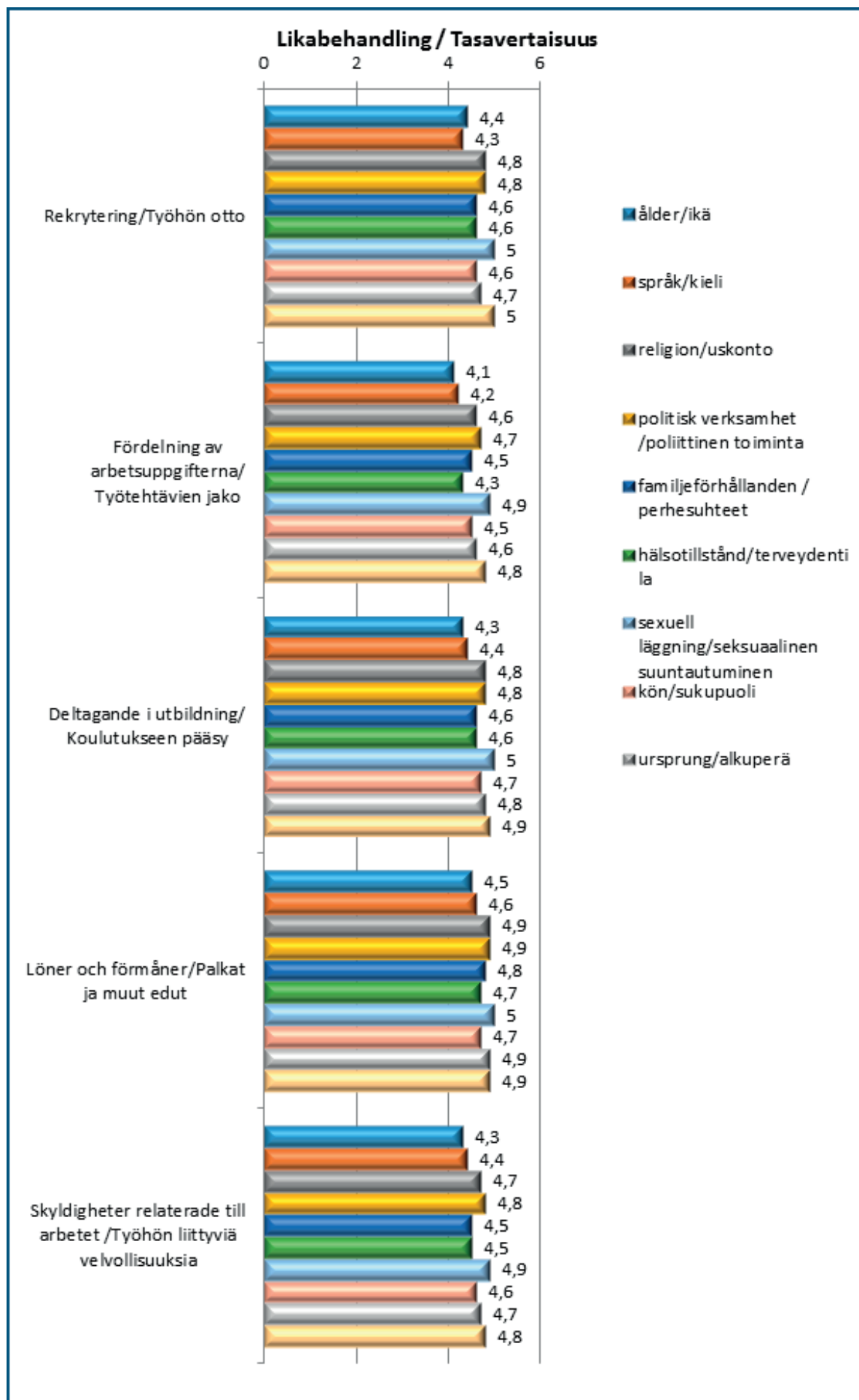
- rekrytering
- fördelning av arbetsuppgifterna
- beslut om deltagande i utbildning

- beslut om löner och förmåner relaterade till anställningsförhållanden
- fastställande av skyldigheter relaterade till arbetet och anställningsförhållanden

Enligt ovan nämnda lag har definitionen på diskriminering ändrats och preciserats. Det här beaktades vid uppgörande av enkäten.

Enkäten ligger till grund för den personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplan som godkändes i slutet av år 2016. Enkäten visar att de allra flesta anställda anser sig likvärdigt bemötta, medeltalet ligger betydligt över 4 på en skala från 1-5. Enligt enkäten är det främst ålder och språk som påverkar känslan av hur de anställda blir bemötta. Dessa två områden har därför speciellt lyfts fram i likabehandlingsplanen och är de områden där åtgärder för att förbättra likställdheten planerats.

	Kvinnors löner i procent av männens/ Naisten palkat prosenteissa miesten palkoista				Utvecklingen/ Kehitys
	2013	2014	2015	2016	2013/2016
Akta/Kvtes	78,4 %	80,2 %	85,3 %	85,1 %	+ 6,7 %
Ukta/ Ovtes	93,4 %	97,5 %	98,0 %	95,5 %	+ 2,1
TS /TS	88,5 %	92,0 %	90,8 %	87,8 %	- 0,7 %
Läkta /LS	89,7 %	86,6 %	87,9 %	88,2 %	- 1,5 %



1. Johdanto

Vuosi 2016 on monin tavoin merkinnyt Pietarsaaren kaupungille ja sen henkilöstölle muutoksia tai muutoksiin valmistautumista. Meitä ovat koskettaneet mittavat valmistelut monella eri tasolla. Suurin on kiinteistönhoidon ja rakentamisen, siivouspalvelujen, ruokapalvelun, katujen kunnossapidon, varikkojen, puistojen ja viheralueiden sekä liikuntapaikkojen kunnossapidon yhtiöittäminen Alerte-yhtiöksi. Noin 250 työntekijää sai uuden työnantajan. Tulevaa sosiaali- ja terveydenhuoltouudistusta sekä maakuntaudistusta ennakoivat laajat valmistelut on aloitettu. Toukokuussa uusi kaupunginjohtajamme Kristina Stenman aloitti työssään keskellä tätä muutosten aikaa.

Vaikka muutoksen tuulet puhaltavatkin ja jatkuva ennakointi on tarpeellista, ei meidän kuitenkaan tule unohtaa perustoimintaamme ja arkipäiväämme. Henkilöstö, työympäristö ja me-henki ovat tärkeitä aikoina, jolloin muutoksia toteutetaan. Esimiesten rooli ja merkitys ovat äärimmäisen tärkeitä muutosprosessissa. Muutokselle annettavat kasvot ja tavoite sekä niiden konkretisoiminen käsiteltäväksi prosessiksi, jossa jokainen tuntee osallisuutta, ovat ratkaisevia onnistumisellemme. Noin 2600 työntekijää työllistävän työnantajan kehittymistarpeet ovat jatkuvat ja tällöin on tärkeää muistaa ja nostaa esiin asioita, joissa olemme onnistuneet. Henkilöstömme on työhönsä paneutunutta ja motivoitunutta ja voi olla ylpeä suorittamastaan työstä. Yhteistyömme on toimivaa: toimialat ylittävän yhteistyön lisäksi yhteistyötä on kuntien välillä ja yli kielirajojen. Työympäristölle ovat ominaisia työttömistä ja kollegasta huolehtiminen ja aito kiinnostus.

Henkilöstöraportin kansikuva kuvaa ansiokkaalla tavalla Pietarsaaren kaupungin toimialoja, osastoja tai henkilöstöä, tarkastelukulmasta riippumatta. Henkilöstö on kuin puiden rungot: olemme erilaisia mutta kuitenkin yhteenkuuluvia. Yhdessä ja rinnakkain henkilöstö muodostaa tasapainoisen ja toimivan kokonaisuuden erilaisine osastoineen ja toimialoineen. Puu tarvitsee vakaan perustan, hyvinvoivan juuriston, oikeanlaisen maaperän ja hyvän ravintotasapainon kasvaakseen vahvaksi ja kestäväksi – tätä tarvitsee myös henkilöstö. Selkeät tavoitteet ja odotukset, hyvä johtajuus ja hyvä työyhteisö luovat perustan hyvälle työlle. Puu tarvitsee hoitoa ja huolenpitoa voidakseen hyvin ja kasvaakseen, samoin myös henkilöstö. Haluamme, että puun rungot saavat kasvaa vahvoiksi, jotta ne voivat seistä vakaasti ulkoisten olosuhteiden paineilta. Kasvu voi vaihdella, jonakin vuonna puu kasvaa enemmän, toisena vähemmän. Joskus puusta otetaan pistokkaita ja uusia puita istutetaan, jotta kasvu turvataan. Omenapuun kukat ovat kuin henkilöstö, jolle annetaan mahdollisuus kukkia ja kantaa hedelmää - työmme tulos muuttuu käytännöksi.

Eva-Maria Emet
henkilöstöjohtaja

Sosiaali- ja terveysviraston toiminta on suuren muutoksen edessä sosiaali ja terveyden-huollon uudistuksen edetessä. Osa rakenteellisista muutoksista on tehty ja tullaan tekemään ennen kuin uusi maakunta käynnistää toimintansa 1.1.2019. Sosiaali- ja terveysvirastossa nämä muutokset ovat näkyneet kuluvan vuoden toiminnassa.

Pohjanmaan sote- ja teematyöryhmien työskentely käynnistyi syksyn aikana. Sosiaali- ja terveysvirastosta on oma edustus kaikissa työryhmissä. Henkilöstön osallistuminen muutoksen suunnitteluun ja tekemiseen onkin tärkeää. Vuonna 2016 henkilöstö vastasi viraston tiedotusta ja viestintää koskevaan kyselyyn. On tärkeää, että saatu palaute huomioidaan. Henkilöstön tiedonsaannista on huolehdittava koko muutoksen ajan. Muutoksissa tarvitaan oikeudenmukaista johtamista, hyvää yhteistoimintaa ja avointa tiedottamista. Toimiva työyhteisöviestintä on keskeinen osa muutoksen onnistumista ja työhyvinvoinnin tukea. Toimivalla työyhteisöllä, jossa vuorovaikutus on turvallista, työn tavoitteet tunnetaan ja jossa ideoidaan yhdessä ja saadaan kriittisesti tarkastella nykyisiä toimintatapoja, vastaanotetaan myös uutta tietoa sekä uusia toimintatapoja paremmin. On hyvä muistaa, että työpaikkakokoukset on yksi tärkeä foorumi, jossa voidaan jo hyvissä ajoin ottaa esille ja keskustella tulevista muutoksista. Hyödyllisiksi koetut kehityskeskustelut ja se, että henkilökunta otetaan mukaan heti alusta lähtien muutoksien suunnitteluun ja toiminnan kehittämiseen, ovat keinoja joilla voidaan edistää kokemusta henkilökunnan osallisuudesta.

Pietarsaaren sosiaali- ja terveysvirasto sai vuoden 2016 aikana SHQS laaduntunnustuksen. Tästä vielä kerran suuret kiitokset kaikille organisaatiomme työntekijöille, jotka ovat työskennelleet ja tulevat myös jatkossa työskentelemään aktiivisesti paremman laadun puolesta.

Päivi Stenman
Henkilöstöpäällikkö

2. Henkilöstövoimavarat

Kaupungin henkilöstön tehtävänä on pyrkiä edistämään asukkaidensa hyvinvointia ja kestävää kehitystä alueellaan (kuntalaki 1 §). Tukipalveluiden yhtiöittämisprosessi oli käynnissä 2016 vuonna ja ne henkilöstövoimavarat ovat vielä mukana tässä henkilöstöraportissa.

2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Kaupungin työntekijöiden määrä oli vuodenvaihteessa 2016/2017 yhteensä 2725 henkilöä. Työntekijöiden määrä väheni 86 henkilöllä vuodesta 2015. Ks. tarkemmin alla oleva taulukko.

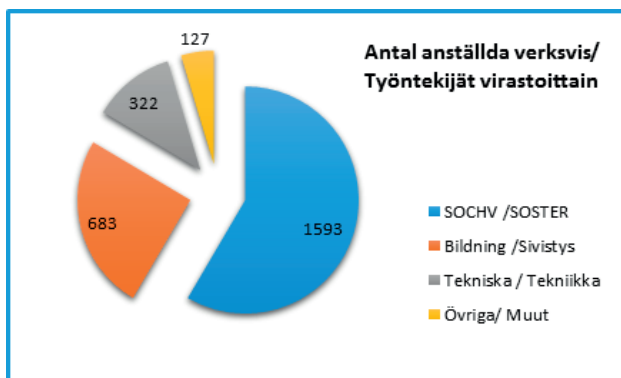
Antal anställda, lägesrapport 31.12.2016, deltid och heltid					Förändring/
Työntekijämäärä, tilanneraportti 31.12.2016, osa-aika ja kokopäivä					Muutos
% av arbetstid, työaika %:ssa	10-49 %	50-99 %	100 %	Tot./Yht.	2015-2016
SOCIAL & HÄLSOV. / SOSIAALI & TERVEYS	31	833	729	1593	-57
BILDNINGSTJÄNSTER / SIVISTYS	108	141	434	683	-14
TEKNISKA TJÄNSTER / TEKNIikka	6	74	235	322	-19
ÖVRIGA / MUUT	1	12	121	127	+4
TOTALT / YHTEENSÄ	146	1060	1519	2725	-86

Kaupungin työntekijöistä miesten osuus oli 340 (12,5 %) ja naisia oli 2385 (87,5 %) 31.12.2016. Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oli 1960 (72 %) henkilöä ja määräaikaissa työsuhteessa 765 (28 %) henkilöä.

Anställningsförhållanden 31.12.2016

Palvelussuhteet 31.12.2016

	Män/Miehet	Kvinnor/Naiset	Sammanlagt/Yhteensä
Totalt / Yhteensä	340	2385	2725
Fast anställda, vakinaiset	238	1722	1960
Vistidsanställda, määräaikaiset	102	663	765



Sosiaali- ja terveysvirastossa oli yhteensä 1593 työntekijää 31.12.2016. Terveystieteiden tulosalueella oli 767, vanhushuollon tulosalueella työntekijöitä oli 707, sosiaalihuollon tulosalueella 91, ympäristöterveydenhuollossa 17 ja hallinnossa 11. Työntekijöistä 5 % oli miehiä ja 95 % naisia. Vuodenvaihteessa 1164 henkilöä eli 73 % oli palkattu toistaiseksi. Määräaikaisten työntekijöiden määrä oli 429.

2.2. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosien määrä on laskenut edellisvuoteen verrattuna kaikilla kaupungin toimialoilla. Väheneminen on yhteensä 51 henkilötyövuotta, jakautuneina alla olevan taulukon mukaisesti.

Antal årsverken sektorvis under åren 2012-2016 Henkilötyövuodet toimialoittain 2012-2016						Förändring/ Muutos
	2012	2013	2014	2015	2016	2015-2016
Social & hälsov. / Sosiaali & terveys	1366	1318	1309	1292	1266	-26
tot./yht.varav /josta						
<i>Hälso- och sjukvården/Terveysterveys</i>	671	638	613	595	628	32
<i>Äldreomsorg/Vanhushuolto</i>	567	550	562	563	537	-26
<i>Socialomsorg/Sosiaalihuolto</i>	101	102	110	108	76	-33
<i>Övriga / Muut</i>	27	28	24	26	25	-1
Billdningstjänster / Sivistys	571	560	552	546	543	-3
Tekniska tjänster / Tekniikka	324	354	339	314	289	-25
Övriga / Muut	176	169	165	117	120	3
Årsverken totalt, Henk.työv. yhteensä	2437	2401	2365	2269	2218	-51

2.3. Kokoaika –osa-aika

Osa-aikaisten työntekijöiden määrä oli vuodenvaihteessa 2017/2016 koko kaupungissa 12,6

henkilöä, eli 44,3 % henkilöstöstä. Suurin määrä osa-aikaisia työntekijöitä oli sosiaali- ja terveysvirastossa, yhteensä 864 osa-aikaista työntekijää, joiden työssäolo prosentti vaihteli. Näin ollen 54,2 % työskenteli osa-aikaisesti. Osa-aikaisten määrä on noussut 2 %:lla verrattuna vuoteen 2015.

2.4. Henkilöstön ikärakenne

Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 46,8 vuotta. 60 vuotta täyttäneiden määrä oli koko kaupungissa 305. Sosiaali- ja terveysviraston henkilökunnan keski-ikä on 46,9 vuotta (45,9 vuotta 2015). Vanhushuollon tulosalueella keski-ikä oli 45,8 vuotta kun taas terveydenhuollon tulosalueella 47,8 vuotta.

Personalens åldersstruktur

Henkilöstön ikäjakauma

Ider Ikä	Antal Lukumäärä	% andel % -osuus
under 30 / alle 30	405	15 %
30-39	475	17 %
40-49	710	26 %
50-59	802	30 %
60-64	305	11 %
65 och över 65 ja yli	28	1 %
Totalt / yhteensä	2725	100 %
medelålder / keski-ikä	46,80	

Medelålder för staden Jakobstads anställda 2011-2016
Pietarsaaren kaupungin työntekijöiden keski-ikä 2011-2016

2012	2013	2014	2015	2016
45,7	46,2	45,9	46,2	46,8

2.5 Luottamus ja yhteistyö

Pietarsaaren kaupungin työnantajakulttuuriin kuuluu käydä keskusteluja asianomaisen henkilöstön tai ammattiyhdistysosastojen edustajien kanssa henkilöstöä koskevissa asioissa.

Henkilöstön osallisuutta omaan työhön tai työolosuhteisiin vaikuttavissa asioissa on pidetty tärkeänä vuonna 2016.

Tukitoimintojen siirtymäprosessissa Alerte-yhtiöön on käyty asiallista ja jatkuvaa vuoropuhelua, samoin kuin terveydenhuollon uudelleenjärjestelyä koskevissa muutoksissa.

3. Osaava henkilöstö

3.1. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Vuoden aikana järjestettiin 104 sisäistä koulutustilaisuutta, joissa oli 2703 osanottajaa. Pietarsaaren kaupungin koko henkilöstöstä 493 työntekijää osallistui yhteen koulutuspäivään, 351 osallistui kahteen päivään ja 755 osallistui kolmeen tai useampaan päivään. Näiltä päiviltä, enintään 3 päivältä/osanottaja, on työnantajalla mahdollisuus saada Työttömyysvakuutusrahastosta (TVR) korvaus osasta palkkakustannuksia jälkeenpäin. Sosiaali- ja terveysviraston henkilöstöstä 72 % on osallistunut koulutuksiin. Vähiten koulutuksiin osallistuvat toimistohenkilöstö ja muu palveluhenkilöstö. Aktiivisin ryhmä ovat sosiaalityöntekijät, joiden osallistumisprosentti on peräti 97 %. Vuoden aikana on järjestetty esimieskoulutuksia sekä yhteisesti että pelkästään sosiaali- ja terveysvirastolle. Yleisenä teemana on ollut muutosjohtaminen ja suureen maakuntaudistukseen valmistautuminen. Esimiehille ja työsuojelupareille järjestettiin keväällä varhaisen tuen tärkeyttä koskeva koulutus. Digitalisointi näkyy myös koulutuksen alalla. Koulutuksia on mahdollista järjestää yhä suuremmissa määrin videoyhteyden ja Skype for business -sovelluksen kautta. Mm. Eksoten kanssa on järjestetty useita sisäisiä koulutustilaisuuksia. Vanhushuollon yhtenä painopisteenä ovat kinestetiikkakoulutukset, joihin monet ovat jo osallistuneet. Toistuvia täydennyskoulutuksia ovat maahanmuuttajien, psyykkisesti sairaiden ja muistisairaiden henkilöiden kohtaamiseen liittyvät koulutukset. Alkusammutuskoulutukseen osallistuu vuosittain n. 400 henkilöä. Nämä täydennyskoulutukset toteutetaan yhdessä seudun eri pelastuslaitosten kanssa. Ensiavun päivityskoulutukset kuuluvat jatkuviin koulutuksiin, ja tietotekniikka- ja kielikursseja järjestetään säännöllisesti. Seudullinen opiskeluohjauksen ohjausryhmä ja oppilas- ja opiskeluohjaukset järjestivät päihteiden käytön ehkäisyyn liittyvän koulutuskokonaisuuden, jossa luennoivat Staffan Hübinette ja Pelle Olsson Ruotsista. Täydennyskoulutusta koordinoi Optima, mutta se toteutettiin Pietarsaaren, Pedersören kunnan ja Uudenkaarlepyyn koulutusvirastojen ja sosiaali- ja terveysviraston välisenä yhteistyönä. Huoltajille järjestettiin vastaava huumeiden käytön ehkäisyyn liittyvä iltatilaisuus. Organisaatioissamme koulutetaan säännöllisesti eri toimialojen henkilöstöä Toimiva lapsi & perhe -menetelmässä, jossa kehitetään ja juurrutetaan hyvinvointia tukevia ja ongelmia ehkäiseviä työkäytäntöjä sosiaali- ja terveydenhuollon perus- ja erityispalveluihin sekä opetustoimeen.

Hammaslääkärien ja suuhygienistien rekrytointi on ollut edelleenkin vaikeaa. Sijaispankki on tärkeä rekrytointikanava etenkin lyhytaikaisia sijaisia haettaessa. Sijaispankin palveluja tarjotaan sosiaali- ja terveysviraston työpisteille. Työryhmä, jonka tavoitteena on sijaispoolitoiminnan suunnittelu, on kokoontunut säännöllisesti. Tällä hetkellä sijaispankki koordinoi useita määräaikaista poolitoimia. Jotta päivittäiseen sijaisten kasvavaan kysyntään voitaisiin vastata, tarvittaisiin vielä enemmän poolitoimia. Sijaispankki on järjestänyt sijaisia 4280 työvuoroon, ja 571 työvuoroon ei ole onnistuttu löytämään sijaista. Ellei sijaista ole löytynyt, ovat toimipisteet järjestäneet sijaisuuden itse vaihtamalla työvuoroja tai olleet alimiehitettynä kyseisen työvuoron ajan. Sijaistarve on täytetty yhä suuremmissa määrin sisäisten henkilöstösiirtojen avulla etenkin kesäaikaan.

Hakuprosessia on helpottanut merkittävästi sijaispankin rekrytointiohjelma, jonka avulla on mahdollista hakea virkoja ja toimia sähköisesti.

4. Työhyvinvointi

Työhyvinvointiin ja työterveyteen vaikuttavat suuressa määrin mm. työnjohto, yhteistyö ja luottamus, ammattitaito ja osaaminen. Haitallisen kuormituksen vähentämiseksi tulee turvata henkilöstövoimavarat, selkeyttää työtehtäviä, suunnitella ja mitoittaa työtä, kehittää esimiestyötä ja turvata henkilöstön vaikutusmahdollisuudet. Tässä käsitellään ensisijaisesti asioita, joita työsuojelutoiminta ja TYHY-toiminta voivat tukea.

4.1 Tuetaan työkykyä yhdessä

Kaupungin ohjeet pitkäaikaisten sairauslomien vähentämiseksi, Tuetaan työkykyä yhdessä, ovat vuodelta 2014. Vuonna 2016 ohjeisiin hyväksyttiin lisäys, neljäs kohta: ”4. Työkyvyn pysyvä ja olennainen aleneminen ja työ-/virkasuhteen päättäminen”. Yksi syistä tähän oli, että monilla toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalla oli pysyvästi alentunut työkyky ja pitkät sairausloimat, mikä vuorostaan vaikeutti henkilöstön rekrytointia.

Suurena haasteena on tunnistaa ja todella voida tukea varhaisessa vaiheessa työntekijöitä, joiden työkyky on riippuvainen siitä, ryhdytäänkö tukitoimenpiteisiin. Myös talousarvio toimii rajoittavana tekijänä, sillä joissakin tapauksissa tukitoimenpiteenä on oltava pienempi työnkuormitus työmäärää vähentämällä. Kela ja Kuntien eläkevakuutus tulevat vastaan vasta työkyvyn alennuttua 60 %:iin. Työntekijöistä 12 %:lla on sairauspoissaoloa, joka muodostaa 77 % koko organisaation sairausloimapäivistä, joten on erittäin tärkeää voida tarjota tukea varhaisessa vaiheessa. Tämän vuoksi ei kuitenkaan sovi unohtaa kaikille työntekijöille suunnattua ehkäisevää toimintaa.

Varhaisen tuen tarve on ilmeinen myös muutosten yhteydessä. Aikaisemmin keskimääräinen sairauspoissaolo lisääntyi 55 – 60 vuoden iässä, nyt kasvu näkyy jo 50 vuoden vaiheilla.

4.2 TYHY-toiminta

TYHY-toimintaa on toteutettu vuoden 2016 TYHY-suunnitelman mukaan.

Poiminta TYHY-toiminnasta:

1. Vanhempien työntekijöiden lisääntyneen sairauspoissaolon vuoksi on 55-vuotiaille työntekijöille järjestetty TYHY-hanke. Vuonna 2015 vastaava hanke järjestettiin 58-vuotiaille, mutta arvioinnin yhteydessä työterveys totesi, että moni osallistuja olisi hyötynyt enemmän hankkeesta varhaisemmassa vaiheessa ennen ongelmien kasvamista kovin suuriksi. Vuoden 2016 hankkeen arvioinnin yhteydessä voitiin taas todeta, että hanke houkutteli ensisijaisesti henkilöitä, joilla on suhteellisen hyvä työkyky, kun taas moni työntekijä, jolla on selvästi alhaisempi työkyky, ei osallistunut hankkeeseen. Sairauspoissaolo 36:n yhteensä 83:n hankkeeseen osallistuvan 55-vuotiaan osalta nousi 18,3 päivään/työntekijä. 47 henkilöllä, jotka eivät osallistuneet hankkeeseen, keskimääräinen sairauspoissaolo nousi 50,4 päivään. Yhteensä 55-vuotiaiden sairauspoissaolopäivät lisääntyivät 889 päivällä vuosien 2015 ja 2016 välillä.

Vuonna 2017 toteutettavaa vastaavaa hanketta varten hankkeen sisältöä ja valintakriteereitä on muutettu, jotta voidaan tukea paremmin henkilöitä, jotka todella tarvitsevat apua

1. Syksyllä 2015 aloitettiin yhteistyössä Your Coachin kanssa laajempi terveyttä edistävä TY-HY-hanke Hakalehdon, Hagaborgin ja Uudenkaarlepyyn osasto 9:n työntekijöille. Hanke päättyi syksyllä 2016, mutta osastot jatkavat itse joidenkin hankkeen aikana aloitettujen parannustoimenpiteiden toteuttamista. Toiminnassa on tapahtunut paljon muutoksia, minkä vuoksi on vaikeaa tehdä hankkeesta johtopäätöksiä pitkällä tähtäimellä. Voidaan kuitenkin todeta, että sairauspoissaolo on vähentynyt kaikissa yksiköissä, sen lisäännyttyä valtaosalla vastaavista osastoista. Hakalehdossa tuki- ja liikuntaelinten ongelmista johtuva sairauspoissaolo on laskenut jopa 64 % (794 päivää) vuosien 2015 ja 2016 välillä.
2. Edellä mainittujen hankkeiden lisäksi TYHY-toiminta on suunnitelman mukaisesti subventoinut ja/tai järjestänyt erilaisia liikunta- ja Kokeile-tilaisuuksia, kuntoremonttikursseja ja virkistysiltapäiviä ym.

Tyhy-toiminnan merkitystä on vaikea laskea euroissa, mutta jo ne työntekijät, jotka erilaisiin TY-HY-toimenpiteisiin osallistuttuaan kertovat aloittaneensa säännöllisen kuntoilun, ovat lopettaneet tupakoinnin, vähentäneet painoaan, heidän tuki- ja liikuntaelinten vaivansa ovat vähentyneet, ovat saaneet aikaisempaa paremman stressinsietokyvyn ym. osoittavat osaltaan, että toiminta on kannattavaa.

4.3 Työterveyshuolto 2016

Työterveyshuollon toimintajakson kolme tärkeintä tavoitetta ovat olleet: 1. Työpaikka-selvitykset 2. Terveystarkastukset ja 3. Työkyvyn varhainen tukeminen. Pietarsaaren kaupunki ostaa myös yleislääkärin tason sairaanhoitopalveluja.

Työnantaja saa korvausta työterveyshuollon kustannuksista vuoden 2016 lopussa päättyvältä tilikaudelta ainoastaan, jos työpaikalla on tehty perusselvitys työterveyshuollosta. Työterveyshuollon selvitykseen sisältyy arvio siitä miten työ vaikuttaa työntekijöiden terveyteen ja työkykyyn. Raporttiin merkitään myös toimenpide-ehdotuksia työolosuhteiden kehittämiseksi.

Työterveyspsykologien tarve/käyttäminen on kasvanut vuonna 2016 lisääntyneen psyykkisen vajaakuntoisuuden vuoksi. Tarvetta ei ole voitu tyydyttää psykologin palvelujen puutteen vuoksi.

Kelan korvaama kustannusten enimmäismäärä vuonna 2016 on 422,40 €/työntekijä.

Kostnader/Kustannukset (euro/a)

	2012	2013	2014	2015	2016
Kostnader Kustannukset	686 487	897 686	993 335	1 009 272	1 021 499

FPA-ersättning Kela-korvaus	362 598	473 934	531 442	536 253	541 300*
Nettokostnad Nettokustannukset.	323 889	423 752	461 893	473 019	480 199*
Nettokostnad/anställd** työnt.**	116 €	151 €	160 €	168 €	173**

* Uppskattade kostnader ** Antal anställda som omfattas av arbetshälsovården

* Arvioidut kustannukset ** Työterveyshuollon piiriin kuuluvia työntekijöitä

Verksamheten i siffror /Toiminta lukuina

	2012	2013	2014	2015	2016
Antal besök på mottagning/sjukvård,					
Vastaanotolla käyntejä/sairaanhoito					
- läkare /lääkärit	2 234	6 387	7 863	6 038	5 934
- hälsovårdare/terveydenhoitaja	1 493	6 445	6 983	7 073	7 149
Antal hälsoundersökningar/Terveystarkastuksia					
- läkare /lääkärit	154	219	406	339	282
- hälsovårdare/terveydenhoitaja	252	389	787	520	421
- fysioterapeut/fysioterapeutti	40	6	58	142	120
- psykolog/psykologi	1	48	59	139	141
Arbplatsutredningar /Työpaikkaselvitykset					
- antal arb.platsbesök/työpaikkakäyntien lkm			47	35	39
- antal timmar /tuntimäärä (h)	212	662	557	632	599

4.4 Terveysperusteiset poissaolot

Vaikka tavoitteena on ollut sairauspoissaolojen huomattava vähentäminen, siinä ei ole onnistuttu.

Sairauspoissaolopäivien määrän lisääntyminen johtuu ensisijaisesti seuraavista seikoista: 1) laitoshoitajien tuki- ja liikuntaelinongelmista johtuvat sairauspoissaolopäivät ovat lisääntyneet 80 % (1380 päivää) vuodesta 2015 vuoteen 2016. 2) sosiaali- ja terveystieteiden sairauspoissaolo psyykkisen vajaakuntoisuuden vuoksi on kasvanut 25 % (1445 päivää) vuosien 2015 – 2016 välillä. Tilastot ovat peräisin Työplussalta, eli 1-3 päivän sairauspoissaoloa omalla ilmoituksella ei ole laskettu mukaan.

Laitoshoitajat ovat siirtyneet Alerten palvelukseen 1.1.2017, joten tästä lähtien muut toimijat puuttuvat sairauspoissaolon vähentämiseen. Sosiaali- ja terveystieteiden työskentelevien psyykkinen vajaakuntoisuus asettaa suuria vaatimuksia johdolle ja esimiehille kaikkien käynnissä olevien suurten muutosten vuoksi, sekä organisaation sisällä että kansallisella tasolla. Monet työntekijät ovat ottaneet yhteyttä työsuojeluun. He kokevat, etteivät voi vaikuttaa työhönsä tai että heitä ei kuulla asiassa. He haluavat myös mielellään vastauksia erilaisiin kysymyksiin, vaikka nykytilanteessa vastauksia ei usein olekaan. Mutta jo mahdollisuus saada keskustella asioista ja kertoa huolistaan ja pe-loistaan muutostilanteessa, turvallisessa työilmapiirissä, tukee työkykyä. Ei kuitenkaan voida ohittaa tosiasiaa, että itse työmäärä ja näin ollen myös työn kuormitus ovat lisääntyneet. Jo tiedottamisen ajankohdan löytämisen mahdollisuus muodostaa haasteen. Myös vuorotyö on haastavaa tiedottamisen kannalta. Monet työntekijät työskentelevät tänä päivänä työkykynsä rajoilla. Osalle heistä on kuitenkin kolmikantakeskustelun tai muun varhaisen tuen kautta löydetty hyviä ratkaisuja.

Työplussan tilastosta ilmenee myös, että 52 % työntekijöistä ei ole ollut lainkaan sairauslomalla vuonna 2016 ja että 12 % työntekijöistä muodostaa yhdessä 77 % koko organisaation sairauspoissaoloista. Tämä osoittaa varhaisen tuen tärkeyden.

Antal sjukfrånvarodagar (kalenderdagar/anställd, olycksfall ingår)

Sairauspoissaolopäivät (kalenteripäiviä/työntekijä, tapaturmat mukaan luettuna)

2013 – 2016	Medelsjuk- frånvaro Sai- raus- poissaolojen keskiarvo	Kalender- dagar Ka- lenteri-päi- vien luku- määrä	Medelsjuk- frånvaro Sai- raus-poissa- olojen keski- arvo	Kalender- dagar Ka- lenteri-päi- vien luku- määrä	Medelsjuk- frånvaro Sai- raus- poissaolojen keskiarvo	Kalender- dagar Ka- lenteri-päi- vien luku- määrä	Medelsjuk- frånvaro Sai- raus- poissaolojen keskiarvo	Kalender- dagar Ka- lenteri-päi- vien luku- määrä
	2013	2014	2015	2016				
Social- & hälsov./ Sosiaali ja terveys	15,8	26 378	15,8	26 010	16,1	26 586	17,9	28 579
Hälso- o sjukvård Terveydenhuolto	13,8	10 544	13,4	9 948	14,1	10 269	15,4	11 822
Äldreomsorg/ Vanhushuolto	18,4	13 624	18,7	13 923	18,7	14 348	22,0	15 531
Socialomsorg/ Sosiaalihuolto	14,6	1 962	13,3	1 788	13,2	1 663	11,8	1 071
Bildningstjänster/ Sivistys	12	8 782	13	9 171	13,6	9 511	12,3	8 374
Tekniska / Tekni- nen	19,9	7 717	21,3	7 656	20,1	6 641	25,7	8 265
Ö v r i g a / Muut*	11	1 996	13,7	2 334	8,9	1 187	10,2	1 301
Hela personalen/ Koko henkilöstö	15,1	44 873	15,7	45 170	15,6	43 925	17,1	46 533

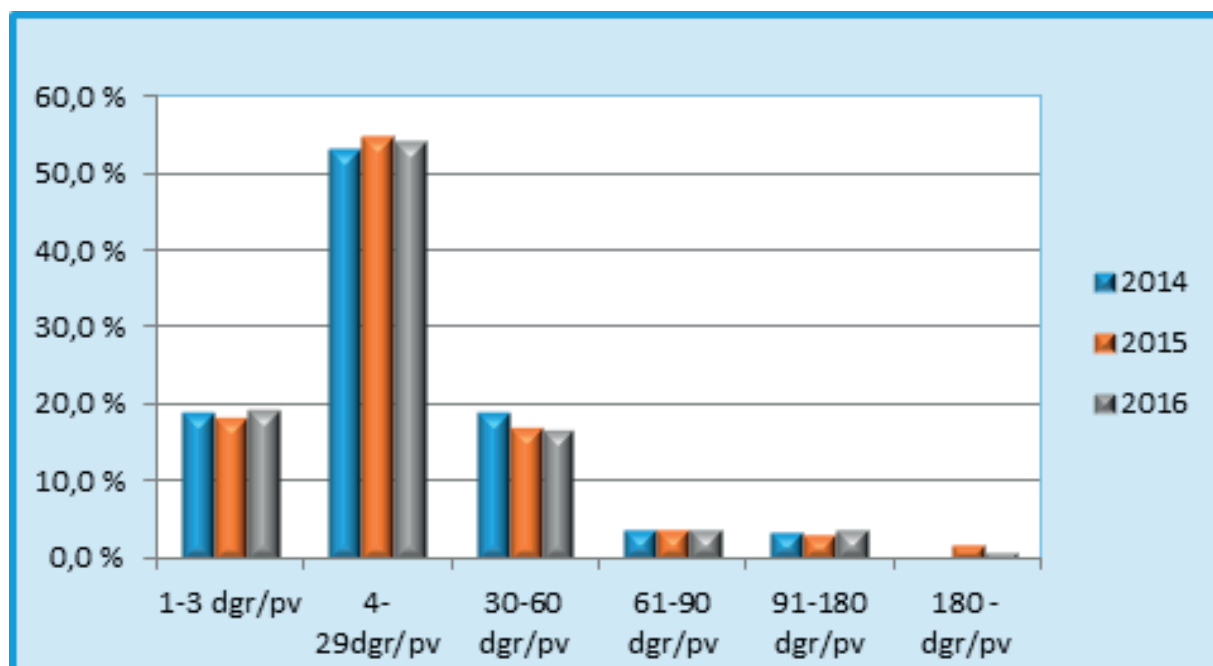
*Affärsverken, koncernförvaltningen, avfallsnämnden

* Liikelaitokset, konsernihallinto, jätelautakunta

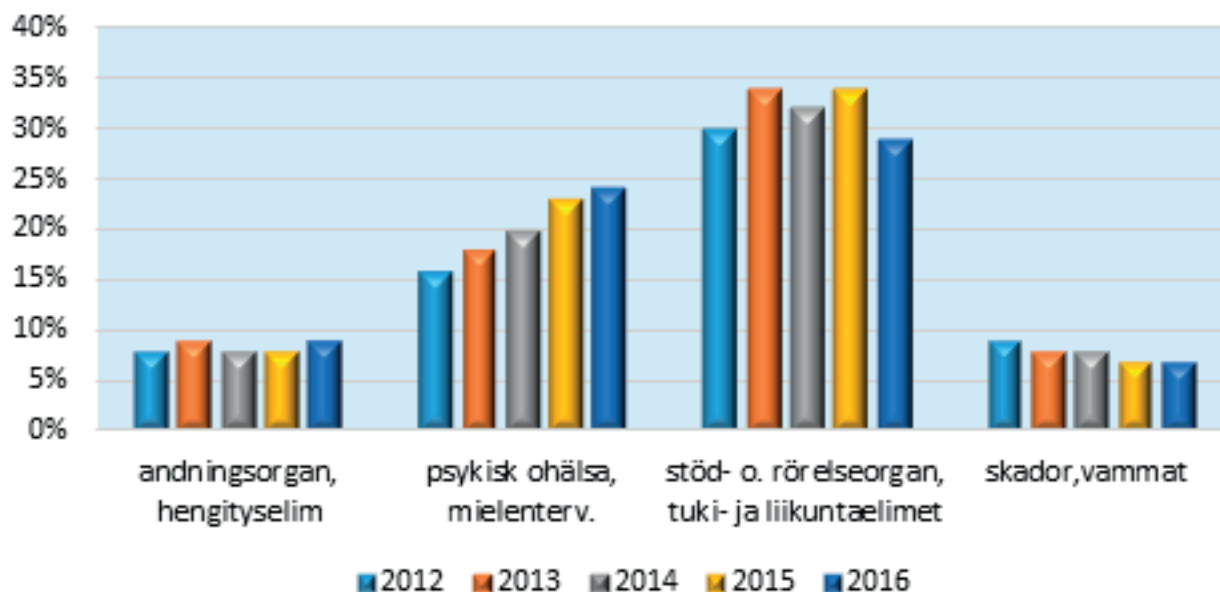
Sairauspoissaolopäivistä 3 893 päivää on palkattomia ja 8 687 päivää sellaisia, joista on maksettu 2/3 palkasta.

Frånvarons indelning i kortare och längre frånvaro 2014–2016

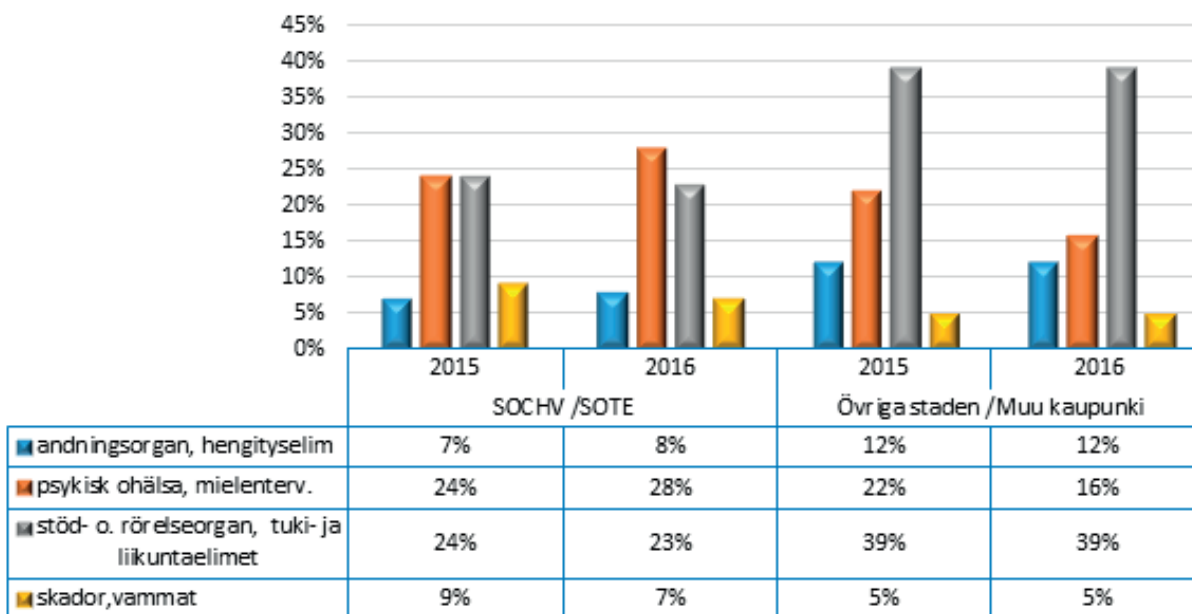
Sairauspoissaolojen jakauma lyhyisiin ja pitkiin poissaoloihin 2014–2016



De främsta orsakerna/ Yleisimmät syyt Hela staden /Koko kaupunki

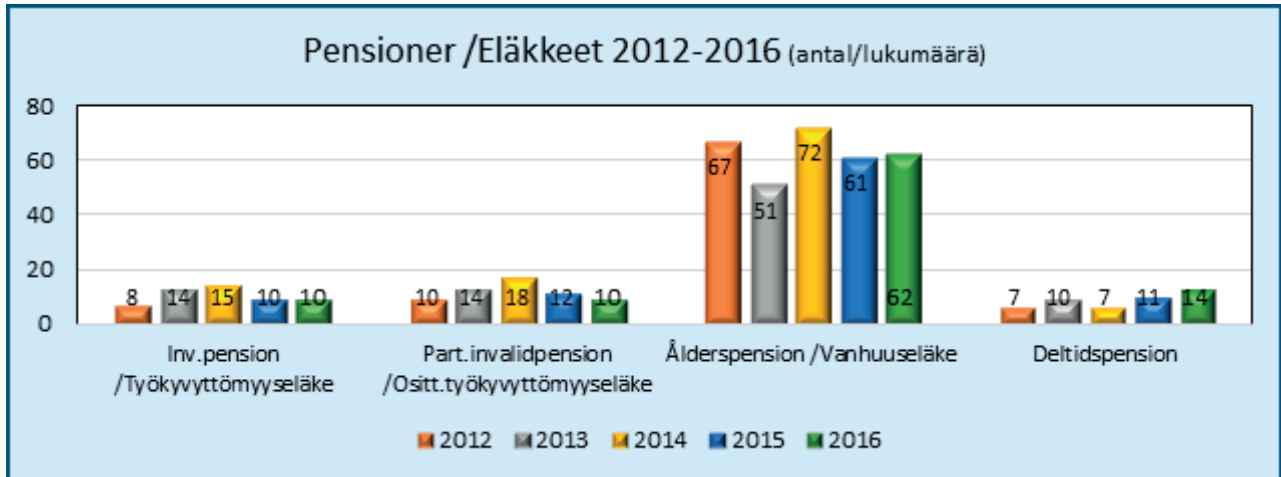


De främsta orsakerna /Yleisimmät syyt SOCHV,SOTE/ Övriga staden, Muu kaupunki



Eläkkeet

Kuntien eläkevakuutuksen Pietarsaaren kaupungille tekemän ennusteen mukaisesti yhteensä hieman yli 90 työntekijää jää vuosittain eläkkeelle vuosina 2017 – 2019. Ammattinimikkeet, joiden osalta ennuste näyttää vuosien 2017–2021 välisenä aikana eläkkeelle jäävien määrän suureksi, ovat lähihoitaja (71 työntekijää), sairaanhoitaja (44 työntekijää) sekä yläkoulu- ja lukio-opettajat (34 työntekijää). Jäljempänä olevat taulukot osoittavat todellisen eläkkeelle jäämisen vuosina 2012- 2016.



Pensioner/Eläkkeet Medelålder/Keski-ikä	2012	2013	2014	2015	2016
Inv.pension /Työkyvyttömyyseläke	55,2	52,9	51,3	52,9	52,4
Part.invalidpension /Ositt.työkyvyttömyyseläke	55,6	55,4	55,1	52,7	51,8
Ålderspension /Vanhuuseläke	63,4	63,5	63,8	63,9	63,8
Deltid/Osa-aikaeläke	60,9	61,4	61,6	62,3	61,8

Pensionsavgifter /Eläkemaksut	2012	2013	2014	2015	2016
Förtida avgift / Varhe-maksu	302 241 €	342 151 €	403 408 €	495 977 €	582 845 €
Pensionsbaserad avgift / Eläkemenoperusteinen maksu	3 497 792 €	3 781 918 €	3 440 672 €	3 206 095 €	2 943 127 €

Förklaring: Arbetsgivaren måste betala ”Förtida avgift” för varje månad som en anställd gått i invalid- eller arbetslöshetspension före sin personliga pensionsålder eller före 63 års ålder. Förtida avgift betalas för högst 3 år.

Selitys: Työnantajan on maksettava ”varhemaksu” jokaisesta kuukaudesta, jona työntekijä on jäänyt työkyvyttömyys- tai työttömyyseläkkeelle ennen henkilökohtaista eläkeikänsä tai ennen 63 vuoden ikää. Varhemaksu maksetaan korkeintaan kolmelta vuodelta.

1.5 Työsuojelu 2016

Vaaratekijöiden tunnistaminen ja niiden aiheuttamien riskien arviointi toimii työsuojelutoiminnan perustana. Kaupungin toimintaohjelma, ”Työsuojelu osaksi jokaisen työtä ja ammattitaitoa 2015–2018”, ohjaa työsuojeluhenkilöstön toimintaa. Siihen vaikuttavat myös työsuojeluviranomaisten vaatimukset, kuten myös työpaikan tapahtumat.

Viranomaisten vaatimukset psykososiaalisen kuormituksen arvioinnista ovat viime vuosien aikana nousseet. Kyseinen tarve näkyy myös sairauspoissaolotilastoissamme, sillä poissaolo psyykkisen vajaakuntoisuuden vuoksi lisääntyy. Psykososiaalisen kuormituksen arvioinnin tukena käytetään mm. työsuojeluhallinnon Valmeri-kyselyä. Se antaa muutaman yksinkertaisen kysymyksen ja avointen kysymysten avulla hyvän kuvan työpaikan kuormituksesta ja samalla esimiehille työkaluja kuormituksen vähentämiseksi.

Sosiaali- ja terveystyövirasto sai vuonna 2016 SHQS-laatusertifikaatin. Samassa yhteydessä tarkastettiin myös työsuojelutoimintaa. Audittoijat eivät löytäneet mitään huomautettavaa työsuojelutoiminnasta, vaan totesivat, että kaupungilla on ohjeet ja toimintaohjelmat, jotka vaaditaan työpaikalla toteuttamaan hyvään työsuojelutyöhön. (Vastuu työpaikkojen käytännön työsuojelusta on organisaation esimiehillä ja johtajilla). Tämäkin toiminta on prosessi, jota täytyy jatkuvasti muuttaa ja parantaa.

Sisäilmaryhmä on vuoden 2016 aikana laatinut ehdotuksen uusiksi ohjeiksi sisäilmaongelmien käsittelemiseksi kaupungin työntekijöiden työpaikoilla. Kyseessä eivät siis ole pelkästään kaupungin kiinteistöt, vaan kaikki kiinteistöt joissa kaupungilla on työntekijöitä. Ohjeet hyväksyttäneen vuoden 2017 aikana. Tämä helpottaisi sisäilmaryhmän työtä mm. selkeyttäessä vastuukysymyksiä.

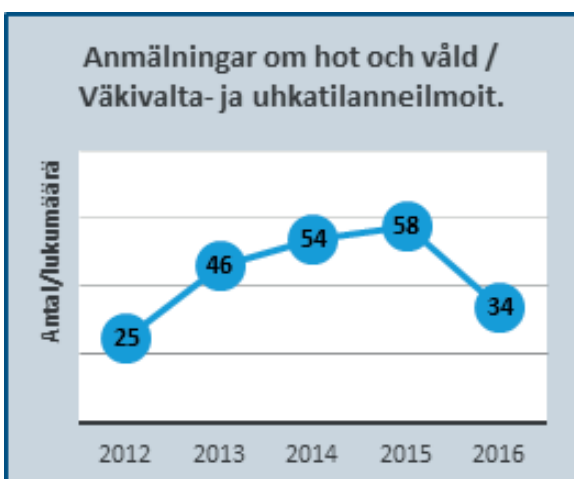
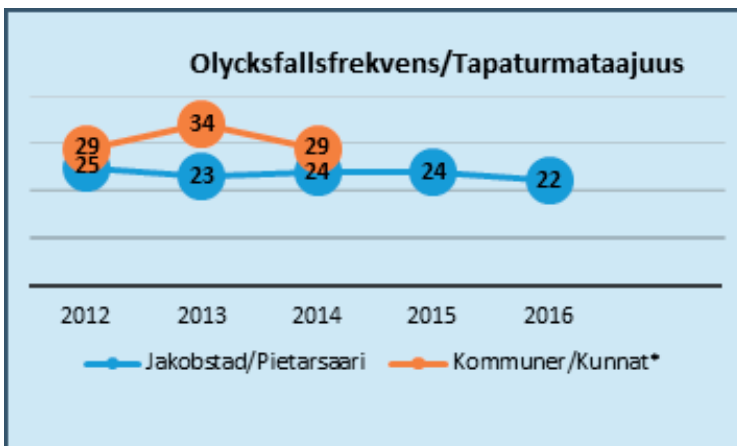
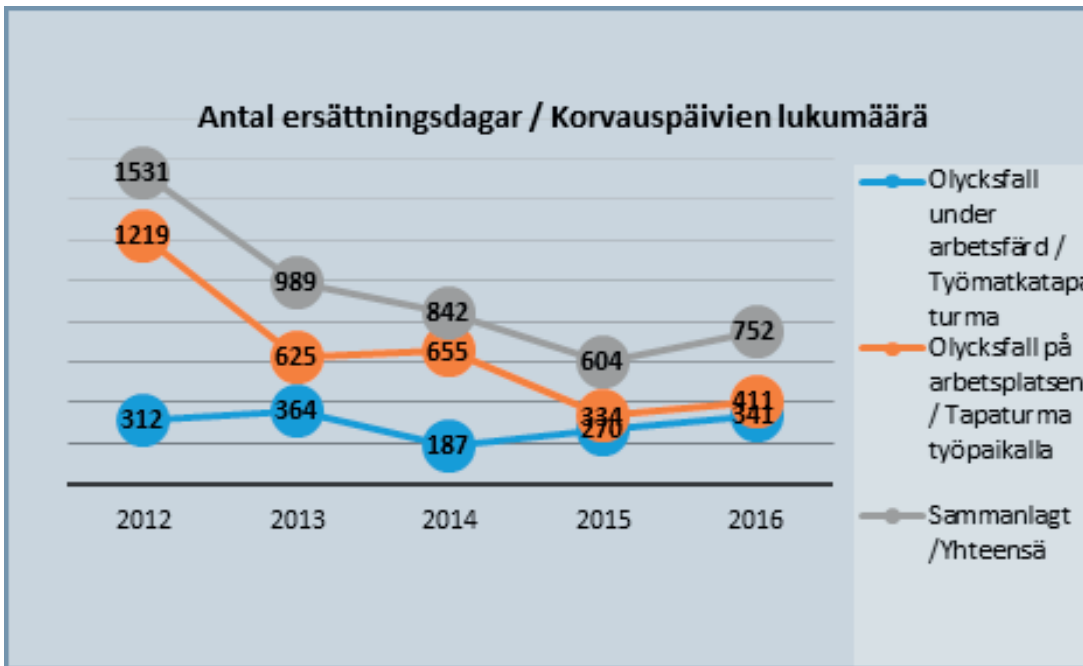
Sisäilmaryhmä on pitänyt vuonna 2016 yhteensä 6 kokousta, joista on laadittu pöytäkirja. Kokouksissa on käsitelty valituksia, joiden mukaan henkilöstö kokee sisäilmaan liittyviä ongelmia. Useat valitukset ovat johtaneet laajempiin, kokonaisiin kiinteistöjä käsittäviin kuntotarkastuksiin ongelmien selvittämiseksi. Eniten sisäilmaongelmia on esiintynyt vanhushuollossa ja sivistystoimessa.

Työtapatuemat ja väkivallan uhka

Työtapatuemat määrän kehitys on vuosien 2012 ja 2016 välisellä jaksolla mennyt oikeaan suuntaan. Korvauspäivien määrä on vähentynyt, vaikka tapaturmien määrä on suunnilleen samalla tasolla. Pietarsaaren kaupungin tapaturmatiheys on alhaisempi kuin vertailtavissa kunnissa. Ks. taulukko 27. Ehkäisevä toiminta jatkuu. Työmatkatapaturmien määrän väheneminen johtuu valtaosin talven säätilasta, mutta myös työpaikkojen edustalla olevien alueiden hiekoittaminen vaikuttaa asiaan. Vuoden 2016 työmatkatapaturmien korvauspäivien määrä tulee vielä nousemaan, sillä joulukuun 2016 liukastumisonnettomuudet ovat aiheuttaneet sairauslomapäiviä vielä vuoden 2017 puolella.

Sosiaali- ja terveystyövirastossa otettiin 1.1.2016 käyttöön Haipro-järjestelmä myös työsuojeluilmoitusten osalta (aikaisemmin vain potilasilmoituksia). Tästä syystä ”Läheltä piti”-tilanteista tehtyjen ilmoitusten määrä on lisääntynyt. Toivon mukaan tapaturmien määrä laskee entisestään tiedotettaessa aikaisempaa paremmin ja kun pystytään estämään tapaturmia aiheuttavia asioita. Erityisesti neulanpistojen määrä (26 ilmoitusta vuonna 2016) on otettu esille ja tapaturmien vähentämistä varten on ryhdytty toimenpiteisiin.

Uudet ohjeet väkivallan ja väkivallan uhan estämiseksi hyväksyttiin vuoden 2015 lopulla. Ne on annettu tiedoksi kaikille työntekijöille ja tarkoituksena on, että ohjeet käydään läpi kaikilla työpaikoilla ennaltaehkäisevässä tarkoituksessa.



* kommuner, enligt statistikcentralens jfr. För 2015 och 2016 finns inte ännu tillgänglig statistik.

Tapaturmien tiheys = tapaturmien määrä/milj. työtuntia.

*Kunnat, tilastokeskuksen vertailujen mukaan. Vuosilta 2015 ja 2016 ei vielä ole saatavilla olevaa tilastoa.

Olycksfallsfrekvens = antal olycksfall/milj. arbetstimmar.

5. Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön hyvinvointiin ja osaamiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannusten rakenteen ja kehityksen seuranta ovat keskeisiä myös henkilöstö-raportoinnissa.

Henkilöstökustannukset, sisältäen työnantajamaksut, vähenivät noin 627 000 eurolla verrattuna edelliseen vuoteen.

Näissä luvuissa on myös tukipalveluiden henkilöstökustannukset. Työterveyshuollon sekä

muut henkilöstöinvestointien kustannukset eivät poikkea mainittavasti edellisvuoden vastaavista kustannuksista.

Stadens utbetalda löner och arvoden 2012-2016 inkl. ers.från FPA för sjukfrånvaro

Kaupungin maksetut palkat ja palkkiot 2012 -2016 sis. KELAN sairauskorvaukset sairauspoissaoloista

Stadens utbetalda löner och arvoden 2012 - 2016					
Kaupungin maksetut palkat ja palkkiot 2012 - 2016					
1 000 €	2012	2013	2014	2015	2016
Social & hälsov. / Sosiaali & terveys	50 194	51 518	51 401	49 351	48 428
Billdningstjänster / Sivistys	20 159	21 242	19 900	19 740	20 023
Tekniska tjänster / Tekniikka	11 006	10 978	10 507	10 337	9 125
Övriga / Muut	6 946	6 944	6 910	6 679	5 080
Lönekostn. Totalt/ Palkkakust. yhteensä	88 305	90 682	88 718	86 107	82 656
Förändr.fr föreg år / Muutos edell. vuodesta	2,96 %	2,69 %	-2,17 %	-2,94 %	-4,01 %

Arbetskraftskostnader och personalinvesteringar		
Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit		Euro(a)
1. Löner totalt/Palkat yhteensä	brutto	84 721 336
Lön under semestern / Vuosiloma-ajan palkat		12 966 205
Lön under hälsorelaterad frånvaro/ Terveysperusteisten poissaolojen palkat		2 980 261
Familjeledigheter,lön/Perhevapaa palkat		547 567
Lön under tiden för andra, avtalsenliga ledigheter/ Muut lakisäätteisten/sop.perusteisten poissaolojen palkat		141 122
(Sparledighet/Säästövapaa, ej soc.kostn, ei sos.kuluja)		108 463
2. Pensions- och andra sociala avgifter/ Eläke- ja muut sosiaalikulut		24 516 627
3. Personalinvesteringar / Henkilöstöinvestoinnit		
Företagshälsövård/Työterveyshuolto	netto	480 199
TYHY-verksamhet/-toiminta		241 235
Utbildning och annan utveckl./ Koulutus ja muu kehittäminen		520 554
Arbetsplatsbespisning/Työpaikkaruokailu		83 609

Sparledighet 2015 och 2016

Säästövapaa 2015 ja 2016

Frivillig oavlönad ledighet som beviljats i syfte att nedbringa staden kostnader

2013 myönnetty vapaaehtoinen palkaton vapaa kaupungin kustannusten vähentämiseksi

2015	Antal personer	Antal dagar	Insparad summa
Soc & hälsov /Sos & terveys	92	589	71 110
Alla övriga / Kaikki muut	99	744	65 912
Totalt / Yhteensä	191	1333	137 022
2016	Antal personer	Antal dagar	Insparad summa
Soc & hälsov /Sos & terveys	83	592	69 550
Alla övriga / Kaikki muut	106	780	65 054
Totalt / Yhteensä	189	1372	134 604

Sociala kostnader ingår, sosiaalikulut mukana

PERSONALENS ARBETSPLATSBESPISNING, ANTAL MÅLTIDER

HENKILÖSTÖN TYÖPAIKKARUOKAILU, ATERIAMÄÄRÄ

	2012	2013	2014	2015	2016
Måltidskuponger, restaurang, Aterialipukkeita, ravintola	51215	52421	56444	54586	43860
Måltiskuponger, arb.platsen ca. Aterialipukkeita työpaikalla, n.	52329	55207	39097	31406	20591
Måltider, naturaförmån ca. Aterioita, luontaisetun n.	64570	64657	63786	57857	58967
MÅLTIDER TOTALT, ATERIOITA YHTEENSÄ	168114	172285	159327	145864	123418

6. Tasa-arvo ja tasa-arvoinen kohtelu

Pietarsaaren kaupungin tavoitteena on sukupuolten välinen tasa-arvo, ja kaupunki sitoutuu edistämään tätä kaikessa toiminnassaan henkilöstöpoliittisten suunnitelmiensa avulla. Sukupuolesta johtuvaa syrjintää ei hyväksytä, vaan tavoitteena on työpaikka, jossa ei esiinny minkään muotoista syrjintää.

Vuonna 2016 toteutettiin kysely, jossa käsiteltiin tasa-arvoista kohtelua Pietarsaaren kaupungin työpaikoilla. Yhdenvertaisuuslain 1325/2014 mukaan työnantajan on yhdenvertaisuuden edistämisen osalta ainakin arvioitava yhdenvertaisuutta

- rekrytoinnissa
- työtehtävien jakamisessa
- koulutukseen osallistumisesta päätettäessä
- päätettäessä työsuhteeseen liittyvistä palkoista ja eduista
- työhön ja työsuhteisiin liittyvien velvollisuuksien vahvistamisessa

Edellä mainitun lain mukaisesti syrjinnän määritelmää on muutettu ja täsmennetty. Tämä huomioitiin kyselyn laatimisessa.

Kysely on vuoden 2016 lopussa hyväksytyn henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman perustana. Kysely osoittaa, että suurin osa työntekijöistä kokee tulevansa yhdenvertaisesti kohdelluksi, keskiarvo on huomattavasti yli 4 asteikolla 1-5. Kyselyn mukaan ensisijaisesti ikä ja kieli vaikuttavat siihen, miten työntekijät kokevat heitä kohdeltavan. Nämä kaksi aluetta on siitä syystä nostettu esiin yhdenvertaisuussuunnitelmassa ja ne ovat alueita, joille on suunniteltu tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä

	Kvinnors löner i procent av männens/ Naisten palkat prosenteissa miesten palkoista				Utvecklingen/ Kehitys
	2013	2014	2015	2016	2013/2016
Akta/Kvtes	78,4 %	80,2 %	85,3 %	85,1 %	+ 6,7 %
Ukta/ Ovtes	93,4 %	97,5 %	98,0 %	95,5 %	+ 2,1
TS /TS	88,5 %	92,0 %	90,8 %	87,8 %	- 0,7 %
Läkta /LS	89,7 %	86,6 %	87,9 %	88,2 %	- 1,5 %

