



## Henkilöstöraportti 2022



Tarkastuslautakunta 24.4.2023  
Yt-toimikunta 4.5.2023  
Kaupunginhallitus 16.5.2023  
Kaupunginvaltuusto 5.6.2023



## Sisällysluettelo

|  |    |
|--|----|
| Johdanto .....                                     | 1  |
| Kaupunginjohtajan esipuhe .....                    | 1  |
| Henkilöstöstrategian toteutumisen arviointi .....  | 3  |
| Henkilöstön määrä ja rakenne .....                 | 5  |
| Henkilöstön määrä .....                            | 5  |
| Henkilötyövuosi .....                              | 8  |
| Kokoaikaisuus .....                                | 9  |
| Henkilöstön ikärakenne .....                       | 10 |
| Henkilöstön vaihtuvuus .....                       | 11 |
| Työkyky ja työhyvinvointi .....                    | 12 |
| Sairauspoissaolot .....                            | 12 |
| Työterveyshuollon toiminta .....                   | 13 |
| Työsuojelu .....                                   | 15 |
| Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävä toiminta ..... | 16 |
| Aktiivisen tuen toimintamalli .....                | 16 |
| Työhyvinvointikyselyt .....                        | 17 |
| Etätyö .....                                       | 18 |
| Osaamisen kehittäminen .....                       | 18 |
| Kehityskeskustelut .....                           | 19 |
| Rekrytointi .....                                  | 20 |
| Eläköityminen .....                                | 20 |
| Eläkemaksut .....                                  | 21 |
| Ennuste eläkepoistumasta .....                     | 22 |
| Palkkaus ja palkitseminen .....                    | 23 |
| Henkilöstökustannukset .....                       | 23 |
| Tehtäväkohtaiset palkat .....                      | 24 |
| Henkilökohtainen lisä .....                        | 24 |
| Palkitseminen .....                                | 24 |
| Tasa-arvo ja yhteistoiminta .....                  | 24 |
| Tasa-arvo .....                                    | 24 |
| Yhteistoiminta .....                               | 25 |

## Johdanto

Kuntien henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakkoinnissa. Ajankohtaisia kysymyksiä ovat muun muassa osaavan työvoiman saatavuus, työkyky, kuntien houkuttelevuus työnantajana ja henkilöstöjohtamisen tuloksellisuus.

Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT:n uusi suositus henkilöstökertomuksen laadintaan tuli voimaan vuoden 2022 alusta. Suosituksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joilla henkilöstötietoa voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Valtakunnallisesti yhteiset tunnusluvut ovat henkilötyömäärä, henkilöstön ikärakenne, vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen.

Henkilöstöraportti on koottu pääosin KT:n laatiman suosituksen mukaisesti. Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön.

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta. Tiedot raportille kerätään Monetra Oulu Oy:n palkkahallinnon järjestelmästä.

## Kaupunginjohtajan esipuhe

Kannuksen kaupungin vuotuisessa henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrää ja rakennetta sekä hyvinvointia osana hyvää henkilöstöjohtamista. Menneen vuoden 2022 keskeiset tunnusluvut kertovat kaupungin henkilöstövoimavarat, jolloin tulevia tarpeita voidaan paremmin ennakoida. Raportti täydentää tilinpäätöstä.

Tuoreessa kuntastrategiassamme vuosille 2022–2026 kannuslaisten arvoiksi määritellään rohkeus, yrittäjähenkisyys ja avoimuus. Strategian missiossa tähtäämme kaikessa toiminnassamme kuntalaisten hyvinvoinnin ja alueen elinvoiman edistämiseen tarjoamalla itse ja yhdessä kumppanien kanssa sosiaalisesti, taloudellisesti ja ekologisesti kestäväällä tavalla tuotettuja palveluita. Strategian visiossa Kannuksen kaupunki puolestaan määritellään arvostetuksi työnantajaksi, joka osaavalla johtamisella huolehtii henkilöstönsä hyvinvoinnista.

Aiemmasta strategiasta tuttu lause: ”Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on palveluidemme tärkein voimavara” on näin ollen täyttä rautaa edelleen. Se on henkilöstö, joka tuottaa kannuslaisille laadukkaat palvelut ja se on henkilöstö, jolla strategiassa asetetut tavoitteet saavutetaan.

Henkilöstö on myös kriittinen voimavara, kuten tarkasteluvuoden mittaan vähitellen hiljentynyt koronapandemia meille osoitti. Pääpiirteissään tautitilanne ei enää samalla tavalla hankaloittanut palvelutuotantoa tai peruuttanut tapahtumia, kuten se oli kahtena aiempina vuonna tehnyt. Ja jos korona-ajan kokemuksista jotain hyvää haluaa hakea, niin se osaltaan vauhditti

etätöyön vakiintumista yhtenä luonnollisena työn tekemisen mahdollisuutena, jos vain henkilön työtehtävät sen antavat myöten.

Vuoden 2022 lopussa kaupungin palveluksessa oli 263 henkilöä, joista vakinaisia 172. Henkilöstön määrä laski edellisvuodesta 3 henkilöllä. Naisia (207) oli edelleen selvästi miehiä (56) enemmän, jos kohta epäsuhta hitusen edellisvuodesta tasoittuikin (9:llä). Henkilöstön keski-ikä oli 46, joka on sama kuin edellisenä vuonna.

Edelliseen vuoteen verrattuna kaupunginhallitus myönsi yli tuplasti täyttölupia eli yhteensä 32. Niistä yksi meni elinvoima- ja konsernipalveluille, 3 hyvinvointipalveluille, 6 teknisille palveluille ja 22 kasvatus- ja opetuspalveluille.

Vuoden alusta toimintansa aloittaneen hyvinvointipalveluiden toimialan johtavaan tehtävään eli hyvinvointijohtajan virkaan valittiin Johanna Junno. Vastavaksi kirjastonhoitajaksi valittiin Tuulevi Borén, jonka tehtäviin kuuluu myös kaupungin viestintää. Organisaatiomme on nyt koko lailla kohdillaan; tästä on hyvä jatkaa.

Lämmin kiitos henkilöstölle yhteistyöstä seutukaupunkimme ja sen asukkaiden parhaaksi.

*Jussi Niinistö*  
*kaupunginjohtaja*

## Henkilöstöstrategian toteutumisen arviointi

Kaupunginvaltuusto hyväksyi 2.12.2019 kaupungin strategian vuosille 2020-2022, ja talousarvion 2022 hyväksymisen yhteydessä hyväksyi henkilöstöstrategiset toimenpiteet vuodelle 2022.

Henkilöstötyön strategiset tavoitteet ja toimenpiteet ovat pitkäkestoisia ja luonteeltaan jatkuvia prosesseja. Näitä prosesseja viedään johdonmukaisesti eteenpäin niin, että tulokset osoittavat muutosten olevan toivotun suuntaisia.

| Tavoite<br>Strategiset tavoitteet                                   | Toimenpide  | Tulos   |
|---|---|---|
| Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on palveluidemme tärkein voimavara. | Henkilöstöpoliittisen ohjelman päivittäminen          | Henkilöstöpoliittisen ohjelman laadintaa ei ole käynnistetty.   |
|   | Päättäjäkysely ohjelman tavoitteiden toteutumisesta   | Kyselylle ei nähdä tarvetta tässä vaiheessa tehdyn strategiatyön vuoksi.  |
|   | Luottamushenkilötyön ja toimintatapojen kehittäminen  | Valtuustoseminaarissa 12.–13.10.2021 käynnistettiin valtuutettujen huoneentaulun työstäminen. Työstämistä jatkettiin valtuustoryhmien puheenjohtajien palaverissa 10.3. ja 19.4. sekä valtuuston ilta-koulussa 14.3. Viranhaltijat eivät osallistuneet huoneentaulun työstämiseen. Tuloksena on Kannusmalli ”Ajatusten siivin eteenpäin”, joka hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 12.9. yhtä aikaa strategian kanssa. |
|   | Työntekijöiden ja esimiesten jaksamiseen panostaminen | Työnohjauksen hyödyntäminen. Esihenkilövalmennuksen ja johtamisen kehittämisen asiantuntijapalvelun hankintaan on varattu määrärahaa vuoden 2023 talousarvioon. Työsuhdepolkupyörän käyttöönotto on selvitetty ja päätetty, että etuus otetaan käyttöön ja huomioitiin vuoden 2023 talousarvion laadinnassa.  |
|   | Kehittämistoimenpiteitä toteutetaan                   | Kehittämistoimenpiteitä on edelleen toteutettu.<br>Seurantatutkimuksen tulosten   |

| Tavoite<br>Strategiset tavoitteet | Toimenpide  | Tulos   |
|-----------------------------------|---|---|
| Työhyvinvoinnin kehittäminen      | <p>työpaikkaselvityksen tulosten perusteella ja siihen liittyvän ohjeistuksen pohjalta</p> <p>Henkilöstökyselyt</p> | <p>perusteella voidaan todeta, että myönteinen kehitys on nähtävissä monessa asiassa. Kaupunginhallitus päätti 20.9.2022 hankkia työnohjauspalvelua henkilöstölle ja esihenkilöille sekä johtamiskoulutusta esihenkilöille johtamisen tueksi. Asia huomioitiin vuoden 2023 talousarviossa.</p> <p>Kannuksen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen käynnistyi tasa-arvotutkimuksella, joka toteutettiin 16.–31.3.2022. Tutkimuksella kerättiin kokemuksia työhyvinvoinnista, yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta. Kyselyyn vastasi 68 työntekijää, josta naisia 53 ja miehiä 15. Vastausprosentti oli 28 %. Tutkimuksen tulokset on käsitelty yt-toimikunnassa 11.5.2022. Henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on hyväksytty yt-toimikunnassa 23.11.2022 ja kaupunginhallituksessa 14.12.2022.</p> <p>Kannuksen kaupunginviraston suunnatun työpaikkaselvityksen seurantakysely toteutettiin 25.4.–12.5.2022. Kysely perustuin osittain TIKKA-kyselyyn eli kysymykset olivat samoja kuin viime vuonna. Lisäksi kysyttiin kysymyksiä, joiden tarkoituksena oli seurata kehittämistoimenpiteiden toteutumista. Kyselyyn vastasi 21, joista esihenkilöitä 9 ja työntekijöitä 12. Vastausprosentti oli 75 %. Kyselyn tulokset esiteltiin johtoryhmälle 8.6. ja henkilöstölle 15.6.2022. Kaupunginhallitus on käsitellyt</p> |

| Tavoite<br>Strategiset tavoitteet | Toimenpide | Tulos   |
|-----------------------------------|------------|---|
|                                   |            | <p>seurantakyselyn tulokset 20.9.2022 ja päättänyt hankkia työnohjauspalvelua henkilöstölle ja esimiehille sekä johtamiskoulutusta esihenkilöille johtamisen tueksi. Vuoden 2023 talousarvioon varattiin määrärahat em. toimia varten.</p> <p>Kannuksen kaupungin henkilöstölle toteutettiin Kevan työhyvinvointikysely 21.9. - 16.10.2022 välisenä aikana. Kysely toteutettiin nyt toisen kerran, kun edellinen kysely oli vuonna 2019. Vastausprosentti oli 37,9 %, kun se vuonna 2019 oli 64,1 %. Tulokset on lähetetty toimialoille henkilöstön kanssa käsiteltäväksi. Tulosten perusteella asetetut kehittämistoimenpiteet annetaan 31.3.2023 mennessä</p> |

## Henkilöstön määrä ja rakenne

### Henkilöstön määrä

Kannuksen kaupungin palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa 263 henkilöä, joista 172 vakinaisessa ja 91 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Vakituudesta henkilöstöstä 8 henkilöä (2021:10) hoitaa oman vakinaisen tehtävänsä sijasta sijaisuutta, projektitehtävää tai avointa tehtävää. Henkilö kuitenkin ilmoitetaan vakinaiseksi, vaikka hän hoitaa määräaikaista tehtävää. Henkilöstömäärä laski vuoteen 2021 verrattuna 3 henkilöllä.

Kaupunginhallitus myönsi 32 täyttölupaa, joista yhden elinvoima- ja konsernipalveluille, 3 hyvinvointipalveluille, 22 kasvatus- ja opetuspalveluille ja 6 teknisille palveluille. Vuonna 2021 täyttölupia myönnettiin 15.

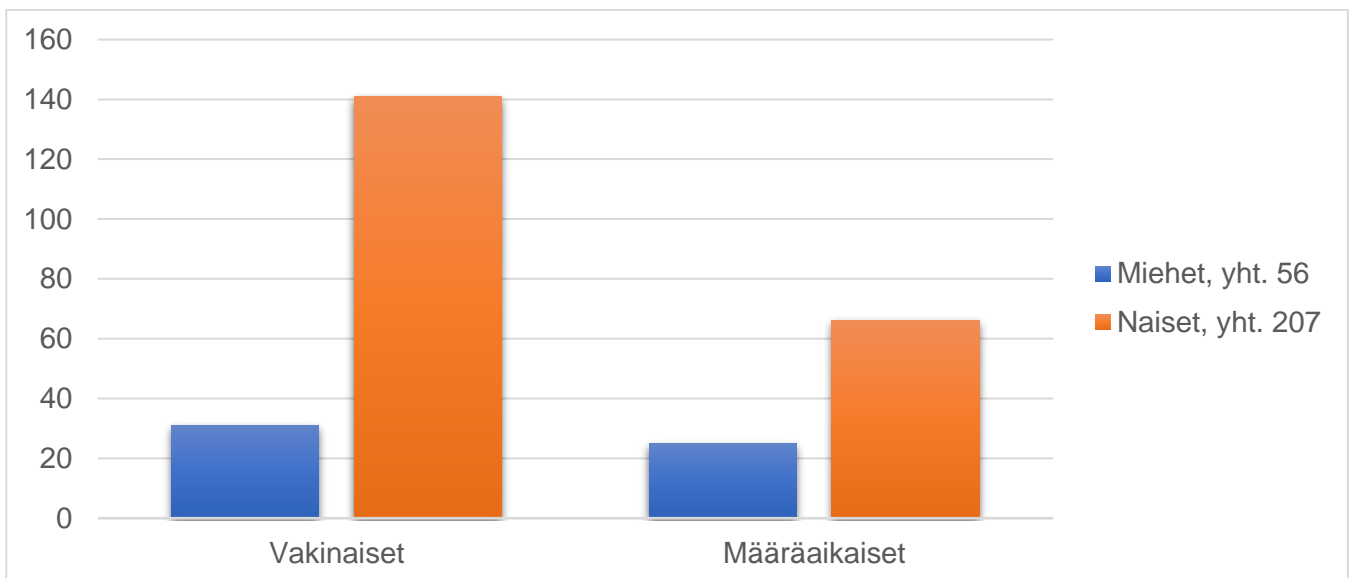
| Palvelussuhde           | Vakinaiset | Määräaikaiset | Yhteensä ilman työllistettyjä | Työllistetyt |
|-------------------------|------------|---------------|-------------------------------|--------------|
| 31.12.2020              | 172        | 83            | 255                           | 2            |
| 31.12.2021              | 170        | 94            | 264                           | 2            |
| 31.12.2022              | 172        | 90            | 262                           | 1            |
| Muutos ed. vuoteen, kpl | 2          | -4            | -2                            |              |

Taulukko 1. Henkilöstön lukumäärä, rakenne ja muutokset



| Toimiala/tulosalue                    | Vakinainen |        | Määräaikainen (sis. Työllistetyt) |         | Yhteensä   |
|---------------------------------------|------------|--------|-----------------------------------|---------|------------|
|                                       | Kpl        | %      | Kpl                               | %       |            |
| <b>Elinvoima- ja konsernipalvelut</b> | <b>10</b>  |        | <b>1</b>                          |         | <b>11</b>  |
| Elinvoimapalvelut                     | 3          | 30,0 % | 1                                 | 100,0 % |            |
| Hallintopalvelut                      | 7          | 70,0 % |                                   | 0,0 %   |            |
| <b>Hyvinvointipalvelut</b>            | <b>14</b>  |        | <b>38</b>                         |         | <b>52</b>  |
| Hyvinvointipalveluiden hallinto       | 2          | 14,3 % |                                   | 0,0 %   |            |
| Kirjastopalvelut                      | 5          | 35,7 % | 2                                 | 5,3 %   |            |
| Muut hyvinvointipalvelut              | 7          | 50,0 % | 36                                | 94,7 %  |            |
| <b>Kasvatus- ja opetuspalvelut</b>    | <b>106</b> |        | <b>46</b>                         |         | <b>152</b> |
| Opetuspalveluiden hallinto            | 4          | 3,8 %  |                                   | 0,0 %   |            |
| Perusopetus                           | 58         | 54,7 % | 21                                | 45,7 %  |            |
| Lukio                                 | 8          | 7,5 %  | 3                                 | 6,5 %   |            |
| Varhaiskasvatuspalvelut               | 36         | 34,0 % | 22                                | 47,8 %  |            |
| <b>Tekniset palvelut</b>              | <b>42</b>  |        | <b>6</b>                          |         | <b>48</b>  |
| Teknisten palveluiden hallinto        | 6          | 14,3 % | 2                                 | 33,3 %  |            |
| Viranomaispalvelut                    | 1          | 2,4 %  |                                   |         |            |
| Tila- ja tukipalvelut                 | 31         | 73,8 % | 3                                 |         |            |
| Yhdyskuntapalvelut                    | 4          | 9,5 %  | 1                                 | 16,7 %  |            |

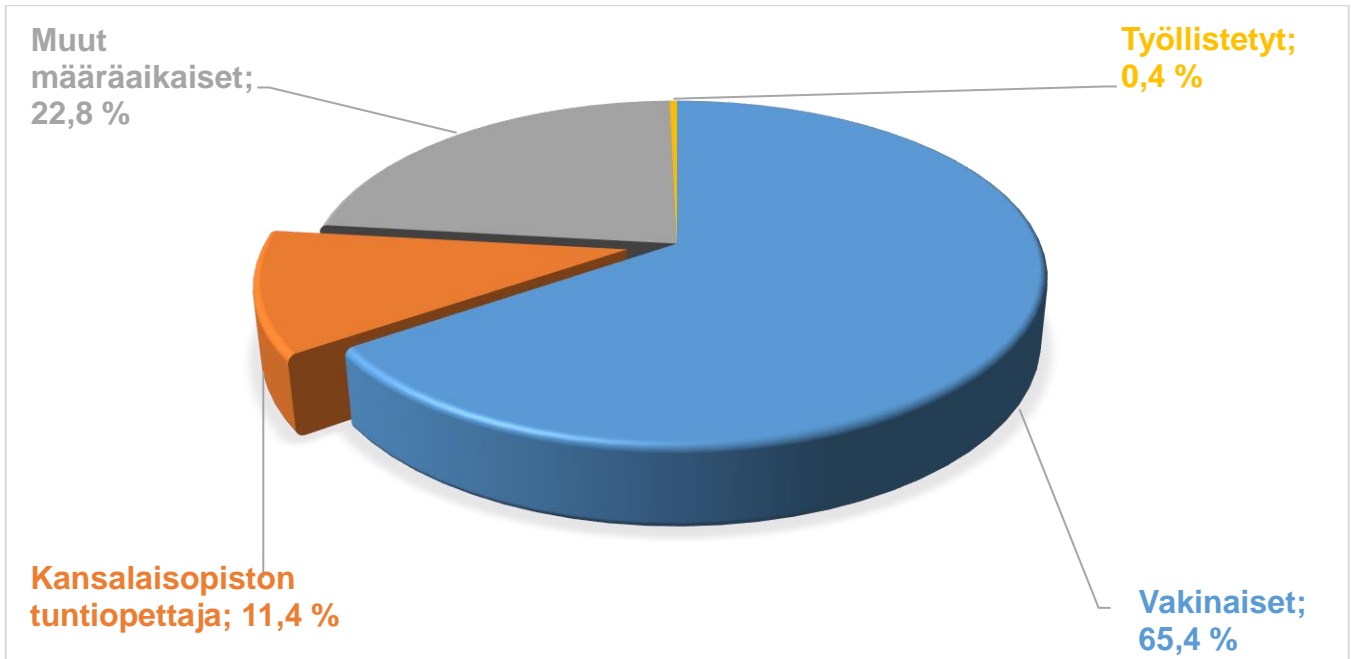
Taulukko 2. Henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12.2022



Taulukko 3. Henkilöstön lukumäärä ja rakenne sukupuolen mukaan

|            | Vakinaiset |         | Määräaikaiset |         | Työllistetyt |        | Yhteensä<br>kpl |
|------------|------------|---------|---------------|---------|--------------|--------|-----------------|
|            | kpl        | %       | kpl           | %       | kpl          | %      |                 |
| 31.12.2020 | 172        | 66,93 % | 83            | 32,30 % | 2            | 0,78 % | 257             |
| 31.12.2021 | 170        | 63,91 % | 94            | 35,34 % | 2            | 0,75 % | 266             |
| 31.12.2022 | 172        | 65,40 % | 90            | 34,22 % | 1            | 0,38 % | 263             |

Taulukko 4. Palvelussuhteiden määrän kehitys



Taulukko 5. Henkilöstön jakautuminen palvelussuhteen luonteen mukaan eriteltynä kansalaisopiston tuntiopettajat erikseen

Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus kaikista palvelussuhteista oli 34,6 %. Määräaikaisista palvelussuhteista, joita oli 91 kpl, kansalaisopiston tuntiopettajien määrä oli 30 eli 33 % (2021: 31,9 %).

| Määräaikaisuuden peruste                    | Määrä |
|---|-------|
| Muu syy, peruste määriteltävä lisätiedoissa | 20    |
| Projektityö                                 | 15    |
| Sijaisuus                                   | 12    |
| Määräaikainen virkasuhde                    | 8     |
| Kausiluonteinen työ                         | 3     |
| Oppisopimus                                 | 2     |
| Palkkatuella työllistetty                   | 1     |
| Summa                                       | 61    |

Taulukko 6. Määräaikaisuuden pääasiallisimmat perusteet pl. kansalaisopiston opettajat

| Työaikamuoto   | Hlönmäärä | %-osuus |
|--|-----------|---------|
| Yleistyoaika 38,25 h/vko tai keskimäärin 38,25 h/vko       | 84        | 49 %    |
| Toimistotyöaika 36,25 h/vko tai jaksotettu                 | 32        | 19 %    |
| Jaksotyö, vuorotyöluonteinen                               | 5         | 3 %     |
| KVTES liite 18, 37,75 h/vko                                | 1         | 1 %     |
| KVTES liite 12, perhepäivähoitajat, työaika keskim. 40/vko | 1         | 1 %     |
| Opetustyö  | 49        | 28 %    |
| Summa  | 172       | 100 %   |

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön työaikamuodot

Yleistyoaikaa tekee melkein puolet kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä. Jaksotyötä tehdään ympäri vuorokauden toimivissa päiväkodeissa. KVTES:n liitteen 18 mukaista työaikamuotoa noudattavat mm. koulukuraattorit.

|               | Miehet | Naiset | Yhteensä |
|---------------|--------|--------|----------|
| Vakituiset    | 2      | 14     | 16       |
| Määräaikaiset |        | 2      | 2        |
| Työllistetyt  |        |        | 0        |
| Summa         | 2      | 16     | 18       |

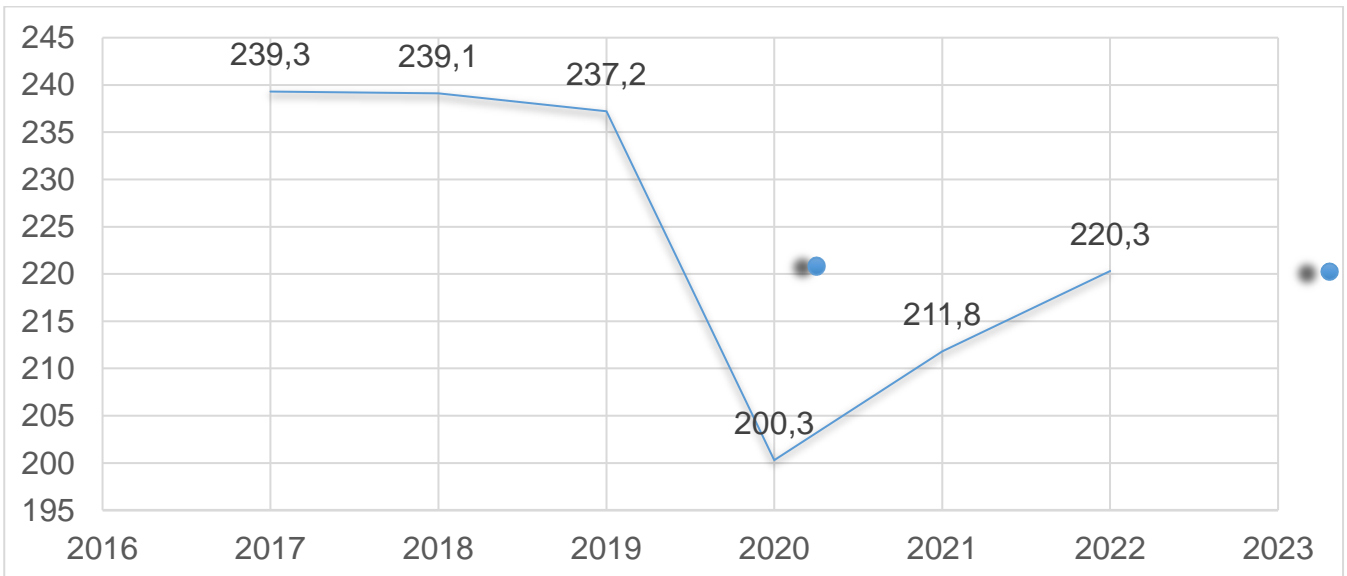
Taulukko 8. Palkattomalla virka-/työvapaalla olevien lukumäärä 31.12.2022

## Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti samoin, kun osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin.

Henkilötyövuosi HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \*(osa-aikaprosentti / 100)



Taulukko 9. Henkilötyövuodet HTV2 2017–2022

| Henkilötyövuodet HTV2              | Miehet | Naiset | Yhteensä | Muutos % ed. vuodesta |
|------------------------------------|--------|--------|----------|-----------------------|
| Henkilötyövuodet palvelussuhteessa | 38,5   | 181,8  | 220,3    | 4,0 %                 |

Taulukko 10. Henkilötyövuodet HTV2 palvelussuhteessa

| Tulosalue                      | htv        |               |              | %              |
|--------------------------------|------------|---------------|--------------|----------------|
|                                | Vakinaiset | Määräaikaiset | Yhteensä     |                |
| Elinvoima- ja konsernipalvelut | 9,00       | 1,27          | 10,3         | 4,7 %          |
| Hyvinvointipalvelut            | 11,09      | 9,86          | 21,0         | 9,5 %          |
| Kasvatus- ja opetuspalvelut    | 87,89      | 55,37         | 143,3        | 65,0 %         |
| Tekniset palvelut              | 39,30      | 6,47          | 45,8         | 20,8 %         |
| <b>Yhteensä</b>                |            |               | <b>220,3</b> | <b>100,0 %</b> |

Taulukko 11. Henkilötyövuodet HTV2 toimialoittain

### Kokoaikaisuus

|                 | 2019       | 2020       | 2021       | 2022       | Muutos ed. vuoteen |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|--------------------|
| Kokoaikaiset    | 204        | 194        | 203        | 201        | -2                 |
| Osa-aikaiset    | 24         | 29         | 29         | 28         | -1                 |
| Sivutoimiset    | 45         | 34         | 34         | 34         | 0                  |
| <b>Yhteensä</b> | <b>273</b> | <b>257</b> | <b>266</b> | <b>263</b> | <b>-3</b>          |

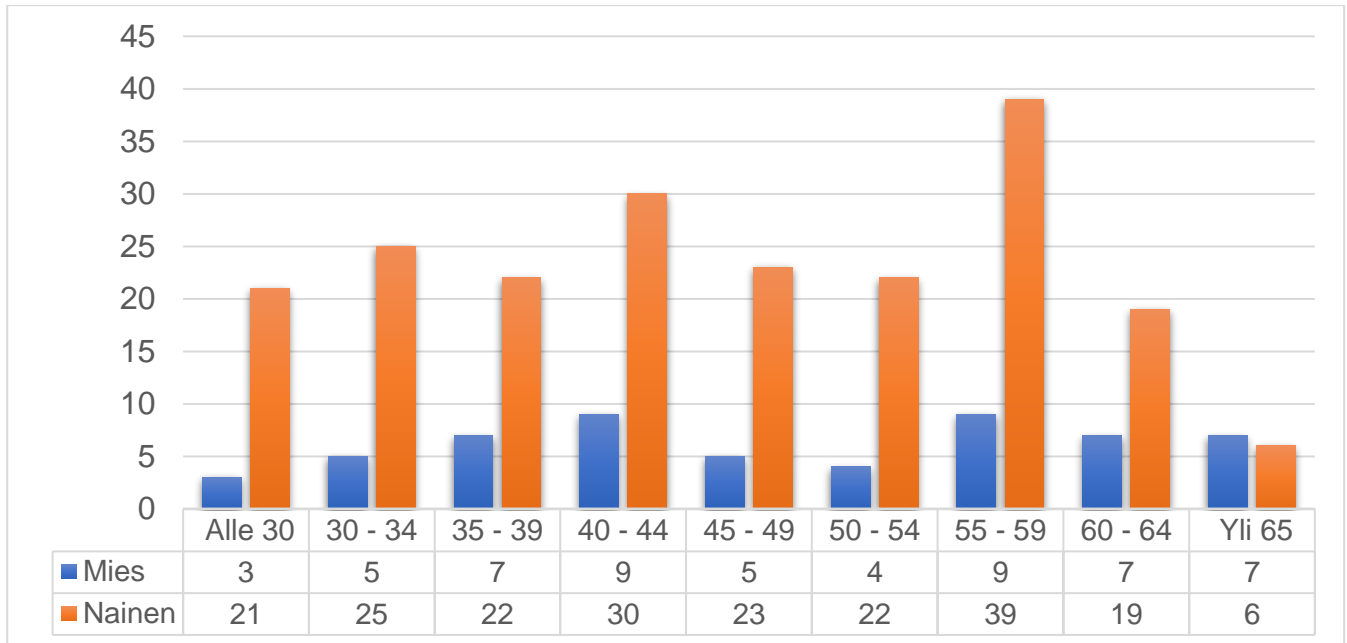
Taulukko 12. Palvelussuhteiden kokoaikaisuus

| Toimiala                       | Vakinaiset |           | Määräaikaiset (sis. työllistetyt) |          | Yht.,<br>Sivut. | josta      |                      |
|--------------------------------|------------|-----------|-----------------------------------|----------|-----------------|------------|----------------------|
|                                | Kokoa.     | Osa-a.    | Kokoa.                            | Osa-a.   |                 | Kokoa.     | Osa-a.               |
| Elinvoima- ja konsernipalvelut | 9          | 1         | 1                                 |          | 11              | 91 %       | 9 %                  |
| Hyvinvointipalvelut            | 14         |           | 6                                 | 2        | 30              | 52         | 38 %<br>62 %         |
| Kasvatus- ja opetuspalvelut    | 91         | 15        | 39                                | 3        | 4               | 152        | 86 %<br>14 %         |
| Tekniset palvelut              | 36         | 6         | 5                                 | 1        |                 | 48         | 85 %<br>15 %         |
| <b>Yhteensä</b>                | <b>150</b> | <b>22</b> | <b>51</b>                         | <b>6</b> | <b>34</b>       | <b>263</b> | <b>76 %<br/>24 %</b> |

Taulukko 13. Palvelussuhteiden kokoaikaisuus toimialoittain

Osa-aikaisuuden pääasiallisin peruste on työntekijän oma pyyntö. Osa-aikatyötä tekevistä naisten osuus oli 86 %. Osa-aikatyötä tekevien lukumäärä laski yhdellä edelliseen vuoteen verrattuna.

## Henkilöstön ikärakenne



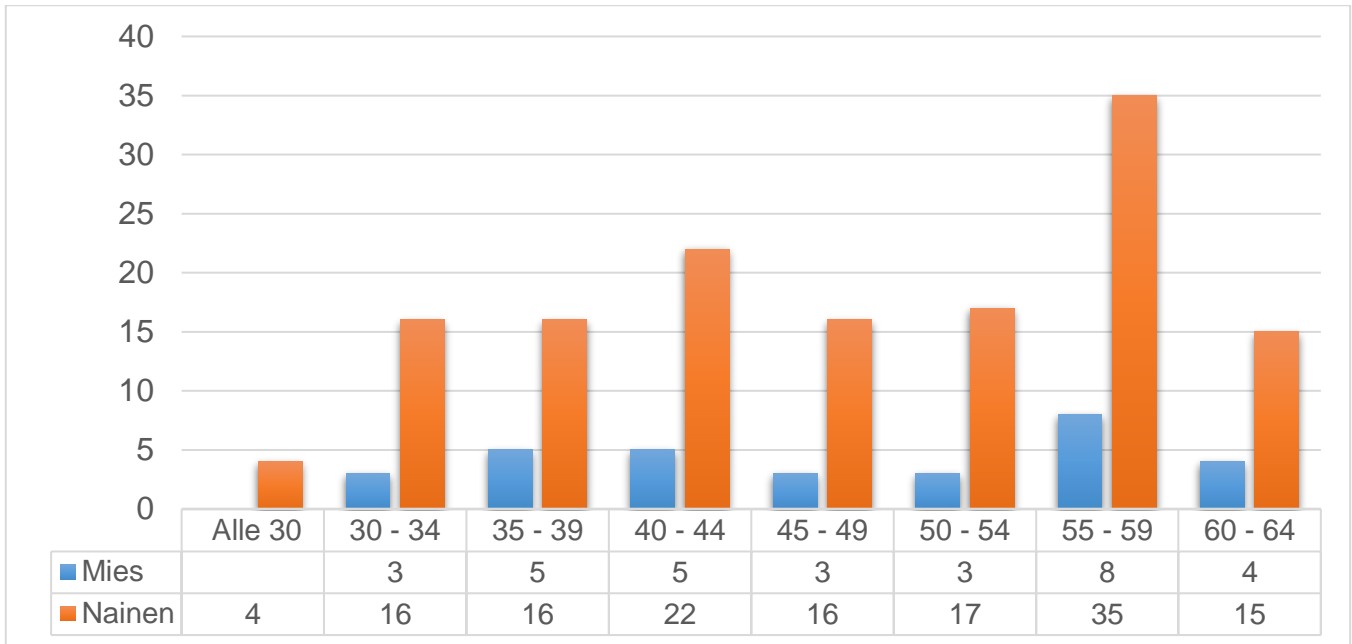
Taulukko 14. Koko henkilöstön ikäjakauma

| Ikä vuosina      | Lukumäärä  | %-osuus      |
|------------------|------------|--------------|
| Alle 30          | 24         | 9 %          |
| 30 - 34          | 30         | 11 %         |
| 35 - 39          | 29         | 11 %         |
| 40 - 44          | 39         | 15 %         |
| 45 - 49          | 28         | 11 %         |
| 50 - 54          | 26         | 10 %         |
| 55 - 59          | 48         | 18 %         |
| 60 - 64          | 26         | 10 %         |
| 65 -             | 13         | 5 %          |
| <b>Yhteensä</b>  | <b>263</b> | <b>100 %</b> |
| <b>Keski-ikä</b> |            | <b>46,1</b>  |

Taulukko 15

### Koko henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä

Kannuksen kaupungin palveluksessa työskentelevien keski-ikä vuonna 2022 oli 46,1 vuotta (2021: 46,2 v.)



Taulukko 16. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 47,4 vuotta (2021: 47,8 v.).

- miesten 47,5 vuotta
- naisten 47,4 vuotta

| Sopimusala  | Kpl | %-osuus | Keski-ikä |
|---|-----|---------|-----------|
| Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus    | 113 | 43 %    | 46,8      |
| Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus | 16  | 6 %     | 52,3      |
| Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus              | 132 | 50 %    | 44,8      |
| Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus    | 2   | 1 %     | 43,0      |
| Kaikki yhteensä   | 263 | 100 %   | 46,1      |

Taulukko 17. Vakituisten henkilöstön keski-ikä sopimusaloittain

## Henkilöstön vaihtuvuus

|   | Lukumäärä | Vaihtuvuus% |
|---|-----------|-------------|
| Alkaneet palvelussuhteet  | 27        | 15,9 %      |
| Päättyneet palvelussuhteet                                      |           |             |
| • Eläkkeelle siirtyneet   | 9         | 5,3 %       |
| • Muut  | 16        | 9,4 %       |
| Sisäinen liikkuvuus (organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet) |           |             |
| • Uudelleen sijoitetut  | -         | -           |
| • Muut tehtävää vaihtaneet                                      | 2         | 1,2 %       |

Taulukko 18. Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus tilastossa vuonna 2022 palvelussuhteita päättyi kaikkiaan 25 henkilöltä. Yleisin päättymissyy on henkilön oma irtisanoutuminen palvelussuhteelta. Päättyneistä eläkkeelle siirtyi yhdeksän henkilöä ja kaksi vakituista henkilöä siirtyi liikkeenluovutuksella Keski-Pohjanmaan hyvinvointialueen palvelukseen. Vuonna 2021 vaihtuvuusprosentit olivat aloittaneissa 8,1 % ja päättyneissä 8,7 %.

## Työkyky ja työhyvinvointi

### Sairauspoissaolot

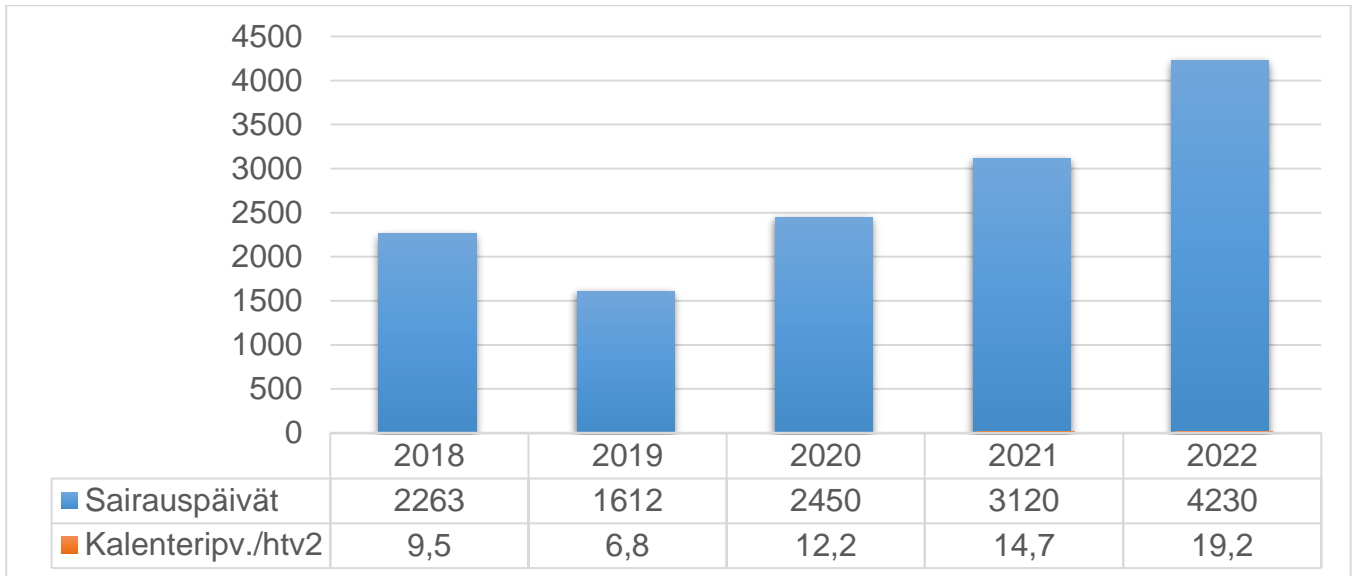
Sairauspoissaolot ovat kustannustekijä, jonka alentamisella saadaan huomattavaa taloudellista hyötyä palkkakulujen vähentyessä (sairauspoissaolopalkka, korvaavat ylityöt sekä sijaisten palkkakustannukset). Sairauspoissaolojen seuranta on yksi keskeinen osa esihenkilöiden ja johdon työkyvyn johtamista. Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Vuonna 2022 sairauspoissaolot kasvoivat 1110 päivää (35,6 %) verraten edelliseen vuoteen. Tästä kasvusta miltei kaikki johtui alle 30 päivää kestävästä poissaoloista. Pitkissä yli 30 päivää kestävässä poissaoloissa kasvua edelliseen vuoteen verraten oli 27 päivää (1,7 %).

Yleisimpiä poissaolosyitä työterveyshuollon tilaston mukaan olivat tuki- ja liikuntaelin sairaudet (23,4 %) ja poissaolot diagnoosikoodeilla erityistapauksille (16,5 %), joihin mm. varmistettu COVID-19 virusinfektio ja sen jälkitila diagnosoidaan. Yhdessä hengityselinten sairauksien kanssa (10,9 %) ne aiheuttivat eniten poissaoloja työstä. Näihin ei työnantajan toimenpitein voida juuri vaikuttaa. Mielenterveyden häiriöiden diagnoosiryhmässä (11,5 %) poissaolojen määrä nousi edelliseen vuoteen verraten 49 päivällä (15,4 %).

| Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat) | Palkalliset sairauspoissaolot<br>Kalenteripäivät | Palkattomat sairauspoissaolot<br>Kalenteripäivät | % poissaolopäivien lkm |
|---|--|--|------------------------|
| 1 - 7 pv  | 1906   | 1906   | 45,1 %                 |
| 8 - 29 pv   | 757  | 757  | 17,9 %                 |
| 30 - 59 pv  | 426  | 426  | 10,1 %                 |
| 60 - 89 pv  | 379  | 379  | 9,0 %                  |
| 90 - 179 pv   | 397  | 397  | 9,4 %                  |
| Yli 180 pv  |  | 365  | 8,6 %                  |
| Yhteensä  | 3865   | 4230   | 100,0 %                |
| Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi              | 17,5   | 19,2   |                        |

Taulukko 19. Terveysperusteiset poissaolot



Taulukko 20. Terveysperusteisten poissaolojen määrä 2018-2022

| Toimiala<br>Tulosalue                                | Kalenteripv. | Kalenteripv/<br>htv |
|--|--------------|---------------------|
| <b>Elinvoima- ja konsernipalvelut</b>                | <b>117</b>   | <b>11,3</b>         |
| Elinvoimapalvelut                                    | 69           |                     |
| Hallintopalvelut                                     | 48           |                     |
| <b>Hyvinvointipalvelut</b>                           | <b>395</b>   | <b>18,9</b>         |
| Hyvinvointipalveluiden hallinto                      | 56           |                     |
| Kirjastopalvelut                                     | 43           |                     |
| Muut hyvinvointipalvelut                             | 296          |                     |
| <b>Kasvatus- ja opetuspalvelut</b>                   | <b>2958</b>  | <b>20,6</b>         |
| Opetuspalveluiden hallinto                           | 173          |                     |
| Opetuspalvelut                                       | 1525         |                     |
| Varhaiskasvatuspalvelut                              | 1260         |                     |
| <b>Tekniset palvelut</b>                             | <b>760</b>   | <b>16,6</b>         |
| Teknisten palveluiden hallinto ja viranomaispalvelut | 47           |                     |
| Tila- ja tukipalvelut                                | 544          |                     |
| Yhdyskuntapalvelut                                   | 169          |                     |
| <b>Kaikki yhteensä</b>                               | <b>4230</b>  | <b>19,2</b>         |

Taulukko 21. Sairauspoissaolojakautuma toimialoittain ja tulosalueittain

## Työterveyshuollon toiminta

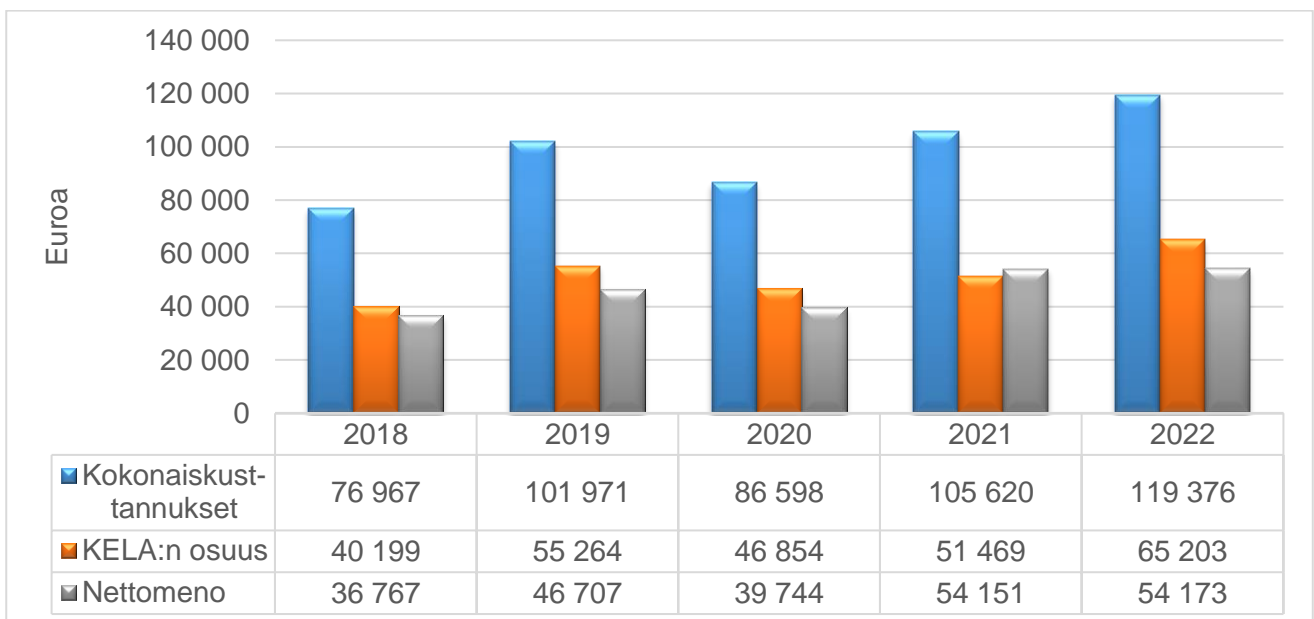
Henkilöstölle järjestetään lakisääteisen työterveyshuoltopalveluiden lisäksi työterveyshuollollisesti painottuva yleislääkäritasoiset sairaanhoito- ja terveydenhoitopalvelut. Kaupungin työterveyshuollosta vastaa Työplus Oy. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2018-2022 on viitekehyksenä toteutettavalle toiminnalle ja sitä päivitetään vuosittain.

Vuoden 2022 aikana työpaikkakäyntejä ja -selvityksiä tehtiin 4 kpl (2021: 3).



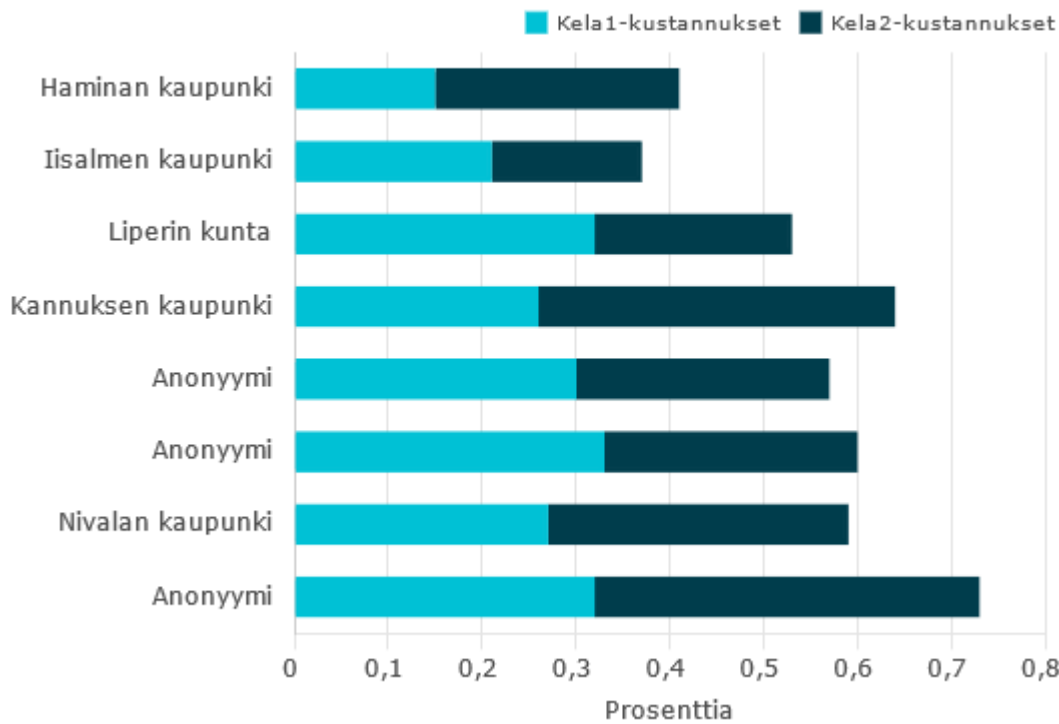
| Toimintasuunnitelmakauden keskeiset tavoitteet        | Toimenpiteet  |
|---|---|
| Työolosuhteiden parantamiseksi                        | – Terveellinen ja turvallinen työ sekä työympäristö, ja työhön liittyvien terveyshaittojen ehkäisy<br>– Työterveyshenkilöstö toimii tavoitteellisesti yhteistyössä työsuojelun kanssa<br>– Ensiapukoulutus tarvittaessa työntekijöille toimikauden aikana |
| Työyhteisön toiminnan tukemiseksi                     | – Aktiivisen tuen toimintamallin vakiinnuttaminen työpaikan käytännöksi<br>– Esimiesroolin tukeminen työntekijän työkyvyn ylläpitämiseksi   |
| Yksilöiden työhyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi | – Toiminta- ja työkyvyn ylläpitäminen koko työuran aikana<br>– Terve, hyvässä fyysisessä ja psyykkisessä kunnossa oleva henkilöstö ja sairauksien ennaltaehkäisy<br>– Terveystarkastukset tehdään suunnitelmallisesti<br>– Korvaavan työn hyödyntäminen   |

Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneita tarpeellisia ja kohtuullisia kustannuksia. Ehkäisevän työterveyshuollon (KL1) korvaus on 60 % ja sairaanhoidon (KL2) 50 % hyväksytyistä kustannuksista. Vuonna 2022 korvausluokka I osuus oli 46,2 % (2021: 45,2 %) ja korvausluokka II osuus 53,8 % (2021: 54,8 %).



Taulukko 22. Työterveyshuollon kustannukset korvausluokissa KL1 ja KL2

## Verrokkiorganisaatioiden työterveyshuoltokustannukset 2022



Taulukko 23. Verrokkiorganisaatioiden kustannukset

Lähde: Keva, avaintiedot

## Työsuojelu

Kannuksen kaupungilla on yhteinen yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoimintaelin eli yt-toimikunta. Uusi työsuojelukausi vuosille 2022-2025 käynnistyi työsuojeluhenkilöstön vaalilla joulukuussa 2021. Työntekijöiden valitsemista kahdesta työsuojeluvaltuutetuista toinen edustaa opetustointia ja päivähoitoa ja toinen muita toimialoja.

Työsuojelupäällikkönä toimii rakennustarkastaja Timo Himanka ja varahenkilönä kiinteistö-päällikkö Teemu Mattila. Työsuojelupäällikön tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esihenkilöitä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntemuksen hankintaa sekä yhteistyöhön työntekijöiden, työterveyshuollon ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikkö perehtyy työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelusäädöksiin sekä osallistuu työsuojelutarkastuksiin ja yt-toimikunnan kokouksiin.

Työpaikan riittävän ensiapuvalmiuden varmistamiseksi järjestettiin ensiapukoulutusta 22 päivää neljälle työntekijälle.

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksia tehtiin kaksi. Tarkastuksen kohteina olivat kaupunginviraston esihenkilöt ja henkilöstö sekä kiinteistöhuolto.

Kuntakonsernin vakuutukset kilpailutettiin ja vakuutusyhtiönä jatkoi Pohjola Vakuutus. Vakuutusturvaan sisällytettiin myös etätöyöakuutus. Vuoden 2022 tapaturmavakuutusmaksu oli 58 935 euroa (ennakko). Vuoden 2021 lopullinen maksu oli 56 759 euroa.

Vakuutusyhtiöön on kaikkiaan ilmoitettu tapaturmia 24 kappaletta (2021: 20 kpl). Näistä työssä sattui 17 ja työmatkalla 7. Ammattitautiepäilyjä ei esiintynyt.

|                    | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------|------|------|------|------|------|
| Työpaikalla        | 8    | 13   | 6    | 12   | 11   |
| Työmatkalla        | 0    | 4    | 0    | 2    | 5    |
| Ammattitautiepäily | 2    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| Kaikki yhteensä    | 10   | 17   | 6    | 14   | 16   |

*Taulukko 24. Korvatut vahingot sattumisvuosittain*

*Lähde: Pohjola Vakuutus, tilastot*

### Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävä toiminta

Työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan yleisenä tavoitteena on tekijälleen mielekäs työ, terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Toimintaa on järjestetty jo vuodesta 1998 lähtien. Toimintaa järjestetään toimintasuunnitelman 2018-2022 puitteissa.

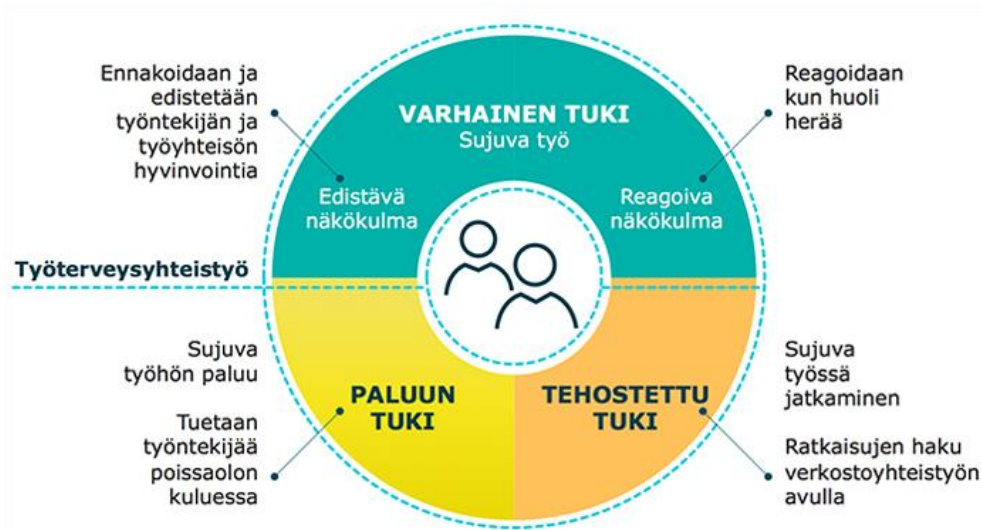
Kahden koronavuoden tauon jälkeen henkilöstölle järjestettiin syysjuhla 23.9.2022 lounasravintola Rauhalassa, johon ilmoittautui 119 työntekijää. Juhla oli luonteeltaan rento ja henkilöstö viihtyi.

Kannuksen kaupunki on tarjonnut liikunta-, hyvinvointi- ja kulttuurietua ePassin muodossa vuodesta 2021 lähtien. Vuonna 2022 edun sai 285 työntekijää, joista etua käytti 233 työntekijää. Annetun edun määrä oli 22 858 euroa, josta käytettiin 19 355 euroa eli 84,7 %.

Kannuksen kaupungin työntekijöiden ravintoetu on järjestetty eri tavoilla. Kaupunki tarjoaa varhaiskasvatuksen, ruoka- ja puhdistuspalveluiden sekä opetuspalveluiden henkilöstölle ravintoedun luontoisetuna oppilas- tai muun vastaavan valvonnan yhteydessä saadulle aterialle. Lisäksi koko henkilökunnalla on mahdollisuus edulliseen työpaikkaruokailuun kaupungin omissa laitosruokaloissa. Käytössä ollut 1,20 euron arvoinen ruokalipuke korvattiin ePassin lounasedulla 1.9.2022 lukien. Lounasedulla työnantaja kompensoi maksimissaan kahdella eurolla työntekijän lounasravintolalle maksan lounaan hinnasta. Lounasetua käytettiin 1 424 euron arvosta.

### Aktiivisen tuen toimintamalli

Aktiivinen tuki auttaa löytämään yhdessä ratkaisuja työkyvyn palautumiselle sekä työssä jatkamiselle silloinkin, kun työkyky on heikentynyt. Käytännössä aktiivisen tuen malli auttaa tunnistamaan työhyvinvoinnin riskitekijät ajoissa ja ohjaamaan ratkaisujen löytämistä. Aktiivisen tuen toimintamalli tuli voimaan 1.1.2014 alkaen.



| Aktiivisen tuen toimet      | Kpl |
|-----------------------------|-----|
| Varhaisen tuen keskustelut  | 6   |
| Tehostetun tuen keskustelut | 1   |
| Paluun tuen keskustelut     | 1   |

Taulukko 25. Aktiivisen tuen toimien määrät

## Työhyvinvointikyselyt

Kannuksen kaupungin henkilöstölle järjestettiin lokakuussa työhyvinvointikysely Kevan verkopalvelussa. Edellinen vastaava kysely toteutettiin vuonna 2019. Vastausten keskiarvot olivat 2,8 - 4,1 ja muutos niissä edellisiin oli -0,3 - +0,3. Tulokset käsitellään yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa ja sovitaan kehittämistoimenpiteet 31.3.2023 mennessä.

| Työn sujuminen työyhteisössä  | Tulos | Ed.tulos | Kyllä % | Ei % |
|---|-------|----------|---------|------|
| Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä                            | 3,2   | 3,5      | -       | -    |
| Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja      | 3,6   | 3,5      | -       | -    |
| Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri                     | 3,7   | 3,6      | -       | -    |
| Olen selvillä työyksikköni tavoitteista                                   | 4,1   | 4,1      | -       | -    |
| Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin                                 | 3,3   | 3,5      | -       | -    |
| Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti | 3,7   | 3,8      | -       | -    |
| Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat   | 3,9   | 4,1      | -       | -    |
| <b>Työtehtävät ja omat voimavarat</b>                                     |       |          |         |      |
| Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen            | 3,8   | 3,7      | -       | -    |
| Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti                        | 4,1   | 4,1      | -       | -    |
| Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi                           | 2,9   | 3        | -       | -    |
| Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin                                 | 3,5   | 3,6      | -       | -    |
| Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni | 3,5   | 3,6      | -       | -    |
| <b>Työhön liittyvät tuntemukset</b>                                       |       |          |         |      |

| Työn sujuminen työyhteisössä  | Tulos | Ed.tulos | Kyllä % | Ei % |
|---|-------|----------|---------|------|
| Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni   | -     | -        | -       | -    |
| Olen innostunut työstäni  | -     | -        | -       | -    |
| Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni  | -     | -        | -       | -    |
| <b>Lähiesihenkilötyö</b>  |       |          |         |      |
| Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri  | 4     | 3,9      | -       | -    |
| Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista                    | 3,5   | 3,3      | -       | -    |
| Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni   | 3,3   | 3,1      | -       | -    |
| Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi   | 3,6   | 3,6      | -       | -    |
| Esihenkilöni on innostava ja kannustava   | 3,7   | 3,4      | -       | -    |
| Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen  | 3,5   | 3,6      | -       | -    |
| <b>Työnantajan toiminta</b>   |       |          |         |      |
| Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme  | 3,5   | 3,7      | -       | -    |
| Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen   | 3,2   | 3        | -       | -    |
| Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan  | 3     | 2,8      | -       | -    |
| Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyäni on heikentymässä   | 3,7   | 3,4      | -       | -    |
| <b>Käsitys työnantajasta</b>  |       |          |         |      |
| Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?   | -     | -        | 71      | 29   |
| Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan, kun työntekijän työkyky on uhattuna? | -     | -        | 54      | 46   |
| <b>Asiakkaat ja yhteistyö</b>   |       |          |         |      |
| Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme   | 3,6   | 3,6      | -       | -    |
| Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä   | 3,5   | 3,5      | -       | -    |

## Etätyö

Kaupunginhallitus hyväksyi Kannuksen kaupungin henkilöstön etätyöohjeistuksen 29.3.2022. Kaupungin tuottamat palvelut ovat kaupunkilaisten lähipalvelua ja pääperiaatteena suosimme työskentelyä lähityönä. Toiminnoissa on kuitenkin toimiala- ja tehtäväkohtaisia eroja. Etätyön tekemiseen suhtaudutaan myönteisesti, joustavasti ja laajasti silloin, kun työtehtävät sen mahdollistavat. Tavoitteena on, että tulevaisuudessa etätyö on yksi luonnollinen työn tekemisen tapa, jonka avulla voidaan lisätä työn tehokkuutta ja joustavuutta, edistää työssä jaksamista sekä parantaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamista. Mahdollisuus tehdä etätöitä voi olla merkittävä vetovoimatekijä ja apu rekrytoinnissa, ja vähentää lisäksi halua vaihtaa työnantajaa.

## Osaamisen kehittäminen

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia

muuttuvia osaamistarpeita. Osaamisen kehittämällä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Kaupunginhallitus hyväksyy vuosittain Kannuksen kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, joka linjaa osaamisen kehittämisen ja koulutuksen tavoitteita. Tavoitteena on, että Kannuksen kaupunki on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajan tavoitteet, ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmien että työpaikan tuottamisen palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla. Vuoden 2022 henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan lisättiin omaehtoisen koulutuksen tuki. Kaupunki työnantajana tukee henkilöstön omaehtoista kouluttautumista antamalla rahallista tukea koulutuskustannuksiin ja myöntämällä palkallista vapaata.

Henkilöstönsä koulutussuunnittelusta vastaavat tulosalueiden ja -yksiköiden johto. Koulutussuunnitelman laadinta perustuu tulosalueen ja -yksikön keskeisten osaamistarpeiden määrittelyyn. Osaamistarpeiden määrittelyssä huomioidaan tärkeimmät osaamisalueet perustehtävän suorittamisessa, muutokset ja palvelutuotannon mukaiset osaamistarpeet tulevaisuudessa ja valitaan menetelmät osaamisen vahvistamiseen.

Koulutuspäiviä henkilöstölle kertyi 647 päivää (2021: 572). Lukuun on laskettu mukaan myös osapäivän koulutukset, kun niistä on muodostunut yhteensä 6 tuntia. Vuoteen 2021 verrattuna koulutuspäiviä oli 75 työpäivää enemmän. Täydennyskoulutukseen käytettiin 609 päivää, muuhun palkalliseen koulutukseen 29 päivää ja palkattomaan 9 päivää. Palkallisia koulutuspäiviä oli keskimäärin 3,71 päivää/vakituisen henkilöstö ja koko henkilöstön osalta koulutuspäiviä oli 2,46 päivää/henkilö.

|                                 | Palkalliset koulutuspäivät |                                   | Palkattomat koulutuspäivät |                                   |
|---------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
|                                 | Koulutuspäivät yhteensä    | Koulutuspv/ vakituinen henkilöstö | Koulutuspäivät yhteensä    | Koulutuspv/ vakituinen henkilöstö |
| Ammatillinen henkilöstökoulutus | 609                        | 3,54                              |                            |                                   |
| Muu koulutus                    | 29                         | 0,17                              | 9                          | 0,052                             |

Taulukko 26. Henkilöstön koulutuspäivien määrä vuonna 2022

Kaupungilla on oikeus koulutuskorvaukseen, joka perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on koulutussuunnitelma, joka laaditaan vuosittain. Koulutuskorvausta saa enintään kolmelta työpäivältä työntekijää kohden. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2022 yhteensä 310 päivää 148 työntekijällä (2021: 274 pv). Vuodelle 2022 työllisyysrahaston maksama koulutuskorvaus oli 5 444,22 euroa. Vuonna 2022 opintovapaalla oli 2 henkilöä ja opintovapaan keskimääräinen pituus oli 317 päivää.

### Kehityskeskustelut

Kannuksen kaupungin henkilöstöpoliittiseen ohjelmaan on kirjattu, että kehityskeskustelut ovat kehittämistyön lähtökohtana ja että kehityskeskusteluissa käsitellään koko työyhteisön

sekä työntekijän työhön liittyviä tavoitteita, niiden saavuttamista ja työn edellyttämää ammatillisia kehittämistarpeita. Kehityskeskustelun muotoja ovat joko ryhmä- ja/tai yksilökeskustelut. Tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään työntekijöiden kanssa vuosittain 100 %:sti (vakituiset ja yli vuoden yhtäjaksoisessa palvelussuhteessa olevat).

- Vuonna 2022 kehityskeskustelut käytiin 113 työntekijän kanssa (2021: 28).

## Rekrytointi

Kannuksen kaupungin organisaatiossa rekrytointeja ohjaa kaupunginhallituksen hyväksymä rekrytointiopas ja niiden toteuttamisesta vastaa kukin toimiala. Hakuilmoitukset laaditaan Kuntarekryn sähköiseen rekrytointijärjestelmään, josta ne julkaistaan Kuntarekryn ja TE-palveluiden sivuilla, ja näiden lisäksi ilmoitukset ovat nähtävillä kaupungin omilla nettisivuilla.

Kannuksen kaupunki otti käyttöön syyskuussa urasivun Kuntarekry.fi-sivustolla. Personoidun urasivuston avulla kehitetään työnantajamielikuvaa, tavoitellaan työnhakijoita ja tuodaan hakijalle monipuolista tietoa, millaista on olla töissä Kannuksen kaupungilla.

| Yksikkö            | Rekrytointit | Työpaikat | Palvelussuhteen laji |             | Palvelussuhteen tyyppi |                | Rekrytoinnin julkaisu |                       |
|--------------------|--------------|-----------|----------------------|-------------|------------------------|----------------|-----------------------|-----------------------|
|                    |              |           | Työsuhte             | Virka-suhde | Vaki-nainen            | Määräai-kainen | Ulkoinen rekrytointi  | Sisäi-nen rekrytointi |
| Kannuksen kaupunki | 51           | 72        | 52                   | 20          | 43                     | 30             | 72                    | 0                     |

Taulukko 27. Rekrytoinnin jakaumat

Lähde: Kuntarekry

Kaupunki palkkasi 8 nuorta kesätöihin kahden viikon mittaiselle jaksolle.

## Eläköityminen

Vuonna 2022 eläkkeelle siirtyi 13 henkilöä, joiden keski-ikä oli 63,71 vuotta. Kevan tilaston tietojen mukaan verrokkiorganisaatioissa eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 62,2 vuotta. Kannuksen kaupungilta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,88 vuotta.

| Vuosi | Eläkkeelle siirtyneet | Vanhuuseläkkeelle | Keski-ikä |
|-------|-----------------------|-------------------|-----------|
| 2018  | 7                     | 6                 | 60,9      |
| 2019  | 10                    | 8                 | 61,4      |
| 2020  | 8                     | 7                 | 63,1      |
| 2021  | 7                     | 7                 | 64,0      |
| 2022  | 13                    | 12                | 63,7      |

Taulukko 28. Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä

Lähde: Keva Avaintiedot.

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aika-eläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

## Eläkemaksut

Eläkemaksut muodostuvat työnantajan

- palkkaperusteisesta eläkemaksusta,
- työkyvyttömyyseläkemaksusta, joka sisältyy työnantajan palkkaperusteiseen mak-suun. Vuonna 2019 voimaan tullut työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu korvasi aiemman varhe-maksun. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista.
- Eläkemenoperusteisesta eläkemaksusta, jota maksetaan vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat kertyneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005.

| Vuosi | Eläkemenoperusteinen maksu |
|-------|----------------------------|
| 2018  | 474 063                    |
| 2019  | 513 334                    |
| 2020  | 541 352                    |
| 2021  | 550 844                    |
| 2022  | 541 761                    |

Taulukko 29. Eläkemenoperusteinen maksu

Lähde: Keva, eläkemaksut

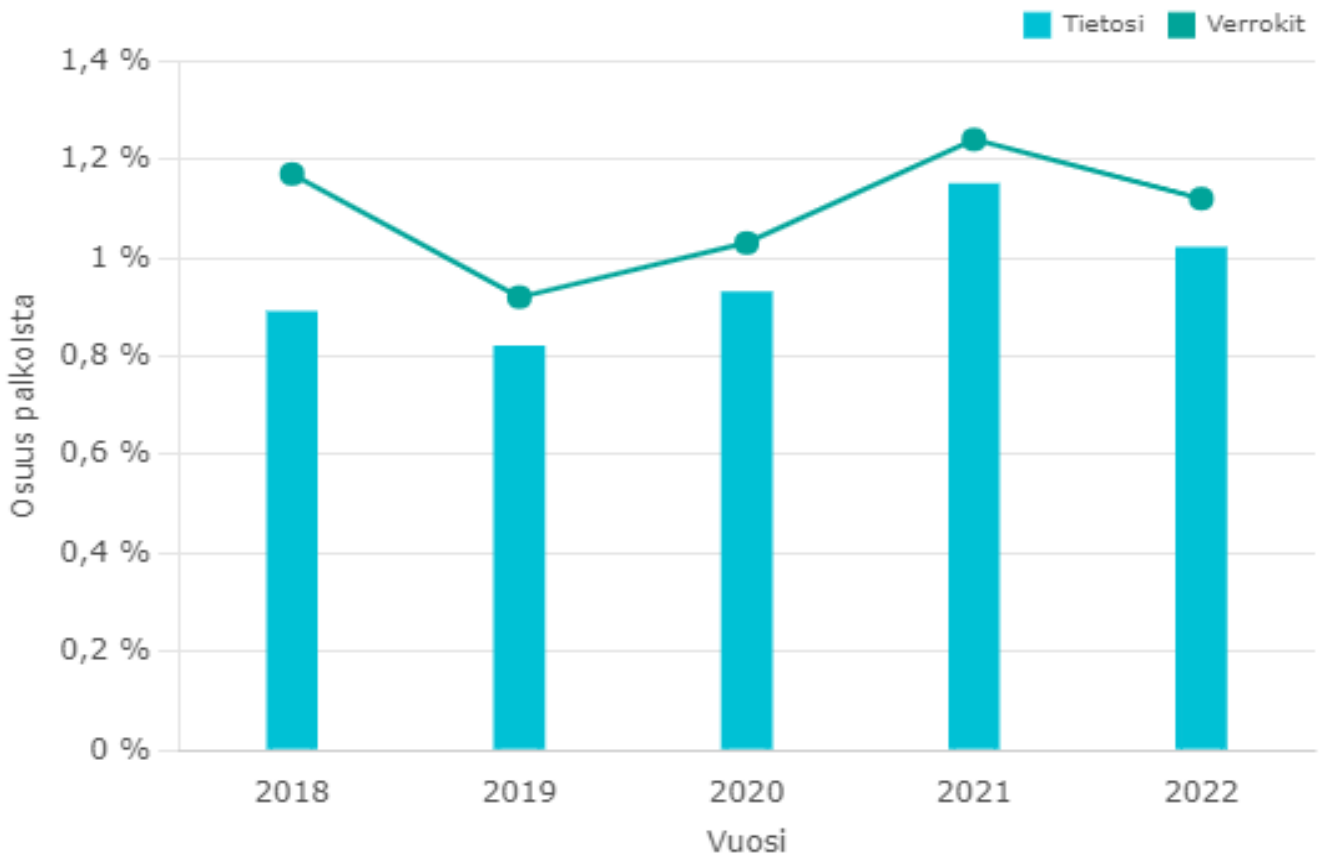
| Vuosi | Varhe-maksu | Työkyvyttömyyseläkemaksu |
|-------|-------------|--------------------------|
| 2018  | 53 843      | -                        |
| 2019  | -           | 65 062                   |
| 2020  | -           | 72 449                   |
| 2021  | -           | 95 478                   |
| 2022  | -           | 90 119                   |

Taulukko 30. Varhe- ja työkyvyttömyyseläkemaksut

Lähde: Keva, avaintiedot



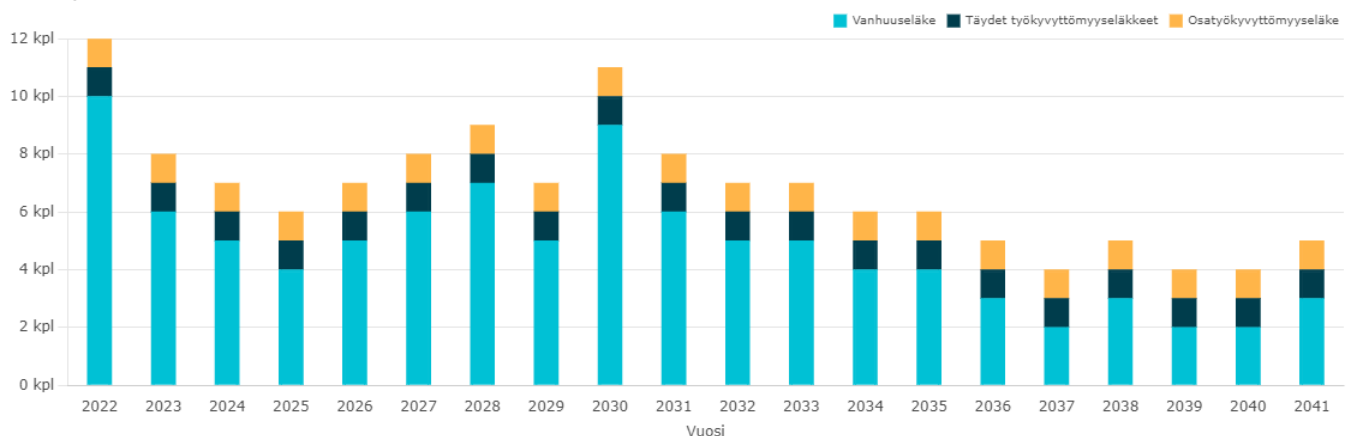
## Työkyvyttömyyseläkemaksu



Taulukko 31. Työkyvyttömyyseläkemaksun prosentti  
Lähde: Keva, avaintiedot

## Ennuste eläkepoistumasta

Eläköitymisennuste



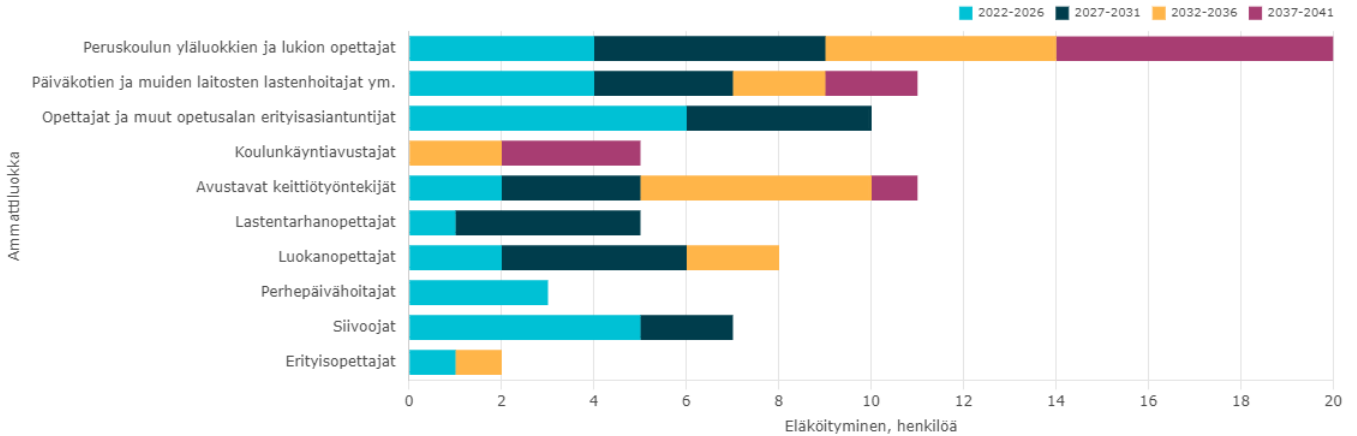
Taulukko 32. Eläköitymisennuste 2022–2041

Lähde: Keva, avaintiedot

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet

työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja

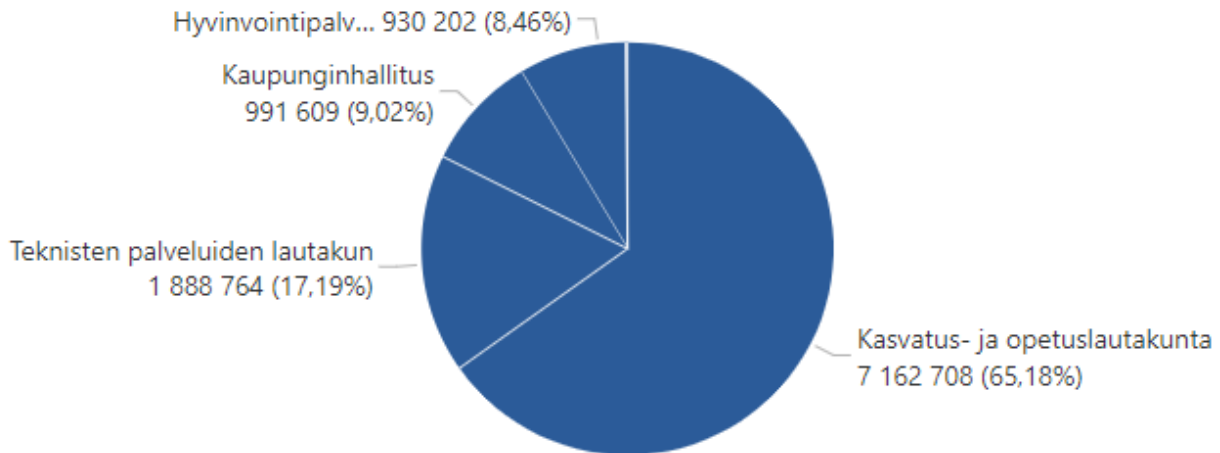


Taulukko 33. Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja

Lähde: Keva, avaintiedot

## Palkkaus ja palkitseminen

### Henkilöstökustannukset



Taulukko 34. Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset olivat vuonna 2022 yhteensä 10 989 884 euroa (2021: 10 491 955 e). Kustannukset kasvoivat edelliseen vuoteen verrattuna 5 %.

Kunta- ja hyvinvointialojen sopimusratkaisut vuosina 2022–2025 saivat maaliskuussa 2023 lopulliset muotonsa, kun sovintoesitysten mukainen perälautaratkaisu saatiin päätökseen. Vuoden 2022 sopimuskorotukset ja -muutokset nostivat sekä kunta- että hyvinvointialan kustannuksia 1,76 prosenttia edellisen vuoden keskiarvoon verrattuna. Kustannusten kasvuun

vaikuttivat 1.6.2022 sekalinjainen yleiskorotus 46 euroa tai vähintään 2,0 prosenttia. Elokuussa toteutettiin varsin nykyaikainen perhevapaa uudistus, jossa molemmille vanhemmille annettiin yhtä pitkä palkallinen vapaa lapsen synnyttyä. Lokakuussa tuli maksuun 0,5 prosentin keskitetty järjestelyerä, jonka käytöstä sovittiin sopimusaloittain.

### Tehtäväkohtaiset palkat

Tehtäväkohtainen palkka on perustava osa palkkaa. Se määritellään tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella kaikilla kuukausipalkka-aloilla.

|              | Naisten lkm | Miesten lkm |
|--------------|-------------|-------------|
| KVTES        | 119         | 13          |
| OVTES        | 84          | 29          |
| TS           | 2           | 14          |
| SOTE-sopimus | 2           | -           |

Taulukko 35.

*Naiset ja miehet sopimusaloittain*

### Henkilökohtainen lisä

Harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä perustuu työsuorituksen arviointiin ja on käytössä KVTES, TS ja OVTES osio G:n piiriin kuuluvilla.

|                | euroa | saajia (lkm) |
|----------------|-------|--------------|
| KVTES          | 5 061 | 81           |
| TS             | 602   | 11           |
| OVTES (osio G) | 774   | 13           |
| SOTE-sopimus   | 109   | 2            |

Taulukko 36.

*Henkilökohtaisen lisän jakautuminen sopimusaloittain*

### Palkitseminen

Henkilöstölle on tarjolla henkilöstöetuuksia kuten työterveyspalvelut, työnantajan tukema työpaikkaruokailu, päiväkahvit sekä henkilökohtainen hyvinvointibudjetti. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus vuokrata Vuokatin vapaa-ajan mökkiä kohtuulliseen hintaan.

## Tasa-arvo ja yhteistoiminta

### Tasa-arvo

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen käynnistyi maaliskuussa tasa-arvotutkimuksella. Tasa-arvon tilaa selvitettiin tasa-arvokyselyllä ja Kevan työhyvinvointikyselyllä. Kaupunginhallitus hyväksyi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2023-2025 joulukuussa.

|                                     | Miehet     |          |               |           | Naiset     |           |               |           | Yht.       |
|-------------------------------------|------------|----------|---------------|-----------|------------|-----------|---------------|-----------|------------|
|                                     | Vakinaiset |          | Määräaikaiset |           | Vakinaiset |           | Määräaikaiset |           |            |
|                                     | Kokoa.     | Osa-a.   | Kokoa.        | Osa-a.    | Kokoa.     | Osa-a.    | Kokoa.        | Osa-a.    |            |
| Elinvoima- ja konserni-<br>palvelut | 2          |          |               |           | 7          | 1         | 1             |           | 11         |
| Hyvinvointipalvelut                 | 4          |          | 2             | 14        | 10         |           | 4             | 18        | 52         |
| Kasvatus- ja opetuspal-<br>velut    | 11         | 1        | 3             | 3         | 80         | 14        | 36            | 4         | 152        |
| Tekniset palvelut                   | 12         | 1        | 2             | 1         | 24         | 5         | 3             |           | 48         |
| <b>Yhteensä</b>                     | <b>29</b>  | <b>2</b> | <b>7</b>      | <b>18</b> | <b>121</b> | <b>20</b> | <b>44</b>     | <b>22</b> | <b>263</b> |
| <b>Miehet yhteensä</b>              |            |          |               |           |            |           |               |           | <b>56</b>  |
| miesten osuus (%)                   |            |          |               |           |            |           |               |           | 21 %       |
| <b>Naiset yhteensä</b>              |            |          |               |           |            |           |               |           | <b>207</b> |
| naisten osuus (%)                   |            |          |               |           |            |           |               |           | 79 %       |
| <b>Kokoaikaiset yhteensä</b>        |            |          |               |           |            |           |               |           | <b>201</b> |
| kokoaikaisten osuus (%)             |            |          |               |           |            |           |               |           | 76 %       |
| kokoaikaiset miehet (%)             |            |          |               |           |            |           |               |           | 18 %       |
| kokoaikaiset naiset (%)             |            |          |               |           |            |           |               |           | 82 %       |
| <b>Osa-aikaiset yhteensä</b>        |            |          |               |           |            |           |               |           | <b>62</b>  |
| osa-aikaisten osuus (%)             |            |          |               |           |            |           |               |           | 24 %       |
| osa-aikaiset miehet (%)             |            |          |               |           |            |           |               |           | 32 %       |
| osa-aikaiset naiset (%)             |            |          |               |           |            |           |               |           | 68 %       |

Taulukko 37. Henkilöstön jakautuminen sukupuolen, palvelussuhteen laadun ja työajan mukaan.

| Yksikkö            |     | Alle 20 | 20-29 | 30-39 | 40-49 | 50-59 | Yli 60 | ei määritely |
|--------------------|-----|---------|-------|-------|-------|-------|--------|--------------|
| Kannuksen kaupunki | 313 | 43      | 31    | 64    | 57    | 46    | 10     | 62           |

Taulukko 38. Hakijoiden ikäjakauma

Lähde: Kuntarekry

| Yksikkö            | Hakijamäärä | Nainen | Mies | ei määritely |
|--------------------|-------------|--------|------|--------------|
| Kannuksen kaupunki | 313         | 43     | 31   | 62           |

Taulukko 39. Hakijoiden sukupuolijakauma

Lähde: Kuntarekry

## Yhteistoiminta

Yhteistoiminta perustuu yhteistoiminnasta kunnissa ja työsuojeluyhteistoiminnasta annettuihin lakeihin. Ylimpänä yhteistoiminta-aelimenä toimii yt-toimikunta, joka kokoontui kertomusvuonna 4 kertaa. Yt-toimikunnassa on 12 jäsentä, joista 6 on yhteistoimintalain, 2 työsuojelulain mukaisia jäseniä ja 4 työnantajan edustajaa. Kaupunginhallitus täydensi

8.3.2022 kokouksessaan yt-toimikunnan työnantajan edustajia nimeämällä edustajiksi kaupunginhallituksen ja -valtuuston puheenjohtajat läsnäolo- ja puheoikeudella.