



Sastamalan kaupunki

Henkilöstökertomus 2023

www.sastamala.fi

SASTAMALA
sopivasti sykettä

Sisällysluettelo

KATSAUS KERTOMUSVUOTEEN	3
1. SASTAMALAN STRATEGIA JA HENKILÖSTÖ	4
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	4
2.1. Henkilöstön määrä	4
2.2. Henkilötyövuodet.....	6
2.3. Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan	7
2.4. Henkilöstön ikärakenne	7
2.5. Henkilöstön keski-ikä.....	7
2.6. Henkilöstön vaihtuvuus	8
2.7. Henkilöstö sopimusaloittain	8
2.8. Yleisimmät tehtävänimikkeet	9
2.9. Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin	9
2.10. Konsernin henkilöstön määrä	10
3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	10
3.1. Henkilöstömenot.....	10
4. POISSAOLOT.....	11
4.1. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot	11
4.2. Kaikki poissaolot kalenteripäivinä.....	12
5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	13
6. HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN	13
6.1. Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeet	13
6.2. Työkyvyttömyyseläkkeet	14
7. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU.....	14
7.1. Yhteistyötoimikunta	14
7.2. Työsuojelutoimikunta.....	14
7.3. Työsuojelutarkastukset.....	15
7.4. Sastamalan kaupungin sisäinen työsuojelutoiminta	15
8. TYÖHYVINVOINTI.....	16
8.1. Työkyvyn tukeminen ja työkykyjohtaminen	16
8.2. Työterveyshuolto	17
8.3. Hyvinvoinnin tukeminen ja virkistystoiminta	17

KATSAUS KERTOMUSVUOTEEN

Henkilöstökertomus sisältää henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja, jotka kertovat henkilöstön määrästä, ikärakenteesta, vaihtuvuudesta ja palkkauksesta. Lisäksi henkilöstökertomuksessa on kuvattu työhyvinvointia ja osaamisen kehittämistä. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa niin päättäjille kuin kaupungin johdolle, esihenkilöille sekä henkilöstölle kehittämiskohteiden määrittelyn tueksi. Henkilöstökertomuksessa arvioidaan myös hyvinvointisuunnitelman sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutumista.

Kaupungin toiminnassa ja henkilöstössä tapahtui vuoden alussa merkittävä muutos, kun Pirkanmaan hyvinvointialue aloitti toimintansa ja kaupungin palveluksesta noin 45 % henkilöstöstä siirtyi liikkeenluovutuksella hyvinvointialueen palvelukseen. Suuri henkilöstömäärän alenema on vaikuttanut tässä henkilöstökertomuksessa tunnuslukujen raportointiin ja verrattavuuteen edellisiin vuosiin.

Huhtikuussa toteutettiin uudistunut henkilöstökysely koko henkilökunnalle. Kysely toteutettiin Kevan verkkopohjaisena työhyvinvointikyselynä, jonka ansiosta siitä saatiin vertailutietoa 16 muuhun samankokoiseen kuntaan. Tulokset olivat jonkin verran vertailukuntia paremmat erityisesti kysymyksissä koskien esihenkilöiltä saatavaa palautetta, työntekijöiden mahdollisuuksia hyödyntää omaa osaamistaan sekä mahdollisuutta hyödyntää asiakkailta saatavaa palautetta oman työn kehittämisessä. Kehittämiskohteiksi suhteessa vertailukuntiin nousivat perehdyttäminen sekä yhteistyön lisääminen toimialojen välillä.

Strategian tavoitteiden toteuttamiseksi talousarviossa määriteltyjä painopisteitä toteutettiin mm. kaupungin johtoryhmän valmennuksella sekä kaikkien toimialojen asiantuntijoista ja esihenkilöistä koostuvan ryhmän tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon oppisopimuskoulutuksella. Lisäksi kaupunki mahdollistaa henkilöstönsä osaamisen kehittämisen muun muassa keskitetyllä koulutusohjelmalla ja kannustamalla omaehtoista opiskelua. Esihenkilöiden koulutukseen ja valmennukseen on erityisesti panostettu.

Vuoden alussa päivitettiin henkilöstösuunnitelmat, joissa erityisesti tarkasteltiin hyvinvointialueuudistuksen vaikutusta kaupungin toimintaan ja henkilöstöön sekä kartoitettiin osaamisen kehittämistarpeet vastaamaan tulevaisuuden vaatimuksia. Henkilöstösuunnittelua toteutetaan vuosittain myös talousarvion laatimisen sekä täyttölupamenettelyn yhteydessä. Henkilöstösuunnitelmien ajantasaisuutta jatketaan vuoden 2024 aikana. Talouden ja toiminnan tasapainottamiseksi henkilöstösuunnitteluun tulee jatkossakin kiinnittää erityistä huomiota.

Työvoimapalvelujen järjestämisvastuu siirtyi kunnille työvoimapalvelujen järjestämisestä annetun lain mukaisesti 1.1.2025. Läntiselle Pirkanmaalle päätettiin perustaa oma kuuden kunnan työllisyysalue, jossa Sastamalan kaupunki toimii vastuukuntana. Oman työllisyysalueen valmistelutyö käynnistyi syksyllä ja tulee jatkumaan tiiviinä koko seuraavan toimintavuoden. Valtiolta siirtyviä tehtäviä hoitava henkilöstö siirtyy liikkeenluovutuksella sen työvoimaviranomaisen palvelukseen, jonne palveluiden järjestämisvastuu siirtyy tai jonne kuntien keskinäisten sopimusten perusteella on siirretty työvoimaviranomaiselle kuuluvaa toimivaltaa. Sastamalan kaupungille on siirtymässä valtiolta n. 20 työntekijää. Kaupungin yhteistyötoimikunnassa on käynnistetty keväällä 2023 jatkuvan yhteistoimintamenettelyn mukaiset neuvottelut ja valmistelun etenemistä seurataan kaikissa yhteistyötoimikunnan kokouksissa.

1. SASTAMALAN STRATEGIA JA HENKILÖSTÖ

Sastamalan kaupungin henkilöstöpolitiikka perustuu kaupungin strategiaan. Sastamalan kaupunki on veto-voimainen työnantaja, joka kantaa vastuun työntekijöistä ja turvallisesta työympäristöstä. Kaupunki edistää työhyvinvointia ja avointa vuorovaikutusta. Osaava ja vastuullinen esimiestyö ja johtaminen tukee henkilöstön sitoutumista, hyvinvointia ja työn tuloksellisuutta. Hyvinvoiva työyhteisö muodostuu luomalla yhdessä toimivat rakenteet ja yhteistyömallit, takaamalla riittävät resurssit ja lisäämällä yli toimialan tehtävää yhteistyötä. Henkilöstöä kannustetaan oman ja työyhteisön osaamisen kehittämiseen, työn sisältöjen uudistamiseen ja monipuoliseen kouluttautumiseen. Samalla kehitetään kannustavaa palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmää ja mahdollistetaan työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.

Johtamisen ja esimiestyön kehittämällä onnistutaan kaupungin palvelutuotannon järjestämisessä sekä henkilöstön työhyvinvoinnin johtamisessa.

Suunnitelmallisella osaamisen kehittämällä voidaan vaikuttaa henkilöstön motivaatioon, työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen. Henkilöstön monipuolisella osaamisella ja taidolla ottaa joustavasti vastaan uudistuvia ja muuttuvia työtehtäviä, selvittää tulevaisuuden muuttuvassa toimintaympäristössä.

Strategian tavoitteiden toteuttamiseksi painopisteenä strategiakautena on työnantajakuvan kirkastaminen ja vetovoiman parantaminen, työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen, muutosjohtaminen, esimiestyön tukeminen ja kehittäminen sekä osaamisen ja toimintojen kehittäminen tulevaisuuden vaatimuksien mukaiseksi.

Vuonna 2023 kaupungin johtoryhmän työskentelyn kehittämiseksi ja johtoryhmän roolin, perustehtävän ja pelisääntöjen selkeyttämiseksi sekä johtoryhmän jäsenten johtamisosaamisen tukemiseksi järjestettiin valmennuskoulutus. Lisäksi käynnistyi kaupungin kaikkien toimialojen asiantuntijoista ja esihenkilöistä koostuvan ryhmän tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon suorittaminen oppisopimuskoulutuksena. Koulutus on ollut yksi merkittävä tekijä toimialojen välisen yhteistyön lisäämisessä.

Kaupungilla otettiin vuoden alussa käyttöön Eduhousen verkkokoulutusympäristö, johon kaikilla kaupungin työntekijöillä on käyttöoikeus. Verkkokoulutusympäristössä on satoja koulutusvaihtoehtoja yhteisistä ja toimialakohtaisista asioista osaamisen kehittämiseen. Lisäksi kaupunki on mahdollistanut henkilöstönsä osaamisen kehittämisen muun muassa keskitetyllä koulutusohjelmalla ja kannustamalla omaehtoista opiskelua. Esihenkilöiden koulutukseen ja valmennukseen on erityisesti panostettu.

Sastamalan kaupungille myönnettiin lokakuussa Hyvän mielen työpaikka -merkki. Merkin saaminen edellyttää halua ja sitoutumista mielenterveyden teemojen edistämiseen työpaikalla.

2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

2.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärällä tarkoitetaan vuoden lopussa olleiden palvelussuhteiden määrää. Henkilöstömäärässä ovat mukana myös ne työntekijät, jotka eivät ole aktiiviyössä, mutta heidän palvelussuhteensa ovat voimassa.

Sastamalan kaupungin ja Vesi liikelaitoksen palvelussuhteessa oli vuoden viimeisenä päivänä 922 henkilöä. Henkilöstöstä vakituisia oli 699 (76 %) ja määräaikaisia 223 (24 %). Henkilöstöstä naisia oli 76 % ja miehiä 24 %.

Palvelussuhteiden määrä 31.12.2023 tilanteessa:

Palvelussuhde 31.12.	Miehet	Naiset	Yhteensä 2023	Yhteensä 2022	Muutos% ed. vuodesta
Vakinaiset	174	525	699	1306	-46,5
Määräaikaiset	51	172	223	350	-36,3
- joista työllistettyjä	5		5	9	-44,4
- joista oppisopimussuhteisia	1		1	22	-95,5
Yhteensä	225	697	922	1656	-44,3

Henkilöstön määrä toimialoittain 2022-2023 sekä Pirkanmaan hyvinvointialueen vaikutus kaupungin henkilöstömäärään:

	31.12.2022			1.1.2023 Henkilöstömäärän vähennys Pirhan aloittamisen vuoksi			31.12.2023		
	vakinaiset	määrä- aikaiset	yhteensä	vakinaiset	määrä- aikaiset	yhteensä	vakinaiset	määrä- aikaiset	yhteensä
Konsernihallinto	42	10	52	1		1	60	9	69
- sis. Ympäristöterveydenhuolto							16	2	18
Sivistystoimi	455	164	619	8	1	9	456	170	626
Tekninen toimi	183	28	211				170	42	212
- sis. Lomatoiminta	129	23	152				122	35	157
Sastamalan Vesi	13	1	14				13	2	15
Sosiaali- ja terveystoimi	613	147	760	597	144	741			
- sis. Ympäristöterveydenhuolto	16	3	19						
KAIKKI YHTEENSÄ	1306	350	1656	606	145	751	699	223	922

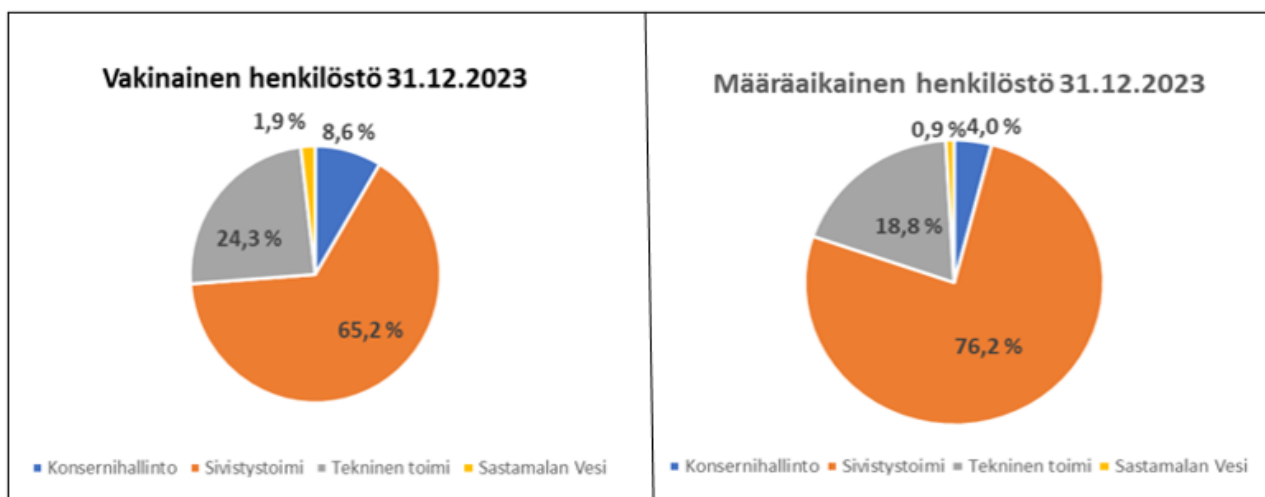
Pirkanmaan hyvinvointialueen aloittamisen vaikutuksesta henkilöstömäärä väheni yhteensä 751 henkilöllä (45 %) vuoden 2023 alusta. Pirkanmaan hyvinvointialueelle siirtyi sosiaali- ja terveystoimi lukuun ottamatta ympäristöterveydenhuoltoa, sivistystoimesta oppilashuollon kuraattori- ja psykologipalveluita sekä konsernihallinnosta kuntouttavaa työtoimintaa. Sosiaali- ja terveystoimesta ympäristöterveydenhuolto siirtyi vuoden 2023 alusta omaksi vastualueeksi konsernihallintoon.

Henkilöstön määrä lisääntyi sivistystoimessa erityisesti varhaiskasvatuksen palvelutarpeen kysynnän kasvun vuoksi. Konsernihallinnossa varauduttiin tulevaan TE-uudistukseen lisäämällä tietohallinnon henkilöstöä.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa oli yhteensä 223 henkilöä. Määräaikaisen henkilöstön määrä vaihtelee tarpeen mukaan sekä kausiluontoisesti, riippuen mm. lukuvuoden kulusta ja vuodenajasta.

Henkilöstömäärä 31.12.2023 toimialoittain ja liikelaitoksittain; vakinaiset/määräaikaiset sekä koko-/osa-aikaiset:

TOIMIALAT	Vakinaiset				Määräaikaiset				Yhteensä		
	kokoaik.	osa-aik.	yht.	osa- aikaisten %-osuus	kokoaik.	osa-aik.	yht.	osa- aikaisten %-osuus	kokoaik.	osa-aik.	yht.
Konsernihallinto	56	4	60	6,7	7	2	9	22,2	63	6	69
Sivistystoimi	417	39	456	8,6	118	52	170	30,6	535	91	626
Tekninen toimi	113	57	170	33,5	19	23	42	54,8	132	80	212
-sis.Lomituspalvelut	68	54	122	44,3	12	23	35	65,7	80	77	157
Sastamalan Vesi	13		13		2		2	0,0	15	0	15
KAIKKI YHTEENSÄ	599	100	699	14,3	146	77	223	34,5	745	177	922



2.2. Henkilötyövuodet

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

Henkilötyövuodet kuvaavat tarkemmin henkilöstömäärän kehitystä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan koko vuoden/tarkasteluajanjakson kokoaikatyössä ollutta henkilöä. Osa-aikaisesti työskentelevän henkilön tai palkattomalla virka- tai työvapaalla olleen henkilön työpanos on laskettu tehdyn työajan suhteessa. Henkilötyövuodesta ei vähennetä vuosilomia tai muita palkallisia poissaoloja. Henkilötyövuosi sisältää palkallisten palveluksessa olo päivien lukumäärän kalenteripäivinä jaettuna 365:llä (vuoden kalenteripäivät). Henkilötyövuosi kuvaa todellisen tehdyn työajan.

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä 2023	Yhteensä 2022	Muutos htv ed. vuodesta	Muutos% ed. vuodesta
Konsernihallinto	54,40	9,54	4,34	68,28	53,70	14,58	27,2
Sivistystoimi	386,78	191,79		578,57	574,09	4,48	0,8
Tekninen toimi	145,77	44,06	4,28	194,11	200,54	-6,43	-3,2
Sastamalan Vesi	13,00	2,50		15,50	13,75	1,75	12,7
Sosiaali- ja terveystoimi					676,27		
Yhteensä	599,95	247,89	8,62	856,46	1518,35	-661,89	-43,6

Henkilöstömäärä on vuoden viimeisen päivän tilanne, jossa on mukana kaikki voimassa olevat palvelussuhteet riippumatta varsinaisesta työssäolosta tai työpanoksen määrästä. Henkilötyövuoteen lasketaan todellinen työpanos tehdyn työajan suhteessa eli huomioon otetaan erilaisilla vapailta olevat työntekijät sekä osa-aikaiset ja määräaikaiset työntekijät. Taulukosta selviää toimialoittain henkilöstömäärät ja henkityövuodet sekä niiden muutokset.

Toimiala	Henkilöstömäärä 2022	Henkilöstömäärä 2023	Muutos%	Htv 2022	Htv 2023	Muutos%
Konsernihallinto	52	69	32,7	53,70	68,28	27,2
Sivistystoimi	619	626	1,1	574,09	578,57	0,8
Tekninen toimi	211	212	0,5	200,54	194,11	-3,2
Sastamalan Vesi	14	15	7,1	13,75	15,50	12,7
Sosiaali- ja terveystoimi	760			676,27		
Yhteensä	1656	922	-44,3	1518,35	856,46	-43,6

Kokonaismuutoksessa näkyy Pirkanmaan hyvinvointialueen vaikutus. Konsernihallinnon muutoksessa on ympäristöterveydenhuollon vaikutus. Teknisessä toimessa lomatoiminnan palveluiden kysyntä on vähentynyt, jolla on vaikutusta henkilöstömäärään. Sastamalan Vedellä on varauduttu henkilöstövaihdoksiin oppisopimusopiskelijoilla.

2.3. Henkilöstön määrä sukupuolen mukaan

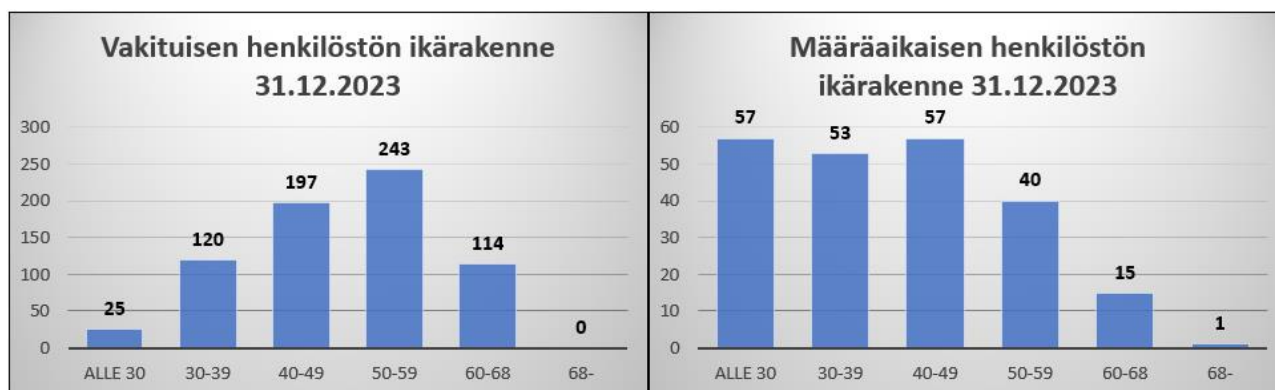
Koko henkilöstön määrä 31.12.2023 sukupuolen mukaan oli seuraava

	Naiset				Miehet				Yht.
	vak.	määrä- aik.	yht.	% osuus toimialan henkilös- töstä	vak.	määrä- aik.	yht.	% osuus toimialan henkilös- töstä	
Konsernihallinto	44	4	48	69,6	16	5	21	30,4	69
Sivistystoimi	385	146	531	84,8	71	24	95	15,2	626
Tekninen toimi	93	21	114	53,8	77	21	98	46,2	212
Sastamalan Vesi	3	1	4	26,7	10	1	11	73,3	15
Yhteensä	525	172	697		174	51	225		922
naisten ja miesten %- osuudet koko henkilöstömäärästä	75,6				24,4				



Naisten osuus koko kaupungin henkilöstömäärästä on 75,6 % ja miesten osuus 24,4 %.

2.4. Henkilöstön ikärakenne



Vakituisesta henkilöstöstä 34,8 % sijoittuu ikäryhmään 50–59-vuotiaat. Alle 30-vuotiaiden osuus vakituisesta henkilöstömäärästä on 3,6 % ja 60-vuotiaiden tai sitä vanhempien osuus on 16,3 %. Vakituisesta henkilöstöstä 50-vuotiaita tai sitä vanhempia on 51,1 %.

2.5. Henkilöstön keski-ikä

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2023 lopussa 48,8 vuotta. Naisten keski-ikä oli 48,5 vuotta ja miesten 49,8 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2023 lopussa 40,2 vuotta. Naisten keski-ikä oli 39,6 vuotta ja miesten 42,3 vuotta.

Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä toimialoitain 31.12.2023 tilanteessa:

Toimiala	Vakinaiset			yhteensä	yhteensä	Määräaikaiset			yhteensä	yhteensä
	naiset	miehet	2023			naiset	miehet	2023		
Konsernihallinto	50,7	50,2	50,6	49,1	Konsernihallinto	57	50,8	53,6	47,5	
Sivistystoimi	48,3	48,5	48,3	48,3	Sivistystoimi	40,5	41,0	40,6	41,3	
Tekninen toimi	48,2	50,2	49,1	48,3	Tekninen toimi	29,76	41,48	35,6	40,9	
Sastamalan Vesi	51,3	55,2	54,3	54,4	Sastamalan Vesi	42	46,0	44,0	50,0	
Kaikki yhteensä	48,5	49,8	48,8	48,5	Kaikki yhteensä	39,6	42,3	40,2	41,7	



2.6. Henkilöstön vaihtuvuus

Toimialojen ja liikelaitoksen palveluksesta on lähtenyt vuoden 2023 aikana 63 vakituista henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle siirtyi 18 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 6 henkilöä, irtisanoutui 24 henkilöä, palvelussuhde päätettiin 2 henkilöltä ja muilla syillä palvelussuhde päättyi 1 henkilöllä.

Toimialojen ja liikelaitosten palvelukseen on tullut uusia vakituisia työntekijöitä 54 henkilöä.

	Alkaneet vakituiset palvelusuhteet 2023	Vaihtuvuus %	Päättyneet vakituiset palvelusuhteet 2023	Vaihtuvuus %	Vakituinen henkilöstö 31.12.2022
Konsernihallinto	6	10,5	3	5,3	57
Sivistystoimi	45	10,1	41	9,2	447
Tekninen toimi ja Vesi <i>sis. Lomatoiminta</i>	3	1,5	19	9,7	196
	2	1,6	10	7,8	129
Yhteensä	54	7,7	63	9,0	700

Henkilöstöraportointisuosituksen mukaisesti vaihtuvuusprosentti on laskettu suhteuttamalla henkilöstömäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan nimikkeet, pätevyysvaatimukset ja tehtävät ovat sukupuolineutraaleja. Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki sekä muut syrjintää kieltävät säädökset otetaan huomioon hakuilmoituksissa, haastatteluun kutsuttaessa ja palvelussuhteeseen valittaessa. Työpaikkailmoitusten tulee edistää kaikkien sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Seurattavana mittarina käytetään sukupuolijakaamaa rekrytoituista henkilöistä.

Vakinaiset rekrytoidut sukupuolen mukaan:



2.7. Henkilöstö sopimusaloittain

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2023:

	vakituiset	määräaikaiset	yhteensä	%-osuus 2023
KVTES	356	152	508	55,1
Opetusala	260	59	319	34,6
Lääkärit	9	1	10	1,1
Tekniset	51	4	55	6,0
Tuntipalkkaiset	23	7	30	3,3
Yhteensä	699	223	922	100,0

Vuoden 2023 lopussa Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä työskenteli 55,1 % ja Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piirissä 34,6 % henkilöstöstä. Muiden virka- ja työehtosopimusten soveltamisalalla työskenteli selvästi vähemmän henkilöstöä.

2.8. Yleisimmät tehtävänimikkeet

Yleisimmät tehtävänimikkeet ovat maatalouslomittaja (147) ja lastenhoitaja (99). Kymmenellä yleisimmällä tehtävänimikkeellä työskentelevien osuus on 62,1 % kaupungin henkilöstöstä. Yhteensä kaupungilla oli käytössä 167 tehtävänimikettä.

Tehtävänimike	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
Maatalouslomittaja	98	49	147	15,9
Lastenhoitaja	97	2	99	10,7
Koulunkäynninohjaaja	66	7	73	7,9
Luokanopettaja	57	10	67	7,3
Lehtori	36	16	52	5,6
Varhaiskasvatuksen opettaja	52	0	52	5,6
Palvelusihteeri	26	1	27	2,9
Perhepäivähoitaja	27	0	27	2,9
Erityisluokanopettaja/erityisopettaja	13	2	15	1,6
Kiinteistöhoitaja	0	14	14	1,5

2.9. Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin

Henkilöstön jakautuminen virka- ja työsuhteisiin:

	virka	%-osuus	työsuhde	%-osuus	yhteensä
Konsernihallinto	38	11,9	31	5,1	69
Sivistystoimi	265	82,8	361	60,0	626
Tekninen toimi	15	4,7	197	32,7	212
Sastamalan Vesi	2	0,6	13	2,2	15
yhteensä	320	100,0	602	100,0	922
%-osuus	34,7		65,3		100

Henkilöstöstä työsuhteisia oli 65,3 % ja virkasuhteisia 34,7 %. Henkilöstö palkataan ensisijaisesti työsuhteeseen, ellei tehtävä vaadi julkisen vallan käyttöä.

2.10. Konsernin henkilöstön määrä

Sastamalan kaupunkikonsernin palvelutuotantoa on yhtiötetty. Näistä merkittävimmät ovat Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalvelut Oy (Servi) ja Sastamalan Vuokratalot Oy.

Kaupungin konserniohjeen mukaan kaupunkikonsernissa noudatetaan kaupungin henkilöstöpolitiikan periaatteita ja tavoitteita. Henkilöstön rekrytoinnissa huomioidaan konsernin sisäiset työmarkkinat.

Konsernin henkilöstömäärä 31.12 tilanteessa:

	31.12.2022			31.12.2023		
	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä	vakinaiset	määräaikaiset	yhteensä
Konsernihallinto	42	10	52	60	9	69
Sivistystoimi	455	164	619	456	170	626
Tekninen toimi	183	28	211	170	42	212
Sastamalan Vesi	13	1	14	13	2	15
Sosiaali- ja terveystoimi	613	147	760			
KAUPUNKI YHTEENSÄ	1306	350	1656	699	223	922
Sastamalan Ruoka- ja Puhtauspalvelut	162	14	176	154	15	169
Sastamalan Lämpö	2		2	2		2
Vuokrataloyhtiö	6		6	4		4
KONSERNI YHTEENSÄ	1476	364	1840	859	238	1097

Servin henkilöstömäärä väheni vuoden aikana yhtiön toteuttaessa talouden tasapainottamisohjelmassa määritettyjä toimia. Ruokatuotantoa keskitettiin, mikä paransi toiminnan tehokkuutta. Lisäksi vuoden aikana luovuttiin kannattamattomista kahvila- ja lounasravintolatoiminnoista.

Vuokrataloyhtiön henkilöstömäärä nousi vuoden 2024 alussa viiteen henkilöön, kun uusi toimitusjohtaja aloitti yhtiössä.

3. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1. Henkilöstömenot

Henkilöstömenot (palkka- ja sivukulut) olivat vuonna 2023 yhteensä n. 46,0 milj.euroa. Henkilöstömenot vähenivät Pirkanmaan hyvinvointialueen aloittamisen vuoksi merkittävästi.

	Henkilöstö- kulut 2022,		Henkilöstö- kulut 2023,		Muutos 1000 €	Muutos% 2022-2023
	1000 €	%-osuus	1000 €	%-osuus		
Konsernihallinto	3 377	4,3	5 015	10,9	1638	48,5
- sis. Ympäristöterveydenhuolto			1 660		559	50,8
Sivistystoimi	28 907	36,4	30 968	67,3	2061	7,1
Tekninen toimi, ilman Lomituspalveluja	3 188	4,0	3 011	6,5	-177	-5,6
Lomituspalvelut	6 284	7,9	6 179	13,4	-105	-1,7
Sastamalan Vesi	782	1,0	872	1,9	90	11,5
Sosiaali- ja terveystoimi	36 828	46,4				
-sis. Ympäristöterveydenhuolto	1 101					
kaikki yhteensä	79 366		46 045		-33321	-42,0
osuus ulkoisista toimintamenoista, %	40,3		55,6			

Kaupungin nykyisen toiminnan vertailun mahdollistamiseksi vuoden 2022 henkilöstökulut esitetään myös ilman Pirkanmaan hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön osuutta.

	Henkilöstö- kulut 2022,		Henkilöstö- kulut 2023,		Muutos 1000 €	Muutos% 2022-2023
	1000 €	%osuus	1000 €	%osuus		
Konsemihallinto, ilman Ympäristöterveydenhuoltoa	3 343	7,7	3 355	7,3	12	0,4
Ympäristöterveydenhuolto	1 101	2,6	1 660	3,6	559	50,8
Sivistystoimi	28 443	65,9	30 968	67,3	2525	8,9
Tekninen toimi, ilman Lomituspalveluja	3 188	7,4	3 011	6,5	-177	-5,6
Lomituspalvelut	6 284	14,6	6 179	13,4	-105	-1,7
Sastamalan Vesi	782	1,8	872	1,9	90	11,5
Kaikki yhteensä	43 141		46 045		2904	6,7

Henkilöstökuluja kasvatti virka- ja työehtosopimukseen sisältyneet yleiskorotukset sopimusalaista riippuen 2,3 - 3,8 %, paikalliset järjestelyerät kaikilla sopimusaloilla sekä ns. perälautasopimukseen (eräiden teollisuusliittojen sopimusvaikutus) sisältyneet kertaerät. Ns. perälautasopimuksen lisäkustannusvaikutus oli n. 800 000 euroa.

Ympäristöterveydenhuollon henkilöstökuluja kasvatti lomapalkkavelan kirjausvirhe vuoden 2022 tilinpäätöksessä sekä mm. päivystyskorvausten kasvu. Sivistystoimissa henkilöstökuluja kasvatti erityisesti palkkaratkaisujen vaikutus, sijauskustannukset sekä varhaiskasvatuksen palvelutarpeen kasvusta johtuva henkilöstön lisästarve. Teknisessä toimessa ja lomituspalveluissa henkilöstömenoihin vaikutti henkilöstömäärän väheneminen. Sastamalan Vesi varautui tuleviin henkilöstömuutoksiin oppisopimusopiskelijoiden avulla.

Lomarahojen osuus palkkakustannuksista oli n. 1,6 milj. euroa, keskimäärin 1706 €/työntekijä. Lomarahaa vaihtoi vapaaksi 80 työntekijää ja lomarahasäästöä kertyi n. 88 000 €.

4. POISSAOLOT

4.1. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Sairaus- ja tapaturmapoissaolot kalenteripäivinä:

Toimiala	Sairauspoissaolot						Tapaturmapoissaolot	
	kpv/koko henkilöstö		sairaus- poissa-olo	kpv/koko henkilöstö		sairaus- poissa-olo	2022 kpv	2023 kpv
	2022	2022	%	2023	2023	%		
Konsemihallinto	614	11,8	4,4	329	4,8	1,8	13	3
Sivistystoimi	12268	19,8	7,5	10575	16,9	6,5	214	136
Tekninen toimi	4791	22,7	8,7	6142	29,0	11,6	1175	724
- siitä Lomituspalvelut	3780	24,9	11,4	4233	27,0	11,8	1154	711
Sosiaali- ja terveystoimi	19102	25,1	10,2					
Sastamalan Vesi	290	20,7	8,3	114	7,6	2,9	0	5
Sastamala yhteensä	37065	22,4	8,8	17160	18,6	7,2	1402	868
%-muutos ed. vuoteen	15,1			-53,7			62,7	-38,1
henkilöstömäärä 31.12.	1656			922				
henkilöstömäärän %-muutos	-1,8			-44,3				
Kpv/koko henkilöstö	22,4			18,6			1,00	0,94
Kpv/henkilötyövuosi	24,4			20,0			1,09	1,01
Sairauspoissaolo%	8,8			7,2				

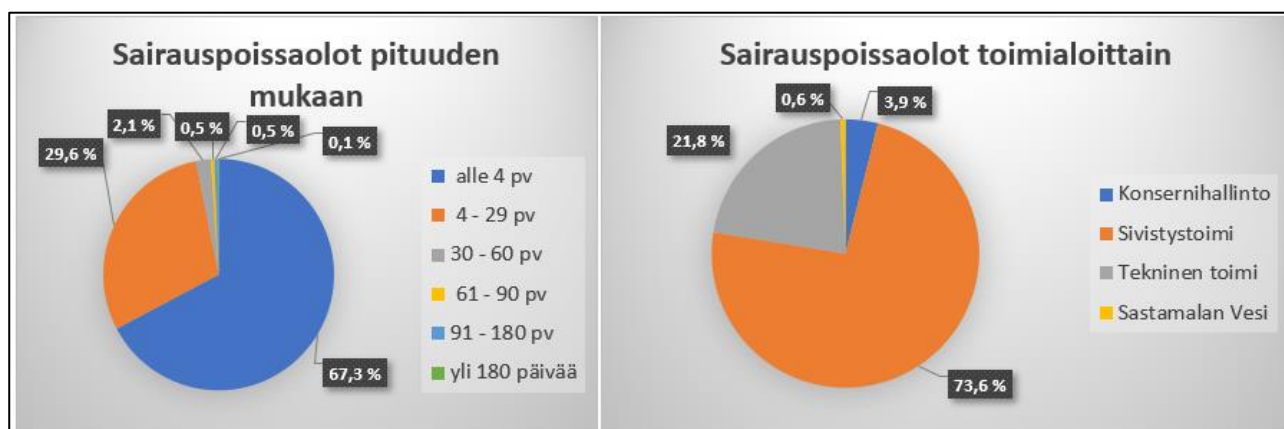
Sairauspoissaoloja lasketaan koko henkilöstöä kohden sekä henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloprosentti kuvaa sairauspoissaolojen osuutta teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 17 160 kalenteripäivää, jossa on vähennystä edelliseen vuoteen 53,7 %. Kun vuoden 2022 sairauspoissaoloista vähennetään Pirkanmaan hyvinvointialueelle siirtyneiden osuus niin sairauspoissaolojen vähennys oli 4,5 %. Sairauspoissaolot olivat 18,6 kpv työntekijää kohden ja 20,0 kpv henkilötyövuotta kohden. Sairauspoissaoloprosentti oli 7,2.

Työ- ja työmatkatapaturmapoissaoloja oli kertomusvuonna 868 kalenteripäivää (0,9 kpv/ työntekijä).

Sairaus- ja tapaturmapoissaolojen kerrat piteuden mukaan:

	Konserni- hallinto	Sivistys- toimi	Tekninen toimi	Sastamalan Vesi	yhteensä	%-osuus
alle 4 pv	92	1714	368	12	2186	67,3
4 - 29 pv	35	633	286	7	961	29,6
30 - 60 pv	0	31	35	1	67	2,1
61 - 90 pv	0	7	9	0	16	0,5
91 - 180 pv	0	6	10	0	16	0,5
yli 180 päivää	0	2	2	0	4	0,1
yhteensä	127	2393	710	20	3250	100,0



Sairauspoissaolot vähenivät vuonna 2023 suhteessa edelliseen vuoteen. Koronaepidemia ei aiheuttanut enää samalla tavalla tarvetta yli 5 päivän sairauspoissaoloille ja se näkyy sairauspoissaoltilastoissa. Sairauspoissaolojen kehitystä on seurattu aktiivisesti ja toimenpiteitä työkyvyn tueksi on toteutettu niin yksilö- kuin työyhteisötasolla.

4.2. Kaikki poissaolot kalenteripäivinä

Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivänä:

koko henkilöstö	Sairaus	Työmatka					Vuorot- telu- vapaa	Kuntou- tus	Vuosi- loma	Loma- raha- vapaa		Yhteensä
		Työtapa- turma	tapa- turma	Perhe- vapaa	Lapsi sairas	Opinto- vapaa				Muut	Muut	
Konsernihallinto	329	0	3	433	28	182	0	0	2706	55	1259	4 995
Sivistystoimi	10575	104	32	4152	614	3018	0	208	13309	416	16030	48458
Tekninen toimi	6142	713	11	1822	76	1147	153	691	6609	479	2404	20247
Sastamalan Vesi	114	5	0	0	0	0	0	0	447	7	17	590
yhteensä	17 160	822	46	6407	718	4347	153	899	23071	957	19 710	74290
%-osuus	23,1	1,1	0,1	8,6	1,0	5,9	0,2	1,2	31,1	1,3	26,5	100,0
naiset	13 171	604	37	6 324	608	3 814	153	689	17 996	744	17 782	61922
%-osuus päivistä	76,8	73,5	80,4	98,7	84,7	87,7	100,0	76,6	78,0	77,7	90,2	
miehet	3 989	218	9	83	110	533	0	210	5 075	213	1 928	12368
%-osuus päivistä	23,2	26,5	19,6	1,3	15,3	12,3	0,0	23,4	22,0	22,3	9,8	

Muut kohdassa on mm. säästövapaa, aktiivivapaa, palkattomat virkavapaat ja työlomat, julkinen tehtävä, ylityövapaa sekä toisen vakanssin hoito.

Vuosilomien osuus poissaoloista oli 31,1 %, sairauslomien osuus 23,1 % ja perhevapaiden osuus 8,6 %.

Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaan työnantaja helpottaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä tukee työssä jaksamista. Toimenpiteinä ovat mm. etätyömahdollisuus, työajan lyhentäminen ja vuorotteluvapaa. Seurattavana mittarina käytetään vuorotteluvapaan käyttö/sukupuoli sekä perhevapaiden käyttö/sukupuoli, näiden toteutuma näkyy yllä olevasta taulukosta.

5. HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Osaamisen kehittäminen perustuu vuosittain toimialoilla ja kaupunkitasoisesti laadittuihin koulutussuunnitelmiin. Koulutussuunnitelmat pohjautuu tavoitteisiin, osaamisen kehittämisen tarpeisiin ja muutoksiin toimintaympäristössä sekä nykyisen henkilöstön osaamiseen ja suunniteltuihin kehittämistoimiin.

Kaupungilla otettiin vuoden alussa käyttöön Eduhousen verkkokoulutusympäristö, johon kaikilla kaupungin työntekijöillä on käyttöoikeus. Kyseessä on palvelu, jossa tavoitteena on kokeilla laajaa verkkokoulutusten käyttöä koko henkilöstön osaamisen kehittämisessä. Koulutusympäristössä on tarjolla satoja koulutusvaihtoehtoja eri toimialoilta verkon yli opiskeltavaksi. Lisäksi kaupunki on hyödyntänyt esihenkilöiden osaamisen kehittämisessä Kevan oppimisympäristöä ja Kunta- ja hyvinvointialueyönantajan tarjoamaa koulutusta.

Henkilöstön koulutukseen käytettiin yhteensä 206 043 euroa eli 295 euroa vakinaisessa palvelussuhteessa olevaa työntekijää kohden. Tässä esitetyt koulutusmäärärahat tarkoittavat henkilöstön koulutuspalveluihin kirjattuja osallistumismaksuja ja vastaavia, luvut eivät sisällä koulutusajan palkkakustannuksia.

Koulutukseen käytetyt määrärahat, koulutustapahtumat (väh. 1 tunti) sekä koulutuksiin osallistuneet:

Toimiala	Koulutuksiin käytetty määräraha, €	Koulutustapahtumat			Koulutustapahtumiin osallistuneet			
		naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.	%-osuus toimialan hlöstöstä
Konsernihallinto	69 497	144	23	167	29	7	36	52,2
Sivistystoimi	72 535	1 138	127	1 265	370	44	414	66,1
Tekninen toimi	63 489	191	144	335	82	60	142	67,0
Sastamalan vesi	522	7	9	16	3	4	7	46,7
yhteensä	206 043	1 480	303	1 783	484	115	599	65,0

Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä (väh. 6 tuntia/pv) oli yhteensä 1 070 ja koulutuskorvausta saatiin 23 008 euroa.

Opintovapaalla oli vuoden aikana 39 työntekijää ja opintovapaapäiviä kertyi yhteensä 4 347 kalenteripäivää.

6. HENKILÖSTÖN ELÄKÖITYMINEN

6.1. Vanhuus- ja osa-aikaeläkkeet

Vuoden aikana kaupungin palveluksesta siirtyi vanhuuseläkkeelle 18 henkilöä, 2,6 % vakituisen henkilöstön määrästä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64,4 vuotta.

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet:

	Vanhuuseläkkeelle siirtyneet 2022	Keski-ikä	% osuus toimialan vakituisesta henkilöstöstä	Vanhuuseläkkeelle siirtyneet 2023	Keski-ikä	% osuus toimialan vakituisesta henkilöstöstä
Konsernihallinto	3	65,6	7,1			
Sivistystoimi	13	63,9	2,9	13	64,2	2,9
Tekninen toimi ja Vesi	4	64,3	2,0	5	64,8	2,7
yhteensä	20	64,2	2,9	18	64,4	2,6

6.2. Työkyvyttömyyseläkkeet

Vuoden 2023 aikana eri työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneitä työntekijöitä oli yhteensä 23 henkilöä eli 2,5 % koko henkilöstöstä. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 6 työntekijää, joiden keski-ikä oli 62,3 vuotta. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 5 työntekijää, joiden keski-ikä oli 59,5 vuotta. Kokoaikaiselle kuntoutustuelle siirtyi v.2023 7 työntekijää, joiden keski-ikä oli 51,9 vuotta. Osa-aikaiselle kuntoutustuelle eli määräaikaiselle osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden aikana 5 työntekijää, joiden keski-ikä oli 53,91 vuotta. Kuntoutustuelle siirtyviin ja mahdollisimman pikaiseen työhön paluuseen voidaan vaikuttaa työssä jatkamisen ja jaksamisen tukemistoimenpiteillä, esim. tehtäväkohtaisilla järjestelyillä, kevennetyllä työnkuvalla tai osa-aikatyöratkaisulla. Tärkeää on riittävän varhain tehtävät toimenpiteet työkyvyn tueksi.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet:

	lukumäärä	% koko henkilöstö-määrästä	keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeille siirtyneet yhteensä, joista	23	2,5 %	56,6
osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	5	0,5 %	59,5
täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	6	0,7 %	62,3
osa-aikaiselle kuntoutustuelle siirtyneitä	5	0,5 %	53,9
kuntoutustuelle siirtyneitä	7	0,8 %	51,9

7. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU

7.1. Yhteistyötoimikunta

Sastamalan kaupungilla on "Yhteistoimintaohjeet Sastamalan kaupungin ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta" yhteistoimintamenettelylain mukaisesti. Kaupunkitason yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta, jossa on 15 jäsentä, joista 7 edustaa työnantajaa ja 8 henkilöstöä.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana 7 kertaa käsitellen normaalien talous- ja henkilöstöasioiden lisäksi mm. TE-palvelut 24 uudistuksen valmistelua.

7.2. Työsuojelutoimikunta

Sastamalan kaupungin yhteistyötoimikunta toimii lakisääteisenä ja kunnallisen alan työsuojelusopimuksen mukaisena työsuojelutoimikuntana.

Työsuojelujaosto ja sisäilmatyöryhmä

Yhteistyötoimikunnan jaostona toimii työsuojelujaosto, jonka tehtävänä on valmistella työsuojelun piiriin kuuluvia asioita. Työsuojelujaostoon kuuluu 9 jäsentä, jotka ovat: henkilöstöjaoston puheenjohtaja, henkilöstöjohtaja, työhyvinvointikoordinaattori, työsuojelupäälliköt ja kolme työsuojeluvaltuutettua sekä työterveyshuollon edustaja tai näiden henkilöiden varahenkilöt. Jaosto voi kutsua kokouksiinsa asiantuntijoita. Työsuojelujaosto toimii lisäksi Sastamalan kaupungin sisäilmatyöryhmänä. Tällöin jaostoon kuuluvat edellä

mainittujen lisäksi Tilakeskuksen edustaja, ympäristöterveydenhuollon edustaja ja henkilöstön edustaja työpaikasta/työpisteestä, jossa on sisäilmaongelma sekä tilanteen mukaan muita asiantuntijoita.

Työsuojeluorganisaatio

Sastamalan kaupungin työsuojeluorganisaatio 2023:

	Toimihenkilöiden edustajat	Työntekijöiden edustajat, sivistys	Työntekijöiden edustajat, muu Sastamala
Varsinainen valtuutettu	Suvi Isosävi puh. 040-6686227 suvi.isosavi@sastamala.fi	Anssi Järvinen puh. 040-712 8257 anssi.jarvinen@sastamala.fi	Teresie Lehtikangas puh. 040-147 6011 teresie.lehtikangas@sastamala.fi
I vara-valtuutettu	Jouni Kankaanpää puh. 050-5121 682 jouni.kankaanpaa@sastamala.fi		Juha Intonen puh. 040-080 6936 juha.intonen@sastamala.fi
II vara-valtuutettu			Janne Savia janne.savial@sastamala.fi

Työsuojelupäälliköt:

Juha Marttila

Merja Pirkkalaniemi (lomatoiminta)

7.3. Työsuojelutarkastukset

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston (AVI) Työsuojelun vastuualue on Sastamalan kaupungin lakisääteinen työsuojeluviranomainen ja tekee työpaikkojen tarkastuksia suunnitelmansa mukaisesti. Vuoden 2023 aikana AVI:n toimesta tehtiin yksi työsuojelutarkastus.

7.4. Sastamalan kaupungin sisäinen työsuojelutoiminta

Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksiä yhteensä 13 kpl (Kiikan päiväkotia ja satelliitti, Vareliuksen esiopetus, Kiikoisten päiväkotia, Uotsolan päiväkotia, MYK esiopetus, Pilvilinnan päiväkotia, Ojansuun päiväkotia, Häijään koulu, Stormin koulu, Tyrväänkylän koulu, Karkun koulu, yhdyskuntatekniikka konekeskuksen korjaamon ja varaston osalta sekä Sastamalan Vesi).

Tärkeänä asiana työpaikkaselvityksissä oli edelleen työhyvinvoinnin edistäminen sekä riskien arvioinnin päivittäminen. Arviointi tehdään kuuden eri vaara- tai haittatekijän näkökulmasta, joita ovat: fyysiset vaaratekijät, fyysinen kuormittuminen, hallinta ja toimintatavat, kemialliset vaaratekijät ja psykososiaaliset kuormitustekijät. Tämä tarkoittaa jokaisen työyksikön oman arvioinnin perusteella tehtävää työpaikan riskien kirjausta, arviointia, toimenpiteitä, vastuutahoa ja aikataulua tarvittaville toimenpiteille. Työsuojeluvalluutetut antavat asiantuntija-apua riskien arvioinnissa ja Turva-Arvi -ohjelman käytössä.

Tärkeä osa työsuojeluorganisaation toimintaa on osallistuminen sisäilmatyöryhmän kokouksiin ja käynteihin kohteessa paikan päällä. Sisäilmatyöryhmä kokoontui kerran vuonna 2023, jonka lisäksi perustettiin Muistolän koulun kohdekohtainen sisäilmatyöryhmä. Kokouksissa käsitellään eri kiinteistöjen sisäilmaongelmiin liittyviä asioita ja tehdään ehdotuksia tarvittavista toimenpiteistä. Tampereen Tilapalvelut Oy:n osakkuuden myötä Sastamalan kaupungin sisäilmatyötä on kehitetty. Kaupungin sisäilmatyöhön osallistuu Tampereen tilapalveluiden sisäilma-asiantuntija, joka jatkossa ohjaa sisäilmaprosessia.

8. TYÖHYVINVOINTI

Hankalien koronavuosien jälkeen työhyvinvoinnin kehittämässä voitiin palata koronavuosia edeltäneisiin toimintamalleihin ja niiden kehittämiseen sekä uudistamiseen. Huhtikuussa toteutettiin uudistunut henkilöstökysely koko henkilökunnalle. Kysely toteutettiin Kevan verkkopohjaisena työhyvinvointikyselynä, jonka ansiosta siitä saatiin vertailutietoa 16 muuhun samankokoiseen kuntaan. Kyselyn vastausprosentti oli 42,4 % ja siihen vastasi 369 henkilöä. Tulokset olivat jonkin verran vertailukuntia paremmat erityisesti kysymyksissä koskien esihenkilöiltä saatavaa palautetta, työntekijöiden mahdollisuuksia hyödyntää omaa osaamistaan sekä mahdollisuutta hyödyntää asiakkailta saatavaa palautetta oman työn kehittämässä. Kehittämiskohteiksi suhteessa vertailukuntiin nousivat perehdyttäminen sekä yhteistyön lisääminen toimialojen välillä.

Henkilöstökyselyn tulokset käsiteltiin yksikkötasolla sekä yhteenvetona kaupungin johtoryhmässä ja yhteistoiminnassa. Kehittämiskohteisiin on vastattu mm. vertaismentoroinnin käynnistämällä perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa. Mentorointi käynnistyi vapaaehtoisten mentoreiden kouluttamisella loppuvuodesta 2023 ja ensimmäiset mentorointisopimukset alkoivat vuoden loppupuolella. Vuonna 2023 käynnistyi myös yhteistyössä Saskyn ja Tamora Oy:n kanssa kaupungin asiantuntijoista ja esihenkilöistä koottu ryhmä tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon oppisopimuskoulutukseen. Koulutus on ollut yksi merkittävä tekijä toimialojen välisen yhteistyön lisäämisessä.

Maaliskuussa 2023 tarjottiin koko henkilökunnalle koulutusta palautumisen merkityksestä. Lisäksi kaupungilla on ollut käytössä Eduhousen digitaalinen koulutusympäristö, jossa on tarjolla satoja koulutusvaihtoehtoja verkon yli opiskeltavaksi. Lisäksi marraskuussa 2023 käynnistettiin uudelleen myös esihenkilövalmennukset ajankohtaisiin henkilöstöasioihin liittyen.

Jo vuonna 2022 käynnistynyt yhteistyö Mieli Suomen mielenterveys Ry:n kanssa poiki ajatuksen hakea Sastamalan kaupungille Hyvän mielen työpaikka merkkiä. Se on kannustin, joka rohkaisee edistämään mielenterveyttä työpaikalla ja sen myöntää Mieli Suomen mielenterveys Ry. Merkin saaminen edellyttää halua ja sitoutumista mielenterveyden teemojen edistämiseen työpaikalla ja hakemukselle kirjattuja tavoitteita seurataan säännöllisesti toimipaikoilla, vastuualueilla, johtoryhmässä ja yhteistoiminnassa. Merkki myönnettiin Sastamalan kaupungille lokakuussa 2023.

8.1. Työkyvyn tukeminen ja työkykyjohtaminen

Työkyvyn tukemisen ja työkykyjohtamisen perusasioita ovat työn ja työympäristön kehittäminen, erilaisten työkykyriskien varhainen tunnistaminen ja niihin tarttuminen. Sastamalan kaupungilla on käytössä Aktiivisen tuen malli, jonka avulla ennakoidaan ja ehkäistään työkyvyttömyydestä johtuvia ongelmia ja kustannuksia. Aktiivisen tuen mallissa on kuvattu eri toimijoiden roolit työkyvyn tukemiseksi ja vastuutettu esihenkilöitä käymään tarvittavat keskustelut sekä käynnistämään riittävät toimenpiteet osatyökykyisten tukemiseksi.

Esihenkilöiden työhyvinvointiin panostaminen nähtiin edelleen tärkeäksi ja sen merkitys koko työyhteisön jaksamiseen on merkittävä. Työhyvinvointikoordinaattori jalkautui yksiköihin sekä yksin että yhdessä vastuualuejohtajien kanssa. Lisäksi työterveyshuolto on ollut yhteydessä kaikkiin esihenkilöihin vuosittaisten esihenkilösoittojen merkeissä. Työhyvinvointikoordinaattori on pitänyt esihenkilöryhmille myös ryhmätyön-ohjausta.

Sastamalan kaupungille myönnettiin Kelan toimesta kaksi ammattiryhmäkohtaista Kiila-kuntoutusta vuodelle 2023. Kiila-kuntoutuksen tavoitteena on parantaa työkykyä ja tukea pysymistä työelämässä. Luokanopettajien ja alakoulujen opetushenkilöstön Kiila-kuntoutus alkoi huhtikuussa, lomituspalveluiden Kiila-kuntoutus marraskuussa. Kuntoutuskurssien yhteydessä toteutetaan yhteistyöpäivä, johon osallistuivat esihenkilöt, työhyvinvointikoordinaattori sekä työterveyshuolto. Kuntoutuskurssit jatkuvat edelleen vuoden 2024 puolella.

8.2. Työterveyshuolto

Sastamalan kaupungin työntekijöiden työterveyshuollon palvelut tuottaa Suomen Terveystalo Oy. Sopimus sisältää lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työterveyshuoltopainotteisen yleislääkäritasoisien sairaanhoidon.

Työterveysyhteistyön painopistealueina vuonna 2023 olivat edelleen työn terveystarkastusten hallinta, terveyden ja työkyvyn tukeminen, osatyökykyisten työssä jaksamisen tukeminen ja varhainen työkykyriskien tunnistaminen sekä työkykyjohtamisen tukeminen. Edellä mainittuja toteutettiin tiiviillä ja säännöllisellä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa, ennaltaehkäisevällä toiminnalla terveystarkastusten ja työpaikkaselvitysten muodossa, Kiila-kuntoutusten avulla sekä esihenkilötyötä tukemalla mm. esihenkilösoittojen keinoin.

Työterveyshuollon toimintaa 2023, Ehkäisevän työterveyshuollon toiminta:

	Lääkärit	Terveysten- hoitajat	Työfysio- terapeutit	Työterveys- psykologit	Ravitsemus- terapeutti
Työpaikkaselvitykset, h	85,5	293,5	102,5	56	
Ryhmän neuvonta ja ohjaus, h	56,5	194,5	12,5	2	
Yksilön neuvonta ja ohjauksenkäynnit, kpl	118	112	295	190	24
Lakisääteiset terveystarkastukset, kpl	39	74	32		
Muut terveystarkastukset, kpl	543	195	42	6	4

Työterveyshuollon pääpainon tulisi olla lakisääteisessä eli ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Vuoden 2023 toiminnassa lakisääteisen toiminnan osuus oli 63,8 % ja työterveyshuoltopainotteisen sairaanhoidon osuus oli 36,2 %. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus nousi noin 10 % suhteessa edelliseen vuoteen.

Työterveyshuollon bruttokustannukset toimialoittain ja liikelaitoksittain:

Toimiala	2022			2023		
	€	työntekijät	€/työntekijä	€	työntekijät	€/työntekijä
Konsernihallinto	15576	52	300	30082	69	436
- kaikkia koskevat kustannukset	76219	1656	46	16727	922	18
Sivistystoimi	271973	619	439	347358	626	555
Tekninen toimi	108289	211	513	147711	212	697
Sosiaali- ja terveystoimi	383330	760	504			
Sastamalan Vesi	6182	14	442	5469	15	365
yhteensä	861569	1656	520	547347	922	594

Työterveyshuollon kaikkia koskeviin kustannuksiin kuuluu mm. työterveyshuollon yhteistyöryhmän, työsuojelijaoksen ja sisäilmatyöryhmän kokoukset, koulutustilaisuuksien työterveyshuollon esitykset sekä työterveyshuollon suunnitelmien ja korvaushakemusten valmistelu.

8.3. Hyvinvoinnin tukeminen ja virkistystoiminta

Kaupunki tuki henkilöstönsä liikuntaa keskimäärin kahdella ilmaisella tai tuetulla käyntikerralla kaupungin kuntosaleissa sekä Vinkin vapaa-aikakeskuksen käytöllä. Vuoden 2023 aikana käyntikertoja kuntosaleilla kertyi 726 ja Vinkin vapaa-aikakeskuksessa 2094. Liikunnan ja hyvinvoinnin tukemiseksi käytössä oli myös 80 €:n arvoinen ePassi -henkilöstöetu, jota vuoden alusta laajennettiin koskemaan liikunta- ja kulttuuriedun lisäksi myös hyvinvointietuutta. Kuluneen vuoden aikana ePassi -etuutta käytti 697 henkilöä.

Toukokuussa koko henkilöstölle järjestettiin Kevätkarkelot Ellivuori Resortissa, johon osallistui reilut 350 henkilöä.

Lisäksi työpaikat ovat voineet käyttää yhden työpäivän vuodessa henkilökunnan virkistystoimintaan. Päivä voidaan viettää myös kahtena jaksona ja se voidaan toteuttaa myös kaupungin yhteisenä tapahtumana.

Vuoden päättyessä henkilöstöä muistettiin Sastamala-aiheisella joululahjalla, joita jaettiin yhteensä 934 kpl.