

IIN KUNTA

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2019

*Kunnanhallitus 4.5.2020
Kunnanvaltuusto 25.5.2020*



SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	3
2. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen.....	3
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	3
2.1.1. Henkilöstömäärän kehitys ja palvelussuhteen luonne	3
2.1.2. Osa-aikaisuus	4
2.1.3. Yleisimmät tehtävät	4
2.1.4. Ikä- ja sukupuolijakauma	4
2.2. Eläkkeelle siirtyminen.....	5
2.3. Virka- ja työvapaiden käyttö	6
2.4. Työaika ja työpanos	7
2.5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset 2018 – 2019.....	8
3. Osaamisen kehittäminen	9
4. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky.....	9
4.1. Työterveyshuolto	9
4.2. Terveysperusteiset poissaolot.....	10
4.2.1. Sairauspoissaolot	10
4.2.2. Työtapaturmat.....	10
4.2.3. Terveysperusteiset poissaolot	11
4.3. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset	11
4.4. Työhyvinvointi.....	12
5. Luottamus ja yhteistyö	13
5.1. Yhteistoiminta.....	13
5.2 Työsuojelutoiminta	13



1. Johdanto

Henkilöstöraportti 2019 sisältää katsauksen lin kunnan henkilöstön määrään, rakenteeseen, toimintakykyyn ja työhyvinvointiin, yhteistoimintaan, palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin vuosien 2018 ja 2019 osalta.

2. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1.1. Henkilöstömäärän kehitys ja palvelussuhteen luonne

Tilastokeskuksen kuntasektorin palkkatilaston mukaan vuonna 2019 kunta-alalla työskenteli 421 500 palkansaajaa (2018: 420 500). Noin 14 % oli osa-aikaisia palkansaajia. Korkeimmillaan kunta-alan henkilöstömäärä oli vuonna 2011, jolloin kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa oli 441 199 henkilöä. Vuoden 2018 lopussa kaikista kuntatyöntekijöistä 77 % (2016:78 %) oli vakituisessa palvelussuhteessa.

Valtakunnallisesti työllistettyjen osuus oli 1,5 % työsuhteista. lissä osuus oli 5,6 %.

lin kunnan tilannetta on kuvattu taulukossa 1. Määräaikaiseen henkilökuntaan on kirjattu sijaiset ja muut määräaikaiset, esimerkiksi avoimen tehtävän hoitajat. Vakinaisia työntekijöitä vuonna 2019 oli 66 % (2018: 67,5 %).

Henkilöstö	2018	2019	muutos
vakinaiset	347	357	+10
määräaikaiset	146	146	0
työllistetyt	20	30	+10
oppisopimuksella	2	6	+4
yhteensä	515	539	+24

Taulukko 1: Henkilöstömäärä 31.12.2018 – 31.12.2019

2018 1000 €	osuus käyttö- menoista	2019 1000 €	osuus käyttö- menoista	palkkamenojen muutos %
14.914	23 %	16.014	23 %	7,65

Taulukko 2: Palkkamenot 2018 – 2019 (1000 €)

Määräaikaisista palvelussuhteista merkittävin osa perustuu sijaistarpeeseen. Sijaisia käytetään etenkin hoito- ja opetustehtävissä, joissa monet palvelut ovat lakimääräisiä ja joista osassa henkilökunnan määrää suhteessa asiakkaisiin säädellään lailla. Sijaisuuden perusteina ovat mm. sairauslomat, perhevapaat ja erilaiset harkinnanvaraiset palkattomat vapaat sekä vähäisemmässä määrin vuosilomat.

Vuosilomasijaisuuksien määrää on rajoitettu kehottamalla palvelualueita käyttämään hyödyksi koko lomakausi (1.5. – 30.9.), sijoittamaan lomat toimintayksikön mahdollisten kesä- tai talvikeskeytysten ajalle sekä välttämään lomien keskittämistä siten, että yksiköstä on yhtä aikaa pois useita henkilöitä, jolloin tehtäviä ei voida hoitaa työtehtäviä sisäisesti jakamalla.

Määräaikaisia työsuhteita on toiminnan luonteesta johtuen etenkin varhaiskasvatuksessa aamu- ja iltapäivätoiminnassa sekä koulunkäynninohjaajan tehtävissä. Näissä tehtävissä on paitsi osa-aikaisia, myös osavuotisia tehtäviä. Tarpeettomia määräaikaisia työsuhteita pyritään vähentämään, mutta kaikkia työntekijöitä ei toiminnan tilapäisestä luonteesta johtuen saada vakinaistettua. Lisäksi työllistettyjen määrä vaihtelee vuosittain riippuen meneillään olevista hankkeista.



2.1.2. Osa-aikaisuus

lin kunnassa osa-aikatyötä tekevien (ilman sivutoimisia) osuus on pysynyt vertailuvuosien välillä taseisena. Uusin osa-aikatyön muoto osa-aikainen sairausloma ei ole ollut laajasti käytössä lin kunnassa. Osa-aikaisella sairauslomalla pyritään tukemaan pitkän työkyvyttömyyden jälkeistä työhön paluuta. Kunta suhtautuu myönteisesti myös työntekijän omaan aloitteeseen tehdä osa-aikatyötä. Joskus tämä ei ole mahdollista toiminnan ja tehtävien luonteen takia. Tällöin pyritään etsimään ratkaisu työntekijän tehtävien muutoksen kautta.

v. 2018	lin kunta	vesiliikelaitos	li-instituutti	ateria- ja tilapalvelut.	yht. li	%
kokoaikaiset	314	6	20	55	395	76,7
osa-aikaiset	37	1	4	8	50	9,7
sivutoimiset	4	-	66	-	70	13,6
yhteensä	355	7	90	63	515	100,0

v. 2019	lin kunta	vesiliikelaitos	li-instituutti	ateria- ja tilapalvelut.	yht. li	%
kokoaikaiset	334	7	23	57	421	78,1
osa-aikaiset	38	-	4	10	52	9,7
sivutoimiset	5	-	61	-	66	12,2
yhteensä	377	7	88	67	539	100,0

Taulukko 3: Osa-aikatyötä tehneet 2018 – 2019

2.1.3. Yleisimmät tehtävät

nimike	lkm 2018	lkm 2019
perhepäivähoitaja*	36	37
kansalaisopiston tuntiopettaja	83	69
luokanopettaja	46	50
lehtori	36	37
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja**	32	34
puhdistuspalvelutyöntekijä	18	18
koulunkäynninohjaaja	25	25
ruokapalvelutyöntekijä	10	11
varhaiskasvatuksen opettaja***	19	24

* Sis. päiväkodeissa työskentelevät perhepäivähoitaja-ryhmävastajat ja kiertävät perhepäivähoitajat sekä omassa kodissa/lasten perheissä työskentelevät perhepäivähoitajat.

** ent. päivähoitaja

*** ent. lastentarhanopettaja

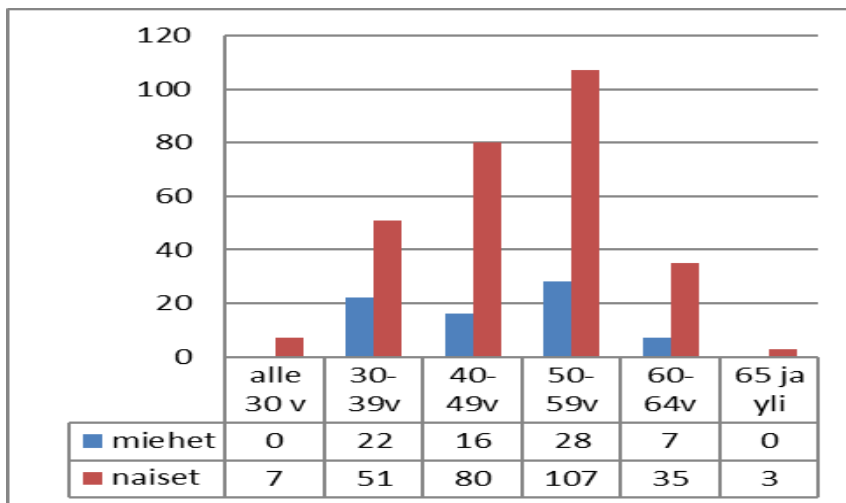
Taulukko 4: Yleisimmät tehtävät 2018 – 2019 (toistaiseksi voimassa olevan ja tilapäisen palvelussuhteen henkilöstö)

2.1.4. Ikä- ja sukupuolijakauma

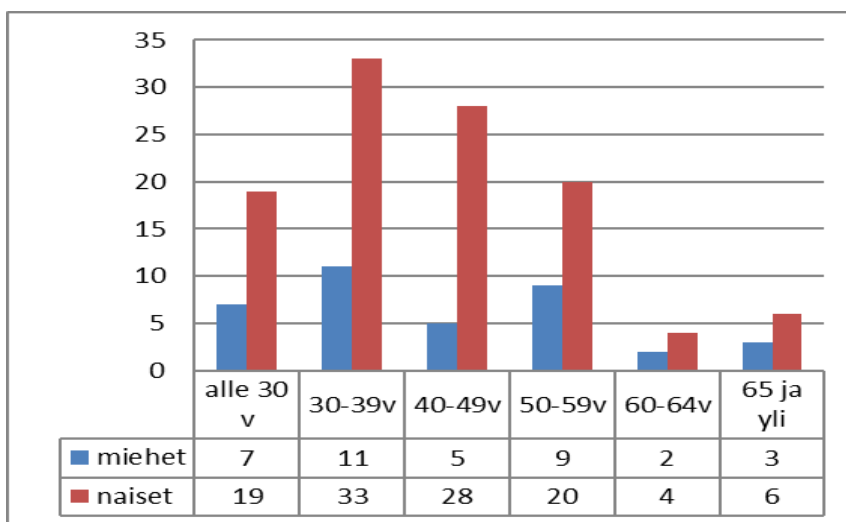
Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kaikkien kuntatyöntekijöiden keski-ikä vuonna 2018 oli 45 vuotta. Yli 60-vuotiaita oli 12 %. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten sopimusallalla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa. Työvoiman ikääntyminen on haaste kunnan henkilöstöjohtamiselle mm. työssä jaksamisen osalta. Työssä jaksamista voidaan tukea esimerkiksi työhyvinvointihankkeilla, työtehtävien muuttamisella ja tehtävän osa-aikaistamisella.

lin kunnan vakinaisesta henkilöstöstä oli vuonna 2019 naisia 79,5 % (2018: 79,3 %) ja määräaikaisista 74,8 % (2018: 74,8 %). Koko henkilöstöstä naisia oli 75,7 %. Huomattavaa on, että kunnan vakituksissa työsuhteissa ei ollut yhtään alle 30-vuotiasta miestä.





Kuva 1. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2019



Kuva 2. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma 2019

Palvelussuhteen luonne	sukupuoli	määrä	%
Vakinainen	miehet	73	20,5
	naiset	283	79,5
Määräaikainen	miehet	37	25,2
	naiset	110	74,8
Työllistetty	miehet	18	60,0
	naiset	12	40,0
Oppisopimussuhteinen	miehet	3	50,0
	naiset	3	50,0
Yhteensä	miehet	131	24,3
	naiset	408	75,7

Taulukko 5: Työntekijät sukupuolen mukaan

2.2. Eläkkeelle siirtyminen

Yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2020 – 2039 noin 6 % työntekijöistä jää eläkkeelle. Vuosina 2020 – 2024 eläkkeelle jää



hieman alle viidesosa henkilöstöstä. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Prosenttiluvut kuvaavat nykyisten työntekijöiden arvioitua eläkkeelle siirtymistä.

Maakunnittain tarkasteltuna eläkkeelle siirtymisessä on eroja. Vuosina 2020 – 2024 eläköityminen on pienintä Uudellamaalla (14 %). Pohjois-Pohjanmaalla arvioidaan samana ajanjaksona eläköityvän 17 % työntekijöistä. Erot johtuvat henkilöstön ikärakenteesta.

lin kunnassa toimialojen henkilöstömäärät kehittyvät eri tavoin. Suurinta poistuma on kiinteistönhoidossa ja puhtauspalveluissa. Eniten uusia työntekijöitä palkataan varhaiskasvatuspalveluihin. lissä Kevan ennusteen mukainen eläkepoistuma olisi vuosina 2020 – 2024 noin 60 henkilöä.

lin kunnan palveluksesta jäi vuonna 2018 eläkkeelle 12 henkilöä, joista 1 jäi työkyvyttömyyseläkkeelle ja 1 osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Vuonna 2019 jäi eläkkeelle 13 henkilöä, joista 1 jäi työkyvyttömyyseläkkeelle ja 1 osatyökyvyttömyyseläkkeelle.

Eläköityminen	2018	2018	2019	2019
	Yhteensä	Keski-ikä	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	10	63	11	63
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet				
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	1	55	1	55
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	1	53	1	61

Taulukko 6: Eläköityneet 2018-2019

2.3. Virka- ja työvapaiden käyttö

virka-/työvapaat	2018	2019
kalenteripäivää	9 159	9 782
kalenteripäivää/henkilö	17,8	18,1

Taulukko 7: Virka- tai työvapaat koulutuksen, vuorottelu- ja opintovapaan tai muun syyn perusteella

Huomioitavaa on, ettei koulutuspäivien kirjaaminen tapahtunut edelleenkään web-tallennukseen täysimääräisenä. Etenkin osapäiväkoulutusten sekä työpaikalla tapahtuvien koulutusten ja verkkokoulutusten merkitseminen järjestelmään tahtoo unohtua.

2018	lin kunta	Vesiliikelaitos	li-instituutti	Ateria- ja tilapalvelut	yht.
Muu vapaa *)	2 666	264	509	104	3 543
perhevapaa	3 370	9	16	22	3 417
opintovapaa	1 241	-	-	-	1 241
vuorotteluvapaa	246	-	-	-	246
koulutus	561	9	59	73	712
kalenteripäiviä yhteensä	8 084	292	584	199	9 159

2019	lin kunta	Vesiliikelaitos	li-instituutti	Ateria- ja tilapalvelut	yht.
Muu vapaa	4 031	7	394	448	4 880
perhevapaa	2 684	0	158	40	2 882
opintovapaa	976	0	0	0	976
vuorotteluvapaa	0	0	0	180	180
koulutus	588	27	93	156	864
kalenteripäiviä yhteensä	8 279	34	645	824	9 782

*) esim. lisä/ylityövapaa, yksityisasiat, ves-päivät

Taulukko 8: Työ- ja virkavapaiden käyttö 2018 – 2019



2.4. Työaika ja työpanos

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaan tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaiset tai vain osan vuotta kestävät palvelussuhteet muutetaan kokoaikaisiksi. Työpanos-% kuvaa käytettävissä olevaa työaikaan sen jälkeen, kun maksimityöpanoksesta (teoreettinen työaika) on vähennetty sairauslomien, vuosilomien ja muut keskeytykset.

Työajan jakautuminen																
	2018								2019							
	Vesiliikelaitos		li instituutti		Ateria- ja tilapalvelut -liikelaitos		lin kunta		Vesiliikelaitos		li instituutti		Ateria- ja tilapalvelut -liikelaitos		lin kunta	
	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366)																
* vähennetään la, su ja työaikaan lyhentävät arkipyhät	1796	100 %	5718	100 %	16794	100 %	57293	100 %	1973	100 %	5661	100 %	17583	100 %	60033	100 %
> Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika																
Vähennetään työpäivinä:																
* vuosilomat	146	8,10 %	599	10,50 %	2187	13,00 %	4991	8,70 %	187	9,50 %	636	11,20 %	2244	12,80 %	5209	8,70 %
* terveysperusteiset poissaolot	27	1,50 %	71	1,20 %	1130	6,70 %	2951	5,20 %	172	8,70 %	193	3,40 %	1381	7,90 %	3176	5,30 %
* perhevapaat	6	0,40 %	11	0,20 %	16	0,10 %	1294	2,30 %			7	0,10 %	29	0,20 %	716	1,20 %
* koulutus	6	0,40 %	42	0,70 %	52	0,30 %	131	0,20 %	19	1,00 %	56	1,00 %	111	0,60 %	209	0,30 %
* opintovapaa							254	0,40 %							112	0,20 %
* vuorotteluvapaa							0						129	0,70 %		
* muu vapaa*	189	10,50 %	364	6,40 %	111	0,70 %	1317	2,30 %	5	0,30 %	280	4,90 %	414	2,40 %	1202	2,00 %
> Tehty vuosityöaika	1422	79,20 %	4631	81 %	13298	79,20 %	46355	80,90 %	1590	80,60 %	4489	79 %	13275	75,50 %	49409	82,30 %

*lisä/ylityövapaa, yksityisasiat, veso-päivät, kuntoutus, ma. työkyvyttömyyseläke (määräaikainen kuntoutustuki), toisen tehtävän hoito muualla, oppisopimus, lomautus
Taulukossa ei ole vähennetty rahana annettuja lisä- ja ylitoita. Pääperiaate on, että ne annetaan vapaina.

Laskelmassa eivät ole mukana OVTES:n alaiset työntekijät, koska opetuslalla laskennallinen vuosiloma ja työajan käsite ovat erilaiset, kuin muissa sopimuksissa.

Taulukko 9: Henkilötyövuodet kalenteripäivinä ja tehty henkilötyövuodet 2018 – 2019



2.5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset 2018 – 2019

1 000 €	TA 2018	TOT 2018	TOT %	TA 2019	TOT 2019	TOT %
palkat ja palkkiot	15 519	14 939	96	16 656	16 013	96
eläkekulut*	3 626	3 550	98	3 743	3 710	99
muut henkilöstökulut yht.	739	605	82	646	484	75
henkilöstökulut yhteensä	19 884	19 093	96	21 046	20 207	96

*sis. palkkaperusteiset maksut sekä varhe- ja eläkemenoperusteiset maksut

Taulukko 10: lin kunnan henkilöstömenot 2018 – 2019 (sis. jaksotetut palkat ja henkilöstökorvaukset eli sairasmakuutus- ja tapaturmakorvaukset)

1 000 €	TA 2018	TOT 2018	TA2019	TOT2019
vakinaiset	7 248	5 441	8 122	5 891
määräaikaiset	1 236	1 395	1 293	1 421
sairaus- ja äitiysloman sijaiset	232	334	190	395
muut sijaiset	179	648	234	761
erilliskorvaukset	287	277	276	302
työllistämistukipalvelut	867	609	865	564
tuntipalkat	292	289	283	286
opettajien palkat	4 989	4 352	5 196	4 651

Taulukko 11: Palkkojen toteutumat 2018 – 2019

PALKKAUKSEN RAKENNE KESKIMÄÄRIN (%-OSUUDET KOKONAISANSIOISTA)						
	2018			2019		
	KVTES	Opetusala	Tekniset	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	92,52 %	78,54 %	88,56 %	92,80 %	79,82 %	89,44 %
Palveluaikaan sidotut lisät	5,33 %	11,34 %	5,37 %	5 %	11,09 %	5,12 %
Henkilökohtainen lisä	0,98 %	0,88 %	5,96 %	0,95 %	0,80 %	2,22 %
Muut säännölliset työajan lisät	1,16 %	9,24 %	0,11 %	1,24 %	8,28 %	3,21 %
YHTEENSÄ	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Kokonaisansio keskim. € / kk	2357,9	3519,14	2863,71	2405,67	3697,3	2845,75
Muutos% ed. vuoteen	7,59 %	3,51 %	5,64 %	2,03 %	5,06 %	-0,63 %
Miesten keskiansio € / kk	2462,59	3870,08	2823,7	2345,13	3974,18	2811,37
Naisten keskiansio € / kk	2347,46	3352,34		2412,98	3602,72	

Taulukko 12: Palkkauksen rakenne sopimusaloittain

Kunta-alalla kuukausipalkkaisten kokonaisansiot olivat 2018 keskimäärin 3 215 €/kk. Mediaaniansio vuonna 2019 oli 2 907 €/kk. Naisten säännöllisen työajan mediaaniansiot olivat 2 847 €/kk kuukaudessa ja miesten 3 309 €/kk. lissä kokonaisansiot vuonna 2019 olivat KVTES:n sopimusallalla keskimäärin 2 405 €/kk (kunnat* 2 662 €/kk), opetusallalla 3 697 €/kk (kunnat* 3 791 €/kk) ja teknisten sopimusallalla 2 845 €/kk (kunnat* 3 021 €/kk). (*ei sisällä kaupungeja).



3. Osaamisen kehittäminen

2018	lin kunta	vesiliikelaitos	li-instituutti	ateria- ja tilapalvelut	yhteensä
koulutuspäivät	561	19	59	73	712
€	60 475,33	1 692,50	4 654,19	6 422,15	73 244,17

2019	lin kunta	vesiliikelaitos	li-instituutti	ateria- ja tilapalvelut	yhteensä
koulutuspäivät	588	27	93	156	864
€	60 729,22	2 488,39	8 608,28	12 419,28	84 245,17

Taulukko 13: Henkilöstökoulutuksen kustannukset ja koulutuspäivät 2018 – 2019

Opettajien VESO-koulutuspäivät 2018 – 2019

Koulu	Opettaja 2018	Koulutuspäiviä 2018	Opettaja 2019	Koulutuspäiviä 2019
Kuivaniemi	18	50	14	42
Olhava	3	7	2	5
Pohjois-li	7	19	7	21
Yliranta*	3	9	3	7
Jakku	4	8	4	12
Asema	4	12	4	12
Ojakylä	7	21	7	21
Alaranta	8	24	8	24
Hamina	31	93	30	84
Valtari	34	102	35	103
Lukio	9	27	11	33
Yhteensä	124	372	125	364

Taulukko 14: Opettajien VESO-koulutuspäivät 2018 – 2019

Opettajilla 3 pakollista VESO-koulutuspäivää. Jakun koulu 1.8.2018 lin kunnan opetuspalveluiden alle.

*Ylirannan koululakkautettu 1.8.2019 alkaen, jolloin opettajat siirtyneet Asemalle.

1.8.2019 alkaen Asemalla ollut yksi opettaja vähemmän, eli 6 opettajaa.

Palvelualueet eivät edelläkään ole kirjanneet kaikkia koulutuspäiviä etenkin sisäisen koulutuksen ja osapäiväkoulutuksen osalta web-tallennukseen, joten täysin luotettavaa tilastoa ei ole olemassa. Lakisääteistä tai virka- ja työehtosopimuksessa säänneltyä koulutusta järjestetään opetustoimessa. Ns. veso-koulutus ei kirjaudu koulutuspäiviin, koska se tapahtuu koulun työpäivien ulkopuolella (ei keskeytyspäätöstä web-tallennuksessa).

Koulutuspäiviä/henkilö kertyi noin kaksi, kun tavoite on kolme. Koulutukseen käytettyjen päivien määrä kasvoi 152 päivällä ja rahamäärä noin 11 000 eurolla. Ensimmäistä kertaa anottua koulutussuunnitelman toteutumiseen perustuvaa koulutuskorvausta saatiin Työllisyysrahastosta 12 000 euroa.

4. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

4.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on tukea henkilöstön voimavarojen ylläpitoa työhyvinvoinnin osalta. lin kunnan työterveyshuollon palvelutuottajana on toiminut vuoden 2019 loppuun saakka Oulunkaaren kuntayhtymä.

	2018	2019
korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	96 481	100 882
korvausluokka II (sairaanhoito)	191 108	165 733
yhteensä	287 588	266 615

Taulukko 15: Työterveyshuollon kustannukset 2018 – 2019



	2018	2019
työterveyshuolto (I)		
työpaikkaselvitykset/lääkäri	56	110
työpaikkaselvitykset/terveydenhoitaja	86	107
terveystarkastukset/lääkäri	105	151
terveystarkastukset/terveydenhoitaja tai muu	306	308
laboratorio- ja röntgentutkimukset	494	682
	2018	2019
sairaanhoito (II)		
lääkärikäynnit	1 606	1 477
terveydenhoitajakäynnit	434	426
erikoislääkärikäynnit	70	39
laboratorio- ja röntgentutkimukset	2 140	2 069

Taulukko 16: Työterveyshuollon toimintatilasto 2018 – 2019

4.2. Terveysperusteiset poissaolot

4.2.1. Sairauspoissaolot

Kunta-alan sairauspoissaolojen määrä kasvoi 2000-luvulla aina vuoteen 2008 asti, jolloin sairauspoissaoloja oli keskimäärin 19,4 päivää yhtä henkilötyövuotta kohden. Tästä lähtien sairauspoissaolot vähenivät vuoteen 2015 mennessä keskimäärin 2,9 päivällä. Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2017 keskimäärin päivää 16,7 päivää ja 2018 keskimäärin 17 päivää.

Miehillä sairauspoissaoloja oli 2017 keskimäärin 13 päivää ja naisilla 17,9 päivää. Naiset sairastavat kunta-alalla keskimäärin enemmän kuin miehet ja vakituiset enemmän kuin määräaikaiset. Sairauspoissaolopäivissä on eroja ammattiryhmittäin. Vähiten sairastavia ammattiryhmiä ovat muun muassa johtajat (7,6 pv), rehtorit (6,5 pv) sekä lehtorit ja tuntiopettajat (9 pv). Eniten sairastaviin kuuluvat muun muassa puhdistuspalvelutyöntekijät (24,9 pv), lastenhoitajat (23,1 pv) ja ateriapalvelutyöntekijät (19 pv).

	2018	kalenteripv/tt	2019	kalenteripv/tt
hallintopalvelut	1 409	11,7	1 055	9,8
opetus- ja varhaiskasvatus	4 059	16,2	4 675	14,9
tekniset palvelut ja vesiliikelaitos	130	6,2	335	16,7
ateria- ja tilapalvelut	1 585	25,1	1 563	23,3
li-instituutti	100	1,1	199	2,3
yhteensä	7 283	14,1	7 827	14,5

Taulukko 17: Keskimääräiset sairauspoissaolot/työntekijä kalenteripäivinä 2018 – 2019

4.2.2. Työtapaturmat

Kunta-alan töissä sattuu enemmän henkilön liikkumisesta johtuvia työpaikkatapaturmia kuin muilla aloilla. Yleisimmät syyt tapaturmiin ovat putoaminen, kaatuminen ja liukastuminen sekä äkillinen fyysinen kuormittuminen. Yleisimmät vammat ovat sijoiltaan menoja, nyrjähdymiä ja venähdyksiä (41 %). Kunta-alan tapaturmissa vammautuvat useimmiten raajat (65 %). Työntekijän äkillinen fyysinen kuormittuminen sekä väkivaltaiset, järkyttävät tilanteet ovat kunta-alalla yleisempiä tapaturmien aiheuttajia kuin keskimäärin.

Tapaturmia vuonna 2018 oli kolmetoista (13) ja vuonna 2019 yhdeksän (9). Tapaturmien aiheuttamia sairauspoissaoloja oli 225 kalenteripäivää vuonna 2018 ja 677 kalenteripäivää vuonna 2019.



4.2.3. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	kalenteri päivät	1000 euroa**	% palkka- kustannu ksista***	kalenteri päivät	1000 euroa**	% palkka- kustannu ksista*** *
	2018			2019		
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1421	110,6	0,7	1431	117,3	0,7
4-29 pv	2964	222,8	1,5	2978	227,1	1,4
30 - 60 pv	1331	59,6	0,4	1317	80,9	0,5
61 - 90 pv	409	17,8	0,1	623	29,9	0,2
91 - 180 pv	774	6,1	0,04	675	6,1	0,04
181-365 pv	306	0	0	788	0	0,04
Yhteensä	7205	416,9	2,7	7812	461,3	2,9
em. poissaoloista erikseen						
* työtapaturmat	219	15,3	0,1	679	40,6	0,2

*Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

**Kela- ja työtapaturmakorvauksia ei ole vähennetty kustannuksista.

***Palkkakustannukset (palkat ja palkkiot, ei sivukuluja) 2018 yhteensä: 15 222 821,34 euroa

****Palkkakustannukset (palkat ja palkkiot, ei sivukuluja) 2019 yhteensä: 16 266 245,39 euroa

Pääsääntönä:

1-60 pv työnantaja maksaa täyden palkan työntekijälle

61-180 pv työnantaja maksaa 2/3 palkasta

180 pv -> palkaton työntantajalle

Työnantajan omavastuu KELAn sairauspäivärahassa 10 arkipäivää

Taulukko 18: Terveysperusteiset poissaolot

4.3. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

Kunta-ala maksaa ainakin kaksi miljardia euroa työkyvyttömyydestä aiheutuvia menoja vuodessa. Kevan arvio perustuu suurimpien kymmenen kuntaorganisaation työkyvyttömyysmenoihin. Työkyvyttömyydestä aiheutuvia välittömiä menoja ovat mm. sairauspoissaolo-, työterveyshuolto-, tapaturma- ja eläkekustannukset, joihin kuuluu noin miljardi euroa. Välilliset kustannukset kuten työhyvinvoinnin heikkeneminen, tuottavuuden aleneminen ja palvelutuotannon heikkeneminen maksavat toisen miljardin. Suurimmissa kaupungeissa työkyvyttömyyden välittömät kustannukset ovat keskimäärin 6,7 % palkoista. lissä luku on hieman pienempi.



Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset					
		2017	2018	2019	Muutos (2018-2019)
Sairauspoissaolo kustannukset*	€	367 794	375 274	431 172	14,89 %
	% palkoista	2,59 %	2,50 %	2,54 %	0,04%yks
Työterveyshuol- tokustannukset	€	121 001	138 749	127 521	8,09 %
	% palkoista	0,85 %	0,93 %	0,75 %	0,18%yks
Tapaturma- vakuutusmaksut	€	92 515	92 515	85 871	7,18 %
	% palkoista	0,65 %	0,62 %	0,51 %	0,11%yks
Työkyvyttömyys eläkemaksut, ennakko	€	146 365**	150 110**	136 808***	8,86 %
	% palkoista	1,24 %	1,20 %	0,81 %	0,39%yks
YHTEENSÄ	€	727 675	756 648	781 327	3,26 %
	% palkoista	5,12 %	5,05 %	4,60 %	0,45%yks
* Summista on vähennetty arvioitu sairauspäivärahan määrä					
** Toteuma					
*** Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan palkkasummasta. Ansiot ilmoitetaan vuodesta 2019 lähtien tulorekisteriin ; ilmoitusliikenteen puutteiden vuoksi summassa voi olla pieni ero todelliseen tilanteeseen.					
Myös maksun perusteet ovat vuonna 2019 muuttuneet merkittävästi. Maksujen muodostuminen seurailee yksityisen puolen TyEL-maksua enemmän kuin aikaisemmin. Aikaisemmin maksuja pystyttiin jyvittämään yksittäisiin työntekijöihin asti. Nykyisin huomioidaan ensiksi koko organisaation tilanne ja organisaation historia, joten yksittäisen työntekijän vaikutus maksuun ei ole niin selkeä.					

Taulukko 19. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

4.4. Työhyvinvointi

Vakituisten työntekijöiden ja perättäisissä määräaikaisissa työsuhteissa olevien työhyvinvointia on tuettu rahallisesti ePassilla, joka mahdollistaa osallistumisen liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin ja vuodesta 2018 lähtien myös hieronta- ja fysioterapiapalveluihin. Passin kokonaissumma vuonna 2019 oli koko vuoden kestävä työsuhteen ajalta 120 euroa eli 10 euroa/kk. Vuonna 2019 lin kunnan työntekijöistä 401 hyödynsi ePassi-etua 41 194 euron arvosta (-18: 35 618 €).

Työyhteisön yhdessä viettämään työhyvinvointipäivään oli käytettävissä 10 euroa/henkilö. Lisäksi kunta tarjosi vaihtoehtoisesti jouluruokailun tai vastaavan hintaisen (noin 20 €) pikkujoulun.

Työpaikkaruokailuun oli mahdollisuus henkilökuntahintaan. Kunta tuki lounasruokailua tarjoavissa ravintoloissa ruokailua 2€/ateria. Henkilöstön muistaminen merkkipäivinä (50- ja 60-vuotispäivä, eläköityminen ja eroaminen pitkäaikaisesta työsuhteesta) tapahtui vuonna 2016 hyväksytyyn merkkipäiväsäännön mukaan.

Vuoden 2019 aikana kaksi lin kunnan toimialaa osallistui Valmennustrion vetämään muutosvalmennukseen. Vuonna 2018 alkanut SYKE jatkui ateria- ja tilapalvelussa ja syksyllä aloitettiin kiinteistönhoidon sekä kiinteistö- ja ympäristötekniisten palveluiden yhdistymiseen tähtäävä KIKY-hanke.



5. Luottamus ja yhteistyö

5.1. Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikuntaan 2018 – 2021 kuuluvat työnantajan edustajina kunnanjohtaja, hallintojohtaja (siht.), aterial- ja tilapalveluliikelaitoksen johtaja ja varhaiskasvatusjohtaja. Muina toimikunnan jäseninä ovat pääluottamusmiehet (JHL, JUKO, JYTY ja SuPer). Toimikunta kokoontui vuonna 2019 neljä kertaa. Käsiteltäviä asioita olivat tilinpäätös 2018 ja henkilöstöraportti 2018 sekä talousarvio 2020, talouden tasapainottaminen, merkkipäiväsääntö, osaamisen kehittäminen 2019, huomautuksen ja varoituksen antamisen ohjeistus sekä henkilöstöliikunta.

5.2 Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat kaudella 2018 – 2021 työnantajan edustajina hyvinvointijohtaja/työsuojelupäällikkö ja opetusjohtaja. Työntekijöiden edustajia ovat työsuojeluvaltuutetut (kolme) ja 1. varatyösuojeluvaltuutetut (kolme). Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2019 neljä kertaa. Käsiteltäviä asioita olivat sisäilma-asiat, työpaikkakäynnit ja AVI:n ts-tarkastukset, vaarojen ja haittojen kartoitus, läheltä piti -tilanteiden ilmoittaminen, turvallisuuskävelyt ja työsuojelun toimintasuunnitelman laatimien.

