

# PAIMIO

Paimion kaupunki

# Henkilöstöraportti 2021

Yhteistyöryhmä 21.3.2022  
Kaupunginhallitus 30.3.2022  
Tarkastuslautakunta 29.4.2022  
Kaupunginvaltuusto 8.6.2022

## Sisällys

1. Johdanto .....	2
2. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	2
2.1 Henkilöstön määrä .....	2
2.2 Henkilötyövuodet.....	4
2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne .....	5
2.4 Henkilöstön vaihtuvuus .....	7
2.5 Rekrytoinnit .....	7
3. Työvoimakustannukset.....	8
3.1 Henkilöstökulut .....	8
3.2 Eläkemaksut.....	10
4. Työterveyshuolto .....	11
5. Poissaolot ja keskeytykset .....	12
5.1 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat .....	13
5.2 Mehiläisen sairauspoissaolotilastot .....	14
5.3 Poissaolojen kustannukset.....	15
6. Työhyvinvointi .....	15
6.1 Työsuojelu .....	15
6.2 Yhteistoiminta.....	16
7. Henkilöstön kehittäminen, virkistystoiminta ja palkitseminen .....	16

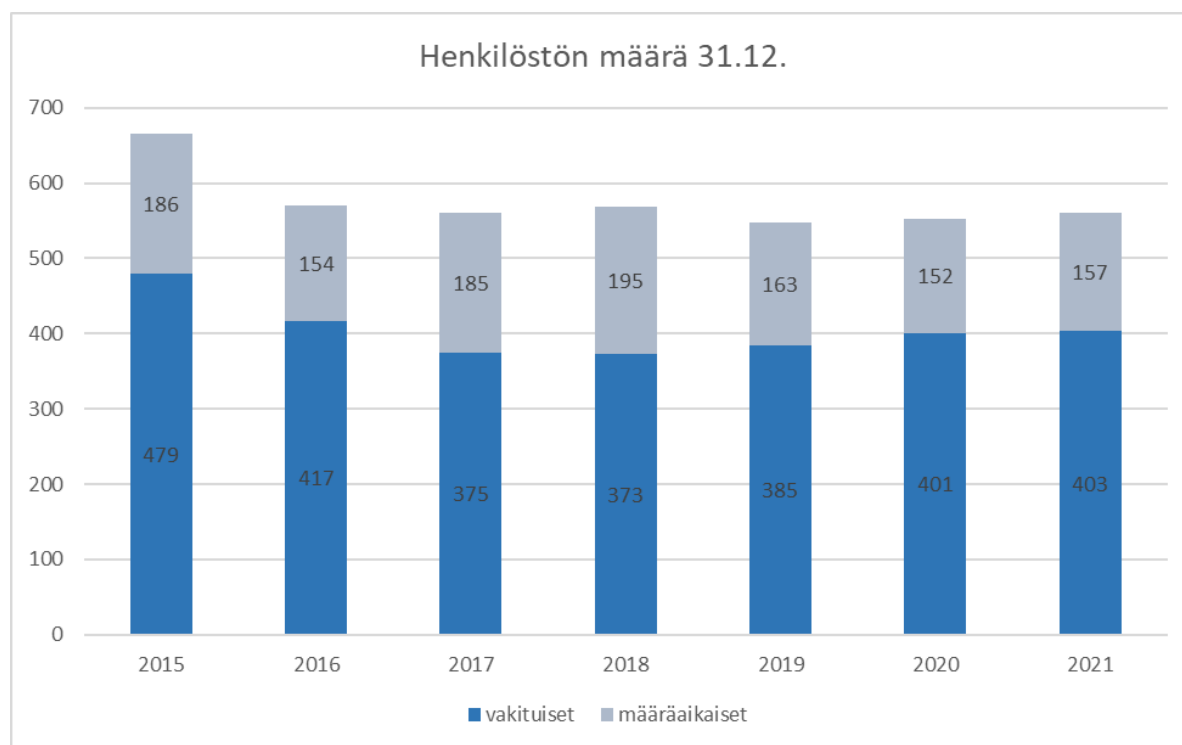
## 1. Johdanto

Henkilöstöraportilla pyritään kuvamaan henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot ylimmän johdon, esimiesten, henkilöstön ja päättäjien käyttöön. Henkilöstöraportti on johdon päätöksenteon apuväline, jossa arvioidaan kaupungin henkilöstöresursseja voimavarana, investointina ja kustannuksena kaupungin palvelutoiminnan kokonaisuudessa. Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta ja tukee myös päätöksentekijöitä resurssien suuntaamisessa. Kaupungin toiminnan tärkein voimavara on monipuolisesti osaava ja hyvinvoiva henkilöstö.

## 2. Henkilöstön määrä ja rakenne

### 2.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstön kokonaismäärää kuvataan vuoden viimeisen päivän tilanteella 31.12. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä oli yhteensä 560 henkilöä mikä on 7 henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna (2020: 553). Vakinaisia palvelussuhteita oli kaksi ja määräaikaisia ja sijaisia viisi henkilöä enemmän kuin 31.12.2020. Kuvassa 1. on esitetty henkilöstön määrän kehitys vuoden viimeisenä päivänä vuosina 2015 - 2021.



Kuva 1. Henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä

Paimion kaupungin eri tehtävissä tarvitaan erilaisia työntekemisen muotoja. Pääsääntöisesti Paimiossa työskennellään kokoaikaisissa ja vakituisissa tehtävissä. Vuoden 2021 lopussa koko kaupungin henkilöstöstä oli vakinaisessa palvelussuhteessa 72 % (2020, 72,5 %) ja määräaikaisessa 28 % (2020, 27,5 %). Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevät eri tehtävien sijaiset, palkkatukityöllistetyt, projekti- ja hanketyöntekijät. Työllistettyjä oli palveluksessa vuoden viimeisenä päivänä 9 henkilöä (2020, 14). Kuntatyönantajien lokakuun 2020 tilaston mukaan 77 % kunta-alan henkilökunnasta työskentelee vakinaisessa palvelussuhteessa.

Määräaikaiset työ- ja virkasuhteet johtuvat pääasiassa vakituisen henkilöstön eri perusteiden myönnytyistä sijaisuuksista. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, sillä lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakinaisen henkilöstön poissa ollessa.

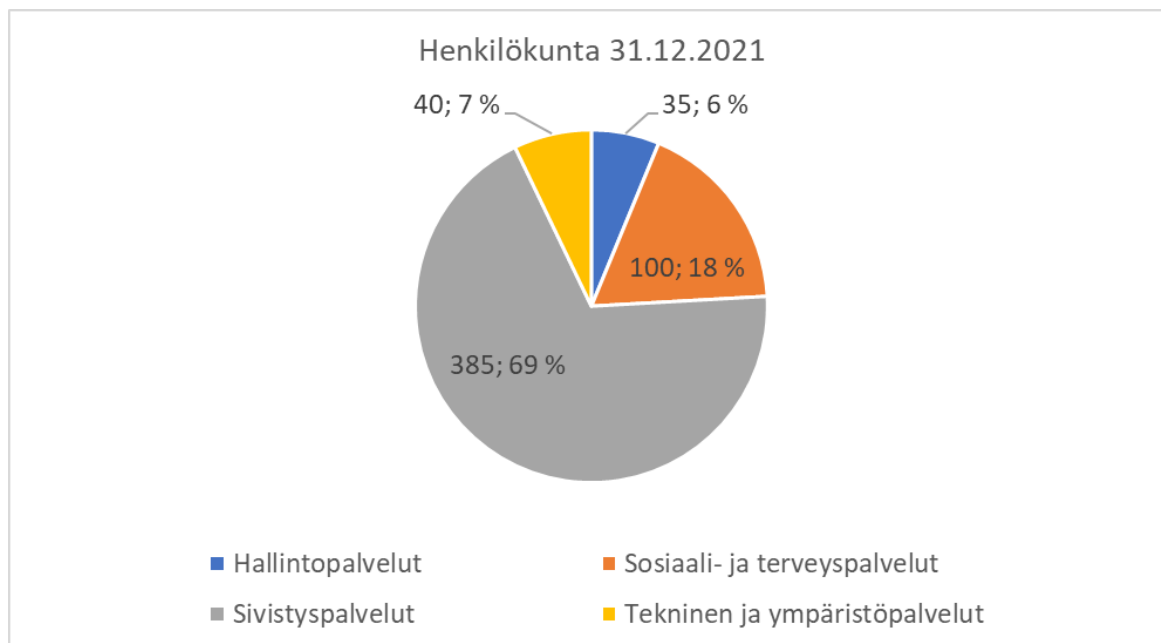
Paimion kaupungin henkilöstöstä suurin osa 79,8% työskenteli kokoaikaisissa palvelussuhteissa (2020, 77%). Palvelussuhteiden rakenne vuoden viimeisenä päivänä on kuvattu taulukossa 1.

Osa-aikaisuus voi perustua osa-aikaeläkepäätökseen, osatyökyvyttömyyspäätökseen tai osittaiseen hoitovapaaseen. Osa-aikainen työ voi olla mahdollista myös henkilön toivomuksen ja työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen perusteella, mikäli työtehtävät ja sijaisjärjestelyt sen mahdollistavat. Paimiossa osa-aikaisia palvelussuhteita vuoden viimeisenä päivänä oli yhteensä 113 (2020, 128). Näistä palvelussuhteista vakituisia oli 40 (45) ja määräaikaisia 74 (83), joista työllistettyjä oli 9 (11).

Taulukko 1 Palvelussuhteen rakenne 31.12.2021

	<b>Palvelussuhteet 31.12.2021</b>	<b>Kokoaikaisia</b>		<b>Osa- aikainen/sivutoimi</b>	
Määräaikaisia	157	84	15 %	73	13 %
Vakituisia	403	363	65 %	40	7 %
<b>Yhteensä</b>	<b>560</b>	<b>447</b>	<b>80 %</b>	<b>113</b>	<b>20 %</b>

Suurin osa kaupungin henkilökunnasta työskentelee sivistyspalvelujen toimialueella, jossa suurimmat henkilöstöryhmän ovat opetuspalvelut ja varhaiskasvatus. Henkilökunnan jakautumista eri hallintokuntiin kuvaa kuva 2. vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Hallintopalvelut toimiala sisältää myös työllistämispalvelujen palkkatuella palkattua henkilökuntaa, vaikka työntekijät työskentelevätkin kaupungin eri toimialojen työpaikoilla.



Kuva 2. Henkilökunta 31.12.2021 hallintokunnittain

## 2.2 Henkilötyövuodet

Paimion kaupungin henkilökunnan tekemää työmäärää kuvataan henkilötyövuosina. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän koko vuoden työskentelyä. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Yksi henkilötyövuosi on työaika, jonka yksi kokopäiväinen työntekijä tekee vuodessa. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Paimion kaupungin teoreettinen henkilötyövuosien määrä vuonna 2021 oli 541 htv.



Kuva 3. Teoreettiset henkilötyövuodet (HTV1) 2015 - 2021

Taulukko 2. Raportoitu henkilötyövuoden muutos toimialoittain.

	HTV1, henkilötyövuodet			HTV2, vähennetty määritellyt			HTV3, vähennetty palkattomat		
	2020	2021	muutos	2020	2021	muutos	2020	2021	muutos
Hallintopalvelut	35	41	17,1 %	35	41	17,1 %	30	36	20,0 %
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	99	96	-3,0 %	85	85	0,0 %	70	70	0,0 %
Sivistystyöpalvelut	341	364	6,7 %	325	346	6,5 %	288	309	7,3 %
Tekninen ja ympäristötyöpalvelut	40	40	0,0 %	39	39	0,0 %	33	34	3,0 %
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>515</b>	<b>541</b>	<b>5,0 %</b>	<b>484</b>	<b>511</b>	<b>5,6 %</b>	<b>421</b>	<b>449</b>	<b>6,7 %</b>

*Taulukon henkilötyövuosien selitteet:*

- HTV1: palvelussuhteen keston perusteella (yhden 100% työaikaa tekevän henkilön koko vuoden kestänyt palvelussuhde vastaa yhtä henkilötyövuotta).

-HTV2: vähennetty palkalliset poissaolot sekä palkattomat poissaolot, jotka eivät ole työaikaa (esim. lapsen sairaus, palkallinen isyysloma, muu palkallinen keskeytys, vuosiloma, vuosiloma-ajan palkka, säästövapaa).

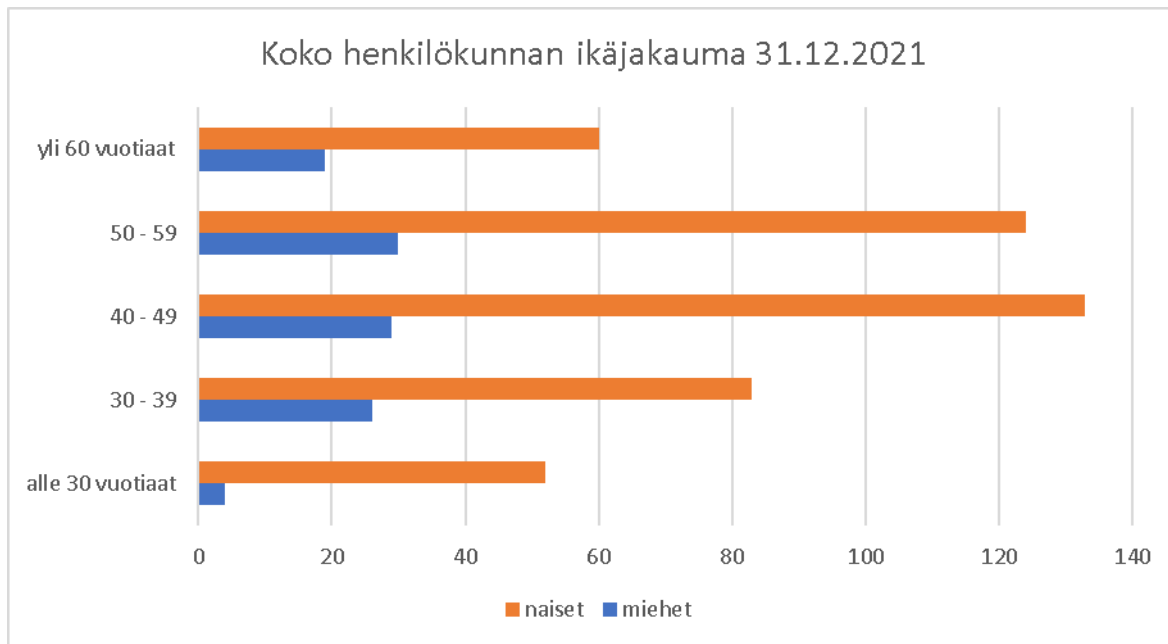
-HTV 3: vähennetty palkattomat poissaolot.

Kun henkilötyövuosista vähennetään palkalliset ja palkattomat poissaolot, voidaan tarkastella työnantajan käytettävissä olevaa työaikaa tarkemmin.

## 2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

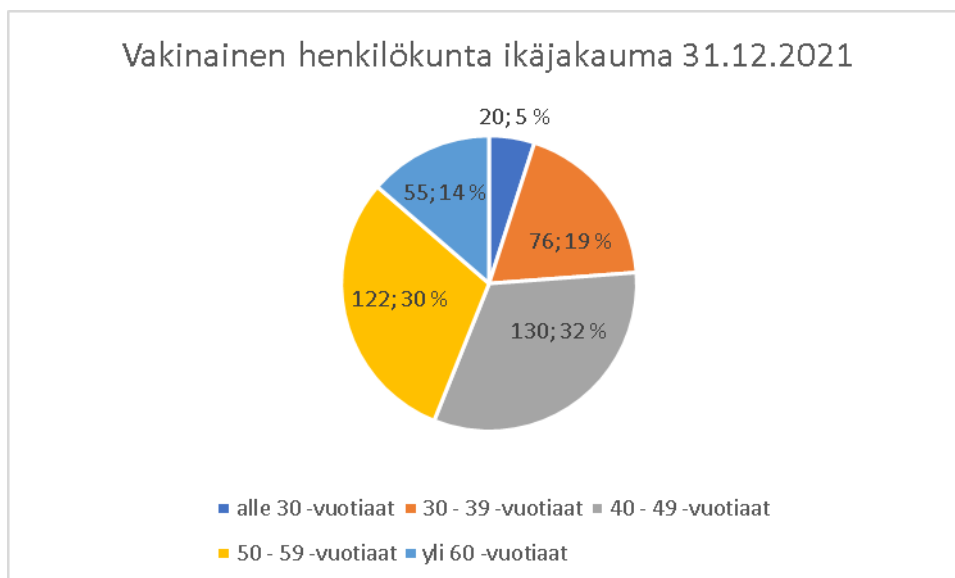
Kuntasektorille tyypilliseen tapaan Paimion kaupungin henkilökunnasta suurin osa on naisia, 80,7 % koko henkilökunnasta 31.12.2021 tilaston mukaan (2020, 79,5 %). Miesten osuus koko henkilökunnasta on 19,3 % (2020, 20,5%). Henkilöstön sukupuolijakoumassa ei ole havaittavissa merkittäviä muutoksia edellisiin vuosiin verrattuna. Myös kuntatyönantajien lokakuun 2020 tilastojen mukaan kuntien koko henkilöstöstä 81 % on naisia. Tämä suhde on sama myös vakinaisen henkilökunnan osalta.

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli vuoden viimeisenä päivänä 47,5 vuotta (2020, 47,02 vuotta). Vakinaisesta henkilökunnasta naisten keski-ikä oli 47,34 vuotta (2020, 47 vuotta) ja miesten 48,1 vuotta (2020, 47,17 vuotta).



Kuva 4. koko henkilökunnan ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä sukupuolittain

Suurimmat ikäryhmät ovat 31.12.2021 tilanteen mukaan ovat 40 – 49 -vuotiaat, joiden osuus koko henkilökunnasta on 28,9% (2020, 30,1%,) seuraavaksi eniten on 50 – 59 -vuotiaita 27,7% (2020, 39,4%). Koko henkilökunnasta pienin ikäryhmä ovat alle 30 – vuotiaat 10 % (2020, 7,9 %). Henkilöstön keski-ikä on tyypillisesti kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Korkea keski-ikä voi olla haaste tulevan eläkepoistuman vuoksi sekä myös työkyvyn tukemisen ja työssä jatkamisen näkökulmasta tarkasteltuna.



Kuva 5. Vakinaisen henkilökunnan ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä.

## 2.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilökunnasta eläkkeelle jäi vuoden 2021 aikana yhteensä 12 henkilöä (2020, 8). Yhteensä 15 henkilöä (2020, 12) erosi kaupungin vakituisesta palvelussuhteesta muista syistä. Lähtövaihtuvuus oli 5 % vuoden 2021 aikana (2020, 3 %). Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 20 kpl (2020, 35) mikä näkyi tulovaihtuvuuden - 2 %:n laskuna.

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien henkilöiden vuoden aikana kaupungissa alkaneet ja päättäneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet, ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut) raportoidaan lukumäärinä sekä tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Paimiossa lähtövaihtuvuutta on tarkasteltu ilman liikkeen luovutuksella siirtynyttä henkilöstöä, koska se antaa paremman kuvan henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuudesta pidemmällä aikavälillä.

Taulukko 3 Lähtö- ja tulovaihtuvuus 2016-2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>Päätyneet</b>	90	70	36	29	19	27
joista eronnut, erotettu	19	25	28	25	12	15
joista liikkeen luovutukset	60 (66 %)	31 (44 %)	0	0	0	0
joista siirtyi eläkkeelle	11 (12 %)	14 (20 %)	7 (19 %)	4 (14 %)	8 (42 %)	12 (44 %)
<b>Alkaneet</b>	16	30	27	22	35	20
lähtövaihtuvuus %	16 %	13 %	6 %	5 %	3 %	5 %
lähtövaihtuvuus % ilman liikkeen luovutusta	5 %	7 %				
tulovaihtuvuus %	3 %	5 %	5 %	4 %	6 %	4 %

## 2.5 Rekrytoinnit

Vuoden aikana rekrytointeja oli yhteensä 84 ja avoimia työpaikkoja oli 144. Hakemusten määrä suhteessa avoimiin paikkoihin nousi hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Vuodesta 2018 alkaen tilastoissa näkyvät nuorten kesätyöpaikat, jotka ovat olleet haettava Kuntarekry –palvelun kautta. Haettavista tehtävistä suurin osa on joko lakisääteisiä tai henkilöstömitoitettuja tehtäviä. Eniten rekrytointeja kohdistui varhaiskasvatukseen ja vanhustalveluiden tehtäviin, seuraavaksi eniten haettiin henkilöitä opettajien tehtäviin. Eniten hakemuksia saapui opettajien eri tehtäviin. Haasteita löytää päteviä työntekijöitä on erityisesti sosiaalityössä ja varhaiskasvatuksessa sekä eräissä asiantuntija-tehtävissä. Rekrytoinnin haasteita on sijaisten saatavuudessa niin vanhustalveluissa kuin myös varhaiskasvatuksen tehtävissä.



Taulukko 4 Rekrytointien tilastot 2015-2021

VUOSI	Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virka-suhde	Vakinai-nen	Määrä-aikainen	Saapuneita hakemuksia yhteensä	Keskimäärin hakemuksia / rekrytointi
2021	84	144	120	24	67	98	820	9,76
2020	54	73	45	23	40	31	826	15,30
2019	59	85	54	31	49	50	730	12,37
2018	72	85	57	29	37	53	1532	21,28
2017	58	65	48	17	30	35	1334	23
2016	49	52	42	10	27	25	749	15,29
2015	45	50	39	11	28	22	1124	24,98

Suurin osa rekrytoinneista toteutettiin sosiaali- ja terveystalouden (39 rekrytointia) ja sivistystalouden (38) eri tehtävissä.

### 3. Työvoimakustannukset

#### 3.1 Henkilöstökulut

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Tilinpäätösvoiton palkat (kuvattu alla olevassa taulukossa) olivat 18,4 milj. euroa ja henkilösivukulut 4,6 milj. euroa, yhteensä henkilöstökulut olivat 23,1 milj. €. Kaupungin henkilöstökulut kasvoivat 5,6% vuodesta 2020. Henkilöstökulujen toteutuma% talousarvioon nähden oli 98,05%. Henkilösivukulut koostuvat sosiaaliturva-, työttömyysvakuutus- ja tapaturmavakuutusmaksuista sekä muista sosiaaliturvamaksuista. Tapaturmavakuutusmaksujen kasvuun ovat vaikuttaneet kaupungin vastuut, jotka perustuvat työtapaturmien ja ammattitautien toteutumaan. Sairausvakuutusmaksu vuonna 2021 oli 1,53% (2020 1,34 % ja 2019 0,77 %). Kunta-alan työnantajan työttömyysvakuutusmaksuprosentti oli n. 1,9% (2020 1,7% ja 2019 n. 2,05 %).

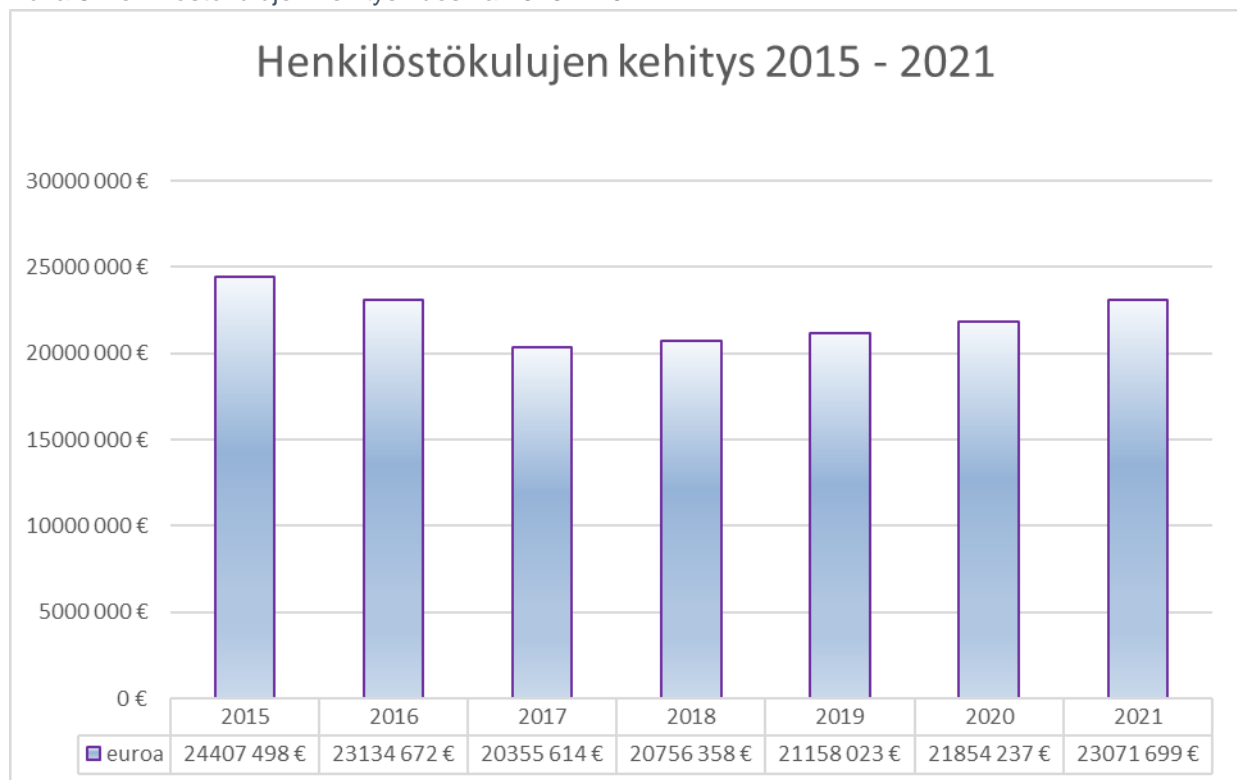
Kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen sisältyi vuonna 2021 yleiskorotus 1.4.2021 lukien, jonka suuruus oli 1 %. Myös henkilökohtaiset lisät korottuivat 1 %:lla. Yleiskorotuksen lisäksi sopimus sisälsi paikallisesti jaettavan järjestelyerän 0,8 %. Edellisenä vuonna palkkoja korotettiin 1,22 % yleiskorotuksella 1.8.2020 lukien.

Taulukko 5 Henkilöstökulut

	2021	2020	+/- %
Palkat ja palkkiot	18 448 480	17 230 543	7,1 %
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	4 347 873	3 720 458	16,9 %
Muut henkilösivukulut	275 346	903 236	-69,5 %
<b>Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan</b>	<b>23 071 699</b>	<b>21 854 237</b>	<b>5,6 %</b>
<b>Henkilöstökuluja aktivoitu aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin</b>	<b>38 623</b>	<b>66 699</b>	<b>-42,1 %</b>
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>23 110 322</b>	<b>21 920 936</b>	<b>5,4 %</b>

Henkilöstökulujen kehitykseen ovat vaikuttaneet organisaatiossa tapahtuneet ulkoistamiset vuoden 2015 jälkeen, jolloin suuri määrä henkilöstöä on siirtynyt toisten organisaatioiden palvelukseen.

Kuva 6 Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2015 – 2021



### 3.2 Eläkemaksut

Työnantaja on vuoden 2018 loppuun saakka maksanut varhaiseläkemenoperusteista maksua, kun työntekijä siirtyy työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle. Vuodesta 2019 alkaen palkkaperusteisen eläkemaksun yhteydessä maksetaan työntantajakohtaista työkyvyttömyyseläkemaksua, jonka suuruus korreloi työnantajan työkyvyttömyysriskin laskennassa huomioitujen työkyvyttömyyseläketapausten kustannusten kanssa

Työnantaja on voinut omilla toimillaan vaikuttaa varhaiseläke- ja työkyvyttömyyseläkemaksuihin. Työnantaja on voinut pyrkiä pienentämään näitä maksuja esim. tukemalla työssä jaksamista. Työkyvyttömyydestä koituva maksu voidaan usein välttää, jos työntekijän työkyvyn menetyksen uhkaan kiinnitetään huomiota hyvissä ajoin. Työtä keventämällä, työtehtäviä muuttamalla tai uudelleensijoituksen keinoin voidaan ylläpitää työkykyä tai jatkaa työuraa pidempään, mikä vaikuttaa myös eläkemaksuihin.

Palkkaperusteinen eläkemaksu 24,57% (2020, 24,38%) muodostuu työansiopohjaisesta eläkemaksusta 23,2% (2020, 23,4%) ja työntantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta 1,37% (2020, 0,98%). Työntekijän osuus työansiopohjaisesta eläkemaksusta on 17,42% (2020, 17,23%). Työntekijän eläkemaksu on joko 7,15% tai 53 – 62 -vuotiaiden osalta 8,65%.

Palkkaperusteista maksua maksetaan kaikista vuoden aikana maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Palkkaperusteisen maksun tasoon vaikuttaa eläkemaksu % sekä myös maksun perusteena olevan palkkasumman nousu. Palkkaperusteisen maksun alaisia eläkkeeseen oikeuttavien palkkojen summa oli n. 17 milj. euroa.

Eläkemenoperusteinen maksu perustuu ennen vuotta 2005 ansaittuihin eläkkeisiin. Eläkemenoperusteiseen maksuun eivät siten vaikuta nykyiset työsuhteet eivätkä nykyiset maksussa olevat palkat.

Taulukko 6 Lähde. Keva, eläkemaksut vuosittain euroissa

Vuosi	Palkkasumma	Eläkemaksut yhtä, tt	Työnantajan eläkemaksu	Työkyvyttömyyseläkemaksu, joka sisältyy ta eläkemaksuun	Työntekijän eläkemaksu	Eläkemenoperusteinen maksu
2019	15 507 744	3 760 630	2 657 493	116 309	1 103 137	704 453
2020	15 870 580	3 869 246	2 677 804	155 531	1 191 441	730 678
2021	17 025 331	4 183 125	2 910 556	233 250	1 272 569	741 018

## 4. Työterveyshuolto

Kaupungin henkilökunnan työterveyshuollon palvelut ostetaan Mehiläinen Oy:ltä. Mehiläiseltä ostettavat palvelut käsittävät lakisääteisten palveluiden lisäksi työterveyspainotteiset yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut. Työkyvyn ylläpitämisen ja työssäjaksamisen tueksi palvelut sisältävät työterveyslääkärin läheteellä myös erikoislääkärin konsultaation sekä työpsykologin palvelut.

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ennalta ehkäisy ja myös työntekijän terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman yleisiä tavoitteita ovat mm. työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen sekä laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kaudelle 2020 - 2023 asetettuja tavoitteita ovat terveystarkastusten toteutuminen ns. erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (ns. lakisääteiset terveystarkastukset), kuntoutusryhmän säännölliset tapaamiset sekä varhaisen tuen mallin mukaiset keskustelut ja yhteistyö työnantajan ja työterveyshuollon välillä. Varhaisen tuen mallista, työterveyshuollon palveluista ja työterveyshuollon yhteistyöstä on pidetty tilaisuuksia esimiehille. Työterveyshuollon työssä jaksamista tukevista palveluista on kerrottu henkilökunnalle suunnatuissa tietoiskuissa.

Vuonna 2021 Mehiläisen työterveyshuollon kustannukset olivat 445 euroa / henkilö, kun laskennassa jakajana käytettiin työterveyshuollon asiakasrekisterissä olevien työntekijöiden keskimääräistä määrää vuoden 2021 aikana.

Taulukko 7 Mehiläinen Oy, työterveyshuollon kustannukset

Mehiläinen työterveyshuollon kustannukset euroa	Yhteensä euroa	kustannukset/ henkilö määrä ka. Mehiläisen rekisteri	kustannukset/ 31.12. henkilö määrä	kustannukset/htv
2021	237 750	445	445	439
2020	238 447	453	431	462
2019	218 282	419	398	430
2018	224 219	461	395	442
2017	247 813	523	423	488
2016	255 420	482	447	459
Muutos 2020 vs 2021	-3 %	-9 %	1 %	-3 %

Työterveyshuollon kustannukset on jaettu Kela 1 ja Kela 2 luokkaan sekä muihin ei-korvattaviin kustannuksiin. Ennaltaehkäisevän Kela 1 luokan kustannukset olivat 85 745 euroa eli 38,6% korvattavista kustannuksista (2020, 92 074 eur, 39,72%). Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluu mm. työpaikkaselvitykset ja lakisääteiset terveystarkastukset. Kela 2 korvauksien piiriin kuuluvan työkykypainotteisen sairaanhoidon ja muun työnantajan tarjoaman vapaaehtoisen terveydenhuollon kustannukset olivat 136 192 euroa eli 61,4% korvattavista kustannuksista (2020, 139 750 eur, 60,94%). Muihin ei-korvattaviin kustannuksiin kuuluvat muut työyhteisön työhyvinvointiin liittyvät palvelut.

Työterveyshuolto ja työnantaja toimivat yhteistyössä ja seuraavat säännöllisesti mm. henkilökunnan työkykyriskejä ja sairaspotilaita. Tavoitteena tässä työssä on tunnistaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvyn alenemiseen liittyvät riskit ja sopia yhteisesti työkyvyn tukemiseen liittyvistä toiminnoista yksilökohtaisesti. Työpsykologi toimii tarvittaessa työyhteisön asiantuntijana työhyvinvoinnin tukemisessa.

## 5. Poissaolot ja keskeytykset

Paimion kaupungin poissaolot ja eri syihin perustuvat keskeytykset raportoidaan palkkahallinnon tietojärjestelmästä. Lukujen vertailtavuuden vuoksi poissaoloja on tarkasteltu kalenteripäivinä (sisältää viikkovapaat).

	2021	2020	2019	2018	2017	Muutos 2020/2021
Sairaus	6672	8176	7404	7165	7549	-18,4 %
Työtapaturma	308	231	265	642	204	33,3 %
Kuntoutus, kuntoutustuki	1660	2392	2108	2033	1715	-30,6 %
Perhevapaat ml. Tilapäinen hoitovapaa 2020	5381	5707	4326	5393	5379	-5,7 %
Tilapäinen hoitovapaa			308	342	340	
Vuosiloma	13546	13861	13617	13739	14729	-2,3 %
Opintovapaa	1119	877	2016	2282	1275	27,6 %
Koulutus	674	600	555	504	305	12,3 %
Vuorotteluvapaa	176	292	72	280	219	-39,7 %
Lomautus	808	800	819	731	803	1,0 %
Talkoovapaa	421	459	369	454	453	-8,3 %
Muu syyt	4954	2460	4386	4698	1559	101,4 %
<b>Yhteensä</b>	<b>35719</b>	<b>35855</b>	<b>36245</b>	<b>38136</b>	<b>34653</b>	<b>-0,4 %</b>

Taulukko 8 Poissaolot syittäin 2016 - 2021, kalenteripäivinä

Henkilökunnan palkallisten ja palkattomien poissaolojen ja keskeytyksien kokonaismäärä on pysynyt suurinpiirtein edellisvuoden tasolla. Muut syyt luokka pitää sisällään

mm. palkattomat yksityisvapaat (866 pv), palvelusvuosi- ja merkkipäivävapaat, virka- ja työvapaat toisen tehtävän hoitamiseksi muun työnantajan palveluksessa (987 pv).

Opintovapaalain mukaisilla opintovapailla oli yhteensä 11 kaupungin työntekijää tai vi-  
ranhaltijaa (2020, 10). Kaupunki hakee vuosittain koulutuskustannusten korvausta Työt-  
tömyysvakuutusrahastolta. Koulutuskustannusten korvausta voi saada enintään 3 kou-  
lutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Vuoden 2021 osalta korvausta haettiin yh-  
teensä 661 koulutuspäivän osalta sisältäen opettajien vesopäivät, joita kaikkia ei ole  
tilastoitu järjestelmään. Edellisenä vuonna kaupunki sai 687 koulutuspäivän perusteella  
korvausta yhteensä 10 694,53 euroa.

Vapaaehtoisia palkattomia työ- ja virkapaita eli ns. talkoovapaita pidettiin vuonna 2021  
yhteensä 421 kalenteripäivää. Talkoovapaan aikana ei saa muodostua sijaiskustannuk-  
sia, joten kaikilla ammattiryhmillä ei ole samanlaisia mahdollisuuksia sen käyttöön. Vuo-  
den 2021 lomautukset kohdentuivat koulunkäyntiohjaajien ryhmään koulujen loma-ai-  
koina.

## 5.1 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

Sairauspoissaolopäivien määrä laski n. 1500 kalenteripäivällä edelliseen vuoteen ver-  
rattuna. Sairauspoissaolokoodien lisäksi on vuoden aikana tilastoitu palkallisia vapaita,  
joita on myönnetty silloin, kun työntekijä on asetettu koronakaranteeniin. Koronakaranteeni-  
en osalta ei ole eriteltyä tilastotietoa siitä, kuinka moni oli samalla työkyvytön koro-  
nan vuoksi. Palkallisia vapaita myönnettiin viime vuonna yhteensä 671 kalenteripäivää  
(v. 2020, 241 pv). Työnantaja on hakenut koronakaranteenien ajalta Kelan maksamat  
tartuntatautipäivärahat.

Kaupungin sairauspoissaolokäytäntöön ei ole tehty koronapandemian johdosta muutok-  
sia vaan esimiehen päätöksellä on voinut olla 1 – 5 päivää poissa töistä äkillisen flunsa-  
satyyppisen sairauden vuoksi. Sairauspoissaolojen tunnusluku henkilöä kohden suh-  
teutettuna htv1 tunnuslukuun oli 12,33 kalenteripäivää (2020, 15,88/htv1 ja 2019,  
14,41/htv1). Työterveyslaitoksen vuoden 2020 Kunta 10-tutkimuksen mukaan sairaus-  
poissaoloja oli tutkimukseen osallistuneissa kunnissa keskimäärin 16,7 työpäivää hen-  
kilötyövuotta kohden. Palkka- ja henkilöstöhallinnon raportointijärjestelmä antaa pois-  
saolojen tiedot myös työpäivinä, jonka mukaan sairauspoissaoloja oli vuonna 2021 yh-  
teensä 5104 työpäivää (2020, 6085). Kun sairauspoissaolot työpäivinä suhteutetaan työ-  
päivien kokonaismäärään, saadaan sairauspoissaoloprosentiksi 3,12% (2020, 3,14%).  
Sairauspoissaolot työpäivinä laskettuna henkilötyövuotta kohti olivat 9,43 pv/htv1 (2020,  
11,8 pv/htv1).

Sairauspoissaolojen jakauma keston mukaan, työpäivinä						
1 - 3	4 - 29	30 - 60	61 - 90	91 - 180	yli 180	Yht
1410	2038	550	362	744	0	5104
27,6 %	39,9 %	10,8 %	7,1 %	14,6 %	0,0 %	100,0 %

Taulukko 9 Sairauspoissaolojen jakauma työpäivinä, keston mukaan.

Kaikista sairauspoissaaloista, esimiehen päätöksellä myönnettyjen osuus kalenteripäivinä oli n. 14,8%. Esimiehen myöntämässä lyhyissä 1 – 5 päivän sairauspoissaaloissa, työkyvyn ja työhön paluun tilannetta on ohjeistettu seurattavan päivittäin. Lääkärintodistuksen perusteella myönnettyjen sairauspoissaolojen osuus oli 62,1% ja edelleen 2/3-palkallisten osuus 11,9% ja kokonaan palkattomien sairauspoissaolojen osuus oli 11,2%. Kunnan virka- ja työehtosopimuksien mukaisesti, sairausloman jatkuessa yli 60 kalenteripäivän, muuttuu se 2/3 -palkalliseksi ja jatkuessaan yli 120 kalenteripäivää, sairausloma on kokonaan palkaton.

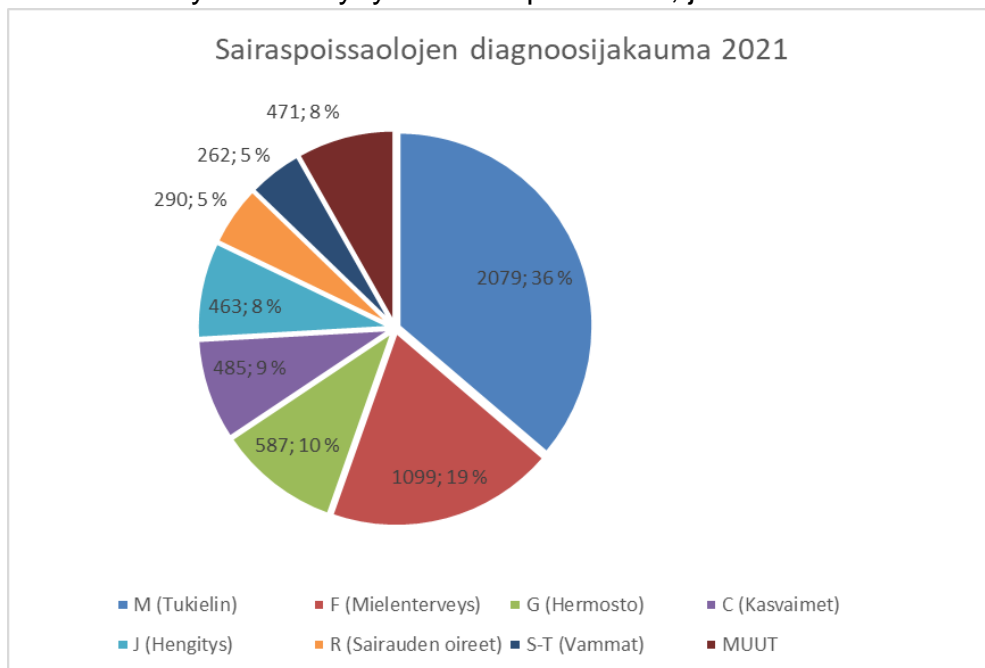
Henkilökunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus on hankittu vuoden 2021 alusta luki Protectorvakuutus Oy:ltä (aiemmin If). Työtapaturmatilaston mukaan vuona 2021 tehtiin 41 työtapaturma- tai ammattitautiepäilyilmoitusta (2020, 31 ja 2019, 48). Eniten eli 32 työtapaturmista sattui työpaikalla (2020, 29), työmatkatapaturmia tai työhön liittyvän matkustamisen tapaturmia sattui 8 kpl (2020, 2). Työtapaturmatilastot antavat tietoa myös työtapaturman aiheuttavasta syystä, eli poikkeamasta työssä. Eniten tapaturmia sattui henkilön putoamisen, hyppäämisen, kaatumisen tai liukastumisen vuoksi. Työtapaturmaperusteisten sairauspoissaolojen määrä kalenteripäivinä oli 308 päivää mikä oli 77 päivää enemmän kuin vuonna 2020. Vakuutusyhtiön maksoi korvauksia työtapaturmista yhteensä 30 240 euroa. Työtapaturmatilastojen vuosittaista vaihtelua selittää esim. yksittäisten tapaturmien pidemmät työstä poissaolot.

## 5.2 Mehiläisen sairauspoissaolotilastot

Sairauspoissaolopäiviä seurataan myös työterveyshuolto Mehiläisessä. Mehiläisen vuoden 2021 tilastot eivät pidä sisällään kaikkia sairauspoissaoloja vaan ainoastaan työterveydestä kirjoitetut sairauslomatodistukset. Tämän vuoksi Mehiläisen tilasto ei ole vertailukelpoinen kaupungin Populus raportoinnista saatavan tilaston kanssa vuoden 2021 osalta. Kaupungin ja työterveyshuollon yhteisellä kuntoutustiimillä on kuitenkin ollut käytössään sairauspoissaolojen toteutuma sisältäen kaikki sairauspoissaolot.

Sairauspoissaaloista suurin osa eli 36 % (2020, 38%) johtuu tuki- ja liikuntaelinsairauksista. Kuvassa 10. on kuvattuna eri sairauspoissaolojen jakaumat päädiagnoosiryhmit-

täin koko kaupungin osalta vuonna 2021. Tämä jakauma on suuntaa antava ja se sisältää työterveyshuollon kautta kirjoitetut sairauslomatodistukset. Tilastosta puuttuvat mm. esimiehen myöntämät lyhyet sairauspoissaolot, joissa ei lääkärintodistusta vaadita.



Kuva 7 Sairaspoissaolojen jakauma päädiagnoosiryhmittäin. Lähde Mehiläinen.

### 5.3 Poissaolojen kustannukset

Poissaolojen kustannuksia raportoidaan palkka- ja henkilöstöhallinnon Populus järjestelmästä. Vuoden 2021 terveysperusteiset eli sairauspoissaolojen ja työtapaturmapoissaolojen kustannukset olivat yhteensä 482 117 euroa (v. 2020, 515 552 eur ja v. 2019 531 800 eur). Perhevapaiden kustannukset vuonna 2021 olivat 103 280 euroa (v. 2020, 71 040 eur ja v. 2019, 98 050 eur). Suurin osa poissaolojen kustannuksista aiheutui vuosilomista, yhteensä 1 144 800 euroa (v. 2020, 1 171 000 ja v. 2019; 1 114 040 eur).

## 6. Työhyvinvointi

### 6.1 Työsuojelu

Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on seurata työturvallisuutta ja työterveyttä sekä tehdä niihin kohdistuvia kehittämisehdotuksia. Työsuojelu seuraa säännöllisesti mm. häiriötilanneilmoituksia eli ns. läheltä piti –tilanteita. Työsuojelun normaaliin työhön kuuluvat yhdessä työterveyshuollon kanssa vuosittain tehtävät työpaikkakäynnit (ns. työterveyshuollon tekemät perusselvitykset työpaikan riskien ja vaarojen kartoituksen perusteella).



Vuonna 2021 työpaikkaselvitykset tehtiin Apilan työllisyyspalveluihin. Aluehallintoviraston työsuojelutarkastukset kohdentuivat vuonna 2021 Apilan toimintaan sekä kyselymuodossa toteutettuihin sisäilma-tarkastuksiin, joiden kohteena olivat kaupungin hallintopalvelut, kirjasto, Ala-Vistan, Kriivarin ja Tapiolan päiväkodit. Työsuojelun toiminta on sisältänyt myös tarveharkintaisesti toteutetut suunnatut työpaikkaselvitykset työyhteisön toiminnan kehittämiseksi. Vuonna 2020 alkanut koronapandemia vaikutti työpaikkojen ja työsuojelun toimintaan myös vuonna 2021. Riskien ja vaarojen kartoituksessa riskien ja vaarojen kartoituksessa tuli huomioida koronan aiheuttamat biologiset riskit ja niihin varautuminen työpaikoilla mm. toimintatapoja muuttamalla, suojavarusteita käyttämällä viranomaisten antamien ohjeiden ja suositusten mukaan.

Syksyllä 2021 toteutettiin lisäksi koko henkilökunnalle tarkoitettu Mehiläisen tietoiskujen sarja teemalla ”Jaksamisen tuki – voimavaroja arkeen” sekä esimiehille suunnattu koulutus varhaisesta tuesta ja puheeksiottamisesta.

Paimion kaupungin työsuojeluorganisaatiossa toimi vuoden aikana kolme osa-aikaista työsuojeluvaltuutettua sekä työsuojelupäällikkö. Työsuojelutoimikuntana on toiminut vuodesta 2006 lähtien yhteistyöryhmä. Työsuojelun toimintakausi päättyi vuoden 2021 lopussa ja vuonna 2021 suoritettiin työsuojeluvaalit ja valittiin työsuojeluhenkilöstö toimintakaudelle 2022 – 2025.

## 6.2 Yhteistoiminta

Yhteistyöryhmä on kaupungin yhteistoimintalain mukainen työnantajan ja henkilökunnan yhteistoimintaelin. Yty-ryhmässä ovat edustettuina työnantajan edustajat ja henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet sekä varsinaiset työsuojeluvaltuutetut.

## 7. Henkilöstön kehittäminen, virkistystoiminta ja palkitseminen

Kaupunki tukee henkilökuntansa liikuntaa tarjoamalla uimahalli Solinan palvelut henkilökunnan käyttöön. Viime vuonna tarjottiin mahdollisuutta valita yksi liikunnan kurssi Paimion opiston kurssivalikoimasta ja tätä mahdollisuutta käytti hyväkseen 64 kaupungin työntekijää. Tämän lisäksi kaupunki tukee henkilöstön työpaikkaruokailua ateriatuella.

Taulukko 10: Kaupungin henkilökunnan kehittämiseen käytetyt voimavarat

Muut henkilöstömenot	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Muutos 2020/2021 %
Koulutus	71 125	78 794	81 851	69 530	42 573	47706	12,1 %
Virkistystoiminta (virkistysrahat, liikuntaryhmät)	4 048	6 512	4 911	9 812	13 059	62351	377,5 %
Virkistystoiminta/ uimahallimaksut	21 905	19 803	15 980	12 875	7 330	5285	-27,9 %
Merkkipäivälahjat	11 518	12 059	9 708	7 625	3 868	6947	79,6 %
Työpaikkaruokailu	11 153	13 425	15 146	15 775	7 366	4885	-33,7 %

Kaupunki kannustaa henkilökuntaansa kouluttautumaan ja kehittymään työssään vuosittain laadittavan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sekä kehityskeskusteluissa sovitujen kehittämissuunnitelmien mukaan. Yhteistyössä Kaarinan, Liedon ja Sauvon kanssa kaupunki on viime vuosina tarjonnut eri teemaisia esihenkilökoulutuksia ja kuntien yhteisiä henkilöstökoulutuksia. Oppisopimuksena on toteutettu esihenkilöiden valmennuksia ja viimeisin valmennus alkoi vuoden 2021 joulukuussa. Yhteiset koulutukset vuonna 2021 keskittyivät esihenkilöiden Populus koulutukseen. Kaupungin sisäisenä omana koulutuksena on toteutettu talous- ja palkkahallinnon sekä tietohallinnon koulutuksia henkilökunnalle sekä uusien työntekijöiden perehdytystilaisuudet. Toimialat ja työpaikat ovat tarjonneet omaa ammattialan täydennyskoulutusta henkilökunnalleen.

Henkilöstöä palkitaan palvelusvuosivapailla Paimion kaupungin pitkäaikaisesta palveluksesta sekä 50- ja 60 –vuotismerkkpäivinä. Kaupunki hakee vuosittain myös Suomen Kuntaliiton ansiomerkkejä pitkäaikaisesta kunta-alan palveluksesta ja tekee esityksiä Tasavallan Presidentin kunniamerkkien saajiksi. Vuonna 2021 henkilökunnan koronan aikaista työtä palkittiin hankkimalla kertaluontoisesti liikunta- ja kulttuuriseteleitä.