



Paimion kaupunki

Henkilöstöraportti 2022

Yhteistyöryhmä 27.3.2023

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	8
3. Työvoimakustannukset	9
3.1 Henkilöstökulut	9
3.2 Eläkemaksut	10
4. Työterveyshuolto	11
5. Poissaolot ja keskeytykset	13
5.1 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat	14
5.2 Mehiläisen sairauspoissaolotilastot	15
5.3 Poissaolojen kustannukset	16
6. Työhyvinvointi	16
6.1 Työsuojaus	16
6.2 Yhteistoiminta	16
7. Henkilöstön kehittäminen, virkistystoiminta ja palkitseminen	17

1. Johdanto

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

Vuoden 2022 raportti sisältää tiedot kaupungin henkilöstöorganisaatiosta ennen tilannetta, jossa sosiaali- ja terveystalvelujen sekä oppilashuollon toiminnan järjestämisvastuu on siirtynyt kunnilta hyvinvointialueille. Suureen hallinnolliseen uudistukseen liittyvä valmistelutyö on vaikuttanut paitsi siirtyvän henkilökunnan työhön, myös muiden valmistelusta vastaavan henkilökunnan ja kaupungin hallinnon toimintaan vuoden 2022 aikana. Paimion kaupungista uuden työnantajan palvelukseen siirtyi 31.12.2022 tilanteen mukaan yhteensä 104 henkilöä.

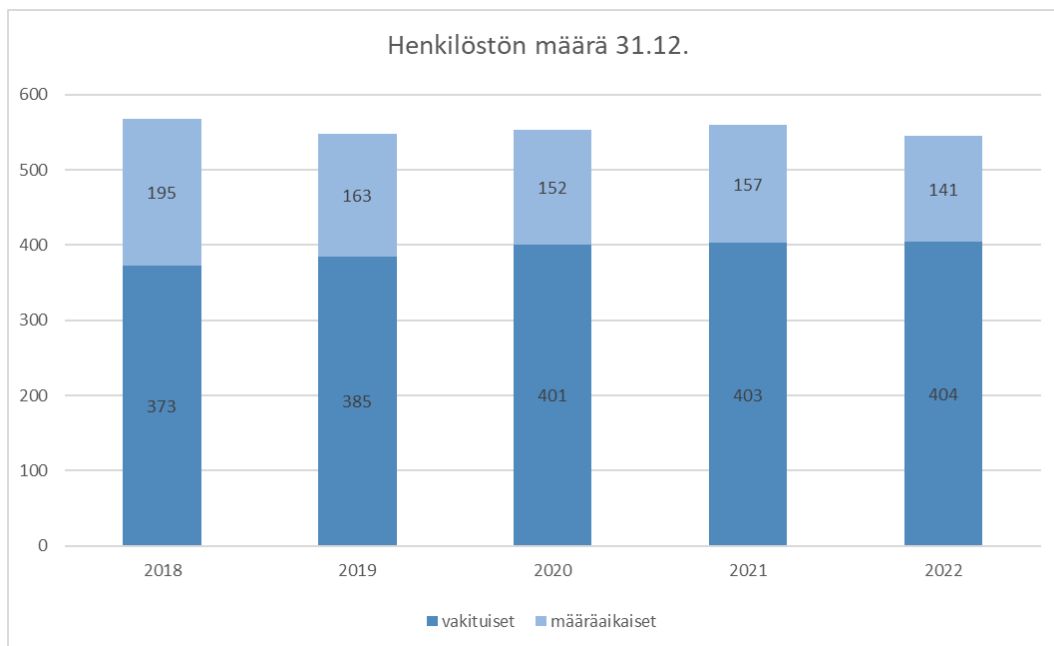
2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstön kokonaismäärää kuvataan vuoden viimeisen päivän tilanteella 31.12. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä oli yhteensä 545 henkilöä mikä oli 15 henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna (2021: 560). Vakinaisia palvelussuhteita oli yksi enemmän ja määräaikaisia ja sijaisia viisitoista henkilöä vähemmän kuin 31.12.2021. Kuvassa 1. on esitetty henkilöstön määrän kehitys vuoden viimeisenä päivänä vuosina 2018 - 2022.

Paimion kaupungin eri tehtävissä tarvitaan erilaisia työntekemisen muotoja. Pääsääntöisesti Paimiossa työskennellään kokoaikaisissa ja vakituisissa tehtävissä. Vuoden 2022 lopussa koko kaupungin henkilöstöstä oli vakinaisessa palvelussuhteessa 74,1 % (2021, 72 %) ja määräaikaisessa 25,9 % (2021, 28 %). Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevät eri tehtävien sijaiset, palkkatukityöllistetyt, projekti- ja hanketyöntekijät. Palkkatuella työllistettyjä oli kaupungin palveluksessa vuoden viimeisenä päivänä 13 henkilöä (2021, 9). Kuntatyönantajien lokakuun 2021 tilaston mukaan 75 % 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.



Kuva 1. Henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä

Paimion kaupungin henkilöstöstä suurin osa 83,5 % työskenteli kokoaikaisissa palvelussuhteissa (2021, 79,8 %). Palvelussuhteiden rakenne vuoden viimeisenä päivänä on kuvattu taulukossa 1.

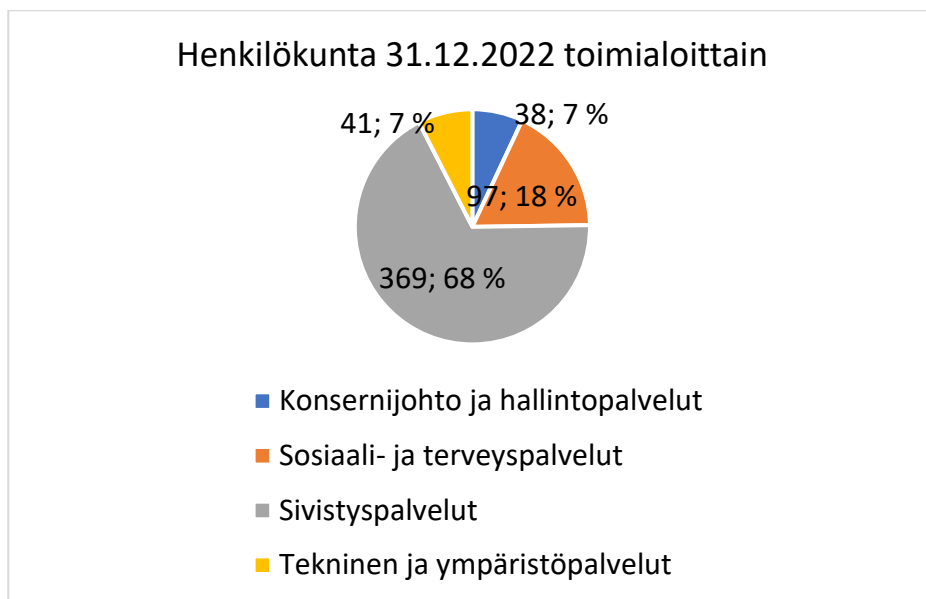
Osassa tehtäviä kaupungilla on lähtökohtaisesti tarve teettää työtä osa-aikaisesti. Koulunkäynninohjaajat, jotka eivät tee iltapäivätoiminnan ohjausta, ovat tällainen henkilöstöryhmä. Koulun oppilaiden kouluviikossa opetustunteja on vähemmän kuin mikä on kokoaikatyön viikkotuntimäärä.

Osa-aikaisuus voi perustua osa-aikaeläkepäätökseen tai osittain varhennettuun vanhuuseläkkeeseen, 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 90 (2021, 113). Osa-aikaisessa palvelussuhteissa olleista yhteensä 41 oli vakinaisia. Määräaikaisessa osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 49 henkilöä, joista 1 oppisopimussuhteessa ja 4 työllistettyjä.

Taulukko 1. Palvelussuhteen rakenne 31.12.2022

	Palvelussuhteet 31.12.2022	Kokoaikaisia		Osa-aikainen/sivutoimi	
Määräaikaisia	141	92	17 %	49	9 %
Vakituisia	404	363	67 %	41	8 %
Yhteensä	545	455	83 %	90	17 %

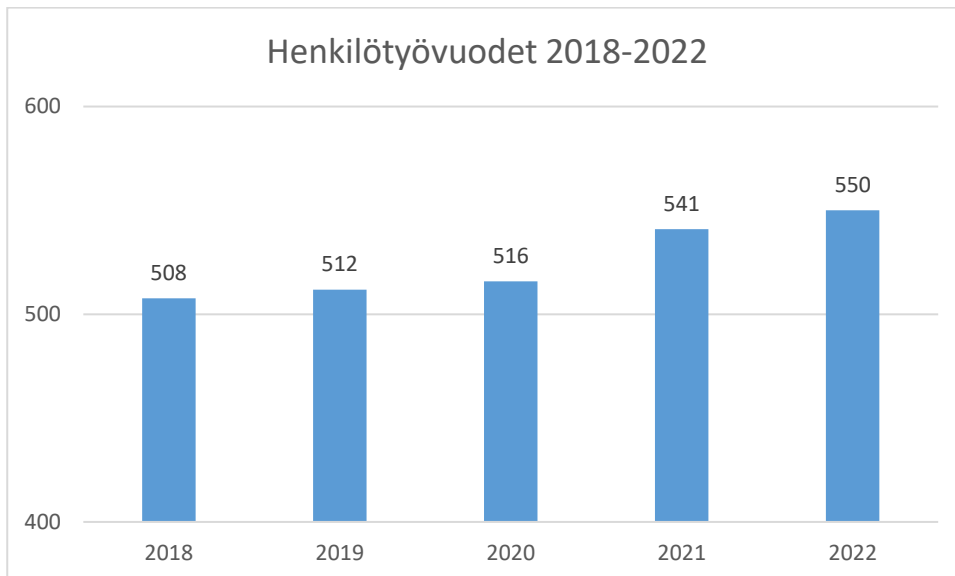
Suurin osa kaupungin henkilökunnasta työskentelee sivistyspalvelujen toimialueella, jossa suurimmat henkilöstöryhmän ovat opetuspalvelut ja varhaiskasvatus. Henkilökunnan jakautumista eri hallintokuntiin kuvaa kuva 2. vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Hallintopalvelut toimiala sisältää myös työllistämispalvelujen palkkatuella palkattua henkilökuntaa, vaikka työntekijät työskentelevätkin kaupungin eri toimialojen työpaikoilla. Vuoden loppuun asti kaupungin palveluksessa työskenteli vielä sosiaali- ja terveystyöpalvelujen sekä sivistystyöpalveluissa oppilashuollon henkilökuntaa. Tämä henkilökunnan osuus (31.12.2022 104) henkilöä siirtyi 1.1.2023 alkaen Varsinais-Suomen hyvinvointialueen (Varha) palvelukseen.



Kuva 2. Henkilökunta 31.12.2022 toimialoittain

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 2022 oli 550 (2021, 541 htv). Henkilötyövuosilla tarkasteltuna todetaan, että sivistystyöpalvelujen htv1 tunnusluku on edelleen kasvanut. Sivistystyöpalvelujen htv1 tunnusluvun muutos 2020 – 2021 oli + 6,7 % ja 2021 – 2022 + 2,2 %. Pientä kasvua on ollut myös sosiaali- ja terveystyöpalveluissa sekä tekninen ja ympäristöpalvelut toimialalla.



Kuva 3. Teoreettiset henkilötyövuodet (HTV1) 2018 – 2022

Taulukko 2. Raportoitu henkilötyövuoden muutos toimialoittain.

	HTV1, henkilötyövuodet			HTV2, vähennetty määritellyt			HTV3, vähennetty palkattomat		
	2021	2022	muutos	2021	2022	muutos	2021	2022	muutos
Hallintopalvelut	41	37	-9,8 %	41	37	-9,8 %	36	32	-11,1 %
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	96	99	3,1 %	85	90	5,9 %	70	73	4,3 %
Sivistystyöpalvelut	364	372	2,2 %	346	353	2,0 %	309	309	0,0 %
Tekninen ja ympäristöpalvelut	40	42	5,0 %	39	41	5,1 %	34	34	0,0 %
YHTEENSÄ	541	550	1,7 %	511	521	2,0 %	449	448	-0,2 %

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).

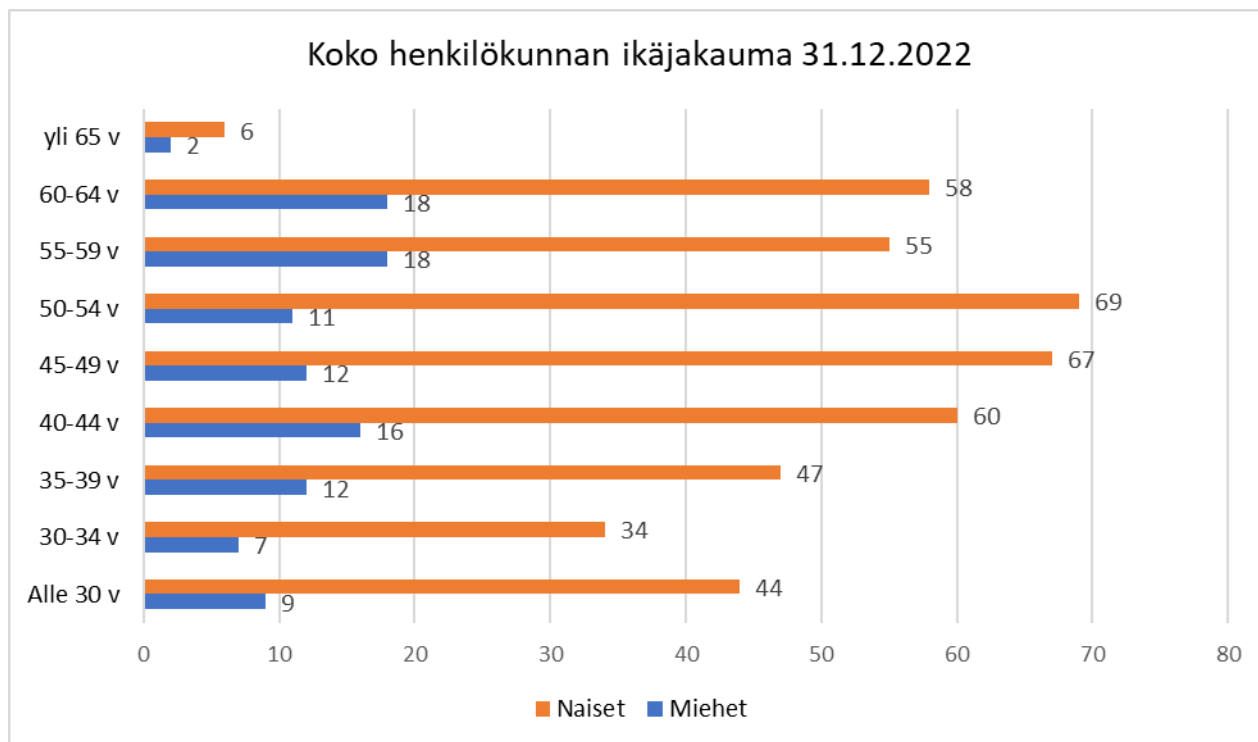
-HTV 3: vähennetty palkattomat poissaolot.

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

2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

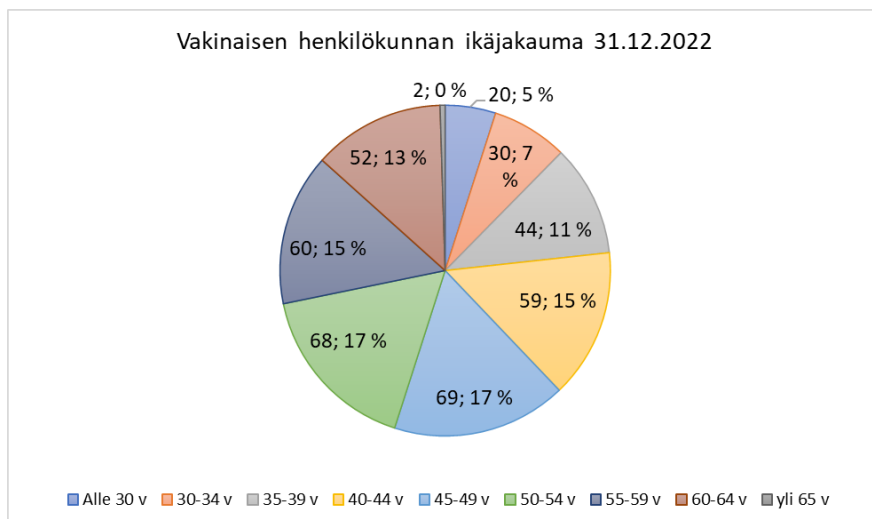
Kuntasektorille tyypilliseen tapaan Paimion kaupungin henkilökunnasta suurin osa on naisia, 80,7 % koko henkilökunnasta 31.12.2022 tilaston mukaan (2021, 80,7 % %). Miesten osuus koko henkilökunnasta on 19,3 %). Henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt samana kuin edellisessäkin vuonna. Kunta- ja hyvinvointialojen työnantajan lokaan 2021 tilastojen mukaan kuntien koko henkilöstöstä 80 % on naisia.

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli vuoden viimeisenä päivänä 47,4 vuotta (2021, 47,5 vuotta). Vakinaisesta henkilökunnasta naisten keski-ikä oli 47,1 vuotta (2021, 47,3 vuotta) ja miesten 48,9 vuotta (2021, 48,1 vuotta). Koko henkilökunnan sisältäen sijaiset määräaikaaiset, keski-ikä oli 31.12.2022 46,3 vuotta.



Kuva 4. koko henkilökunnan ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä sukupuolittain

Henkilökunnan ikäjakauman raportointia on muutettu ja se raportoidaan vuodesta 2022 eteenpäin KT:n uuden suosituksen mukaisesti eli viiden vuoden välein aiemman 10 vuoden välin sijaan. Suurimmat ikäryhmät ovat 31.12.2022 tilanteen mukaan 50 – 54 -vuotiaat, joiden osuus koko henkilökunnasta on 14,7 %. Seuraavaksi suurin ikäryhmä 14,5 % osuudella on 45 – 49 ja kolmantena 60 – 64 ja 40 – 44 -vuotiaat (osuus 13,9 %). Alle 30 -vuotiaiden osuus koko henkilökunnasta oli 9,7 %. 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

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien henkilöiden vuoden aikana kaupungissa alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet, ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut) raportoidaan lukumäärinä sekä tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Vaihtuvuutta ja tehtävien muutoksia tapahtui myös kaupungin sisällä, kun työntekijän tai viranhaltijan palvelussuhde päättyi ja uusi palvelussuhde Paimion kaupungissa alkoi tämän jälkeen. Näitä tehtävänmuutoksia tapahtui vuoden aikana yhteensä 15 henkilön osalta.

Henkilökunnasta eläkkeelle jäi vuoden 2022 aikana yhteensä 16 henkilöä (2021, 12). Eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 64 vuoden iässä. Yhteensä 31 henkilöä (2021, 15) erosi kaupungin vakituisesta palvelussuhteesta muista syistä. Kunta- ja hyvinvointityönantajan uusitun henkilöstöraporttisuosituksen mukaan laskettu lähtövaihtuvuus oli 33 %, kun mukana ovat myös ne vakinaiset työntekijät, joiden palvelussuhde kaupunkiin päättyi Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle (Varha) palvelukseen siirtymisen vuoksi. Lähtövaihtuvuus ja jatkossa vertailukelpoinen luku ilman Varhaan siirtyneitä on 15 %. Vuoden 2022 aikana henkilöstön vaihtuvuus oli normaalia suurempaa ja tähän yhtenä syynä oli sosiaali- ja terveysten palvelujen henkilökunnan vaihtuvuus ennen kuin myös ennen vuodenvaihdetta 31.12.2022.

Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 22 kpl (2021, 20) mikä näkyi 8 % tulovaihtuvuutena.

Taulukko 3. Lähtö- ja tulovaihtuvuus 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet	36	29	19	27	133
joista eronnut, erotettu	28	25	12	15	31
joista siirtyi eläkkeelle	7	4	8	12	16
joista Varhaan siirtyneet vakinaiset					86
Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet	31	22	35	20	22
lähtövaihtuvuus %	10 %	8 %	5 %	7 %	33 %
lähtövaihtuvuus % ilman Varhaa					15 %
tulovaihtuvuus %	7 %	6 %	9 %	5 %	8 %

2.5 Rekrytoinnit

Vuoden aikana rekrytointeja oli yhteensä 95 ja avoimia työpaikkoja oli 159. Hakemusten määrä suhteessa avoimiin paikkoihin laski hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Vuodesta 2018 alkaen tilastoissa näkyvät nuorten kesätyöpaikat, jotka ovat olleet haettavana Kuntarekry –palvelun kautta. Haettavista tehtävistä suurin osa on joko lakisääteisiä tai henkilöstömitoitettuja tehtäviä. Eniten rekrytointeja kohdistui varhaiskasvatukseen ja sosiaalipalveluiden tehtäviin, seuraavaksi eniten haettiin henkilöitä vanhuspalveluiden tehtäviin. Eniten hakemuksia saapui perusopetuksen ja lukion opettajien eri tehtäviin. Haasteita löytää päteviä työntekijöitä oli erityisesti sosiaalityössä ja varhaiskasvatuksessa sekä eräissä asiantuntijatehtävissä. Rekrytoinnin haasteita on sijaisten saataavuudessa niin vanhuspalveluissa kuin myös varhaiskasvatuksen tehtävissä. Hyvinvointialueiden aloittaessa toimintansa 1.1.2023 sosiaalipalvelujen ja vanhuspalvelujen tehtävistä vastaa Varsinais-Suomen hyvinvointialue Varha.

Taulukko 4. Rekrytointien tilastot 2018–2022

VUOSI	Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virka-suhde	Vakinainen	Määrä-aikainen	Saapuneita hakemuksia yhteensä	Keskimäärin hakemuksia / rekrytointi
2022	95	159	127	32	71	95	904	9,55
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

Suurin osa rekrytoinneista toteutettiin sivistyspalveluiden (63 rekrytointi-ilmoitusta) ja sosiaalipalveluiden (29) eri tehtävissä.

3. Työvoimakustannukset

3.1 Henkilöstökulut

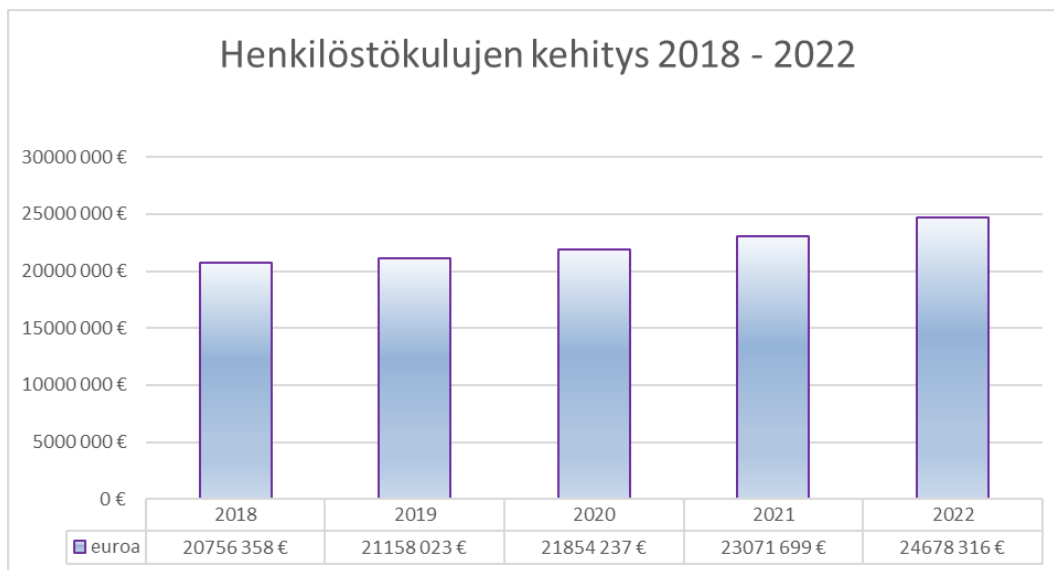
Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Tilinpäätösvuoden palkat (kuvattu alla olevassa taulukossa) olivat 19,7 milj. euroa ja henkilösivukulut 4,96 milj. euroa, yhteensä henkilöstökulut olivat 24,7 milj. €. Kaupungin henkilöstökulut kasvoivat 7% vuodesta 2021. Henkilöstökulujen toteutuma-% talousarvioon nähden oli 98,05 %. Henkilösivukulut koostuvat sosiaaliturva-, työttömyysvakuutus- ja tapaturmavakuutusmaksuista sekä muista sosiaaliturvamaksuista. Tapaturmavakuutusmaksuihin vaikuttavat kaupungin vastuut, jotka perustuvat työtapaturmien ja ammattitautien toteutumaan. Sairausvakuutusmaksu vuonna 2022 oli 1,34 % (v. 2021, 1,53%). Kunta-alan työnantajan työttömyysvakuutusmaksuprosentti oli n. 2,05 %. (2021, 1,9 %).

Taulukko 5. Henkilöstökulut

	2022	2021	+/- %
Palkat ja palkkiot	19 720 068	18 448 480	6,9 %
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	4 239 768	4 347 873	-2,5 %
Muut henkilösivukulut	718 480	275 346	160,9 %
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	24 678 316	23 071 699	7,0 %
Henkilöstökuluja aktivoitu aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin	4 775	38 623	-87,6 %
Henkilöstökulut yhteensä	24 683 091	23 110 322	6,8 %

Henkilöstökulujen kehitykseen ovat vaikuttaneet paitsi henkilötövuosien ja sitä kautta teetetyn työn määrä sekä kunta-alan sopimuksien korotukset, joiden vuosikustannusvaikutukset ovat olleet keskimäärin kunta-alalla 2021 – 2022 + 1,76 % ja 2022 – 2023 + 4,85 %. Kunta-alan edelliset virka- ja työehtosopimukset päättyivät 28.2.2022 ja uusi sopimuskausi alkoi kevään 2022 neuvottelujen jälkeen 1.6.2022.

Kunta-alan sopimuksien perusteella palkkoja korotettuun 1.6.2022 alkaen 2 %:n yleiskorotuksella. Tämän lisäksi sopimukseen sisältyi keskitetty 0,53 % järjestelyerä 1.10.2022, joka kohdentui 0,5 % osalta yleiskorotuksiin ja 0,03 % käytettiin perhevapaaudistuksen kustannuksiin.



Kuva 6. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2018–2022

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 työnantajakoh- taista työkyvyttömyyseläkemaksua, jonka suuruus korreloi työnantajan työkyvyttömyys- riskin laskennassa huomioitujen työkyvyttömyyseläketapausten kustannusten kanssa

Työnantaja on voinut omilla toimillaan vaikuttaa varhaiseläke- ja työkyvyttömyyseläke- maksuihin. Työnantaja on voinut pyrkiä pienentämään näitä maksuja esim. tukemalla työssä jaksamista. Työkyvyttömyydestä koituva maksu voidaan usein välttää, jos työn- tekijän työkyvyn menetyksen uhkaan kiinnitetään huomiota hyvissä ajoin. Työtä keven- tämällä, työtehtäviä muuttamalla tai uudelleensijoituksen keinoin voidaan ylläpitää työ- kykyä tai jatkaa työuraa pidempään, mikä vaikuttaa myös eläkemaksuihin.

Palkkaperusteinen eläkemaksu 24,47 % (2021, 24,57%) muodostuu työansiopohjai- sesta eläkemaksusta 23,30 % (2021, 23,2%) ja työnantajakoh- taisesta työkyvyttömyys- eläkemaksusta 1,17 % (2021, 1,37%). Työnantajan osuus työansiopohjaisesta eläke- maksusta on 17,32% (2021,17,42%). 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 alaisten eläkkeeseen oikeuttavien palkkojen summa kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna 9 % (n. 1,5 milj. eur) ollen n. 18,6 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	Työkyvyttömyysläkemaksu, 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
2022	18 560 666	4 541 795	3 155 243	217 159	1 386 552	725 865

Työnantajan eläkemaksujen ja eläkemenoperusteisten maksujen yhteenlaskettu määrä kasvoi n. 230 000 eurolla eli 6,3 %:lla.

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.

Vuonna 2022 Mehiläisen työterveyshuollon kustannukset olivat 541 euroa / henkilö, kun laskennassa jakajana käytettiin työterveyshuollon asiakasrekisterissä olevien työntekijöiden keskimääräistä määrää (ka. 538 tt/ka.).

Taulukko 7 Mehiläinen Oy, työterveyshuollon kustannukset

Mehiläinen työterveyshuollon kustannukset euroa	Yhteensä euroa	kustannukset/ henkilömäärä ka. Mehiläisen rekisteri	kustannukset/ 31.12. henkilömäärä	kustannukset/htv
2018	224 219	461	395	442
2019	218 282	419	398	430
2020	238 447	453	431	462
2021	237 750	445	445	439
2022	271 569	514	498	494
Muutos 2021 vs 2022	14 %	16 %	12 %	12 %

Työterveyshuollon kustannukset on jaettu Kela 1 ja Kela 2 luokkaan sekä muihin ei-korvattaviin kustannuksiin. Ennaltaehkäisevän Kela 1 luokan kustannukset olivat 107 073,23 euroa eli 38,9 % korvattavista kustannuksista (2021, 85 745 eur, 38,6 %). Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat mm. työpaikkaselvitykset ja lakisääteiset terveystarkastukset. Kela 2 korvauksien piiriin kuuluvan työkykypainotteisen sairaanhoidon ja muun työnantajan tarjoaman vapaaehtoisen terveydenhuollon kustannukset olivat 167 828,77 euroa eli 61,1 % korvattavista kustannuksista (2021, 136 192 eur, 61,4 %). Muihin ei-korvattaviin kustannuksiin kuuluvat muut työyhteisön työhyvinvointiin liittyvät palvelut. Verrattuna kustannuksia vuoden 2021 tietoihin, ovat lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset nousseet n. 24, % ja Kela 2:n kustannukset + 23,6 %.

Työterveyshuolto ja työnantaja toimivat yhteistyössä ja seuraavat säännöllisesti mm. henkilökunnan työkykyriskejä ja sairaspotensiaaleja. 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).

	2022	2021	2020	2019	2018	Muutos-% 2020/2021	muutos päivinä
Sairaus	9 241	6 672	8 176	7 404	7 165	38,5 %	2 569
Työtapaturma	204	308	231	265	642	-33,8 %	-104
Kuntoutus, kuntoutustuki	928	1 660	2 392	2 108	2 033	-44,1 %	-732
Perhevapaat	4 868	5 381	5 707	4 634	5 735	-9,5 %	-513
Lomat	14 320	13 546	13 861	13 617	13 739	5,7 %	774
Opintovapaa	1 807	1 119	877	2 016	2 282	61,5 %	688
Koulutus	965	674	600	555	504	43,2 %	291
Vuorotteluvapaa	146	176	292	72	280	-17,0 %	-30
Lomautus	972	808	800	819	731	20,3 %	164
Talkoovapaa	371	421	459	369	454	-11,9 %	-50
Muut syyt	4 516	4 954	2 460	4 386	4 698	-8,8 %	-438
Yhteensä	38 338	35 719	35 855	36 245	38 136	7,3 %	2 619

Taulukko 8 Poissaolot syittäin 2018 - 2022, kalenteripäivinä

Henkilökunnan palkallisten ja palkattomien poissaolojen ja keskeytyksien kokonaismäärä on kasvanut verrattuna edellisvuosien tasoon nähden. Prosentuaalisesti eniten kasvua on myönnettyjen opintovapaiden määrässä. Myös henkilökunnan koulutuspäivien määrä on hieman lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna. Poissaolo- ja keskeytyspäivinä tarkasteltuna eniten lisääntyivät sairaspöissaolot. Keskeytyksien muut syyt luokka pitää sisällään mm. palkattomat yksityisvapaat (1047 pv), palvelusvuosi- ja merkkipäivävapaat, virka- ja työvapaat toisen tehtävän hoitamiseksi muun työnantajan palveluksessa (1654, 10 hlöä) sekä toista tehtävää määräaikaista omassa kaupungissa hoitaneet (5350 pv, 35 hlöä). Esimerkiksi tilanteissa, joissa ei ole saatu palkattua päteviä varhaiskasvatuksen opettajia, on suostumuksen perusteella nimetty varhaiskasvatuksen lastenhoitaja hoitamaan tehtävää määräaikaista. Opintovapaa lain mukaisilla opintovapailla oli yhteensä 13 kaupungin työntekijää tai viranhaltijaa (2021, 11).

Perhevapaita ovat äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, uuden lain mukaiset raskausvapaat ja vanhempainrahakaudet sekä hoitovapaat. Luku sisältää myös äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämistä varten myönnetty tilapäiset hoitovapaat.

5.1 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

Sairauspoissaolopäivien määrä nousi n. 33 % edelliseen vuoteen verrattuna. Sairauspoissaolokoodien lisäksi on myös vuoden 2022 aikana tilastoitu palkallisia vapaita, joita on myönnetty silloin, kun työntekijä on asetettu koronakaranteeniin. Vuosien 2020 ja 2021 jälkeen kun koronarajoituksia on purettu, on nähtävissä sairaspöissaolojen määrän kääntymisen kasvuun. Mahdollisina osasyinä voivat olla entistä tarttuvampien koronavirusvarianttien sekä muiden virusten levittämien infektioiden lisääntyminen. Vuoden 2022 aikana on osa koronasta johtuvista poissaoloista tilastoitunut palkallisena vapaana niissä tilanteissa, joissa poissaolosta on myönnetty tartuntatautipäivärahaa määräaikaisen lain puitteissa joko koronakaranteeniin tai koronasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi. Palkallisia vapaita myönnettiin viime vuonna yhteensä 232 kalenteripäivää (v. 2021, 671 ja v. 2020, 241 pv).

Kaupungin sairaspöissaolokäytänteen mukaan esihenkilö on voinut myöntää 1 - 5 päivää sairaspöissaoloa esim. äkillisten hengitystieinfektioiden ja flunssatyypin sairauksien vuoksi. Sairaspöissaolojen tunnusluku henkilöä kohden suhteutettuna htv1 tunnuslukuun oli 16,8 kalenteripäivää (2021, 12,33/htv1, 2020, 15,88/htv1 ja 2019, 14,41/htv1). Työterveyslaitoksen vuoden 2021 Kunta 10-tutkimuksen mukaan sairaspöissaoloja oli tutkimukseen osallistuneissa kunnissa keskimäärin 16,7 pv. henkilötyövuotta kohden. Palkka- ja henkilöstöhallinnon raportointijärjestelmä antaa poissaolojen tiedot myös työpäivinä, jonka mukaan sairaspöissaoloja oli vuonna 2022 yhteensä 7302 työpäivää, mikä on htv1 tunnuslukuun suhteutettuna 13,3 työpäivää (2021, 5104 ja 2020, 6085). Kun sairaspöissaolot työpäivinä suhteutetaan työpäivien kokonaismäärään, saadaan sairaspöissaoloprosentiksi 4,2 % (2021, 3,12 % ja 2020, 3,14%). Toimialoittain tarkasteltuna sairaspöissaolo% mukaan eniten poissaoloja työkyvyttömyyden vuoksi oli sosiaali- ja terveyspalveluissa (6,9 %) ja sivistyspalveluissa 5,3 %). Sairaspöissaolot työpäivinä laskettuna henkilötyövuotta kohti olivat 13,3 pv/htv1 9,43 (2021, 9,43 ja 2020, 11,8 pv/htv1).

Sairauspoissaolojen jakauma keston mukaan, työpäivinä						
1 - 3	4 - 29	30 - 60	61 - 90	91 - 180	yli 181	Yhteensä
2125	3387	887	599	304	0	7302
29,1 %	46,4 %	12,1 %	8,2 %	4,2 %	0,0 %	100,0 %

Taulukko 9 Sairauspoissaolojen jakauma 2022 työpäivinä, keston mukaan.

Kaikista sairaspöissaoloista, esihenkilön päätöksellä myönnettyjen osuus kalenteripäivinä tarkasteltuna oli 21,9 % (v. 2021 14,8%). Esihenkilön myöntämissä lyhyissä 1 – 5 päivän sairaspöissaoloissa, työkyvyn ja työhön paluun tilannetta on ohjeistettu seurattavan päivittäin. Lääkärintodistuksen perusteella myönnettyjen sairaspöissaolojen osuus oli 58,9 % (v. 2021, 62,1%) ja edelleen 2/3-palkallisten osuus 9,9 % (v. 2021,

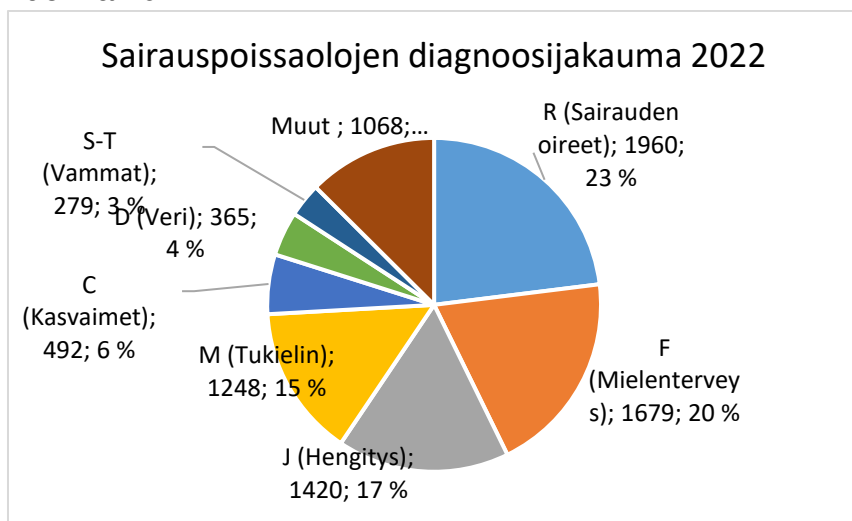
11,9%) ja kokonaan palkattomien sairaspöissaolojen osuus oli 6,2 % (v. 2021, 11,2%). Kunnan virka- ja työehtosopimuksien mukaisesti, sairausloman jatkuessa yli 60 kalenteripäivän, muuttuu se 2/3 -palkalliseksi ja jatkuessaan yli 120 kalenteripäivää, sairausloma on kokonaan palkaton.

Henkilökunnan lakisääteinen työtaturmavakuutus on hankittu vuoden 2021 alusta lukien Protectorvakuutus Oy:ltä (aiemmin If). Työtaturmatilaston mukaan vuonna 2022 tehtiin ja raportteihin tilastoitui 49 työtaturma- tai ammattitautiepäilyilmoitusta (v. 2021, korjattu luku 38, 2020, 31 ja 2019, 48). Eniten eli 38 kpl työtaturmista sattui työpaikalla (2021, 31), työmatkataturmia tai työhön liittyvän matkustamisen tapaturmia sattui 10 kpl (2021, 8). Työtaturmaperusteisten sairaspöissaolojen määrä kalenteripäivinä oli 204 (2021, 308 päivää). Työtaturmatilastojen vuosittaista vaihtelua selittää esim. yksittäisten tapaturmien pidemmät työstä pöissaolot.

5.2 Mehiläisen sairaspöissaolotilastot

Sairaspöissaolopäiviä seurataan myös työterveyshuolto Mehiläisessä sekä kaupungin ja työterveyshuollon yhteisessä kuntoutustiimissä. Mehiläisen vuoden 2022 tilastot eivät ole suoraan verrattavissa Populus henkilöstöjärjestelmästä saatavaan pöissalojen määrätietoon.

Sairaspöissaaloista suurin osa eli 23 % tilastoitui sairauden oireet koodistoon, joka sisältää varsinaisen R koodin lisäksi Populusjärjestelmästä Mehiläisen rekisteriin siirtyneitä esihenkilön päätöksellä hyväksymiä lyhyitä sairaspöissaaloja, joissa ei vaadita lääkärintodistusta. Esihenkilön myöntämät sairaspöissaolot koodautuvat tiedonsiirrossa R -ryhmään, joten tämä diagnoosiryhmä pitää sisällään myös hengitystieinfektioperusteisia sairaspöissaaloja. Seuraavaksi eniten sairaspöissaaloja aiheutui mielenterveyden sekä hengitysteiden diagnoosiryhmien sairauksista. Kuvassa 7. on kuvattuna eri sairaspöissaalojen jakaumat päädiagnoosiryhmittäin koko kaupungin osalta vuonna 2022.



Kuva 7 Sairaspöissaalojen jakauma päädiagnoosiryhmittäin. Lähde Mehiläinen.

5.3 Poissaolojen kustannukset

Poissaolojen kustannuksia raportoidaan palkka- ja henkilöstöhallinnon Populus järjestelmästä. Vuoden 2022 terveysperusteiset eli sairauspoissaolojen ja työtapaturmapoissaolojen kustannukset olivat yhteensä 766 263 euroa (v. 2021 tarkistettu luku 500 123 eur). Perhevapaiden kustannukset vuonna 144 814 euroa (v.2021 tarkistettu luku 105 031 eur). Suurin osa poissaolojen kustannuksista aiheutui vuosilomista, yhteensä 1 290 727 euroa (v. 2021 tarkistettu luku 1 194 550 euroa).

6. Työhyvinvointi

6.1 Työsuojelu

Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on seurata työturvallisuutta ja työterveyttä sekä tehdä niihin kohdistuvia kehittämis ehdotuksia. Työsuojelu seuraa säännöllisesti mm. häiriötilanne ilmoituksia 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 2022 työpaikkaselvitykset kohdentuivat kaupungin kotihoitoon ja asumispalveluihin (Paltanpuisto), hallintopalvelut toimialalle, Vistan koululle, nuorisopalveluihin, Paimion opistoon sekä sivistysviraston henkilökuntaan. Työsuojelun toiminta on sisältänyt myös tarveharkintaisesti toteutetut suunnatut työpaikkaselvitykset työyhteisön toiminnan kehittämiseksi. Vuonna 2020 alkanut koronapandemia on vaikuttanut edelleen työpaikkojen toimintaan vuonna 2022 siten, että sen vaikutuksia arvioidaan osana riskien ja vaarojen kartoituksen biologisia riskejä ja niihin liittyvää varautumista.

Paimion kaupungin työsuojeluorganisaatiossa toimi vuoden aikana kaksi osa-aikaista työsuojeluvaltuutettua sekä työsuojelupäällikkö. Työsuojelutoimikuntana on toiminut vuodesta 2006 lähtien yhteistyöryhmä. Työsuojelun uusi toimintakausi alkoi vuoden 2022 alussa. Kuluvan työsuojelun toimintakauden viimeinen vuosi on 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 87 kaupungin työntekijää. Tämän lisäksi kaupunki tukee henkilöstön työpaikkaruokailua ateriatuella.

Taulukko 10: Kaupungin henkilökunnan kehittämiseen käytetyt voimavarat

Muut henkilöstömenot	2018	2019	2020	2021	2022	Muutos 2021/2022 %
Koulutus	81 851	69 530	42 573	47 706	35 406	-25,8 %
Virkistystoiminta (virkistysrahat, liikunta, uimahalli)	20 891	22 687	20 389	67 636	30 702	-54,6 %
Merkkipäivälahjat	9 708	7 625	3 868	6 947	24 269	249,3 %
Työpaikkaruokailu	15 146	15 775	7 366	4 885	8 205	68,0 %

Kaupunki kannustaa henkilökuntaansa kouluttautumaan ja kehittymään työssään vuosittain laadittavan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sekä kehityskeskusteluissa sovitujen kehityssuunnitelmien 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 päättyen vuonna 2022. Toimialat ja työpaikat ovat tarjonneet omaa ammattialan täydennyskoulutusta henkilökunnalleen.

Henkilöstöä palkitaan palvelusvuosivapailla Paimion kaupungin pitkäaikaisesta palveluksesta sekä 50- ja 60 –vuotismerkkipäivinä. Kaupunki hakee vuosittain myös Suomen Kuntaliiton ansiomerkkejä pitkäaikaisesta kunta-alan palveluksesta ja tekee esityksiä Tasavallan Presidentin kunniamerkkien saajiksi.