

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022



Käsittely: Työyhteisötoimikunta 16.3.2023
Kunnanhallitus 22.3.2023
Kunnanvaltuusto 5.4.2023

SISÄLLYS

| | |
|---|--|
| SISÄLLYS..... | 2 |
| 1 JOHDANTO | 3 |
| 2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE..... | 4 |
| 2.1 Palvelussuhteen luonne | 4 |
| 2.2 Henkilöstö palvelualueittain..... | 5 |
| 2.3 Kokoaikaisuus ja osa-aikaisuus..... | 6 |
| 2.4 Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma..... | 7 |
| 3 VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN | 7 |
| 3.1 Vaihtuvuus..... | 7 |
| 3.2 Eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut..... | 8 |
| 3.3 Eläke-ennuste | 8 |
| 4 TYÖAIKA JA TYÖPANOS | 9 |
| 4.1 Henkilötyövuosi..... | 9 |
| 4.2 Vuosityöaika | 11 |
| 5 POISSAOLOT | Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty. |
| 5.1 Poissaolopäivät..... | 12 |
| 5.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat..... | 13 |
| 6 PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET | 15 |
| 7 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖSUOJELU | 17 |
| 7.1 Työterveyspalvelut | 17 |
| 7.2 Työsuojelu | 18 |
| 8 YHTEISTOIMINTA..... | 19 |
| 9 ARVIOINTIA | 19 |

1 JOHDANTO

Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa vuosittain tietoa ja kokonaisnäkemyistä henkilöstön tilasta ja kehityksestä johtamisen ja henkilöstön kehittämisen tueksi. Limingassa henkilöstöraportti on laadittu vuodesta 2004 lähtien.

Henkilöstöraportti kytkeytyy osaksi kunnan henkilöstöstrategiaa. Hyvinvoivat kunnan työntekijät jaksavat palvella asiakkaitaan, kehittää työtään ja ovat uudistamismyönteisiä. Kuntatalouden kiristymisen, työvoiman ikääntymisen sekä kunta- ja palvelurakennetta koskevien laajojen muutosten myötä kunta-työnantajaan kohdistuu tulevaisuudessa aiempaa enemmän vaatimuksia hyvästä henkilöstöpolitiikasta. Riittävien ja laadukkaiden peruspalvelujen turvaaminen niukkenevilla resursseilla edellyttää kunnilta hyvää henkilöstöjohtamista ja henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin ylläpitämistä ja jatkuvaa kehittämistä.

Henkilöstöraportissa tarkastellaan kuntaa sekä kokonaisuutena että palvelualueittain. Lähtökohtana on, että henkilöstöstä kerätään olennaista tietoa etenkin osaamisen, työhyvinvoinnin ja toiminnan kehittämisen suhteen. Lisäksi henkilöstöä kuvaavat tilastot kertovat kehityksen suunnan. Samalla henkilöstöraportin avulla voidaan arvioida henkilöstöstrategian toteutumista.

Henkilöstöraportti pyrkii noudattamaan Kunnallisen työmarkkinalaitoksen suositusta henkilöstöraportoinnin kehittämisestä (KT 2013). Henkilöstöraportin tiedot kerätään Personec FK –järjestelmästä, joka on otettu käyttöön vuonna 2013. Lisäksi Limingassa on käytössä Personec ESS –itsepalveluasiointi, jolla on sähköistetty henkilöstön palvelussuhteiden keskeytystietojen ilmoittaminen (poissaolot ja vuosilomat) sekä työsopimusten ja virkamääräysten laadinta.

Limingan kunnan organisaatorakenne on muuttunut vuoden 2018 alussa. Muutoksesta johtuen palvelualuekohtaisista tiedoista ei ole saatavissa vertailutietoja aiempiin vuosiin verrattuna. Koko kunnan tiedot ovat kuitenkin vertailukelpoisia. Henkilöstöraportissa esitetyt tiedot henkilöstön määrästä ja rakenteesta ovat vuoden 2022 viimeisen päivän mukaisia. Osa tiedoista, kuten poissaolotiedot sekä henkilötyövuosilaskelmat, ovat koko vuodelta.

Henkilöstöraportti käsitellään valmistumisen jälkeen työyhteisötoimikunnassa, kunnanhallituksessa ja kunnanvaltuustossa. Raportti esitellään esihenkilöille esihenkilöpalaverissa tai esihenkilöpäivän yhteydessä.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Palvelussuhteen luonne

Limingan kunnan henkilöstömäärä vuoden 2022 lopussa oli 826 henkilöä. Henkilöstömäärä kattaa kunnan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Lukuun sisältyvät myös sivutoimiset tuntiopettajat. Sivuvirassa tai -toimessa olevien lukumäärä 31.12.2022 oli 27 henkilöä (33 hlöä v.2021). Lukuun eivät sisälly omais- ja perhehoitajat, palkkionsaajat, opiskelijat, kotiaivustajat eivätkä tukihenkilöt.

Kokonaisuutena 31.12.2022 vakinaista henkilöstöä oli 556 ja määräaikaisia 250 (sisältäen sijaiset). Työllistettyjä oli vuoden viimeinen päivä palvelussuhteessa 20 henkilöä. Henkilöstömäärä vuoden takaisesta on lisääntynyt 25 henkilöllä.

Taulukko 1 Henkilöstön määrä 31.12.2022

| Palvelussuhteet 31.12. | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Muutos % 2021-2022 |
|---------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------------------|
| Vakinaiset | 528 | 523 | 529 | 526 | 556 | 5,7 % |
| Määräaikaiset ja sijaiset | 193 | 226 | 258 | 263 | 250 | -4,9 % |
| Työllistetyt | 14 | 19 | 10 | 12 | 20 | 66,7 % |
| Yhteensä | 735 | 768 | 797 | 801 | 826 | 3,1 % |

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan kunta-alalla työskenteli lokakuussa 2021 yhteensä 434 200, josta vakinaisia oli 75 %.

Vuonna 2022 Limingan kunnan henkilöstöstä vakinaisia oli 67,3 % ja määräaikaisten sekä sijaisten osuus 30,3 %. Työllistettyjen osuus koko henkilöstöstä oli 2,4 %. Kunta-alan valtakunnalliseen tilanteeseen nähden Limingassa vakinaisen henkilöstön osuus on kunta-alan keskimääräistä alhaisempi.

Taulukko 2 Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan vuosina 2019 – 2022

| Palvelussuhteen laatu | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|---------------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
| | hlöä | % | hlöä | % | hlöä | % | hlöä | % |
| Vakinaiset | 523 | 68,1 % | 529 | 66,4 % | 526 | 65,6 % | 556 | 67,3 % |
| Määräaikaiset ja sijaiset | 226 | 29,4 % | 258 | 32,4 % | 263 | 33 % | 250 | 30,3 % |
| Työllistetyt | 19 | 2,5 % | 10 | 1,3 % | 12 | 1,4 % | 20 | 2,4 % |
| Yhteensä | 768 | 100 % | 797 | 100 % | 801 | 100 % | 826 | 100 % |

2.2 Henkilöstö palvelualueittain

Palvelualueittain tarkasteltuna henkilöstömäärästä yli puolet, 53,3 % sijoittuu sivistyspalveluihin (opetus- ja varhaiskasvatus) ja 26,5 % perusturvapalveluihin. Muut palvelualueet ovat selkeästi pienempiä henkilöstömäärältään. Hyvinvointipalvelujen henkilöstömäärään sisältyvät musiikki- ja kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat.

Taulukko 3 Henkilöstömäärä palvelualueittain 31.12.2022

| 2022 | hlöä | % |
|---------------------------------------|------------|------------|
| Konsernipalvelut | 23 | 2,8 |
| Elinvoimapalvelut | 28 | 3,4 |
| Perusturvapalvelut | 219 | 26,5 |
| Sivistyspalvelut | 440 | 53,3 |
| Hyvinvointipalvelut | 50 | 6 |
| Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöpalvelut | 54 | 6,5 |
| Kunnallistekniikka | 12 | 1,5 |
| Yhteensä | 826 | 100 |

Kaavio 1. Henkilöstö palvelualueittain 31.12.2022



Taulukko 4. Henkilöstön määrä työyksiköittäin 31.12.2022

| Henkilöstö työyksiköittäin | Vakinainen | Määräaikainen | Työllistetty | Yhteensä |
|---|------------|---------------|--------------|------------|
| Konsernipalvelut | 22 | 1 | 0 | 23 |
| Elinvoimapalvelut | 7 | 8 | 13 | 28 |
| Perusturvapalvelut | | | | |
| hallinto- ja sosiaalipalvelut | 24 | 3 | 0 | 27 |
| vanhuspalvelut | 49 | 20 | 2 | 71 |
| terveyspalvelut | 83 | 38 | 0 | 121 |
| Perusturvapalvelut yhteensä | 156 | 61 | 2 | 219 |
| Sivistyspalvelut | | | | |
| hallinto ja perusopetus | 164 | 69 | 1 | 234 |
| lukio | 15 | 8 | 0 | 23 |
| varhaiskasvatus | 119 | 62 | 2 | 183 |
| Sivistyspalvelut yhteensä | 298 | 139 | 3 | 440 |
| Hyvinvointipalvelut | | | | |
| kirjasto-, liikunta- ja nuorisopalvelut | 13 | 2 | 1 | 16 |
| musiikki- ja kansalaisopisto | 5 | 29 | 0 | 34 |
| Hyvinvointipalvelut yhteensä | 18 | 31 | 1 | 50 |
| Ruoka-, puhtaus- ja kiinteistöpalvelut | 45 | 8 | 1 | 54 |
| Kunnallistekniikka -liikelaitos | 9 | 3 | 0 | 12 |
| Yhteensä | 556 | 250 | 20 | 826 |

2.3 Kokoaikaisuus ja osa-aikaisuus

Vuoden 2022 lopussa koko henkilöstöstä 18,3 % (151 henkilöä) oli osa-aikaisessa palvelusuhteessa ja 3,3 % sivuvirassa tai -toimessa. Vuonna 2022 on edelleen käytetty paljon mm. osasairauspäivärahaa, mikä vaikuttaa osa-aikaisten määrän kasvuun. Osa-aikaisuuden tekeminen omasta tahdosta on pyritty mahdollistamaan, joka on myös osaltaan vaikuttanut määrän lisääntymiseen. Neljä työntekijää on osa-aikaeläkkeellä ja heidän osuus on laskenut viime vuosina. Limingassa osa-aikaisten osuus on noussut 3,8 % ja sivutoimisten osuus on laskenut 0,8 %.

Taulukko 5 Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö 2019–2022

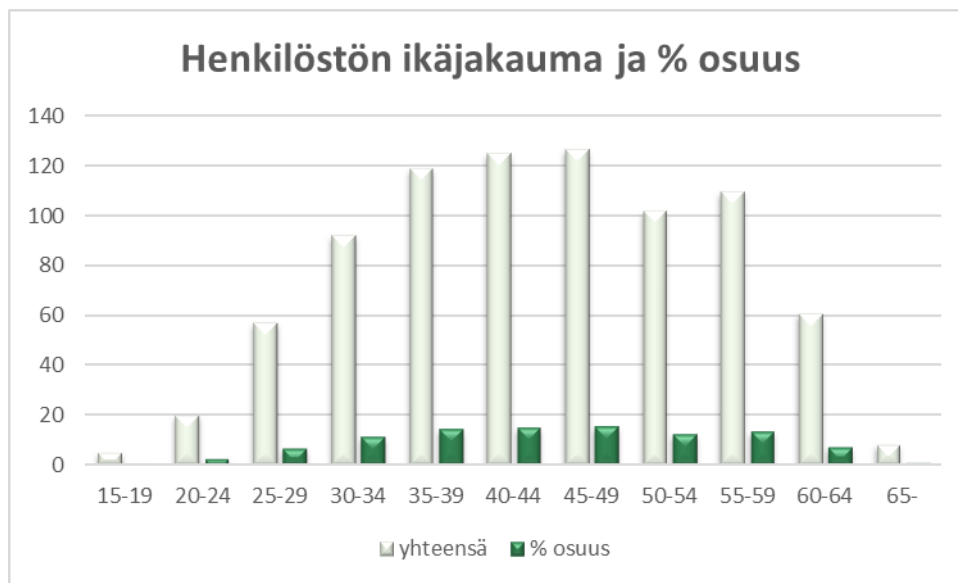
| | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | hlö | % | hlö | % | hlö | % | hlö | % |
| Kokoaikainen | 638 | 83,07 | 655 | 82,2 | 651 | 81,4 | 648 | 78,5 |
| Osa-aikainen | 101 | 13,15 | 108 | 13,6 | 116 | 14,5 | 151 | 18,3 |
| Sivuvirka- tai toimi | 29 | 3,78 | 34 | 4,3 | 33 | 4,1 | 27 | 3,3 |
| Yhteensä | 768 | 100 | 797 | 100 | 800 | 100 | 826 | 100 |

2.4 Henkilöstön ikäjakauma ja keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä kunta-alalla oli noin 45,5 vuotta vuonna 2021, keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Limingassa henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 44,1 vuotta, joka on pysynyt samana kuin vuonna 2021.

Kaavio 2 Henkilöstön ikäjakauma ja % osuus 31.12.2022



3 VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN

3.1 Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilökunnan vaihtuvuusprosentti on ollut 5,04 % (10,71 % edellisellä vuonna), vaihtuvuusprosentti on pienentynyt puolella edellisestä vuodesta. Lähtövaihtuvuus on laskettu suhteuttamalla lähteneiden määrä edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön määrään.

Vakinaisesta henkilöstöstä on siirtynyt vanhuuseläkkeelle 4 henkilöä (11 henkilöä v. 2021) ja 22 henkilöä on irtisanoutunut. Työkyvyttömyyseläkkeelle on jäänyt kaksi työntekijää vuonna 2022.

Vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64 vuotta (64,2 v. 2021).

Taulukko 8 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja syyt palvelussuhteen päättymiselle 2018 -2022

| Vaihtuvuus | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------------------|---------------|---------------|---------------|----------------|---------------|
| Vaihtuvuusprosentti | 4,86 % | 7,01 % | 5,35 % | 10,71 % | 5,04 % |
| Vanhuuseläke | 7 | 11 | 9 | 11 | 4 |
| Työkyvyttömyyseläke | 0 | 0 | 1 | 4 | 2 |
| Irtisanoutuminen | 16 | 24 | 18 | 41 | 22 |
| Muu syy | 3 | 2 | 0 | | |
| Yhteensä | 26 | 37 | 28 | 56 | 28 |

3.2 Eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut

Alla on esitetty Limingan kunnan maksamat eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut. Eläkemenoperusteista maksua maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet kunnan palveluksessa ennen vuotta 2005.

Varhaiseläkemenoperusteista maksua (Varhe) on maksettu vuoteen 2018 saakka työntekijän jäädessä ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle (määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle). Varhe-maksu on poistunut käytöstä vuonna 2019 ja korvautunut kuntakohtaisella työkyvyttömyyseläkemaksulla, joka peritään palkkaperusteisen eläkemaksun yhteydessä.

Taulukko 9 Eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut 2019–2022

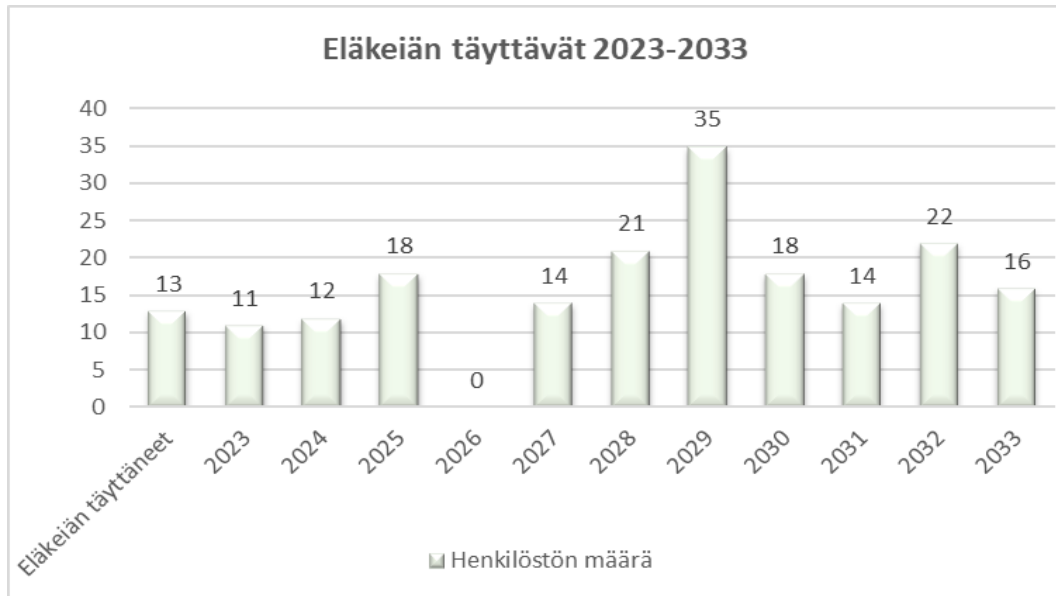
| | 2019 | 2020 | Muutos 2019- 2020 | 2021 | 2022 | Muutos 2021- 2022 |
|-----------------------------------|----------------|----------------|-------------------------|----------------|----------------|-------------------------|
| Eläkemenoperusteinen maksu | 484 220 | 525 525 | 8,53 % | 505 110 | 556 525 | 10,18 % |
| Varhaiseläkemenoperusteinen maksu | -43 424 | 0 | -100% | 0 | 0 | |
| Yhteensä | 440 796 | 525 525 | 19,22 % | 505 110 | 556 525 | 10,18% |

3.3 Eläke-ennuste

Alla olevassa kuviossa on esitetty eläkeiän täyttävän henkilöstön lukumäärä vuosille 2022–2033. Arvion mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle on mahdollisesti jäämässä arviolta 55 henkilöä. Eläkeiän jo täyttäneitä on kunnan palvelussuhteessa 13 henkilöä.

Ennuste perustuu henkilöhallinnon järjestelmän tietoihin kunkin henkilön eläkeiän täyttymisestä. Mahdolliset ennenaikaiset eläköitymiset ja työssä jatkaminen eläkeiän täyttymisen jälkeen vaikuttavat eläkeennusteen toteutumiseen.

Kaavio 3 Eläkeiän täyttävät 2022–2033



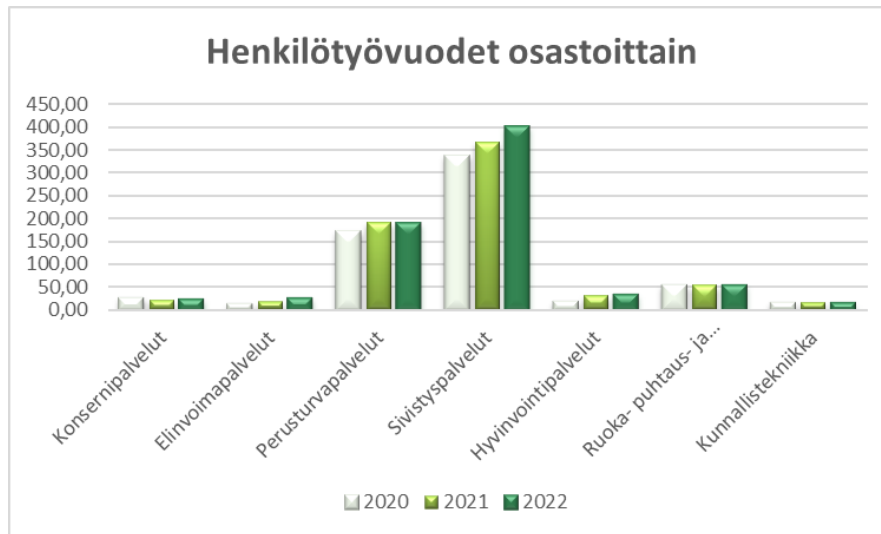
4 TYÖAIKA JA TYÖPANOS

4.1 Henkilötyövuosi

Palvelussuhteiden määrä ei suoraan kerro, millä henkilöstöpanoksella kunnan palvelu on vuoden aikana tuotettu. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön vuoden työskentelyä. Laskelmassa ovat mukana lyhytaikaiset sijaiset ja osa-aikatyöntekijät, jotka on muutettu kokoaikaisiksi työajan suhteessa. Henkilötyövuosiin sisältyvät kaikki palkalliset palveluksessaolopäivät. Toteutunut henkilötyövuosi ei sisällä palkattomia poissaoloja eikä lisä- ja ylityötunteja.

Kaavio 4 Henkilötyövuodet osastoittain 2020 – 2022



Taulukko 10 Henkilötyövuodet osastoittain 2022

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Konsernipalvelut | 24,00 | 25,49 | 23,62 | 21,48 | 22,07 |
| Elinvoimapalvelut | 15,49 | 13,43 | 12,33 | 17,25 | 24,79 |
| Perusturvapalvelut | 172,76 | 173,64 | 171,51 | 191,36 | 190,16 |
| Sivistyspalvelut | 333,35 | 340,01 | 337,33 | 367,85 | 401,52 |
| Hyvinvointipalvelut | 25,33 | 24,79 | 18,22 | 31,00 | 31,47 |
| Ruoka- puhtaus- ja kiinteistö- | 61,27 | 56,38 | 52,78 | 53,70 | 54,11 |
| Kunnallistekniikka | 14,97 | 15,61 | 14,67 | 16,08 | 14,95 |
| Henkilötyövuodet | 647,17 | 649,35 | 630,46 | 698,72 | 739,06 |

Taulukko 11 Henkilötyövuodet palvelualueittain 2022

| | Teoreettinen | | Muut palkalliset poissaolot | Palkattomat poissaolot | Toteutunut htv |
|--------------------------------|---------------|--------------|-----------------------------|------------------------|----------------|
| | htv | Vuosilomat | | | |
| Konsernipalvelut | 22,33 | 2,46 | 3,16 | 0,27 | 28,22 |
| Elinvoimapalvelut | 26,19 | 2,10 | 3,67 | 1,41 | 33,37 |
| Perusturvapalvelut | 211,38 | 21,64 | 38,14 | 21,23 | 292,39 |
| Sivistyspalvelut | 447,36 | 18,97 | 51,01 | 45,84 | 563,18 |
| Hyvinvointipalvelut | 32,63 | 2,15 | 3,56 | 1,18 | 39,52 |
| Ruoka- puhtaus- ja kiinteistö- | 55,67 | 7,03 | 10,42 | 1,56 | 74,68 |
| Kunnallistekniikka | 15,30 | 1,68 | 2,59 | 0,36 | 19,93 |
| Tekniset palvelut | 0,13 | 0,02 | 0,03 | 0,00 | 0,18 |
| Yhteensä | 810,99 | 56,05 | 112,58 | 71,85 | 1051,47 |

4.2 Vuosityöaika

Henkilöstön ajankäytöllä seurataan henkilöstön todellista työpanosta eli kuinka kokonaistyöaika jakaantuu tehtyyn työaikaan ja poissaoloaikaan. Tehdyn työajan määrä saadaan, kun teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta vähennetään poissaolopäivät ja lisätään rahana korvatut lisä- ja ylityöt. Laskelma tehdään työpäivinä.

Vuonna 2022 teoreettinen säännöllinen vuosityöaika oli 209 177 työpäivää ja tehty työaika 159 705 työpäivää. Vuonna 2022 tehdyn työajan työpanokseksi tulee näin ollen 76,35 %. Edellisenä vuonna työpanos oli 75,89 %, joten tehdyn työpanoksen määrä on hieman noussut. Vuosityöaika ovat lisänneet palkattomien poissaolopäivien, perhevapaiden ja palkattomien yksityisasioiden määrän vähentyminen vuoteen 2021 verrattuna. Taulukossa näkyy myös vuosityöajan jakaantuminen tunteina, euroina ja työpäivinä.

Taulukko 12 Työajan jakautuminen vuonna 2022

| Työpäivät | Tunteina | Euroina | Työpäivinä | % säännöllisestä teoreettisesta vuosityöajasta |
|---|------------------|-------------------|----------------|--|
| Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika | 1401118,9 | 29 332 833 | 209 177 | |
| - Muut palkalliset poissaolot | 13 757 | 210 451 | 1 899 | 0,91 % |
| - Muut palkattomat poissaolot | 86 973 | 0 | 12 636 | 6,04 % |
| - Perhevapaat | 50 756 | 176 643 | 7 157 | 3,42 % |
| - Terveysperusteiset poissaolot | 91 997 | 1 332 078 | 12 844 | 6,14 % |
| - Vuosiloma ja muut lomat | 111 988 | 1 831 617 | 14 879 | 7,11 % |
| - Yksityisasiat | 13 708 | 0 | 2 133 | 1,02 % |
| + Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit | 10 825 | 295 168 | 2 077 | 0,99 % |
| Tehty vuosityöaika | 1 781 122 | 33 178 790 | 159 705 | 76,35 % |

Kaavio 5 Kokonaistyöajan jakaantuminen vuonna 2022



5 POISSAOLOT

5.1 Poissaolopäivät

Poissaolopäivien määrä vuonna 2022 oli yhteensä 63 450 kalenteripäivää ja poissaolopäivien määrä on laskenut 18,75 % edellisestä vuodesta. Poissaolopäiviin eivät sisälly vuosilomapäivät. Muista syistä johduneet poissaolot ovat pääasiassa palkattomia virka- ja työlomia. Työkyvyn ylläpito sisältää kuntoutuksen sekä määräaikaisen kuntoutustuen (eläke).

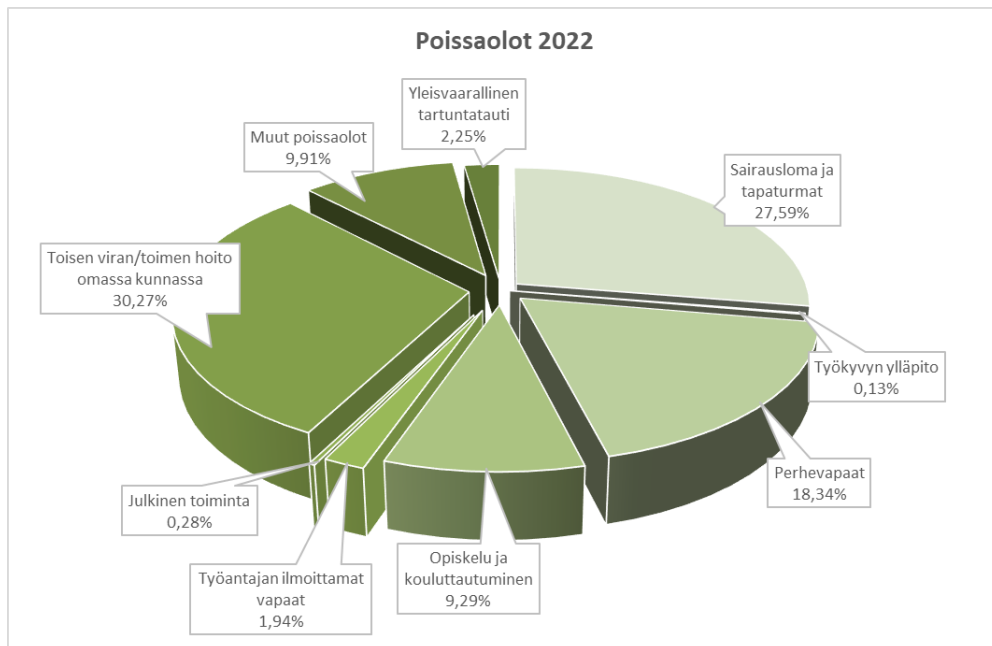
Taulukko 13 Henkilöstön poissaolopäivät eri syiden perusteella 2018–2022

| Kalenteripäivinä | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Muutos 2021- 2022 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------------------|
| Sairausloma ja tapaturmat | 11 226 | 10 634 | 11 439 | 12 793 | 17 028 | 33,10 % |
| Työkyvyn ylläpito | 1 027 | 34 | 48 | 105 | 85 | -19,05 % |
| Perhevapaat | 11 759 | 13 869 | 13 853 | 12 810 | 11 756 | -8,23 % |
| Opiskelu ja kouluttautuminen | 5 458 | 9 415 | 3 393 | 2 455 | 5 952 | 142,44 % |
| Työntajan ilmoittamat vapaat | 1 044 | 830 | 1 613 | 1 005 | 1 243 | 23,68 % |
| Julkinen toiminta | 113 | 443 | 556 | 409 | 179 | -56,23 % |
| Toisen viran/toimen hoito omassa kunnassa | 10 464 | 12 922 | 11 704 | 11 695 | 19 404 | 65,92 % |
| Muut poissaolot | 6 445 | 7 999 | 6 337 | 7 716 | 6 353 | -17,66 % |
| Yleisvaarallinen tartuntatauti | 0 | 0 | 24 700 | 29 105 | 1 443 | -95,04 % |
| Yhteensä | 47 536 | 56 146 | 73 643 | 78 093 | 63 443 | -18,76 % |

Poissaolopäivistä kasvua on sairauspoissaoloissa ja toisen viran/toimen hoitaminen omassa kunnassa. Kouluttautumiseen käytetty aika on lisääntynyt huomattavasti edellisestä vuodesta. Tämä voi johtua siitä, että webinaarien kautta on ollut mahdollisuus osallistua erilaisiin ja eri pituisiin koulutuksiin. Myös hyvinvointialue järjesti runsaasti koulutusta henkilöstölle.

Omailmoituspoissaoloihin on kirjaantunut lähes koko vuoden osalta poissaolot Covid -19 takia. Covid -19 pitkittyessä poissaolo oli mahdollista omalla ilmoituksella enintään 12 päivää. Lisäpäiviä käytettiin 220 päivän verran. Yhteensä omalla ilmoituksella oli poissaoloja 4318 kalenteripäivää. Omailmoituspoissaolojen määrä on lisääntynyt puolella edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2021 käytettiin yleisvaarallista tartuntatauti Covid -19 takia poissaolon syytä.

Kaavio 6 Poissaolopäivien jakautuminen vuonna 2022



5.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Sairauspoissaolosten määrä on ollut 5 vuoden seurantajaksolla matalin vuonna 2019. Sairauspäivien määrä vuonna 2022 oli kaikkiaan 17 028 kalenteripäivää. Vuoden 2022 osalta poissaolot ovat kasvaneet huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna.

Työntekijää kohden sairauspoissaolopäivien määrä oli 20,6 pv / työntekijä. Sairauspoissaolopäiviä kunta-alalla oli 16,7 pv / työntekijä vuonna 2021.

Taulukko 14 Sairauspoissaolopäivien lukumäärä 2018–2022

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Muutos % |
|-------------------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Sairauspoissaolot | 11 226 | 10 561 | 11 110 | 12 489 | 17 028 | 26,66 % |

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Sairauspäivät | 11 226 | 10 561 | 11 110 | 12 489 | 17 028 |
| Työntekijämäärä | 735 | 768 | 797 | 801 | 826 |
| Sairauspäivät/työntekijä | 15,3 | 13,8 | 13,9 | 15,6 | 20,6 |

Lyhyessä sairauspoissaolossa voidaan käyttää omailmoitusmenettelyä, jonka esihenkilö hyväksyy päivä kerrallaan.

Työntekijä voi olla sairastumisen takia pois töistä esihenkilön luvalla omalla 1-5 päivää. 1.2.2020 alkaen omailmoituksessa ei rajattu sairauspoissaolon syytä. Omailmoitukset ovat mukana sairauspäivien kokonaismäärässä.

Työssä tai työmatkalla sattuneita tapaturmia oli vuonna 2022 yhteensä 22 kpl (18 kpl v. 2021). Nämä aiheuttivat vuonna 2022 yhteensä 238 tapaturmista johtuvaa sairauspoissaolopäivää (346 pv v. 2021). Vapaa-ajan tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja on ollut 45 päivää (267 pv v. 2021).

Taulukko 15 Sairauspoissaolot keston mukaan vuosina 2018-2022

| Sairauspoissaolon kesto | 2018 | | 2019 | | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|------------------------------|------|---------------|------|---------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|
| | Tt | Päiviä | Tt | Päiviä | Tt | Päiviä | Tt | Päiviä | Tt | Päiviä |
| Lyhyet poissaolot alle 4 pv | 494 | 2 378 | 539 | 2464 | 269 | 2309 | 581 | 2449 | 696 | 3503 |
| Poissaolot 4 - 29 pv | 266 | 3 802 | 273 | 4132 | 227 | 3953 | 339 | 3698 | 624 | 8258 |
| Poissaolot 30 - 60 pv | 40 | 1 782 | 25 | 1102 | 25 | 1619 | 31 | 1450 | 47 | 1986 |
| Poissaolot 61 - 90 pv | 16 | 1 157 | 17 | 1275 | 10 | 981 | 16 | 1079 | 12 | 911 |
| Poissaolot 91 - 180 pv | 10 | 1 513 | 12 | 1588 | 5 | 1204 | 16 | 2046 | 15 | 1897 |
| Yli 180 päivää | 2 | 594 | 0 | 0 | 4 | 1044 | 7 | 1767 | 5 | 473 |
| Yhteensä | | 11 226 | | 10 561 | | 11110 | | 12489 | | 17028 |
| Sairauspoissaoloista: | | | | | | | | | | |
| Työtaturmat | 22 | 289 | 16 | 254 | 9 | 267 | 17 | 304 | 18 | 218 |
| Työmatkataturmat | 2 | 9 | 1 | 3 | 3 | 10 | 1 | 42 | 4 | 20 |

Yli 180 päivän poissaolot ovat palkattomia.

Alle 4 päivän ja 4-29 päivän poissaoloissa on huomattavaa kasvua sekä päivien että työntekijöiden osalta. Pidempien poissaolojen päivien lukumäärä on lisääntynyt, mutta työntekijöiden määrä on vähentynyt.

Työntekijämäärään suhteutettuna sairauspäiviä on eniten kunnallistekniikassa ja vähiten konsernipalveluissa. Keskimäärin sairauspoissaoloja on ollut 20,6 päivää yhtä työntekijää kohden. Palvelualueittain sairauspoissaolot ovat kasvaneet lähes kaikilla palvelualueilla. Ainoastaan ruoka- puhtaus- ja kiinteistöpalveluissa sekä kunnallistekniikassa poissaolojen määrät ovat laskeneet v.2022.

Taulukko 16 Sairauspäivien määrä palvelualueittain vuosina 2018-2022

| Sairauspoissaolot | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Muutos 2021- 2022 |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------------------|
| Konsernipalvelut | 118 | 424 | 92 | 154 | 207 | 34,42 % |
| Elinvoimapalvelut | 147 | 57 | 158 | 258 | 534 | 106,98 % |
| Perusturvapalvelut | 3139 | 2809 | 2976 | 3880 | 4631 | 19,36 % |
| Sivistyspalvelut | 5819 | 5797 | 6352 | 6098 | 9763 | 60,10 % |
| Hyvinvointipalvelut | 423 | 365 | 545 | 436 | 472 | 8,26 % |
| Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöp. | 1330 | 754 | 616 | 1168 | 985 | -15,67 % |
| Kunnallistekniikka | 250 | 355 | 371 | 495 | 436 | -11,92 % |
| Yhteensä | 11226 | 10561 | 11110 | 12489 | 17028 | 36,34 % |

Taulukko 17 Sairauspäivien määrä pv / työntekijä vuosina 2018-2022

| Sairauspoissaolot | | | | | | Muutos |
|---------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------------|
| | pv/tt 2018 | pv/tt 2019 | pv/tt 2020 | pv/tt 2021 | pv/tt 2022 | 2021- 2022 |
| Konsernipalvelut | 4,92 | 16,31 | 3,83 | 6,42 | 9,00 | 40,26 % |
| Elinvoimapalvelut | 10,50 | 3,80 | 9,29 | 15,18 | 19,07 | 25,66 % |
| Perusturvapalvelut | 17,06 | 14,26 | 13,97 | 18,05 | 21,15 | 17,18 % |
| Sivistyspalvelut | 15,56 | 14,71 | 15,53 | 14,66 | 22,19 | 51,37 % |
| Hyvinvointipalvelut | 7,05 | 6,40 | 9,91 | 7,93 | 9,44 | 19,08 % |
| Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöp. | 20,46 | 11,97 | 9,94 | 19,15 | 18,24 | -4,74 % |
| Kunnallistekniikka | 17,86 | 22,19 | 21,82 | 38,08 | 36,33 | -4,58 % |
| Yhteensä | 15,3 | 13,8 | 13,9 | 15,59 | 20,62 | 32,22 % |

6 PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Sopimusaloittain jaoteltuna 31.12.2022 tilanteen mukaan henkilöstöstä 66,4 % kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin ja 33,9 % opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (OVTES). OVTES sopimukseen kuuluvien osuus on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna, koska varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö siirtyivät tämän sopimuksen piiriin.

Taulukko 18 Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2022

| | Yhteensä | % |
|---|------------|--------------|
| Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) | 279 | 33,8 % |
| SOTE-sopimus | 206 | 24,9 % |
| Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työsopimus (TTS) | 5 | 1 % |
| Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehto (TS) | 30 | 3,6 % |
| Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosop. (OVTES) | 280 | 33,9 % |
| Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus | 26 | 3,1 % |
| Yhteensä | 826 | 100 % |

Henkilöstömenoihin on laskettu kaikki palkat ja palkkiot sivukuluineen sekä henkilöstökorvaukset (KE-LA:n ja vakuutusyhtiön maksamat korvaukset työnantajalle). Sosiaalikuluihin sisältyvät sosiaaliturva-, eläke- sekä tapaturma-, työttömyys- ja ryhmähenkivakuutusmaksut. Vuonna 2022 koko kunnan henkilöstökulut kasvoivat prosenttina verran.

Taulukko 19 Henkilöstökulut vuosina 2018–2022

| 1 000 € | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | Muutos 2021-2022 |
|---------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|------------------|
| Palkat | -23 693 | -24 212 | -25 039 | -27 380 | -29 829 | 9,78 % |
| Sosiaalikulut | -5 476 | -5 444 | -5 563 | -6 142 | -6 642 | 8,99 % |
| Henk.korvaukset | 345 | 367 | 489 | 332 | 462 | 26,58 % |
| Henkilöstökulut yht. | -28 824 | -29 289 | -30 113 | -33 190 | -36 007 | 9,35 % |
| Henkilöstökulut €/asukas | 2 839 | 2 839 | 2 839 | 2 823 | 3 507 | 24,09 % |

Kaavio 7 Palkkakustannukset 2018–2022



7 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖSUOJELU

7.1 Työterveyspalvelut

Työterveyshuollon uusi sopimuskausi alkoi 1.4.2021 alkaen, jolloin työterveyshuollon palvelujen tuottajana aloitti Pihlajalinna Oulu Oy, Pihlajalinna Liminka. Työterveydenhuollon toiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijän kanssa yhteistoiminnassa

- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- työn ja ympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
- työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
- työyhteisön toimintaa

Työterveydenhuollon kokonaiskustannukset olivat työterveyshuollon korvaushakemuksen mukaan yhteensä 256 858,92 € vuonna 2022. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat laskeneet edellisestä vuodesta 0,14% Ennaltaehkäisevän toiminnan (KL1) osuus kokonaiskustannuksista on hyvä ollen 64,36% kokonaiskustannuksista.

Taulukko 20 Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2018–2022

| | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------------------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|
| Työterveys (KL1) | 143 416 | 144 009 | 144 190 | 167 661 | 157 071 |
| Sairaanhoito (KL2) | 120 389 | 113 255 | 105 484 | 89 545 | 86 944 |
| Yhteensä | 263 805 | 257 264 | 249674 | 257206 | 244 015 |
| Muutos- % | -0,21 % | -2,48 % | -2,95 % | 3,02 % | -5,13 % |
| Työntekijämäärä | 735 | 768 | 797 | 801 | 826 |
| €/työntekijä | 359 € | 335 € | 313 | 321 | 311 |

Ennaltaehkäisevässä toiminnassa (KL1) tehtiin vuoden 2022 aikana yhteensä kaikkiaan 472 terveystarkastusta. Työterveyshoitajan tekemiä terveystarkastuksia on tehty noin 100 kpl vähemmän kuin edellisellä vuonna. Työpaikkaselvityksiä on tehty kaikkiaan 155,5 tuntia.

Taulukko 21 Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminta 2018–2022

| Palvelu | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|-------|-------|-------|------|-------|
| Lääkärin terveystarkastus, kpl | 309 | 327 | 301 | 444 | 357 |
| Terveydenhoitajan terveystarkastus, kpl | 425 | 381 | 159 | 210 | 111 |
| Psykologin terveystarkastus, kpl | 108 | 93 | 104 | 41 | 0 |
| Fysioterapeutin terveystarkastus, kpl | 147 | 112 | 111 | 43 | 4 |
| Laboratorio- ja röntgentutkimukset, kpl | 577 | 660 | 571 | 289 | 67 |
| Työpaikkaselvitykset, tuntia | 156,2 | 137,4 | 139,8 | 119 | 155,5 |
| Ryhmän neuvonta ja ohjaus, tuntia | 9 | 0 | 0 | 155 | 190,5 |
| Yksilön ohjaus- ja neuvontakäynnit | 26 | 28 | 35 | 428 | 456 |

Sairaanhoitokäyntejä on tehty lääkärille ja terveydenhoitajille 972 kappaletta vuonna 2022, käyntien määrä on hieman lisääntynyt edelliseen vuoteen verrattuna (erotus 107 kpl/vuosi).

Taulukko 22 Työterveyshuollon sairaanhoidon palvelut 2018–2022

| Palvelu | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------|------|------|------|------|
| Lääkärin sairaanhoitokäynnit, kpl | 632 | 595 | 380 | 627 | 690 |
| Terveydenhoitajan sairaanhoitokäynnit, kpl | 676 | 639 | 172 | 238 | 282 |
| Muut sairaanhoitokäynnit, kpl | 1 | 3 | 53 | 7 | 0 |
| Laboratorio- ja röntgentutkimukset, kpl | 1389 | 1386 | 293 | 813 | 709 |

7.2 Työsuojelu

Työsuojelutoiminnalla järjestetään työntekijöiden työympäristö mahdollisimman turvalliseksi ja terveelliseksi. Samoin työn henkistä kuormittavuutta pyritään jatkuvasti seuraamaan. Limingan kunnan työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö ja kolme työsuojeluvaltuutettua. Työsuojelutoiminta on järjestetty yhteistyössä työyhteisötoimikunnan kanssa.

Työsuojelun toimintamallien päivittämiseksi osallistuttiin Kuntatyö2023 työpajoihin. Tavoitteena oli pysähtyä tarkastelemaan tämän hetkistä työsuojelutoiminnan tilannetta ja tarvittaessa päivittää toimintamalleja. Lisäksi työsuojeluhenkilöstön tunnettavuutta on tarkoitus lisätä.

Uusien työsuojeluvaltuutettujen toimikausi alkoi 1.1.2022. Työsuojelun toimintaohjelma uudelle kaudelle on hyväksytty keväällä 2022.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamiseen kehittämiseen kuuluu sekä osaamisen ylläpito, siirtäminen että uuden osaamisen hankkiminen.

Ulkoisten ja sisäisten koulutuspäivien määrä vuonna 2022 oli 1811 päivää, mikä tekee 2,2 pv /työntekijä (2,3 pv/työntekijä v. 2021). Opintovapaata on käytetty edellistä vuotta vähemmän.

Koulutuskustannukset sisältävät ainoastaan suorat koulutuskustannukset, joihin eivät sisälly päivärahat, matkakulut ja palkkakustannukset.

Taulukko 23 Koulutukset vuonna 2018–2022

| Koulutus | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| Koulutuspäivien määrä | 3 698 | 1 837 | 1 767 | 1809 | 1811 |
| Opintovapaapäivien määrä | 5 066 | 9 056 | 9 146 | 7449 | 5765 |
| Koulutuskustannukset, € | 186 667 € | 172 684 € | 172 685 € | 211 425 € | 207265 € |

8 YHTEISTOIMINTA

Kunnallisen yleissopimuksen mukaista yhteistoimintaa on toteutettu työpaikoilla sekä työpaikkakokousten että keskustelujen muodossa. Henkilöstön ja työnantajan välistä edustuksellista yhteistoimintaa on toteutettu työyhteisötoimikunnassa.

Työyhteisötoimikunnan kokoonpanossa on yhteensä 12 jäsentä. Heistä kolme on työnantajan edustajaa ja työntekijöitä edustavat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet sekä kunnan työsuojeluvaltuutetut.

Vuoden 2022 aikana työyhteisötoimikunta on kokoontunut 9 kertaa. Kuluneen vuoden aikana työyhteisötoimikunnassa on ollut käsittelyssä muun muassa pitkittyneen Covid -19 aiheuttamien poissaolojen paikkaaminen sijaisjärjestelyin, henkilöstön jaksaminen, hyvinvointialuevalmistelu, työsuojeluasiat sekä työehtosopimusneuvottelut.

9 ARVIOINTIA

Vuosi on ollut haastava monessa mielessä. Henkilöstö on ollut kovilla, kun Covid -19 on vieläkin aiheuttanut poissaoloja ja uudenlaista arkea on täytynyt rakentaa.

Hyvinvointialuevalmistelu järjesti siirtyvälle henkilöstölle teamsin välityksellä infoja tulevasta muutoksesta kuukausittain. Hanketyö jatkui osittain. Osa henkilöstöstä siirtyi osaprozentilla valmistelutyöhön ja osa-aikaisuuksia paikattiin sijaisjärjestelyillä. Muutoskoulutusta on järjestetty siirtyvälle henkilöstölle yhteistyössä Maaseudun Sivistysliiton kanssa.

Työterveyshuoltotoiminta on alkanut vakiintumaan. Työterveyshuolto on tarjonnut Mielen Huoli palvelua, jossa akuuttiin tilanteeseen saa puhelimesta nopeasti ohjausta ja neuvontaa.

Työkykyhaasteisiin on etsitty ratkaisuja yhdessä työterveyshuollon kanssa pidetyissä useissa työterveysneuvotteluissa. Meidän stepit hanke on käynnistynyt loppuvuodesta. Tilapäisen työn mallin käyttöönottoa valmisteltiin syksyn aikana. Kuntien eläkevakuutusyhtiö Keva on pitänyt koulutusta esihenkilöille työkyvyn tukemisesta.

Kokeiluna toteutettiin pilotti ”Mikä elämässä muuttuu, jos jaksat paremmin?” Tavoitteena oli innostaa, oivalluttaa ja aktivoida osallistujat hienosäätämään arjen aktiivisuutensa omaa jaksamista kehittäväksi. Pilottiin osallistui 31 työntekijää ja se kesti helmikuusta syyskuuhun.

Henkilöstöliikuntaryhmät ovat jatkuneet. Osallistuttiin kävely- ja pyöräilykilometrikisaan. Henkilöstölle jaettiin kulttuuri- ja liikuntaseteleitä 150€ arvosta.