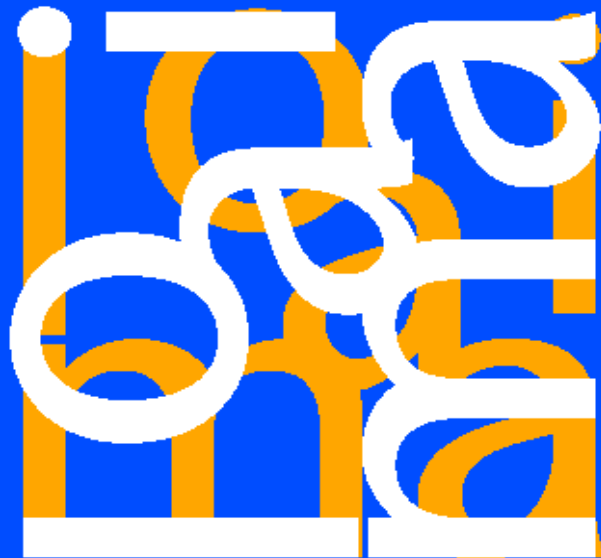


Henkilöstö- raportti 2018



Sisällysluettelo

1	HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2018.....	3
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
2.1	Henkilöstömäärä.....	4
2.2	Henkilötyövuosi.....	6
2.3	Ikä- ja sukupuolijakauma.....	8
2.4	Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus	9
2.5	Eläköityminen	9
3	OSAAVA JA KEHITYSHALUINEN HENKILÖSTÖ.....	11
3.1	Henkilöstön koulutustaso	11
3.2	Panostusta henkilöstön kehittämiseen	11
4	KANNUSTAVAA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA.....	12
5	TAVOITTEENA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ	12
5.1	Sairauspoissaolot	13
5.2	Työturvallisuus.....	15
5.3	”Mikä fiilis”- työhyvinvointikysely.....	17
5.4	Työterveyshuolto	18
6	TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS	21
6.1	Keskimääräiset palkat.....	21
6.2	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	23
7	YHTEISTOIMINTA.....	23
8	KANNUSTAVA PALKKA JA PALKITSEMINEN	24
8.1	Henkilöstökulut	24
8.2	Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen	24

LIITTEET *Kevan kaaviot: Eläkepoistuma, suurimmat ammattiryhmät, Eläkepoistuma 2017 - 2035*

1 HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2018

Henkilöstöraportti antaa meille tiivistetyssä muodossa olennaisimmat tiedot henkilöstöä koskevista asioista ja henkilöstörakenteesta kyseisen raportointivuoden aikana. Tavoitteena on, että henkilöstöraportti tukee strategista johtamista, ohjaa johdon ja esimiesten työtä sekä tarjoaa henkilöstöstä kattavaa tietoa päättäjille. Toivon, että tästä henkilöstöraportista on johdon, esimiesten ja päättäjien lisäksi hyötyä myös henkilöstölle itselleen.

Raportin laadulliset ja määrälliset tiedot perustuvat 31.12.2018 tilanteeseen ja ne on koottu henkilöstöhallinnon ja kirjanpidon järjestelmistä sekä KEVA:n kuntatyönantajille tuottamista tilaistoista. Tietojen kokoamisesta ja raportin kirjoittamisesta on vastannut henkilöstöpalveluiden tiimi, kiitokset henkilöstösihteerille ja laskentasihteeereille tietojen hakemisesta. Jotta kuntien välinen vertailu on mahdollista henkilöstöraportti noudattaa KT Kuntatyönantajien suositusta. Aikaisempien vuosien raporteista olen hieman muuttanut esim. esitystapaa kuvioissa.

Henkilöstön rakenne, määrä ja osaaminen ratkaisevat suurelta osin sen, kykeneekö kaupunki toteuttamaan palvelutehtävänsä strategian mukaisesti. Henkilöstön määrä on vuosien 2017 – 2018 pysynyt lähes samana. Määräaikaisen henkilöstön määrä on lisääntynyt 18 henkilöllä, joten henkilöstörakennekin on pysynyt suunnilleen samana. Työllistettyjen määrä on lisääntynyt kolmella henkilöllä. Haluamme jatkaa tätä työtä sekä olla tukemassa työkokeilujen kautta työelämään palaamista sekä siellä pysymistä.

Meilläkin Loimaalla odotettiin viime vuonna sote-maakunta-valmistelun toteutumista. Nyt tiedetään, että uudistuksen valmistelu siirtyy uuden hallituksen linjattavaksi ja toteuttavaksi. Sote- ja maakuntauudistuksen valmistelussa on Varsinais-Suomessa nostettu syksyllä 2018 painopisteeksi sisällöllinen kehittäminen ja työtä tullaan jatkamaan vuoden 2019 aikana.

Ilahduttavaa on, että vuonna 2018 henkilöstöjohtamisen rooli nähtiin kaupungissa merkittäväksi ja siihen panostettiin muuttamalla määräaikainen henkilöstöjohtajan virka toistaiseksi voimassaolevaksi. Erään pääluottamusmiehen sanoja lainatakseni; ”Asioiden hoitovelkaa oli jo ehtinyt kertyä useamman vuoden aikana”.

Vuosi 2018 oli myös henkilöstön osallistamisen vuosi, sillä keväällä toteutettiin Mikä fiilis – työhyvinvointikysely, jonka vastausprosentti oli 47%. Syyskuussa pidettiin Loimaan strategia 2018 – 2021 työpajoja ja henkilöstö pystyi seuraamaan näitä tilaisuuksia netin välityksellä sekä kaupungin nettisivuilla oli strategian työstämisen aikataulu. Henkilöstön osallistuminen oli hyvin huomioitu.

Tulevien vuosien haasteet ovat meilläkin talouden sopeuttamisessa. Henkilöstö osaltaan pohtii, miten oman työpaikan kanssa käy? Talouden sopeuttamisen toimenpiteitä jatkettiin edelleen vuonna 2018 mm. täyttölupamenettelyllä. Yhteistoimintamenetellyn mukaisia neuvotteluita henkilöstön vähentämiseksi ei ole käyty tai käynnistetty. Toivonkin, että osaltamme mietimme oman työn tuottavuutta ja teemme niitä arjen innovaatioita talouden sopeuttamiseksi, joita ainakin palkkahallinnon puolelta on tulossa esim. verkkopalkan muodossa.

Suuri kiitos koko kaupungin henkilöstölle hyvin tehdystä työstä vuonna 2018. Toivon, että voisimme pitää kaikesta huolimatta yllä yhdessä tekemisen ”meininkiä” myös tulevina vuosina.

Loimaalla 25.4.2019

Mariikka Myllyniemi
Henkilöstöjohtaja

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstömäärä

	vakinaiset		määräaikaiset		työllistetyt		yhteensä
	kpl	%	kpl	%	kpl	%	
31.12.2014	916	81,1	213	18,8	1	0,1	1130
31.12.2015	908	81,7	203	18,3			1111
31.12.2016	900	80,6	216	19,4			1116
31.12.2017	876	79,9	210	19,1	11	1,0	1097
31.12.2018	854	77,9	228	20,8	14	1,3	1096

Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehittyminen 2014 - 2018

Loimaan kaupungin henkilöstömäärä oli vuoden 2018 lopussa 1096 henkilöä. Henkilöstöstä 77,9 % työskenteli vakinaisessa eli toistaiseksi voimassa olevassa palvelusuhteessa. Tämä on kahden prosentin vähennys vuoteen 2017 verrattuna ja 3,2 % vähennys vuoteen 2014 verrattuna.

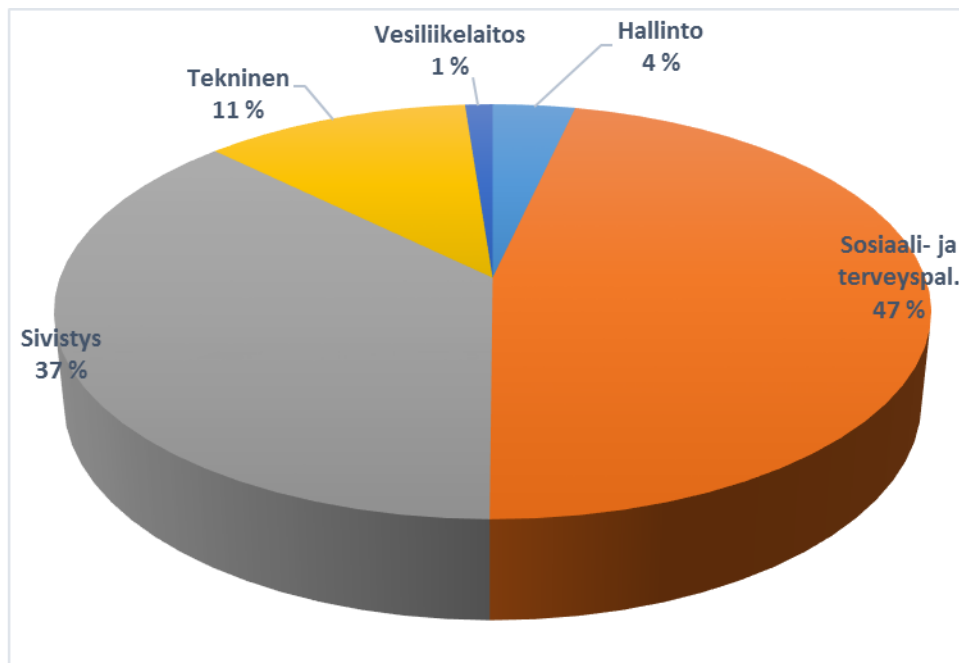
Henkilöstön rakenteessa ei ole tapahtunut suurta muutosta määräaikaisen henkilöstön määrässä, lisäystä 18 henkilöllä vuodesta 2017 ja 15 henkilöllä vuodesta 2014. Vastaavasti vakituisen henkilöstön määrä on laskenut vuodesta 2014 vuoteen 2018 62 henkilöllä. Työllistettyjen määrä on lisääntynyt vuodesta 2014 vuoteen 2018 yhdestä henkilöstä 14 henkilöön. Työllistettyjen määrä oli vuonna 2018 1,3 % kaikista työntekijöistä.

Loimaan kaupungissa oli virkojen muuttaminen toimiksi pääsääntöisesti tehty KuntaL 89 §:n mukaisesti jo vuonna 2011 - 2013. Hoiva- ja hoitopalveluiden organisaatiomuutokset käynnistivät tämän tarkastelun jo aikaisemmin sekä samalla valmistauduttiin tulevaan sote- ja maakunta uudistukseen. Vuonna 2018 muutettiin 12 virkasuhdetta työsuhteiksi lähi- ja sairaanhoitajien osalta.

Palveluala	Kokoaikaiset			Osa-aikaiset		
	Vakituiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
Hallinto	34	4		0	1	39
Sosiaali- ja terveystal.	324	103	10	63	10	510
Sivistys	264	58	2	47	37	408
Tekninen	100	14	2	9	1	126
Vesiliikelaitos	13	0		0	0	13
Yhteensä	735	179	14	119	49	1096

Taulukko 2: Henkilöstö palvelusuhdetyypeittäin ja palvelualoittain 31.12.2018

Koko henkilökunnan vähennys edelliseen vuoteen oli yksi henkilö. Henkilö on tilastoitu vakinaiseksi, jos hän hoitaa toisen vakanssin sijaisuutta, ja alkuperäinen palvelussuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Useammassa työyksikössä työskentelevä on tilastoitu vain yhdessä työyksikössä.



Kuvio 1: Henkilöstön jakaantuminen palvelualuekohtaisesti 2018

Edellä olevissa luvuissa ei ole mukana omais- ja perhehoitajat. Lukuihin ei myöskään sisälly opistojen sivutoimiset tuntiopettajat. Luvuissa on mukana 31.12.2018 palkattomilla virka- ja työvapailla olevat 83 vakinaista ja 5 määräaikaista. Näistä joillakin on sijainen.

Palvelualoista henkilöstömäärältään suurin vuonna 2018 oli sosiaali- ja terveystal. Palveluala muodostui sosiaali- ja terveystalvista joka taas koostuu seuraavista palvelualueista; sote-hallinto, sosiaalityö, johon kuuluu aikuissosiaalityö, lastensuojelu, perhe- ja vammaistalvet sekä perheneuvola ja ankkuritoiminta, joka on monialaista yhteistyötä nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi. Sosiaali- ja terveystalviin sisältyy myös terveyst- ja hoivatalvet, johon kuuluu avoterveydenhuolto, suun terveydenhuolto, kotihoito, kuntouttava päivätoiminta, ikäihmisten omaishoito sekä akuutit kuntoutusosastot 1-3. Sosiaali- ja terveystalviden henkilöstömäärä oli vuoden 2018 lopussa 510 (47 % koko henkilöstöstä) ja toiseksi suurin palveluala oli sivistystalvet, jossa työskenteli 408 (37 %) henkilöä.

Teknisellä palvelualueella työskenteli yhteensä 126 henkilöä (11 %). Hallintopalvelualueella työskenteli 39 henkilöä eli 4 % henkilöstöstä ja vesiliikelaitoksessa 13 henkilöä eli yhden prosentin verran henkilöstöstä.

2.2 Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilöstötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta.

Mikäli henkilöstömäärä vaihtelee voimakkaasti vuoden aikana, kuvaa henkilötyövuosi paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12. Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi. (Lähde; Kunta-alan henkilöstöraporttisuositus)

$HTV1 = \text{palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä} / 365 * (\text{osa-aikaprosentti} / 100)$

Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed.vuodesta
HTV1 2018	144	965	1109	0,99
HTV1 2017	141	977	1119	

Taulukko 3: Henkilötyövuodet (Ei sisällä sivutoimisia opettajia)

Opettajien, joilla on opetusvelvollisuus, henkilötyövuoden laskentaperusteena pidetään palkan täysimääräisyyttä. Jos opettajalle on maksettu palkkataulukon mukainen palkka täysimääräisenä koko kuukaudelta, on hänen henkilötyövuotensa arvo ko. kuukaudelta 1/12 vuotta. Jos henkilö on osa-aikainen, lasketaan hänen henkilötyövuotensa maksetun palkan suhteessa taulukkopalkkaan, joka maksettaisiin, jos hän olisi kokoaikainen. (Lähde; Kunta-alan henkilöstöraporttisuositus)

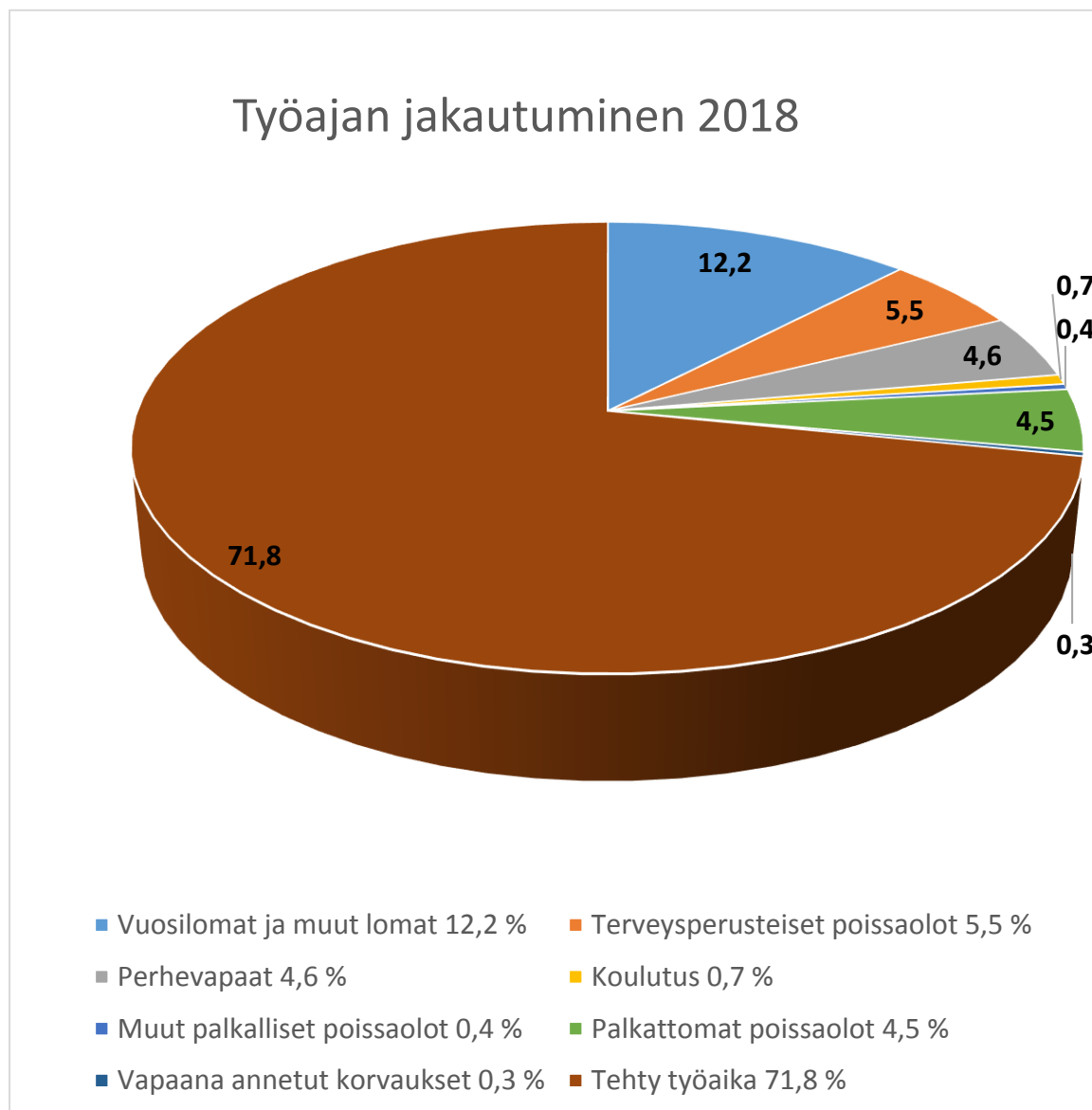
Teoreettinen säännöllinen työaika jakautuu kolmeen osaan: säännöllisenä työaikana tehtyyn työaikaan, muuhun työaikaan rinnastettavaan aikaan sekä poissaoloaikaan. Työssäolon ja poissaolon väliin jäävää ajankäyttöä, jota ei katsota varsinaiseksi poissaoloksi, pidetään työaikaan rinnastettavana ajankäyttönä. Esimerkiksi matkustamiseen tai koulutukseen käytettyä aikaa ei yleensä katsota työajaksi, mutta ei myöskään varsinaiseksi poissaoloajaksi. Teoreettisen säännöllisen työajan ulkopuolelle jäävät lisä- ja ylityöaika sekä sidoksissa oloaika.

Teoreettista, säännöllistä vuosityöaikaa laskettaessa kalenterivuoden päivistä vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa vähentävät arkipyhät. Tämä tarkoittaa vastaavaa viiden työpäivän ajattelua esim. jaksotyössä tai toimialueilla, joissa työskennellään ympäri vuorokauden kaikkina viikonpäivinä.

Työajan jakautuminen 2017	
Teoreettinen työaika	71,4
Vuosilomat ja muut lomat	12,4
Terveysperusteiset poissaolot	5,6
Perhevapaat	4,5
Koulutus	0,8
Muut palkalliset poissaolot	0,4
Palkattomat poissaolot	4,6
Vapaana annetut korvaukset	0,3
	100,0

Taulukko 4: Työajan jakautuminen 2017

Vuonna 2018 tehdyn työn määrä oli 71,8 % ja se oli lähes samalla tasolla kuin edellisenä vuonna 71,4 %. Poissaoloista vuosilomat ja muut lomat kuten myös perhevapaat ovat lähes samalla tasolla. Palkattomat poissaolot sisältävät talkoovapaiden käytön. Talkoovapaiden erillistä määrää ei ollut saatavilla.



Kuvio 2: Kokonaistyöajan jakauma vuonna 2018, koko henkilöstö

Työajan seurantaluvut antavat kuvan kuinka työaika jakautuu tehtyyn työaikaan ja poissaoloihin joista merkittävät seurattavat ovat; terveysperusteiset poissaolot, perhevapaat ja palkattomat poissaolot.

2.3 Ikä- ja sukupuolijakauma

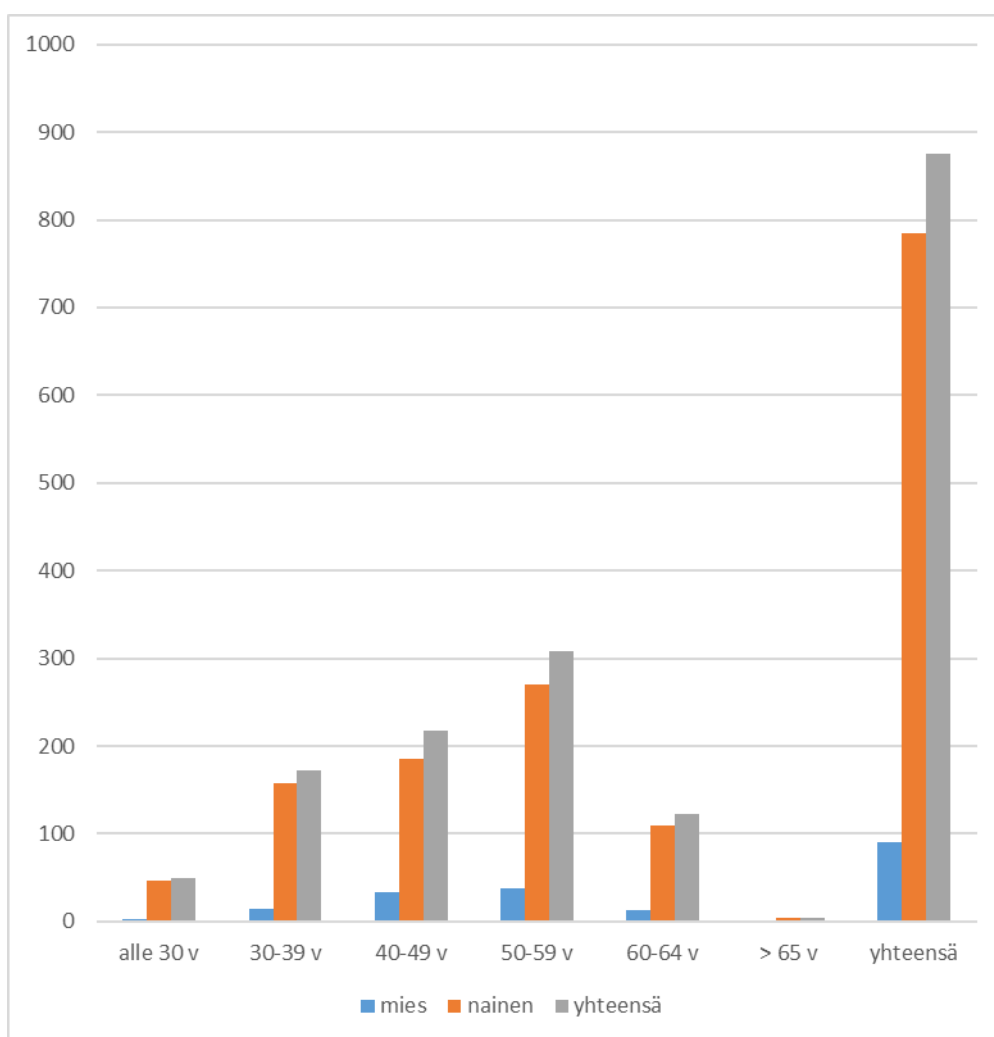
Palvelussuhteen luonne	Naiset	%	Miehet	%	Yhteensä
Vakituiset	756	89	98	11	854
Määräaikaiset	209	86	33	14	242
Yhteensä	965	88	131	12	1096

Taulukko 5: Henkilöstön sukupuolijakauma 2018

Sukupuolijakauma vuonna 2018 pysyi lähes samana kuin edellisenä vuonna, henkilöstöstä naisia oli 88 %, miehiä 12 %.

	alle 30 v	30-39 v	40-49 v	50-59 v	60-64 v	> 65 v	yhteensä
mies	3	14	33	38	13	0	101
nainen	46	158	185	270	110	4	773
yhteensä	49	172	218	308	123	4	874

Taulukko 6: Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma ikäryhmittäin 2018



Kuvio 3: Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma ikäryhmittäin 2018

Edellä olevassa kuviossa on mukana kaikki päätoimiset, vakinaiset työntekijät eli myös vapailla olevat.

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 48,67 vuotta ja henkilöstön suurinta ikäryhmää edusti 50 – 59-vuotiaat. Ikäjakauman perusteella voidaan todeta, että vanhimman ikäryhmän osuus on ollut tasaisesti nousussa edellisiin vuosiin verrattuna.

Tämä merkitsee sitä, että on aktiivisesti kiinnitettävä huomiota henkilöstön työkuuntoisuutta ylläpitäviin, työhyvinvointia tukeviin sekä työkyvyttömyyttä ja varhaista eläköitymistä ehkäiseviin toimiin.

2.4 Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus

Vaihtuvuus voidaan jakaa ulkoiseen (tulo- ja lähtövaihtuvuus) ja sisäiseen vaihtuvuuteen (työkierto organisaatiossa). Ohessa vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuosien 2016 - 2018 alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet, ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet) Pois lukien omaishoitajat, perhehoitajat ja sivutoimiset tuntiopettajat. Vertailulukuna on käytetty vakinaisen henkilöstön määrää 854 työntekijää.

Vakituiset	Vaihtuvuus %	2018	2017	2016
Alkaneet palvelussuhteet	5,9	51	32	40
Päättyneet palvelussuhteet	9,3	80	61	73

Taulukko 7: Henkilöstön vaihtuvuus

Loimaan kaupunki käyttää rekrytoinnissa Kuntarekry.fi -valtakunnallista kunta-alan työnhakupalvelu ja kuntatyönantajien rekrytointipalvelua, joka tarjoaa rekrytoinnin ohjelmisto- ja asiantuntijapalveluja, jotka sopivat organisaation ulkoiseen ja sisäiseen rekrytointiin sekä sijaisuuksien hallintaan. Vuoden 2018 aikana teknisen palvelualan puolelta ruoka- ja laitospalveluissa pystyttiin hyödyntämään sijaisuuksien täyttämiseksi Kuntarekry.fi- palvelua.

Vuonna 2016 otettiin käyttöön oma tili vuokratyövoimakustannuksien seurantaan. Vuosien kustannuksia nostaa lääkäripalveluiden ostot, joihin jouduttiin varsinkin vuonna 2018 turvautumaan.

	2018	2017	2016
Vuokratyövoimakustannukset	569 255	392 590	303 587

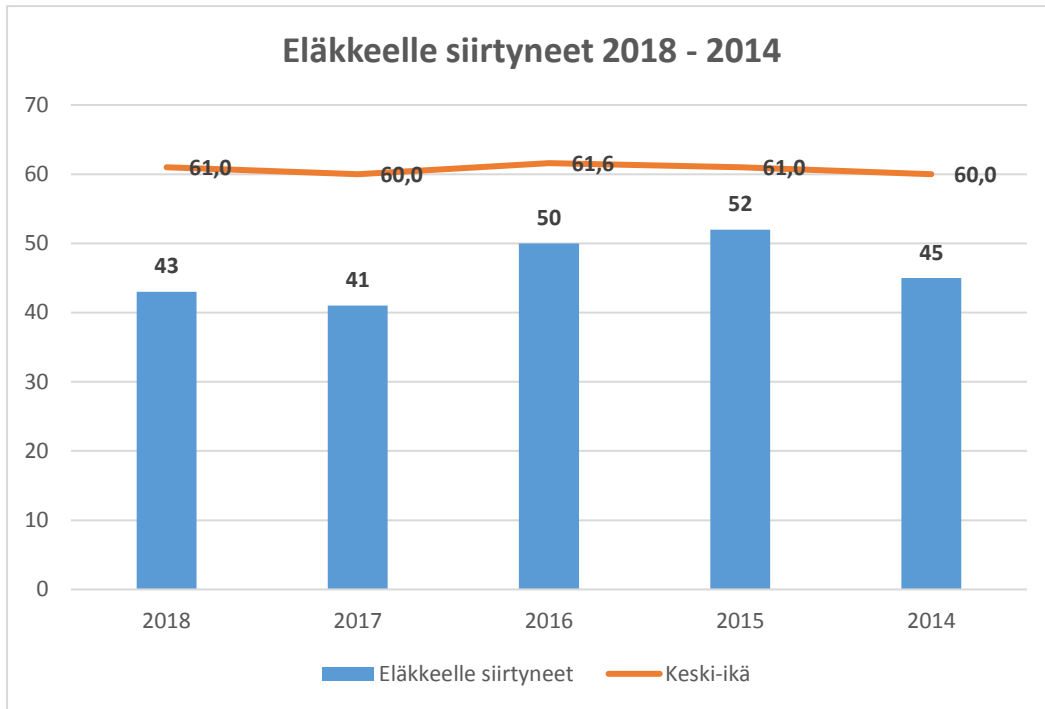
Taulukko 8: Vuokratyökustannukset 2016-2018

2.5 Eläköityminen

Laskennallisen vanhuuseläkeiän lähestyessä esimies ja työntekijä laativat suunnitelman eläkkeellesiirtymisen ajankohdasta ja sen vaatimista työjärjestelyistä. Keskustelu käydään esim. kehityskeskustelujen yhteydessä.

Kuntien eläkevakuuden (Kevan) ennusteen mukaan Loimaan kaupungilta eläköityy vuosien 2019-2023 aikana 219 henkilöä. Kaupungin oman tiedon mukaisesti vuonna 2019 tulee eläköitymään 46 henkilöä.

KuEL-järjestelmän piiriin kuuluvia siirtyi vuoden aikana 37 työntekijää. VAEL:n piiriin kuuluvia opettajia kolme henkilöä.



Kuvio 4: Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2014 – 2018

Eläkkeelle siirtyneet ja osa-aikaeläkkeen aloittaneet eläkelajeittain

2018

Raportin kuvaus	Valintaparametrit
<p>Raportilla esitetään eläkkeelle siirtyneiden ja uuden osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä, keski-ikä ja osuus eläkelajeittain.</p> <p>Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen.</p> <p>Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet ja 'osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä' sisältävät osakuntoutustuet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet ja täydet kuntoutustuet on puolestaan esitetty erikseen.</p> <p>Eläkeuudistuksessa osa-aikaeläke poistui ja viimeiset uudet osa-aikaeläkkeet alkoivat tammikuussa 2017.</p>	<p>Vuosi = 2018 Näkymä = Kaikki Työnantaja = Loimaan kaupunki (20-0000172E)</p>

Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden määrä, keski-ikä ja osuus eläkelajeittain

Eläkelaji	Määrä, henk.	Määrä edellisenä vuonna, henk.	Muutos, henk.	Muutos-%	Keski-ikä, v.	Keski-ikä muutos, v.	Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä, %
Vanhuuseläkkeet	31	26	5	19,2	63,8	0,6	72,1
Täysi työkyvyttömyyseläke	6	3	3	100,0	55,9	*	14,0
Täysi kuntoutustuki	3	2	1	50,0	*	*	7,0
Osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä	3	10	-7	-70,0	*	*	7,0
Yhteensä	43	41	2	4,9	61,0	1,0	100,0
Osa-aikaeläke		1	-1	-100,0	*	*	

Taulukko 9: Eläkkeelle siirtyneet vuonna 2018

Vuonna 2018 kaupungin palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle 31 henkilöä, heidän keski-ikä oli 63,8 vuotta. Täysi työkyvyttömyyseläke myönnettiin kuudelle henkilölle ja heidän keski-ikä oli 55,9 vuotta. Huomattavaa on, että osa-aikaeläkkeelle ei jäänyt vuonna 2018 yhtään henkilöä. Tosin osa-aikaeläke poistui vuoden 2017 alussa ja tilalle tuli osittainen varhennettu vanhuuseläke. Jo alkaneisiin osa-aikaeläkkeisiin eläkeuudistus ei vaikuttanut.

Vuoden 2018 kaupungin varhaiseläkemenoperusteinen maksu oli yhteensä 366 468,90 euroa. Vuonna 2017 varhe-maksut olivat 483 000 euroa. Keva ei ole pystynyt aikaisempien vuosien tapaan tuottamaan vuodelta 2018 tilinpäätöstä varten muita tulosteita tai erittelyjä laskennan perusteista ja maksun periaatteista, joten perusteluja maksun vähentymiselle ei pystytä tekemään.

Varhe-maksuja maksetaan kolmelta vuodelta ja maksun prosenttiosuus nousee joka vuosi ja on korkeimmillaan kolmantena maksuvuonna.

Eläkekustannusten seurannan avulla voidaan ennakoida kustannuksia ja vaikuttaa niihin. Työnantajan Kuel-eläkemaksut koostuvat:

- palkkaperusteisesta maksusta, jota seurataan osana työvoimakustannuksia
- eläkemenoperusteisesta maksusta, jota maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005
- varhaiseläkemenoperusteisesta varhe-maksusta, jota maksetaan työntekijän jäädessä ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli ne alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä.

Erityisesti kahteen jälkimmäiseen voi työnantaja vaikuttaa omilla työssä jatkamisen tukemistoimenpiteillään. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki maksaa kuntatyönantajalle kymmeniä tuhansia euroja varhe-maksuna.

3 OSAAVA JA KEHITYSHALUINEN HENKILÖSTÖ

3.1 Henkilöstön koulutustaso

Kuntasektorilla työskentelee yleisesti ottaen ammattitaitoista henkilöstöä. Kuntatyönantajien tilastojen mukaan suurin osa kunta-alalla työskentelevistä henkilöstä on suorittanut vähintään keskiasteen koulutuksen. Korkeasti koulutettujen osuus kasvaa koko ajan.

Loimaan kaupungin strategiassa (päivitetty 2017), Loimaan Linja 2018 – 2019 oli visioiksi kirjoitettu, että osaava henkilöstö on perustana palveluiden uudistamiselle. Henkilöstön osaamisen kehittämistä tulee siis kannustaa sekä seurata esimiesten toimesta. Vuoden 2018 aikana henkilöstöpalvelut kartoittivat työsuhteisiin ja henkilöstötietojen dokumentointia varten ohjelmaa tai omaa HR-työkalua.

3.2 Panostusta henkilöstön kehittämiseen

Työnantajan on jo vuoden 2014 alusta alkaen ollut mahdollista saada työntekijän koulutuksesta taloudellista tukea. Taloudellinen kannuste koskee kolmea koulutuspäivää vuodessa työntekijää kohti. Koulutuksen täytyy kehittää työntekijän ammatillista osaamista tämän nykyisissä tai tulevaisuudessa.

työtehtävissä. Koulutus tapahtuu työaikana ja sen ajalta maksetaan palkkaa. Tällaisia koulutuksia ovat esimerkiksi ulkopuolisen järjestämät kurssimuotoiset koulutukset, seminaarit sekä työnantajan sisäiset koulutukset. Kehityskeskustelussa käydään esimiehen kanssa lävitse koulutussuunnitelma, johon nämä tulevat koulutukset kirjataan. Koulutusta varten tehdään anomus WebTallennukseen.

Koulutuspäiviä vuonna 2018 kertyi 920 koko organisaation tasolla. Palveluala kohtaisesti koulutuspäivät jakaantuivat; sote 618, sivistys 506, tekniikka 171, hallinto 50 ja Loimaan Vesi 16 päivää. Koulutukseen sisältyy myös luottamusmies- ja työsuojelukoulutusta.

”Mikä fiilis”- työhyvinvointikyselyssä tiedusteltiin vastaajilta osallistumisesta koulutuksiin viimeisen, vuoden aikana. Vastaajista 22 % ei ollut osallistunut lainkaan koulutuksiin mukaan lukien täydennysjako- yms. koulutukset joita oli voitu toteuttaa esimerkiksi webinaareina. 48 % vastaajista olivat käyttäneet 1-3 koulutuspäivää ja 25 % olivat osallistuneet yli kolmeen koulutuspäivään.

Lakisääteistä täydennyskoulutusta tulee järjestää sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaan kuntien tulee huolehtia siitä, että sosiaalihuollon henkilöstö peruskoulutuksensa pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Terveystieteiden henkilöstön täydennyskoulutusta säätelee kansanterveyslaki (992/2003).

Vuonna 2018 järjestettiin keväällä kaksi ja syksyllä kaksi erillistä työhyvinvointikorttikoulutus-päivää. Työhyvinvointikortti-koulutus antaa selkeän suunnan ja välineitä jatkuvaan kehittämiseen työpaikalla. Se auttaa muodostamaan yhteisen käsityksen työhyvinvoinnista, jäsentää rooleja ja vastuita sekä edistää yhteistyötä. Viime vuonna työnantaja koulutti 42 työntekijää ko koulutuksella. Tavoitteena on järjestää vuonna 2019 esimiehille suunnattu työhyvinvointikortti-koulutus.

4 KANNUSTAVAA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA

Kaupungin johtoryhmä koostuu palvelualajohtajista (sosiaali- ja terveystieteiden johtaja, sivistysjohtaja ja tekninen johtaja) kehittämisjohtaja, talousjohtaja, henkilöstöjohtaja, Loimaan Veden johtaja sekä henkilöstön edustaja. Johtoryhmän puheenjohtajana on kaupunginjohtaja ja sihteerinä toimii hallintosihteerin.

Johtoryhmä kokoontuu kerran viikossa. Vuoden 2018 aikana johtoryhmän työskentelyssä on hyödynnetty keskustelupohjaista ryhmätyöskentelyä mahdollistavaa työvälinettä, Microsoft Teams. Johtoryhmän muistiot ovat henkilöstön luettavissa L-asetelmalla. Laajennettu johtoryhmä kokoontui vuoden 2018 aikana kolme kertaa. Laajennetun johtoryhmän aiheita olivat mm. yhteistyö työterveyshuollon kanssa sekä arvostaminen ja arvostelu esimiestyössä. Näiden tapaamisten lisäksi mm. terveys- ja hoivapalveluiden esimiehille aloitettiin joulukuussa 2018 henkilöstöpalveluiden toimesta omat esimiesseminaarit kerran kuussa.

Loimaalla halutaan panostaa esimiestyön tukemiseen ja laadukkaaseen johtamiseen sekä olla tulevaisuudessa systemaattisesti sitä kehittämässä. Laadukas henkilöstöjohtaminen tukee kaupungin strategiaan kirjattua tavoitetta; **Loimaalla on hyvä tehdä töitä – olemme hyvä työnantaja.**

5 TAVOITTEENA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Yksilön työkykyä voidaan tukea erilaisilla toimintamalleilla, kuten perehdyttämisenoppaassa on kuvattu. Oman kaupungin sisällä työtehtäviä vaihtavalle on hyvä tehdä oma perehdyttämissuunnitelma sekä erityistä huomiota on kiinnitettävä ensimmäiseen kuntatyöpaikkaansa tulevien henkilöiden perehdyttämiseen. Perehdyttämisenoppas – ja –suunnitelma päivitettiin syksyllä 2018.

5.1 Sairauspoissaolot

Loimaan kaupungissa noudatetaan eri hallintokunnissa varhaisen tuen mallia, jonka tavoitteena on pyrkiä vaikuttamaan työkykyä uhkaaviin tekijöihin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa sekä ehkäistä työstä poissaolojen pitkittyminen ja / tai liian varhainen eläköityminen. Syksyllä 2018 kokeiltiin työyhteisösovittelua vuorovaikutuksen kehittämisen työkaluna varhaisen tuen mallin lisänä.

Varhaisen tuen mallin mukaisia kolmikantaneuvotteluja, joissa työterveyshuollon edustajat olivat mukana, pidettiin vuonna 2018 yhteensä 84. Neuvotteluissa oli 51 eri työntekijää. Määrä on edellisvuotta korkeampi; vuonna 2017 yhteensä 72 kpl.

Neuvotteluissa käsiteltiin työntekijän työkykyä, työssä jaksamista, työkokeiluja, työn kevennysmahdollisuuksia, kuntoutusmahdollisuuksia, työhön paluun tukemisen erilaisia vaihtoehtoja ja seuranta sekä päihdekuntoutuksen aloitusta ja seuranta. Työnkykyä tukemaan on suunniteltu mm. korvaavaa työtä sekä käytetty osasairauspäivärahan ja kuntoutustuen mahdollistamia kokeiluja.

Kaupungin työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on organisaation ja työterveyshuollon yhdessä sopimat tavoitteet toimintakaudelle 2018:

- 1) Tavoitteena on sairauspoissaolojen vähentäminen 4 %:lla työsuojelun ja työterveyshuollon keinoin.
- 2) Pyritään vastaamaan lisääntyviin mielenterveyspoissaoloihin.
- 3) Henkilöstön ja esimiesten jaksamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen mm. työyhteisötaitoja kehittämällä.

Terveysperusteisia poissaoloja on seurattu kalenteripäivinä sekä niiden osuudesta palkkakustannuksista. Terveysperusteisia poissaoloja ovat työntekijän sairaudesta, työtapaturmista, työmatkaturmista sekä ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

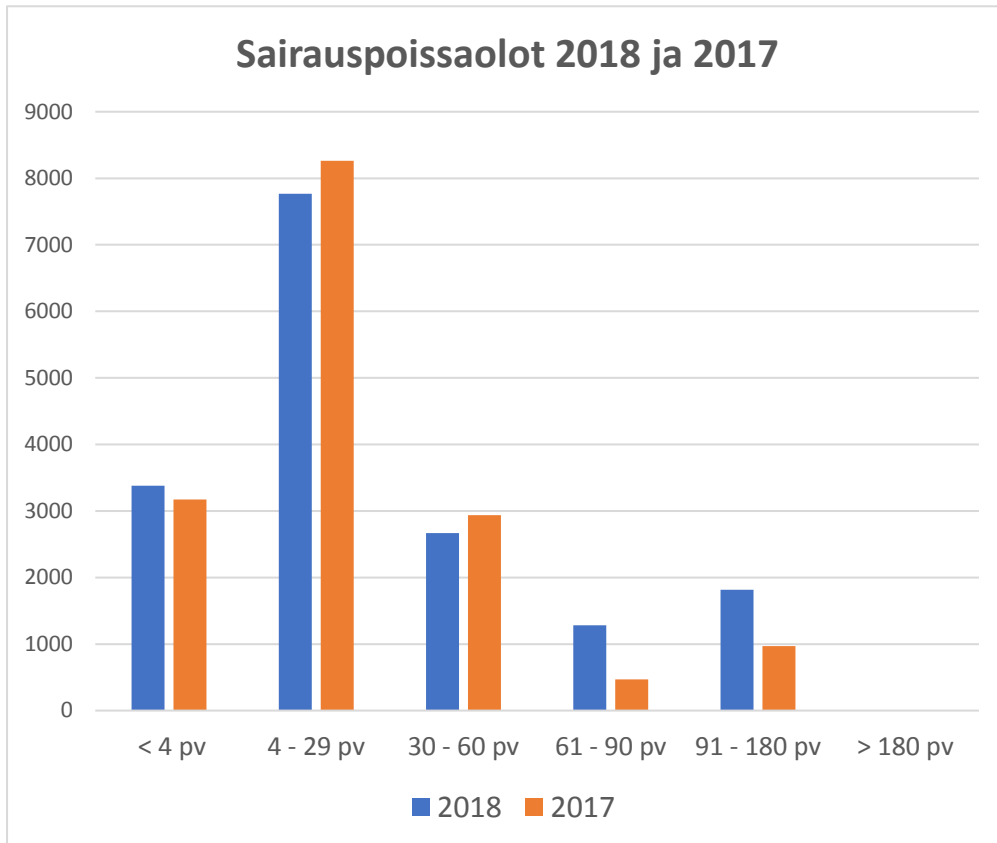
Terveysperusteiset poissaolot					
Kalenteripäivät	2017	2018	% työajasta 2018	1000 euroa 2018	%palkkakustannuksista 2018
< 4 pv	3172	3380	1,5	267	0,72
4 - 29 pv	8265	7766	3,4	607	1,63
30 - 60 pv	2936	2665	1,2	171	0,46
61 - 90 pv	467	1281	0,6	63	0,17
91 - 180 pv	967	1814	0,8	71	0,19
> 180 pv	0	0	0		
Yhteensä	15807	16906	7,5	1179	3,17

Taulukko 6: Terveysperusteiset poissaolot vertailua 2017 ja 2018

Lyhyet alle neljä päivää kestävät poissaolot ovat kasvaneet 208 päivällä, 4 – 29 päivää kestäneet poissaolot ovat vähentyneet lähes 500:lla päivällä, samoin 30 – 60 pvää kestäneet poissaolot ovat vähentyneet 271 päivällä. Suuret muutokset ovat tulleet pitkiin poissaoloihin 61 – 90 pvää sekä 91 – 180 päivää joissa molemmissa ryhmissä on tapahtunut nousua. Kokonaisuudessaan terveysperusteiset poissaolot ovat lisääntyneet koko organisaatiota tarkastellessa. Vuonna 2017 terveysperusteiset poissaolot olivat 7 % työajasta kun vuonna 2018 vastaava luku on 7,5 %.

Työterveyshuollon raportista voidaan todeta, että suurimpana dg-ryhmänä on tuki- ja liikuntaelinsairaudet joissa sairauspoissaolot ovat pitkiä.

Ikäryhmittäin tarkasteltuna sairauspoissaoloja on eniten 3618 kpl:ta ikäryhmässä 60 – 64 vuotta, mutta hälyttävää on myös huomata ikäryhmien 30 – 34 ja 40 – 44 vuotta kasvaneet luvut. Sairauspoissaoloja 30 – 180 pvää on 78 henkilöllä. Iän, sukupuolen ja itse työhön liittyvien tekijöiden on katsottu vaikuttavat sairauspoissaolojen pituuteen. Näiden työntekijöiden erityinen huomiointi on ensiarvoisen tärkeää tulevaisuudessa. Yli 90 päivää on ollut vuonna 2018 poissa 23 henkilöä.



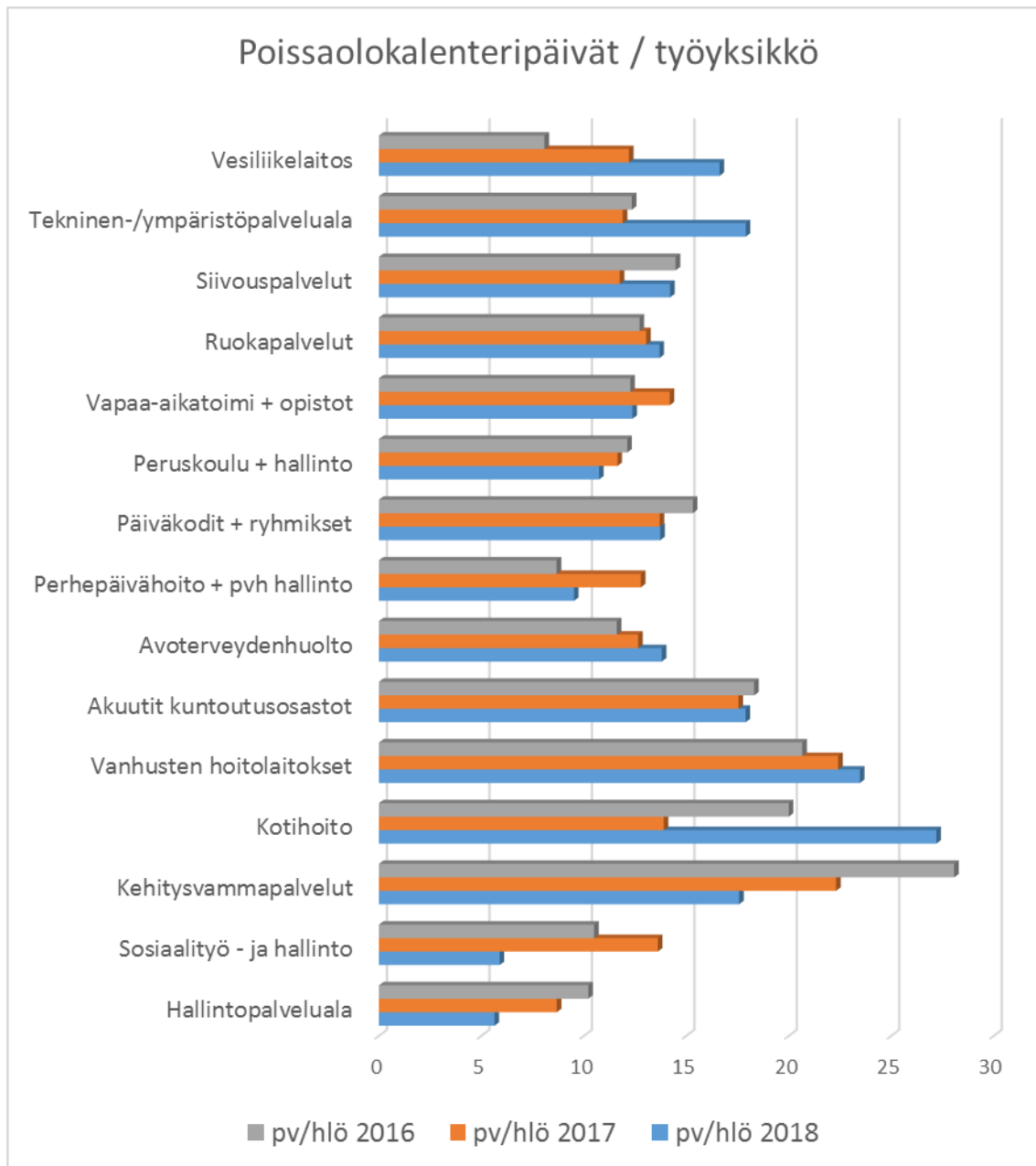
Kuvio 5: Sairauspoissaolot 2018 ja 2017 (Attendon raportti)

Terveysperusteiset poissaolot olivat 15,17 kalenteripäivää / henkilötyövuosi, joka on selvästi edellisvuotta enemmän (14,13 kalenteripäivää) ja enemmän kuin kunta-alalla yleensä (keskimäärin 14,13 kalenteripäivää / htv)

Sairauspoissaolojen analysointi ja syy-seuraussuhteiden selvittäminen ovat erittäin tärkeitä, jotta voidaan toimia ennaltaehkäisevästi ja vaikuttaa sairauslomien syihin. Muualla kuin työterveyshuollossa kirjoitettujen sairauslomien määrä oli edelleen noin kolmannes kaikista kirjoitetuista sairauslomista. Sairauspoissaolojen hallinta perustuu siihen, että henkilöstö, työterveyshuollon edustajat ja työnantaja ovat sopineet tietyt käytännöt ja noudattavat niitä. Sairauspoissaolot-ohje päivitettiin joulukuussa 2018. Omasta työkunnosta ja työkykyisyydestä huolehtiminen tukee työhyvinvointia ja työssä jaksamista.

Seuraavassa kuviossa on kuvattu terveysperusteisia poissaolopäiviä työyksiköittäin. Tarkastelussa on huomioitu poissaolot vuosien 2016 – 2018 aikana. Merkittävää kasvua on tapahtunut kotihoidon terveysperusteisissa poissaoloissa (20 -> 13,90 -> 27,20 pvää), samoin teknisen ja ympäristöpalvelualalla (12,34 -> 11,93 -> 17,90 pvää). Laskua taas on tapahtunut kehitysvammapalveluissa (28,70 -> 22,31 -> 17,58 pvää) ja sosiaalityön palvelualalla (10,5 -> 13,61 -> 5,89 pvää).

Kuviossa on jakajana käytetty 31.12.2018 palveluksessa olevan henkilöstön määrää, yhteensä 1096 työntekijää.

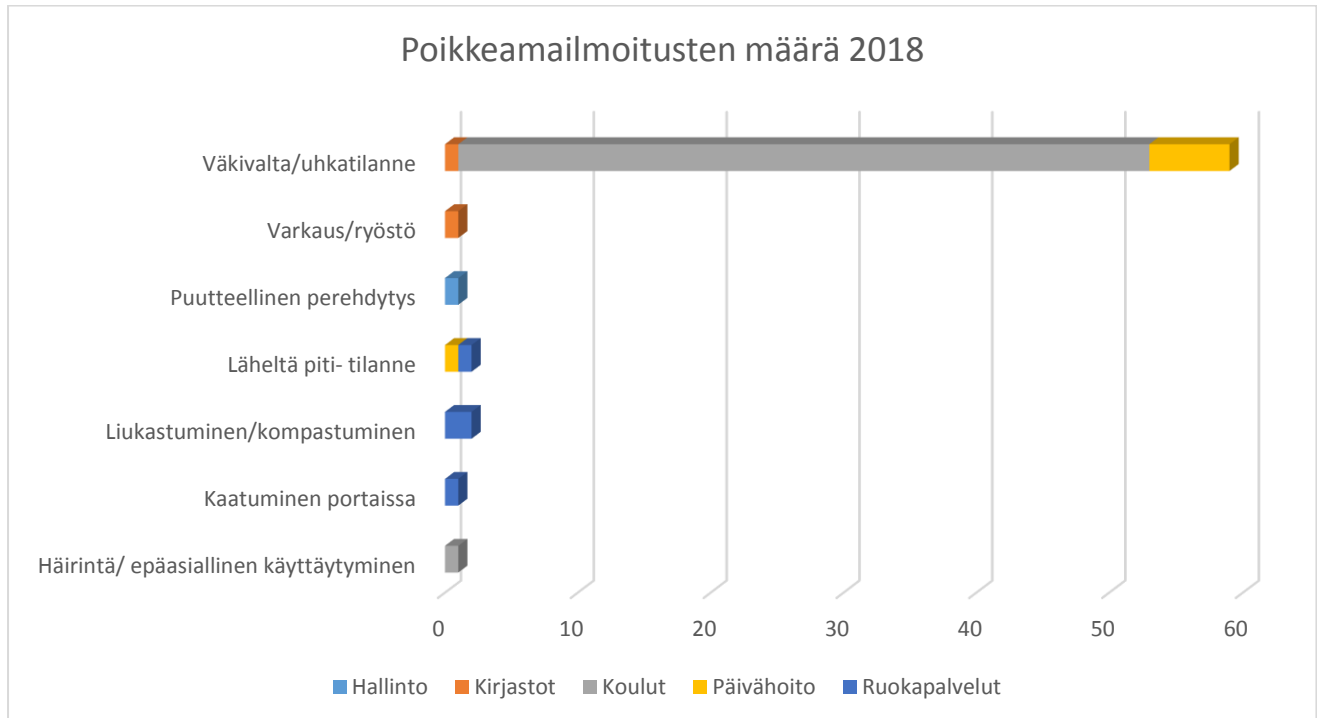


Kuvio 6: Terveysperusteiset poissaolopäivät / henkilö työyksiköissä

5.2 Työturvallisuus

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantaja vastaa vaarojen arvioinnista ja työn jatkuvasta tarkkailusta sekä tarvittavista kehittämistoimista. Työsuojelutoiminnan perustana on työpaikan työsuojeluorganisaatio ja turvallisuuskulttuuri, joka ilmentää johdon näkemyksiä turvallisuustyön merkityksestä. Sen toteutuminen käytännön työssä edellyttää koko henkilöstön sitoutumista. (<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla>)

Loimaan kaupunki on vuonna 2017 ottanut käyttöön Incy.io poikkeama- ja tapahtumaraportoinnin työtaturmien ilmoittamiseen ja dokumentoimiseen. Johtoryhmä on 29.5.2018 kokouksessaan päättänyt laajentamaan raportointijärjestelmän käyttöönottoa kaikilla palvelualoilla lukuun ottamatta terveys- ja hoivapalveluita jossa on käytössä HaiPro-järjestelmä ja siinä oleva WPro-osio.



Kuvio 7: Poikkeamailmoitusten määrä 2018 koko organisaatio (ei sote-palveluala)

Vuonna 2018 tehtiin 67 kpl:ta poikkeamailmoitusta koko organisaatiossa. Eniten ilmoituksia tehtiin kouluissa, 59 kpl:ta joista 52 ilmoitusta koski väkivalta- tai uhkatilanteita. Päiväkodeissa tehtiin seitsemän ilmoitusta, joista kuusi oli väkivalta- tai uhkatilanteista. Muutoin tehtiin yksittäisiä ilmoituksia aiheilla; varkaus / ryöstö, puutteellinen perehdytys, läheltä piti-tilanne, kaatuminen portaissa ja häirintä / epäasiallinen käytös. Kaksi ilmoitusta oli tehty liukastumisesta / kompastumisesta.

Jokaisen työntekijän velvollisuutena on ilmoittaa työssä havaitsemistaan epäkohdista, jotka voivat aiheuttaa tai vaarata työntekijöiden turvallisuudelle tai terveydelle. Työturvallisuusilmoituksista lähtee automaattisesti ilmoitus lähimmälle esimiehelle. Työturvallisuusilmoitusten käsittely kuuluu esimiehen työsuojeluvastuuseen.

Sosiaali- ja terveystalvissa oli vuonna 2018 tehty 16 väkivalta- ja uhkatilanne ilmoitusta paperiversiolla. Ilmoitusten sisältöjä oli mm. sanallinen uhkaaminen, solvaaminen / huutaminen, kiinnikäyminen, lyöminen, töniminen / huitominen / potkiminen ja sylkeminen.

Loimaan kaupungin vakuutusyhtiönä toimi vuonna 2018 If-vakuutusyhtiö. Vuonna 2018 vakuutusyhtiön maksamien päivärahojen summa 44 390,32 euroa kun se vuonna 2017 oli 76 540,33 euroa.

Työsuojeluorganisaatio

Loimaan kaupungin työsuojeluorganisaatio muodostuu työsuojelupäälliköstä sekä neljästä työsuojeluvaltuutetusta. Kaupungin työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta, jonka lisäksi kokoontuu myös työsuojelutyöryhmä, jossa on edellä mainittujen henkilöiden lisäksi työterveyshuollon

edustus ja henkilöstöjohtaja. Työryhmä kokoontuu säännöllisesti kerran kuussa ja valmistele edelleen henkilöstön työhyvinvointiin sekä työturvallisuuteen liittyviä asioita yhteistyötoimikunnan käsiteltäväksi. Vuonna 2018 päivitettiin työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttöön liittyvä sopimus ajan tasalle.

Vuoden 2018 työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan on kirjattu, että työpaikkaselvityksien tavoitteena on arvioida työntekijän terveyteen ja työkykyyn vaikuttavat tekijät. Työpaikkakäyntiä edeltävästi tehdään sähköinen esiselvitys, jolla kerätään tietoja työpaikasta työntekijöiltä ja esimieheltä erikseen. Esikyselyn perusteella arvioidaan työterveyshuollon toimijoiden tarve työpaikkakäynnillä. Työpaikkakäynnit toteutetaan yhteistyössä kohteen esimiehen, työntekijöiden, työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa. Käynnistä kirjoitetaan työpaikkaselvitysraportti toimenpidehdotuksineen.

Työsuojeluhenkilöstö on jatkanut kaupungin henkilöstölle suunnatun Työturvallisuuskeskuksen kehittämän työhyvinvointikortti- koulutuksen toteuttamista. Koulutus sopii sekä työntekijöille että esimiehille. Koulutus keskittyy työntekijän ja työyhteisön yhteistyöhön, työhyvinvointiin. Koulutuksessa käsitellään mm. työntekijän ja työyhteisön suhteita, turvallista / terveellistä ja tuottavaa työtä, johtamista, motivoituneisuutta ja työhön sitoutumista.

Toimintakaudella 2018 työpaikkaselvityksiä tehtiin suunnitellusti sosiaali- ja terveystieteissä, sivistyspalveluissa ja ympäristö- ja teknisellä palvelualalla.

Loimaan kaupungilla on erikseen perustettu sisäilmatyöryhmä, joka kokoontuu teknisen johtajan vetovastuulla tarpeen mukaan. Vuonna 2018 sisäilmatyöryhmään kokoontui yhdeksän kertaa.

5.3 ”Mikä fiilis”- työhyvinvointikysely

Vuonna 2018 toteutettiin ”Mikä fiilis-työntekijätyytyväisyyskysely sähköisenä 19.4 – 3.5.2018 välisenä aikana. Kyselyn suunnittelu tapahtui henkilöstöpalveluiden ja henkilöstön edustajien toimesta sekä kyselyn teknisestä suunnittelusta vastasi työsuojelupäällikkö. Kyselyyn vastattiin Questback-tiedonkeruujärjestelmällä. Kyselyn vastausprosentti oli 47 %. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa Loimaan kaupungin työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa ja kokemuksia työn sujuvuudesta.

Työhyvinvointikysely sisälsi kysymyksiä kuudelta osa-alueelta:

- Yksilö
- Työyhteisö
- Johtaminen
- Osaamisen kehittäminen, koulutukset
- Terveys ja työkyky
- Viestintä

Kyselyn tuloksena kaupunki sai työhyvinvoinnin tilasta tilannearvion sekä vastauksia raportointiin palvelualakohtaisesti. Tuloksille haluttiin lisäarvoa ja sovittiin, että esimiehet käyvät tuloksia tarkemmin mm osastokokouksia läpi sekä nostavat 1-2 kehittämisideaa tuloksista edelleen käytäntöön. Edellinen kysely, jossa oli kartoitettu henkilöstön tilannetta, toteutettiin Innolinkin toimesta vuonna 2016 Innovaatiotutkimuksena, joten suoraa vertausta aikaisempiin kyselyihin ei voitu toteuttaa.

75 % vastaajista koki olevansa tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen siihen, minkälaisia työtehtäviä heillä on. Työmotivaatio oli aika korkea sillä, 68 % vastaajista koki olevansa siihen tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen. Vastaajista 61 % koki olevansa tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen sen hetkiseen työilmapiiriin. Vastaajista vain 39 % koki, että työyhteisössä puhutaan enemmän positiivisia kuin kielteisiä asioita.

Esimiehen ja työntekijän väliseen suhteeseen oli 74 % vastaajista tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen. Omalla toiminnallaan esimiestä pyrki tukemaan 79 % vastaajista. 80 % vastaajista oli sitä mieltä, että oma osaaminen vastaa työn vaatimuksia. Vain reilut puolet vastaajista (54 %) koki, että roolit, vastuut ja työyhteisön tehtävät olivat kaikille selkeät. 80 % vastaajista oli kuitenkin tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä siitä, mitä saavat aikaan työssään ja 78 % vastaajista oli sitä mieltä, että kehittämisideat ovat tervetulleita työyksikössä.

Kehittämisideoina sitten syntyi; palaverikäytäntöjä parannettiin, jotta viestintää ja tiedottamista voitiin tehostaa sekä parantaa. Jossain työyksiköissä henkilöstö pääsi myös vaikuttamaan henkilöstöresurssien kohdentamiseen sekä muutoksen läpivientiin.

Kyselyn tuloksien vahvuudet:

- henkilöstö on sitoutunut työhönsä ja motivoitunut työssään
- Työyhteisöjen ilmapiiri on positiivinen ja haastavistakin asioista voidaan puhua
- uusia käytänteitä / käytäntöjä oli saatua siirrettyä arjen työhön
- kollegojen ja esimiesten tuki koettiin tärkeäksi

Kyselyn tuloksien huomioitavat:

- työtehtävien, roolien ja vastuiden tulisi olla selkeät kaikille
- tiedonkulkua ja viestintää voidaan tehdä aina paremmin
- organisaatiomuutokset koettiin kuormittaviksi
- työmäärää, kiirettä ja väsymystä tuotiin esille useammassa vastauksessa

Yhteenvedona tuloksista voidaan todeta, että työntekijät toivovat, että heitä kuunnellaan ja he osallistuvat mielellään heitä koskevien asioiden valmisteluun.

5.4 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon keskeisenä tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen työterveyshuollon keinoin. Työterveyshuoltohenkilöstö toimii asiantuntijana arvioimalla työn ja työolosuhteiden vaikutusta työntekijöiden terveyteen sekä tekemällä ehdotuksia tarvittavista toimenpiteistä.

Työterveyshuoltopalveluiden tuottajana toimi Attendo Terveyspalvelut Oy. Toiminta sisälsi sekä lakisääteisen työterveyshuollon (ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta) että sairaanhoitopalvelut. Toiminta perustui toimintasuunnitelmaan, jonka keskeiset tavoitteet ja linjaukset tarkistetaan vuosittain. Vuoden 2018 suunnitelmaksi oli kirjattu; työkyvyn varhaisen tukemisen malli käytössä, sairauspoissaolojen seurantamalli käytössä, päihdetyön hoitonojhausmalli käytössä. Vuosien 2017

- 2018 aikana työterveyshuollon sähköinen ajanvaraus on ollut mahdollinen työterveyshoitajien terveystarkastuksiin.

Työterveyshuoltoon sisältyy fysioterapeutti- ja psykologiasiantuntija-palvelut työkyvyn selvittämiseksi sekä laboratorio- ja radiologiatutkimuksia.

Henkilöstön käyntimäärät lääkärin suorittamien lakisääteisten terveystarkastusten osalta on hieman laskenut ja terveydenhoitajan suorittamien tarkastusten osalta kasvanut. Suunta on siis toivotun mukainen. Sairaanhoitokäyntien osalta lääkärin vastaanotolla on käyty useammin kuin vuonna 2017.

Toimenpiteet				
Lääkäri	2018	2017	2016	2015
Lakisääteiset terveystarkastukset	357	431	391	431
Sairaanhoitokäynnit	2888	2736	2707	2506
Yhteensä	3245	3167	3098	2937
Työterveyshoitaja				
Lakisääteiset terveystarkastukset	608	480	426	443
Sairaanhoitokäynnit	1152	1168	1193	1032
Yhteensä	1760	1648	1619	1475

Taulukko 7: Työterveyshuollon suorittamat toimenpiteet

Työterveyshuollon määrärahasta tavoitteena on suunnata vähintään 60 % ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ja 40 % työterveyspainotteisten, yleislääkäritasoisien sairaanhoitopalveluiden ostoon. Työfysioterapeutin vastaanotolla käyntejä oli yhteensä 530 kpl:ta kun joista kela I käyntejä 301 kpl:ta ja kela II käyntejä 271 kpl:ta. Käyntien määrässä edelliseen vuoteen on tapahtunut kasvua kela II käyntien osalta. Työpsykologin palveluita käytettiin vuonna 2018 212 kertaa joka on pieni kasvu edelliseen vuoteen.

Työterveyshuollon kustannukset jakaantuivat seuraavasti:

	Vuonna 2018	Vuonna 2017
Kela I	280 568,20 (48,0 %)	289 517,01 (50,7 %)
Kela II	304 433,69 (52,0 %)	81 052,40 (49,3 %)



Kuvio 8: Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2015 – 2018

Vuosi	Henkilömäärä	TTH-kustannukset	€/ hlö
2018	1096	585002	534
2017	1097	570569	520
2016	1116	427467	383
2015	1111	419366	377

Taulukko 8: Työterveyshuollon kustannukset per työntekijä 2015 - 2018

Kela korvaa kustannuksia, jos ne ovat aiheutuneet hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesta työterveyshuollosta ja sen yhteydessä järjestetystä sairaanhoidosta. Kustannusten pitää olla tarpeellisia ja kohtuullisia. Edellä olevassa kuviossa on kuvattu Loimaan kaupungin bruttokustannukset. Korvausluokka I ennalta ehkäisen toiminnan kustannuksista Kela korvaa 60 % ja sairaanhoidon eli korvausluokka II kustannuksista korvataan 50 % suhteutettuna työntekijämäärään.

Loimaan kaupunki	2018	2017	2016
Kela korvaukset	251 625 (arvio)	248 651,25	226 111,27

Taulukko 9: Kelan korvaukset Loimaan kaupungille vuosina 2016-2018

Kela vahvistaa vuosittain työnantajan työterveyshuollon korvausten laskennalliset enimmäismäärät. Vuosina 2018 – 2020 enimmäismääriä ei kuitenkaan vahvisteta vaan käytetään vuonna 2017 vahvistettuja enimmäismääriä.

"Mikä fiilis"-työhyvinvointikyselyssä 53 % vastaajista oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työterveyshuollon palveluihin. Työterveyshuollon kanssa ollaan jatkettu tiivistä yhteistyötä sekä työterveyshuollon kustannuksien tarkempaa seuraamista on tehostettu vuoden 2018 aikana.

6 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS

Loimaan kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu jo vuonna 2017 mutta henkilöstövaihdoksien vuoksi se hyväksyttiin vasta keväällä 2019. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisiä tavoitteita ovat syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arvioiminen ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen sekä osallisuuden lisääminen.

Tasa-arvosuunnitelma pitää sisältää toimenpide-ehdotukset miesten ja naisten välisten tasa-arvon kehittämiseksi. Tämä raportti on tarkoitettu sisältämään keskeisimmät tasa-arvon toteuttamista varmistavat toimenpiteet. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelma käydään läpi työpaikoilla omilla palaverissa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan vuosittain, ja suunnitelma päivitetään tarvittaessa.

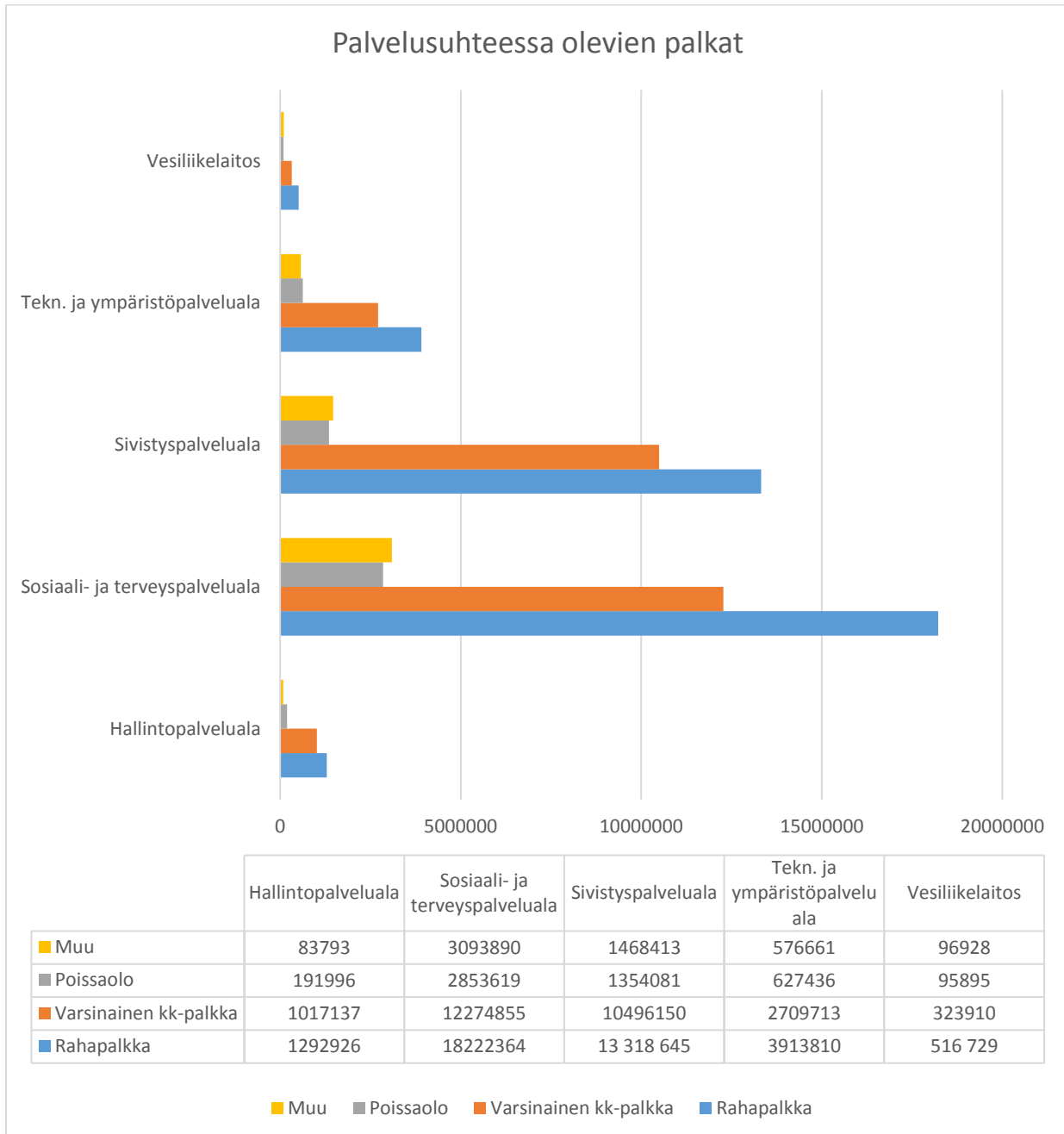
6.1 Keskimääräiset palkat

Taulukossa on joulukuussa kokoaikaisessa palvelussuhteessa oleville maksetut vakiopalkkatapahtumat. Lukuihin ei sisälly perustyöajalta maksettavia lisiä (sunnuntai-, lauantai-, iltalisiä yms) eikä lääkäreiden perustyöajalta maksettavia käynti- ja toimenpidepalkkioita, samoin palkansaajat ilman hinnoittelutunnusta ei sisälly taulukkoon.

Naiset	KVTES	Opetusala	Tekniset	Lääkärit	Perhepv. hoitajat
Tehtäväkohtainen palkka %	93,11	77,67	92,84	93,84	93,17
Palveluajasta sidotut lisät	5,62	12,79	5,54	4,11	6,15
Henkilökohtainen lisä	1,17	0,31	0,98	1,81	0,68
Muu varsinainen palkka	0,10	9,23	0,67	0,24	
Lisä- ja ylityökorvaukset					
Yhteensä %	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2320,92	3564,92	2354,64	4842,16	1711,35
Miehet	KVTES	Opetusala	Tekniset	Lääkärit	Tuntipalkkaiset
Tehtäväkohtainen palkka %	94,91	74,30	90,62	96,06	84,53
Palveluajasta sidotut lisät	4,20	12,64	6,63	3,94	10,20
Henkilökohtainen lisä	0,89	0,32	2,57		5,27
Muu varsinainen palkka		12,74	0,18		
Lisä- ja ylityökorvaukset					
Yhteensä %	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2585,47	4061,93	2842,00	6587,14	14,02 €/h

Taulukko 10: Palvelussuhteisten vakiopalkkatapahtumat vuonna 2018

Kaupungin tehtäväkohtaiset palkat eri sopimusaloilla määräytyvät valtakunnallisten sopimusten mukaan ja paikallisen työn vaativuuden arviointijärjestelmän perusteella. Keskimääräisiä palkkoja verrattaessa tulee huomioida, että sopimusalat sisältävät työn vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisia tehtäviä, jolloin palkkaus myös vaihtelee.



Taulukko 11: Palvelusuhteessa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkat

Tämä palkkasumma sisältää ainoastaan palvelusuhteessa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden rahapalkan. Siihen ei sisälly omais- ja perhehoitajien sekä tukihenkilöiden työkorvauksia.

”Poissaolo”-kohdassa on palkat sairausloma-ajalta, perhepoliittisilta vapailta, koulutus- ja vuosiloma-ajalta.

”Muu”-kohdassa ovat lomarahat, vuorotyölisät ja ylityökorvaukset. Opettajilla ei ole vuosilomaoikeutta vaan kesäkeskeytysajan palkka sisältyy varsinaiseen kuukausipalkkaan, opettajien lomараha myös kohdassa ”Muu”.

6.2 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelman mukaisesti Loimaan kaupungissa työtehtäviä organisoinnissa otetaan huomioon se, että perhevapaiden käyttö turvataan tasapuolisesti molemmille sukupuolille. Tässä yhteydessä tulee huomioida, että koko henkilöstöstä vuonna 2018 oli naisia 88 %.

Jatkossa tässä kohtaan voisi olla eriteltyä kuinka perhevapaat, opintovapaat ja koulutukset jakautuvat sukupuolien välillä.

7 YHTEISTOIMINTA

Loimaan kaupungin yhteistyötoimikunnan muodostavat henkilöstön edustajina kuusi pääluottamusmiestä pääsopijajärjestöistä ja neljä työsuojeluvaltuutettua sekä työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, työsuojelupäällikkö ja henkilöstöjohtaja. Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden edistäminen ja henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun.

Yhteistoimintaa kunnissa säätelevä laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) tuli voimaan 1.9.2007. Laissa säädetään pakollisesta yhteistoimintamenettelystä, mutta yhteistoimintaa, työnantajan ja työntekijöiden välistä vapaamuotoista neuvottelua voidaan toteuttaa koska tahansa.

Vuonna 2018 kaupungissa käytiin yhteistoiminnan mukaisia neuvotteluita ja päivitettiin mm. hälytysrahasopimus, tehtiin paikallinen sopimus kertakorvauksen maksamisesta ja neuvoteltiin pääluottamusmiessopimuksia sekä neuvoteltiin järjestelyvaraerän kohdentamisesta ja vuosien 2013 – 2017 aikaisten henkilökohtaisten lisien kohdentamisesta.

Lisäksi keskusteltiin mm. sisäilmaongelmien kokonaisvaikutuksista, kaupungissa noudatettavien sääntöjen ja ohjeiden päivittämisestä, SOTE- ja maakuntauudistuksesta sekä kaupungin eri hallintokunnissa meneillään olevista sisällöllisistä ja rakenteellisista muutoksista. Yhteistyötoimikunta kokoontui kahdeksan kertaa. Kaupungin johtoryhmässä henkilöstön edustajana on yksi pääluottamusmies.

Vuonna 2018 oli tarkoituksena käynnistää henkilöstöstrategian työstäminen. Loimaan strategia 2018 – 2021 valmistui loppuvuodesta 2018 ja se hyväksyttiin valtuustossa tammikuussa 2019. (Kv 21.1.2019 § 3) Osana kuntastrategiaprosessia sovittiin, että henkilöstöohjelma / -strategia tehdään tämän valmistumisen jälkeen. Tämä työskentely tullaan aloittamaan henkilöstön edustajien kanssa keväällä 2019.

Kaupungissa käynnistettiin työelämän kehittämisen työryhmän toiminta. Kaupunginjohtaja nimesi työryhmään johtoryhmän lisäksi edustuksen myös työsuojelusta. Työryhmän on tarkoituksena mm. työstää kaupungille yhteiset ohjeet etätööhön ja tehdä linjauksia muuhun kehittämiseen sekä innostaa työntekijälähtöiseen kehittämiseen.

8 KANNUSTAVA PALKKA JA PALKITSEMINEN

Henkilöstöä kannustetaan tuloksellisuuden kehittämiseen kaupungin kokonaispalkitsemisen keinoin. Rahallisia palkitsemiskeinoja ovat mm. henkilökohtaiset harkinnanvaraiset palkanlisät. Vuonna 2018 aloitettiin kaupungin ohjeistuksen uudistaminen sekä kartoitettiin muiden palkanlisien käyttöä.

8.1 Henkilöstökulut

	TP 2017	Ta+M 2018	TP 2018	Erotus	Käyttö %
Henkilöstökulut	46723475	46 909 200	46836235	72 965	99,8

Taulukko 12: Henkilöstökulut vuosien 2017-2018 osalta

8.2 Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen

Henkilöstöllä on käytössä monipuoliset henkilöstöetuudet. Tarjolla oli mm. liikuntaetuutena mahdollisuus osallistua ohjattuihin liikuntaryhmiin, jotka toteutettiin kaupungin omien liikunnanohjaajien toimesta. Vesihovissa oli mahdollisuus käydä uimassa tai kuntosalilla x 2 / viikko. Henkilökunnalla oli mahdollisuus käyttää Mellilän järven saunavuoroja elokuulta alkaen sekä tarjolla oli myös mahdollisuus työnantajan tukemaan työpaikkaruokailuun tai lounasseteleihin.

Vuonna 2018 koko henkilöstölle suunnatussa kesäteatterissa oli vuorossa Kertunmäki ja ohjelmassa oli hulvaton komedia; Kuin tuhka tuuleen.

Työyksiköittäin tai ammattiryhmittäin on järjestetty työyhteisön kehittämistilaisuus ns. tyhy-päivä, vapaamuotoisen kokoontumisen ja virkistäytymisen merkeissä. Työhyvinvoinnin edistäminen on pitkäjänteistä toimintaa. TYHY-toiminta mielletään usein henkilöstötoiminnon tehtäväksi. TYHY kuuluu kuitenkin koko organisaatiolle yhdessä.

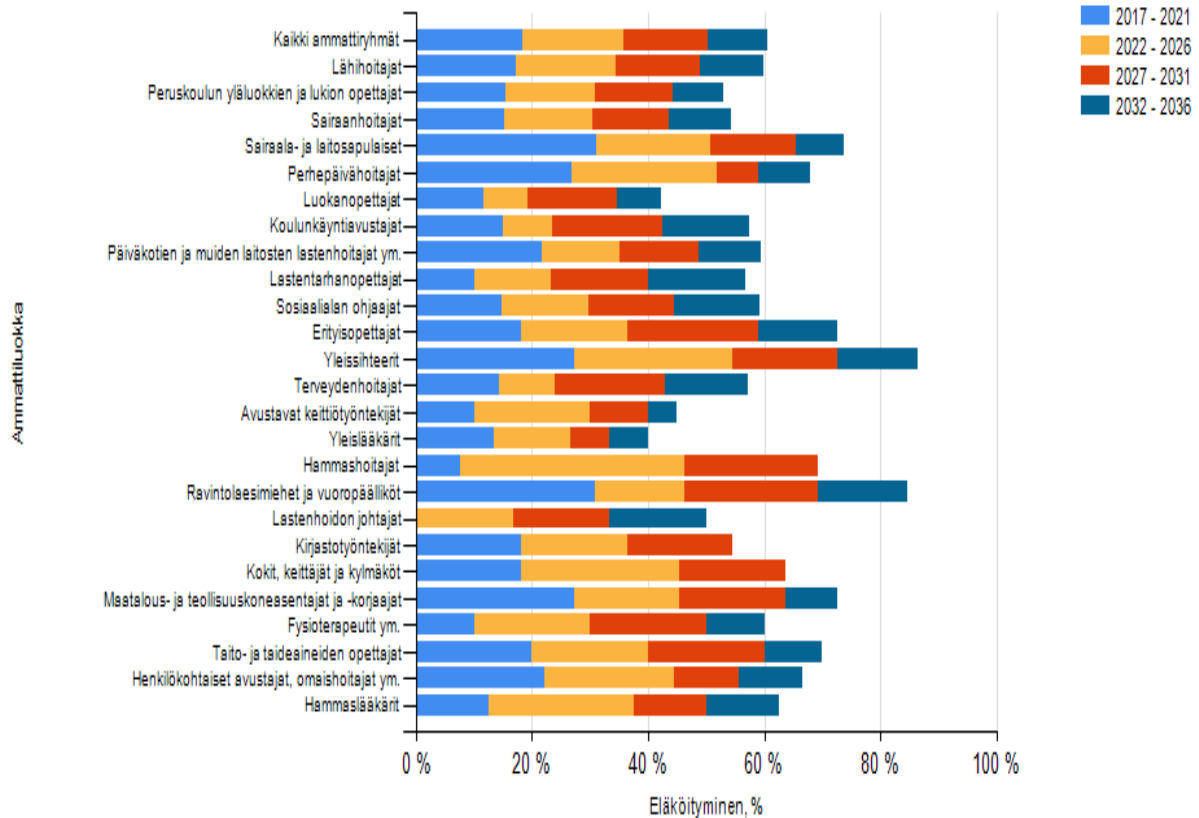
Tyky-toiminta on työpaikalla tapahtuvaa kaikkea sellaista toimintaa, joka edistää työkykyä. Tyky-toiminta kohdistuu yksilöiden ja heidän yksilöllisten ominaisuuksien (yleisimpänä terveys) ja fyysisen toimintakyvyn edistämiseen. Lisäksi tyky-toiminnan pitäisi kohdistua yksilön lisäksi työhön ja työympäristöön sekä työyhteisöön.

Vuonna 2018 päivitettiin luottamushenkilöiden ja henkilökunnan muistamissääntö.

Kunta-alan eläkepoistuma

Loimaan kaupunki

Eläköitymisennuste 2017 – 2036 ammattiluokittain



Vakuutettujen eläköitymisennuste 2017 – 2036 henkilöltäin

