



# Sisällysluettelo

|   |           |
|---|-----------|
| Henkilöstöraportti 2019 .....                         | 1         |
| <b>1 HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2019.....</b>        | <b>3</b>  |
| <b>2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE .....</b>           | <b>4</b>  |
| 2.1 Henkilöstömäärä.....                              | 4         |
| 2.2 Sukupuoli- ja ikäjakauma .....                    | 5         |
| 2.3 Henkilötyövuosi.....                              | 5         |
| 2.4 Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus .....         | 7         |
| 2.5 Eläköityminen .....                               | 7         |
| <b>3 OSAAVA JA KEHITYSHALUINEN HENKILÖSTÖ.....</b>    | <b>9</b>  |
| 3.1 Henkilöstön koulutustaso .....                    | 9         |
| 3.2 Panostusta henkilöstön kehittämiseen .....        | 9         |
| <b>4 KANNUSTAVAA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA.....</b>        | <b>9</b>  |
| <b>5 TAVOITTEENA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ .....</b>      | <b>10</b> |
| 5.1 Sairauspoissaolot .....                           | 10        |
| 5.2 Työturvallisuus.....                              | 12        |
| 5.3 ”Mikä fiilis”- työhyvinvointikysely.....          | 14        |
| 5.4 Työterveyshuolto .....                            | 15        |
| <b>6 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS .....</b>          | <b>17</b> |
| 6.1 Keskimääräiset palkat.....                        | 18        |
| 6.2 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....      | 18        |
| <b>7 YHTEISTOIMINTA.....</b>                          | <b>19</b> |
| <b>8 KANNUSTAVA PALKKA JA PALKITSEMINEN .....</b>     | <b>20</b> |
| 8.1 Henkilöstökulut .....                             | 20        |
| 8.2 Henkilöstöetuudet ja aineeton palkitseminen ..... | 20        |

LIITTEET *Kevan kaaviot: Eläkepoistuma, suurimmat ammattiryhmät, Eläkepoistuma 2021 - 2039*

## 1 HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2019

Henkilöstöraportti kuvaa Loimaan kaupungin henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston valossa. Tilastotiedot kertovat henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja kustannuksista. Tilastoja tarkastellaan koko kaupungin ja palvelualueiden tasolla.

Raportin laadulliset ja määrälliset tiedot perustuvat 31.12.2019 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 laskentasihteereille tietojen hakemisesta. Jotta kuntien välinen vertailu on mahdollista henkilöstöraportti noudattaa KT Kuntatyönantajien suositusta.

Loimaan kaupunginvaltuusto hyväksyi 21.1.2019 kokouksessaan Loimaa strategian vuosille 2019-2021, jossa kirjasimme, että uudistamme ja päivitämme henkilöstöpolitiikan linjaukset sekä ohjeistuksen kaupunkistrategian mukaisiksi. Sopeutamme henkilöstömäärän muuttuvien ja uudistettavien palvelurakenteiden ja -tarpeiden mukaisesti.

Koska vuosi 2019 oli myös monien rekrytointien vuosi johtavien viranhaltijoiden osalta, edellä mainittu henkilöstöstrategian työstäminen siirtyi ja tavoittemme vuoden 2020 aikana tämän valmistelussa olevan henkilöstöstrategian työstämisen jatkamista. Johtavien viranhaltijoiden rekrytoinneissa hyödynsimme Kuntarekryn videohaastattelu mahdollisuutta.

Vuoden 2019 aikana otettiin palkkahallinnon CGI:n ohjelmasta käyttöön verkkopalkka ja muutenkin aloitimme hyödyntämään sähköistä HR-työkalua (Sirius) osana työterveyshuollon yhteistyötä ja saimme varhaisen tuen mallin aktiivisempaan käyttöön. Sairauspoissaolojen laskussa näkyy myös omailmoitus-käytännön laajentaminen. Sairauspoissaolojen ja työterveyshuollon tilastoissa on hyödynnetty Attendo Oy / Terveystalon Oyj asiakaspäällikön Anne Kokkalan materiaalia.

Henkilöstökustannuksiin tehtiin talousarvioon muutos ja toteuma oli 99,4 %. Henkilöstökustannuksissa oli viimeinen lomarahojen leikkausten vuosi. Henkilöstö on toiminut kiristyvässä talustilanteessa erinomaisesti, vaikka vuoden aikana käynnistyi talouden tasapainottamiseen oma ohjelma ja yt-neuvottelut, jotka saatiin päätökseen vuoden 2019 – 2020 vaihteen jälkeen. Kaupunginhallituksen 27.1.2020 päätös: Loimaan kaupungin henkilöstön lomauttaminen vuoden 2020 aikana.

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.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty palkanlaskennan ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmän AGS-raportointiohjelmasta henkilöstösihteerin Leila Lehtisen toimesta.

Näitä alkusanoja kirjoittaessani, on koronavirus jo saapunut Suomeen ja meilläkin Loimaalla tehdään varautumisia viruksen leviämisen estämiseksi. Nähtäväksi jää kuinka kuntatalous tästäkin poikkeustilanteesta selviää ja kuinka paljon valtiolta tulee tukemaan kuntien / kaupunkien nousevia kustannuksia. Suuria haasteita tästäkin tiedossa henkilöstölle jokaisella sektorilla, joten toivon, että nyt jos koskaan toteutamme omaa strategiaa ja ”kasvamme yhdessä”.

Loimaalla 19.3.2020

Mariikka Myllyniemi  
Henkilöstöjohtaja

## 2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

### 2.1 Henkilöstömäärä

|            | vakinaiset |      | määräaikaiset |      | työllistetyt |     | yhteensä |
|------------|------------|------|---------------|------|--------------|-----|----------|
|            | kpl        | %    | kpl           | %    | kpl          | %   |          |
| 31.12.2015 | 908        | 81,7 | 203           | 18,3 | 1            |     | 1111     |
| 31.12.2016 | 900        | 80,6 | 216           | 19,4 |              |     | 1116     |
| 31.12.2017 | 876        | 79,9 | 210           | 19,1 | 11           | 1   | 1097     |
| 31.12.2018 | 854        | 77,9 | 228           | 20,8 | 14           | 1,3 | 1096     |
| 31.12.2019 | 818        | 77,0 | 225           | 21,2 | 19           | 1,8 | 1062     |

Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehittyminen 2015 - 2019

Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2019 viimeisenä päivänä voimassaolevien palvelussuhteiden määrää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelussuhteet mukaan pois lukien sivutoimiset tuntiopettajat.

Loimaan kaupungin henkilöstön määrä vuoden 2019 lopussa oli yhteensä 1062, mistä 77 % vakituksia ja 21,2 % määräaikaisia sekä 1,8 % työllistettyjä.

Edellisvuoteen verrattuna vakituisen henkilöstön kokonaismäärä väheni vajaa prosentin. Henkilöstömäärä väheni erityisesti sivistyksen palvelualalla opetuspalveluissa. Määräaikaisten työntekijöiden määrä väheni 0,4 % ja työllistettyjen määrä kasvoi 0,5 %.

| Palveluala              | Kokoaikaiset             |                             | Osa-aikaiset             |                             | Työllistetyt               | Yhteensä    |
|-------------------------|--------------------------|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------|
|                         | Vakinaiset<br>31.12.2019 | Määräaikaiset<br>31.12.2019 | Vakinaiset<br>31.12.2019 | Määräaikaiset<br>31.12.2019 | Työllistetyt<br>31.12.2019 |             |
| Kaupunginhallitus       | 31                       | 6                           | 0                        | 0                           | 12                         | 49          |
| Hyvinvointivaliokunta   | 318                      | 102                         | 72                       | 11                          | 4                          | 507         |
| Sivistysvaliokunta      | 240                      | 54                          | 48                       | 33                          | 2                          | 377         |
| Elinympäristövaliokunta | 88                       | 19                          | 8                        | 0                           | 1                          | 116         |
| Vesi -liikelaitos       | 13                       | 0                           | 0                        | 0                           | 0                          | 13          |
| <b>YHTEENSÄ</b>         | <b>690</b>               | <b>181</b>                  | <b>128</b>               | <b>44</b>                   | <b>19</b>                  | <b>1062</b> |

Taulukko 2: Henkilöstö palvelusuhdetyypeittäin ja palvelualoittain 31.12.2019

Edellä olevissa luvuissa ei ole mukana omais- ja perhehoitajat. Lukuihin ei myöskään sisälly opistojen sivutoimiset tuntiopettajat. Luvuissa on mukana 31.12.2019 palkattomilla virka- ja työvapailla olevat 83 vakinaista ja 5 määräaikaista. Näistä joillakin on sijainen.

Palvelualoista henkilöstömäärältään suurin vuonna 2019 oli sosiaali- ja terveystyö, jossa henkilöstömäärä oli vuoden lopussa 507 (48 % koko henkilöstöstä) ja toiseksi suurin palveluala oli sivistystyö, jossa työskenteli 377 (35 %) henkilöä. Teknisellä palvelualalla työskenteli yhteensä 116 henkilöä (11 %). Hallintopalvelualalla työskenteli 49 henkilöä eli 4 % henkilöstöstä ja vesiliikelaitoksessa 13 henkilöä eli yhden prosentin verran henkilöstöstä.

## 2.2 Sukupuoli- ja ikäjakauma

| Palvelussuhteen luonne          | Naiset | %    | Miehet | %    | Yhteensä |
|---------------------------------|--------|------|--------|------|----------|
| Vakituinen                      | 742    | 88,4 | 97     | 11,6 | 839      |
| Määräaikainen                   | 229    | 86,7 | 35     | 13,3 | 264      |
| Työllistämistuella työllistetty | 8      | 57,1 | 6      | 42,9 | 14       |

Taulukko 3: Henkilöstön sukupuolijakauma 2019

Sukupuolijakauma vuonna 2019 pysyi lähes samana kuin edellisenä vuonna, henkilöstöstä naisia oli 88,4 %, miehiä 11,6 %.

| Sp     | alle 30v | 30-39v | 40-49v | 50-59v | 60-64v | 65 ja yli | Yhteensä |
|--------|----------|--------|--------|--------|--------|-----------|----------|
| Mies   | 4        | 11     | 28     | 37     | 16     | 1         | 97       |
| Nainen | 49       | 148    | 181    | 247    | 116    | 1         | 742      |

Taulukko 4: Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma ikäryhmittäin 2019

Valtakunnallisesti vuonna 2018 kunta-alan henkilöstä 80 % oli naisia. Vuoden 2019 lukuja ei ollut saatavilla.

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä 2019 oli 48,8 vuotta ja henkilöstön suurinta ikäryhmää edusti 50 – 59-vuotiaat. Ikäjakauman perusteella voidaan todeta, että vanhimman ikäryhmän osuus on ollut tasaisesti nousussa edellisiin vuosiin verrattuna.

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. (Lähde <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot> )

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

## 2.3 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 2019        | 141    | 971    | 1058     | 1,0                  |
| HTV1 2018        | 144    | 965    | 1109     |                      |

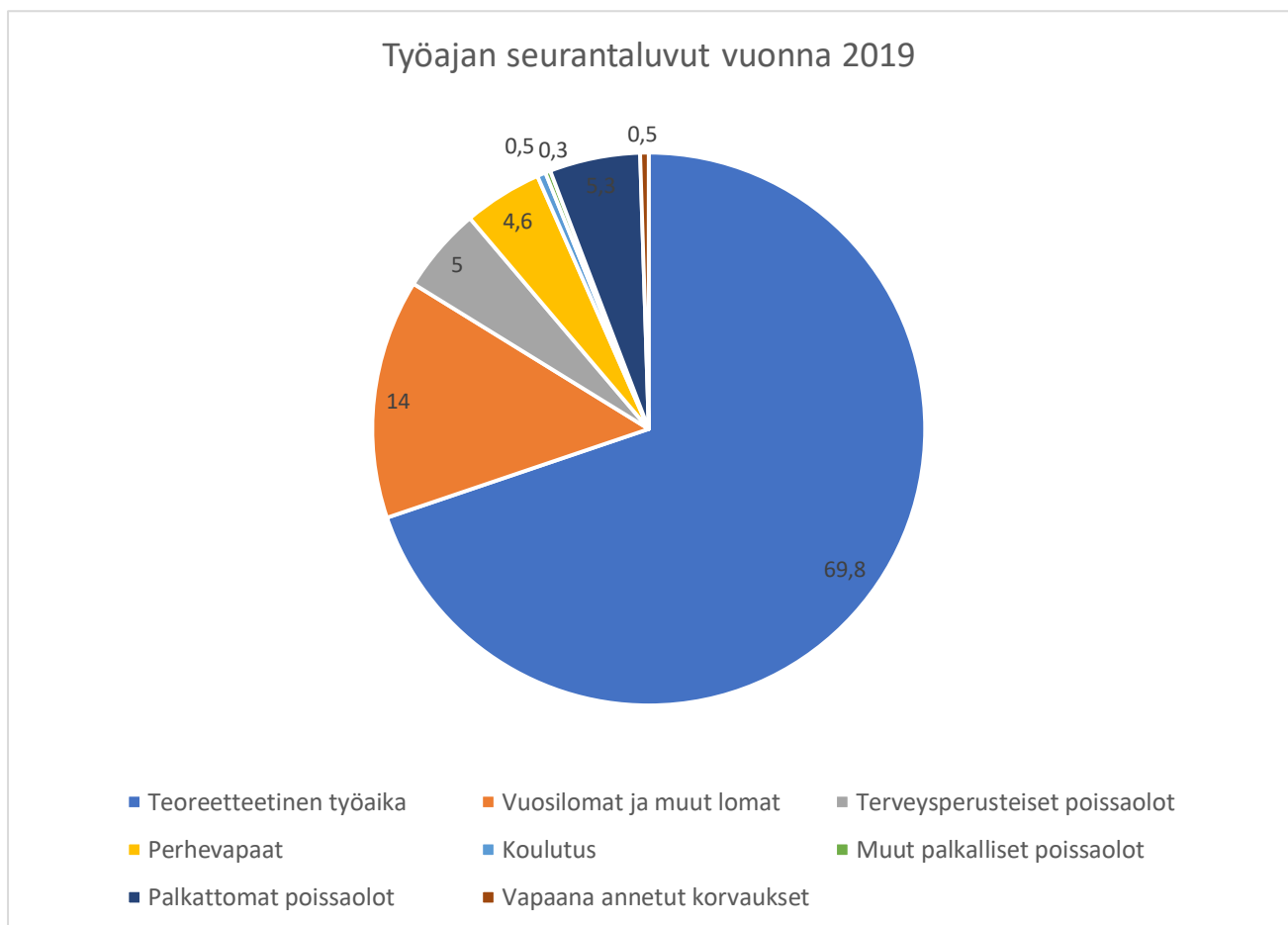
Taulukko 5: Henkilötyövuodet (Ei sisällä sivutoimisia opettajia)

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 työaika vähentävät arkipyhät. Tämä tarkoittaa vastaavaa viiden työpäivän ajattelua esim. jaksotyössä tai toimialueilla, joissa työskennellään ympäri vuorokauden kaikkina viikonpäivinä.

Vuonna 2019 tehdyn työn määrä oli 69,8 % ja se oli alhaisempi kuin edellisenä vuonna 71,8 %. Poissaoloista vuosilomat ja muut lomat kuten myös perhevapaat ovat lähes samalla tasolla. Palkattomat poissaolot sisältävät talkoovapaiden käytön. Talkoovapaita oli myönnetty 742 päivää.



Kuvio 1. Työajan seurantaluvut vuonna 2019

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

## 2.4 Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus

Vaihtuvuus voidaan jakaa ulkoiseen (tulo- ja lähtövaihtuvuus) ja sisäiseen vaihtuvuuteen (työkierto organisaatiossa). Ohessa vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuosien 2017 - 2019 alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet, ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet) Pois lukien omaishoitajat, perhehoitajat ja sivutoimiset tuntiopettajat. Vertailulukuna on käytetty vakinaisen henkilöstön määrää 818 työntekijää.

| Vakituiset                 | Vaihtuvuus % | 2019 | 2018 | 2017 |
|----------------------------|--------------|------|------|------|
| Alkaneet palvelussuhteet   | 5,4          | 44   | 51   | 32   |
| Päättyneet palvelussuhteet | 12,7         | 104  | 80   | 61   |

Taulukko 6: Henkilöstön vaihtuvuus vuosina 2017 - 2019

## 2.5 Eläköityminen

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

| Eläkelaji                          | Määrä, henk. | Määrä edellisellä vuonna, henk. | Muutos, henk. | Muutos-%   | Keski-ikä, v. | Keski-ikä muutos, v. | Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä, % |
|------------------------------------|--------------|---------------------------------|---------------|------------|---------------|----------------------|---|
| Vanhuuseläkkeet                    | 32           | 31                              | 1             | 3,2        | 64,2          | 0,4                  | 72,7                                      |
| Täysi työkyvyttömyyseläke          |              | 6                               | -6            | -100,0     | *             | *                    |   |
| Täysi kuntoutustuki                | 3            | 3                               | 0             | 0,0        | *             | *                    | 6,8                                       |
| Osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä | 9            | 3                               | 6             | 200,0      | 57,1          | *                    | 20,5                                      |
| <b>Yhteensä</b>                    | <b>44</b>    | <b>43</b>                       | <b>1</b>      | <b>2,3</b> | <b>62,1</b>   | <b>1,1</b>           | <b>100,0</b>                              |

Taulukko 7: Eläkkeelle siirtyneet ja vuoden 2019 aikana osa-aika-eläkkeiden aloittaneiden määrä

Kuntien eläkevakuuden (Kevan) tilastojen mukaan vuoden 2019 aikana vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yhteensä 32 henkilöä. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt yhtään henkilöä, kun vuonna 2018 vastaava luku oli kuusi henkilöä. Eläköityneiden määrä pysyi lähes samana edelliseen vuoteen verrattuna. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden suurimpia aiheuttavina tautiluokkina olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä mielenterveyden häiriöt.

Kuntien eläkevakuuden (Kevan) ennusteen mukaan Loimaan kaupungilta eläköityy vuosien 2020 - 2023 aikana 125 henkilöä.

| Vuosi | Vanhuuseläkkeet, henk. | Työkyvyttömyyseläkkeet, henk. | Osatyökyvyttömyyseläkkeet, henk. | Eläkkeet yhteensä, henk. | Eläkkeet, % 2018 tilanteesta | Eläkkeet yhteensä %, kaikki työnantajat yhteensä |
|-------|------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------|------------------------------|--|
| 2020  | 26                     | 6                             | 6                                | 38                       | 3,3                          | 2,9  |
| 2021  | 30                     | 6                             | 6                                | 42                       | 3,6                          | 3,4  |
| 2022  | 33                     | 6                             | 6                                | 44                       | 3,8                          | 3,5  |
| 2023  | 36                     | 5                             | 5                                | 46                       | 4,0                          | 3,5  |
| 2024  | 29                     | 5                             | 5                                | 39                       | 3,4                          | 3,1  |
| 2025  | 36                     | 5                             | 5                                | 46                       | 4,0                          | 3,5  |
| 2026  | 35                     | 5                             | 5                                | 44                       | 3,8                          | 3,5  |
| 2027  | 31                     | 4                             | 5                                | 40                       | 3,5                          | 3,4  |
| 2028  | 28                     | 4                             | 5                                | 37                       | 3,2                          | 3,2  |

Taulukko 8: Eläköitymisennuste vuosille 2020 - 2039

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

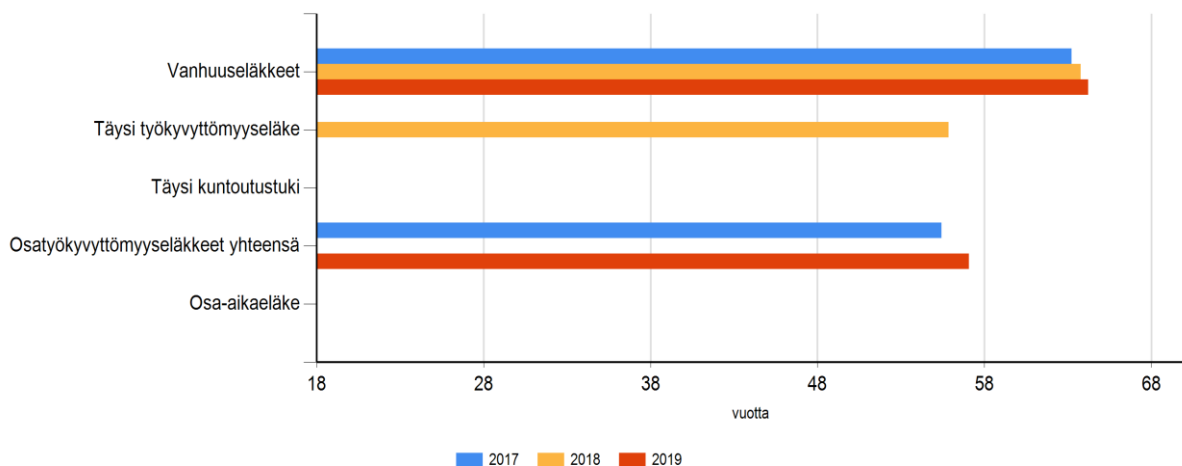
- palkkaperusteisesta maksusta, jota seurataan osana työvoimakustannuksia
- eläkemenoperusteisesta maksusta, jota maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005
- varhaiseläkemenoperusteisesta varhe-maksusta, jota maksetaan työntekijän 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. Työnantajan kannattaa seurata näiden maksujen suuruutta sekä euroissa että prosentiosuutta palkkakustannuksista.

Osatyökyvyttömyyseläke ei aiheuta työnantajalle varhaiseläkemenoperusteista maksua.

| Varhe-maksut | eurot      | osuus palkkakustannuksista | eläkemenoperusteinen maksu |
|--------------|------------|----------------------------|----------------------------|
| 2015         | 321 324,00 | 0,91 %                     | 2 525 521,93               |
| 2016         | 457 487,12 | 1,24 %                     | 2 393 825,40               |
| 2017         | 484 459,92 | 1,35 %                     | 1 817 414,98               |
| 2018         | 370 221,50 | 1,01 %                     | 1 766 131,05               |
| 2019         | -          |                            | 1 895 735,33               |

Taulukko 9: Varhaiseläkeperusteisten maksujen vertailu vuosina 2015 – 2019



Kuvio 2. Eläkkeelle siirtyneiden ja osa-aikaeläkkeen aloittaneiden keski-ikä vuosina 2017-2019



### 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 2019), Loimaan strategia 2019 – 2021 on kirjattu, että toimimme palveluhenkisesti, vastuullisesti, uudistuen.

#### 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 tulevaisissa 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 2019 (2018) kertyi 1061 (920) koko organisaation tasolla. Palveluala kohtaisesti koulutuspäivät jakaantuivat; sote 483 (618), sivistys 384 (506), tekniikka 48 (171), hallinto 64 (50) ja Loimaan Vesi 10 (16) päivää ja lisäksi luottamusmieskoulutuksen 65 päivää ja työsuojelukoulutusta 7 päivää.

"Mikä fiilis"- työhyvinvointikyselyssä tiedusteltiin vastaajilta osallistumisesta koulutuksiin viimeisen, vuoden aikana. Vastaajista 21 % (N=76) ei ollut osallistunut lainkaan koulutuksiin mukaan lukien täydennys- jatko-yms.koulutukset, joita oli voitu toteuttaa esimerkiksi webinaareina. 53 % (N=196) vastaajista olivat käyttäneet 1-3 koulutuspäivää ja 26 % (N=76) olivat osallistuneet yli kolmeen koulutuspäivään. Kyselyssä nousi esille, että koulutus kaivattaisiin ammatillisen osaamisen lisäksi myös esimiestyöhön ja johtamiseen. Vuonna 2019 järjestettiin esimiehille suunnattu työhyvinvointikortti-koulutus.

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

### 4 KANNUSTAVAA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA

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

Johtoryhmä kokoontuu kerran viikossa. Vuoden 2019 aikana johtoryhmän työskentelyssä jatkettiin työskentelyä keskustelupohjaisista ryhmätyöskentelyn mahdollistavaa työvälineitä, Microsoft Teams hyödyntäen. Johtoryhmän muistiot ovat henkilöstön luettavissa L-aseamalla. Laajennettu johtoryhmä

kokoontui vuoden 2019 aikana neljä kertaa. Laajennetun johtoryhmän aiheita olivat mm. Incy-poikkeamailmoitukset sekä rekrytointiprosessi. Näiden tapaamisten lisäksi mm. terveys- ja hoivapalveluiden esimiehille jatkettiin vuonna 2018 henkilöstöpalveluiden toimesta omia esimiesamuja kerran kuussa.

## 5 TAVOITTEENA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

Vuonna 2019 painostettiin erityisesti henkilöstön uudelleensijoitustoimintaan. Tämän tavoitteena on tukea Loimaan kaupungin henkilöstöä työssä jaksamista työkyvyn muuttuessa, ennaltaehkäistä pitkittyviä sairauspoissaoloja ja helpottaa työhön paluuta pitkien poissaolojen jälkeen. Henkilöstöpalvelut ovat tarvittaessa mukana suunnittelemassa uudelleensijoitusta, erityisesti niissä tilanteissa, kun työntekijän työkyky muuttuu niin, ettei omassa työssä jaksaminen ole enää mahdollista. Myös palvelualoja ylittävää yhteistyötä tehtiin lisääntyvässä määrin vuoden aikana.

Sirius HR-työkalu otettiin käyttöön 1.9.2019 ja tällä haluttiin myös tehostaa varhaisen tuen aktiivisempaa käyttöä esimiestyössä.

### 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.

Varhaisen tuen mallin mukaisia kolmikantaneuvotteluja, joissa työterveyshuollon edustajat olivat mukana, pidettiin vuonna 2019 yhteensä 91 kpl:ta. Määrä on edellisvuotta korkeampi; vuonna 2018 yhteensä 84 kpl. Työkykylähtöisiä tarkastuksia tehtiin 87 työntekijälle.

Neuvotteluissa käsiteltiin työntekijän työkykyä, työssä jaksamista, työkokeiluja, työn kevennysmahdollisuuksia, kuntoutusmahdollisuuksia, työhön paluun tukemisen erilaisia vaihtoehtoja ja seurantaa sekä päihdekuntoutuksen aloitusta ja seurantaa. 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 2019:

- 1) Tavoitteena on sairauspoissaolojen vähentäminen 4 %:lla esimiesten, työsuojelun ja työterveyshuollon keinoin. Lisäksi keinona käytetään omailmoituskäytännön laajentamista 1-5 päivään ja mukautettua työtä.
- 2) Pyritään vastaamaan lisääntyviin mielenterveyspoissaoloihin. Matalammalla kynnyksellä suunnatun selvityksen tekeminen ja selvityksessä esiin nousseeseen tarpeeseen työterveyspsykologin tekemää työyhteisötyötä työkyvyn tukemiseksi.
- 3) Henkilöstön ja esimiesten jaksamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen mm. työyhteisötaitoja kehittämällä. Sirius HR-työkalun käyttöönotto osaksi tätä, jotta esimiesten puheeksi ottaminen ja palautteen anto tulisi osaksi normaalia toimintaa.
- 4) Työterveyshuollon Kela I ja Kela II kustannusrakennetta pyritään saamaan lähemmäksi 60 / 40 %.

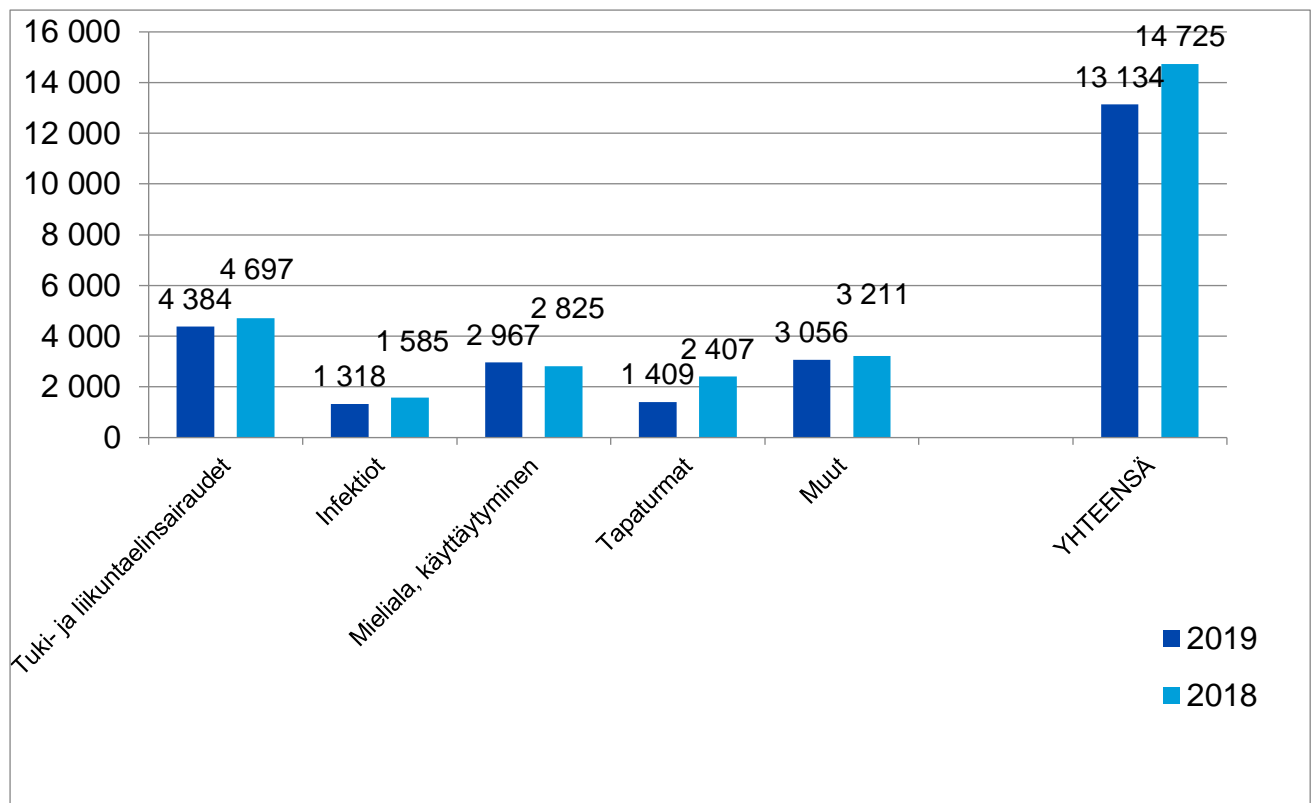
Terveysperusteisia poissaoloja on seurattu kalenteripäivinä sekä niiden osuudesta palkkakustannuksista. Terveysperusteisia poissaoloja ovat työntekijän sairaudesta, työtapaturmista, työmatkaturmista sekä ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

| Terveysperusteiset poissaolot |  | 2018  | 2019  | % palkkakustan-<br>nuksista 2018 | % palkkakustan-<br>nuksista 2019 |
|-------------------------------|--|-------|-------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kalenteripäivät               |  |       |       |                                  |                                  |
| < 4pv                         |  | 3380  | 2869  | 0,7                              | 1,1                              |
| 4-29 pv                       |  | 7766  | 7156  | 1,6                              | 2,7                              |
| 30-60 pv                      |  | 2665  | 2122  | 0,5                              | 0,8                              |
| 61-90 pv                      |  | 1281  | 998   | 0,1                              | 0,4                              |
| 91-180 pv                     |  | 1814  | 718   | 0,2                              | 0,3                              |
| > 180 pv                      |  | 0     | 183   | 0                                | 0                                |
| yhteensä                      |  | 16906 | 14046 | 3,1                              | 5,3                              |

Taulukko 10: Terveysperusteiset poissaolot vertailua 2018 ja 2019 (Lähde: Palkkahallinnon raportointijärjestelmä)

Lyhyet alle neljä päivää kestävät poissaolot ovat vähentyneet päivällä 511 päivällä, 4 – 29 päivää kestäneet poissaolot ovat vähentyneet 610 päivällä, samoin 30 – 60 pvää kestäneet poissaolot ovat vähentyneet 543 päivällä. 283 päivän vähennys on tapahtunut myös 61- 90 päivän terveysperusteisissa poissaoloissa. Suurin vähennys on tapahtunut 91-180 kalenteripäivän kohdalla, - 1096 päivää. Vuonna 2019 iso muutos on tapahtunut yli 180 päivää kestävässä poissaoloissa, nousua 183 päivää.

Kokonaisuudessaan terveysperusteiset poissaolot ovat vähentyneet 2860 kalenteripäivää, joka on 16,9 % vähemmän kuin vuonna 2018.



Kuvio 3: Sairauspoissaolot dg-ryhmittäin 2019 ja 2018 (Attendon ja Terveystalon raportti)

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

Sairauspoissaolot olivat 11,9 kalenteripäivää / henkilötyövuosi, joka on edellisvuotta vähemmän (13,4 kalenteripäivää) Kun lähteenä käytettiin Attendon / Terveystalon raportteja.

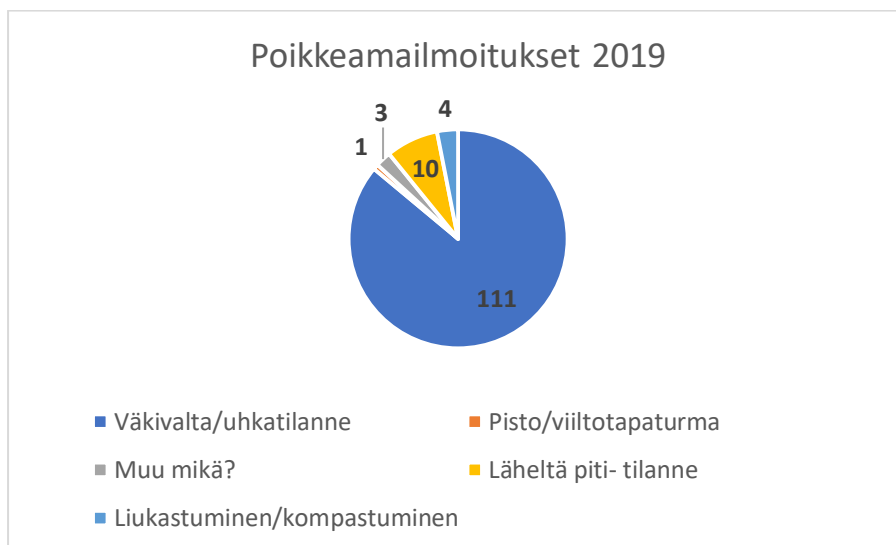
Vuonna 2018 kuntatyöntekijät olivat poissa työstä oman sairauden takia keskimäärin 17 päivää. Lyhyet, 1–3 päivää kestävät sairauspoissaolokerrat jatkoivat kasvuaan mutta myös pidemmät poissaolot kääntyivät nousuun vuonna 2018.

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. Sairauspoissaolojen kohdalla laajennettiin omailmoituskäytäntöä 1-3 päivästä 1-5 päivään ja samalla tehostettiin varhaisen tuen mallin aktiivista käyttöä.

## 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 työtatapaturmien ilmoittamiseen ja dokumentoimiseen. Raportointijärjestelmän käyttöönottoa täsmennettiin kaikilla palvelualoilla laajennetussa johtoryhmässä opastamalla esimiehiä. Terveys- ja hoivapalveluita on käytössä HaiPro-järjestelmä ja siinä oleva WPro-osio.



Kuvio 4: Poikkeamailmoitusten määrä 2019 koko organisaatio (ei sote-palveluala)

Vuonna 2019 tehtiin 134 kpl:ta poikkeamailmoitusta koko organisaatiossa. Eniten tehtiin väkivalta- tai uhkatilanteista yhteensä 111 kpl:ta. Kymmenen ilmoitusta koski läheltä piti-tilanteita. Liukastuminen / kompastuminen oli 4 ilmoituksen syytä.

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 2019 tehty 105 kpl:ta ilmoitusta HaiPro-ohjelman kautta, joista 35 kpl:ta (33,3 %) vaati sairaalahoitoa, 45 kpl:ta (42,9 %) ei vaatinut hoitoa ja 25 kpl:ssa (23,8 %) ei ollut valittu kohtaa. Ammattiryhmistä lähihoitajat olivat tehneet 67 kpl:ta ilmoituksista (63,8 %) tapahtumista. Tapahtumista yli 75 % oli tapaturmia tai väkivaltatilanteita. Läheltä piti tai uhkatilanteita oli 20 kpl:ta (19 %) kaikista ilmoituksista. Merkittävää riskiä on todettu kahdessa tapahtumassa.

### 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 valmistelee edelleen henkilöstön työhyvinvointiin sekä työturvallisuuteen liittyviä asioita yhteistyötoimikunnan käsiteltäväksi.

Työsuojeluhenkilöstö osallistui terveystarkastajien tekemiin koulujen ja päiväkotien terveystarkastuksiin, aluehallintoviraston tekemiin työsuojelutarkastuksiin sekä työterveyshuollon perustyöpaikkaselvityksiin ja suunnattuihin työpaikkaselvityksiin.

Vuoden 2019 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 toimenpide-ehdotuksineen.

Työsuojeluhenkilöstö on jatkanut kaupungin henkilöstölle suunnatun Työturvallisuuskeskuksen kehittämisen 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 2019 työpaikkaselvityksiä tehtiin suunnitellusti sosiaali- ja terveystalvissa, sivistystalvissa ja hallintopalvelualalla.

Loimaan kaupungilla on erikseen perustettu sisäilmatyöryhmä, joka kokoontuu teknisen johtajan vetovastuulla tarpeen mukaan. Vuonna 2019 sisäilmatyöryhmään kokoontui kuusi kertaa.

### 5.3 ”Mikä fiilis”- työhyvinvointikysely

Vuonna 2019 toteutettiin ”Mikä fiilis-työntekijätyytyväisyyskysely sähköisenä 9.5 – 12.5.2019 välisenä aikana. Kyselyn suunnittelu tapahtui henkilöstöpalveluiden ja henkilöstön edustajien toimesta sekä kyselyn teknisestä suunnittelusta vastasi työsuojelupäällikkö. Kyselyyn vastattiin Webropol-tiedonkeruujärjestelmällä. Kyselyn vastausprosentti oli 35 % (N=370). 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 kehittämistä ideaa tuloksista edelleen käytäntöön. Tiedonkeruujärjestelmä vaihtui vuodelta 2018, joten vertailuja vuoden 2018 ja 2019 välille ei saatu samoihin taulukoihin.

Yli 50 % vastaajista oli työskennellyt yli kymmenen vuotta Loimaan kaupungilla. 90 % vastaajista oli naisia ja 60 % vastaajista oli 45 – 54 vuotiaita tai yli 50-vuotiaita.

84 % vastaajista koki, että työfiilis oli melko hyvä tai erittäin hyvä. Yli 85 % vastaajista koki, että on täysin samaa mieltä tai samaa mieltä, että on tyytyväinen siihen minkälaisia työtehtäviä saa tehdä. Työmotivaatio oli korkea sillä, yli 80 % vastaajista koki olevansa siihen tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen. Vastaajista 79 % koki olevansa tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen sen hetkiseen työilmapiiriin. Vastaajista vain 66 % koki, että työyhteisössä puhutaan enemmän positiivisia kuin kielteisiä asioita. Tämä oli noussut huimasti vuodesta 2018 jolloin vain reilu 60 % koki näin.

Esimiehen ja työntekijän väliseen suhteeseen oli 90 % (74 % 2018) vastaajista tyytyväinen tai erittäin tyytyväinen. Omalla toiminnallaan esimiestä pyrki tukemaan 75 % (79 % 2018) vastaajista. Kehityskeskustelun oli käynyt esimiehensä kanssa 80 % vastaajista. 97 % (80 % 2018) vastaajista oli sitä mieltä, että oma osaaminen vastaa työn vaatimuksia.

Vuoden takaiseen verrattuna, nyt 73 % vastaajista (54 % 2018) koki, että roolit, vastuut ja työyhteisön tehtävät olivat kaikille selkeät. Vastaajista 95 % (80 % 2018) vastaajista oli kuitenkin tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä siitä, mitä saavat aikaan työssään ja 89 % (78 % 2018) vastaajista oli sitä mieltä, että kehittämissideat ovat tervetulleita työyksikössä. Vastaajista 68 % oli samaa mieltä tai täysin samaa mieltä, että työyhteisössä viestitään asioista avoimesti ja rehellisesti.

Kehittämissideoina syntyi vuoden 2019 jälkeen; palaverikäytäntöjä parannettiin, jotta viestintää ja tiedottamista voitaisiin 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:

- tiedonkulun ja viestinnän osalta kaivattiin myös yleistä Loimaan kaupungin tasolta
- sisäilmaongelmaiset kiinteistöt ja niiden mukana tuomat työyksiköiden siirrot koettiin kuormittaviksi
- työmäärää, kiirettä ja väsymystä tuotiin esille useammassa vastauksessa kuten vuoden takaisessa kyselyssä
- esimiehet kokivat tarvitsevansa tukea arjen haasteisiin sekä koulutustarpeissa nousi esille esimies- ja johtamiskoulutuksen tarve
- kyselyn vastausprosentti jäi matalammaksi kuin vuonna 2018 (47 %), joten jatkossa kysely kannattaa pitää auki pitempään sekä miettiä kyselyn ajankohtaa

## 5.4 Työterveyshuolto

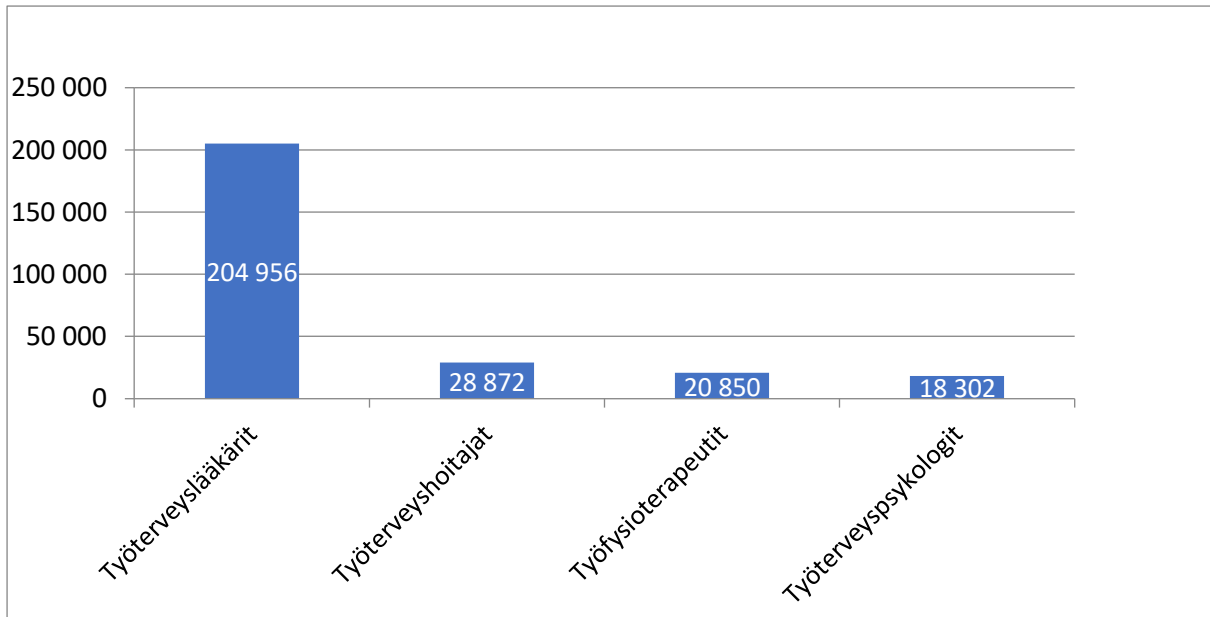
Työterveyshuollon keskeisenä tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen työterveyshuollon keinoin. Työterveyshuoltohenkilöstö toimii asiantuntijana arvioimalla työn ja työolosuhteiden vaikutusta työntekijöiden terveyteen sekä tekemällä ehdotuksia tarvittavista toimenpiteistä.

Työterveyshuoltopalveluiden tuottajana toimi Attendo Terveyspalvelut Oy 30.4.2019 asti ja tämän jälkeen yrityskaupan myötä Terveystalo Oyj. Toiminta sisälsi sekä lakisääteisen työterveyshuollon (ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta) että sairaanhoitopalvelut. Toiminta perustui toimintasuunnitelmaan, jonka keskeiset tavoitteet ja linjaukset tarkistetaan vuosittain.

Työterveyshuollon yhteiset tavoitteet ovat;

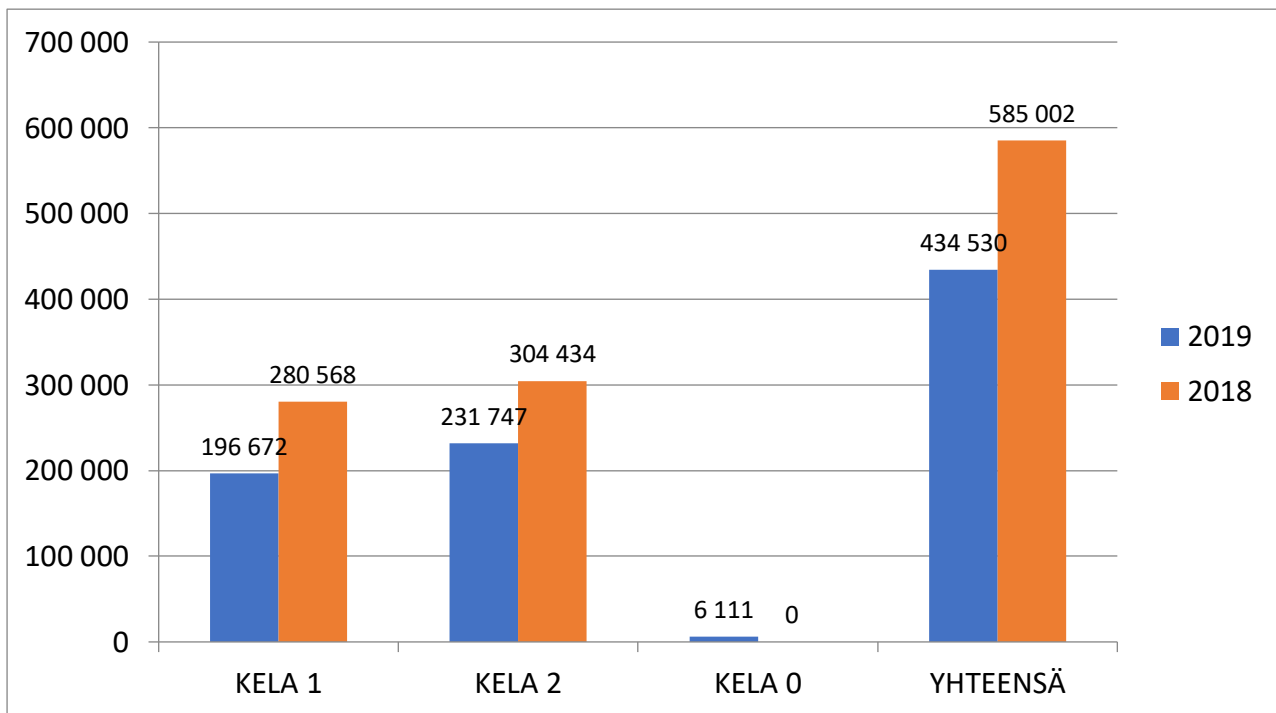
- työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen ja ylläpitäminen
- hyvin toimiva työyhteisö
- terveellinen ja turvallinen työympäristö
- työhön liittyvien sairauksien ehkäisy
- tapaturmien vähentäminen työtapoja kehittämällä ja henkilöstöä kouluttamalla
- työilman epäpuhtauksista aiheutuvien terveysvaikutusten minimointi
- työkiireistä johtuvien psyykkisten ja sosiaalisten kuormitushuippujen vähentäminen / tasaaminen

Vuonna 2019 yhdeksi tavoitteeksi otettiin sairauspoissaolojen vähentäminen sekä työterveyshuollon kustannuksien tarkempi seuranta. Työterveyshuollon toiminta on jatkuvaa toimenpiteiden vaikutusten seuranta ja arviointia.



Kuvio 5. Työterveyshuollon kustannuksien jakautuminen 2019 ammattiryhmittäin

Työterveyshuollon kustannukset jakaantuivat seuraavasti:



Kuvio 6. Työterveyshuollon kustannuksien jakaantuminen vuonna 2018 - 2019

Työterveyshuollon määrärahasta tavoitteena on suunnata vähintään 60 % ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon ja 40 % työterveyspainotteisten, yleislääkäritasoisien sairaanhoitopalveluiden ostoon.



| Vuosi | Henkilömäärä | TTH-kustannukset | € / hlö |
|-------|--------------|------------------|---------|
| 2019  | 1062         | 434 530          | 409     |
| 2018  | 1096         | 585002           | 534     |
| 2017  | 1097         | 570569           | 520     |
| 2016  | 1116         | 427467           | 383     |

Taulukko 11: Työterveyshuollon kustannukset per työntekijä 2016 - 2019

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.

”Mikä fiilis”-työhyvinvointikyselyssä 81 % (53 % 2018) vastaajista oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työterveyshuollon palveluihin. Omailmoituskäytäntöä laajennettiin 1.2.2019 alkaen viiteen päivään. Työhyvinvointikyselyn yhteydessä 92 % vastaajista piti uudistusta hyvänä asiana. Työterveyshuollon kanssa on jatkettu tiivistä yhteistyötä sekä työterveyshuollon kustannuksien tarkempaa seuraamista on tehostettu vuoden 2019 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 tarkoitus sisältää keskeisemmät tasa-arvon toteuttamista varmistavat toimenpiteet. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelma käydään läpi työpaikoilla omissa 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 lääkärien perustyöajalta maksettavia käynti- ja toimenpidepalkkioita, samoin palkansaajat ilman hinnoittelutunnusta ei sisälly taulukkoon.

| Naiset                         | KVTES   | Opetusala | Tekniset | Lääkärit | Perhepv. hoitajat |
|--------------------------------|---------|-----------|----------|----------|-------------------|
| Tehtäväkohtainen palkka %      | 92,7    | 78,60     | 89,86    | 92,57    | 92,79             |
| Palveluajkaan sidotut lisät    | 5,68    | 13,15     | 7,19     | 4,16     | 5,92              |
| Henkilökohtainen lisä          | 1,34    | 0,27      | 2,95     | 3,02     | 1,29              |
| Muu varsinainen palkka         | 0,08    | 7,98      | 0,00     | 0,25     |                   |
| Lisä- ja ylityökorvaukset      |         |           |          |          |                   |
| Yhteensä %                     | 100,00  | 100,00    | 100,00   | 100,00   | 100,00            |
| Kokonaisansio keskim. euroa/kk | 2351,07 | 3640,75   | 2605,64  | 5000,94  | 1792,36           |
| Miehet                         | KVTES   | Opetusala | Tekniset | Lääkärit | Tuntipalkkaiset   |
| Tehtäväkohtainen palkka %      | 95,43   | 76,25     | 91,10    | 91,46    | 85,78             |
| Palveluajkaan sidotut lisät    | 3,75    | 10,74     | 7,02     | 4,53     | 9,10              |
| Henkilökohtainen lisä          | 0,82    | 0,59      | 1,71     | 4,01     | 5,12              |
| Muu varsinainen palkka         |         | 12,42     | 0,17     |          |                   |
| Lisä- ja ylityökorvaukset      |         |           |          |          |                   |
| Yhteensä %                     | 100,00  | 100,00    | 100,00   | 100,00   | 100,00            |
| Kokonaisansio keskim. euroa/kk | 2334,68 | 3906,20   | 2929,76  | 7218,35  | 14,43 € /h        |

Taulukko 12: Palvelusuhteisten vakiopalkkatapahtumat vuonna 2019

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.

## 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 2019 oli naisia 88,4 %.

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 sekä hallintosihteeri, joka toimii toimikunnan sihteerinä. 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.

Yhteistyötoimintaryhmä kokoontui vuonna 2019 yhteensä seitsemän kertaa. Lisäksi ryhmän henkilöstön edustajat olivat mukana yt-menettelyn mukaisissa neuvotteluissa, jotka kaupunginhallitus päätti käynnistää tuotannollisin ja taloudellisin perustein. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhdessä työnantajan kanssa osallistua ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöä koskevien päätösten valmisteluun ja edistää palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Yhteistoimintaryhmä käsitteli työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivityksen vuodelle 2019 sekä Kelalle tehtävän korvaushakemuksen työterveyshuollon kustannuksista vuodelle 2018 sekä korvauspäätöksen.

Yhteistoimintaryhmässä käsiteltiin

- palvelussuhteet, sairauspoissaolot, työtaturmatilastot
- muut ajankohtaiset henkilöstötietojen raportit
- etätyösopimus ja -ohje

## 8 KANNUSTAVA PALKKA JA PALKITSEMINEN

Henkilöstöä kannustetaan tuloksellisuuden kehittämiseen kaupungin kokonaispalkitsemisen keinoin. Rahallisia palkitsemiskeinoja ovat mm. henkilökohtaiset harkinnanvaraiset palkanlisät.

### 8.1 Henkilöstökulut

|                             | Tot 2018    | Ta 2019     | Muutos  | Ta+m 2019   | Tot 2019       | Erotus   | Ero % |
|-----------------------------|-------------|-------------|---------|-------------|----------------|----------|-------|
| <b>4001 Henkilöstökulut</b> | -46 195 203 | -46 435 050 | 556 200 | -45 878 850 | -45 606 112,29 | -272 738 | 99,4  |

Taulukko 13: Henkilöstökulut vuosien 2018-2019 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 2019 koko henkilöstölle suunnatussa kesäteatterissa oli vuorossa Krekilä. Vietimme myös Loimaan 50-vuotta juhlavuotta ja järjestimme henkilöstöjuhlan koko kaupungin henkilöstölle sekä palkitsimme Kuntaliiton ansiomerkein pitkään kaupungin palveluksessa olleita. Juhlavuoden kunniaksi myönnettiin myös Loimaa mitali 40-vuotta kaupungin tai kuntaliitoksen myötä Loimaata palvelleille työntekijöille.

Työyksiköittäin tai ammattiryhmittäin on järjestetty työyhteisön kehittämistilaisuuksia ns. tyhy-päiviä, 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.

Kaupunki tuki myös kohti terveellisimpiä elämäntapoja järjestämällä liikuntatoimen vastuulla painonhallintaryhmiä sekä kaupunki tukee tupakasta vieroittautumista maksamalla kuukauden nikotiinikorvaushoidon työterveyshuollon kanssa sovitulla tavalla.

# Kunta-alan eläkepoistuma

## Loimaan kaupunki

### Vakuutettujen eläköitymisennuste 2021 – 2039 henkilöittäin

