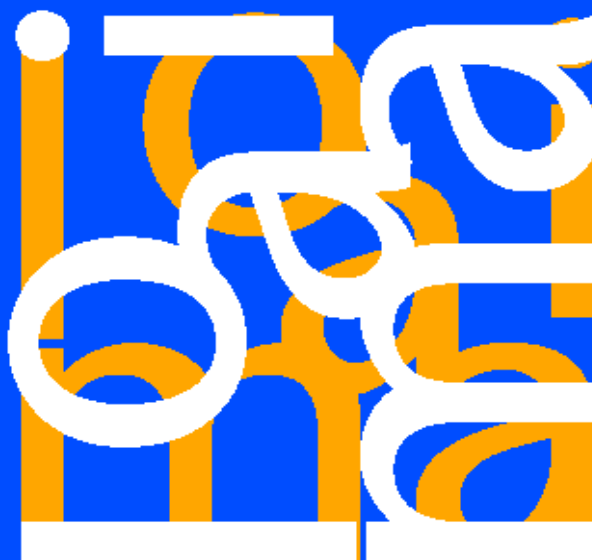


Henkilöstö- raportti 2022



Sisällysluettelo

Henkilöstöraportti 2022.....	1
1 HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2022	3
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	5
2.1 Henkilöstömäärä	5
2.2 Ikä- ja sukupuolijakauma.....	8
2.3 Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus	9
2.4 Eläköityminen.....	9
3 OSAAVA JA KEHITYSHALUINEN HENKILÖSTÖ	13
3.1 Henkilöstön koulutustaso	13
3.2 Panostusta henkilöstön kehittämiseen	13
4 KANNUSTAVAA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA	17
5 TAVOITTEENA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ	18
5.1 Sairauspoissaolot.....	18
5.2 Työturvallisuus	29
5.3 Työterveyshuolto.....	312
6 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS	35
6.1 Keskimääräiset tehtäväkohtaiset palkat	365
6.2 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	36
7 YHTEISTOIMINTA.....	366
7.1 Henkilöstöetuudet	37
8 KANNUSTAVA PALKKA JA PALKITSEMINEN.....	41
8.1 Henkilöstökulut.....	41

LIITTEET *Kevan kaaviot: Kunta-alan eläkepoistuma, eläköitymisennuste 2017 – 2036 ammattiluokittain ja henkilöittäin*

1 HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2022

Tämä henkilöstöraportti antaa meille olennaisimmat tiedot henkilöstöstä ja vuonna 2022 tapahtuneista muutoksista. Sen tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi. Hyvä henkilöstöraportti kuvaa toteutunutta kehitystä. Se auttaa päätösten vaikutusten ennakoinnissa ja toteutumisen seurannassa. Henkilöstöraportti antaa kokonaiskuvan, jota voidaan hyödyntää henkilöstöstrategian toteutumisen seurannassa. Toivon, että tämä antaa kattavaa tietoa niin päättäjille kuin henkilöstölle itselleenkin.

Raportin sisältämät laadulliset ja määrälliset tiedot perustuvat tilanteeseen 31.12.2022 ja ne on koottu henkilöstöpalveluiden ja kirjanpidon järjestelmistä sekä Kevan, Kelan ja KT Kuntatyönantajien tilastoista. Työterveyden toiminnan ja sairauspoissaolojen esittämistä varten on tietoa haettu Terveystalon Suunta -palvelusta sekä Sirius -järjestelmästä. Työturvallisuusosion tiedot on saatu Falcony -ohjelmasta.

Viime vuoden aikana valmistauduimme monin tavoin hyvinvointialueuudistukseen. Henkilöstöhallinnossa tämä näkyi moninaisina tiedonkeruina ja tietojen luovutuksina. Yhteistoimintaneuvottelut kävimme sekä siirtyvän että jäävän henkilöstön osalta syksyn aikana, ja näiden myötä joidenkin palvelukseemme jäävien henkilöiden työtehtäviin tuli vuodenvaihteessa muutoksia tehtäväkuvien uudelleentarkastelun myötä.

Hyvinvointialue Varhan palvelukseen siirtyi 496 henkilöä, joista 13 ruokapalveluhenkilöä siirrettiin sieltä edelleen Kaarea Oy:n työntekijöiksi.

Vuoden 2022 keväällä koronapandemia jatkui vielä. Tartuntatautilain mukaiset, esimerkiksi tapahtumia, asiakastiloja ja ravintoloita koskeneet väliaikaiset velvoitteet loppuivat **30.6.2022**. Osaa korona-ajan toimintamalleista voidaan hyödyntää jatkossakin, esim työn tekemisen hybridimallia käyttäen. Etätyössä on kuitenkin omat haasteensa, kuten on läsnätyössäkin (ks kuvat seuraavalla sivulla). Hybridimallissa etä- ja läsnätyöt sekoittuvat parhaimmillaan sopivaksi yhdistelmäksi. Tarvitsemme kuitenkin toisiamme ja työyhteisön merkitys on erittäin tärkeä.

Hyvinvointi työssä on jaksamisen edellytys, joten ottaisimmeko jokainen uuden asenteen ja tartutamme sitä ympärillemme:



Haluan olla positiivisempi työssäni!

§

Kiitokset koko henkilöstölle menneestä vuodesta ja jokaisen työpanoksesta!

Leila Lehtinen, vs. henkilöstöpäällikkö



Kuvat: Keva -päivän tilaisuus 9.3.2023

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstömäärä

	Vakinaiset kpl	%	Määräaikaiset kpl	%	Työllistetyt kpl	%	Yhteensä
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
31.12.2020	818	77,4	228	21,6	11	1,0	1057
31.12.2021	830	79,3	202	19,3	15	1,4	1047
31.12.2022	857	79,8	203	18,9	14	1,3	1074

Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehittyminen 2016 - 2022

Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2022 viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelussuhteet mukaan pois lukien sivutoimiset tuntiopettajat.

Loimaan kaupungin henkilöstön määrä vuoden 2022 lopussa oli yhteensä 1074 (vuonna 2021 1047), mistä 79,8 % vakituisia ja 18,9 % määräaikaisia sekä 1,3 % työllistettyjä. Edellisvuoteen verrattuna vakituisen henkilöstön kokonaismäärä lisääntyi 3,25 prosenttia. Määräaikaisten työntekijöiden määrä lisääntyi 0,5 % ja työllistettyjen määrä väheni 6,7 %.

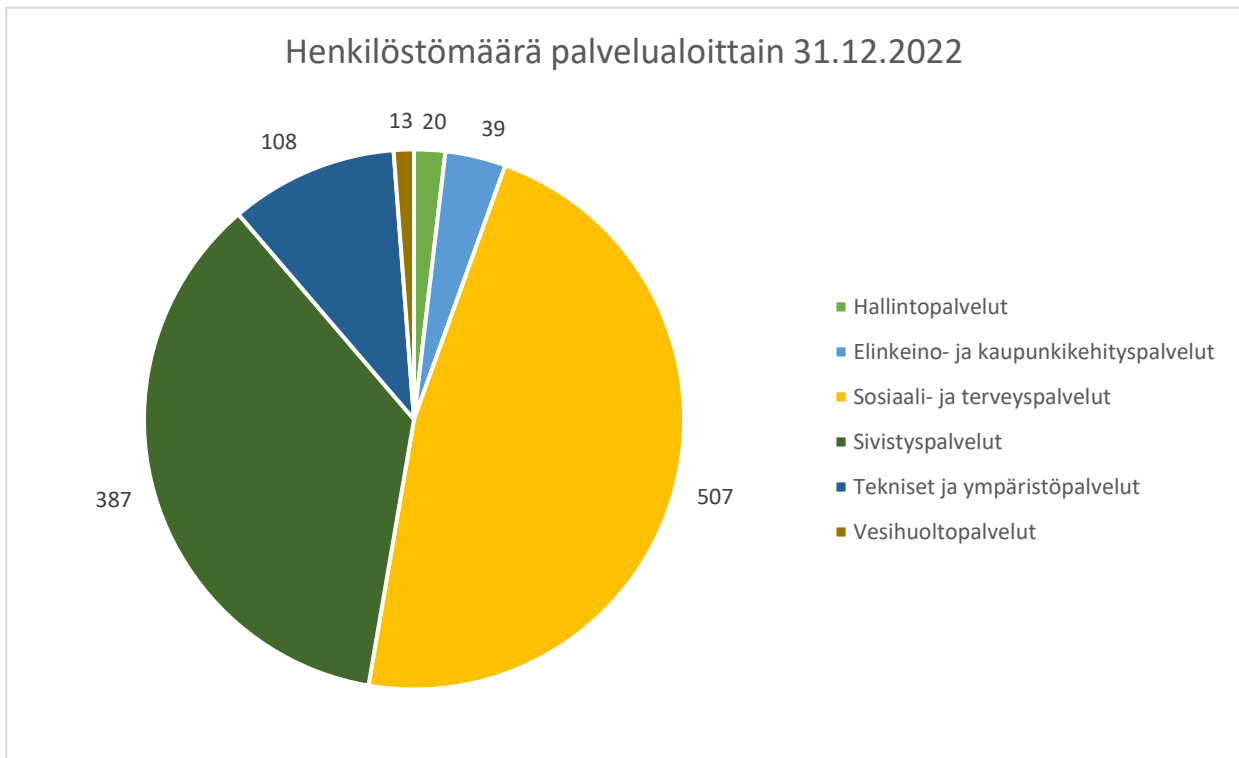
Palveluala	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset			31.12.2022
	Vakinaiset 31.12.2022	Määräaikaiset 31.12.2022	Vakinaiset 31.12.2022	Määräaikaiset 31.12.2022	Työllistetyt 31.12.2022	
Hallintopalvelut	17	2	0	1	0	20
Elinkeino- ja kaupunkikehityspalvelut	18	5	0	5	11	39
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	345	80	69	11	2	507
Sivistyspalvelut	270	62	35	20	0	387
Tekniset ja ympäristöpalvelut	84	15	6	2	1	108
Vesihuoltopalvelut	13	0	0	0	0	13
YHTEENSÄ	747	164	110	39	14	1074

Taulukko 2: Henkilöstö palvelussuhdetyypeittäin ja palvelualoittain 31.12.2022

Henkilöstömäärä on 31.12.2022 palvelussuhteessa olevien henkilöiden määrä. Edellä olevissa luvuissa ei ole mukana omais- ja perhehoitajat. Lukuihin ei myöskään sisälly opistojen sivutoimiset tuntiopettajat.

Palvelualoista henkilöstömäärältään suurin vuonna 2022 oli sosiaali- ja terveystyöpalvelut, jossa henkilöstömäärä oli vuoden lopussa 507 (47,21% koko henkilöstöstä) ja toiseksi suurin palveluala oli sivistystyöpalvelut, jossa työskenteli 387 (36,04%) henkilöä. Teknisellä palvelualalla työskenteli yhteensä 108 henkilöä (10,06%). Elinkeino- ja

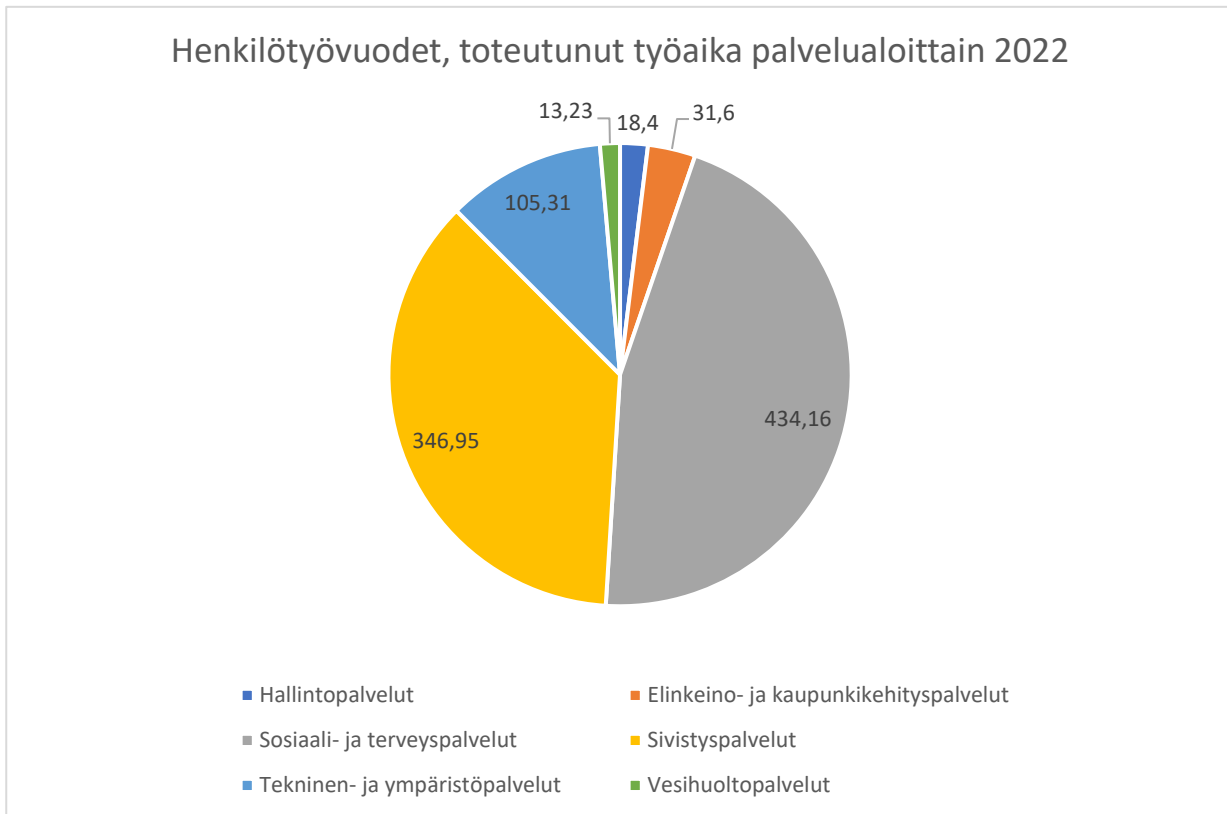
kaupunkikehityspalveluissa työskenteli 39 henkilöä (3,64%), hallintopalveluissa 20 eli 1,87 % ja vesihuoltopalveluissa 13 henkilöä eli 1,21% henkilöstöstä.



Kuvio 1: henkilöstömäärä palvelualoittain 31.12.2022

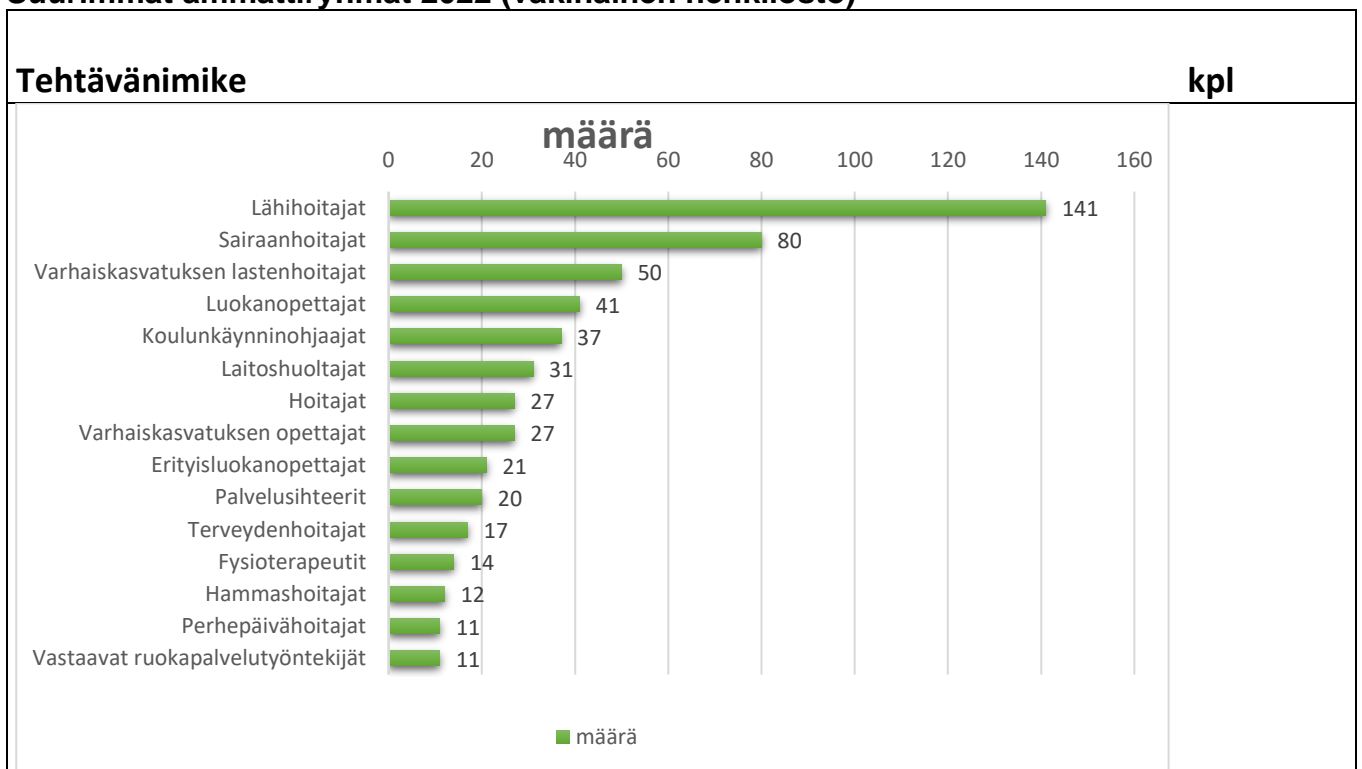


Kuvio 2: henkilötyövuodet koko henkilöstö vuonna 2022



Kuvio 3: henkilötyövuodet, toteutunut työaika palvelualoittain 2022

Suurimmat ammattiryhmät 2022 (vakinainen henkilöstö)



Kuvio 4: suurimmat ammattiryhmät 2022

2.2 Ikä- ja sukupuolijakauma

2022	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	yhteensä
Mies	2	3	9	9	9	14	21	15	15	0	97
Nainen	13	37	75	73	118	93	106	123	119	3	760
Yhteensä (857)	15	40	84	82	127	107	127	138	134	3	857

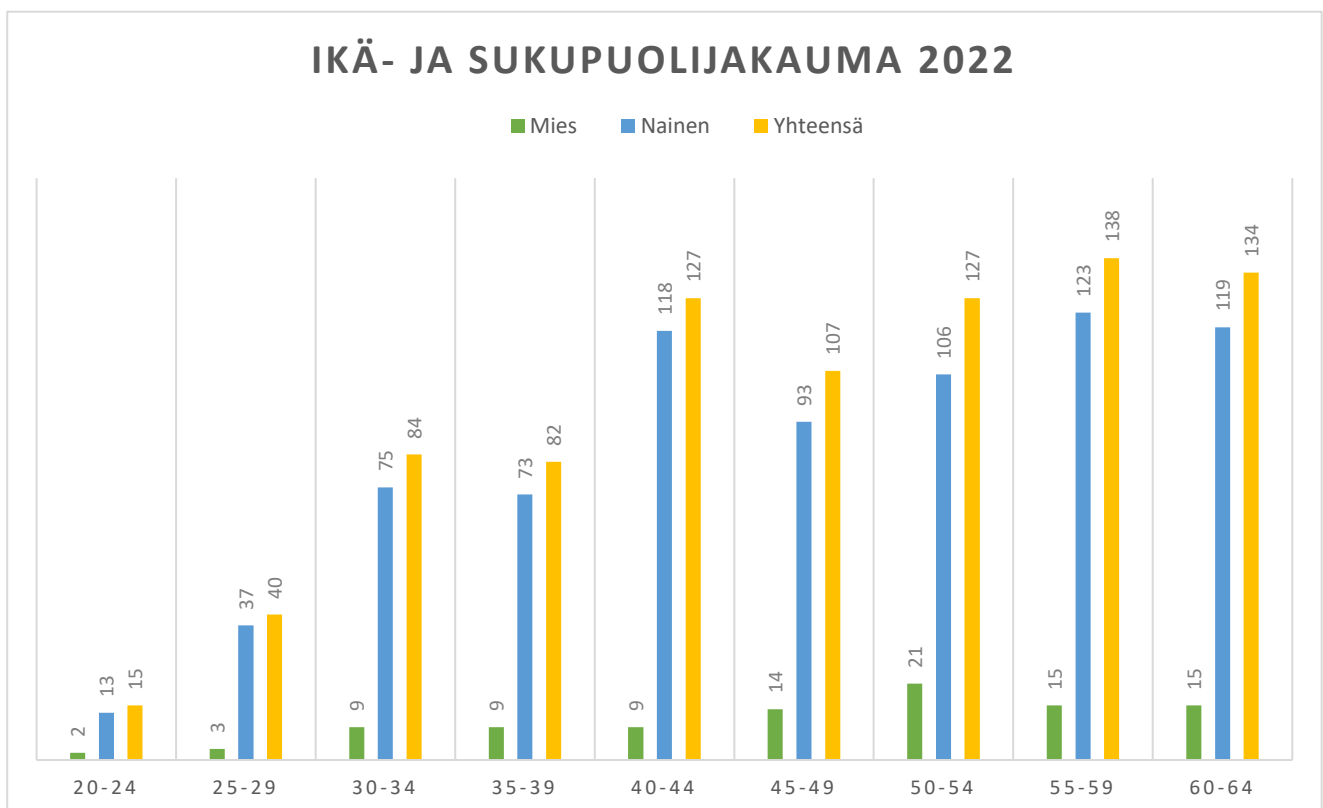
Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma ikäryhmittäin 2022

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2022 oli 47,2 vuotta (vuonna 2021 47,7 vuotta) ja henkilöstön suurinta ikäryhmää edusti 55 - 59 vuotiaat.

Miesten osuus 11,32 % ja naisten osuus 88,68 % vakinaisesta henkilökunnasta.

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45,5 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä on 38,9 vuotta. Kvtes:n sopimusallalla keski-ikä on 46,3 vuotta, lääkäreiden sopimusallalla 43,4, Ovtes:n 46,0, Teknisten sopimusallalla 47,7 ja tuntipalkkaisten sopimusallalla 50,1 vuotta.

(Lähde: <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/ika>)



Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 2022

2.3 Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus

Vaihtuvuus voidaan jakaa ulkoiseen (tulo- ja lähtövaihtuvuus) ja sisäiseen vaihtuvuuteen (työkierto organisaatiossa). Ohessa vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuosien 2020 - 2022 alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet, ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet) Pois lukien omaishoitajat, perhehoitajat ja sivutoimiset tuntiopettajat. Vertailulukuna on käytetty vakinaisen henkilöstön määrää 857 työntekijää.

Rekrytoinnissa käytetään sähköistä Kuntarekry.fi -palvelua. Vuonna 2022 tehtiin kaikkiaan 75 rekrytointia.

Vakituiset	Vaihtuvuus %	2022	2021	2020
Alkaneet palvelussuhteet	14	119	41	49
Päättyneet palvelussuhteet	10	86	80	74

Taulukko 3: Henkilöstön vaihtuvuus

2.4 Eläköityminen

Vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle siirtyi 33 henkilöä, kuntoutustuella oli 7 henkilöä, osakuntoutustuella 4 ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 2 henkilöä.

Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,12 % (vuonna 2021 1,9 %) palkkasummasta, kun se verrokkikunnissa oli 1,22 % (vuonna 2021 1,3 %). Maksussa on 0,78 prosenttiyksikön vähennys edelliseen vuoteen.

Kevan jäsenyhteisöillä ja valtion eläkejärjestelmän työnantajilla palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työnantajille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta.

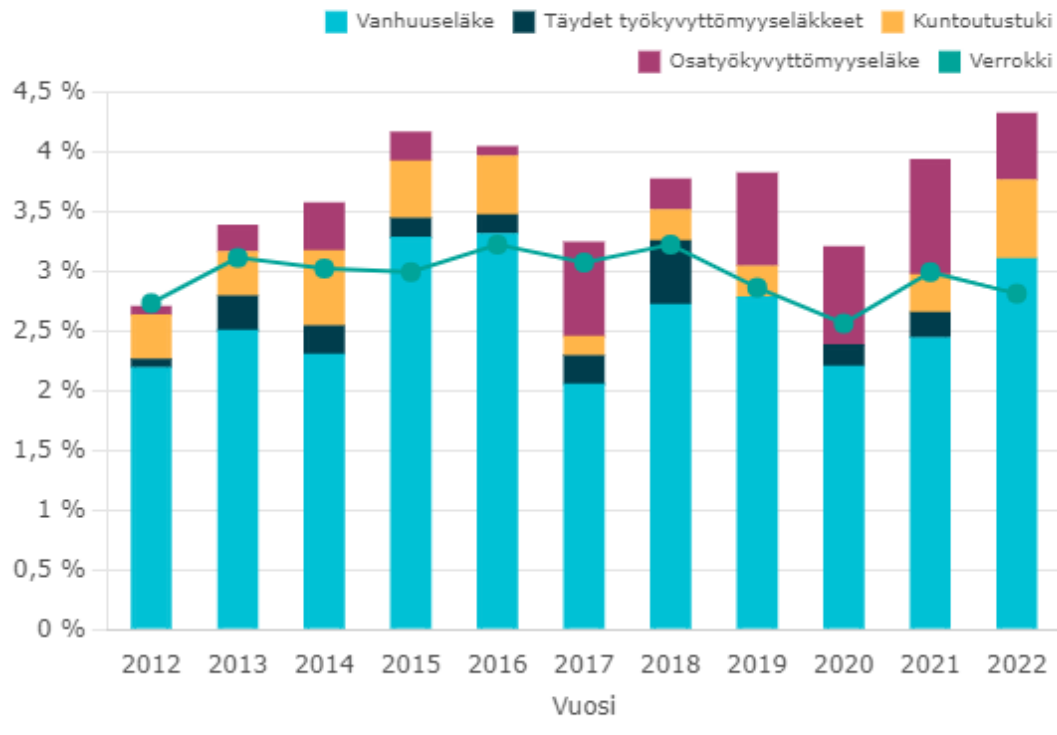
Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen ja se lasketaan erikseen Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmässä ja valtion eläkejärjestelmässä.

Työkyvyttömyyseläkemaksun keskimääräinen taso mitoitetaan vastaamaan yksityisalojen työeläkejärjestelmän (TyEL) kohdevuodelle arvioitua TyEL-maksun keskimääräistä työkyvyttömyysoosaa. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista, sitä ei siis aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista.

Työkyvyttömyyseläkemaksuja ei myöskään aiheudu ajalta, jonka aikana työntekijä on aktiivisten kuntoutustoimenpiteiden kohteena ja kuntoutustukeen maksetaan kuntoutuskorotusta. Työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

(Lähde: <https://www.keva.fi/tyonantajalle/elakemaksut/tyokyvyttomyyselakemaksu/>)

Eläkkeiden alkavuus

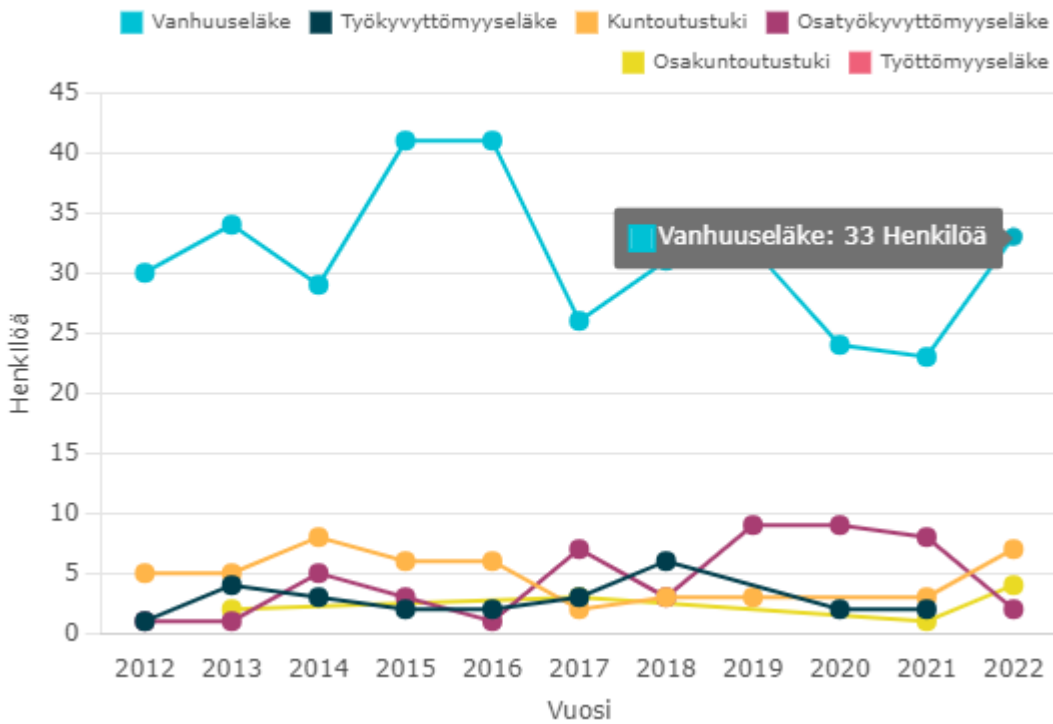


Taulukko 4: Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2012 – 2022

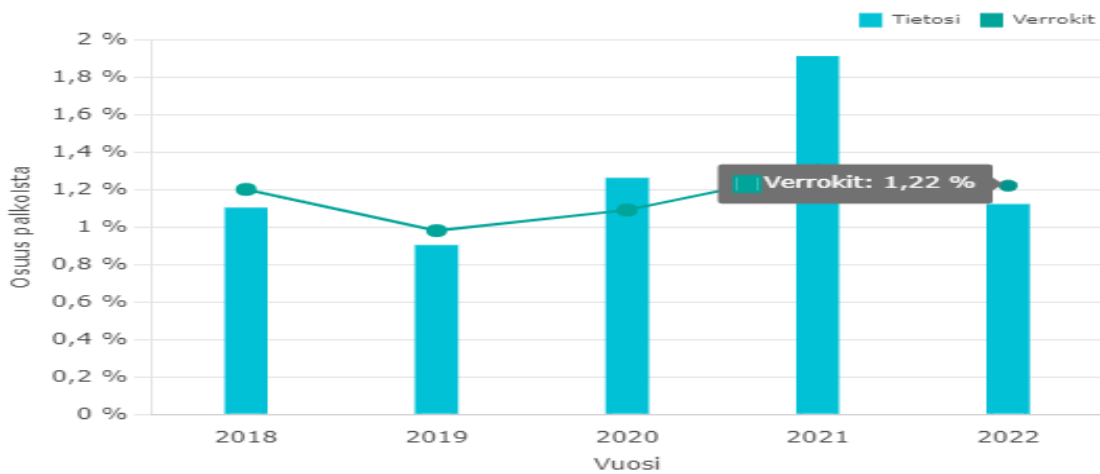
Työkyvyttömyyseläkemaksua laskettaessa määräytyy kahden viimeksi toteutuneen kalenterivuoden aikana alkaneiden Kevan myöntämisen täysien kuntoutustukien ja työkyvyttömyyseläkkeiden sekä niistä tarkasteltavassa eläkejärjestelmässä 24 kuukauden aikana aiheutuneen eläkemenon perusteella.

Työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki voi vaikuttaa työnantajan työkyvyttömyysriskiin kahtena peräkkäisenä vuonna. Tarkasteltava 24 kuukauden aika jaetaan kahteen peräkkäiseen 12 kuukauden mittaiseen jakoperustejaksoon. Ensimmäisen jakoperustejakson eläkemeno vaikuttaa ensimmäisen vuoden työkyvyttömyysriskiin. Jälkimmäisen jakoperustejakson eläkemeno kerrotaan ja se vaikuttaa jälkimmäisen vuoden työkyvyttömyysriskiin.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



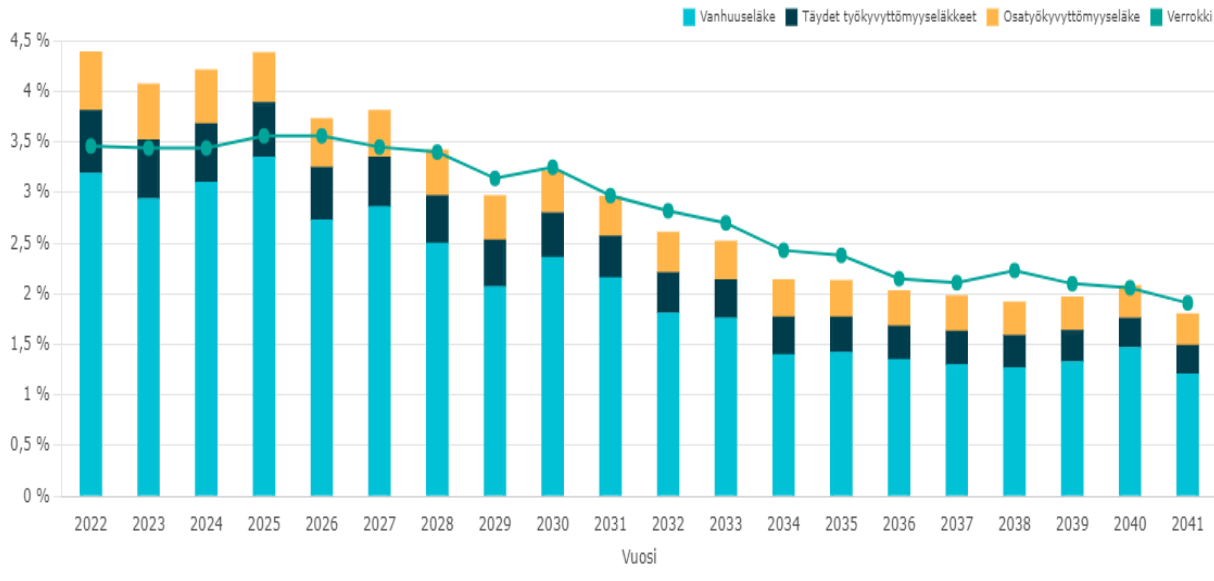
Työkyvyttömyyseläkemaksu



Taulukko 5: työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummista vuosina 2018-2022
Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy työnantajan omavastuuasteen mukaan.

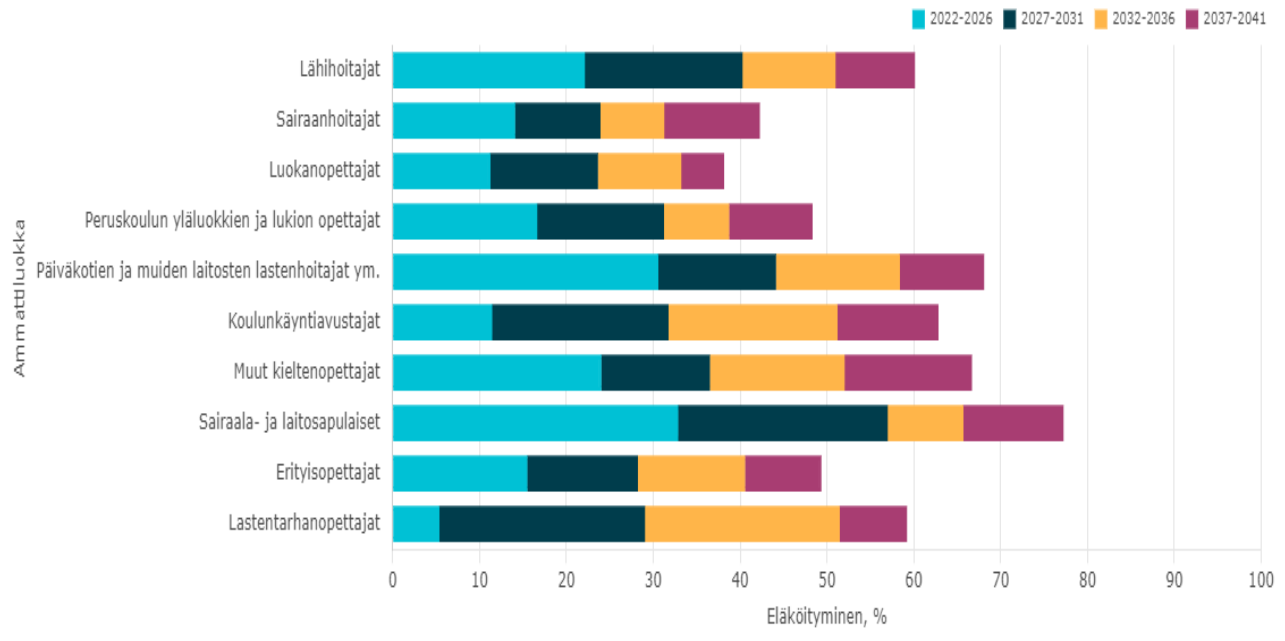
Vuoden 2022 omavastuuaste määräytyy vuoden 2020 palkkasumman perusteella.

Eläköitymisennuste



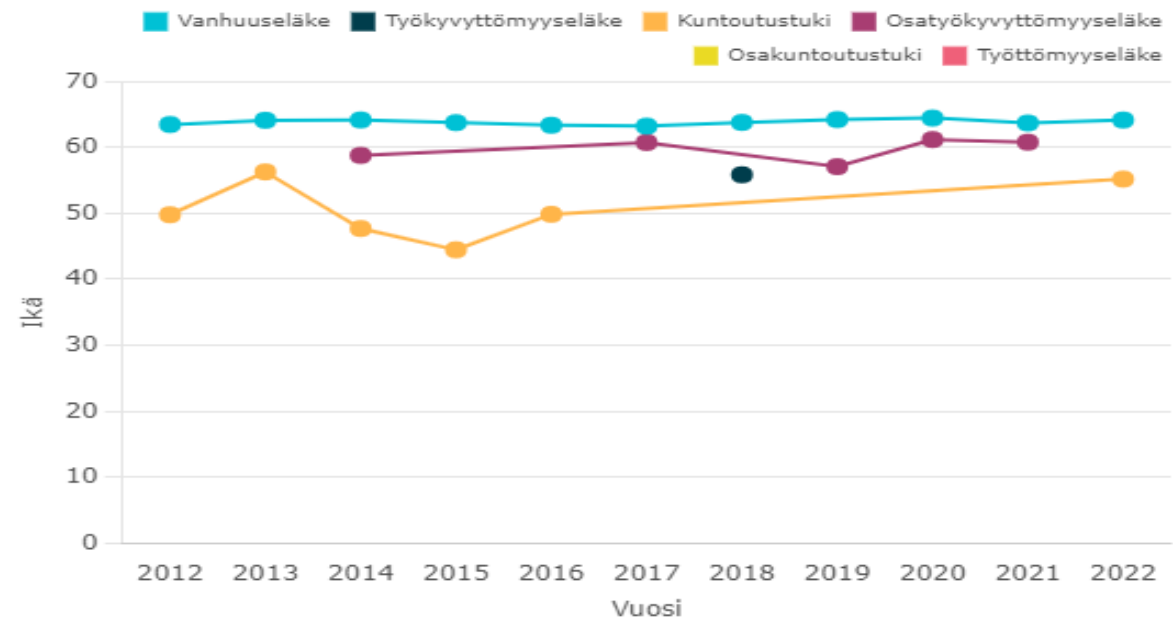
Taulukko 6: Eläköitymisennuste vuosien 2022 – 2041 aikana

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Taulukko 7: Eläköitymisennuste ammattitasolla vuosien 2022 – 2041 aikana

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Taulukko 8: Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain: vanhuuseläke keski-ikä 64,15 vuotta, osatyökyvyttömyyseläke 60,79 ja kuntoutustuki 55,19 vuotta.

3 OSAAVA JA KEHITYSHALUINEN HENKILÖSTÖ

3.1 Henkilöstön koulutustaso

Henkilöstön koulutustaso voidaan luokitella Tilastokeskuksen ylläpitämän koulutusluokituksen mukaisesti.

Loimaan kaupungin henkilöstöhallinnon tietojärjestelmiin ei ole kirjattu henkilötasolla tietoa koulutustasosta tai suoritetusta tutkinnosta.

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.

Koulutuspäiviä, joista voitiin hakea koulutuskorvausta vuonna 2022 (2021) kertyi 463 (284) päivää. Näistä saatiin koulutuskorvausta 8385,86 euroa.

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

Toteutuneet koulutuspäivät työyksiköittäin vuonna 2022:

Työyksikkö	Osallistujat kpl	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuksen aiheet
Kaavoitus	1	4	Kaavoitusalan ajankohtaispäivä, YTK:n pitkä kurssi
Asianhallintapalvelut	1	3	Kunnallisarkistoyhdistyksen kurssi, Dynasty koulutus
Toimistopalvelut	1	2	Dynasty koulutus
Palkkalaskenta	1	2	Luottamusmieskoulutus, työsuojelukoulutus
Maatalouden hallinto	5	12	Maataloushallinnon syyspäivät, maaseutuviranomaisten kurssi, Yta-johtajien tapaaminen, V-S Elyn ja Yt-alueiden yhteinen ajankohtaispäivä
Sosiaali- ja terveystoimi, hallinto	1	2	ICT-forum
Yleinen sosiaalityö	5	13	Ratkaisukeskeinen neuropsykiatria, Nepsy-koulutus, Strategiaohjaajakoulutus, lastenvalvojen koulutuspäivä
Perhetyö	7	43	Ea-koulutus, Nepsy, lähiesimiestyön ammattitutkinto, Sako-koulutus, Omni-koulutus, SHQS -sisäisen auditoinnin koulutus, neuropsykiatrinen valmentajakoulutus
Tukihenkilötoiminta	1	2	Etsivän työn alueelliset päivät
Perhehoito (lastensuojelu)	1	7	SHQS -sisäisen auditoinnin koulutus, ratkaisukeskeinen neuropsykiatria, neuropsykiatrinen valmentajakoulutus
Lapsiperheiden kotipalvelu	4	17	Mininepsykoulutus, turvallisuuskoulutus, Ea -koulutus, Omni -koulutus, luottamusmieskoulutus
Perheneuvola	1	1	Omni -koulutus
Omaishoidontuki alle 65 v.	2	2	Huomaa hyvä -koulutus
Kotihoidon ja vapaa-ajan ohjaus	2	3	SHQS, Avekki, sisäinen auditointikoulutus
Toimintakeskus (keva)	4	8	Sisäinen auditointikoulutus, Omni, Avekki, kuntoutus, tuki- ja ohjauspalvelukoulutus
Päivätoiminta	2	14	Taideterapiaohjaajakoulutus, työsuojelun peruskurssi ja osa 2
Kuntouttava päivätoiminta	4	16	RAI, muistikunto- ja ohjaajakoulutus, hätäensiapukoulutus, työpaikkaohjaajaksi valmentautuminen
Loimaan akuutti kuntoutusosastot	3	4	Geriatricpäivät, klinikka- ja osastosihteerien opintopäivät, lähi- ja perushoitajien ammatilliset opintopäivät
Ilolakoti I ja II	1	1	Saattohoidon osaaja

Päivähoidonhallinto	5	8	Huomaa hyvä, varhaiskasvatuksen koulutus, esimiesvalmennus, kielten vertailua
Varsinainen perhepäivähoito	11	13	Huomaa hyvä, hätäensiapu, täydennyskoulutus, luott.mieskoulutus
Varahoitoyksikkö Sahrami	2	2	Huomaa hyvä
Kauhanojan päivähoito	3	3	Huomaa hyvä
Puistometsän päivähoito ja esiopetus	22	35	Huomaa hyvä, ensiapukoulutus, varhaiskasvatuksen koulutuspäivät, esimiesvalmennus
Metsämaan päivähoito ja esiopetus	5	9	Varhaiskasvatuksen yhteinen koulutuspäivä, orientaatioviikko, ensiapukoulutus
Niinijoen päivähoito	1	1	Huomaa hyvä
Päiväkoti Melli päivähoito ja esiopetus	9	15	Huomaa hyvä, esimieskoulutus, lähiesimiestutkinto
Peltoisten päivähoito	12	16	Huomaa hyvä, strategiaohjaajakoulutus, Nepsy, hätäensiapukoulutus
Varhaiskasvatuksen erityisopetus	1	1	täydennyskoulutus
Hirvimetsän päiväkoti ja esiopetus	15	15	Huomaa hyvä
Loimaan avosairaanhoido	21	18	Hyvä vastaanotto -koulutus, Diabetes tyyppin 1 tehostettu, lääkkeenmääräämisoikeus, sotekeskuspalveluiden kehittäminen, tulevaisuuden sotekeskusprojekti, SH lääke, LÄMÄ, MEKO, työsuojelu, Helsingin lääkäripäivät, Omni 360, Sydänpysähdys ja elvytys, aikuisten ADHD diagnostiikka, Tampereen lääkäripäivät, Varsinais-Suomen yleislääkäripäivät, Pirkanmaan saattohoitopäivät, Tahko -päivät, liikuntalääketieteen päivät, valtakunnalliset haavapäivät, ajankohtaista SOTE -tilanteesta, luottamusmieskoulutus
Loimaan terv.edistämispalvelut	14	39	Omni, ennaltaehkäisevä terv.huolto, ruudun aika, neuvolapäivät, synnytyksen jälkitarkastus, psykoterapian valmennus, Mekot, SHQS
Terapiapalvelut	10	37	Puheen ymmärtämisen kuntoutus, Meko, Syömishaasteet, Aivovammat, Hyvä vastaanotto- koulutus, Säteilevät kivut ja neuropatia, Selkäkivut, Neurokoulutus, Lantionpohja ja keskivartalo, Sinuiksi kivun kanssa, Fysioterapeuttien suoravastaanotto, Vatsalihasten erkauman kuntouttaminen, Neurokoulutus

Loimaan suun terveydenhuolto	4	9	Nikotiinittomuus, Hammaslääkäripäivät, Mainio Startti 2022, Apollonia 2022
Mielenterveys- ja päihdetyö	6	19	Päihteet ja hoitotyö, ADHD-koulutus, Suoja2022, Defusing, Valtakunnalliset Opioidikorvaushoitopäivät
Mielenterveyskuntoutujien toiminta	2	2	Rahapeliongelman kohtaaminen, Pilkeosaaja-koulutus
Keskuskoulun hallinto	1	3	Lähiesimiesvalmennus
Keskuskoulun yleis- ja erityisopetus	5	12	ITK-konferenssi, Joustava esi- ja alkuopetus, Yhteisopettajuus, Oppimisanalytiikka, Informaatioteknologia
Puistokadun erityisopetus	2	8	Oppimisen tuen päivät, Nepsy valmennus
Oppilashuolto	2	6	Suoja2022, evakuointi, luott.mieskoul.
Hirvikosken Yhtenäiskoulu	2	19	Työsuojelukoulutus, luott.mieskoulutus
Varsinainen toiminta(työväenopisto)	1	1	Kansalaisopistojen liiton päivät
Taiteen perusopetus	3	18	Vapaan säestyksen koulutus, Ryhmäpedagogiikka soitonopetuksessa
Pääkirjasto	1	1	Miten tekoäly ja robotit näkyvät
Nuorisotoimen hallinto	2	10	Alueelliset nuorisotyöpäivät, Tulevaisuuden sivistyskunta, Riittämättömyyden tunteesta, Ratkaisukeskeisiä menetelmiä, Psykososiaalinen tuki
Avoin toiminta (nuorisotyö)	4	23	Etsivän työn alueelliset päivät, Lounais-Suomen nuorisotyön päivät, Kasvatus- ja ohjausala nuoriso, Psykososiaalinen tuki
Etsivä nuorisotyö	1	4	Alueellisen etsivän nuorisotyö, ESC organisaatiot Suomessa
Rakennusvalvonta	2	7	Ymp.suojelun peruskurssi, Dynasty 10, Kaavoituksen ajankohtaispäivä
Tekniikka ja ympäristö, hallinto	2	11	Dynasty 10
Tilapalvelujen hallinto	1	6	Dynasty 10
Ruokahuolto/Kartanonmäki	1	8	Johtamisen at, esimieskoulutus
Ruokahuolto/Kitkonpuiston päiväkotit	1	4	Työsuojelu ja yhteistoiminta, luottamusmiesten ja työsuojelun ajankohtaispäivä
Siivous /Akuutti kuntoutusosasto	1	1	Puhtaus- ja kiinteistöpalv. koulutus
Siivous/ Kirkonkylän koulu AL	1	1	Työturvakorttikoulutus
Loimaan kiinteistöjen kp hallinto	1	1	Maxpo messut
Koneet ja kuljetusvälineet	1	2	Maxpo messut
Puistot	1	3	Leikkiapaikkatarkastaja -koulutus
Sisäliikuntapaikat	1	1	Maxpo messut
Loimaan Vesi	3	11	VesikantaPlus 5.4.x seminaari Puhdistamonhoitajien koulutuspäivät Sykli-koulutus

Toteutuneita koulutuspäiviä oli yhteensä 689, joista 463 päivältä voitiin hakea koulutuskorvausta. Näistä 15 päivää oli työsuojelukoulutusta ja 27 päivää luottamusmieskoulutusta. 39 henkilöä osallistui lisäksi osapäivän koulutuksiin erilaisissa webinaareissa tai läsnäkoulutuksissa työpaikalla. Myös verkostotapaamiset, etäklinikat ja Teams -tapaamiset ovat tulleet pysyvästi osaksi osaamisen kehittämisen keinovalikoimaa.

4 KANNUSTAVAA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA

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

Laajennettu johtoryhmä, johon kuuluvat palvelualojen esihenkilöt, ei kokoontunut vuonna 2022.

Johtamisen kehittämisenä jatkettiin vuosina 2021-2022 II ryhmän esimiesvalmennusta, jonka kaikki suorittivat (syksyllä 2022 oli näyttötutkintojen arviointi). Koulutus suunniteltiin ja toteutetaan yhteistyössä koulutuskuntayhtymä Novidan kanssa. Osa koulutukseen osallistujista suorittaa koulutuksen oppisopimuskoulutuksena.

Koulutuksen sisältö koostui seuraavista aiheista;

- Tuloksellinen johtaminen
- Työsuhdeosaaminen 2
- Asiakkuusosaaminen ja digitalisaatio
- Valmentava johtaminen
- Hyvinvoiva esimies – hyvinvoiva tiimi
- Esimies muutoksessa viestijänä
- Esimiehen taloustaito
- Esimies muutoksessa viestijänä

Osana kannustavaa henkilöstöjohtamista voidaan pitää myös kehityskeskustelujen kattavuutta. Kehityskeskustelut ovat henkilökohtaisen lisän arvioinnin pohjana.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi ja lisän myöntäminen tapahtuu seuraavasti:

- lähiesimies arvioi ja hänen esimiehensä osallistuu arviointityöhön

- lähiesimies ja työntekijä: arvioinnin käsittely kehityskeskustelussa
- esimies: yhteenveto työyksikön arvioinneista, esitys henkilökohtaisten lisien myöntämisestä
- vastuualueen esimies: yhteenveto vastuualueen arvioinneista ja esitys henkilökohtaisten lisien myöntämisestä palvelukeskuksen johtajalle
- palvelualajohtaja: päätös henkilökohtaisten lisien myöntämisestä annetun raamin puitteissa
- raportointi kaupunginhallitukselle

5 TAVOITTEENA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

5.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolakäytännöissä oli sovittu, että työntekijä voi olla poissa esimiehen luvalla 1-5 päivää, omailmoitusmenetelmänä. Tätä käytäntöä on koronapandemian aikana laajennettu max 9 päivään koronaan liittyvissä oireissa. Organisaatiossa on myös käytössä varhaisen tuen malli. Työnantaja ja työterveyshuolto seuraavat sairauspoissaoloja ja käynnistävät tarvittaessa tukitoimet.

Sairauspoissaolojen seuranta on tapahtunut Terveystalon Sirius HR-työkalua hyödyntäen. Sairauspoissaoloseurannan tavoitteena on työkykyriskien havaitseminen, ehkäiseminen ja jatkotoimenpiteiden toteuttaminen. Pyrkimyksenä on sairauspoissaolojen vähentäminen neljällä prosentilla. Organisaatiossa on käytössä myös kevennetty työ ja sen myötä tilapäiset työjärjestelyt.

Sairauspoissaolojen seurannassa hyödynnetään 30-60-90-sääntöä. Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään siinä vaiheessa, kun poissaolo on jatkunut joko yhtäjaksoisesti tai lyhyemmissä jaksoissa yhteensä 30 päivän ajan vuoden sisällä. Kun työkyvyttömyys on kestänyt 60 päivää, hoitava lääkäri tai työterveyslääkäri selvittää voisiko kuntoutuksesta olla apua sairaudesta toipumiseen. Työterveyshuollon lausunto tarvitaan aina kun työntekijälle on myönnetty sairauspäivärahaa 90 päivältä.

Työterveyshuollon tehtävänä on työkyvyn seuranta kaikessa toiminnassa sekä työ- ja toimintakyvyn arviointi ja edelleen kuntoutustarpeen arviointi, kuntoutukseen ohjaus sekä koordinoituvastuu yksittäisen työntekijän työkyvyn tukemisesta riippumatta siitä, missä hoito ja kuntoutus toteutetaan.

27,75 (v. 2021 38,7)

Terveysprosentti

Terveysprosentti kertoo, mikä osuus henkilöstöstä on pysynyt viimeisimmän 12 kk:n aikana terveenä ilman sairauspoissaoloja.

TYÖKYKYJOHTAMINEN

Viimeisen 12kk aikana

219

Henkilöä, joilla työterveyden tunnistama ilmeinen työkykyriski

112

Henkilöä, joilla yli 30 päivää työterveyshuollon tiedossa olevia sairauspoissaoloja

84

Henkilöä, joilla aloitettu työterveystoimet

59

Henkilöä, joille tehty työkuntoisuustarkastus

55

Henkilöä, joille pidetty työterveysneuvottelu

SAIRAUSSPOISSAOLOT HENKILÖITTÄIN

Viimeisen 12kk aikana

712

 henkilöä,

joilla on 0-9 päivää poissaoloja

221

 henkilöä,

joilla on 10- 29 päivää poissaoloja

112

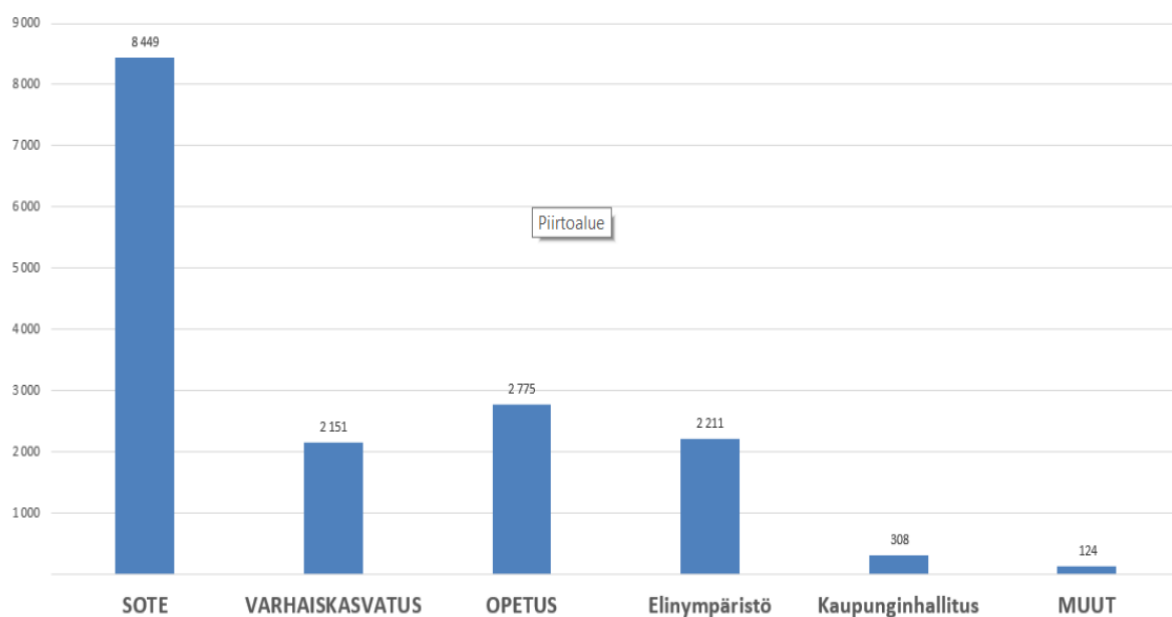
 henkilöä,

joilla on yli 30 päivää poissaoloja

Työkyvyttömyysriskin selittävät ilmiöt 12 kuukauden aikana; henkilöiden määrä, joilla selittävä ilmiö esiintyy:

- tuki- ja liikuntaelindiagnoosi	313
- mielenterveysdiagnoosi	72
- uni- ja vireystilan häiriö	78
- ammattitauti tai työtapaturma	165
- lihavuus	224
- oma arvio työkyvystä heikko	28

Sairauspoissaolot (pv) palvelualueittain 2022 Terveystalo



8 © terveystalo 14.3.2023



Työterveyden keskeiset mittarit

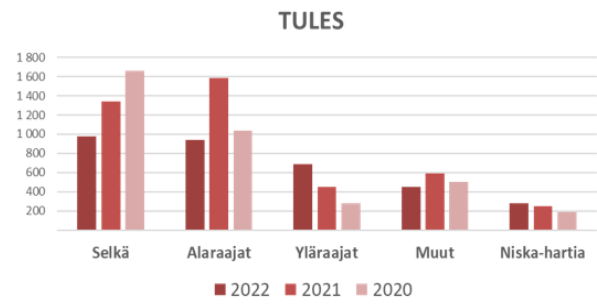
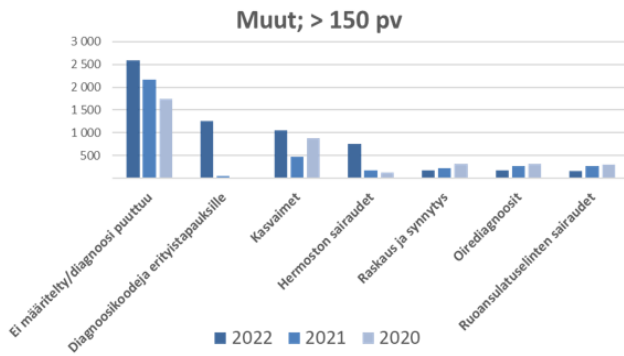
Mittari	Toteuma 2022	Toteuma 2021	Muutos
Henkilöstön määrä	1 003	966	+37
Henkilöt, joilla >30 pv s <i>l</i> -poissaoloja	112	127	-15
Työterveysneuvottelut, kpl/hlö	88/55	68/44	+20/+11
Sairauspoissaolopäivät	16 018	13 914	+2 104
Sairauspoissaolopäivät/henkilö	16,0	14,4	+1,6
Mielenterveyden häiriöt/hlö	3,0	2,8	+0,2
Tuki- liikuntaelinsairaudet/hlö	3,3	4,3	-1,0
Henkilöiden määrä, joilla tunnistettu työkykyriski	219	128	+91
Työterveyden kustannusten jakauma, Kela I/II %	71/29	64/36	

Terveystalo

22

Taulukko 9: Työterveyden keskeiset mittarit, toteuma 2022 ja 2021

Sairauspoissaolot; Muut, TULES, Mielensterveys



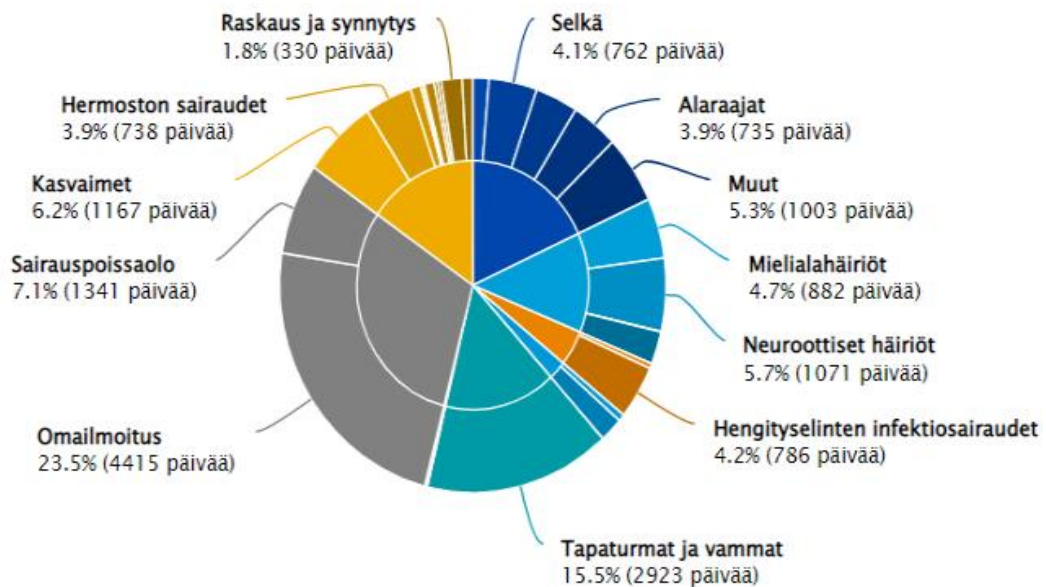
7

[Terveystalo](#)

Diagnosiraportti

01.01.2022 - 31.12.2022

18800 Poissaolo päivää sum



Pysyvää työkyvyttömyysriskiä selittäviä ilmiöitä/hlö, 2022

Terveystalo

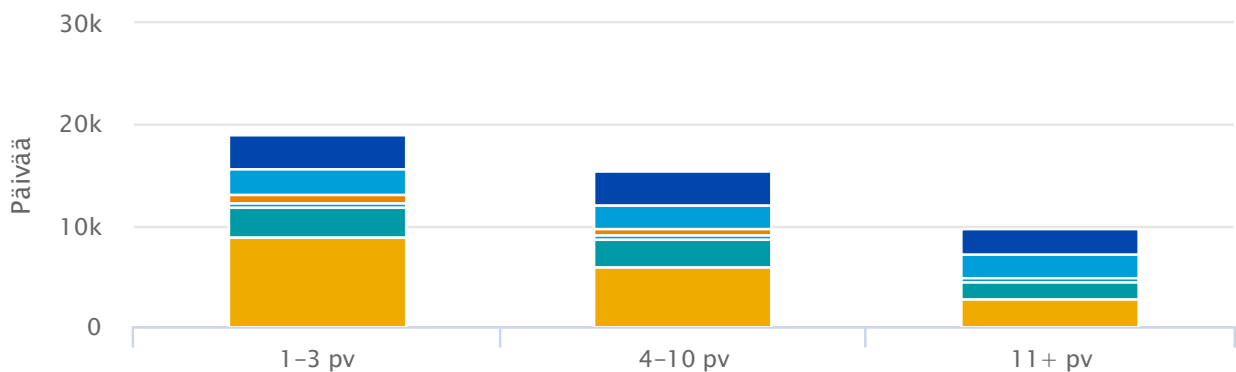


15 © terveystalo 16.3.2023



Sairauspoissaolojakson pituus vs. Diagnoosi

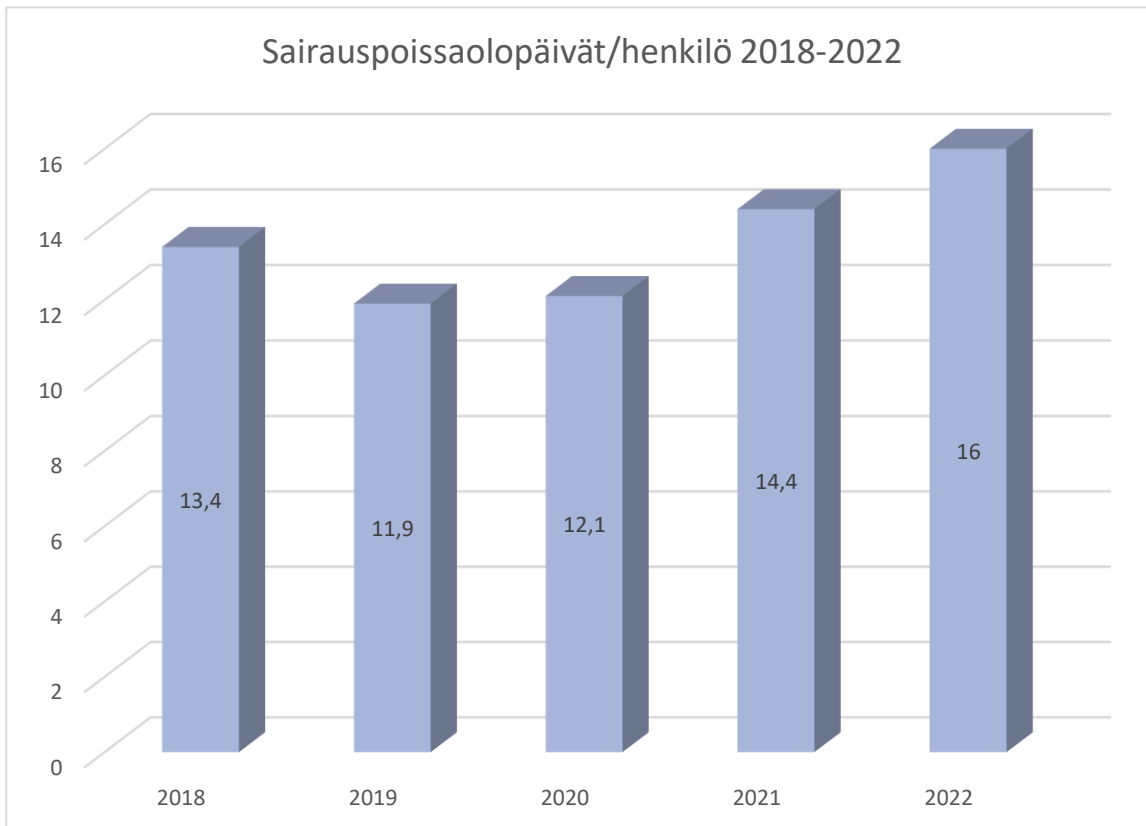
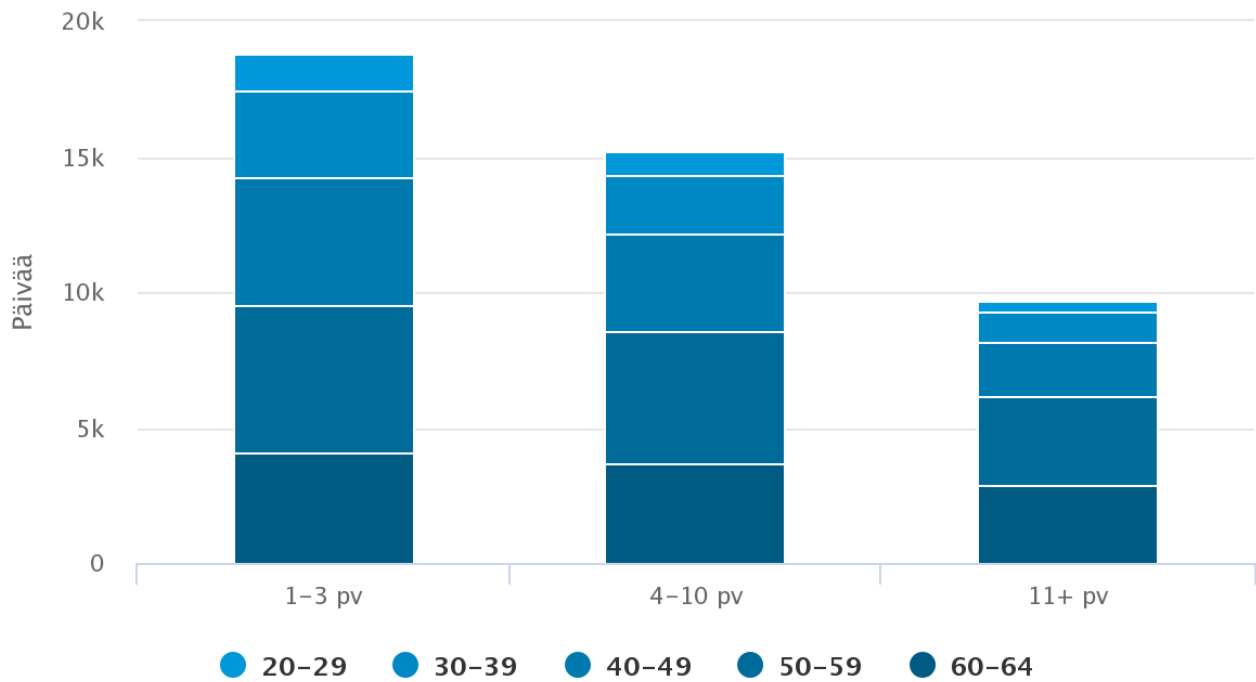
01.01.2022 – 31.12.2022



- Tuki- ja liikuntaelinsairaudet
- Mielenterveyden häiriöt
- Infektiot
- Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet
- Tapaturmat ja vammat
- Tekijöitä jotka vaikuttavat terveydentilaan ja yhteydenottoihin terveystalouden t
- Muut

Sairauspoissaolojakson pituus vs. Ikä

01.01.2022 - 31.12.2022



Kuvio 5: Sairauspoissaolot pv / työntekijä vuosina 2018 – 2022 Loimaan kaupunki



Sairauspäivärahojen määrät ja kehitys

[Kelan tutkimusblogi, tutkimuspäällikkö Jenni Blomgren:](#)

Sairauspäivärahaa saaneiden osuus työikäisistä kasvoi jälleen hieman vuonna 2022. Mielenterveyden häiriöiden kasvu näyttäisi kuitenkin toistaiseksi tyrehtyneen. Koronadiagnoosit näkyivät vuonna 2022 aiempaa selvemmin sairauspäivärahoissa. Vuoden 2022 kasvu sairauspäivärahaa saaneiden kokonaismäärässä johtui suurelta osin koronaviruksen aiheuttamista sairauksista. Samalla koronaviruksen aiheuttamat sairaudet nousivat kuuden yleisimmän sairauspäivärahan perusteena olleen sairausryhmän joukkoon.

Koronavirus on aiheuttanut selvästi enemmän sairauspäivärahakausia naisilla kuin miehillä. Eroa saattavat osin selittää esimerkiksi naisten ja miesten ammattien erot. Naiset ovat miehiä useammin esimerkiksi hoiva-alan ammattiteissa, joissa on ollut suuri riski saada koronavirustartunta ja joissa työstä poissaolo on tartunnan jälkeen välttämätöntä.

Myös hengityselinten sairauksien perusteella sairauspäivärahaa saaneiden määrä nousi ja palasi suunnilleen koronapandemiaa edeltävälle tasolle. Esimerkiksi kontaktien

lisääntyminen ensimmäisten koronavuosien rajoitusten jälkeen, maskien käytön väheneminen ja korona-ajasta heikentynyt käsihygieniat ovat voineet lisätä hengitystieinfektiota ja niiden myötä myös pitkiä sairauspoissaoloja.

Mielenkiintoisesti koronaviruksen aiheuttamat sairaudet alkoivat kunnolla näkyä sairauspäivärahatilastoissa vasta kolmantena pandemiavuotena. Yksi selittävä tekijä tälle on luonnollisesti se, että vuonna 2022 koronatapauksiakin oli huomattavasti enemmän kuin pandemian ensimmäisinä vuosina.

Pitkän koronan yleistymisen ei selitä kasvua: runsaasta 18 000 saajasta noin 17 000 oli saanut sairauspäivärahaa akuutin koronavirustartunnan takia.

Lisäksi tartuntatautipäivärahakaudet lyhenivät vuonna 2022, mikä on voinut vaikuttaa siten, että yhä useampi on tarvinnut sairauspäivärahaa tartuntatautipäivärahakauden jatkoksi. Tartuntatautipäivärahakaudet lyhenivät vuonna 2022, sillä koronavirukseen liittyvien [karanteeni- ja eristysaikojen suositeltua kestoa lyhennettiin](#).

Koko pandemian ajan koronaviruksen aiheuttamia sairauspoissaoloja on ensisijaisesti korvattu tartuntatautipäivärahalla, ei sairauspäivärahalla. Myös tartuntatautipäivärahaa maksettiin koronaviruksen takia vuonna 2022 selvästi useammalle kuin aiempina vuosina.

Mielenterveyden häiriöiden perusteella sairauspäivärahaa saaneiden osuus työkäisistä pysyi viime vuonna suunnilleen vuoden 2021 tasolla.

Mielenterveyden häiriöiden aiheuttama työkyvyttömyys on herättänyt paljon yhteiskunnallista keskustelua viime vuosina. Mielenterveyden häiriöiden perusteella maksetun sairauspäivärahan saaminen on yleistynyt viimeisten vuosien aikana erityisesti 16–34- ja 35–49-vuotiailla naisilla.

Vuonna 2022 mielenterveysperusteisen sairauspäivärahan saaminen yleistyi edelleen hieman kaikissa sukupuoli- ja ikäryhmissä, mutta kasvu oli selvästi pienempää kuin edellisenä vuonna.

Eniten mielenterveysperusteisen sairauspäivärahan saajia on 35–49-vuotiaiden naisten ryhmässä. Heistä lähes viisi prosenttia sai sairauspäivärahaa mielenterveyden häiriön takia vuonna 2022.

Yleisimmät mielenterveyden häiriöt, joiden perusteella maksetaan sairauspäivärahaa, ovat ahdistuneisuushäiriöt ja masennushäiriöt. Sairauspäivärahan saaminen ahdistuneisuushäiriöiden perusteella yleistyi edelleen vuonna 2022, mutta muissa mielenterveyden häiriöiden sairausryhmissä saajaosuus ei kasvanut.

Ahdistuneisuushäiriöiden perusteella saadaan jo masennushäiriöitäkin yleisemmin sairauspäivärahaa, kun mittarina käytetään sairauspäivärahaa saaneiden määrää tai osuutta ei-eläkkeellä olevista työkäisistä.

Ahdistuneisuuden yleistymisen nuorilla [on puhuttanut](#) viime vuosina. Vaikka yhteiskunnallisessa keskustelussa on oltu erityisen huolestuneita nuorista naisista, vielä suurempi osuus 35–49-vuotiaista kuin 16–34-vuotiaista naisista on saanut sairauspäivärahaa ahdistuneisuushäiriöiden takia viime vuosina.

Sekä 35–49-vuotiailla että 50–67-vuotiailla naisilla masennushäiriöiden merkitys sairauspäiväraha-kausien aiheuttajana on ollut viime vuodet laskussa ahdistuneisuushäiriöiden merkityksen kasvaessa. Myös unihäiriöt ovat melko merkittävä sairauspäivärahan peruste sekä 35–49-vuotiailla että 50–67-vuotiailla naisilla, mutta näissä ryhmissä unihäiriöiden kasvu pysähtyi vuonna 2022.

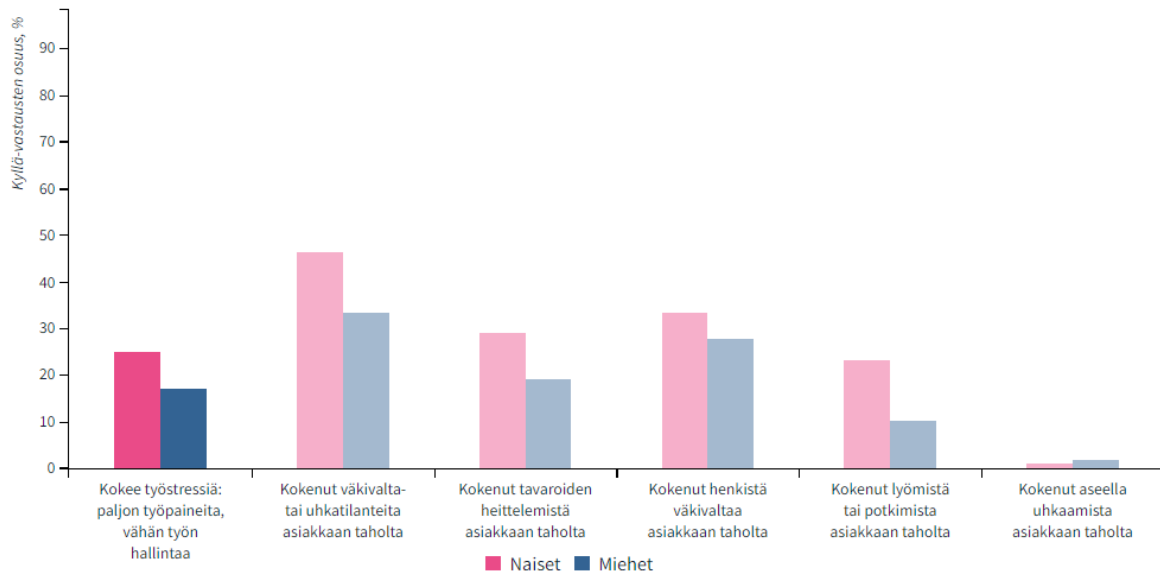
Huomattavasti pienempi osuus miehistä kuin naisista on saanut sairauspäivärahaa masennushäiriöiden, ahdistuneisuushäiriöiden tai unihäiriöiden perusteella. Miehillä ahdistuneisuushäiriöiden ryhmä ei myöskään toistaiseksi ole saanut kiinni masennushäiriöiden ryhmää, paitsi 35–49-vuotiailla, joilla nämä kaksi sairausryhmää ovat nyt tasavahvoja.

Hyvä uutinen on, että tuki- ja liikuntaelinten sairauksien perusteella päivärahaa saaneiden osuus jatkoi pienenemistään vuonna 2022.

Työterveyslaitos: Työelämätieto, Kunta10 -kyselyt, Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi:

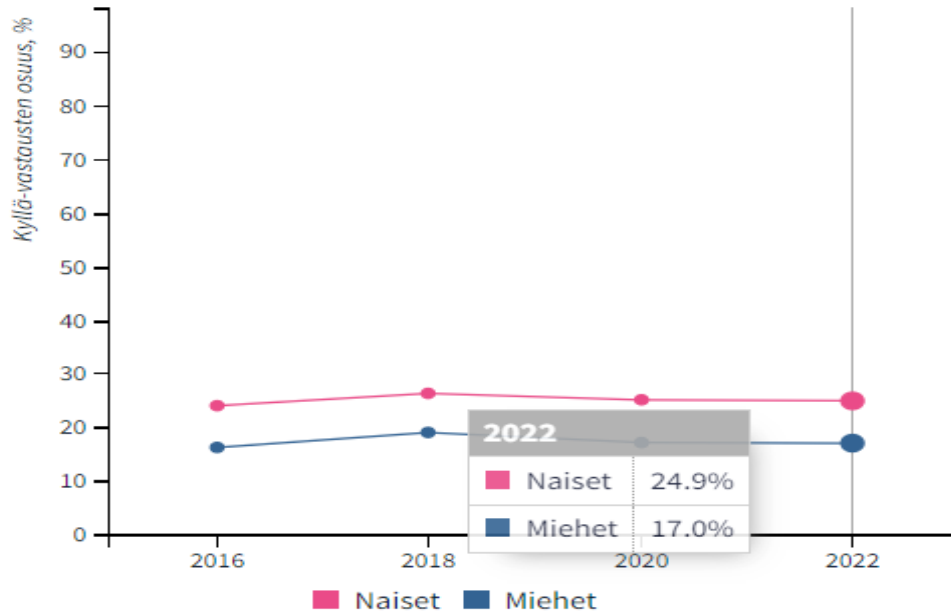
TYÖSTRESSI JA VÄKIVALTA

Suurempi luku, suurempi osuus kokenut mainittua asiaa. Asteikko 0-100%.

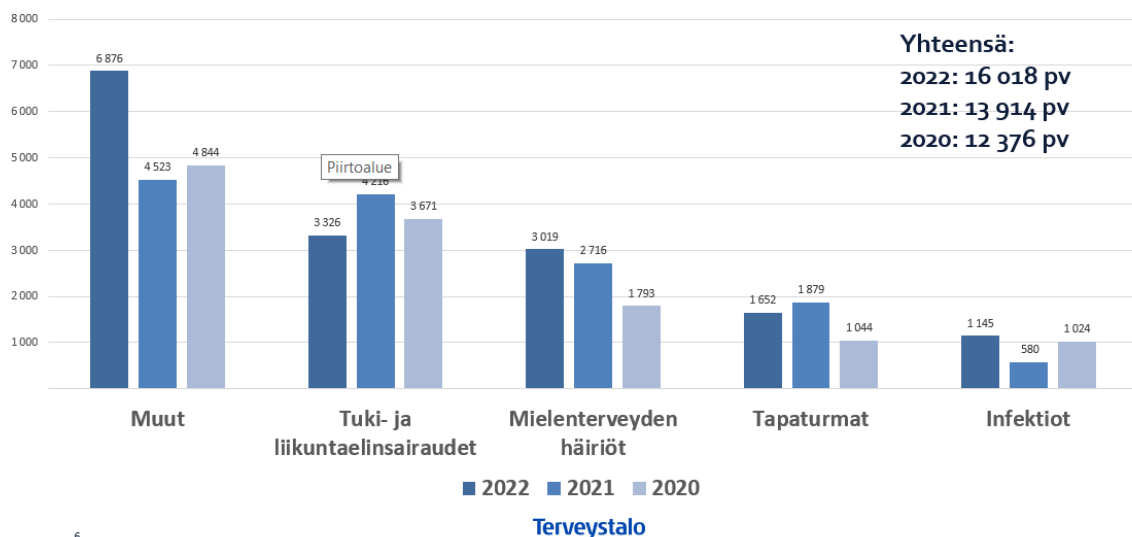


Kokee työstressiä: paljon työpaineita, vähän työn hallintaa

Pylväsdiagrammista 'Työstressi ja väkivalta' valitun muuttujan aikasarja

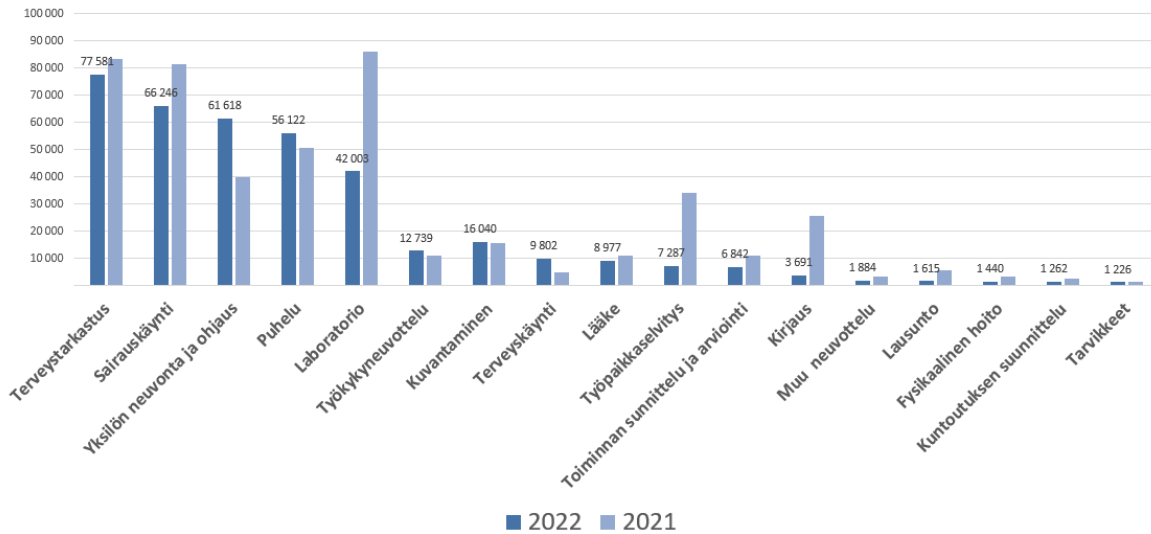


Sairauspoissaolot diagnooseittain 2022-2020 - sairastamisen kustannukset 2022 (350€/pv): 5 926 660,-



Taulukko 10: Sairauspoissaolojen kustannukset vuonna 2022, työkyvyttömyyspäivän hintana käytetty 350 €

Kustannukset palveluittain 2022-2021



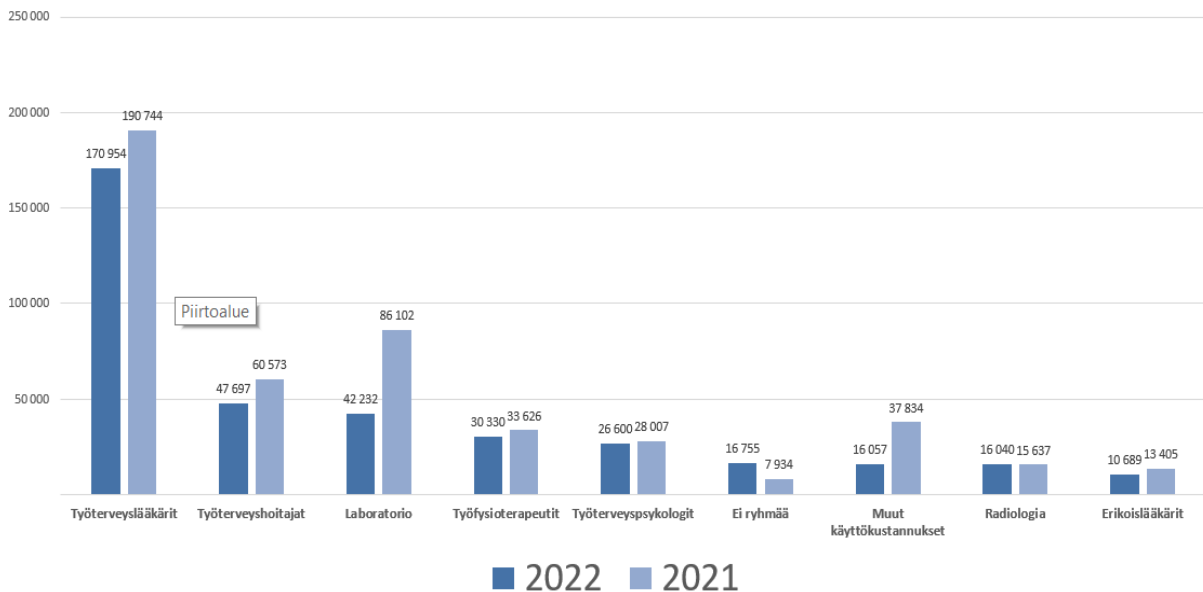
22

Terveystalo

Taulukko 11: Kustannukset palveluittain

TTH-kustannukset ryhmittäin 2022-2021

Terveystalo



23

© Terveystalo 14.3.2023



Taulukko 12: työterveyskustannukset ryhmittäin 2022- 2021

Muita työkykyjohtamisen tunnuslukuja; työkykyneuvotteluita pidettiin 55 henkilölle (vuonna 2021 44 henkilölle), osasairauspäivärahaa haettiin 23 henkilölle (vuonna 2021 15 henkilölle), Suositus korvaavaan/kevennettyyn työhön annettiin 104 henkilön kohdalla (vuonna 2021 73 henkilön kohdalla).

Henkilömäärä, joilla käynnin syy on työhön liittyvä tai aiheuttaa työkykyuhkaa lähivuosina: 306 (v. 2021 254 henkilöä)

Työkykyriskin vuoksi työkykytarkastuksia/seurantatarkastuksia tehtiin 113 henkilölle. Vuonna 2021 näitä tarkastuksia tehtiin 85 henkilölle. Tarkastuksia suoritettiin yhteensä 511 (v. 2021 441) kappaletta, joista työhöntulotarkastuksia oli 157 (v. 2021 87) kappaletta.

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 16021 päivää (v. 2021 13914 päivää). Kokonaismäärässä oli nousua 2107 päivää.

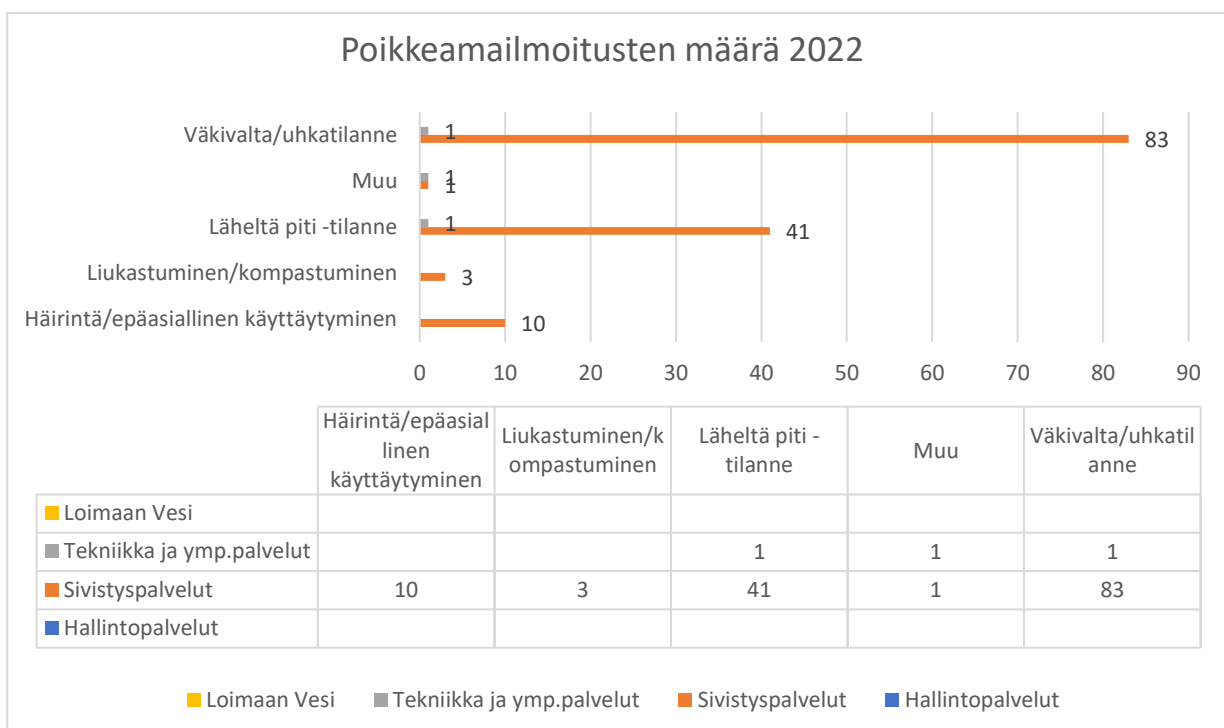
- TULE-poissaolot: 3 326 (4 216) > 3,3 pv/hlö (4,3 pv/hlö)
- MT-poissaolot: 3 019 (2 716) > 3,0 pv/hlö (2,8 pv/hlö)
- 'Muut' -poissaolot: 6 455 (4 250) > 2 596 pv 'pääosin ulkopuolisia' + 1 262 pv 'koronatodistuksia'
- tapaturmapoissaolot: 1 652 (1 879) > työtapaturmia 173 (551)

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 kaupungilla on käytössä Falcony -järjestelmä (entinen Incy) poikkeama- ja tapahtumaraportoinnin työtapaturmien ilmoittamiseen ja dokumentoimiseen. Terveys- ja hoivapalveluilla oli käytössä HaiPro-järjestelmä ja siinä oleva WPro-osio.



Taulukko 13: Poikkeamailmoitusten määrä 2022 koko organisaatio (ei sote-palveluala)

Sosiaali- ja terveystieteiden käytössä olevan HaiPro-järjestelmän tilastotietoja vuodelta 2022:

Uhka tai väkivalta	<u>128</u>	50,8%	
Äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen	<u>50</u>	19,8%	
Putoaminen, kaatuminen, kompastuminen, liukastuminen	<u>21</u>	8,3%	
Liikkuvan aiheuttajan osuma, törmääminen	<u>15</u>	6%	
Pisto, viilto, hankauma, leikkautuminen	<u>14</u>	5,6%	
[]Sähköisku	<u>1</u>	0,4%	
[]Vaaralliset aineet, hengittämällä	<u>2</u>	0,8%	
[]Vaaralliset aineet, iholle tai silmiin	<u>2</u>	0,8%	
[]Hapensaannin estyminen, tukehtumisvaara	<u>1</u>	0,4%	
[]Putoaminen, kaatuminen, kompastuminen, liukastuminen	<u>22</u>	8,9%	
[]Liikkuvan aiheuttajan osuma, törmääminen	<u>15</u>	6%	
[]Pisto, viilto, hankauma, leikkautuminen	<u>14</u>	5,6%	
[]Puristuminen, ruhjoutuminen	<u>4</u>	1,6%	
[]Äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen	<u>47</u>	19%	
[]Tartuntavaara	<u>4</u>	1,6%	
[]Uhka tai väkivalta	<u>128</u>	51,6%	
[]Pitkäaikainen fyysinen tai psyykinen kuormittuminen	<u>8</u>	3,2%	

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.

Työsuojelutyöryhmä on kokoontunut vuonna 2022 noin kerran kuukaudessa ja käsitellyt seuraavia asioita kokouksissaan, kuten

- Edellisen toimikauden arviointi
- Työsuojeluvaalien 2021 täydennysvaali (sote)
- Työsuojeluilmoitukset palvelualoittain joka kokouksessa
- L-S Avin tekemät työsuojelutarkastukset eri yksiköihin vuoden aikana
- Sisäilmatyöryhmässä esiin nousseita asioita
- Työsuojelun toimintasuunnitelma 2023 + työterveyden toimintasuunnitelma 2023
- Yksiköiden ohjeistaminen riskien ja vaarojen arviointien osalta (+ erityisesti biologisten ja kemiallisten riskien ja vaarojen arviointi)
- Sähköisen kemikaaliluettelon täydennykset ja siihen liittyviä koulutuksia
- Koneiden ja laitteiden ohjeisiin liittyvä yleisen tason ohjeistamisen läpikäynti + tiedottaminen yksiköihin

- Työterveyslaitoksen uudistetut sisäilmaohjeet ja ohjeistus somehäirinnän ja maalittamisen estämiseksi + tiedotus yksiköihin näistä
- Muita koulutuksia ja koulutustarpeita

Työsuojelun ajankohtaispäivä järjestettiin 30.9.2022 työsuojeluvaltuutetuille ja varavaltuutetuille. Ulkopuolisina vierailijoina olivat Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojeluyksikön tarkastaja ja lisäksi saatiin info työterveyshuollosta.

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.

5.3 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 Terveystalo Oyj. Toiminta sisälsi sekä lakisääteisen työterveyshuollon (ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta) että sairaanhoitopalvelut. Vaikuttavan moniammatillisen työterveysyhteistyön edellytyksenä on tavoitteellinen työterveystoiminta, johon organisaation johto on sitoutunut.

Työterveyshuollon tavoitteet asetetaan työterveysyhteistyössä mm. työpaikkaselvityksessä, terveystarkastuksissa ja esimieskeskusteluissa saadun tiedon perusteella. Jotta toimintaa voitaisiin seurata ja arvioida yhteistyöstä saavutettavaa hyötyä, on asetettavien tavoitteiden oltava konkreettisia. Sekä organisaatio, että työterveys seuraavat ja valvovat yhdessä, että toiminta on asetettujen tavoitteiden suuntaista ja tavoitteet saavutetaan. Toiminta perustui toimintasuunnitelmaan, jonka keskeiset tavoitteet ja linjaukset tarkistetaan vuosittain. Sovittuja käytäntöjä oli mm erityistyölasien hankinnassa sekä nopeasti laajennettiin palvelutarjontaa chat-palveluihin koronatilanteen vuoksi.

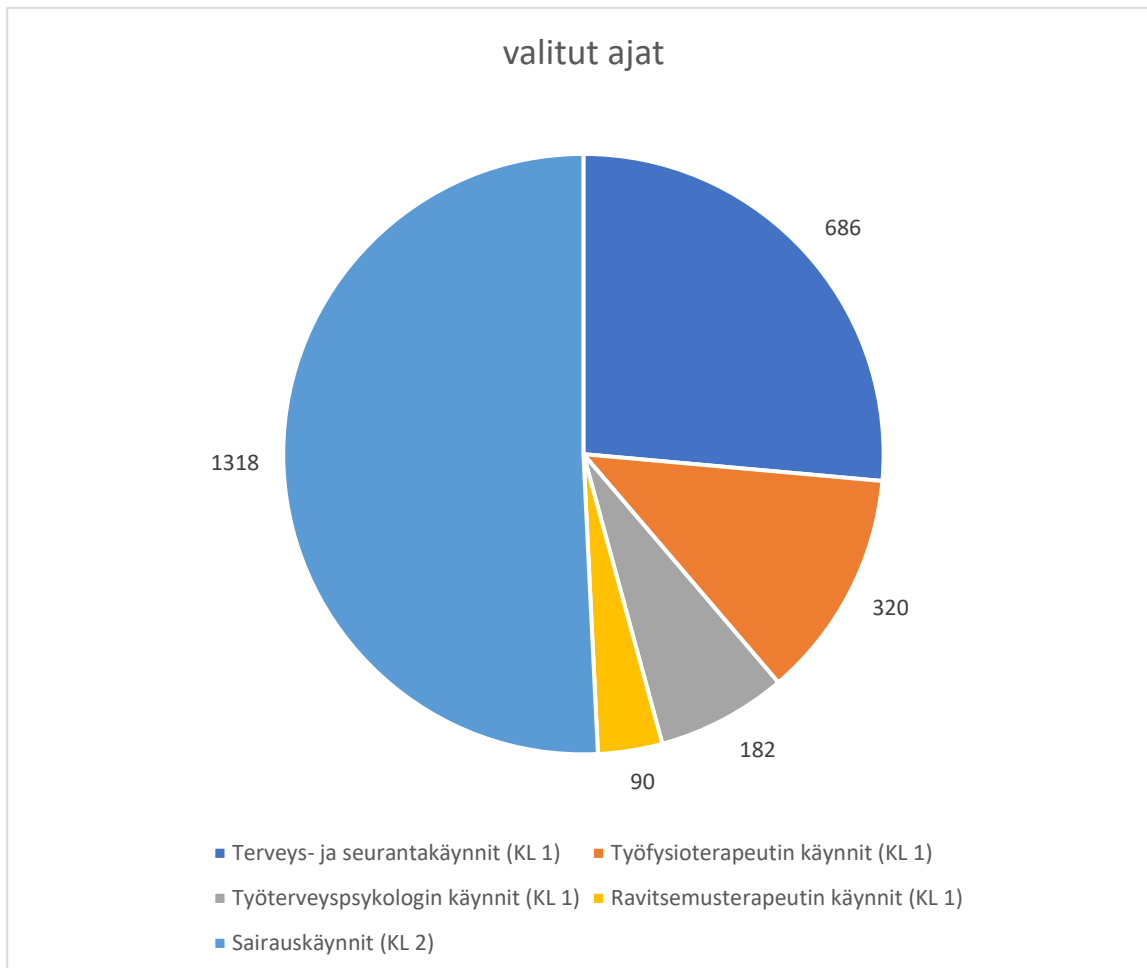
Asiakasvastuussa ovat työterveyden ammattilaisten paikallinen tiimi (työterveyslääkäri, työterveyshoitaja) ja tarvittaessa työterveyden asiantuntijat (työfysioterapeutti, työterveyspsykologi).

Työterveysyhteistyössä on tavoitteena terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

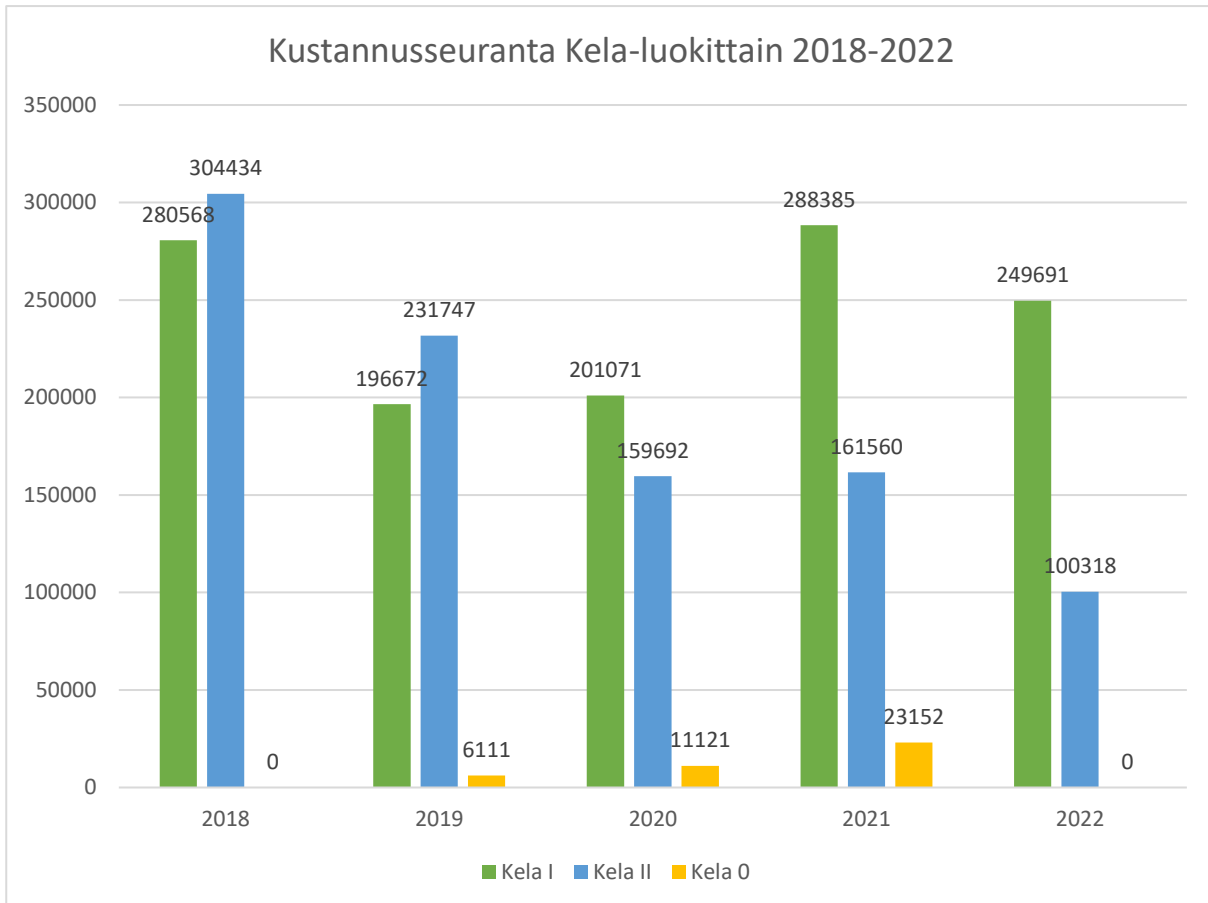
Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä esityksiä työpaikan, työmenetelmien ja työn organisoinnin sekä työyhteisön kehittämiseksi, henkilöstön työ- ja toimintakyvyn tukemiseksi sekä työturvallisuuden parantamiseksi.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on sovittu, että työterveyteen kuuluu aktiivinen toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi sekä seuranta. Asetettuja terveydellisiä tavoitteita ja toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta seurataan. Työterveyshuollon laatua arvioidaan seuraamalla yhteistyössä toimenpiteiden vaikuttavuutta työympäristössä ja työyhteisössä.

Työntekijöiden altistumista, työtapaturmia ja ammattitauteja, terveydentilaa, työkykyä ja poissaoloa työstä sairauden vuoksi seurataan systemaattisesti. Lisäksi arvioidaan ja seurataan työterveyshuollon omia toimintatapoja, tavoitteiden ja toimenpide-ehdotusten toteutumista sekä asiakastyytyväisyyttä. Vaikuttavuuden seuranta toteutetaan yhteistyötapaamisissa ja tarvittaessa tilanteen niin vaatiessa myös erillisillä raporteilla. Toiminnan suunnittelua ja seuranta työterveyshuollon ammattilaisten ja asiantuntijoiden toimesta tehdään toimintasuunnitelmakauden aikana tarpeen mukaan.



Kuvio 6: Työterveyshuollon suorittamat vastaanottokäynnit vuonna 2022



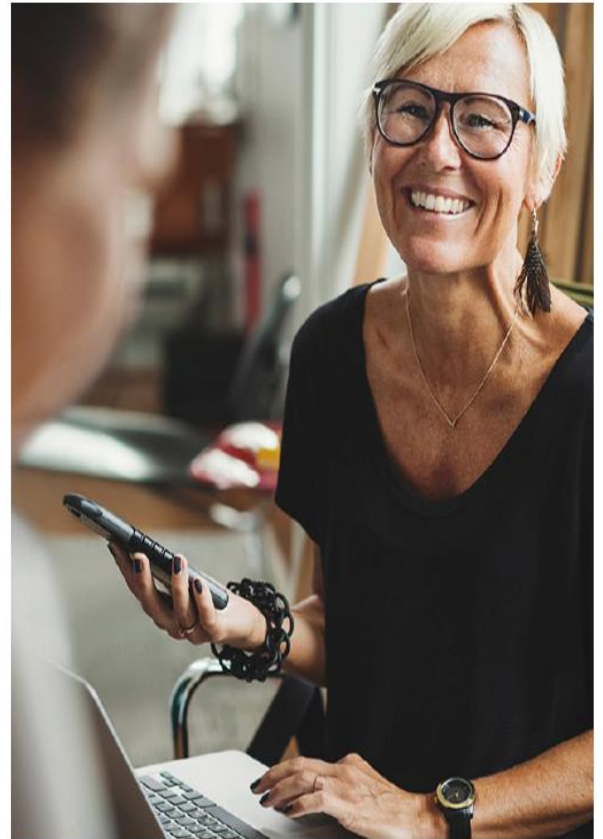
Taulukko 14: Työterveyshuollon kustannukset Kela-luokittain vuosina 2018 – 2022

Vuonna 2022 Kela I -palvelujen osuus oli 71 % kustannuksista (vuonna 2021 64 %) ja Kela II osuus 29 % (vuonna 2021 36 %). Kokonaiskustannus oli 309 euroa/työntekijä (vuonna 2021 451 euroa / työntekijä). Edellä olevassa taulukossa on kuvattu bruttokustannukset. Korvausluokka I ennalta ehkäisevän toiminnan kustannuksista Kela korvaa 60 % ja sairaanhoidon eli korvausluokka II kustannuksista korvataan 50 % suhteutettuna työntekijämäärään. Kela korvaa kustannuksia, jos ne ovat aiheutuneet hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesta työterveyshuollosta ja sen yhteydessä järjestetystä sairaanhoidosta. Kustannusten pitää olla tarpeellisia ja kohtuullisia.

Työterveyshuollon keskeisiä havaintoja ja johtopäätöksiä vuodelta 2022:

Keskeiset havainnot ja johtopäätökset

- suurimmat poissaolot Muut-luokassa (omat ilmoitukset, korona)
- tuki- ja liikuntaelämistön sairaudet ilahduttavassa laskussa (27%)
- mielenterveyden häiriöt edelleen hienoisessa nousussa (ahdistuneisuutta ja masennusta)
- tule-vaivoissa erityisesti yläraajavaivoja viime vuonna, selkä- ja alaraajavaivat voimakkaassa laskussa
- Sote vastaa yli puolesta sairauspoissaoloista viime vuonna, hyvinvointialueeseen siirtymisellä suuri vaikutus tilastoihin
- pitkiä sairauspoissaoloja on edelleen aktiivisesta työkykyjohtamisesta huolimatta, nousua 91-365 pv kategoriassa 19->27 kpl
- 1-3 ja 4-10 pv kategorioissa nousujohteisuutta hengitystieinfektioihin ja oimoihin liittyen 2020-2022
- työkykyjohtamisen yhtenä keinona työterveysneuvotteluja pidettiin edelleen aiempaa enemmän 88 kpl (2021 68 kpl)
- työkykyriskissä olevien seuranta tehostettu Terveystalon "tekoälyn" avulla



Terveystalo

26

- työterveyden kustannusten suhde vielä aiempaakin parempi Kela I/II 71/29% (2021 64/36%)
- OmaSuunnitelma terveystavoitteita on tehty jo 494 kpl eli suurelle osalle henkilöstöstä
- kustannuksissa huomattavaa laskua edellisvuoteen verrattuna, erityisesti laboratoriokuluissa laskua (eri sopimustyyppi toukokuusta)
- Sote vastannut noin puolesta kustannuksista, suuri muutos vuodenvaihteesta hyvinvointialueeseen siirtymisen jälkeen
- varhaiskasvatuksen työntekijöiden terveystarkastuksissa on noussut esiin psykososiaalinen kuormitus ja ajoittaiset niukat henkilöstöresurssit
- koulunkäynninohjaajien jaksaminen?
- riskinarviointi: väkivallanuhka (koulut, vaka) > ajantasaiset toimintaohjeet
- Varhaisen tuen mallin mukainen yhteistyö työterveyden kanssa todetaan toimivaksi ja aktiiviseksi
- korvaava/muokattu/kevennetty -työ

> hyödyntäminen, 'vaihtoehtojen valikoima'?

6 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS

Loimaan kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu jo vuonna 2017, päivitetty 2019 ja päivitetään keväällä 2023. 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 sisällään toimenpide-ehdotukset miesten ja naisten välisten tasa-arvon kehittämiseksi. Tämä raportti on tarkoitettu sisältämään 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.

Tiedon avulla työyhteisö kykenee sitoutumaan oppimiseen ja sopeutumaan ympäristön muutoksiin. Organisaatioissa pystytään jakamaan tietoa ja siirtämään hiljaista kokemusperäistä tietoa käytäntöön. Hyvällä tietojohdamisella vahvistetaan ja tuetaan osaamista parhaalla mahdollisella tavalla. Avoimella ja rehellisellä viestinnällä tuetaan yhdenvertaista työntekijöiden kohtelua.

6.1 Keskimääräiset palkat

Taulukossa on joulukuussa maksetut kokoaikaisten palvelussuhteessa olevien tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvot.

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.

NAISET	Kvtes	Ovtes	Teknisten sopimus	Lääkärisopimus	Sotesopimus	TTES
Tehtäväkohtainen palkka	2290,04	2972,08	2674,64	6068,27	2434,51	
MIEHET	Kvtes	Ovtes	Teknisten sopimus	Lääkärisopimus	Sotesopimus	TTES
Tehtäväkohtainen palkka	2440,74	3038,45	2795,72	6190,2	2957,35	13,23/h

Taulukko15: keskimääräiset tehtäväkohtaiset palkat sopimusaloittain v. 2022 (naiset/miehet)

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 2022 oli naisia 88,68 %.

Vuonna 2022 perhevapailla oli 68 (vuonna 2021 53) henkilöä, joista 5 (3) miehiä ja 63 (50) naisia.

Opintovapaalla oli 23 (v. 2021 20) henkilöä, joista 1 (2) miestä ja 22 (18) naista.

Vuorotteluvapaalla oli 9 henkilöä, joista 1 mies ja 8 naista.

Vuonna 2022 koulutuspäiviä oli kaikenkaikkiaan 637 (vuonna 2021 347), joista miehillä 96 (v. 2021 20) päivää (15,07 %) ja 541 (v. 2021 327) päivää naisilla (84,93%).

7 YHTEISTOIMINTA

Loimaan kaupungin yhteistyötoimikunnan muodostivat henkilöstön edustajina kuusi pääluottamusmiestä pääsopijajärjestöistä ja neljä työsuojeluvaltuutettua sekä työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, henkilöstöpäällikkö sekä hallintopäällikkö, joka toimi myös työsuojelupäällikkönä sekä 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. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2022 yhteensä 8 kertaa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltäviä asioita vuonna 2022 olivat mm:

- henkilö- ja palvelussuhdetietojen luovutusta Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle/yhteistoimintamenettely
- työterveyshuollon hankintasopimus 2022 – 2027
- työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2022
- sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksen valmistelu Varsinais-Suomessa
- työsuojelun toimintasuunnitelma 2022
- paikallinen sopimus korotetusta hälytysrahasta
- Loimaa -strategia 2022 – valmistelu
- tietotilinpäätös 2021
- henkilöstöraportti 2021
- osallistuva budjetointi 2022
- talousarvio 2023 ja taloussuunnitelma 2024-2025; aikataulu
- kaupunkiorganisaation muutostarpeisiin perustuva yhteistoimintamenettely 2022
- henkilöstöjuhlan valmistelu

- Aurora22 -valmiusharjoitus
- työllisyyspalvelujen uudistuksen valmistelu Loimaan seudulla

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.

7.1 Henkilöstöetuudet

Henkilöstöllä on ollut käytössä monipuoliset henkilöstöetuudet:

Uimahallin / Hirvihovin kuntosalin käyttöoikeus yhteensä kaksi kertaa viikossa:

Esim. 2 x uinti/ viikko **tai** 2 x kuntosali/ viikko **tai** 1 x uinti ja 1 x kuntosali/ viikko

Kaupungin maksuttomat kuntosalit:

Urheilukeskus: Sammonkatu 6, avoinna ma-pe klo 7.00-21.00 ja la- su klo 7- 17

Alastarohallin kuntosali: Vahvalantie 4

Mellilän kuntosali: Sahantie 4, avainpanti 10€, noudetaan Mellilän kirjastosta

Kuntoliikunnat:

Ti klo 18.00-19.00 Hirvihovi, sali

To klo 18.00 –19.00 Hirvihovi, sali

Helppoa ja monipuolista kuntoliikuntaa välineillä ja ilman, sekä erilaisia kuntopiiriharjoituksia.

Vesijummat:

Kevyt vesijumppa maanantaisin ja keskiviikkoisin klo 15.00- 15.30

Tehovesijumppa tiistaisin ja torstaisin klo 19.15- 19.45

Liikuntatoimen järjestämät painonhallintaryhmät

Tupakasta vierottautuminen: **nikotiinikorvaushoito** työterveyshuollon kanssa sovitulla tavalla

Lounassetelit tai työnantajan tukema työpaikkaruokailu

Henkilökunnan saunavuoro:

Loimaan kaupungin henkilökunnan saunavuoro Mellilänjärvellä sunnuntaisin! Sauna on lämpimänä klo 16.30-19.30.



- kesäteatteri, kesällä 2022 kävimme katsomassa Krekilän Myllyn kesäteatterissa Maria Jotunin käsikirjoittaman klassikkokomedian Miehen kylkiluu



- Epassi (käyttökohteina liikunta ja kulttuuri, 1.1.2022 alkaen myös hyvinvointi)

Epassi -sovellus ladattiin 31.8.2022 henkilöstölle, joka oli palvelussuhteessa edun latauspäivänä ja palvelussuhde oli voimassa vähintään 3 kuukautta. Edun arvo oli 30 euroa ja se oli suunnattu liikunta-, kulttuuripalveluihin sekä hyvinvointipalveluista hierontaosioon.

Epassi -sovellus, käyttö vuonna 2022:

933 eri työntekijää käyttänyt **4370 kpl** (Yhteensä **204596,09 €**) Epasseja ajalla 01.01.2022 - 31.12.2022.

Työnantajan osuus **204596,09 €**.

Työntekijöiden osuus **0,00 €**.

Liikuntaetua käytetty 72909,74 €

Liikunta- ja kulttuurietua käytetty 39085,94 €

Hyvinvointietua käytetty 92600,41 €

Etu	Annetun edun määrä 2022 (€)	Etua käytetty 2022 (€)	Käytetty (%)
Flex*	238983,04 €	204596,09 €	85,61 %

Epassi, edun käyttöaste vuonna 2022 85,61 %



- Henkilöstöjuhla järjestettiin 25.11.2022 Hirvihovissa
 Juhlaan osallistui ennätyselliset 550 henkilöä. Juhlassa jaettiin
 ansiomerkit 45 henkilölle 30 vuoden kunnallisesta palvelusta.
 Tarjoilusta vastasi Loimaan Juhlapalvelu, koristeluista Tiinan Kukka ja
 ohjelmaa esitti mm komediateatteri Neljäs Seinä ja musiikkia Status Quo
 Tribute.
- Jouluruoka tarjottiin henkilöstölle 14.12.2022 Kartanonmäellä,
 Hirvikosken Yhtenäiskoululla, Puistokadulla tai henkilöstön vakituksessa
 työpisteessä (kuten päiväkodit ja koulut).

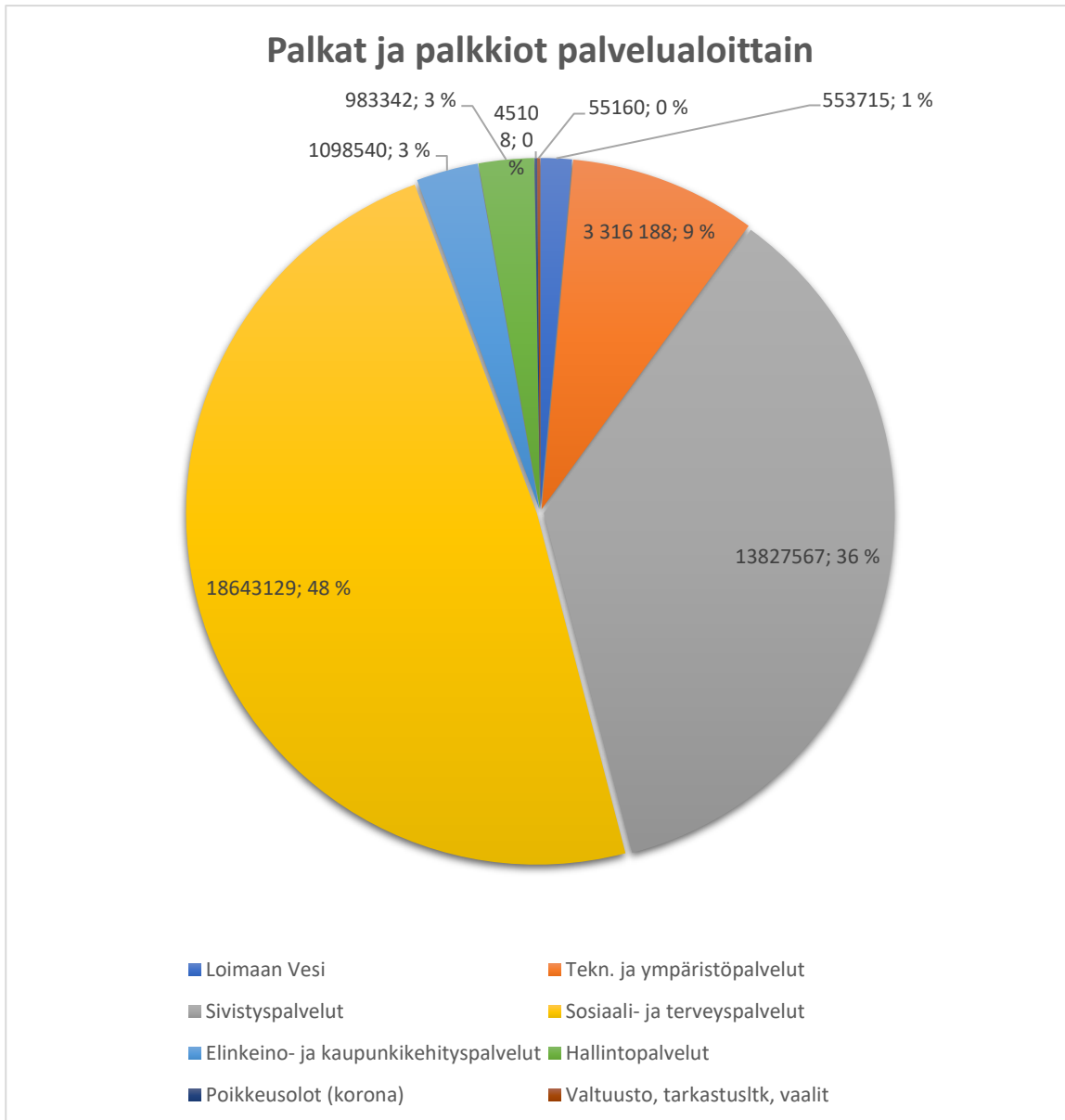
8 KANNUSTAVA PALKKA JA PALKITSEMINEN

8.1 Henkilöstökulut

HENKILÖSTÖKULUT PALVELUALUEITTAIN	TP2021	TA 2022	TA+M 2022	TP2022	Erotus (MTA- käyttö)	Muutos - % 2022/202 1	TA:n toteum a
Valtuusto, tarkastusltk, vaalit							
Palkat ja palkkiot	-62 757	-41 400	-41 400	-55 160	13 760	87,9 %	133,2 %
Eläkekulut	-3 068	-7 100	-7 100	-2 584	-4 516	84,2 %	36,4 %
Muut henkilösivukulut	-561	-1 700	-1 700	-436	-1 264	77,8 %	25,7 %
Henkilösivukulut	-3 629	-8 800	-8 800	-3 020	-5 780	83,2 %	34,3 %
HENKILÖSTÖKULUT	-66 386	-50 200	-50 200	-58 180	7 980	87,6 %	115,9 %
Hallintopalvelut							
Palkat ja palkkiot	-959 585	-974 800	-974 800	-983 342	8 542	102,5 %	100,9 %
Eläkekulut	-294 749	-285 200	-285 200	-299 140	13 940	101,5 %	104,9 %
Muut henkilösivukulut	-34 545	-37 500	-37 500	-35 157	-2 343	101,8 %	93,8 %
Henkilösivukulut	-329 294	-322 700	-322 700	-334 297	11 597	101,5 %	103,6 %
HENKILÖSTÖKULUT	-1 288 879	-1 297 500	-1 297 500	-1 317 639	20 139	102,2 %	101,6 %
Poikkeusolot (korona)							
Palkat ja palkkiot	-150 523			-45 108	45 108	30,0 %	
Eläkekulut	-25 900			-7 800	7 800	30,1 %	
Muut henkilösivukulut	-4 952			-1 593	1 593	32,2 %	
Henkilösivukulut	-30 852	0	0	-9 393	9 393	30,4 %	
HENKILÖSTÖKULUT	-181 375	0	0	-54 501	54 501	30,0 %	
Elinkeino ja kaupunkikehityspalvelut							
Palkat ja palkkiot	-967 760	-1 085 516	-1 114 316	-1 098 540	-15 776	113,5 %	98,6 %
Eläkekulut	-174 006	-204 600	-209 700	-197 627	-12 073	113,6 %	94,2 %
Muut henkilösivukulut	-35 609	-41 600	-42 700	-40 152	-2 548	112,8 %	94,0 %
Henkilösivukulut	-209 614	-246 200	-252 400	-237 778	-14 622	113,4 %	94,2 %
HENKILÖSTÖKULUT	-1 177 374	-1 331 716	-1 366 716	-1 336 318	-30 398	113,5 %	97,8 %
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut							
Palkat ja palkkiot	-17 586 666	-18 665 300	-18 937 122	-18 643 129	-293 993	106,0 %	98,4 %
Eläkekulut	-4 181 105	-4 203 350	-4 258 888	-4 463 969	205 081	106,8 %	104,8 %
Muut henkilösivukulut	-661 548	-721 600	-731 748	-691 788	-39 960	104,6 %	94,5 %
Henkilösivukulut	-4 842 653	-4 924 950	-4 990 636	-5 155 758	165 122	106,5 %	103,3 %
HENKILÖSTÖKULUT	-22 429 319	-23 590 250	-23 927 758	-23 798 886	-128 872	106,1 %	99,5 %
Sivistyspalvelut							
Palkat ja palkkiot	-13 370 830	-12 775 800	-13 785 800	-13 827 567	41 767	103,4 %	100,3 %
Eläkekulut	-2 710 675	-2 626 100	-2 626 100	-2 861 556	235 456	105,6 %	109,0 %

Muut henkilösivukulut	-476 093	-494 800	-494 800	-516 797	21 997	108,5 %	104,4 %
Henkilösivukulut	-3 186 767	-3 120 900	-3 120 900	-3 378 353	257 453	106,0 %	108,2 %
HENKILÖSTÖKULUT	-16 557 598	-15 896 700	-16 906 700	-17 205 920	299 220	103,9 %	101,8 %
Tekninen ja ympäristöpalvelut							
Palkat ja palkkiot	-3 102 743	-3 488 600	-3 488 600	-3 316 188	-172 412	106,9 %	95,1 %
Eläkekulut	-738 117	-899 100	-899 100	-783 437	-115 663	106,1 %	87,1 %
Muut henkilösivukulut	-116 932	-131 500	-131 500	-124 174	-7 326	106,2 %	94,4 %
Henkilösivukulut	-855 049	-1 030 600	-1 030 600	-907 610	-122 990	106,1 %	88,1 %
HENKILÖSTÖKULUT	-3 957 792	-4 519 200	-4 519 200	-4 223 798	-295 402	106,7 %	93,5 %
Loimaan Vesi, liikelaitos							
Palkat ja palkkiot	-554 598	-631 700	-631 700	-553 715	-77 985	99,8 %	87,7 %
Eläkekulut	-117 036	-135 300	-135 300	-115 166	-20 134	98,4 %	85,1 %
Muut henkilösivukulut	-18 211	-20 300	-20 300	-20 615	315	113,2 %	101,6 %
Henkilösivukulut	-135 247	-155 600	-155 600	-135 781	-19 819	100,4 %	87,3 %
HENKILÖSTÖKULUT	-689 846	-787 300	-787 300	-689 496	-97 804	99,9 %	87,6 %
LOIMAAN KAUPUNKI JA LOIMAAN VESI, LIIKELAITOS YHTEENSÄ							
Palkat ja palkkiot	-36 755 462	-37 663 116	-38 973 738	-38 522 747	-450 991	104,8 %	98,8 %
Eläkekulut	-8 244 655	-8 360 750	-8 421 388	-8 731 279	309 891	105,9 %	103,7 %
Muut henkilösivukulut	-1 348 451	-1 449 000	-1 460 248	-1 430 712	-29 536	106,1 %	98,0 %
Henkilösivukulut	-9 593 106	-9 809 750	-9 881 636	-10 161 991	280 355	105,9 %	102,8 %
HENKILÖSTÖKULUT	-46 348 568	-47 472 866	-48 855 374	-48 684 739	-170 635	105,0 %	99,7 %

Taulukko 16: Vuoden 2022 henkilöstökulut verrattuna talousarvioon

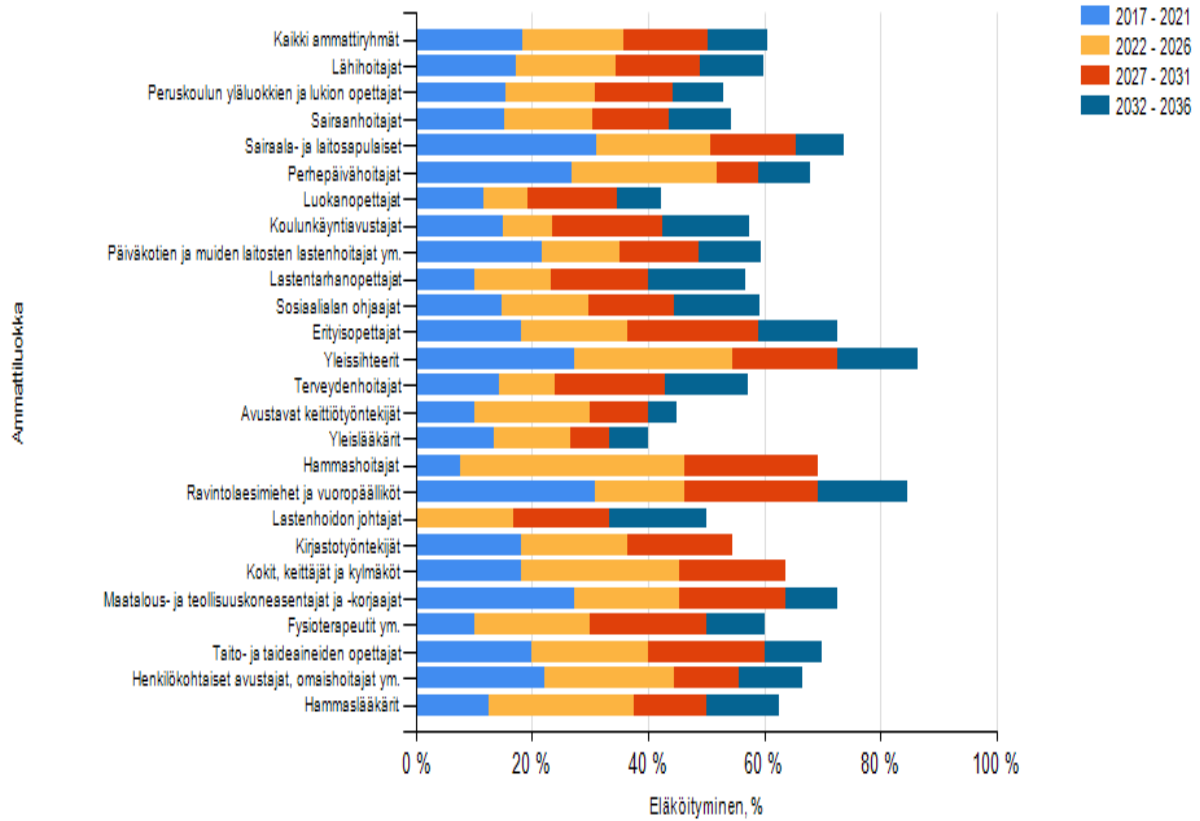


Kuvio 7: Palkat ja palkkiot palvelualoittain vuonna 2022

Kunta-alan eläkepoistuma

Loimaan kaupunki

Eläköitymisennuste 2017 – 2036 ammattiluokittain



Vakuutettujen eläköitymisennuste 2017 – 2036 henkilöittäin

