

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023



YHTEISTYÖTOIMIKUNTA
28.5.2024
KAUPUNGINHALLITUS
3.6.2024



Loimaan kaupunki
PL 9, 32201 Loimaa
Ylistaronkatu 36, 32200 Loimaa
Puh. 02 76 110
loimaa.fi
etunimi.sukunimi@loimaa.fi



Yhteistyötoimikunta 28.5.2024

Kaupunginhallitus 3.6.2024

Sisällysluettelo

| | | |
|------|---|----|
| 1. | HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2023..... | 3 |
| 2. | HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE..... | 4 |
| 2.1. | Henkilöstömäärä..... | 4 |
| 2.2. | Ikä- ja sukupuolijakauma..... | 6 |
| 2.3. | Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus..... | 7 |
| 2.4. | Eläköityminen | 8 |
| 3. | OSAAVA JA KEHITYSHALUINEN HENKILÖSTÖ | 11 |
| 3.1. | Henkilöstön koulutustaso | 11 |
| 3.2. | Panostusta henkilöstön kehittämiseen | 11 |
| 4. | KANNUSTAVAA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA | 12 |
| 5. | TAVOITTEENA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ..... | 12 |
| 5.1. | Sairauspoissaolot | 12 |
| 5.2. | Työturvallisuus..... | 19 |
| 5.3. | Työterveyshuolto | 20 |
| 6. | TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS | 25 |
| 6.1 | Keskimääräiset palkat..... | 25 |
| 6.2 | Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen | 26 |
| 7. | YHTEISTOIMINTA..... | 26 |
| 7.1 | Henkilöstöetuudet | 27 |
| 8. | KANNUSTAVA PALKKA JA PALKITSEMINEN | 30 |
| 8.1 | Palkkaus | 30 |
| 8.2 | Henkilöstökulut..... | 31 |

1. HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2023

Tämä henkilöstöraportti antaa meille olennaisimmat tiedot henkilöstöstä ja vuonna 2023 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 31.12.2023 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 alussa henkilöstöstämme oli siirtynyt 496 henkilöä hyvinvointialue Varhan palvelukseen, joista 13 ruokapalveluhenkilöä siirtyi edelleen kaksoisliikkeenluovutuksena Kaarea Oy:n työntekijöiksi. Henkilöstöhallinnossa siirto näkyi vielä moninaisina tieto- ja todistuspyyntöinä Varhan ja siirtyneen henkilöstön taholta.

Syksyllä 2023 henkilöstöhallinnossa valmistauduimme palkanlaskenta- ja HR-järjestelmän vaihdokseen monenlaisine tiedonkeruineen konversioita varten. Myös työvuorosuunnitteluohjelma Daisyn käytön laajennusta mm. ruoka- ja siivouspalveluihin valmisteltiin. Päivähoitohenkilöstön ja päivähoidon asiakkaiden käytössä se on ollut jo aiemmin.

Kaupunginhallitus päätti kokouksessaan 19.6.2023 ottaa henkilöstölle käyttöön työsuhdepolkupyöräedun. Tällä on osaltaan tarkoitus edistää henkilöstön hyvinvointia, sekä saatavuutta ja pysyvyyttä. Työsuhdepyörän onkin ottanut käyttöön jo noin 60 vakituista työntekijäämme.

Te-uudistuksen valmisteluun osallistuimme erilaisissa työryhmissä mm sopimus- ja henkilöstöasioiden osalta, ja työ jatkuu edelleen vuoden 2024 aikana. Vastuu julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen järjestämisestä siirtyy kunnille 1.1.2025.

Kiitokset koko henkilöstölle menneestä vuodesta ja jokaisen työpanoksesta!

Leila Lehtinen, vt. henkilöstöpäällikkö

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 |
| 1.1.2023 | 403 | 79,3 | 107 | 21,2 | 14 | 2,8 | 524 |
| 31.12.2023 | 413 | 79,4 | 97 | 18,7 | 10 | 1,9 | 520 |

Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehittyminen 2016 - 2023

Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2023 viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelussuhteet mukaan pois lukien sivutoimiset tuntiopettajat.

Loimaan kaupungin henkilöstön määrä vuoden 2023 lopussa oli yhteensä 520 (vuonna 2022 1074), mistä 79,4 % vakituisia ja 18,7 % määräaikaisia sekä 1,9 % työllistettyjä.

1.1.2023 tilanteeseen verrattuna vakituisen henkilöstön kokonaismäärä lisääntyi 10 henkilöllä, määräaikaisten määrä vähentyi 10 henkilöä ja työllistettyjen vähentyi 4 henkilöä. Yhteensä vuoden alussa oli 524 henkilöä.

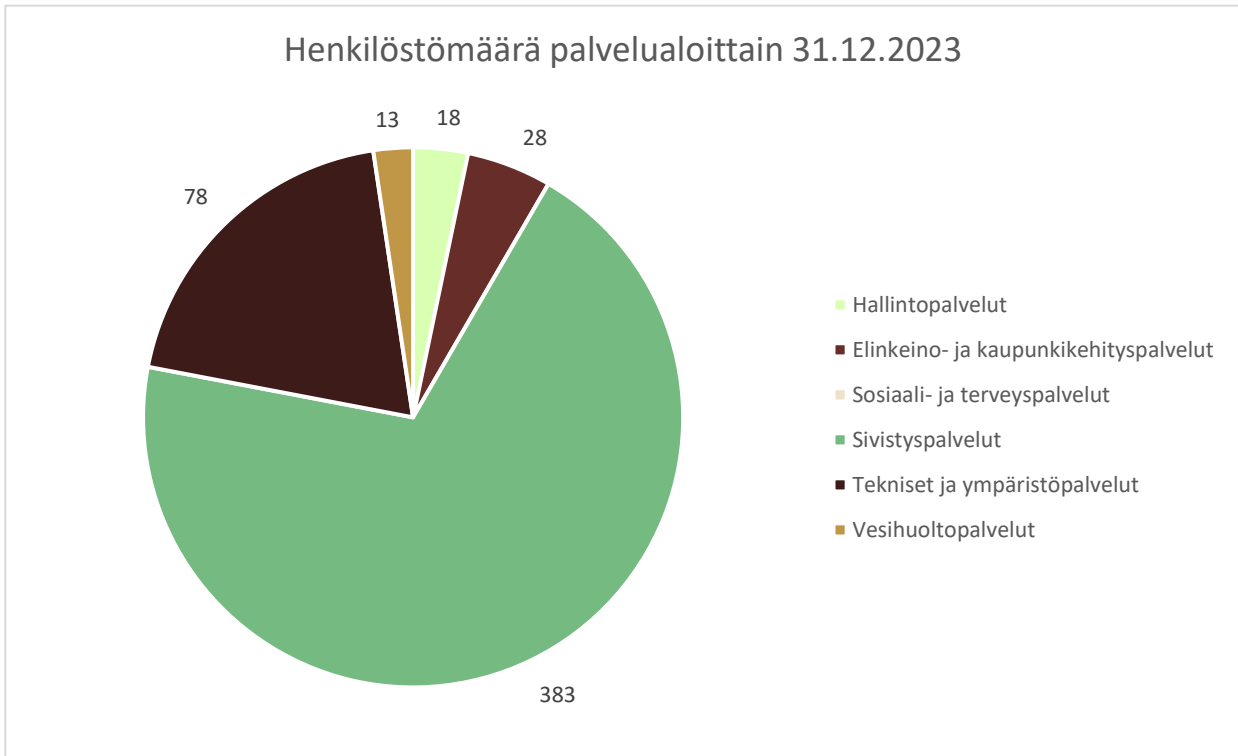
| Palveluala | Kokoaikaiset | Osa-aikaiset | | Työllistetyt | | 31.12.2023 |
|-------------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|------------|
| | Vakinaiset 31.12.2023 | Määräaikaiset 31.12.2023 | Vakinaiset 31.12.2023 | Määräaikaiset 31.12.2023 | Työllistetyt 31.12.2023 | |
| Hallintopalvelut | 16 | 0 | 1 | 1 | 0 | 18 |
| Elinvoimapalvelut | 14 | 4 | 1 | 3 | 6 | 28 |
| Sivistyspalvelut | 269 | 65 | 35 | 11 | 3 | 383 |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut | 55 | 12 | 9 | 1 | 1 | 78 |
| Vesihuoltopalvelut | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 13 |
| YHTEENSÄ | 367 | 81 | 46 | 16 | 10 | 520 |

Taulukko 2: Henkilöstö palvelussuhdetyyppittäin ja palvelualoittain 31.12.2023

Henkilöstömäärä on 31.12.2023 palvelussuhteessa olevien henkilöiden määrä. Lukuihin ei sisälly opistojen sivutoimiset tuntiopettajat.

Kesänuorten määrä vuonna 2023 oli 48 henkilöä (vuonna 2022 61 henkilöä). Heidät palkattiin neljän viikon ajaksi ja heille maksettiin palkkaa vuonna 2023 700€ / työntekijä (vuonna 2022 650€ / työntekijä).

Palvelualoista henkilöstömäärältään suurin vuonna 2023 oli sivistyspalvelut, jossa henkilöstömäärä oli vuoden lopussa 383 (73,65% koko henkilöstöstä) ja toiseksi suurin palveluala oli tekninen ja ympäristöpalvelut, jossa työskenteli 78 (15%) henkilöä. Elinvoimapalvelualalla työskenteli 28 henkilöä (5,38%), hallinnon palvelualalla 18 henkilöä (3,47%), ja vesihuoltopalveluissa 13 henkilöä eli 2,5 % henkilöstöstä.



Kuvio 1: Henkilöstömäärä palvelualoittain 31.12.2023



Kuvio 2: Henkilötyövuodet koko henkilöstö vuonna 2023, (yhteensä 595 henkilötyövuotta).



Kuvio 3: Henkilötyövuodet, toteutunut työaika palvelualoittain 2023, (yhteensä 459,04 henkilötyövuotta).

2.2. Ikä- ja sukupuolijakauma

| 2023 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65- | yhteensä |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|----------|
| Mies | 2 | 0 | 6 | 6 | 5 | 9 | 20 | 12 | 15 | 2 | 77 |
| Nainen | 3 | 10 | 25 | 28 | 56 | 62 | 48 | 60 | 43 | 1 | 336 |
| Yhteensä (413) | 5 | 10 | 31 | 34 | 61 | 71 | 68 | 72 | 58 | 3 | 413 |

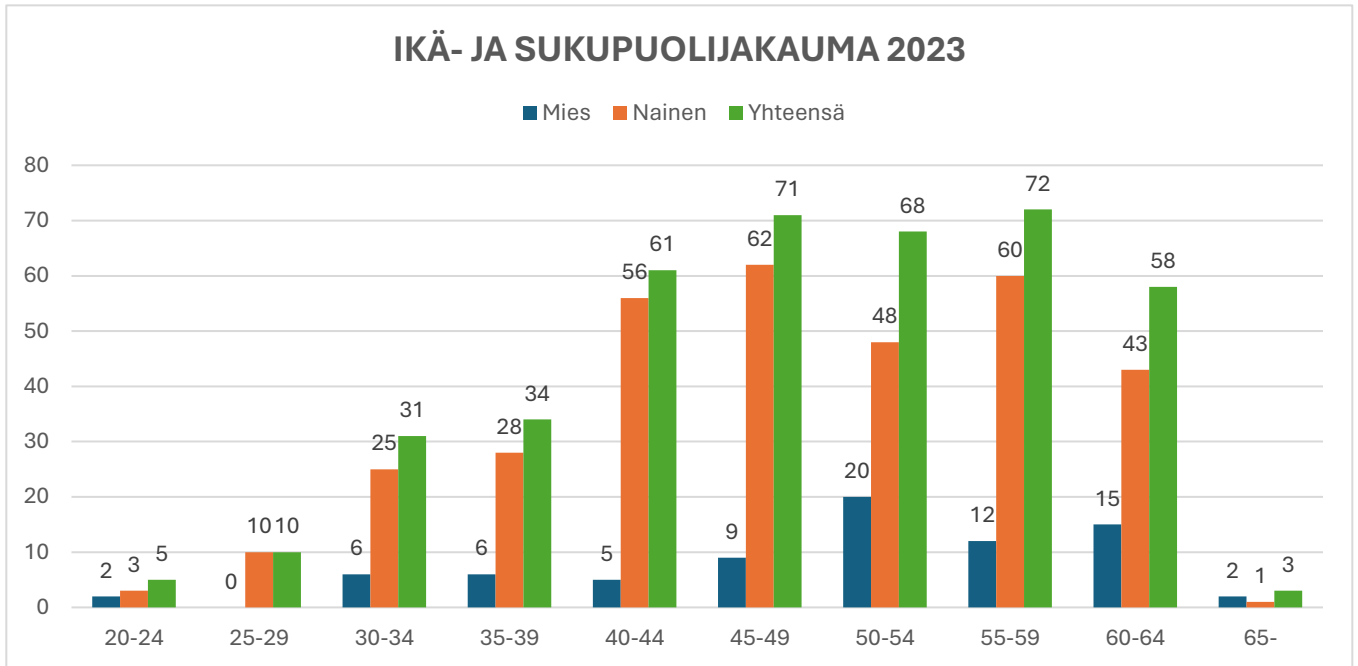
Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma ikäryhmittäin 2023

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2023 oli 48,5 vuotta (vuonna 2022 47,2 vuotta) ja henkilöstön suurinta ikäryhmää edusti 55–59-vuotiaat.

Miesten osuus 18,64 % ja naisten osuus 81,36 % vakinaisesta henkilökunnasta. (Vuonna 2022 11,32 % ja 88,68 %)

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä on 39,7 vuotta. Kvtes:n sopimusallalla keski-ikä on 46,1 vuotta, Ovtes:n 46,0. Teknisten sopimusallalla 47,6 ja tuntipalkkaisten sopimusallalla 50,7 vuotta.

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



Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 2023

2.3. Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus

Vaihtuvuus voidaan jakaa ulkoiseen (tulo- ja lähtövaihtuvuus) ja sisäiseen vaihtuvuuteen (työkierto organisaatiossa). Ohessa vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuosien 2020–2023 alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet, ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet) Pois lukien sivutoimiset tuntiopettajat. Vertailulukuna on käytetty vakinaisen henkilöstön määrää 413 työntekijää.

Rekrytinnissa käytetään sähköistä Kuntarekry.fi -palvelua. Vuonna 2023 tehtiin kaikkiaan 93 rekrytointia.

| Vakituiset | Vaihtuvuus % | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|----------------------------|--------------|------|------|------|------|
| Alkaneet palvelussuhteet | 9 | 38 | 119 | 41 | 49 |
| Päättyneet palvelussuhteet | 9 | 39 | 86 | 80 | 74 |

Taulukko 3: Henkilöstön vaihtuvuus (vakinaiset)

2.4. Eläköityminen

Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle siirtyi 10 henkilöä, kuntoutustuella oli 5 henkilöä, osakuntoutustuella 4, työkyvyttömyyseläkkeellä 2 ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 1 henkilöä.

Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,6 % (vuonna 2022 1,12 %) palkkasummasta, kun se verrokkikunnissa oli 0,92 % (vuonna 2022 1,22 %). Maksussa on 0,52 prosenttiyksikön vähennys edelliseen vuoteen.

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

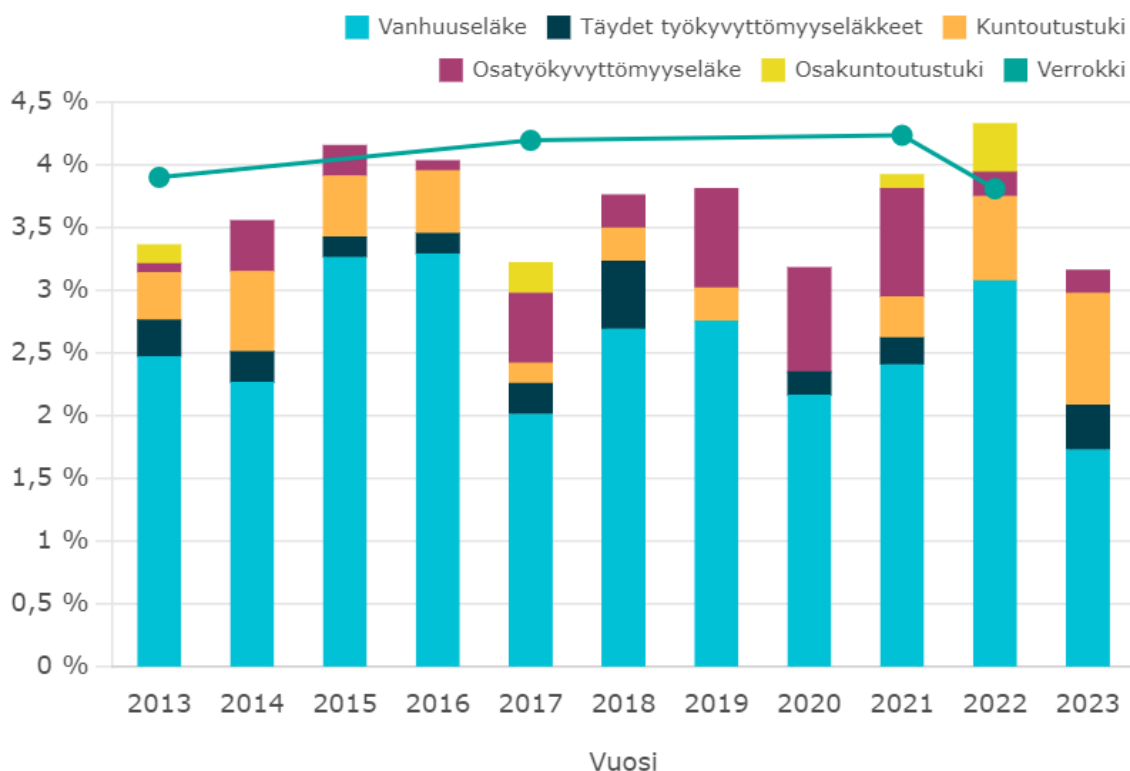
Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen ja se lasketaan erikseen Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmässä ja valtion eläkejärjestelmässä.

Työkyvyttömyyseläkemaksun keskimääräinen taso mitoitetaan vastaamaan yksityisalojen työeläkejärjestelmän (TyEL) kohdevuodelle arvioitua TyEL-maksun keskimääräistä työkyvyttömyyssosaa. 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

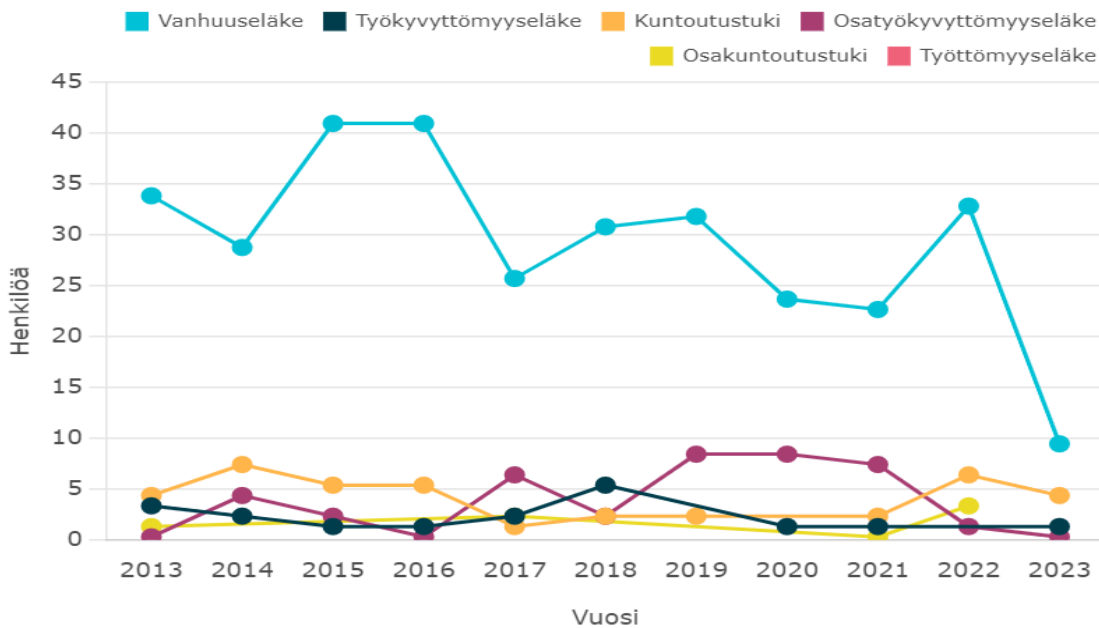


Taulukko 4: Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2013–2023

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.

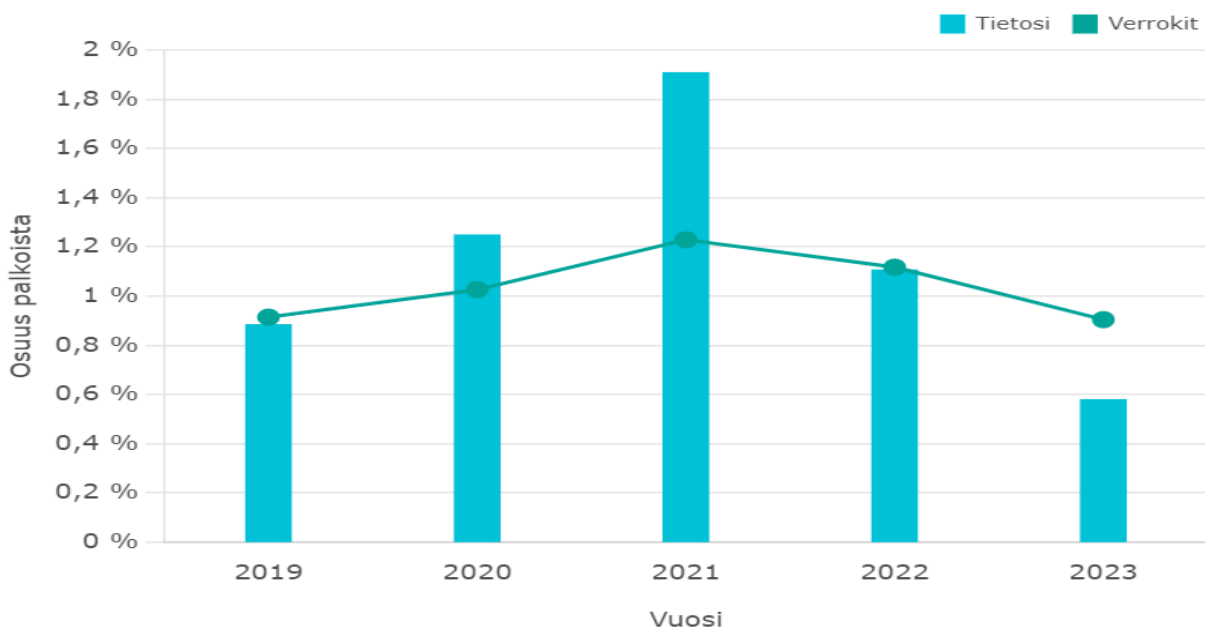
Työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki voi vaikuttaa työnantajan työkyvyttömyysriskiin kahtena peräkkäisenä vuonna. Tarkasteltava 24 kuukauden aika jaetaan kahteen peräkkäiseen 12 kuukauden mittaiseen jakoperustejaksoon. Ensimmäisen jakoperustejakson eläkemeno vaikuttaa ensimmäisen vuoden työkyvyttömyysriskiin.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

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Vanhuuseläkkeelle jäi 10 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä, osatyökyvyttömyyseläkkeelle 1 hlö, kuntoutustuella oli 5 henkilöä ja osakuntoutustuella 4 henkilöä.

Työkyvyttömyyseläkemaksu

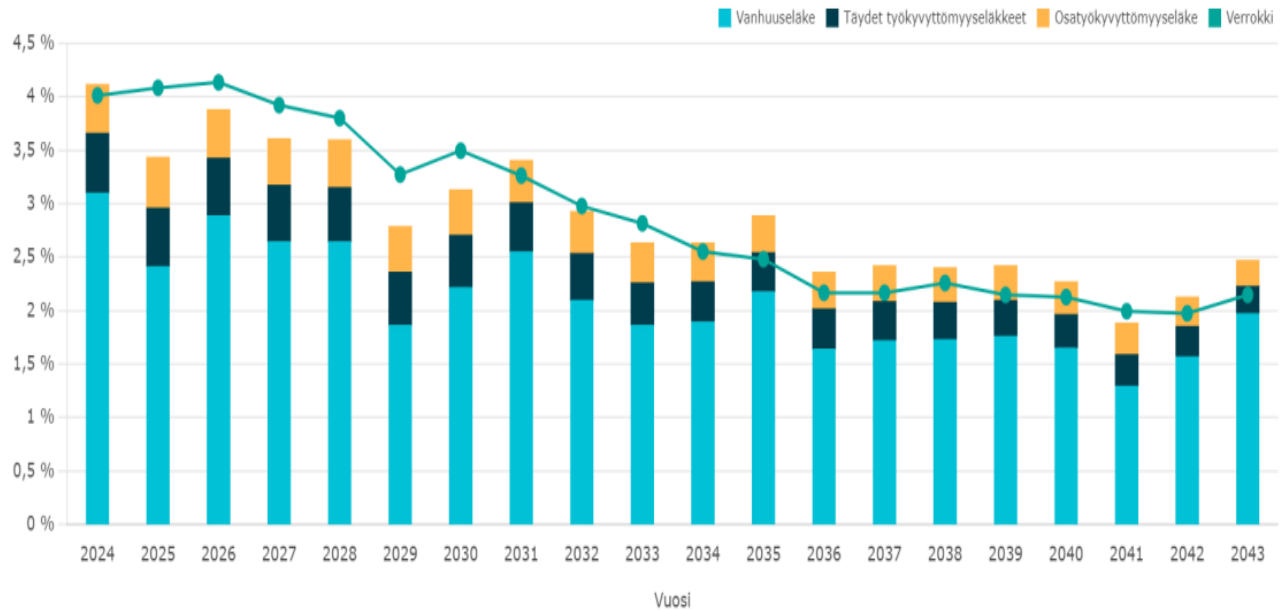


Taulukko 5: Työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummista vuosina 2019–2023

Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy työnantajan omavastuuasteen mukaan.

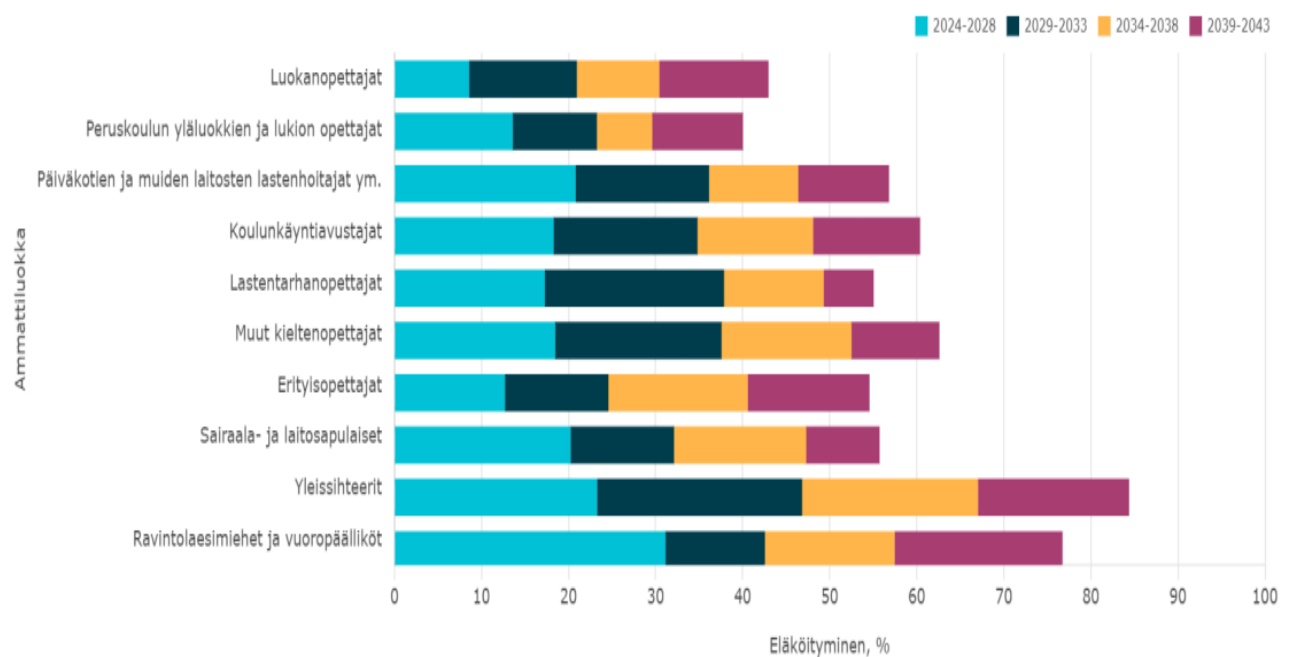
Vuoden 2023 omavastuuaste määräytyy vuoden 2020 palkkasumman perusteella.

Eläköitymisennuste



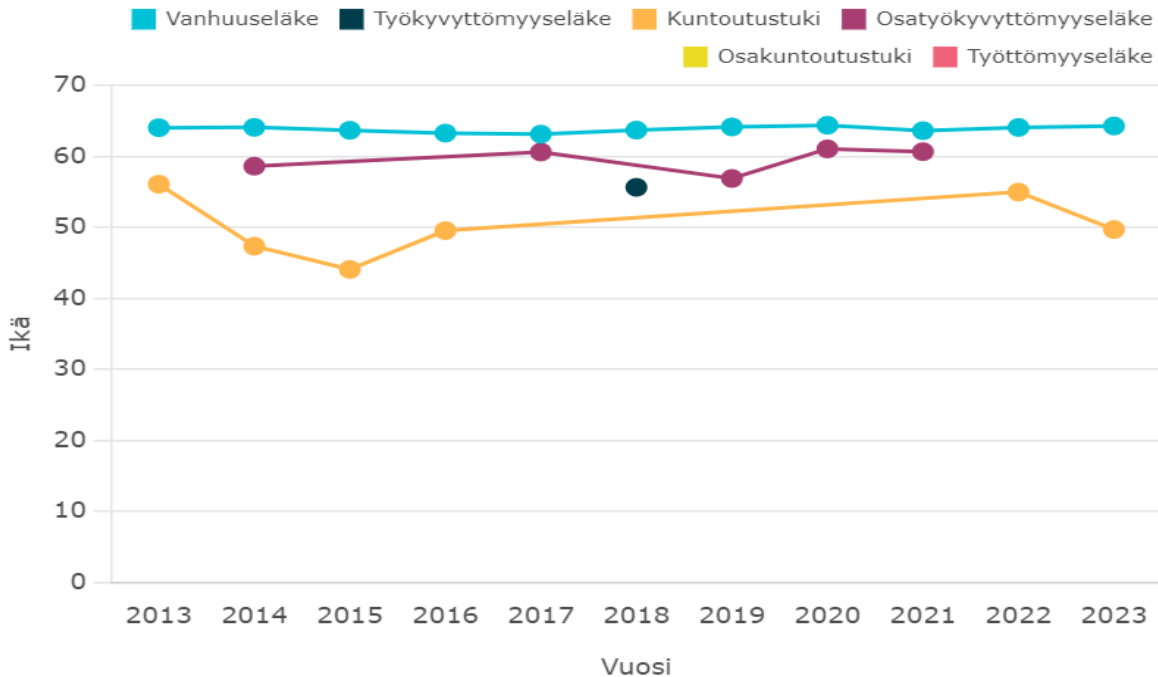
Taulukko 6: Eläköitymisennuste vuosien 2024–2043 aikana

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Taulukko 7: Eläköitymisennuste ammattitasolla vuosien 2024–2043 aikana

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Taulukko 8: Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain: vanhuuseläke keski-ikä 64,35 vuotta, osatyökyvyttömyyseläke 60,79 ja kuntoutustuki 50 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 2023 (2022) kertyi 371 (463) päivää. Näistä saatiin koulutuskorvausta 6721,78 euroa (8385,86).

Koulutuspäivänä pidetään päivää, jona koulutuksen kesto on ollut vähintään kuusi tuntia. Koulutuspäivä voi muodostua myös useasta koulutuksesta tai koulutusjaksosta, joiden yhteenlaskettu kesto kalenterivuonna on vähintään kuusi tuntia.

Työntekijöitä oli yhden päivän koulutuksessa 131 kpl, kaksi päivää koulutuksessa oli 45 henkilöä ja kolmen päivän ajan 50 henkilöä.

Toteutuneita koulutuspäiviä oli yhteensä 516, joista 371 päivältä voitiin hakea koulutuskorvausta. Henkilökunta 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 (kaupunginjohtaja, kehittämisjohtaja, Loimaan veden johtaja, sivistysjohtaja ja tekninen johtaja), talousjohtajasta, henkilöstöpäälliköstä, sekä henkilöstön edustajasta. Vuonna 2023 edustajana oli Jukon pääluottamusmies. Johtoryhmän puheenjohtajana on kaupunginjohtaja ja sihteerinä toimii hallintopäällikkö.

Laajennettu johtoryhmä, johon kuuluvat palvelualojen esihenkilöt, ei kokoontunut vuonna 2023.

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

Sairauspoissaolokäytännöissä oli sovittu, että työntekijä voi olla poissa esimiehen luvalla 1-5 päivää, omailmoitusmenetelmänä. 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 työpaikan ja työterveyden yhteistyönä. 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.

Terveysprosentti

27,0 (v. 2022 27,75)

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

TYÖKYKYJOHTAMINEN

Viimeisen 12kk aikana

108

Henkilöä, joilla työterveyden tunnistama ilmeinen työkykyriski

53

Henkilöä, joilla yli 30 päivää työterveyshuollon tiedossa olevia sairauspoissaoloja

129

Henkilöä, joilla aloitettu työterveystoimet

33

Henkilöä, joille tehty työkuuntoisuustarkastus

11

Henkilöä, joille pidetty työterveysneuvottelu

SAIRAUSPOISSAOLOT HENKILÖITTÄIN

Viimeisen 12kk aikana

893

henkilöä,
joilla on 0-9 päivää poissaoloja

50

henkilöä,
joilla on 10- 29 päivää poissaoloja

53

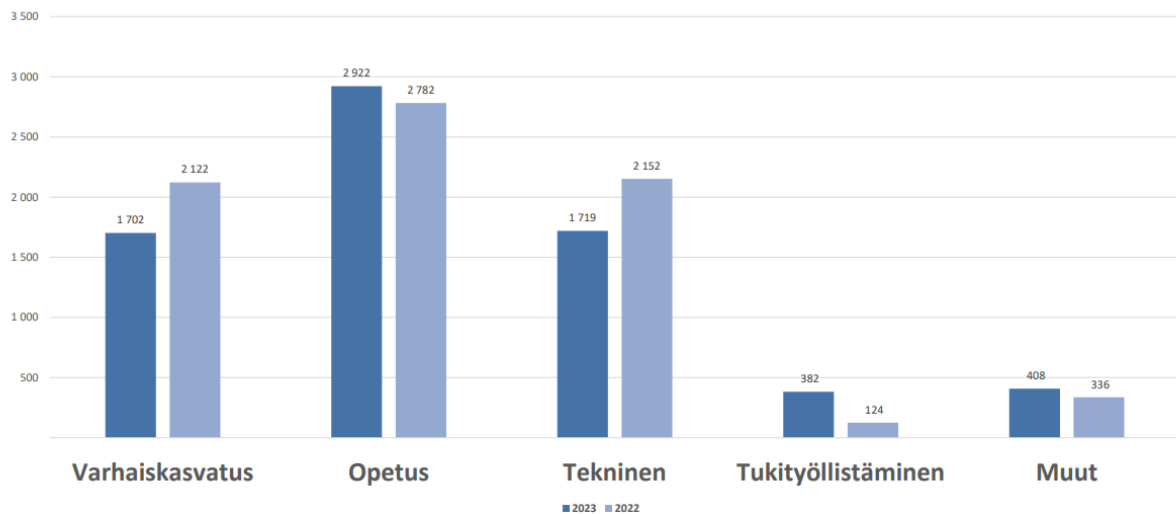
henkilöä,
joilla on yli 30 päivää poissaoloja

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

| | |
|----------------------------------|----|
| - tuki- ja liikuntaelindiagnoosi | 85 |
| - mielenterveysdiagnoosi | 60 |
| - uni- ja vireystilan häiriö | 56 |
| - ammattitauti tai työtapaturma | 64 |
| - lihavuus | 68 |
| - oma arvio työkyvystä heikko | 32 |

Sairauspoissaolot (pv) palvelualueittain

[Terveystalo](#)



8 © Terveystalo 7.3.2024

0-F

Työterveyden keskeiset mittarit

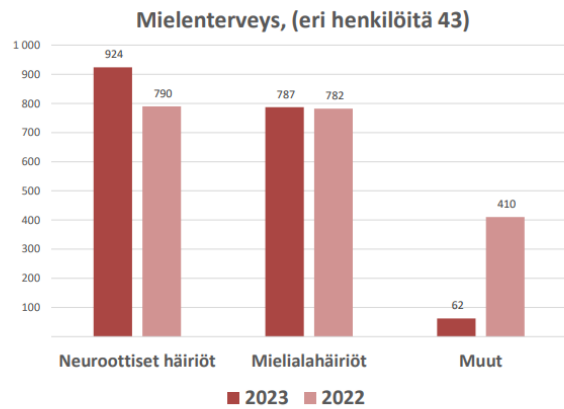
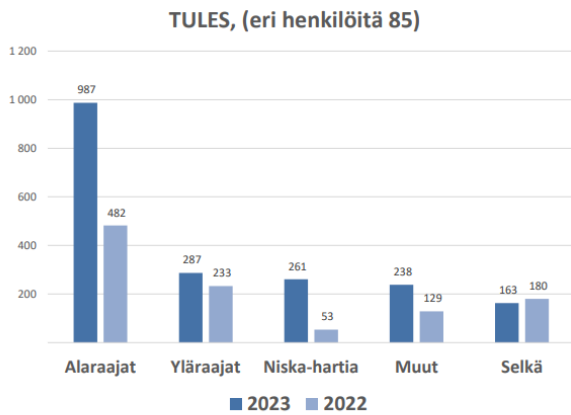
| Mittari | Toteuma 2023 | Toteuma 2022 | Muutos |
|--|--------------|--------------|--------|
| Henkilöstön määrä | 532 | 549 | |
| Henkilöt, joilla >30 pv si-poissaoloja | 53 | 50 | |
| Työterveysneuvottelut, kpl/hlö | 16/11 | 26/19 | |
| Sairauspoissaolopäivät | 7 133 | 7 516 | |
| Sairauspoissaolopäivät/henkilö | 13,4 | 13,7 | |
| Mielenterveyden häiriöt/hlö | 3,3 | 3,6 | |
| Tuki- liikuntaelinsairaudet/hlö | 3,6 | 2,0 | |
| Työtapaturmapoissaolot (pv) | 19 | 103 | |
| Työterveyden kustannusten jakauma, Kela I/II % | 72/28 | 69/31 | |

11

[Terveystalo](#)

Taulukko 9: Työterveyden keskeiset mittarit, toteuma 2023 ja 2022

Sairauspoissaolot 2023-2022: TULES, Mielensterveys

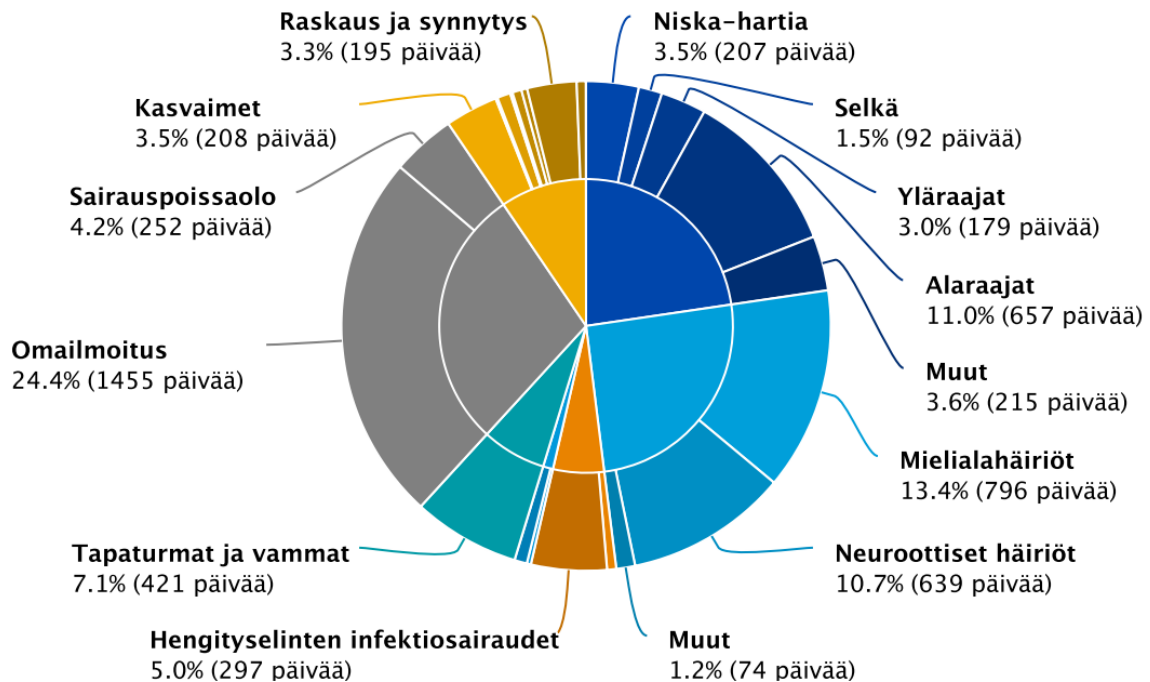


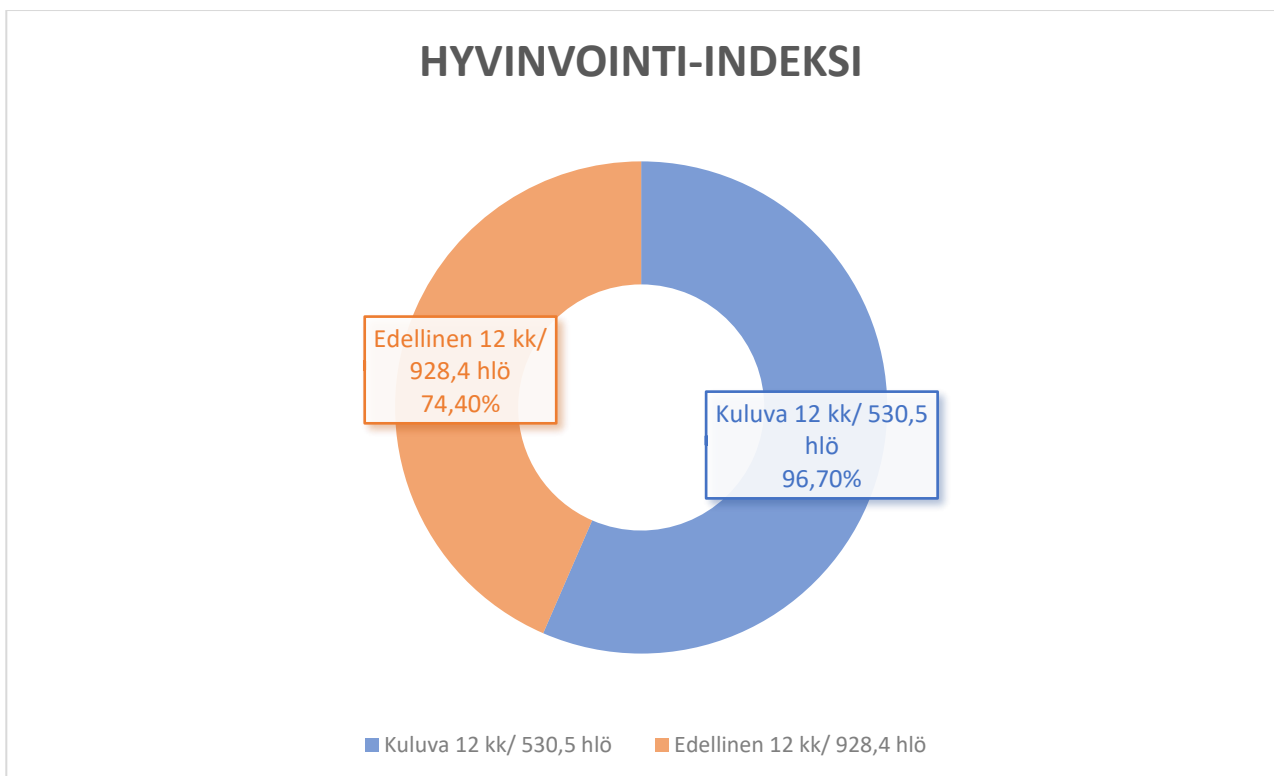
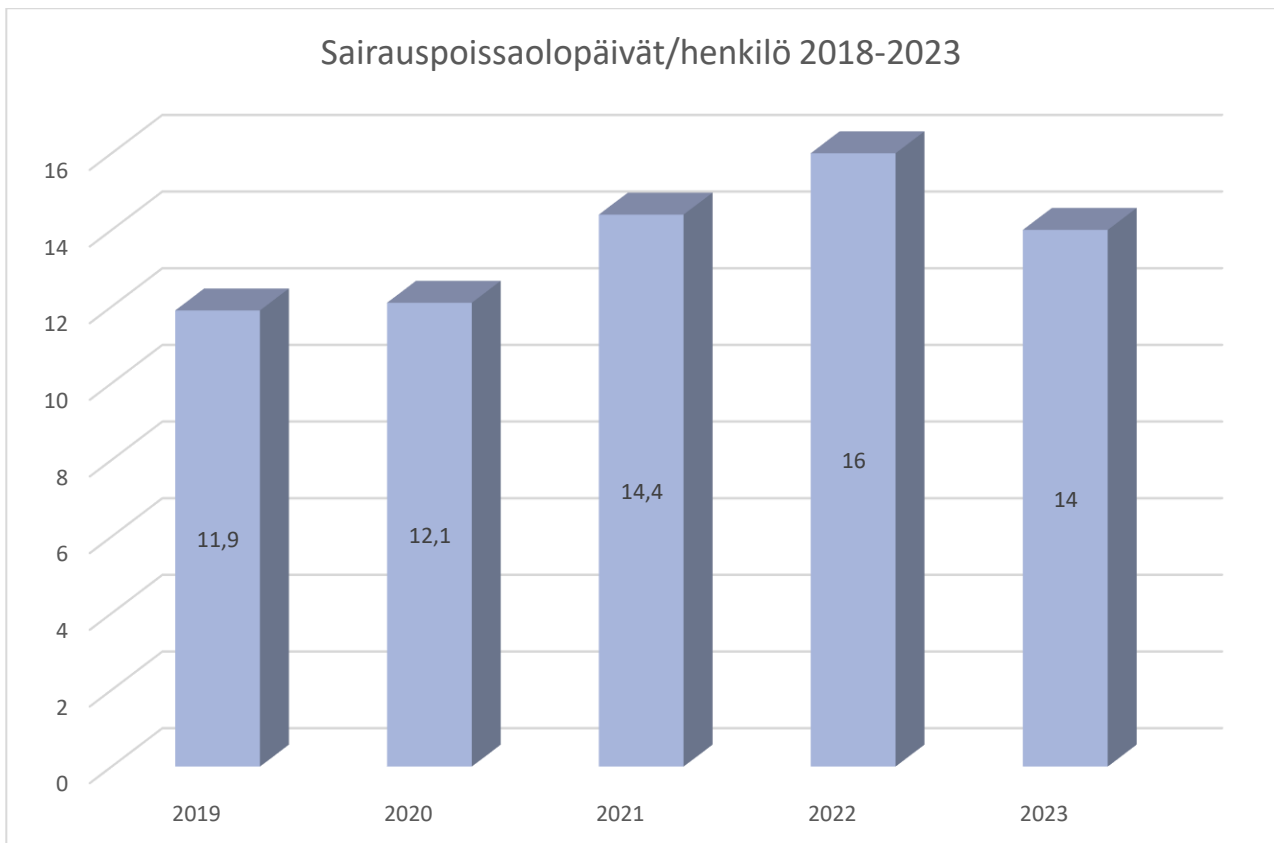
7

[Terveystalo](#)

Diagnoosiraportti

01.01.2023 - 31.12.2023



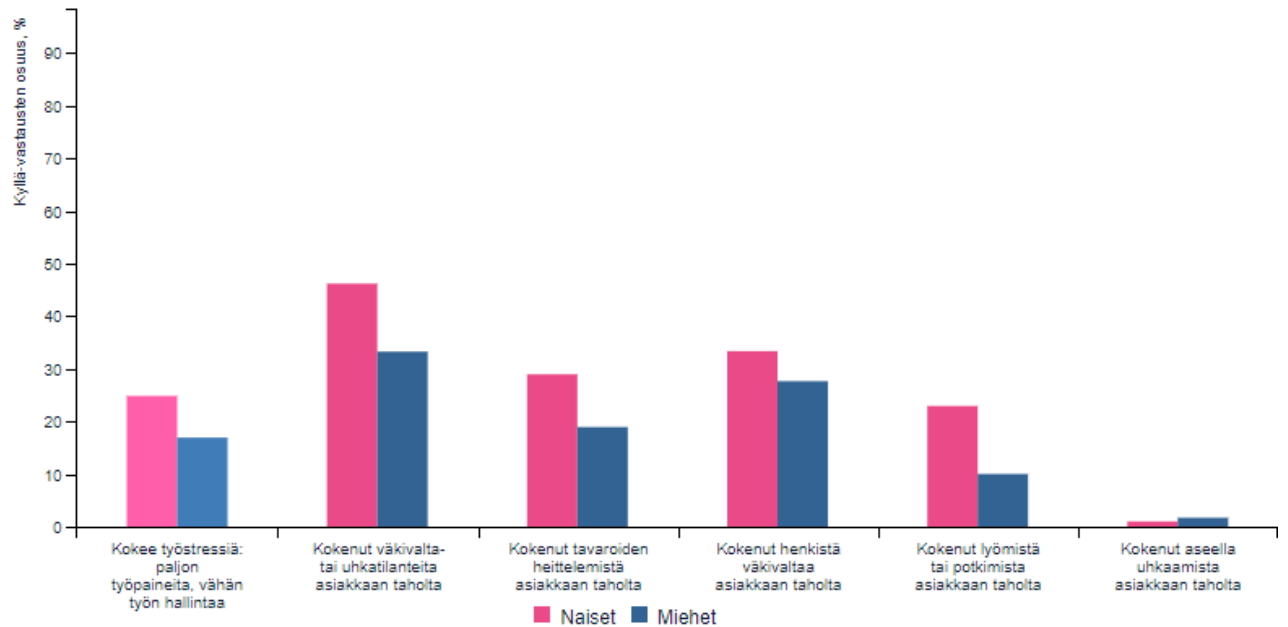


Hyvinvointi-indeksi kuvaa niiden henkilöiden % osuutta, joilla ei esiinny ongelmia seuraavilla osa-alueilla: puutteellinen työn hallinta, ristiriita työn ja muun elämän yhteensovittamisessa, puutteellinen työn palkitsevuus, puutteellinen sosiaalinen tuki työssä, kuormittuneisuus ja tyytymättömyys, Hyvinvointi-indeksi muodostuu terveyskyselyjen vastausten perusteella.

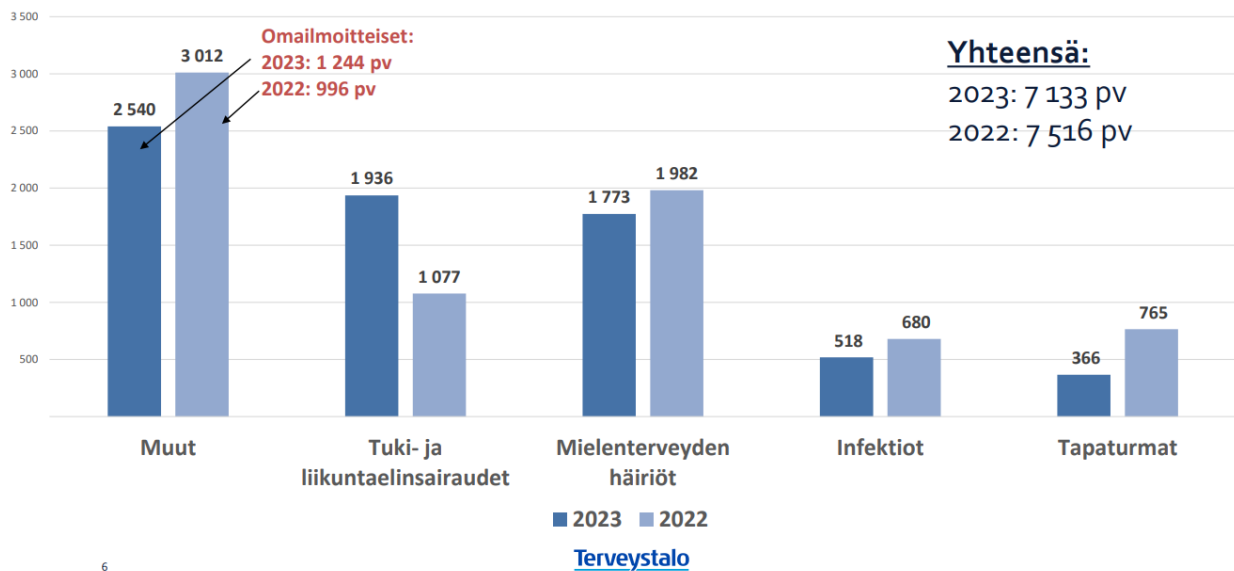
Työterveyslaitos: Työelämä tieto, Kunta10 -kyselyt, Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi:

TYÖSTRESSI JA VÄKIVALTA

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

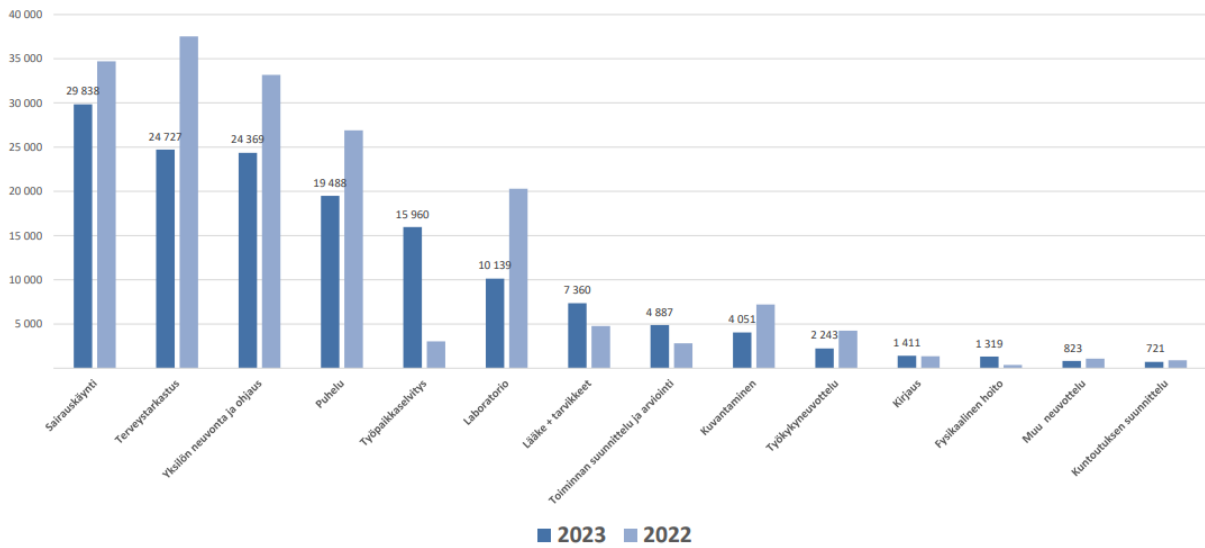


Sairauspoissaolot diagnooseittain 1-12/2023-2022 - sairastamisen kustannukset 2023 (350€/pv): 2 496 550,-



Taulukko 10: Sairauspoissaolojen kustannukset vuonna 2023, työkyvyttömyyspäivän hintana käytetty 350 €

Kustannukset palveluittain 2023-2022 > 1 000 €



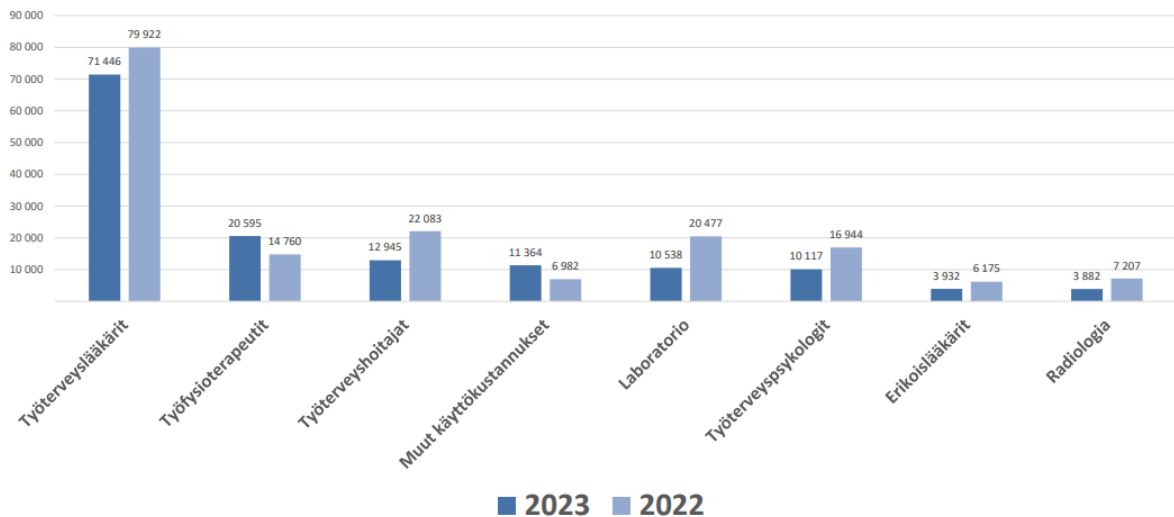
18

Terveystalo

Taulukko 11: Kustannukset palveluittain

TTH-kustannukset ryhmittäin 2023-2022

Terveystalo



19

© Terveystalo 7.3.2024

F

Taulukko 12: työterveyskustannukset ryhmittäin 2023–2022

Muita työkykyjohtamisen tunnuslukuja; työkykyneuvotteluita pidettiin 11 henkilölle (vuonna 2022 55 henkilölle), osasairauspäivärahaa haettiin 6 henkilölle (vuonna 2022 23 henkilölle), Suositus korvaavaan/kevennettyyn työhön annettiin 53 henkilön kohdalla (vuonna 2022 104 henkilön kohdalla).

Henkilömäärä, joilla käynnin syy on työhön liittyvä tai aiheuttaa työkykyuhkaa lähivuosina: 235 (v. 2022 262 henkilöä)

Työkykyriskin vuoksi työkykytarkastuksia/seurantatarkastuksia tehtiin 33 henkilölle. Vuonna 2022 näitä tarkastuksia tehtiin 25 henkilölle. Tarkastuksia suoritettiin yhteensä 127 (v. 2022 511) kappaletta.

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 7133 päivää (v. 2022 7516 päivää). Kokonaismäärässä oli laskua 383 päivää.

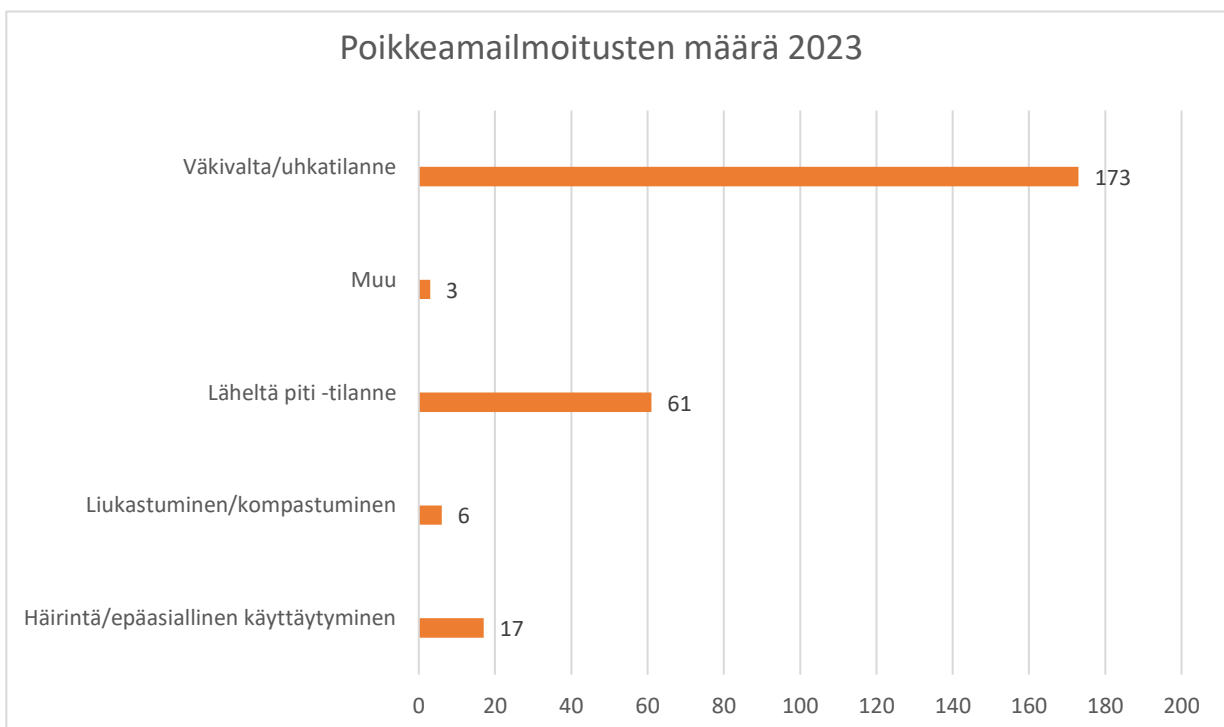
- TULE-poissaolot: 1936 (1077)
- MT-poissaolot: 1773 (1982)
- 'Muut' -poissaolot: 2540 (3012)
- tapaturmapoissaolot: 366 (765)

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.



Taulukko 13: Poikkeamailmoitusten määrä 2023 koko organisaatio

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

Työsuojelutyöryhmä on kokoontunut 8 kertaa vuonna 2023 ja käsitellyt seuraavia asioita kokouksissaan, kuten

- EcoOnlinen altistusmoduulin käyttöönotto
- HaiPron käyttö päättynyt soten siirryttyä Varhaan
- Työsuojeluilmoitukset palvelualoittain joka kokouksessa
- Tulevat työpaikkakäynnit
- L-S Avin tekemät työsuojelutarkastukset eri yksiköihin vuoden aikana
- Sisäilmatyöryhmässä esiin nousseita asioita
- Etätyö ja työsuojelu vakuutusten näkökulmasta
- Työturvallisuuslain keskeiset muutokset 1.6.2023 alkaen
- MaPa-koulutus (Management of Actual or Potential Aggression)
- Meluannosmittausten tuloksia keittiöiden osalta (Puistokadun koulu X 2, Hyk, Puistometsän pk, Keskuskoulu, Asemanseudun koulu, Kirkonkylän koulu, Hirvimetsän pk)
- Loimaan kaupungin melukäsikirja 2023

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 palvelutarjonta chat-palveluihin.

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.

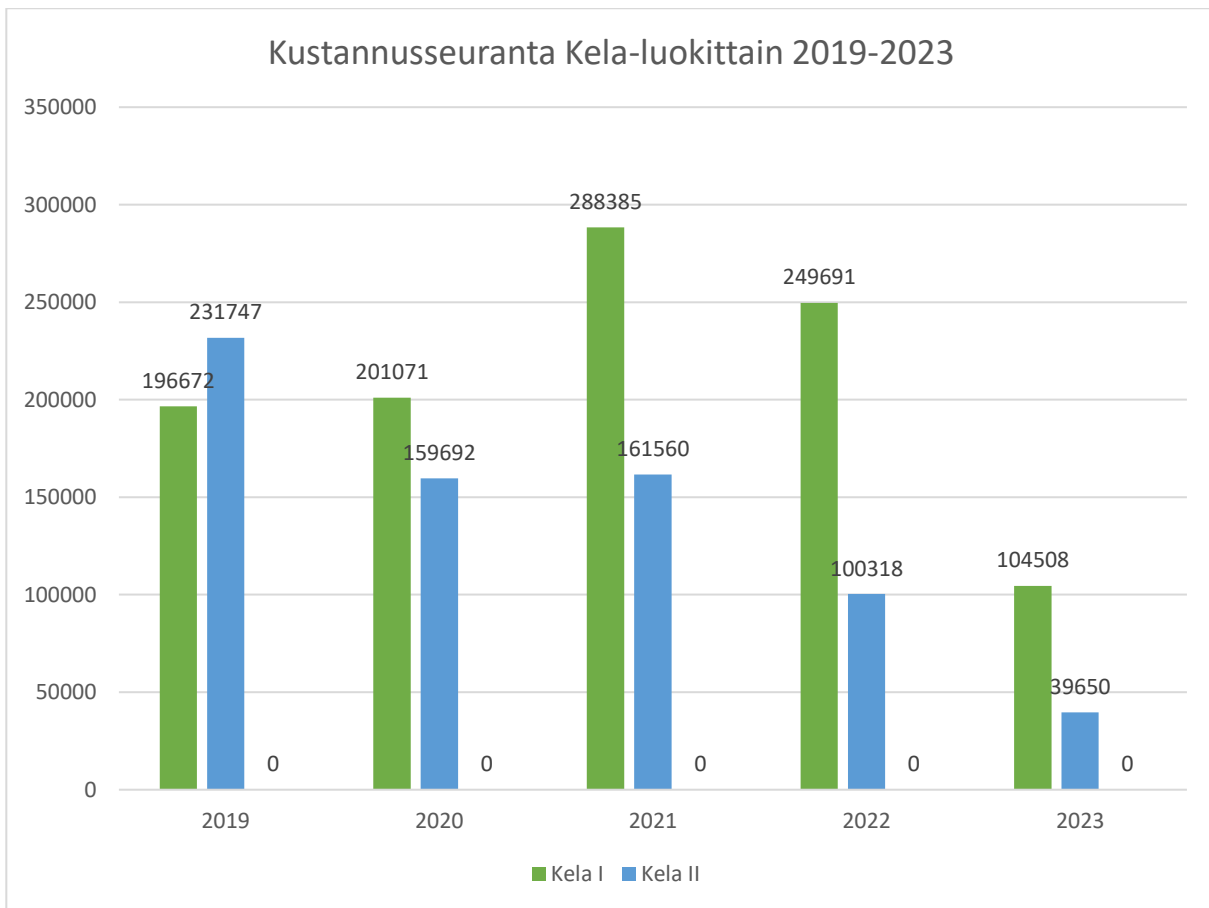
Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä esityksiä työpaikan, työmenetelmien ja työn organisoinnin sekä työyhteisön kehittämiseksi, henkilöstön työ- ja toimintakyvyn tukemiseksi sekä työturvallisuuden parantamiseksi.

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 4: Työterveyshuollon suorittamat vastaanottokäynnit vuonna 2023



Taulukko 14: Työterveyshuollon kustannukset Kela-luokittain vuosina 2019–2023

Vuonna 2023 Kela I -palvelujen osuus oli 66,9 % kustannuksista (vuonna 2022 71 %) ja Kela II osuus 25,3 % (vuonna 2022 29 %). Kokonaiskustannus oli 277 euroa/työntekijä (vuonna 2022 309 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.

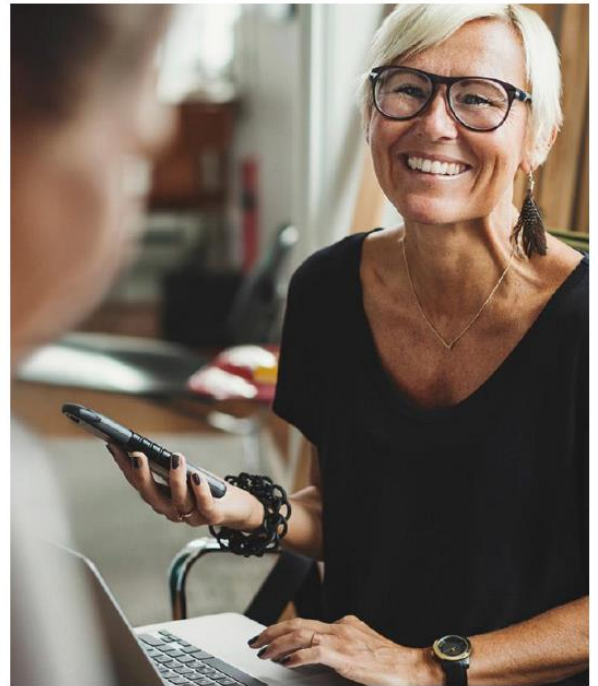
Työterveyshuollon keskeisiä havaintoja ja kehittämisehdotuksia vuodelta 2023:

Keskeiset havainnot ja kehittämisehdotuksia

Kokonaisuutena sairauspoissaolot pysyneet suunnilleen samalla tasolla kuin 2022

- tules- poissaolot nousseet, taustalla mm. operaatioita > työhönpaluu nyt toteutunut
- pitkät poissaolot vähentyneet verrattuna v. 2022
- omailmoituspoissaolojen nousu suotuisa kehitys
- työtapaturmissa mm. useita liukastumisia

Terveyskyselyjen avulla on saatu kartoitettua laajemmin työntekijöiden kokemuksia (työ)hyvinvoinnistaan



Terveystalo

21

Työpaikkaselvitykset 2023:

Työpaikkaselvityksien yhteydessä tarkasteltu mm. tilannetta/ työtehtäviä terveydelle haitallisten altisteiden osalta

Ergonomia on parantunut mm. sähköpöytähankinnoilla, uusituilla näyttöpäätteillä sekä myös päiväkotikalustamisen myötä (esim. babystanderit).

Lisäksi laitoshuoltajien työvälineet ovat hyviä ja asianmukaisia, ja niitä hankittu aktiivisesti

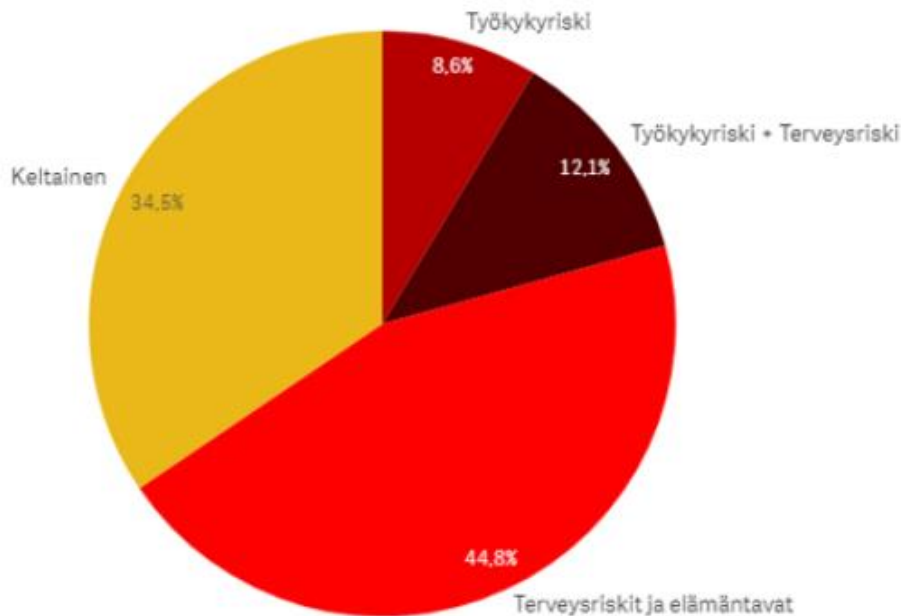
Suojainten käyttö niitä edellyttävissä työtehtävissä on erityisen tärkeää!

Yhteenveto Terveyskyselyn tuloksista

Loimaan kaupunki

Raportointiaika: 01.01.2023 - 31.12.2023

| | Organisaatio | Toimiala |
|--------------------------------------|--------------|----------|
| Vastaajien lukumäärä | 58 | 64 069 |
| Työkykyriski | 9% | 12% |
| Työkykyriski + Punainen terveysriski | 12% | 21% |
| Punainen terveysriski | 45% | 30% |
| Keltainen | 34% | 35% |
| Vihreä | 0% | 3% |



14

7.3.2024

Työkykyriski: näillä vastaajilla on löydöksiä, jotka ennustavat vahvasti sairauspoissaoloa ja pysyvää työkyvyttömyyttä

Työkykyriski + terveysriski: näillä vastaajilla on sekä työkykyriskejä että terveyskäyttäytymistä, jotka ennustavat sairauksia

Terveysriskit ja elämäntavat: näiden vastaajien löydökset ennustavat terveyskäyttäytymiseen liittyviä sairauksia

Keltainen: näillä vastaajilla on yllä mainittuja löydöksiä, mutta lievempinä

Vihreä: näillä vastaajilla ei ole mitään yllä mainituista

6. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS

Loimaan kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu vuonna 2017, päivitetty 2019 ja päivitetty 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 sisältää toimenpide-ehdotukset miesten ja naisten välisten tasa-arvon kehittämiseksi. Tämä raportti on tarkoitettu sisältämään keskeisimmät tasa-arvon toteuttamista varmistavat toimenpiteet.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelma käydään läpi työpaikoilla 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 | Sotesopimus | TTES |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------------------|--------------------|-------------|
| Tehtäväkohtainen palkka | 2419,84 | 3065,01 | 2734,47 | 2626,72 | |
| | | | | | |
| MIEHET | Kvtes | Ovtes | Teknisten sopimus | Sotesopimus | TTES |
| Tehtäväkohtainen palkka | 2842,64 | 3213,35 | 2745,26 | 2626,72 | 14,31/h |

Taulukko15: keskimääräiset tehtäväkohtaiset palkat sopimusaloittain v. 2023 (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 huomioda, että koko henkilöstöstä vuonna 2023 oli naisia 81,36 %.

Vuonna 2023 perhevapailla oli 28 (vuonna 2022 68) henkilöä, joista 6 (5) miehiä ja 22 (63) naisia.

Opintovapaalla oli 9 (v. 2022 23) henkilöä, joista 0 (1) miestä ja 9 (22) naista.

Vuorotteluvapaalla oli 6 henkilöä, joista kaikki 6 naisia.

Vuonna 2023 koulutuspäiviä oli kaikenkaikkiaan 516 (vuonna 2022 637), joista miehillä 65 (v. 2022 96) päivää (12,6 %) ja 451 (v. 2022 541) päivää naisilla (87,4%).

7. YHTEISTOIMINTA

Loimaan kaupungin yhteistyötoimikunnan muodostivat henkilöstön edustajina neljä pääluottamusmiestä pääsopijajärjestöistä ja kolme 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 2023 yhteensä 5 kertaa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltäviä asioita vuonna 2023 olivat mm:

- työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2023
- työsuojelun toimintasuunnitelma 2023
- paikallinen sopimus työnohjaajan palkkiosta
- tietotilinpäätös 2022
- henkilöstöraportti 2022
- osallistuva budjetointi 2023
- talousarvio 2024 ja taloussuunnitelma 2024–2025; aikataulu
- työllisyyspalvelujen uudistuksen valmistelu

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.

Henkilöstön edustaja oli läsnä kaupungin johtoryhmän kokouksissa. Pääluottamusmiehet valitsevat edustajansa johtoryhmään, ja vuonna 2023 edustajana oli Jukon pääluottamusmies.

Henkilöstöhallinto järjesti muutaman HR-aamukahvitilaisuuden, jossa käsiteltiin ajankohtaisia asioita henkilöstöhallinnon, pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kesken.

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
Alastarohallin kuntosali: Vahvalantie 4
Mellilän kuntosali: Sahantie 4

Kuntoliikunnat:

Ti klo 18.00-19.00 Hirvihovi, sali
To klo 18.00 –19.00 Hirvihovi, sali

Vesijummat:

Kevyt vesijumppa maanantaisin ja keskiviikkoisin klo 15.00- 15.30
Tehovesijumppa tiistaisin ja torstaisin klo 19.15- 19.45

Liikuntatoimen järjestämät painonhallintaryhmät

Kausikortteja lainattavissa Hurrikaanin, Bisonsien, AU Futsalien sekä Loimaan Palloilijoiden naisten ja miesten suomensarjan otteluihin pääkirjastosta (1 kerta/työntekijä)

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

Lounassetelit tai työnantajan tukema työpaikkaruokailu

Työsuhdepolkupyöräetu

Kesäteatteriesitys paikallisessa kesäteatterissa

Henkilökunnan saunavuoro:

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



Kesäteatteri, kesällä 2023 kävimme katsomassa Kertunmäen kesäteatterissa Helena Anttosen kirjoittaman komedian Pullo cavaa ja aurinkoa



Epassi (käyttökohteina liikunta, kulttuuri ja hyvinvointi)

vuonna 2023 ladattiin 50 euron arvo Epassille

Epassi -sovellus, käyttö vuonna 2023:

459 eri työntekijää käyttänyt yhteensä **20272,07 €** Epasseja ajalla 01.01.2023 - 31.12.2023.

Työnantajan osuus **20272,07 €**.

Työntekijöiden osuus **0,00 €**.

Liikuntaetua käytetty 7860,27 €

Liikunta- ja kulttuurietua käytetty 5346,05 €

Hyvinvointietua käytetty 7065,75 €

| Etu | Annetun edun määrä 2023 (€) | Etua käytetty 2023 (€) | Käytetty (%%) |
|-------|-----------------------------|------------------------|---------------|
| Flex* | 50614,15 € | 20272,07 € | 40,05 % |

Epassi, edun käyttöaste vuonna 2023 40,05 %

Jouluruoka tarjottiin henkilöstölle 30.11.2023 Kartanonmäellä, Hirvikosken Yhtenäiskoululla, Puistokadulla tai henkilöstön vakituksessa työpisteessä (kuten päiväkodeissa ja kouluissa).

Palkitsemiskäytännöt

Kuntaliiton ansiomerkki anotaan 30 vuotta palvelleille, jotka luovutetaan saajille henkilöstöjuhlassa.

Lisäksi työntekijöitä huomioidaan 50- ja 60-vuotispäivänä, eläkkeelle jäämisen ja palveluksesta eroamisen yhteydessä lahjalla, joka määräytyy Loimaan kaupungin palvelusvuosien perusteella (palvelusvuodet % x 1500 e)

8. KANNUSTAVA PALKKA JA PALKITSEMINEN

8.1 Palkkaus

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset 1.5.2022 – 30.4.2025; sopimuskorotukset vuonna 2023:

KVTES ja SOTESOPIMUS

yleiskorotus 2,20 %
 paikallinen järjestelyerä 0,4 % + 0,3 %
 kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä) 1,20 %
 kertaerä, maksettiin 30.6.2023 467 € kaikille + 120 € liite 5 (mm. vaka lastenhoitajat, koulunkäynninohjaajat)

OVTES

yleiskorotus 2,02 %
 paikallinen järjestelyerä 0,4 % + 0,3 %
 kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä) 1,20 %
 kertaerä, maksettiin 30.6.2023 467 € kaikille + 150 € osio G (päiväkotien esimiehet, varhaiskasvatuksen opettajat ja erityisopettajat, joilla kelpoisuus)

TS

yleiskorotus 2,20 %
 paikallinen järjestelyerä 0,4 % + 0,3 %
 kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä) 1,20 %
 kertaerä, maksettiin 30.6.2023 kaikille 467 €

TTES

yleiskorotus 2,20 %
 paikallinen järjestelyerä 0,4 % + 0,3 %
 kehittämisohjelmaerä (paikallinen erä) 1,20 %
 kertaerä, maksettiin 30.6.2023 467 € kaikille

Paikallisista järjestelyeristä sekä kehittämisohjelmaerästä neuvoteltiin pääsopijajärjestöjen asettamien neuvottelijoiden ja työnantajan edustajien kesken keväällä 2023. Kaupunginhallitus hyväksyi tehdyn esityksen 19.6.2023.

8.2 Henkilöstökulut

Loimaan kaupunki ja vesilaitos

| | TP 2022 | TA 2023 | MTA 2023 | TP 2023 | Poikkeama | Muutos-% 2023/2022 | MTA:n Toteuma |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------------------|---------------|
| Henkilöstökulut | -48 684 739 | -24 292 662 | -25 374 752 | -24 762 444 | 612 308 | 51,9 % | 97,6 % |
| Palkat ja palkkiot | -38 522 747 | -19 256 794 | -20 245 825 | -19 878 592 | 367 233 | 51,9 % | 98,2 % |
| Henkilösivukulut | -10 161 991 | -5 035 868 | -5 128 927 | -4 883 852 | 245 075 | 51,9 % | 95,2 % |
| Eläkekulut | -8 731 279 | -4 269 251 | -4 362 310 | -4 226 945 | 135 365 | 51,8 % | 96,9 % |
| Muut henkilösivukulut | -1 430 712 | -766 617 | -766 617 | -656 907 | 109 710 | 52,5 % | 85,7 % |

Loimaan peruskaupunki

| | TP 2022 | TA 2023 | MTA 2023 | TP 2023 | Poikkeama | Muutos-% 2023/2022 | MTA:n Toteuma |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------------------|---------------|
| Henkilöstökulut | -47 995 242 | -23 501 162 | -24 568 421 | -24 039 325 | 529 096 | 51,1 % | 97,8 % |
| Palkat ja palkkiot | -37 969 033 | -18 624 094 | -19 600 793 | -19 295 768 | 305 025 | 51,1 % | 98,4 % |
| Henkilösivukulut | -10 026 210 | -4 877 068 | -4 967 628 | -4 743 558 | 224 070 | 51,1 % | 95,5 % |
| Eläkekulut | -8 616 113 | -4 133 551 | -4 224 111 | -4 104 821 | 119 290 | 51,0 % | 97,2 % |
| Muut henkilösivukulut | -1 410 097 | -743 517 | -743 517 | -638 737 | 104 780 | 51,6 % | 85,9 % |

Kaupunginvaltuusto

| | TP 2022 | TA 2023 | MTA 2023 | TP 2023 | Poikkeama | Muutos-% 2023/2022 | MTA:n Toteuma |
|------------------------|---------|---------|----------|---------|-----------|-----------------------|---------------|
| Henkilöstökulut | -24 690 | -25 200 | -25 200 | -22 063 | 3 137 | 104,1 % | 87,6 % |
| Palkat ja palkkiot | -24 054 | -20 700 | -20 700 | -21 723 | -1 023 | 103,5 % | 104,9 % |
| Henkilösivukulut | -636 | -4 500 | -4 500 | -339 | 4 161 | 107,1 % | 7,5 % |
| Eläkekulut | -591 | -3 700 | -3 700 | -311 | 3 389 | 108,8 % | 8,4 % |
| Muut henkilösivukulut | -45 | -800 | -800 | -29 | 771 | 100,0 % | 3,6 % |

Tarkastuslautakunta

| | TP 2022 | TA 2023 | MTA 2023 | TP 2023 | Poikkeama | Muutos-% 2023/2022 | MTA:n Toteuma |
|------------------------|---------|---------|----------|---------|-----------|-----------------------|---------------|
| Henkilöstökulut | -6 340 | -7 500 | -7 500 | -4 974 | 2 526 | 96,2 % | 66,3 % |
| Palkat ja palkkiot | -6 188 | -6 400 | -6 400 | -4 900 | 1 500 | 100,0 % | 76,6 % |
| Henkilösivukulut | -152 | -1 100 | -1 100 | -74 | 1 026 | 78,6 % | 6,7 % |
| Eläkekulut | -141 | -1 100 | -1 100 | -68 | 1 032 | 100,0 % | 6,2 % |
| Muut henkilösivukulut | -11 | -800 | -800 | -6 | -6 | | |

Keskusvaalilautakunta

| | TP 2022 | TA 2023 | MTA 2023 | TP 2023 | Poikkeama | Muutos-% 2023/2022 | MTA:n Toteuma |
|------------------------|---------|---------|----------|---------|-----------|-----------------------|---------------|
| Henkilöstökulut | -27 151 | -18 300 | -18 300 | -24 483 | -6 183 | 100,5 % | 133,8 % |
| Palkat ja palkkiot | -24 918 | -16 000 | -16 000 | -21 981 | -5 981 | 106,7 % | 137,4 % |
| Henkilösivukulut | -2 233 | -2 300 | -2 300 | -2 503 | -203 | 71,9 % | 108,8 % |
| Eläkekulut | -1 852 | -1 900 | -1 900 | -2 097 | -197 | 73,1 % | 110,4 % |
| Muut henkilösivukulut | -380 | -400 | -400 | -406 | -6 | 66,7 % | 101,4 % |

Vaikuttajaelimet

| | TP 2022 | TA 2023 | MTA 2023 | TP 2023 | Poikkeama | Muutos-% 2023/2022 | MTA:n Toteuma |
|------------------------|---------|---------|----------|---------|-----------|-----------------------|---------------|
| Henkilöstökulut | | -10 000 | -10 000 | -1 700 | 8 300 | | 17,0 % |
| Palkat ja palkkiot | | -10 000 | -10 000 | -1 700 | 8 300 | | 17,0 % |
| Henkilösivukulut | | | | | | | |
| Eläkekulut | | | | | | | |
| Muut henkilösivukulut | | | | | | | |

Konsernijohto

| | TP 2022 | TA 2023 | MTA 2023 | TP 2023 | Poikkeama | Muutos-% 2023/2022 | MTA:n Toteuma |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------------------|---------------|
| Henkilöstökulut | -1 317 639 | -1 309 159 | -1 338 873 | -1 055 476 | 283 397 | 103,2 % | 78,8 % |
| Palkat ja palkkiot | -983 342 | -987 750 | -1 012 464 | -845 769 | 166 695 | 103,9 % | 83,5 % |
| Henkilösivukulut | -334 297 | -321 409 | -326 409 | -209 708 | 116 701 | 101,1 % | 64,2 % |
| Eläkekulut | -299 140 | -282 400 | -287 400 | -177 871 | 109 529 | 100,8 % | 61,9 % |
| Muut henkilösivukulut | -35 157 | -39 009 | -39 009 | -31 837 | 7 172 | 104,0 % | 81,6 % |

Elinvoima

| | TP 2022 | TA 2023 | MTA 2023 | TP 2023 | Poikkeama | Muutos-% 2023/2022 | MTA:n Toteuma |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------------------|---------------|
| Henkilöstökulut | -1 336 318 | -1 486 903 | -1 525 214 | -1 475 752 | 49 462 | 111,6 % | 96,8 % |
| Palkat ja palkkiot | -1 098 540 | -1 222 444 | -1 254 313 | -1 193 578 | 60 735 | 112,6 % | 95,2 % |
| Henkilösivukulut | -237 778 | -264 459 | -270 901 | -282 174 | -11 273 | 107,3 % | 104,2 % |
| Eläkekulut | -197 627 | -221 251 | -227 693 | -243 330 | -15 637 | 108,6 % | 106,9 % |
| Muut henkilösivukulut | -40 152 | -43 208 | -43 208 | -38 844 | 4 364 | 101,2 % | 89,9 % |

Sivistyslautakunta

| | TP 2022 | TA 2023 | MTA 2023 | TP 2023 | Poikkeama | Muutos-% 2023/2022 | MTA:n Toteuma |
|------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-----------|-----------------------|---------------|
| Henkilöstökulut | -17 205 920 | -17 144 500 | -18 052 798 | -18 312 046 | -259 248 | 106,8 % | 101,4 % |
| Palkat ja palkkiot | -13 827 567 | -13 717 000 | -14 561 490 | -14 680 944 | -119 454 | 105,6 % | 100,8 % |
| Henkilösivukulut | -3 378 353 | -3 427 500 | -3 491 308 | -3 631 101 | -139 793 | 111,9 % | 104,0 % |
| Eläkekulut | -2 861 556 | -2 873 600 | -2 937 408 | -3 144 909 | -207 501 | 111,9 % | 107,1 % |
| Muut henkilösivukulut | -516 797 | -553 900 | -553 900 | -486 193 | 67 707 | 111,9 % | 87,8 % |

Elinympäristölautakunta

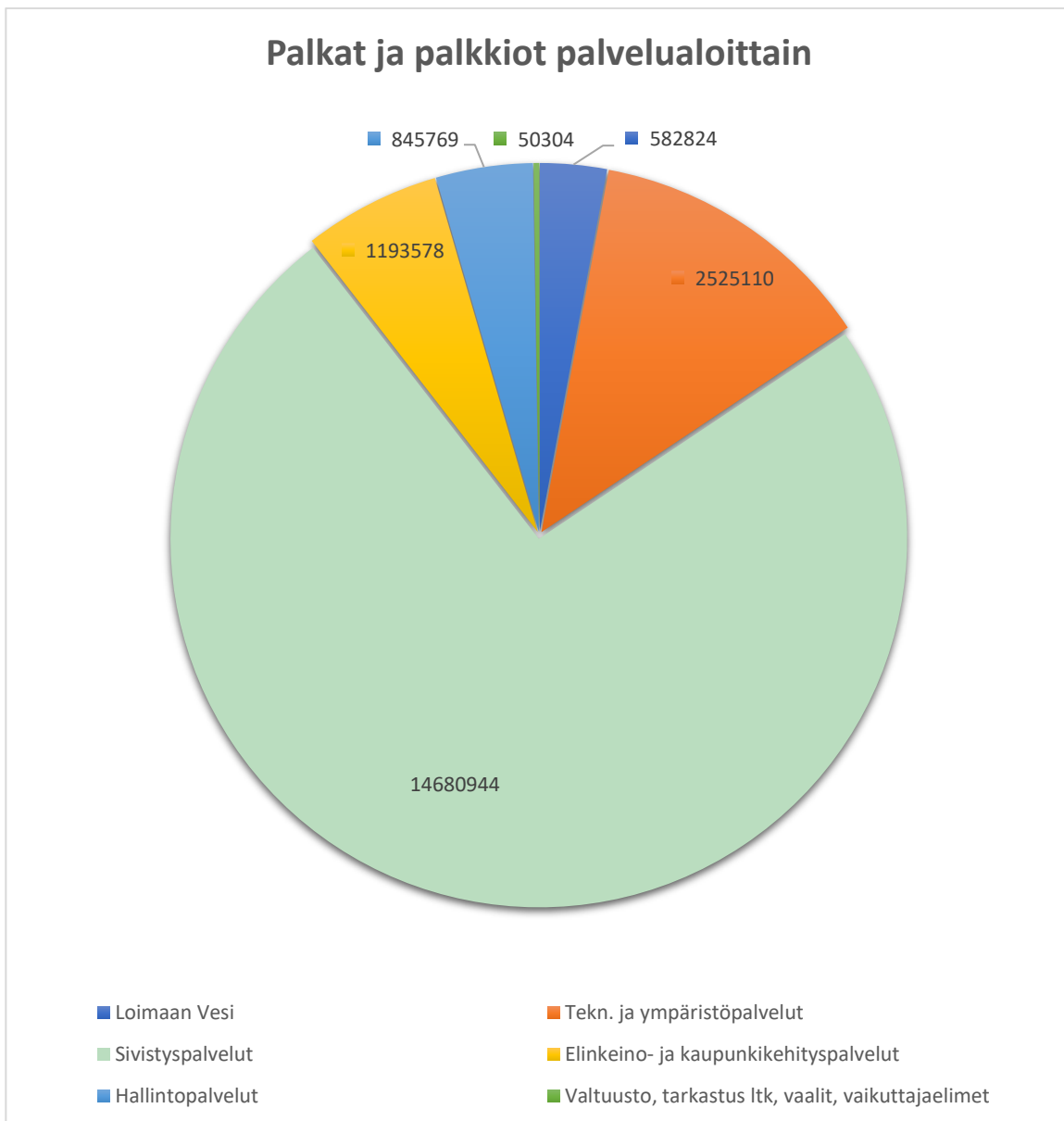
| | TP 2022 | TA 2023 | MTA 2023 | TP 2023 | Poikkeama | Muutos-% 2023/2022 | MTA:n Toteuma |
|------------------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------------------|---------------|
| Henkilöstökulut | -4 223 798 | -3 499 600 | -3 590 536 | -3 142 769 | 447 767 | 79,5 % | 87,5 % |
| Palkat ja palkkiot | -3 316 188 | -2 643 800 | -2 719 426 | -2 525 110 | 194 316 | 78,0 % | 92,9 % |
| Henkilösivukulut | -907 610 | -855 800 | -871 110 | -617 659 | 253 451 | 84,5 % | 70,9 % |
| Eläkekulut | -783 437 | -749 600 | -764 910 | -536 236 | 228 674 | 85,1 % | 70,1 % |
| Muut henkilösivukulut | -124 174 | -106 200 | -106 200 | -81 424 | 24 776 | 80,8 % | 76,7 % |

Loimaan Vesi -liikelaitos

| | TP 2022 | TA 2023 | MTA 2023 | TP 2023 | Poikkeama | Muutos-% 2023/2022 | MTA:n toteuma |
|------------------------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------------------|---------------|
| Henkilöstökulut | -689 496 | -791 500 | -806 331 | -723 118 | 83 213 | 102,4 % | 89,7 % |
| Palkat ja palkkiot | -553 715 | -632 700 | -645 032 | -582 824 | 62 208 | 102,1 % | 90,4 % |
| Henkilösivukulut | -135 781 | -158 800 | -161 299 | -140 294 | 21 005 | 103,7 % | 87,0 % |
| Eläkekulut | -115 166 | -135 700 | -138 199 | -122 125 | 16 074 | 102,1 % | 88,4 % |
| Muut henkilösivukulut | -20 615 | -23 100 | -23 100 | -18 170 | 4 930 | 113,8 % | 78,7 % |

Palkat ja palkkioiden kokonaissummat olivat 19,8 miljoonaa euroa.

Taulukko 16: Vuoden 2023 henkilöstökulut verrattuna talousarvioon

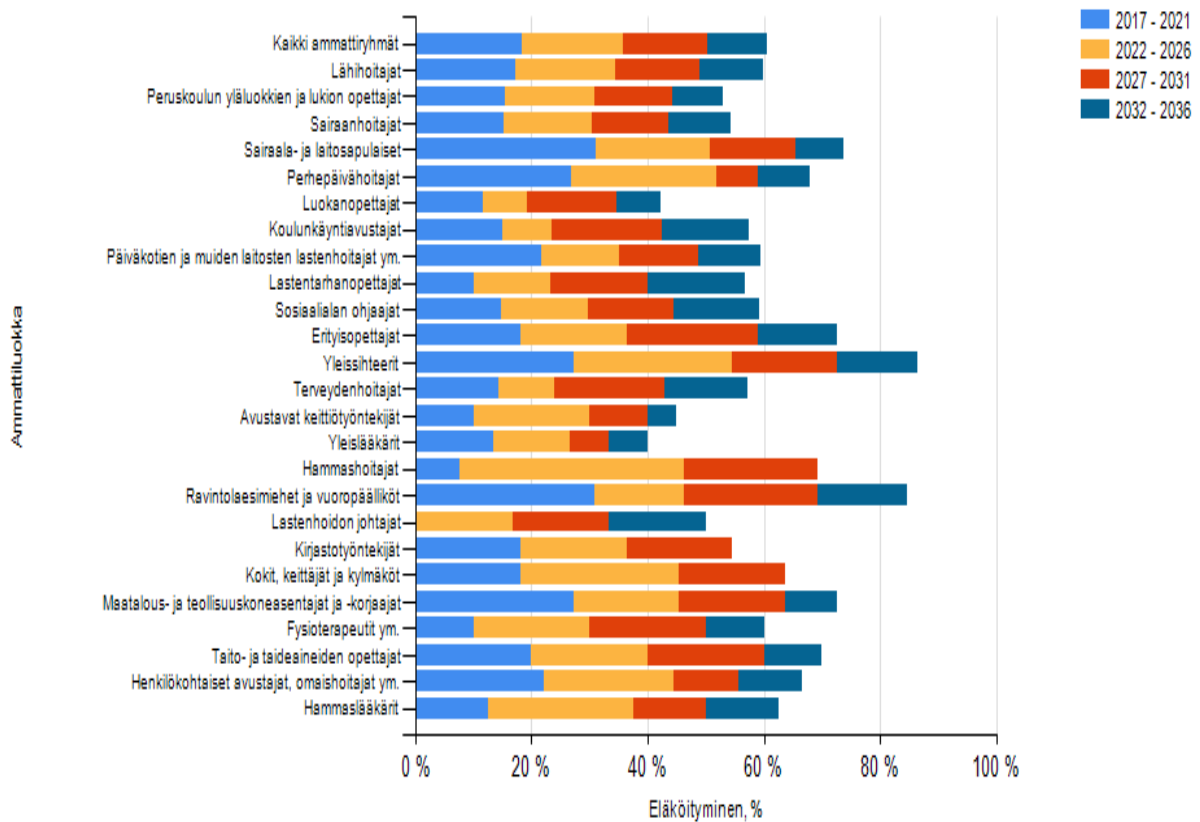


Kuvio 5: Palkat ja palkkiot palvelualoittain vuonna 2023

Kunta-alan eläkepoistuma

Loimaan kaupunki

Eläköitymisennuste 2017 – 2036 ammattiluokittain



Vakuutettujen eläköitymisennuste 2017 – 2036 henkilöittäin

