

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024



YHTEISTYÖTOIMIKUNTA
24.4.2025

KAUPUNGINHALLITUS



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



Yhteistyötoimikunta 24.4.2025

Kaupunginhallitus XX

Sisällysluettelo

1. HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2024.....	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
4.1. Työturvallisuus.....	19
4.2. Työterveyshuolto	21
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 2024

Tämä henkilöstöraportti antaa olennaisimmat tiedot henkilöstöstä ja vuonna 2024 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. Toivomme, että tämä henkilöstöraportti antaa kattavaa tietoa niin päättäjille kuin henkilöstölle itselleenkin.

Raportin sisältämät laadulliset ja määrälliset tiedot perustuvat tilanteeseen 31.12.2024 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.

Palkanlaskenta ja HR- järjestelmän vaihdos Populus -järjestelmään on muuttanut henkilöstöpalveluiden ja esihenkilöiden tehtäväkenttää vuonna 2024. Järjestelmävaihdos toi mukanaan monenlaisia muutoksia, mm. palkkaohjelmiston pääkäyttäjäyyden henkilöstöpalveluihin. Myös esihenkilöiden ja valmistelijoiden rooleja sekä keskinäistä työnjakoa on pitänyt miettiä uudelleen. Muutos on ollut toiminnallisesti suuri.

Työvuorosunnitteluohjelma Daisyn käyttö laajeni ruoka- ja siivouspalveluihin. Päivähoitohenkilöstön ja päivähoidon asiakkaiden käytössä se on ollut jo aiemmin. Työväenopiston palkkaliittymä Hellewi otettiin käyttöön heidän kuukausittaisten palkanmaksutietojensa siirrossa Populukseen. Musiikkiopiston Eepos -liittymän käyttöönottoa valmisteltiin, ja se on valmis helmikuussa 2025.

Te-uudistuksen valmisteluun osallistuimme erilaisissa työryhmissä mm sopimus- ja henkilöstöasioiden osalta. Vastuu julkisten työvoima- ja yrityspalvelujen järjestämisestä siirtyi kunnille 1.1.2025.

Eduhouse koulutusportaali otettiin käyttöön lokakuussa 2024. Tämä mahdollistaa jatkossa monipuolisia ja ajankohtaisia koulutuksia henkilökunnalle.

Tiedotusta on pyritty parantamaan henkilöstöhallinnon asioista työntekijöille ja esihenkilöille. Henkilöstöpäällikkö on pitänyt teamsin kautta tiedotusinfoja ajankohtaisista asioista ja tiedotekirjeitä on lähetetty säännöllisesti. Esihenkilöille järjestettiin syksyllä 2024 kaksi esihenkilökokousta teams- yhteydellä.

Loimaan kaupungin henkilökunnalla oli mahdollisuus vastata työfiilis työhyvinvointikyselyyn ajalla 18.10. - 4.11.2024. Kyselyyn vastasi 319 työntekijää. Vastausprosentti on noin 58 % (550 työntekijästä).

Vastaajista työfiiliksensä kokee erittäin hyväksi 19 % (59), melko hyväksi 65 % (206), melko huonoksi 13 % (41) ja erittäin huonoksi 3 % (9). Vastaajista ”miten tyytyväinen olet tämän hetken työilmapiiriimme” vastattiin seuraavasti: Erittäin tyytyväinen 29,8 % (93), melko tyytyväinen 59,3 % (181), melko tyytymätön 9,9 % (31) ja erittäin tyytymätön 1,0 % (3). Tulokset käsiteltiin laajasti mm. henkilöstön ja pääluottamusmiesten kanssa, johtoryhmässä ja kaupunginhallituksessa.

Kiitokset koko henkilöstölle menneestä vuodesta ja jokaisen työpanoksesta!

Eveliina Kiiski, henkilöstöpäällikkö ja Leila Lehtinen, henkilöasiantuntija

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
31.12.2024	405	76,1	124	23,3	3	0,6	532

Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehittyminen 2016 - 2024

Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2024 viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelussuhteet mukaan pois lukien sivutoimiset tuntiopettajat.

Loimaan kaupungin henkilöstön määrä vuoden 2024 lopussa oli yhteensä 532 (vuonna 2023 520), mistä 76,1 % vakituisia ja 23,3 % määräaikaisia sekä 0,6 % työllistettyjä.

31.12.2023 tilanteeseen verrattuna vakituisen henkilöstön kokonaismäärä vähentyi 8 henkilöllä, määräaikaisten määrä lisääntyi 27 henkilöä ja työllistettyjen vähentyi 7 henkilöä.

Palveluala	31.12.2023	Kokoaikaiset				Osa-aikaiset				Työllistetyt		31.12.2024	Erotus
		Vakinaiset 31.12.23	Vakinaiset 31.12.24	Määräaikaiset 31.12.23	Määräaikaiset 31.12.24	Vakinaiset 31.12.23	Vakinaiset 31.12.24	Määräaikaiset 31.12.23	Määräaikaiset 31.12.24	Työllistetyt 31.12.23	Työllistetyt 31.12.24		
Hallinto	18	16	18		4	1		1				22	4
Elinvoima	28	14	16	4	4	1	1	3		6	1	22	-6
Sivistys	383	269	247	65	62	35	49	11	36	3	1	395	12
Elinympäristö	78	55	54	12	15	9	7	1	1	1	1	78	0
Loimaan Vesi	13	13	13		2							15	2
YHTEENSÄ	520	367	348	81	87	46	57	16	37	10	3	532	12
Muutos			-19		6		11		21		-7		

Taulukko 2: Henkilöstö palvelussuhdetyypeittäin ja palvelualoittain 31.12.2024

Henkilöstömäärä on 31.12.2024 palvelussuhteessa olevien henkilöiden määrä. Lukuihin ei sisälly opistojen sivutoimiset tuntiopettajat.

Kesänuorten määrä vuonna 2024 oli 50 henkilöä (vuonna 2023 48 henkilöä). Heidät palkattiin neljän viikon ajaksi ja heille maksettiin palkkaa vuonna 2024 700€ / työntekijä (vuonna 2023 700€ / työntekijä).

Palvelualoista henkilöstömäärältään suurin vuonna 2024 oli sivistyspalvelut, jossa henkilöstömäärä oli vuoden lopussa 395 (74,24% koko henkilöstöstä) ja toiseksi suurin palveluala oli tekninen ja ympäristöpalvelut, jossa työskenteli 78 (14,66%) henkilöä. Elinvoimapalvelualalla työskenteli 22 henkilöä (4,14%), hallinnon palvelualalla 22 henkilöä (4,14 %), ja vesihuoltopalveluissa 15 henkilöä eli 2,82 % henkilöstöstä.



Kuvio 1: Henkilöstömäärä palvelualoittain 31.12.2024





Kuvio 3: Henkilötyövuodet, toteutunut työaika palvelualoittain 2024, (yhteensä 457 henkilötyövuotta).

2.2. Ikä- ja sukupuolijakauma

2024	20-29		30-39		40-49		50-59		60-64	65-	yhteensä
Mies	3		12		15		31		11	2	74
Nainen	12		50		109		113		42	5	331
Yhteensä (405)	15		62		124		144		53	7	405

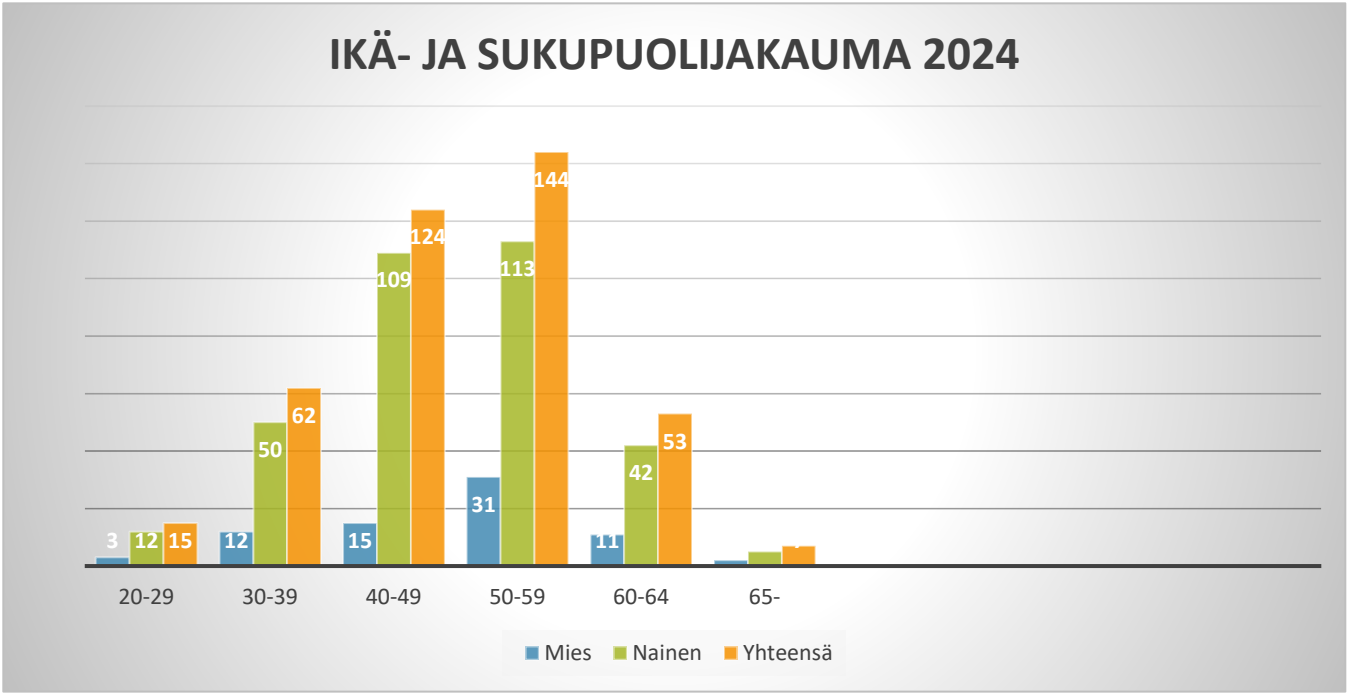
Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma ikäryhmittäin 2024

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2024 oli 48,6 vuotta (vuonna 2023 48,5 vuotta) ja henkilöstön suurinta ikäryhmää edusti 50–59-vuotiaat.

Miesten osuus 18,27 % ja naisten osuus 81,73 % vakinaisesta henkilökunnasta. (Vuonna 2023 18,64 % ja 81,36 %)

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45,3 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä on 39,2 vuotta. Kvtes:n sopimusallalla keski-ikä on 45,6 vuotta, Ovtes:n 46,3. Teknisten sopimusallalla 48,5 ja tuntipalkkaisten sopimusallalla 50,5 vuotta.

(Lähde: [https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/henkilöstö ikäluokittain ja keski-iat](https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/henkilöstö%20ikäluokittain%20ja%20keski-iat))



Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 2024

2.3. Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus

Vaihtuvuus voidaan jakaa ulkoiseen (tulo- ja lähtövaihtuvuus) ja sisäiseen vaihtuvuuteen (työkierto organisaatiossa). Ohessa vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuosien 2020–2024 alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet, ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet) Pois lukien sivutoimiset tuntiopettajat. Vertailulukuna on käytetty vakinaisen henkilöstön määrää 405 työntekijää.

Rekrytoinnissa käytetään sähköistä Kuntarekry.fi -palvelua. Vuonna 2024 tehtiin kaikkiaan 80 rekrytointia, joissa videorekrytointia käytettiin 6 rekrytoinnissa.

Vakituiset	Vaihtuvuus %	2024	2023	2022	2021	2020
Alkaneet palvelussuhteet	6,9	28	38	119	41	49
Päättyneet palvelussuhteet	9,1	37	39	86	80	74

Taulukko 3: Henkilöstön vaihtuvuus (vakinaiset)

2.4. Eläköityminen

Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle siirtyi 9 henkilöä, kuntoutustuella oli 2 henkilöä, osakuntoutustuella 1, työkyvyttömyyseläkkeellä 2 ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 6 henkilöä.

Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 0,96 % (vuonna 2023 0,6 %) palkkasummasta, kun se verrokkikunnissa oli 0,82 % (vuonna 2023 0,92 %). Maksussa on 0,36 prosenttiyksikön lisäys edelliseen vuoteen.

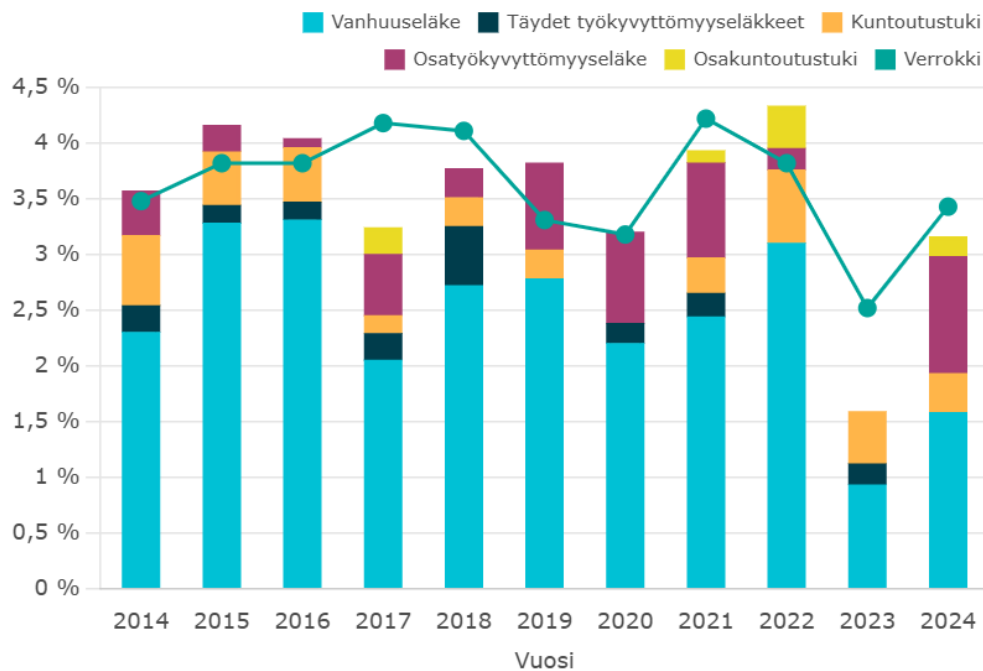
Kevan jäsenyhteisöillä ja valtion eläkejärjestelmän työnantajilla palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työnantajille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta.

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

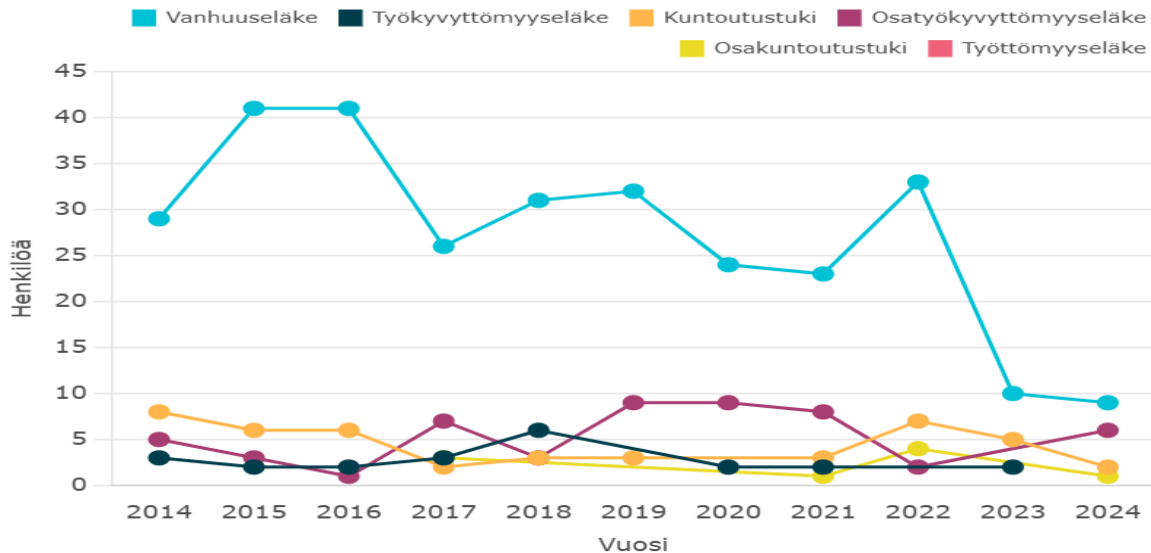


Taulukko 4: Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2013–2024

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.

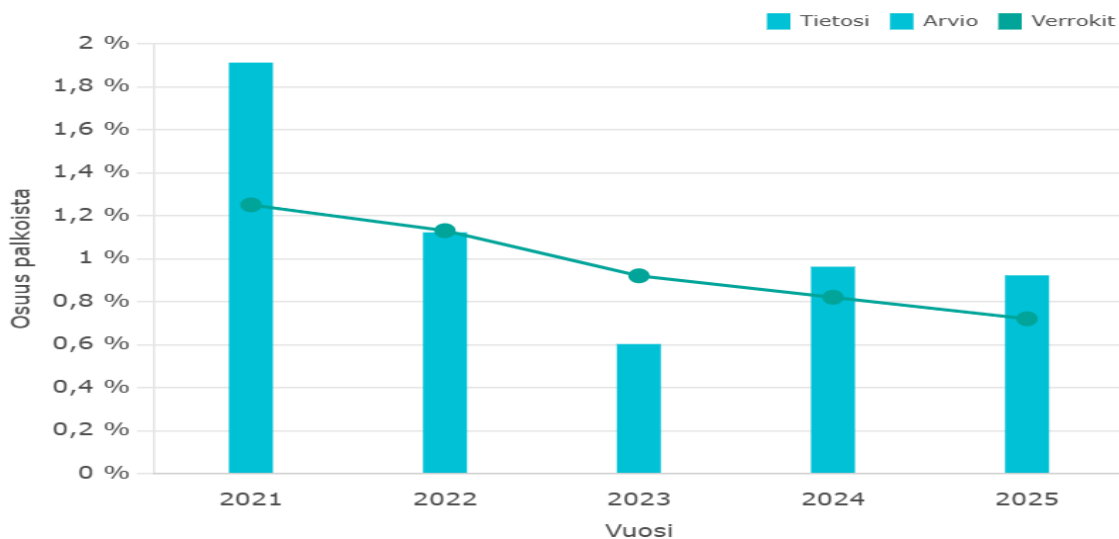
Työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki voi vaikuttaa työnantajan työkyvyttömyysriskiin kahtena peräkkäisenä vuonna. Tarkasteltava 24 kuukauden aika jaetaan kahteen peräkkäiseen 12 kuukauden mittaiseen jakoperustejaksoon. Ensimmäisen jakoperustejakson eläkemeno vaikuttaa ensimmäisen vuoden työkyvyttömyysriskiin.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

Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle siirtyi 9 henkilöä, kuntoutustuella oli 2 henkilöä, osakuntoutustuella 1, työkyvyttömyyseläkkeellä 2 ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 6 henkilöä.

Työkyvyttömyyseläkemaksu



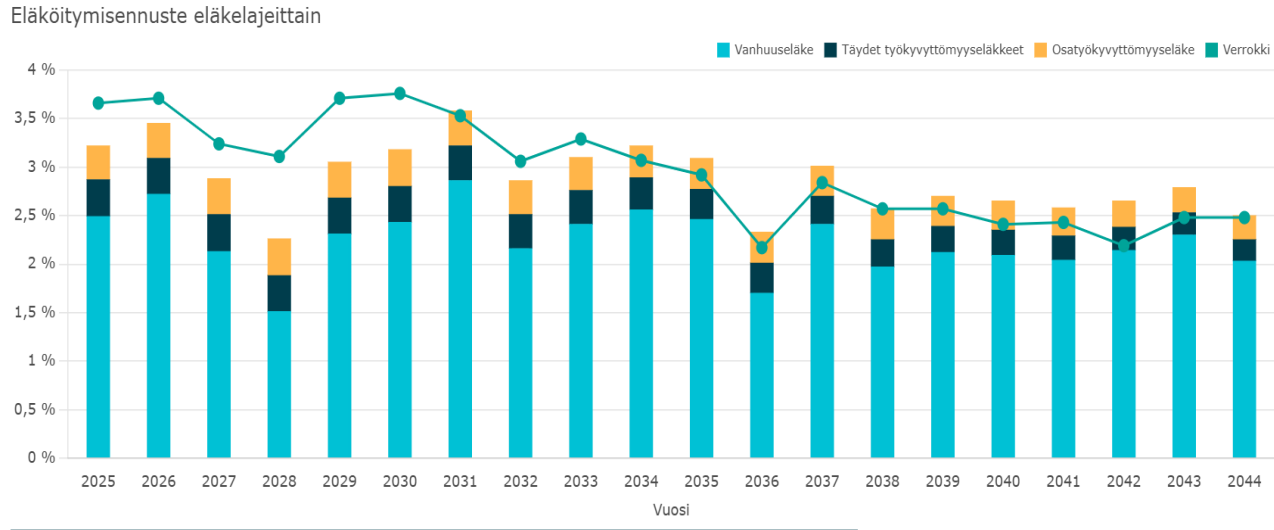
Taulukko 5: Työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummista vuosina 2019–2025

Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan eläkejärjestelmäkohtaisesti erikseen Kevan jäsenyhteisöille ja valtion eläkejärjestelmän piiriin kuuluville työnantajille.

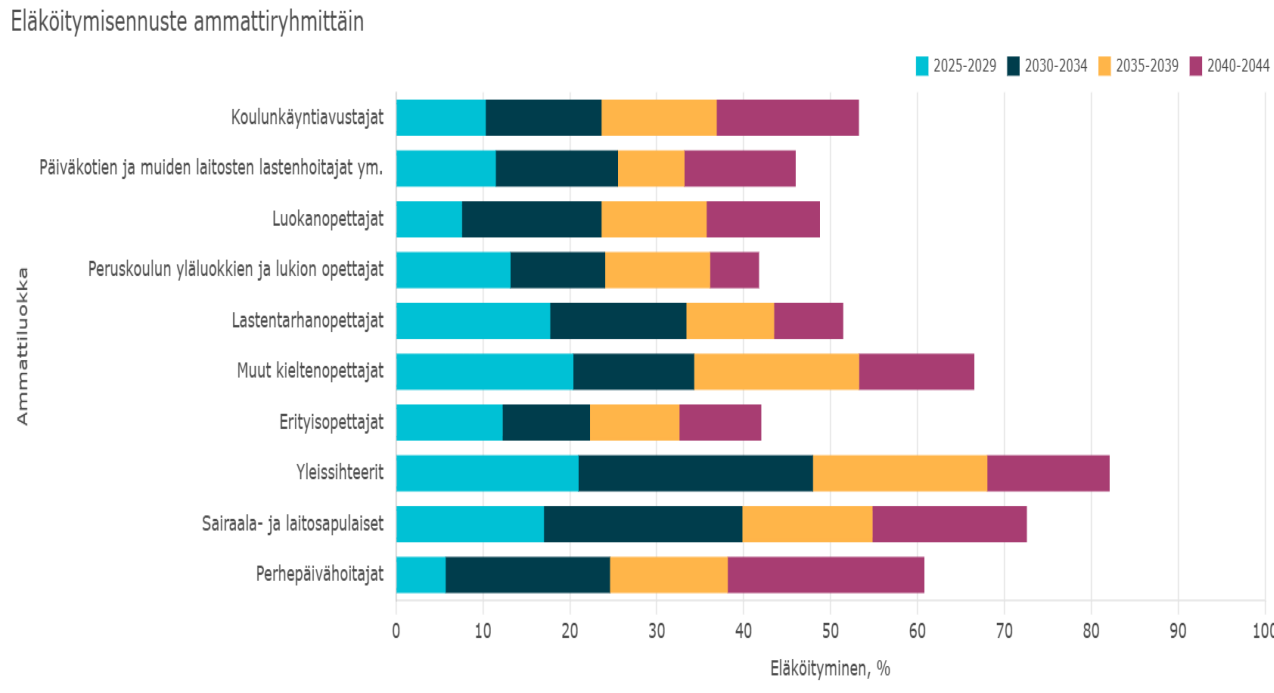
Työnantajan omavastuuaste vaikuttaa työkyvyttömyyseläkemaksuosuuden laskentaan.

Omavastuuaste määräytyy työnantajan **palkkasumman** perusteella.

Vuoden 2024 omavastuuaste määräytyy vuoden 2022 palkkasumman perusteella.

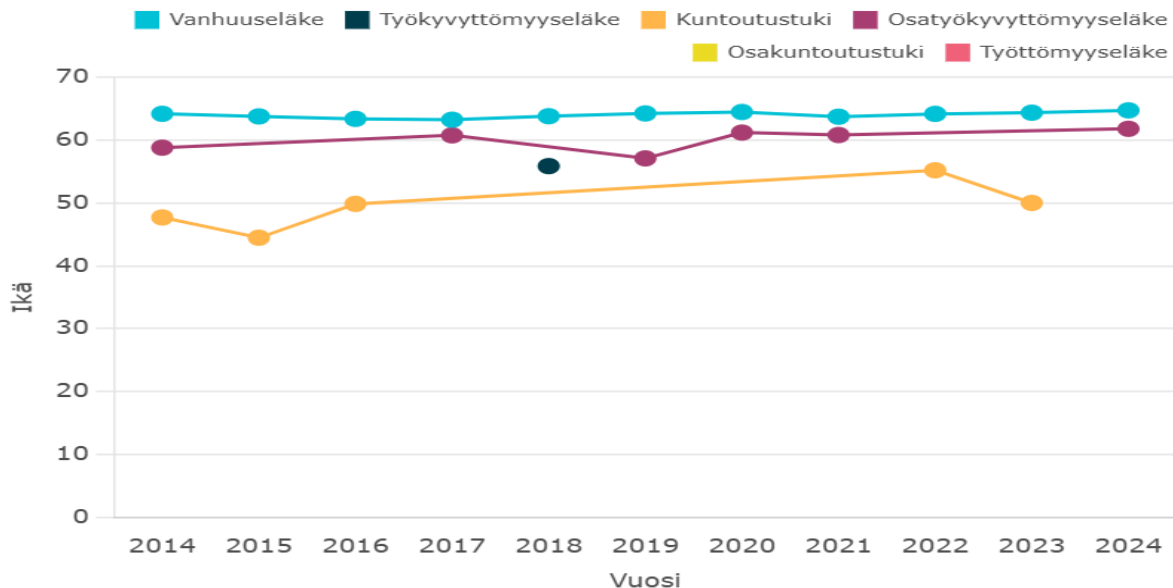


Taulukko 6: Eläköitymisennuste vuosien 2025–2044 aikana



Taulukko 7: Eläköitymisennuste ammattitasolla vuosien 2025–2044 aikana

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Taulukko 8: Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain: vanhuuseläke 64,71 vuotta, osatyökyvyttömyyseläke 61,78 vuotta, työkyvyttömyyseläke 55,85 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 tulevaisuudessa tehtävissä.

Koulutuspäiviä, joista voitiin hakea koulutuskorvausta vuonna 2024 kertyi 527 päivää. Näistä saatiin koulutuskorvausta 9890,21 euroa.

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 85 kpl, kaksi päivää koulutuksessa oli 32 henkilöä ja kolmen päivän ajan 126 henkilöä.

Toteutuneita koulutuspäiviä oli yhteensä 527, joista 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. Loimaan kaupungin koulutusperiaatteet on päivitetty syksyllä 2024.

4. KANNUSTAVAA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA

Kaupungin johtoryhmä koostuu palvelualajohtajista (kaupunginjohtaja, kehittämisjohtaja, Loimaan veden johtaja, sivistysjohtaja ja tekninen johtaja), talousjohtajasta, henkilöstöpäälliköstä, sekä henkilöstön edustajasta. Vuonna 2024 edustajana oli JHL:n pääluottamusmies. Johtoryhmän puheenjohtajana on kaupunginjohtaja ja sihteerinä toimii hallintopäällikkö.

Laajennettu johtoryhmä, johon kuuluvat palvelualojen esihenkilöt kokoontui kaksi kertaa.

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

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi ja lisän myöntäminen tapahtuu seuraavasti:

- lähiesihenkilö arvioi, ja hänen esihenkilönsä osallistuu arviointityöhön
- lähiesihenkilö ja työntekijä: arvioinnin käsittely kehityskeskustelussa
- esihenkilö: yhteenveto työyksikön arvioinneista, esitys henkilökohtaisten lisien myöntämisestä
- vastuualueen esihenkilö: 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 (tiettyissä tilanteissa 1-7 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 koordinoitivastuu yksittäisen työntekijän työkyvyn tukemisesta riippumatta siitä, missä hoito ja kuntoutus toteutetaan.

Terveysprosentti
29,17 (v. 2023 27,00)

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

TYÖKYKYJOHTAMINEN

Viimeisen 12kk aikana

109

Henkilöä, joilla työterveyden tunnistama ilmeinen työkykyriski

55

Henkilöä, joilla yli 30 päivää työterveyshuollon tiedossa olevia sairauspoissaoloja

67

Henkilöä, joilla aloitettu työterveystoimet

34

Henkilöä, joille tehty työkuntoisuustarkastus

22

Henkilöä, joille pidetty työterveysneuvottelu

SAIRAUSPOISSAOLOT HENKILÖITTÄIN

Viimeisen 12kk aikana

832 henkilöä,

joilla on 0-9 päivää poissaoloja

85 henkilöä,

joilla on 10- 29 päivää poissaoloja

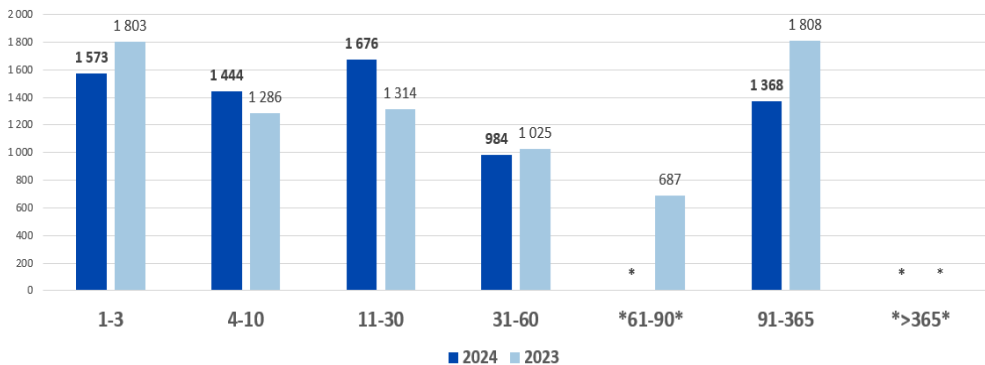
55 henkilöä,

joilla on yli 30 päivää poissaoloja

Työkyvyttömyysriskin selittävät ilmiöt 2024; henkilöiden määrä, joilla selittävä ilmiö esiintyy:

- tuki- ja liikuntaelindiagnoosi	215
- mielenterveysdiagnoosi	76
- uni- ja vireystilan häiriö	75
- ammattitauti tai työtapaturma	39
- lihavuus	100
- oma arvio työkyvystä heikko	53

Sairauspoissaolopäivät pituusluokittain, kpl



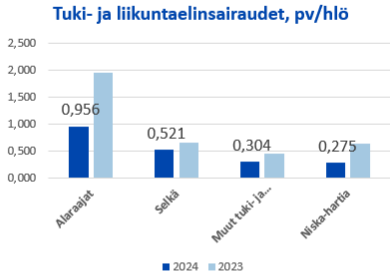
1-3	4-10	11-30	31-60	61-90	91-365	Yli 365
Yleisin dg: Muut	Yleisin dg: Muut	Yleisin dg: Mielenterveyden häiriöt	Yleisin dg: Tuki- ja liikuntaelsairaudet	Yleisin dg: Mielenterveyden häiriöt	Yleisin dg: Mielenterveyden häiriöt	Yleisin dg: Muut
Henkilöitä: 360 kpl (muutos 3,2%)	Henkilöitä: 164 kpl (muutos 12,3%)	Henkilöitä: 51 kpl (muutos 2,0%)	Henkilöitä: 24 kpl (muutos 20,0%)	Henkilöitä: <6 kpl (muutos *)	Henkilöitä: 9 kpl (muutos -40,0%)	Henkilöitä: <6 kpl (muutos *)

9 LUOTTAMUKSELLINEN

Yleisin dg: yleisin sairauspoissaolon syy kyseisessä pituusluokassa sekä osuus ko. pituusluokan poissaoloista.
Henkilöt: %-luku kuvaa ko. pituusluokan henkilömäärän muutosta edelliseen vertailukauteen nähden.

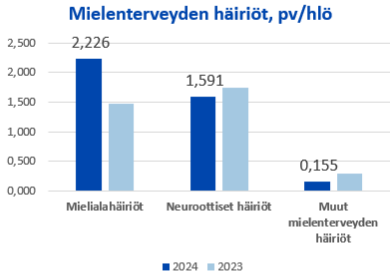
Terveystalo

Sairauspoissaolot; tule, MT, työtapaturmat



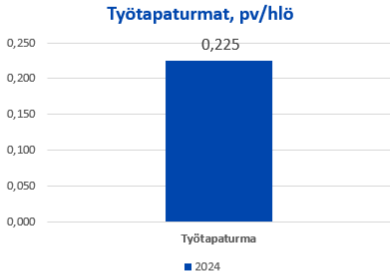
Keskeiset havainnot

- Tuki- ja liikuntaelinsairauksien poissaolopäivien muutos (%): -41,7%
- Eri henkilöitä 59 kpl, muutos (%): -26,3%
- Jakson keskimääräinen pituus, 10 pv ja muutos (%): -33,0%



Keskeiset havainnot

- Mielenterveyspoissaolopäivien muutos (%): 24,5%
- Eri henkilöitä 42 kpl, muutos (%): -2,3%
- Jakson keskimääräinen pituus, 22 pv ja muutos (%): 12,8%



Keskeiset havainnot

Työtapaturmat poissaolopäivien muutos (%): 594,7%

Eri henkilöitä 13 kpl, muutos (%): 160,0%

Jakson keskimääräinen pituus, 6 pv ja muutos (%): 65,4%

10 LUOTTAMUKSELLINEN

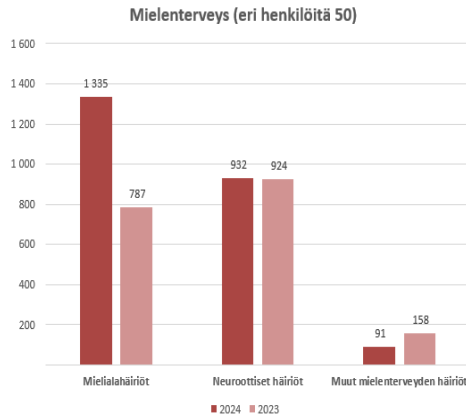
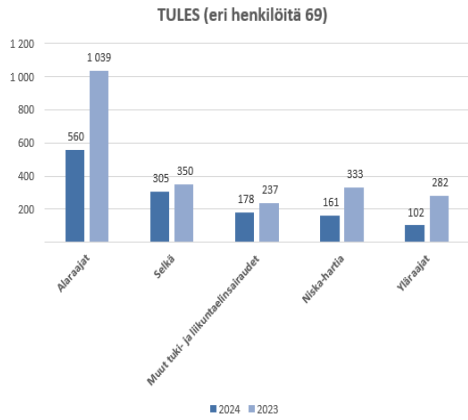
Terveystalo

Työterveyden tunnuslukuja

Mittari	Toteuma 2024	Toteuma 2023
Henkilöstön määrä	586	532
Terveys- ja seurantakäynnit, kpl	367	307
Sairauskäynnit, kpl	847	706
Terveystarkastukset; altiste/ terveyden seuranta/ työkykytarkastukset (hlö)	19/73/34	40/55/33
Sairauspoissaolopäivät (yhteensä)/ pv/henkilö	7 189	7 923
Työtapaturmapoissaolot, pv	132	19
Työterveysneuvottelut, kpl/hlö	37/22	16/11
Suositus korvaavaan työhön annettu, hlö	70	53
Osasairauspäiväraha-anomus, hlö	6	6
Työterveyden kustannusten jakauma, Kela I/II %	71/29	72/28

Taulukko 9: Työterveyden keskeiset mittarit, toteuma 2024 ja 2023

Sairauspoissaolot 2024-2023; TULES ja MT

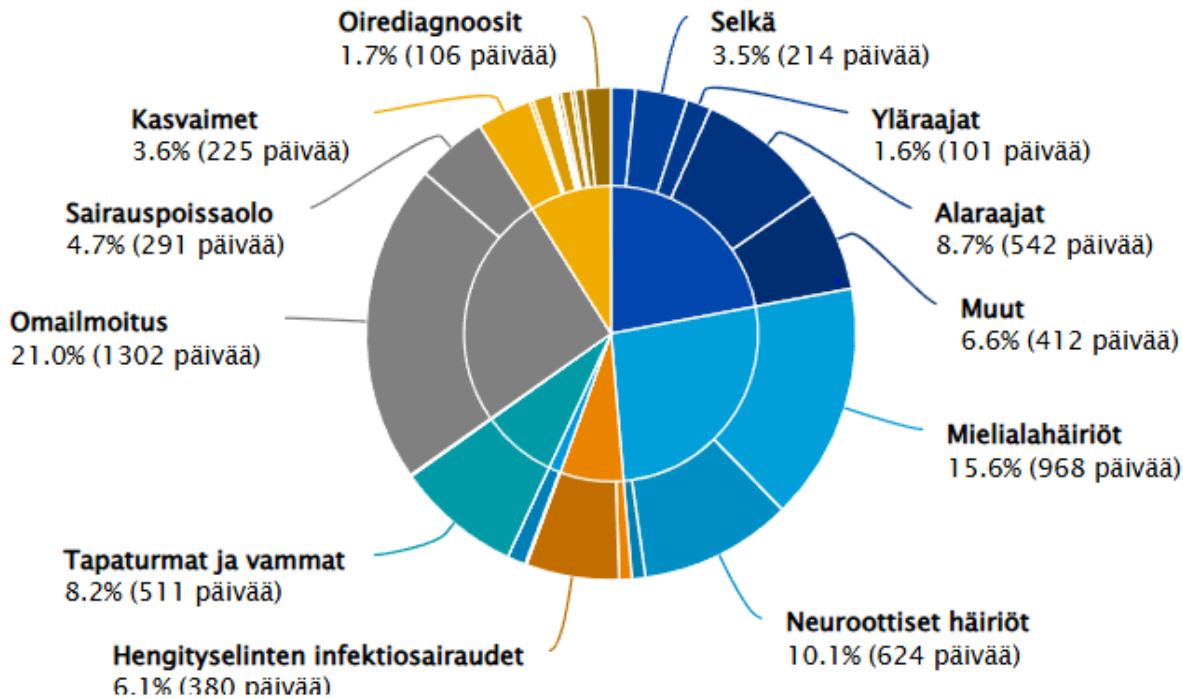


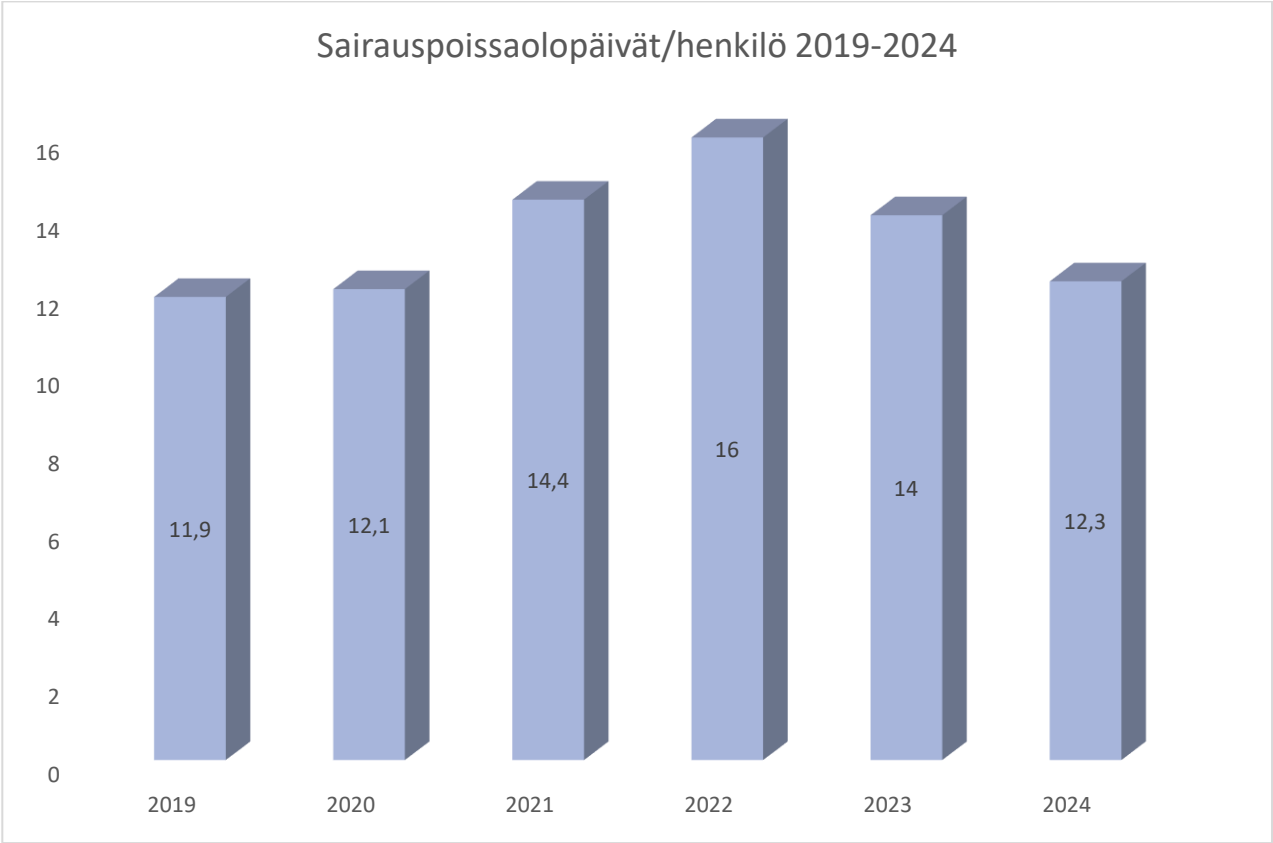
10 LUOTTAMUKSELLINEN

Terveystalo

Diagnoosiraportti

01.01.2024 – 31.12.2024

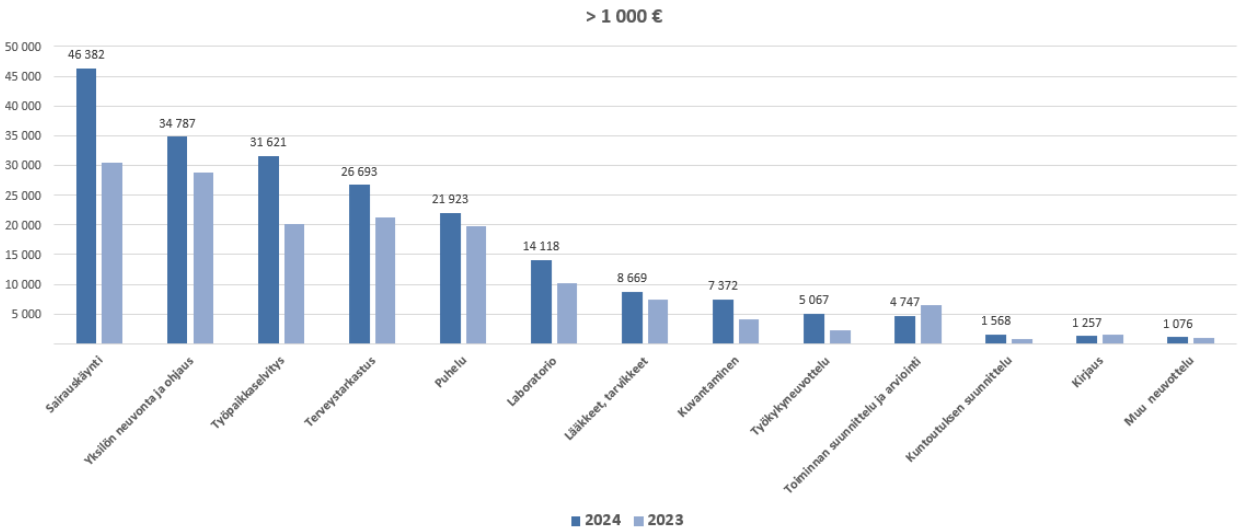




Sairauspoissaolot diagnooseittain 2024-2023

Diagnoosikategoria	2024					2023				
	Päivien lkm	Pv/hlö	%-osuus	Eri henkilöitä	Jakson keskim. pituus	Päivien lkm	Pv/hlö	%-osuus	Eri henkilöitä	Jakson keskim. pituus
Infektiot	679	1,2	9,4%	132	3	544	1,0	6,9%	111	3
Mielenterveyden häiriöt	2 327	4,0	32,4%	42	22	1 869	3,5	23,6%	43	19
Muut	2 170	3,7	30,2%	344	3	2 631	4,9	33,2%	335	3
Tapaturmat ja vammat	560	1,0	7,8%	36	9	462	0,9	5,8%	28	11
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	1 306	2,2	18,2%	59	10	2 241	4,2	28,3%	80	15
Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet	147	0,3	2,0%	9	11	176	0,3	2,2%	11	12
Kaikki yhteensä	7 189	12,3	100,0%	414	6	7 923	14,9	100,0%	402	6
<u>Terveystalon ulkopuolisia</u>	3 049	5,2	42,4%	346	5	3 464	6,5	43,7%	341	4
<u>Joista esihenkilön myöntämiä</u>	1 146	2,0	15,9%	290	2	1 306	2,5	16,5%	301	2

Työterveyskustannukset palveluittain 2024

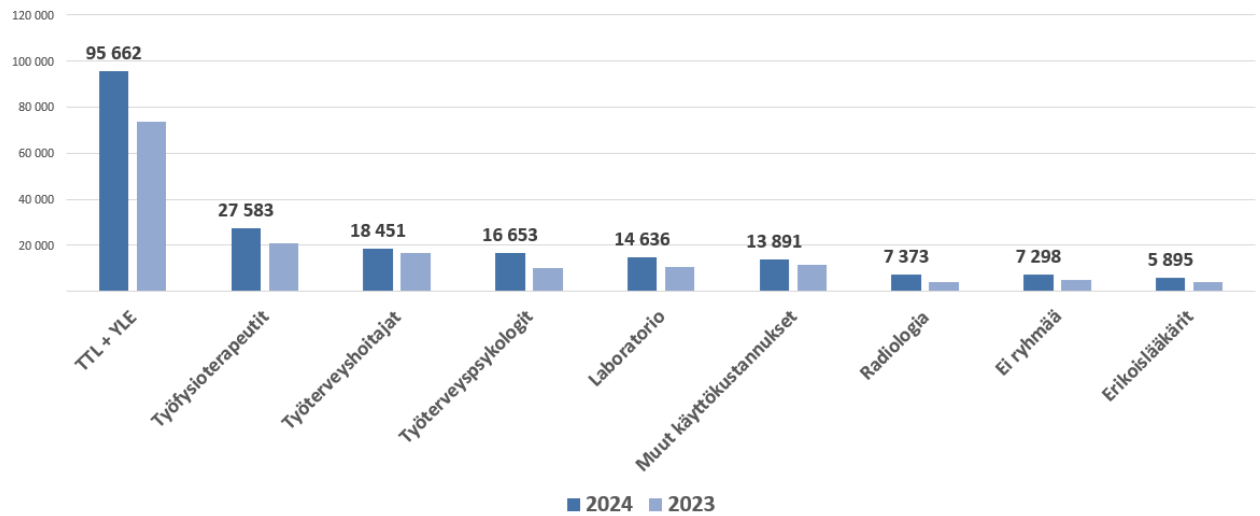


17

[Terveystalo](#)

Taulukko 11: Kustannukset palveluittain 2024-2023

Työterveyskustannukset ryhmittäin 2024



18

[Terveystalo](#)

Taulukko 12: työterveyskustannukset ryhmittäin 2024–2023

Muita työkykyjohtamisen tunnuslukuja; työkykyneuvotteluita pidettiin 22 henkilölle (vuonna 2023 11 henkilölle), osasairauspäivärahaa haettiin 6 henkilölle (vuonna 2023 6 henkilölle), Suositus korvaavaan/kevennettyyn työhön annettiin 70 henkilön kohdalla (vuonna 2023 53 henkilön kohdalla).

Työkykyriskin vuoksi työkykytarkastuksia/seurantatarkastuksia tehtiin 34 henkilölle. Vuonna 2023 näitä tarkastuksia tehtiin 33 henkilölle. Tarkastuksia suoritettiin yhteensä 126 (v. 2023 128) kappaletta.

Sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 7189 päivää (v. 2023 7923 päivää). Kokonaismäärässä oli laskua 734 päivää.

- TULE-poissaolot: 1306 (2241)
- MT-poissaolot: 2327 (1869)
- 'Muut' -poissaolot: 2170, josta esihenkilön myöntämiä 1146 pv (2631/1306)
- tapaturmapoissaolot: 560 (462)

4.1. Työturvallisuus

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantaja vastaa vaarojen arvioinnista ja työn jatkuvasta tarkkailusta sekä tarvittavista kehittämistoimista. Työsuojaletuiminnan perustana on työpaikan työsuojaletuorganisaatio ja turvallisuuakulttuuri, joka ilmentää johdon näkemyksiä turvallisuuustyön merkityksestä. Sen toteutuminen käytännön työssä edellyttää koko henkilöstön sitoutumista.

(<https://www.tyosuojaletu.fi/tyosuojaletu-tyopaikalla>)

Loimaan kaupungilla on käytössä Falcony -järjestelmä (entinen Incy) poikkeama- ja tapahtumaraaportoinnin työtapaeturmien ilmoittamiseen ja dokumentoimiseen.

Poikkeamaailmoitusten määrä 2024

Väkivalta-/uhkatilanne: 170 kpl

Muu: 3 kpl

Läheltä piti: 65 kpl

Liukastuminen/kompastuminen: 6 kpl

Häirintä/epäasiallinen käyttäytyminen: 11 kpl

Työvälinetapaeturma: 1 kpl

Puutteelliset henkilösuojaimet: 1 kpl

Kemikaalitapaeturma: 1 kpl

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

Työsuojelutyöryhmä on kokoontunut 4 kertaa vuonna 2024 ja käsitellyt seuraavia asioita kokouksissaan, kuten

- Työsuojeluilmoitukset palvelualoittain joka kokouksessa
- Työpaikkakäynnit yhteistyössä työterveyshuollon kanssa
- L-S Avin tekemät työsuojelutarkastukset eri yksiköihin vuoden aikana
- Sisäilmatyöryhmässä esiin nousseita asioita
- Falcony -sähköinen työsuojeluilmoitusjärjestelmän koulutus alkuvuonna 2024
- Vuosittain hyväksyttävä työsuojelun toimintasuunnitelma
- MaPa-koulutukset (Management of Actual or Potential Aggression) sivistyspalveluiden eri yksiköissä
- Meluannosmittaukset muutamissa päiväkodeissa ja niiden tulokset
- Savensiivousohjeen laatiminen ja hyväksyminen puhdistuspalveluihin ja työväenopistoon
- Kemikaalilainsäädännön uudistukseen liittyvät koulutukset ja niihin osallistuminen

Työryhmä kokoontuu säännöllisesti ja tarvittaessa valmistelee edelleen henkilöstön työhyvinvointiin sekä työturvallisuuteen liittyviä asioita yhteistyötoimikunnan ja sisäilmatyöryhmän käsiteltäväksi. Lisäksi työsuojeluvaltuutetut kokoontuvat tarvittaessa keskenään joitain kertoja vuodessa. Työsuojeluhenkilöstö osallistuu terveystarkastajien tekemiin koulujen ja päiväkotien terveystarkastuksiin, aluehallintoviraston tekemiin työsuojelutarkastuksiin, työterveyshuollon perustyöpaikkaselvityksiin ja suunnattuihin työpaikkaselvityksiin.

4.2. 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 esihenkilökeskusteluissa 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.

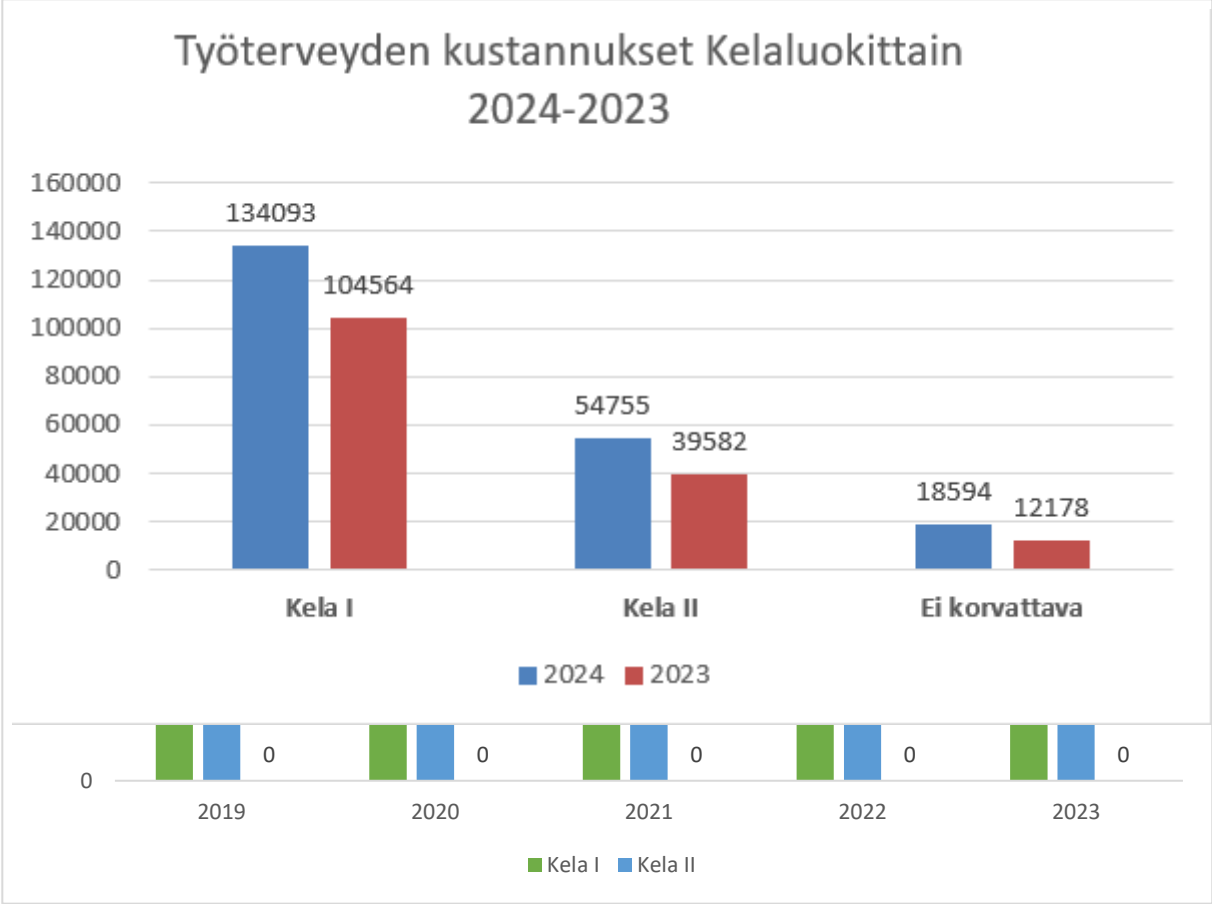
Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä esityksiä työpaikan, työmenetelmien ja työn organisoinnin sekä työyhteisön kehittämiseksi, henkilöstön työ- ja toimintakyvyn tukemiseksi sekä työturvallisuuden parantamiseksi.

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 2024



Taulukko 14: Työterveyshuollon kustannukset Kela-luokittain vuosina 2024–2023

Vuonna 2024 Kela I -palvelujen osuus oli 65 % kustannuksista (vuonna 2023 67 %) ja Kela II osuus 26 % (vuonna 2023 25 %). Kokonaiskustannus oli 354 euroa/työntekijä (vuonna 2023 294 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.

Työpaikkaselvitykset 2024

- Sahrami (nykyinen Sammonkadun päiväkot?)
- Niinijoen päiväkoti
- Metsämaan päiväkoti
- Peltoisten vuoropäiväkoti
- Kauhanojan päiväkoti
- Mittaustoimi
- Puisto- ja yleisalueiden kausityöntekijät
- Elinvoimayksikkö
- Siivoustyö
- Koulut:
 - Puistokatu
 - Keskuskoulu
 - Kauhanoja
 - Metsämaa
 - Asemanseutu
 - Niinijoki
 - Kirkonkylä

Havaintoja käynneiltä:

Pääosin työntekijät olivat hyvin tyytyväisiä työhönsä. Opettajat välittivät kokemuksiaan lähinnä henkisestä kuormittumisesta.

Saadun tiedon mukaan koulujen kalusteet eivät osittain olleet ajan tasalla, hankintoja on jo alettu tekemään.

- suunnitteilla ergonominen ohjeistus työpaikalla uusien kalusteiden saavuttua Tarpeen mukaisia suojaimia oli hyvin hankittu työpaikoille.

Koulujen ja opistojen kuvataiteen savityön altisteiden osalta työnantajan työsuojeluorganisaatiolta on tullut työohje

Kirkonkylän koulun lämpötilaan liittyvät asiat tuotiin esiin

Siivoustyössä kemikaalialtistuminen on vähentynyt esimerkiksi sumutettavien pesuainepullojen poistuminen käytöstä. Liukastumiset mahdollisia siirryessä työpisteeltä toiselle->nastat kenkiin?

Lisäksi työfysioterapeutin tuki ja vastaanotot on yleisesti hyvin käytetty ja hyödynnetty mm. ergonomisen ohjauksen ja neuvonnan osalta sekä erityistyölaseihin liittyvissä asioissa.

[Terveystalo](#)

Havaintoja ja kehittämisehdotuksia

Työterveysyhteistyö/strateginen työkykyjohtaminen:

Sairauspoissaolopäivät laskeneet lähes 10 % v:sta 2023

- tule-spo:t laskeneet 42 %, mt-spo:t nousseet 20 %

Korvaava/kevennetty työsuosituksia kirjoitettu 70:lle henkilölle

- onko suosituksia voitu toteuttaa? Jos, niin miten?

Lyhyiden poissaolojen myöntäminen ja seuranta

- esihenkilön myöntämää sairauspoissaolokäytäntöä 1-5 pv (3+2) suositellaan aina ensisijaisena, jatkossa todistuspyyntö tarkoituksella erikseen?
- esihenkilöseuranta erityisen tärkeää

Varhainen työkykytuki työn tukena – tärkeä!

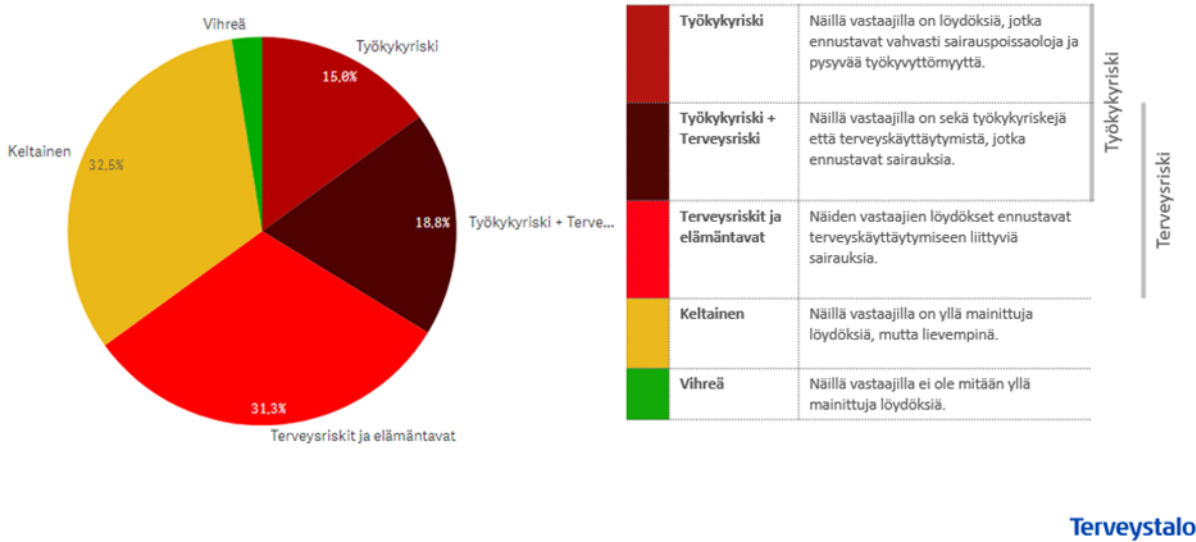
- onko yhteneväisesti käytössä?
- tukikeskustelut- toteutus/muistiot
- työkykyprosessikuvauksen laatiminen – **tiedonkulku!**
 - esim. (kevennetyt)työkykyneuvottelut ja työkyvyn seuranta
 - työkykyarvot

[Terveystalo](#)



Yhteenveto Terveyskyselyn tuloksista, n=80

Loimaan kaupunki
Raportointiaika: 01.01.2024 - 31.12.2024



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 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	TTES
Tehtäväkohtainen palkka	2526,54	3178,80	3027,14	
MIEHET	Kvtes	Ovtes	Teknisten sopimus	TTES
Tehtäväkohtainen palkka	3022,44	3369,11	2969,95	14,95/h

Taulukko15: keskimääräiset tehtäväkohtaiset palkat sopimusaloittain v. 2024 (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 2024 oli naisia 81,73 %.

Vuonna 2024 perhevapailla oli 24 (vuonna 2023 28) henkilöä, joista 3 (6) miehiä ja 21 (22) naisia.

Opintovapaalla oli 11 (v. 2023 9) henkilöä, jotka kaikki naisia.

Vuorotteluvapaalla oli 5 (v. 2023 6) henkilöä, joista 4 naisia ja 1 mies.

Vuonna 2024 koulutuspäiviä oli kaikenkaikkiaan 696 (vuonna 2023 516), joista miehillä 43 (v. 2023 65) päivää (6,18%) ja 653 (v. 2023 451) päivää naisilla (93,83%).

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 2024 yhteensä 3 kertaa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltäviä asioita vuonna 2024 olivat mm:

- työsuojelun toimintasuunnitelma 2024
- työterveyden kustannusten korvausten haku vuodelta 2023
- henkilöstöraportti 2023
- päivitetty koulutusohjeet
- päivitetty sairauspoissaolo-ohje
- talousarvio 2025 ja taloussuunnitelma 2026–2027; aikataulu
- työllisyyspalvelujen uudistuksen valmistelu
- sähkölataustolpat

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 2024 edustajana oli JHL:n 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 (kulkukortilla):

Urheilukeskus: Sammonkatu 6

Alastarohallin kuntosali: Vahvalantie 4

Mellilän kuntosali: Sahantie 4 (avaimen lunastaneille)

Kuntoliikunnat:

Ti klo 17.30-18.30 Hirvihovi, sali

To klo 17.30 –18.30 Hirvihovi, sali

Vesijumpat:

Kevyt vesijumppa maanantaisin ja keskiviikkoisin klo 15.00- 15.30

Tehovesijumppa tiistaisin ja torstaisin klo 19.00- 19.30

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

Avoin perheluisteluvuoro jäähallissa maanantaisin ja perjantaisin klo 16.00-17.00

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

Lounassetelit tai työnantajan tukema työpaikkaruokailu

Työsuhdepolkupyöräetu; käytössä 63 työntekijällä 31.12.2024

Henkilökunnan saunavuoro:

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



Kesäteatteri, kesällä 2024 kävimme katsomassa Kertunmäen kesäteatterissa hauskan komedian 'Fiilaten ja fuulaten'.



Epassi (käyttökohteina liikunta, kulttuuri ja hyvinvointi)
vuonna 2024 ladattiin 50 euron arvo Epassille

Epassi -sovellus, käyttö vuonna 2024:

502 eri työntekijää käyttänyt yhteensä **21569,41 €** Epasseja ajalla 01.01.2024 - 31.12.2024.

Työnantajan osuus **21569,41 €**.

Työntekijöiden osuus **0,00 €**.

Liikuntaetua käytetty 8634,84 €

Liikunta- ja kulttuurietua käytetty 6384,07 €

Hyvinvointietua käytetty 6550,50 €

Etu	Annetun edun määrä 2023 (€)	Etua käytetty 2023 (€)	Käyttöaste (%)
Flex*	26378,11 €	21569,41 €	81,77 %

Jouluruoka tarjottiin henkilöstölle 4.12.2024 Hirvikosken Yhtenäiskoululla sekä varhaiskasvatuksen ja koulujen henkilöstölle heidän vakituksessa työpisteessään.

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 työehtosopimus on voimassa 1.5.2022 – 30.4.2025.

Kunta-alan sopimuskorotukset 1.5.2024 ja 1.6.2024.
Sopimukset ovat allekirjoitettu tammikuussa 2023.

KVTES

yleiskorotus 1.6.2024 2,27 %
paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 0,4 % + 0,33 %
kehittämishjelmaerä (paikallinen erä) 1.6.2024 1,00 %

OVTES

yleiskorotus 1.5.2024 0,77 % ja 1.6.2024 1,50 %
paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 0,4 % + 0,33 %
kehittämishjelmaerä (paikallinen erä) 1.6.2024 0,60 %
kehittämishjelmaerä (keskitetty erä) 1.6.2024 0,32 %

Ovtes sopimusmuutokset 1.8.2024 lukien:

Koulu- ja kuntakohtainen lisätehtävä, korotus 10 %:lla.
Kirjaston hoitotyö, kokoelmien hoitotyö, musiikkiesitysten hoito,
av-välineiden hoito, tietotekniikkavastaavan työ, oppilaskunnan
ohjaustyö, kerhotyö sekä koulumatkakuljetusoppilaiden ohjaustyö:
ylituntipalkkioperuste muuttui 1.8.2024 lukien hinnoitettunnuksen
40304005 mukaiseksi opetusvelvollisuudella 18 ollen kaikille sama.

OVTES osio G

varhaiskasvatuksen opettajat ja päiväkodinjohtajat

yleiskorotus 1.5.2024 0,77 % ja 1.6.2024 1,50 %
paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 0,40 % ja 0,33 %
kehittämishjelmaerä (paikallinen erä) 1.6.2024 1,00 %

TS

yleiskorotus 1.6.2024 2,27 %
paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 0,4 % + 0,33 %
kehittämishjelmaerä (paikallinen erä) 1.6.2024 0,881 %

TTES

yleiskorotus 1.6.2024 2,27 %
paikallinen järjestelyerä 1.6.2024 0,4 % + 0,33 %
kehittämishjelmaerä (paikallinen erä) 1.6.2024 1,00 %

Paikallisesti sovittavista järjestelyeristä sekä kehittämisohjelmaerästä neuvoteltiin pääsopijajärjestöjen asettamien neuvottelijoiden ja työnantajan edustajien kesken keväällä 2024:

Työnantaja ja henkilöstöedustajat ovat käyneet paikalliset neuvottelut liittyen järjestelyerien ja kehittämisohjelmaerän käyttöön. KT:n yleiskirjeessä 15/2022 todetaan kehittämisohjelman tavoitteena olevan parantaa kunta-alan työpaikkojen kilpailukykyä, henkilöstön saatavuutta, työelämän laatua ja palvelutuotannon tuloksellisuutta.

Neuvotteluissa sovittiin, että jakovarojen kohdentamisessa huomioidaan seuraavia periaatteita:

- palkkaerojen tasoittaminen 10000-20000 asukkaan kuntien tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvoon
- palkkaerojen tasoittaminen kaikkien kuntien tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvoon
- paikallisten palkkausepäkohtien korjaaminen
- mahdolliset rekrytointiongelmrat joihinkin tehtäviin
- työssä tarvittavan osaamisen ja vastuun huomioiminen
- tasajaon periaate

Kaupunginhallitus hyväksyi tehdyn esityksen kokouksessaan 17.6.2024. Kaupunginhallitus päättää harkinnanvaraisista palkantarkistuksista (Hallintosääntö 42§).

8.2 Henkilöstökulut

Henkilöstökulut	TP 2023	TA 2024	MTA 2024	TP 2024	Poikkeama	MTA:n Toteuma
Loimaan kaupunki ja vesilaitos						
Henkilöstökulut	-24 762 444	-25 756 296	-26 446 296	-25 934 312	511 984	98,10 %
Palkat ja palkkiot	-19 878 592	-20 757 879	-21 447 879	-20 725 700	722 179	96,60 %
Henkilösivukulut	-4 883 852	-4 998 417	-4 998 417	-5 208 612	-210 195	104,20 %
Eläkekulut	-4 226 945	-4 309 846	-4 309 846	-4 739 321	-429 475	110,00 %
Muut	-656 907	-688 571	-688 571	-469 292	219 279	68,20 %
henkilösivukulut						
Loimaan peruskaupunki						
Henkilöstökulut	-24 039 325	-24 945 563	-25 635 563	-25 151 863	483 700	98,10 %
Palkat ja palkkiot	-19 295 768	-20 105 479	-20 795 479	-20 088 974	706 505	96,60 %
Henkilösivukulut	-4 743 558	-4 840 084	-4 840 084	-5 062 889	-222 805	104,60 %
Eläkekulut	-4 104 821	-4 173 062	-4 173 062	-4 608 727	-435 665	110,40 %

Muut henkilösivukulut	-638 737	-667 022	-667 022	-454 162	212 860	68,10 %
Poikkeusolot						
Henkilöstökulut	-63	0	0	0	0	0,00 %
Palkat ja palkkiot	-63	0	0	0	0	0,00 %
Henkilösivukulut	0	0	0	0	0	0,00 %
Eläkekulut	0	0	0	0	0	0,00 %
Muut	0	0	0	0	0	0,00 %
henkilösivukulut						
Konsernijohto						
Henkilöstökulut	-1 055 476	-1 271 185	-1 271 185	-1 435 301	-164 116	112,90 %
Palkat ja palkkiot	-845 769	-964 005	-964 005	-1 157 974	-193 969	120,10 %
Henkilösivukulut	-209 708	-307 180	-307 180	-277 327	29 853	90,30 %
Eläkekulut	-177 871	-275 311	-275 311	-235 257	40 055	85,50 %
Muut	-31 837	-31 869	-31 869	-42 070	-10 201	132,00 %
henkilösivukulut						
Elinvoima						
Henkilöstökulut	-1 475 752	-1 509 214	-1 509 214	-1 214 989	294 225	80,50 %
Palkat ja palkkiot	-1 193 578	-1 237 882	-1 237 882	-976 626	261 256	78,90 %
Henkilösivukulut	-282 174	-271 332	-271 332	-238 363	32 969	87,80 %
Eläkekulut	-243 330	-230 410	-230 410	-213 175	17 235	92,50 %
Muut	-38 844	-40 922	-40 922	-25 188	15 734	61,60 %
henkilösivukulut						
Varhaiskasvatus						
Henkilöstökulut	-5 187 912	-4 978 731	-5 198 731	-5 161 468	37 263	99,30 %
Palkat ja palkkiot	-4 169 723	-3 958 971	-4 178 971	-4 101 318	77 653	98,10 %
Henkilösivukulut	-1 018 189	-1 019 760	-1 019 760	-1 060 150	-40 390	104,00 %
Eläkekulut	-880 200	-887 586	-887 586	-1 000 988	-113 402	112,80 %
Muut	-137 990	-132 174	-132 174	-59 162	73 012	44,80 %
henkilösivukulut						
Perusopetus ja keskiasteen koulutus						
Henkilöstökulut	-10 760 433	-10 770 667	-11 240 667	-11 299 903	-59 236	100,50 %
Palkat ja palkkiot	-8 606 439	-8 828 471	-9 298 471	-8 998 009	300 462	96,80 %
Henkilösivukulut	-2 153 994	-1 942 196	-1 942 196	-2 301 894	-359 698	118,50 %
Eläkekulut	-1 867 673	-1 648 846	-1 648 846	-2 078 337	-429 491	126,00 %
Muut	-286 321	-293 350	-293 350	-223 557	69 793	76,20 %
henkilösivukulut						
Vapaa-aikapalvelut						
Henkilöstökulut	-2 175 460	-2 306 091	-2 306 091	-2 372 916	-66 825	102,90 %
Palkat ja palkkiot	-1 752 028	-1 862 130	-1 862 130	-1 908 032	-45 902	102,50 %
Henkilösivukulut	-423 432	-443 961	-443 961	-464 884	-20 923	104,70 %
Eläkekulut	-366 327	-382 850	-382 850	-418 428	-35 578	109,30 %
Muut	-57 104	-61 111	-61 111	-46 457	14 654	76,00 %
henkilösivukulut						
Elinympäristölautakunta						
Henkilöstökulut	-3 142 973	-3 760 758	-3 760 758	-3 344 923	415 835	88,90 %
Palkat ja palkkiot	-2 525 314	-2 976 426	-2 976 426	-2 678 859	297 567	90,00 %
Henkilösivukulut	-617 659	-784 332	-784 332	-666 064	118 268	84,90 %
Eläkekulut	-536 236	-685 664	-685 664	-613 406	72 258	89,50 %
Muut	-81 424	-98 668	-98 668	-52 657	46 011	53,40 %
henkilösivukulut						

Tekniikka ja ympäristö - toimialan hallinto						
Henkilöstökulut	-196 360	-220 150	-220 150	-232 241	-12 091	105,50 %
Palkat ja palkkiot	-161 549	-167 810	-167 810	-189 278	-21 468	112,80 %
Henkilösivukulut	-34 812	-52 340	-52 340	-42 963	9 377	82,10 %
Eläkekulut	-29 852	-46 793	-46 793	-36 383	10 410	77,80 %
Muut	-4 960	-5 547	-5 547	-6 580	-1 033	118,60 %
henkilösivukulut						
Loimaan Vesi -liikelaitos						
Henkilöstökulut	-723 118	-810 733	-810 733	-782 449	28 284	96,50 %
Palkat ja palkkiot	-582 824	-652 400	-652 400	-636 726	15 674	97,60 %
Henkilösivukulut	-140 294	-158 333	-158 333	-145 723	12 610	92,00 %
Eläkekulut	-122 125	-136 784	-136 784	-130 594	6 190	95,50 %
Muut	-18 170	-21 549	-21 549	-15 129	6 420	70,20 %
henkilösivukulut						

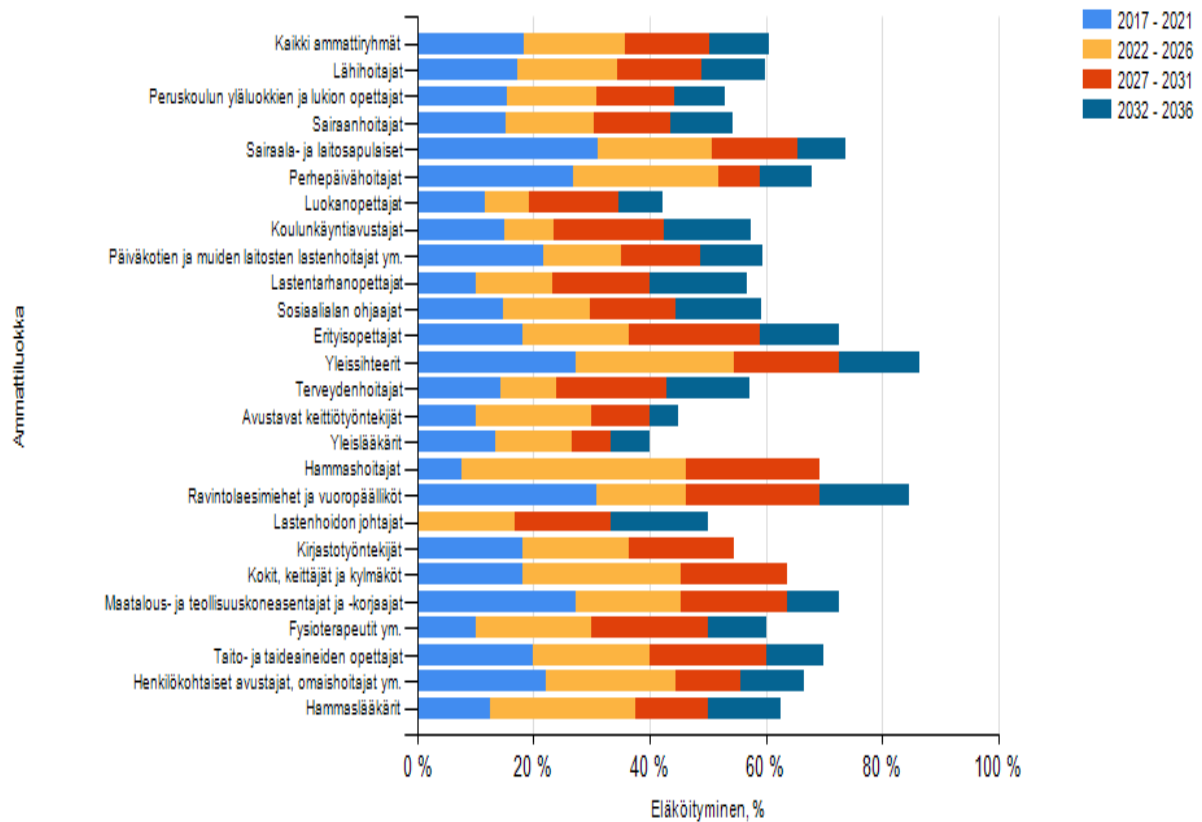
Taulukko 16: Vuoden 2024 henkilöstökulut verrattuna talousarvioon

Henkilöstökulujen määrä tammi-joulukuussa 2024 oli 25,9 miljoonaa euroa. Toteumaprosentti oli 98,1 %.

Kunta-alan eläkepoistuma

Loimaan kaupunki

Eläköitymisennuste 2017 – 2036 ammattiluokittain



Vakuutettujen eläköitymisennuste 2017 – 2036 henkilöittäin

