

PAIMIO

Paimion kaupunki

Henkilöstöraportti 2023

Yhteistyöryhmä 25.3.2023, Kaupunginhallitus 27.3.2024

Hyväksytty:
Paimion kaupunginvaltuusto 5.6.2024 §30

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Henkilöstön määrä ja rakenne	2
2.1 Henkilöstön määrä	2
2.2 Henkilötyövuodet	4
2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	6
2.4 Henkilöstön vaihtuvuus	7
2.5 Rekrytoinnit	8
3. Työvoimakustannukset	9
3.1 Henkilöstökulut	9
3.2 Eläkemaksut	10
4. Työterveyshuolto	11
5. Poissaolot ja keskeytykset	13
5.1 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat	14
5.2 Mehiläisen sairauspoissaolotilastot	15
5.3 Poissaolojen kustannukset	15
6. Työhyvinvointi	16
6.1 Työsuojelu	16
6.2 Yhteistoiminta	16
7. Henkilöstön kehittäminen, virkistystoiminta ja palkitseminen	17

1. Johdanto

Henkilöstöraportilla pyritään kuvamaan henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot ylimmän johdon, esihenkilöiden, henkilöstön ja päättäjien käyttöön. Henkilöstöraportti on johdon päätöksenteon apuväline, jossa arvioidaan kaupungin henkilöstöresursseja voimavarana, investointina ja kustannuksena kaupungin palvelutoiminnan kokonaisuudessa. Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tulokellisuutta ja tukee myös päätöksentekijöitä resurssien suuntaamisessa. Kaupungin toiminnan tärkein voimavara on monipuolisesti osaava ja hyvinvoiva henkilöstö.

Vuoden 2023 raportti sisältää tiedot kaupungin henkilöstöorganisaatiosta suuren palvelurakennemuutoksen jälkeen, kun yhteensä 104 sosiaali- ja terveystalvelujen sekä oppilashuollon henkilöä siirtyi vuoden alussa Varsinais-Suomen hyvinvointialueen Varha palvelukseen.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstön määrä

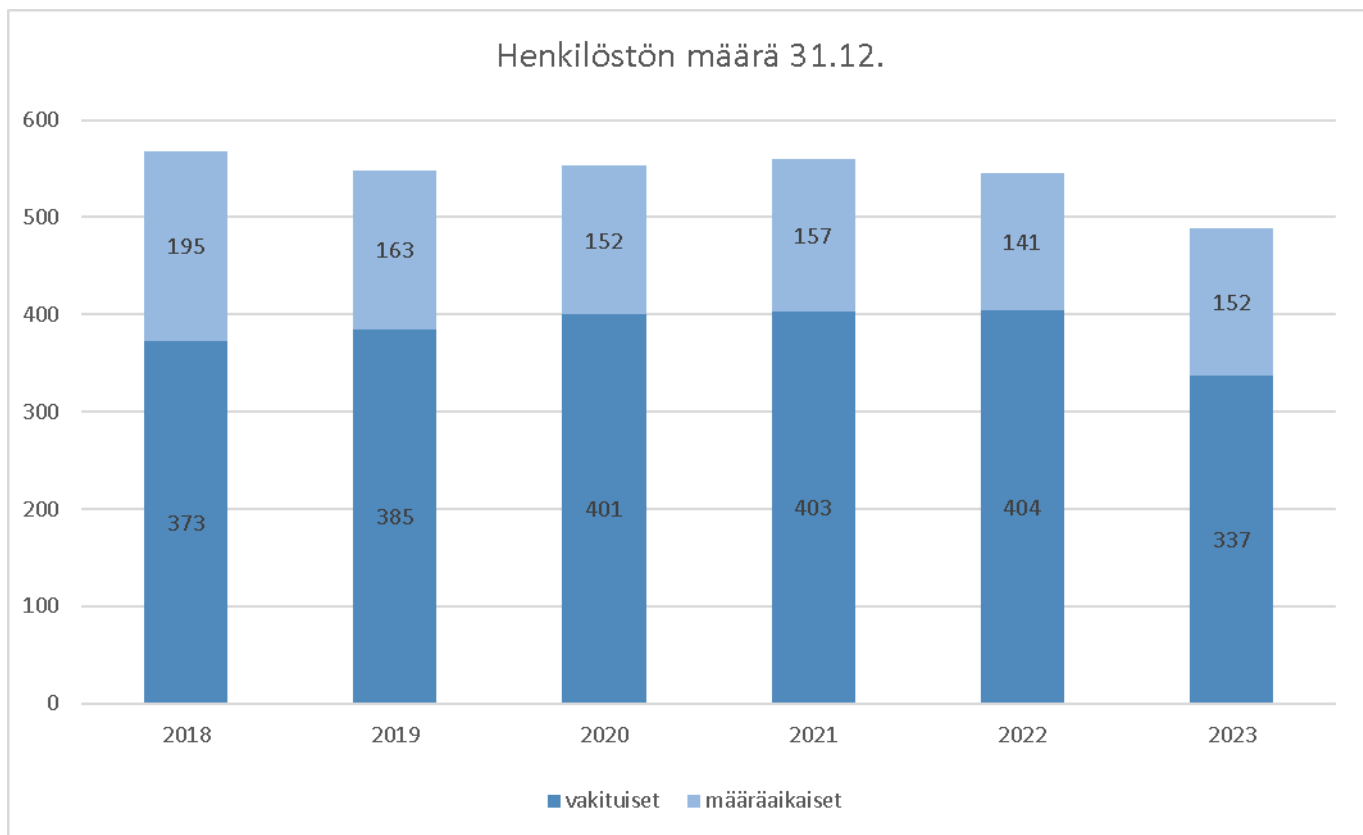
Henkilöstön kokonaismäärää kuvataan vuoden viimeisen päivän tilanteella 31.12. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä oli yhteensä 489 henkilöä mikä oli 56 henkilöä vähemmän kuin edellisenä vuonna (2022: 545, 2021: 560). Vuoden 2022 ja 2023 eivät ole suoraan verrannollisia. Kun henkilökuntaa oli 31.12.2022 lopussa yhteensä 545 oli lukema heti vuoden alussa 1.1.2023 oli 438 henkilöä.

Kun vuoden 2022 viimeisen päivän henkilöstömäärästä on otettu pois sosiaali- ja terveystalvelujen sekä oppilashuollon Varhaan siirtynyt henkilökunta ja verrataan lukua 2023 vastaavaan, todetaan, että henkilöstömäärä on noussut 48 henkilöllä (vakinaisia +19 ja määräaikaisia +29).

Kuvassa 1. on esitetty henkilöstön määrän kehitys vuoden viimeisenä päivänä vuosina 2018 - 2023.

Paimion kaupungin eri tehtävissä tarvitaan erilaisia työntekeksen muotoja. Pääsääntöisesti Paimiossa työskennellään kokoaikaisissa ja vakituisissa tehtävissä. Vuoden 2023 lopussa koko kaupungin henkilöstöstä oli vakinaisessa palvelussuhteessa 68,9 % (2022, 74,1 %) ja määräaikaisessa 31,1 % (2022, 25,9 %). Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevät eri tehtävien sijaiset, palkkatukityöllistetyt, projekti- ja hanke-työntekijät. Palkkatuella työllistettyjä oli kaupungin palveluksessa vuoden viimeisenä päivänä 13 henkilöä (2022, 13). Kuntatyöntajien lokakuun 2022 tilaston mukaan 75 % kunta-alan henkilökunnasta työskentelee vakinaisessa palvelussuhteessa.

Määräaikaiset työ- ja virkasuhteet johtuvat pääasiassa vakituisen henkilöstön eri perusteiden myönneistä sijaisuuksista. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, sillä lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakinaisen henkilöstön poissa ollessa.



Kuva 1. Henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä

Paimion kaupungin henkilöstöstä suurin osa 76,7 % työskenteli kokoaikaisissa palvelussuhteissa (2022, 83,5 %). Palvelussuhteiden rakenne vuoden viimeisenä päivänä on kuvattu taulukossa 1.

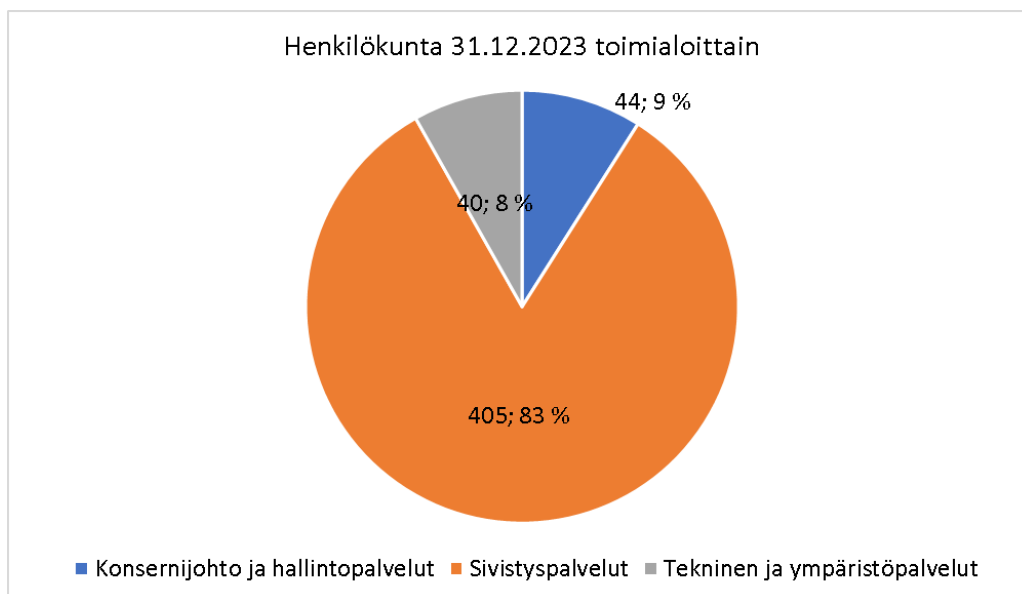
Osassa tehtäviä kaupungilla on lähtökohtaisesti tarve teettää työtä osa-aikaisesti. Koulunkäynninohjaajat, jotka eivät tee iltapäivätoiminnan ohjausta, ovat tällainen henkilöstöryhmä. Koulun oppilaiden kouluviikossa opetustunteja on vähemmän kuin mikä on kokoaikatyön viikkotuntimäärä.

Osa-aikaisuus voi perustua osa-aikaeläkepäätökseen tai osittain varhennettuun vanhuuseläkkeeseen, osatyökyvyttömyyspäätökseen tai osittaiseen hoitovapaaseen. Osa-aikainen työ voi olla mahdollista myös henkilön toivomuksen ja työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen perusteella, mikäli työtehtävät ja sijaisjärjestelyt sen mahdollistavat. Paimiossa osa-aikaisia palvelussuhteita vuoden viimeisenä päivänä oli yhteensä 114 (2022, 90). Osa-aikaisessa palvelussuhteissa olleista yhteensä 39 oli vakinaisia. Määräaikaisessa osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 75 henkilöä, joista 2 oppisopimus-suhteessa ja 7 työllistettyjä.

Taulukko 1. Palvelussuhteen rakenne 31.12.2023

	Palvelussuhteet 31.12.2023	Kokoaikaisia		Osa-aikainen/sivu- toimi	
Määräaikaisia	152	77	16 %	75	15 %
Vakituisia	337	298	61 %	39	8 %
Yhteensä	489	375	77 %	114	23 %

Suurin osa kaupungin henkilökunnasta työskentelee sivistyspalvelujen toimialueella, jossa suurimmat henkilöstöryhmän ovat opetuspalvelut ja varhaiskasvatus. Henkilökunnan jakautumista eri hallintokuntiin kuvaa kuva 2. vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Hallintopalvelut toimiala sisältää myös työllistämispalvelujen palkkatuella palkattua henkilökuntaa, vaikka työntekijät työskentelevätkin kaupungin eri toimialojen työpaikoilla. Vuoden 2022 loppuun asti kaupungin palveluksessa työskenteli vielä sosiaali- ja terveystyöpalvelujen sekä sivistyspalveluissa oppilashuollon henkilökuntaa. Tämä henkilökunnan osuus (31.12.2022 104) henkilöä siirtyi 1.1.2023 alkaen Varsinais-Suomen hyvinvointialueen (Varha) palvelukseen.

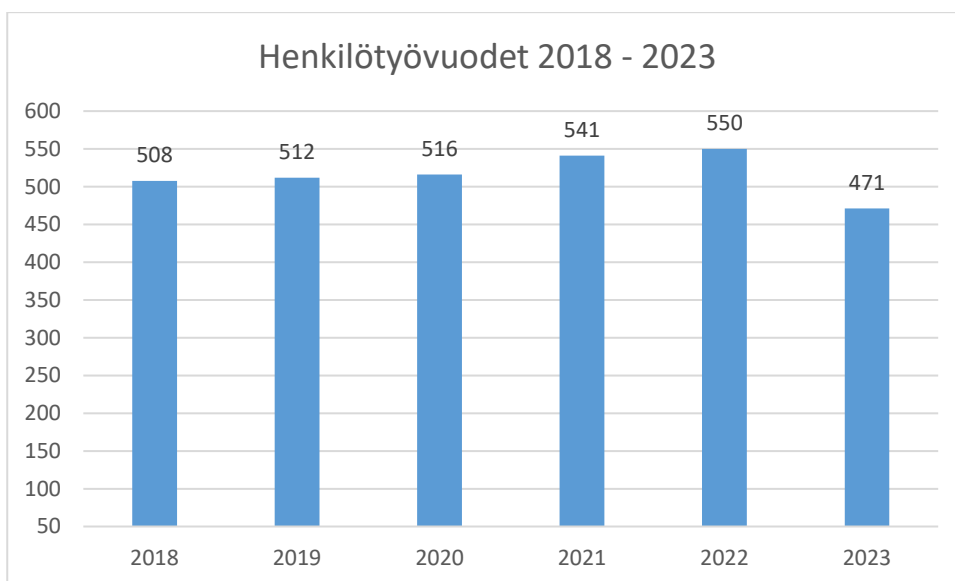


Kuva 2. Henkilökunta 31.12.2023 toimialoittain

2.2 Henkilötyövuodet

Paimion kaupungin henkilökunnan tekemää työmäärää kuvataan henkilötyövuosina. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän koko vuoden työskentelyä. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelus-

suhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä. Yksi henkilötyövuosi on työaika, jonka yksi kokopäiväinen työntekijä tekee vuodessa. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Paimion kaupungin teoreettinen henkilötyövuosien määrä vuonna 2023 oli 471,1 (2022; 550 / 2021, 541 htv). Suhteellisesti suurin kasvu on konsernijohto- ja hallintopalveluissa. Tämän toimialan alle tilastoituvat kaupungin palkkatuettu henkilökunta ja kesätyöntekijät, vaikka he työskentelevätkin eri toimialoilla sekä vaalityöntekijät. Muita muutoksia ovat viestintäsunnittelijan ja tiedonhallinnan asiantuntijan uudet tehtävät sekä alkuvuonna kaupungin palveluksessa ollut maahanmuuttokoordinaattori. Hallintopalvelut htv-tunnusluku pitää sisällään myös markkinoinnin ja elinvoiman elinkeinohankkeiden määräaikaisen henkilökunnan. Myös sivistyspalvelut toimialan palvelutarpeen kasvu näkyy htv-1 tunnusluvun kasvuna.



Kuva 3. Teoreettiset henkilötyövuodet (HTV1) 2018 – 2022

Taulukko 2. Raportoitu henkilötyövuoden muutos toimialoittain.

	HTV1, henkilötyövuodet		
	2022	2023	muutos
Hallintopalvelut	37	45	21,6 %
Sosiaali- ja terveystyöpalvelut	99	0	-100,0 %
Sivistystyöpalvelut	372	384	3,2 %
Tekninen ja ympäristöpalvelut	42	42	0,0 %
YHTEENSÄ	550	471	-14,4 %

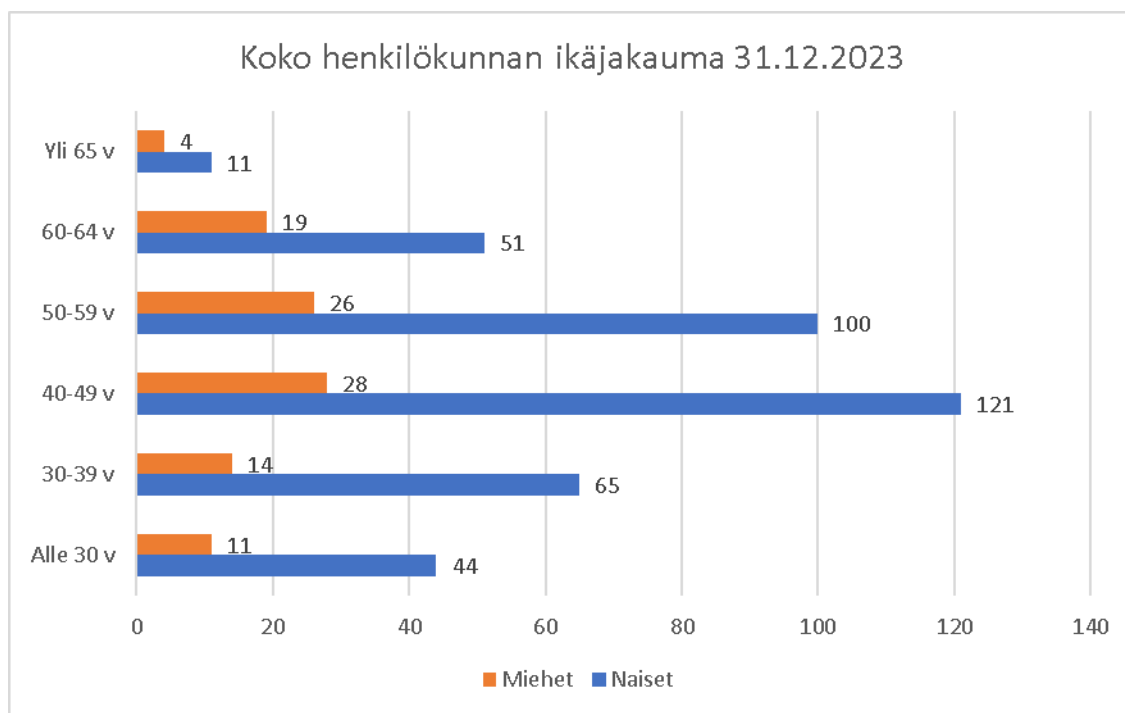
Taulukon henkilötyövuosien selitteet:

- HTV1: palvelussuhteen keston perusteella (yhden 100% työaikaa tekevän henkilön koko vuoden kestänyt palvelussuhde vastaa yhtä henkilötyövuotta).

2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

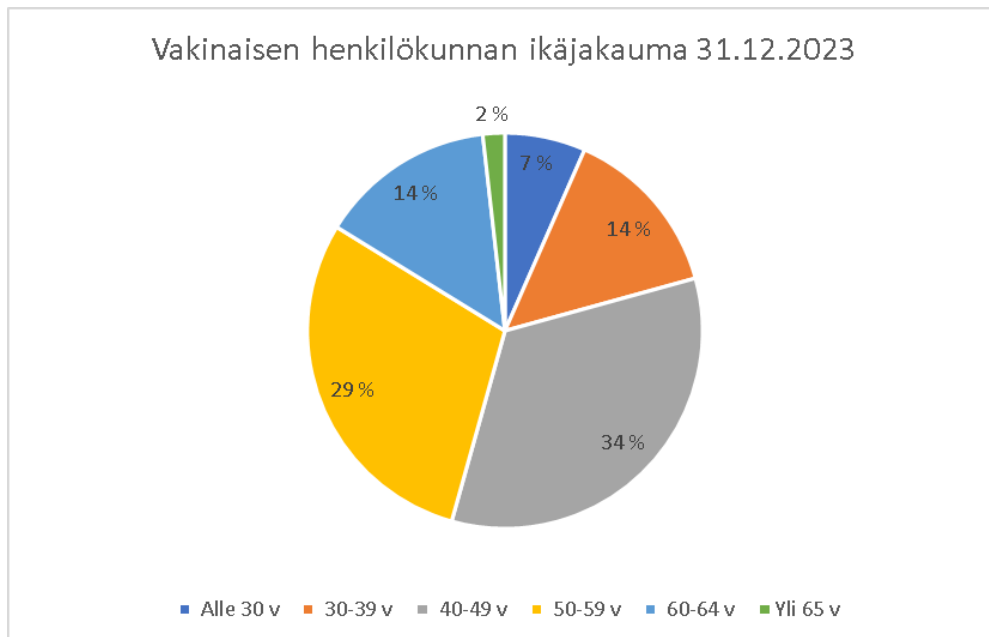
Kuntasektorille tyypilliseen tapaan Paimion kaupungin henkilökunnasta suurin osa on naisia 79,4 % koko henkilökunnasta 31.12.2023 tilaston mukaan (2022, 80,7 %). Miesten osuus koko henkilökunnasta on 20,6 % (v. 2022, 19,3 %). Henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt samana kuin edellisenäkin vuonna. Kunta- ja hyvinvointialojen työntekijöiden lokakuun 2022 tilastojen mukaan kuntien koko henkilöstöstä 80 % on naisia.

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli vuoden viimeisenä päivänä 48,0 vuotta (2022, 47,4 vuotta). Vakinaisesta henkilökunnasta naisten keski-ikä oli 47,7 vuotta (2022, 47,1 vuotta) ja miesten 49,4 vuotta (2022, 48,9 vuotta). Koko henkilökunnan keski-ikä sisältäen sijaiset määräaikaiset oli 31.12.2023 46,5 vuotta (2022, 46,3 vuotta).



Kuva 4. koko henkilökunnan ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä sukupuolittain

Henkilökunnan ikäjakauman raportointia on muutettu ja se raportoidaan vuodesta 2022 eteenpäin KT:n uuden suosituksen mukaisesti eli viiden vuoden välein aiemman 10 vuoden välin sijaan. Suurimmat ikäryhmät ovat 31.12.2023 tilanteen mukaan 40 – 49 -vuotiaat, joiden osuus koko henkilökunnasta oli 30,2 %. Seuraavaksi suurin ikäryhmä 25,5 % osuudella on 50 – 59 -vuotiaat ja kolmantena 30 – 39 -vuotiaiden ikäluokka 16 % osuudella. Henkilöstön keski-ikä on tyypillisesti kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Korkea keski-ikä voi olla haaste tulevan eläkepoistuman vuoksi sekä myös työkyvyn tukemisen ja työssä jatkamisen näkökulmasta tarkasteltuna, kun tavoitteena on tukea työssäjaksamista ja pidentää työuria.



Kuva 5. Vakinaisen henkilökunnan ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä.

2.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien henkilöiden vuoden aikana kaupungissa alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet, ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut) raportoidaan lukumäärinä sekä tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Vaihtuvuutta ja tehtävien muutoksia tapahtui myös kaupungin sisällä, kun työntekijän tai viranhaltijan palvelussuhde päättyi ja uusi palvelussuhde Paimion kaupungissa alkoi tämän jälkeen. Näitä tehtävänmuutoksia tapahtui vuoden aikana yhteensä 18 henkilön osalta.

Henkilökunnasta eläkkeelle jäi vuoden 2023 aikana yhteensä 5 henkilöä (2022, 16). Eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 63,4 vuoden iässä (2022, 64 v). Yhteensä 18 henkilöä (2022, 31) erosi kaupungin vakituisesta palvelussuhteesta muista syistä. Vuoden 2022 jälkeen henkilöstö vaihtuvuus on palannut aiempien vuosien tasolla sosiaali- ja terveyspalvelu-uudistuksen jälkeen.

Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 25 kpl (2022, 20) mikä näkyi 7 % tulovaihtuvuutena. Uusista palvelussuhteista suurin osa 22 kpl sijoittui sivistyspalvelujen eri tehtäviin kuten opetuspalveluihin ja varhaiskasvatukseen. Kasvatushenkilöstön lisäksi uusia vakinaisia viranhaltijoita tai työsopimussuhteisia työntekijöitä aloitti seuraavissa tehtävissä; kulttuurituottaja, liikuntasuunnittelija, palvelusihteri, kirjastonhoitaja. Tekniset ja ympäristöpalveluissa aloitti työnsä uusi infrapääällikkö ja rakennusammattimies ja hallintopalveluissa maaseutuasiamies.

Taulukko 3. Lähtö- ja tulovaihtuvuus 2018–2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Päätyneet vakinaiset palvelussuhteet	36	29	19	27	133	23
joista eronnut, erotettu	28	25	12	15	31	18
joista siirtyi eläkkeelle	7	4	8	12	16	5
josta Varhaan siirtyneet vakinaiset					86	0
Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet	31	22	35	20	22	25
lähtövaihtuvuus %	10 %	8 %	5 %	7 %	33 %	7 %
lähtövaihtuvuus % ilman Varhaa					15 %	
tulovaihtuvuus %	7 %	6 %	9 %	5 %	8 %	7 %

2.5 Rekrytoinnit

Vuoden aikana rekrytointeja oli yhteensä 74 ja avoimia työpaikkoja oli 130. Hakemusten määrä suhteessa avoimiin paikkoihin pysyi edellisvuoden tasolla. Vuodesta 2018 alkaen tilastoissa näkyvät nuorten kesätyöpaikat, jotka ovat olleet haettavana Kuntarekry-palvelun kautta. Haettavista tehtävistä suurin osa on joko lakisääteisiä tai henkilöstömitoitettuja tehtäviä. Eniten rekrytointeja kohdistui varhaiskasvatuksen ja sosiaalipalveluiden tehtäviin, seuraavaksi eniten haettiin henkilöitä vanhuspalveluiden tehtäviin. Eniten hakemuksia saapui perusopetuksen ja lukion opettajien eri tehtäviin, kun taas vähemmän hakemuksia rekrytointia kohti saatiin koulunkäynnin ohjaajan tehtäviin. Edellisvuosien tapaan rekrytointihaasteet kohdistuvat varhaiskasvatuksen opettajiin ja varhaiskasvatuksen erityisopettajien tehtäviin sekä myös varhaiskasvatuksen lastenhoitajiin. Hyvinvointialueiden aloittaessa toimintansa 1.1.2023 sosiaalipalvelujen ja vanhuspalvelujen tehtävistä on vastannut Varsinais-Suomen hyvinvointialue Varha.

Taulukko 4. Rekrytointien tilastot 2018–2023

VUOSI	Rekrytoinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virkasuhde	Vakainainen	Määräaikainen	Saapuneita hakemuksia yhteensä	Keskimäärin hakemuksia / rekrytointi
2023	74	130	110	20	52	72	813	10,99
2022	95	159	127	32	71	95	904	9,55
2021	84	144	120	24	67	98	820	9,76
2020	54	73	45	23	40	31	826	15,30
2019	59	85	54	31	49	50	730	12,37
2018	72	85	57	29	37	53	1532	21,28

3. Työvoimakustannukset

3.1 Henkilöstökulut

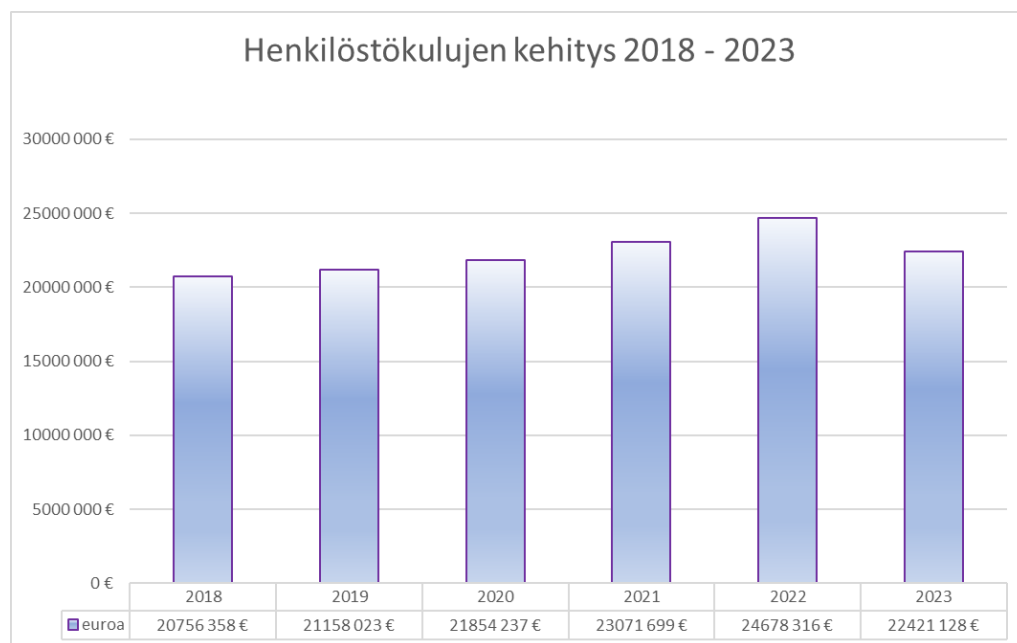
Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Tilinpäätösvuoden palkat (kuvattu alla olevassa taulukossa) olivat n. 18 milj. euroa ja henkilösivukulut 3,7 milj. euroa, yhteensä henkilöstökulut olivat 22,5 milj. €. Kaupungin henkilöstökulut laskivat 8,8% % edelliseen vuoteen verrattuna. Vuosien 2023 ja 2022 toteutumat eivät ole keskenään vertailukelpoisia, koska vuoden 2022 luvut sisältävät Varhaan siirtyneen henkilökunnan henkilöstömenot. Henkilöstökulujen toteutuma-% talousarvioon nähden oli 100,09%. Henkilöstökulut yhteensä ylittivät talousarvion 20 810 eurolla. Henkilösivukulut koostuvat sosiaaliturva-, työttömyysvakuutus- ja tapaturmavakuutusmaksuista sekä muista sosiaaliturvamaksuista. Tapaturmavakuutusmaksuihin vaikuttavat kaupungin vastuut, jotka perustuvat työtapaturmien ja ammattitautien toteutumaan. Sairausvakuutusmaksu vuonna 2023 oli 1,53 % (v. 2022, 1,34%). Kunta-alan työnantajan työttömyysvakuutusmaksuprosentti oli n. 2,06 % (2021, n. 2,05 %).

Taulukko 5. Henkilöstökulut

	2023	2022	+/- %
Palkat ja palkkiot	17 992 565	19 720 068	-8,8 %
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	3 700 053	4 239 768	-12,7 %
Muut henkilösivukulut	688 876	718 480	-4,1 %
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	22 381 494	24 678 316	-9,3 %
Henkilöstökuluja aktivoitu aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin	39 634	4 775	730,0 %
Henkilöstökulut yhteensä	22 421 128	24 683 091	-9,2 %

Henkilöstökulujen kehitykseen ovat vaikuttaneet paitsi henkilötyövuosien ja sitä kautta teetetyn työn määrä sekä kunta-alan sopimuksien korotukset, joiden kustannusvaikutukset ovat olleet keskimäärin kunta-alalla KT:n tietojen mukaan 2023 +3,05 %, 2022 + 1,76%. Vuoden 2023 osalta kunta-alan sopimukset sisälsivät 1.6.2023 maksettavat yleiskorotukset (kvtes ja ts-sopimusaloilla 2,2 % ja ovtes-sopimuksessa 2,02%) sekä 30.6.2023 maksettavan kertaerän, jonka suuruus oli 467 euroa / työntekijä ja tämän lisäksi varhaiskasvatuksen henkilökunnalle joko 120 euron (kvtes) tai 150 euron (ovtes, pätevät opettajat) kertaerä. Kesäkuussa 1.6.2023 maksuun tulivat paikallisesti jaettavat erät eli järjestelyerät (0,4 + 0,3 %) sekä uusi palkkaohjelman mukainen kehittämisohjelmaerä 1,2 %. Työnantaja on käynyt paikallisneuvottelut kaikilla sopimusaloilla henkilöstöä edustajien järjestöjen kanssa sekä paikallisten järjestelyerien että kehittämisohjelmaerän jaosta.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022 – 30.4.2025. Palkkaratkaisun vaikutus KT:n tietojen mukaan vuodelle 2024 on kunta-alalla keskimäärin +3,11%.



Kuva 6. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2018–2023

3.2 Eläkemaksut

Työnantaja on vuoden 2018 loppuun saakka maksanut varhaiseläkemenoperusteista maksua, kun työntekijä siirtyy työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle. Vuodesta 2019 alkaen palkkaperusteisen eläkemaksun yhteydessä maksetaan työnantajakoh- taista työkyvyttömyyseläkemaksua, jonka suuruus korreloi työnantajan työkyvyttömyys- riskin laskennassa huomioitujen työkyvyttömyyseläketapausten kustannusten kanssa

Työnantaja on voinut omilla toimillaan vaikuttaa varhaiseläke- ja työkyvyttömyyseläke- maksuihin. Työnantaja on voinut pyrkiä pienentämään näitä maksuja esim. tukemalla työssä jaksamista. Työkyvyttömyydestä koitua maksu voidaan usein välttää, jos työn- tekijän työkyvyn menetyksen uhkaan kiinnitetään huomiota hyvissä ajoin. Työtä keven- tämällä, työtehtäviä muuttamalla tai uudelleensijoituksen keinoin voidaan ylläpitää työ- kykyä tai jatkaa työuraa pidempään, mikä vaikuttaa myös eläkemaksuihin.

Palkkaperusteinen eläkemaksu 24,86 % (2022, 24,47%) muodostuu työansiopohjai- sesta eläkemaksusta 23,50 % (2022, 23,30 %) ja työnantajakoh- taisesta työkyvyttö- myyseläkemaksuprosentista 1,36 % (2022, 1,17%). Työnantajan osuus työansiopohjai- sesta eläkemaksusta on alle 53 -vuotiaiden ja 63 vuotta täyttäneiden osalta 17,71% ja

53 – 62 vuotiaiden osalta 16,21% (2022,17,32% ja 15,82 %). Työntekijän eläkemaksu on joko 7,15 % tai 53 – 62 -vuotiaiden osalta 8,65%.

Palkkaperusteista maksua maksetaan kaikista vuoden aikana maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Palkkaperusteisen maksun tasoon vaikuttaa eläkemaksu % sekä myös maksun perusteena olevan palkkasumman taso. Palkkaperusteisen maksun alaisten eläkkeeseen oikeuttavien palkkojen summa väheni edelliseen vuoteen verrattuna -14,84% eli -2,75 milj. euroa. Työnantajan maksamien eläkemaksujen yhteenlaskettu määrä väheni – 12,8 %:lla eli -404 870 eurolla.

Taulukko 6 Lähde. Keva, eläkemaksut vuosittain euroissa

Vuosi	Palkkasumma	Eläkemaksut yhtä, tt	Työnantajan eläkemaksu	Työkyvyttömyyseläkemaksu	Työntekijän eläkemaksu
2019	15 451 190	3 746 916	2 647 889	115 885	1 099 027
2020	15 793 062	3 850 347	2 664 909	154 771	1 185 437
2021	17 034 570	4 185 395	2 912 144	233 377	1 273 250
2022	18 558 258	4 541 206	3 154 838	218 131	1 386 368
2023	15 805 137	3 929 157	2 749 968	214 950	1 179 189

4. Työterveyshuolto

Kaupungin henkilökunnan työterveyshuollon palvelut ostetaan Mehiläinen Oy:ltä. Mehiläiseltä ostettavat palvelut käsittävät lakisääteisten palveluiden lisäksi työterveyspainotteiset yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut. Työkyvyn ylläpitämisen ja työssäjaksamisen tueksi palvelut sisältävät työterveyslääkärin läheteellä myös erikoislääkärin konsultaation sekä työpsykologin palvelut.

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ennalta ehkäisy ja myös työntekijän terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman yleisiä tavoitteita ovat mm. työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen sekä laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kaudelle 2020 - 2023 asetettuja tavoitteita ovat terveystarkastusten toteutuminen ns. erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (ns. lakisääteiset terveystarkastukset), kuntoutusryhmän säännölliset tapaamiset

sekä varhaisen tuen mallin mukaiset keskustelut ja yhteistyö työnantajan ja työterveys-
huollon välillä.

Vuonna 2023 Mehiläisen työterveyshuollon kustannukset olivat 560 euroa / henkilö, kun
laskennassa jakajana käytettiin työterveyshuollon asiakasrekisterissä olevien työnteki-
joiden keskimääräistä määrää kuukausittaista määrää 464 työntekijää/ka/kk.

Taulukko 7 Mehiläinen Oy, työterveyshuollon kustannukset

Mehiläinen työter- veyshuollon kustan- nukset euroa	Yhteensä euroa	kustannukset/ hen- kilömäärä ka/kk Me- hiläisen rekisteri	kustannukset/ 31.12. henkilömäärä	kustannukset/htv
2018	224 219	461	395	442
2019	218 282	419	398	430
2020	238 447	453	431	462
2021	237 750	445	445	439
2022	271 569	514	555	494
2023	259 772	560	477	552
Muutos 2022 vs 2023	-4 %	9 %	-14 %	12 %

Työterveyshuollon kustannukset on jaettu Kela 1 ja Kela 2 luokkaan sekä muihin ei-
korvattaviin kustannuksiin. Ennaltaehkäisevän Kela 1 luokan kustannukset olivat 85 745
euroa eli 35 % korvattavista kustannuksista (2022, 107 073,23 eur, 38,9 % %). Ennal-
taehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat mm. työpaikkaselvitykset ja lakisääteiset
terveystarkastukset. Kela 2 korvauksien piiriin kuuluvan työkykypainotteisen sairaan-
hoidon ja muun työnantajan tarjoaman vapaaehtoisen terveydenhuollon kustannukset
olivat 166 910,10 euroa eli 65 % korvattavista kustannuksista (2022, 167 828,77 eur,
61,1 %). Muihin ei-korvattaviin kustannuksiin kuuluvat muut työyhteisön työhyvinvointiin
liittyvät palvelut.

Työterveyshuollon kustannuksiin ovat vaikuttaneet paitsi sopimuskorotukset myös pal-
velun käytön lisääntyminen. Verrattaessa tilastoja, joissa on poistettu Varhaan siirtynyt
henkilökunta voidaan todeta käyntien, kontaktien ja eri toimenpiteiden kasvanut määrä
verrattuna vuoteen 2022. Kasvua on sekä lakisääteisessä ennaltaehkäisevissä Kela I
luokan palveluissa että työkykypainotteisen sairaanhoidon Kela II palvelujen käytössä.

Työterveyshuolto ja työnantaja toimivat yhteistyössä ja seuraavat säännöllisesti mm.
henkilökunnan työkykyriskejä ja sairaspöissaoloja. Tavoitteena tässä työssä on tunnis-
taa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvyn alenemiseen liittyvät riskit ja sopia
yhteisesti työkyvyn tukemiseen liittyvistä toimista yksilökohtaisesti. Työpsykologi toimii
tarvittaessa työyhteisön asiantuntijana työhyvinvoinnin tukemisessa.

5. Poissaolot ja keskeytykset

Paimion kaupungin poissaolot ja eri syihin perustuvat keskeytykset raportoidaan palkkahallinnon tietojärjestelmästä. Lukujen vertailtavuuden vuoksi poissaoloja on tarkasteltu kalenteripäivinä (sisältää viikkovapaat).

	2023	2022	2021	2020	2019	2018	Muutos-% 2020/2021	muutos päivinä
Sairaus	6 203	9 241	6 672	8 176	7 404	7 165	-32,9 %	-3 038
Työtapaturma	469	204	308	231	265	642	129,9 %	265
Kuntoutus, kuntoutustuki	57	928	1 660	2 392	2 108	2 033	-93,9 %	-871
Perhevapaat	3 781	4 868	5 381	5 707	4 634	5 735	-22,3 %	-1 087
Lomat	11 106	14 320	13 546	13 861	13 617	13 739	-22,4 %	-3 214
Opintovapaa	625	1 807	1 119	877	2 016	2 282	-65,4 %	-1 182
Koulutus	703	965	674	600	555	504	-27,2 %	-262
Vuorotteluvapaa	261	146	176	292	72	280	78,8 %	115
Lomautus	844	972	808	800	819	731	-13,2 %	-128
Talkoovapaa	217	371	421	459	369	454	-41,5 %	-154
Muut syyt	3 619	4 516	4 954	2 460	4 386	4 698	-19,9 %	-897
Yhteensä	27 885	38 338	35 719	35 855	36 245	38 136	-27,3 %	-10 453

Taulukko 8 Poissaolot syittäin 2018 - 2023, kalenteripäivinä

Henkilökunnan palkallisten ja palkattomien poissaolojen ja keskeytyksien kokonaismäärä ei ole suoraan verrannollinen edelliseen vuoteen nähden. Keskeytyksien muut syyt luokka pitää sisällään mm. palkattomat yksityisvapaat (1136 pv), palvelusvuosi- ja merkkipäivävapaat, virka- ja työvapaat toisen tehtävän hoitamiseksi muun työnantajan palveluksessa (717 pv, 8 hlöä) sekä toista tehtävää määräaikaisesti omassa kaupungissa hoitaneet (5648 pv, 41 hlöä). Vuoden 2023 lopulla kaupungissa hyväksytty uusi ohje tulee vaikuttamaan harkinnanvaraisten virkavapaiden määrään. Tähän asti on voitu harkinnan mukaan myöntää esim. palkatonta virkavapautta työntekijän tultua valittua toisen työnantajan vakinaiseen tehtävään, tehtävän koeajaksi. Jatkossa tämä ei ole enää mahdollista. Työ/virkavapautta omasta tehtävästä on myönnetty silloin kun työntekijä tekee määräaikaisesti toista tehtävää kaupungin palveluksessa. Esimerkiksi tilanteissa, joissa ei ole saatu palkattua päteviä varhaiskasvatuksen opettajia, on suositumusten perusteella nimetty varhaiskasvatuksen lastenhoitaja hoitamaan tehtävää määräaikaisesti. Lomautukset ovat koskeneet koulunkäynnin ohjaajien henkilöstöryhmää koulujen loma-aikoina. Opintovapaalain mukaisilla opintovapailta oli yhteensä 9 kaupungin työntekijää tai viranhaltijaa (2022, 13).

Perhevapaita ovat äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, uuden lain mukaiset raskausvapaat ja vanhempainrahakaudet sekä hoitovapaat. Luku sisältää myös äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämistä varten myönnetty tilapäiset hoitovapaat.

5.1 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

Sairauspoissaolopäivien määrää ei voida suoraan verrata edelliseen vuoteen, Poissaolopäivien sijasta vertailukelpoisempi mittari on suhteuttaa sairaspöissaolopäivien määrä henkilötyövuoden htv 1 tunnuslukuun.

Sairauspoissaolojen tunnusluku henkilöä kohden suhteutettuna htv1 tunnuslukuun oli 13,2 kalenteripäivää (2022, 16,8/htv1, 2021, 12,33/htv1, 2020, 15,88/htv1 ja 2019, 14,41/htv1). Työterveyslaitoksen vuoden 2022 Kunta 10-tutkimuksen mukaan sairaspöissaoloja oli tutkimukseen osallistuneissa kunnissa keskimäärin 20,7 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Palkka- ja henkilöstöhallinnon raportointijärjestelmä antaa poissaolojen tiedot myös työpäivinä, jonka mukaan sairaspöissaoloja oli vuonna 2023 htv1 tunnuslukuun suhteutettuna 10,6 työpäivää (2022, 13,3, 2021, 9,43 ja 2020, 11,8). Kun sairaspöissaolot työpäivinä suhteutetaan työpäivien kokonaismäärään, saadaan sairaspöissaoloprosentiksi 4,4 % (2022, 4,2%, 2021, 3,12 % ja 2020, 3,14%). Toimialoitain tarkasteltuna sairaspöissaolo%:n mukaan eniten poissaoloja työkyvyttömyyden vuoksi oli sivistyspalveluissa 4,8 % (2022, 5,3%), tekniset ja ympäristöpalveluissa 4,3% ja hallintopalveluissa 1,5 %.

Kaupungin sairaspöissaolokäytänteen mukaan esihenkilö on voinut myöntää 1 - 5 päivää sairaspöissaoloa esim. äkillisten hengitystieinfektioiden ja flunssatyypin sairauksien vuoksi.

Sairauspoissaolojen jakauma keston mukaan, työpäivinä						
1 - 3	4 - 29	30 - 60	61 - 90	91 - 180	yli 180	yhteensä
1707	1850	813	348	261	0	4979
34,3 %	37,2 %	16,3 %	7,0 %	5,2 %	0,0 %	100,0 %

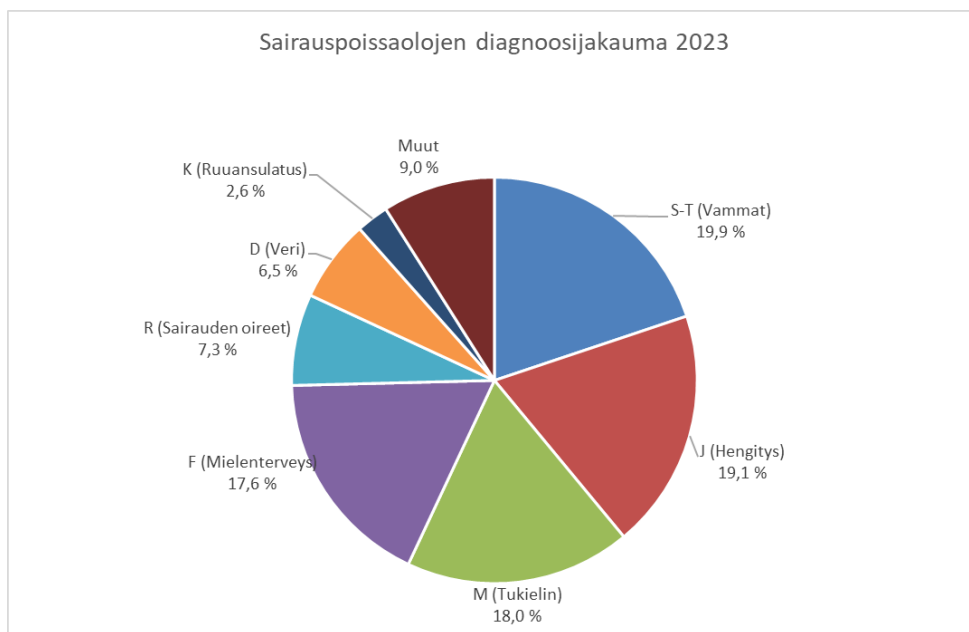
Taulukko 9 Sairauspoissaolojen jakauma 2023 työpäivinä, keston mukaan.

Kaikista sairaspöissaoloista, esihenkilön päätöksellä myönnettyjen (1 – max. 5 kalenteripäivää) osuus kalenteripäivinä tarkasteltuna oli 21,2 % (v. 2022 21,9%). Lääkärintodistuksen perusteella myönnettyjen sairaspöissaolojen osuus oli 63,1 % (v. 2022, 58,9 %) ja edelleen 2/3-palkallisten osuus 14,5 % (v. 2022, 9,9 %) ja kokonaan palkattomien sairaspöissaolojen osuus oli 1,2 % (v. 2022, 6,2%). Kunnan virka- ja työehtosopimusten mukaisesti, sairasloman jatkuessa yli 60 kalenteripäivän, muuttuu se 2/3 -palkalliseksi ja jatkuessaan yli 120 kalenteripäivää, sairasloma on kokonaan palkaton.

Henkilökunnan lakisääteinen työtaturmavakuutus on hankittu vuoden 2021 alusta lukien Protectorvakuutus Oy:ltä (aiemmin If). Työtaturmatilaston mukaan vuona 2023 tehtiin ja raportteihin tilastoitui 41 työtaturma- tai ammattitautiepäilyilmoitusta (v. 2022, 49 ja 2021 38, 2020, 31 ja 2019, 48). Työtaturmatilastojen vuosittaista vaihtelua selittää esim. yksittäisten tapaturmien pidemmät työstä poissaolojaksot.

5.2 Mehiläisen sairauspoissaolotilastot

Sairauspoissaolopäiviä seurataan myös työterveyshuolto Mehiläisessä sekä kaupungin ja työterveyshuollon yhteisessä kuntoutustiimissä. Mehiläisen vuoden 2023 tilastot eivät ole suoraan verrattavissa Populus henkilöstöjärjestelmästä saatavaan poissalojen määrätietoon. Mehiläisen tilastot antavat kuitenkin kaupunkitasolla tietoa sairauspoissaolojen jakautumisesta päädiagnoosiryhmittäin. Sairauspoissaoloista suurin osa eli 19,9 % tilastoitui vammat ja tapaturmat koodistoon. Toiseksi eniten poissaoloja aiheutui hengitysteiden ym. infektiosta ja kolmantena tukielinten sairaudet. Kuvassa 7. on kuvattuna sairauspoissaolojen jakaumat päädiagnoosiryhmittäin koko kaupungin osalta vuonna 2023.



Kuva 7 Sairauspoissaolojen jakauma päädiagnoosiryhmittäin. Lähde Mehiläinen.

5.3 Poissaolojen kustannukset

Poissaolojen kustannuksia raportoidaan palkka- ja henkilöstöhallinnon Populus järjestelmästä. Vuoden 2023 terveysperusteiset eli sairauspoissaolojen ja työtaturmapoissaolojen kustannukset olivat yhteensä 588 661 euroa (v. 2022 766 263 eur). Perheva-

paiden kustannukset vuonna 102 203 euroa (v. 2022, 144 814 eur). Suurin osa pois-saolojen kustannuksista aiheutui vuosilomista, yhteensä 1 022 594 euroa (v. 2022, 1 290 727 euroa).

6. Työhyvinvointi

6.1 Työsuojelu

Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on seurata työturvallisuutta ja työterveyttä sekä tehdä niihin kohdistuvia kehittämis ehdotuksia. Työsuojelu seuraa säännöllisesti mm. häiriötilanneilmoituksia eli ns. läheltä piti –tilanteita. Työsuojelun normaaliin työhön kuuluvat yhdessä työterveyshuollon kanssa vuosittain tehtävät työpaikkakäynnit (ns. työterveyshuollon tekemät perusselvitykset työpaikan riskien ja vaarojen kartoituksen perusteella). Vuonna 2023 työpaikkaselvitykset tehtiin Kriivarin, Hanhijoen ja Jokelan kouluille, koko tekniselle toimialalle, kuntosali Kolinaan, kirjastoon, Paimion lukioon sekä nuorisotalo Tillintuvalle ja mopotallille. Tämän lisäksi toteutettiin esihenkilöitä koskeva suunnattu selvitys (kysely ja esihenkilöiden oma tilaisuus). Työsuojelun toiminta on sisältänyt myös tarveharkintaisesti toteutetut suunnatut työpaikkaselvitykset työyhteisön toiminnan kehittämiseksi.

Vuoden 2023 aikana on työsuojelun yhtenä painopistealueena ollut kemikaaliturvallisuuden liittyvien riskien ja vaarojen arviointi ja kemikaaliluetteloiden päivittäminen ja toimintaprosessin kehittäminen. Työ on aloitettu Vistan koulun, kiinteistöpalvelujen ja Paimion lukion osalta ja se jatkuu kattamaan kaikki kaupungin työpisteet. Aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue toimii valvovana viranomaisena työsuojelun tehtävällä sisältyen kemikaaliturvallisuuden asiat.

Moniammatillinen sisäilmatyöryhmä on kokoontunut vuoden aikana käsittelemään ajankohtaiset sisäilmaan liittyvät asiat.

Paimion kaupungin työsuojeluorganisaatiossa toimi vuoden aikana kaksi osa-aikaista työsuojeluvaltuutettua sekä työsuojelupäällikkö. Työsuojelutoimikuntana on toiminut vuodesta 2006 lähtien yhteistyöryhmä. Työsuojelun uusi toimintakausi alkoi vuoden 2022 alussa. Kuluvan työsuojelun toimintakauden viimeinen vuosi on 2025.

6.2 Yhteistoiminta

Yhteistyöryhmä on kaupungin yhteistoimintalain mukainen työnantajan ja henkilökunnan yhteistoimintaelin. Yty-ryhmässä ovat edustettuina työnantajan edustajat ja henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet sekä varsinaiset työsuojeluvaltuutetut.

7. Henkilöstön kehittäminen, virkistystoiminta ja palkitseminen

Kaupunki tukee henkilökuntansa liikuntaa tarjoamalla uimahalli Solinan ja kuntosali Kolinan palvelut henkilökunnan käyttöön. Viime vuonna tarjottiin mahdollisuutta valita yksi liikunnan kurssi Paimion opiston kurssivalikoimasta. Tämän lisäksi kaupunki on tukenut henkilöstön työpaikkaruokailua ateriatuella.

Taulukko 10: Kaupungin henkilökunnan kehittämiseen käytetyt voimavarat

Muut henkilöstömenot	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Muutos 2021/20 22 %
Koulutus	81 851	69 530	42 573	47 706	35 406	17 364	-51,0 %
Virkistystoiminta (virkistysrahat, liikunta/kulttuuri)	20 891	22 687	20 389	67 636	30 702	53 759	75,1 %
Merkkipäivälahjat, ansiomerkit	9 708	7 625	3 868	6 947	24 269	5 624	-76,8 %
Työpaikkaruokailu	15 146	15 775	7 366	4 885	8 205	7 525	-8,3 %

Kaupunki kannustaa henkilökuntaansa kouluttautumaan ja kehittymään työssään vuosittain laadittavan henkilöstö- ja koulutus suunnitelman sekä kehityskeskusteluissa sovitujen kehityssuunnitelmien mukaan. Yhteistyössä Kaarinan ja Liedon kanssa kaupunki on viime vuosina tarjonnut eri teemaisia esihenkilökoulutuksia ja oppisopimuksena toteutettuja esihenkilöiden valmennuksia. Toimialat ja työpaikat ovat tarjonneet omaa ammattialan täydennyskoulutusta henkilökunnalleen. Kaupungin henkilökunnan omaehtoista täydennyskoulutusta varten on hankittu verkko-oppimisympäristö, jonne pääsy tapahtuu kaupungin intranet sivujen kautta.

Henkilöstöä palkitaan palkallisilla palvelusvuosivapapäivillä Paimion kaupungin pitkäaikaisesta, yhdenjaksoisesta palveluksesta sekä 50- ja 60 –vuotismerkkipäivälahjoin. Vuonna 2023 henkilökunnalle tarjottiin kaupungin omien liikuntapalvelujen (Kolina, Paimion opiston liikuntakurssi) lisäksi liikunta- ja kulttuurietua enimmillään 100 eur/työntekijä. Kaupunki hakee vuosittain myös Suomen Kuntaliiton ansiomerkkejä pitkäaikaisesta kunta-alan palveluksesta ja tekee esityksiä ansioituneista kaupungin työntekijöistä Tasavallan Presidentin kunniamerkkien saajiksi.