



## HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2019

Taustaa _____	2
Henkilöstö _____	3
Henkilöstön ikärakenne _____	6
Henkilöstön vaihtuvuus _____	7
Palkkaus _____	8
Henkilöstön hyvinvointi ja työkyky _____	11
Yhteistoiminta _____	12
Työterveyshuolto _____	12

## TAUSTAA

Kunnan toimialalla henkilöstö on tärkein resurssitekijä. Menestyäkseen kunta tarvitsee motivoituneen ja osaavan henkilöstön. Valtuuston asettamien tavoitteiden saavuttaminen edellyttää jokaisen organisaation jäsenen, niin esimiehen kuin työntekijänkin täysimittaista työpanosta.

Henkilöstöjohtamisen ja erityisesti ikäjohtamisen merkitys korostuu muutostilanteissa. Henkilöstöjohtaminen on jokaisen esimiehen yksi keskeisemmistä tehtävistä. Henkilöstölähtöisen kehittämisen merkitys tulee huomioida, kun talouden tasapainottamiseksi haetaan uusia tapoja ja malleja eri työprosessien hoitamiseen.

Lieksan kaupungin strategiassa 2030 osaava henkilöstö on yksi keskeinen strategian painopistealueiden toteutumiseen vaikuttava tekijä.

Osaava henkilöstö kytkeytyy strategian painopistealueisiin seuraavasti:

- Elinvoima – osaava henkilöstö tuottaa hyvinvointia
- talous ja omistajaohjaus – osaava henkilöstö luo tuottavuutta, turvallisuutta ja viihtyisyyttä kestävän kehityksen kautta
- Hyvinvointi – kuntalaiset saavat laadukkaita ja asiakaslähtöisiä palveluita
- Osallisuus – ammattitaitoinen henkilöstö kuuntelee kuntalaisia herkällä korvalla

Strategian taustalla on positiivinen käsitys henkilöstöstä, joka on vastuuntuntoinen ja haluaa tehdä hyvää työtä. Lisäksi strategiassa korostetaan jokaisen työntekijän vastuuta hyvän työilmapiirin luomisesta ja ylläpitämisestä sekä työn arvostamisen tärkeyttä.

Toimintaympäristön muutoksessa kaupunki joutuu välttämättä sopeuttamaan toimintojaan. Henkilöstöpolitiikan osalta sopeuttaminen voidaan toteuttaa avoimen ja laajan yhteistyön ja positiivisen asenteen kautta.

Henkilöstökertomus kuvaa kaupungin henkilöstövoimavarojen määrää, laatua, kustannuksia ja kaupungin strategian toteutumista henkilöstövoimavarojen näkökulmasta.

## HENKILÖSTÖ

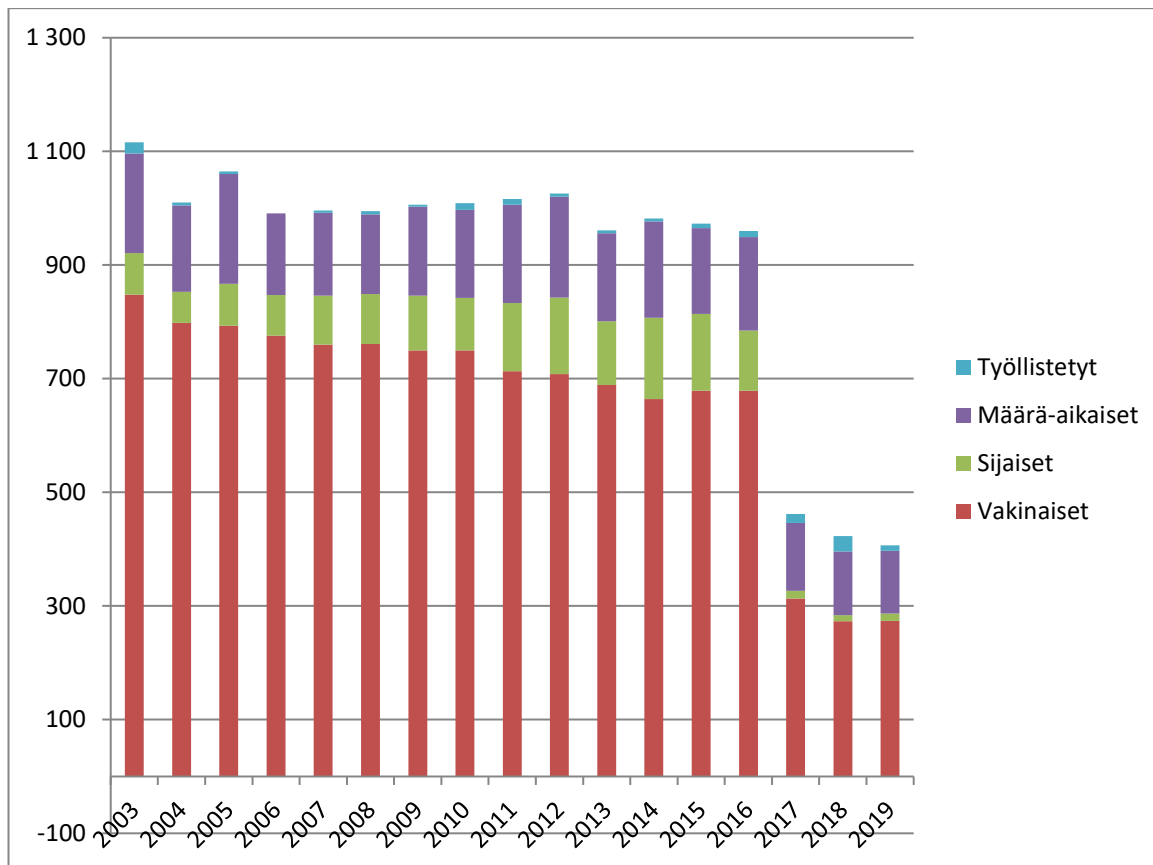
Jatkuvana tavoitteena on ohjata henkilöstövoimavarat vastaamaan toimintaympäristön muutosta. Haasteina ovat sopeuttaminen, henkilöstön ikääntyminen, henkilöstörekrytoinnissa kohdattavat haasteet, ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen sekä jatkuvan muutoksen hallinta.

Ammattitaidon kehittämiseen liittyvään henkilöstön täydennyskoulutukseen tarvitaan lisää suunnitelmallisuutta, jota saadaan lisättyä kokonaisvaltaisen henkilöstösuunnittelun kautta. Vuonna 2019 työllisyysrahastolle raportoituja, kustannuskorvauksiin oikeuttavia koulutuspäiviä toteutui 332. Vuonna 2018 vastaavia koulutuspäiviä oli 324, joten taso pysyi varsin samana. Vuoden 2019 aikana toteutuneiden koulutuspäivien määrä oli yhteensä 438.

### SEURAAVAAN TAULUKKON ON KOOTTU TIETOJA PALVELUKSESSA OLEVAN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄSTÄ 31.12. 2003 – 31.12.2019

<b>Vuosi</b>	<b>Vakinai- set</b>	<b>Sijaiset</b>	<b>Määrä-ai- kaiset</b>	<b>Työllistetyt</b>	<b>Yhteensä</b>
<b>2003</b>	848	73	175	20	<b>1 116</b>
<b>2004</b>	798	55	152	5	<b>1 010</b>
<b>2005</b>	793	74	193	5	<b>1 065</b>
<b>2006</b>	776	71	144	0	<b>991</b>
<b>2007</b>	760	86	146	4	<b>996</b>
<b>2008</b>	761	88	140	6	<b>995</b>
<b>2009</b>	750	96	157	3	<b>1 006</b>
<b>2010</b>	750	92	155	12	<b>1 009</b>
<b>2011</b>	713	120	173	10	<b>1 016</b>
<b>2012</b>	708	135	177	6	<b>1 026</b>
<b>2013</b>	689	112	155	5	<b>961</b>
<b>2014</b>	664	143	170	5	<b>982</b>
<b>2015</b>	679	135	151	8	<b>973</b>
<b>2016</b>	679	106	164	11	<b>960</b>
<b>2017</b>	313	14	119	16	<b>462</b>
<b>2018</b>	273	11	112	27	<b>423</b>
<b>2019</b>	274	13	110	10	<b>407</b>

Kaupungin palveluksessa 31.12.2019 olleen vakinaisen henkilöstön määrä on laskenut vuoteen 2018 verrattuna, koska työllistettyjen määrä laski merkittävästi. Suurin yksittäinen määräaikaisessa työsuhteessa oleva henkilöstöryhmä on edellisvuosien tapaan kansalaisopiston tuntiopettajat.



#### HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ PALVELUALUEITTAIN 2019

Palvelualue	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Kaupunginhallitus	4				4
Elinvoima	8	1	9	9	27
Hallinto	19		1		20
Kuntatekniikkaliikelaitos	21				21
Vesihuoltoliikelaitos	8				8
Hyvinvointi	206	12	99	1	318
Tilitoimisto	8		1		9
<b>Yhteensä</b>	<b>274</b>	<b>13</b>	<b>110</b>	<b>10</b>	<b>407</b>

Noin 78 % kaupungin henkilöstöstä työskentelee hyvinvoinnin palvelualueella, jossa työvoimavaltaisia aloja ovat erityisesti varhaiskasvatus ja opetustoimi. Lähes kaikki määräaikaiset työntekijät ovat hyvinvoinnin palvelualueen työntekijöitä. Hyvinvoinnin palvelualueen suuri määräaikaisten työntekijöiden määrä selittyy toisaalta kansalaisopiston sivutoimisten tuntiopettajien suurella määrällä, toisaalta opetustoimen määräaikaisten vakanssien määrällä. Opetustoimessa määräaikaista vakansseja tarvitaan toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten takia. Erityisesti perusopetuksen oppilasmäärässä tapahtuviin muutoksiin joudutaan satunnaisesti henkilöstön osalta varautumaan määräaikaisilla työ- ja virkasuhteilla. Hankerahoituksella täytettävät vakanssit ovat kausiluonteisia, ja osa koulunkäynninohjaajan tehtävistä kuuluu samaan kategoriaan.

## Työajan jakautuminen

Seuraavassa taulukossa on kuvattu työajan jakautumista koko kaupungin tasolla. Sairauspoissaolojen prosenttiosuus palkkakustannuksista on 1,86 %, kun vuonna 2018 se oli 1,65%. Tehdyn työajan osuus kokonaistyöajasta on 85,09 %, joka on 0,68 prosenttiyksikköä suurempi osuus kuin vuonna 2018.

	työpäivät	% säänn. Vuosityöaj.	1000 eu- roa	% palkka- kust.
Kalenterivuoden päivät (väh. lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät)	99 207	100,00	12 553	100,00
Vähennetään				
- vuosilomat ja muut lomat	7 309	7,37	783	6,24
- terv.perusteiset poissaolot	3 326	3,35	233	1,86
- perhevapaat	1 242	1,25	40	0,32
- koulutus	1 109	1,12	46	0,37
- muut palkalliset poissaolot	149	0,15	17	0,14
- muut palkattomat poissaolot	1 973	1,99	-	-
+ rahana korvatut lisä- ja ylitöyt	312	0,31	26	0,21
= tehty vuosityöaika	84 411	85,09	11 460	91,29

## TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

2019

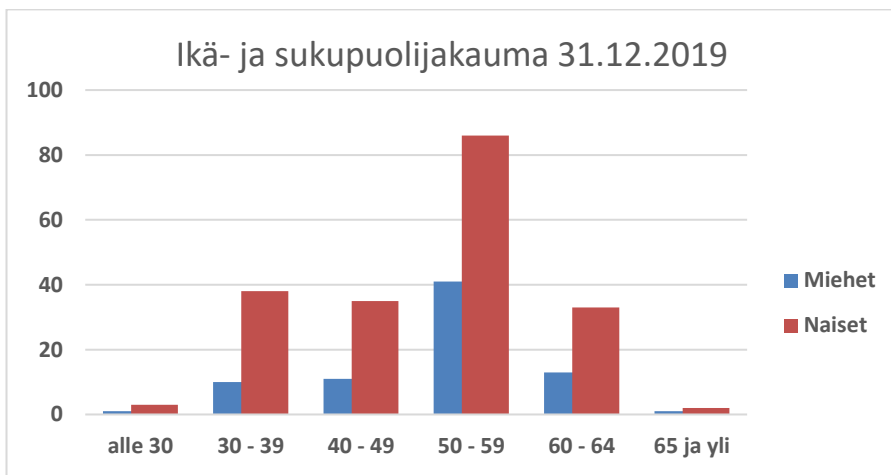
Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäivät	% työajasta
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	835	
4 - 29 pv	1671	
30 - 60 pv	856	
61 - 90 pv	180	
91 -180 pv	500	
yli 180 pv	294	
<b>Yhteensä</b>	<b>4336</b>	<b>3,35</b>

Vuoden 2019 aikana terveysperusteisten poissaolojen osuus työajasta oli 3,35 %, joka on 0,95 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuoden 2018 prosenttiosuus. Kalenteripäivinä laskettuna terveysperusteisia poissaolopäiviä oli vuonna 2019 1593 päivää vähemmän kuin vuonna 2018. Pitkien terveysperusteisten, yli 60 päivän poissaolojen määrä laski merkittävimmin. Vuonna 2018 yli 60 päivän poissaoloja oli yhteensä 2539 päivää, kun vuonna 2019 niitä oli yhteensä 974 päivää. Lyhyissä, alle neljä päivää kestävässä poissaoloissa, oli pientä nousua (110 päivää) vuoteen 2018 verrattuna. Myös 30-60 päivää kestäneet poissaolot kasvoivat aavistuksen 51 päivällä, mutta taso pysyi varsin samana vuoteen 2018 verrattuna.

**HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE**  
(vakituinen henkilöstö)

Ikä vuosina	Lukumäärä			% -osuus
	Miehet	Naiset	Yhteensä	
alle 30	1	3	4	1,46
30 - 39	10	38	48	17,52
40 - 49	11	35	46	16,79
50 - 59	41	86	127	46,35
60 - 64	13	33	46	16,79
65 ja yli	1	2	3	1,09
<b>Yhteensä</b>	77	197	274	100,00
<b>Keski-Ikä</b>	51,5	50,28	50,63	

Henkilöstön ikärakenne on pysynyt vuoden 2018 kaltaisena. Alle 40-vuotiaiden osuus hieman nousi vuoden 2018 tapaan. Keski-ikä oli vuonna 2018 50,83, joten täysiin vuosiin pyöristettynä keski-ikä kuitenkin säilyi edelleen 51 vuodessa, vaikka pientä laskua olikin.



Vajaa puolet kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä kuuluu ikäryhmään 50-59-vuotiaat. Yli 60-vuotiaiden lukumäärä kertoo eläkepoistuman olevan lähivuosina varsin suuri. Vuosittainen eläkkeelle siirtyjien määrä tulee nousemaan lähivuosina. Vuoden 2020 ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle jää 9 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 3 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäävien määrä tulee kasvamaan vuosittain ja vuonna 2023 määrä tulee olemaan jo kaksinkertainen nykytilanteeseen verrattuna.

Rekrytointitarpeen suunnittelu vaatii pitkäjänteistä, hallintokuntien rajat ylittävää henkilöstösuunnittelua.

## HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Kaupungin organisaatiomuutosten jälkeen henkilöstön vaihtuvuus on tilastollisesti tasaantunut. Alkaneita palvelussuhteita oli 19 ja päätyneitä palvelussuhteita 30.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	19	6,93 %
Päätyneet palvelussuhteet	30	10,95 %

## ELÄKÖITYMINEN

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	9	63,71
Osittaisen vanhuuseläkkeen alkaneet	0	

Eläkkeelle siirtyneiden työntekijöiden keski-ikä kertoo siitä, että vanhuuseläkkeelle siirrytään pääasiassa eläkeiän täytyessä. Mahdollisuutta henkilökohtaisen eläkeiän hyödyntämiseen käytetään melko vähän. Vuonna 2018 vanhuuseläkkeelle siirtyi hieman enemmän työntekijöitä, 15 henkilöä. Osittaiselle vanhuuseläkkeelle ei siirtynyt kukaan, samoin oli vuonna 2018.

## TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKELLE SIIRTYNEET

	Lukumäärä	% vakinaisen henkilöstön määrästä	Keski-ikä
<b>Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista</b>	0	0,00 %	
- osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	0	0,00 %	
- kuntoutustuelle siirtyneitä	0	0,00 %	
- Täydelle työkyvyttömyys- eläkkeelle siirtyneitä	0	0,00 %	

Vuonna 2019 kukaan kaupungin työntekijöistä ei siirtynyt työkyvyttömyyseläkkeelle. Vuonna 2018 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kaksi työntekijää.

## VARHE-MAKSU JA ELÄKEMENOPERUSTEINEN MAKSU

Työnantaja maksaa varhaiseläkemenoperusteista maksua eli varhe-maksua, kun sen työntekijät jäävät ensimmäistä kertaa

- työkyvyttömyyseläkkeelle
- yksilölliselle varhaiseläkkeelle
- työttömyyseläkkeelle tai
- kuntoutustuelle eli alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä

	Maksut 1000 euroa v. 2019	prosenttia palkkakustannuksista
Varhemaksu	6	0,05 %
Eläkemenoperusteinen maksu	1 281	10,34 %

Varhe-maksujen osuus palkkakustannuksista on laskenut vuoteen 2018 verrattuna, jolloin varhemaksuja maksettiin 13 000 € ja varhemaksujen osuus oli 0,11 % palkkakustannuksista. Eläkemenoperusteisten maksujen prosentuaalinen muutos palkkakustannuksissa oli hiukan nousussa vuoteen 2018 verrattuna. Vuonna 2018 niiden kokonaismäärä oli 1 166 000 € ja osuus palkkakustannuksista 9,49 %.

## PALKKAUS

Kunta-alan viidestä sopimusalaista on Lieksassa edustettuna neljä. Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä suurin osa kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) ja kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin. Lisäksi kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) ja kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) piiriin kuuluu n. 10 % henkilöstöstä.

	KVTES	Opetusala	Tekniset	Tuntipalkkaiset
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	94,25	78,52	90,86	85,56
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	2320	3567	3014	2716
Miesten keskiansio €/kk	2307	3705	2955	2716
Naisten keskiansio €/kk	2323	3525	3385	-

Taulukko kertoo keskimääräisen kokonaisansion ja naisten ja miesten palkkauseron sopimusaloittain. Lisäksi taulukosta saa tietoa tehtäväkohtaisen palkan osuudesta kokonaispalkasta eri sopimuksissa.

Kokonaisansiot ovat nousseet kaikilla työehtosopimuksilla. Nousu oli pienin KVTES:in alalla (keskimäärin 3 euroa) ja suurin, keskimäärin 82 euroa kuukaudessa, tuntipalkkaisten työehtosopimuksen alalla. Opetusosalalla kokonaisansiot nousivat edellisvuoteen nähden keskimäärin 77 euroa kuukaudessa, teknisten alalla nousu oli keskimäärin 67 euroa kuukaudessa.

Opetusosalalla erilaisten lisien osuus koko palkasta on n. 20 %.

Tasa-arvoaltuutetun toimiston antaman ohjeen mukaan miesten ja naisten palkkaerojen sopimusaloittainen tarkastelu ei kuvaa riittävän tarkasti sukupuolten välisiä palkkaeroja. Oheisessa taulukossa on kuvattu hinnoittelukohtatason palkkauseroja hinnoittelutunnusittain.



**ESIMERKKEJÄ NAISTEN JA MIESTEN PALKKAEROISTA (Tehtäväkohtaisen palkan %-osuudet kokonaisansioista ja keskiansio kuussa)**

<b>05KOU060 Koulun hoito ja/tai ohjauksen</b>	<b>KVTES</b>
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	94,45
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	2054
Miesten keskiansio €/kk	1998
Naisten keskiansio €/kk	2070
<b>05VKA054 Varhaiskasv.hoito- ja huolenpi</b>	<b>KVTES</b>
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	93,97
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	2284
Miesten keskiansio €/kk	2319
Naisten keskiansio €/kk	2280
<b>08PER070 Muiden alojen peruspalveluteht</b>	<b>KVTES</b>
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	96,52
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	1963
Miesten keskiansio €/kk	2014
Naisten keskiansio €/kk	1882
<b>99999999 Ei hinnoittelutunnusta</b>	<b>KVTES</b>
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	96,07
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	3583
Miesten keskiansio €/kk	3629
Naisten keskiansio €/kk	3542

Vertailun perusteella miesten keskiansiot ovat useimpien hinnoittelutunnusten kohdalla naisten keskiansioita korkeammalla tasolla. TVA (työn vaativuuden arviointi)-järjestelmään perustuvassa palkkarakenteessa ei käytännössä voi syntyä palkkaeroja sukupuolen perusteella, vaan erot muodostuvat tehtävien vaativuuden pohjalta sukupuolesta riippumatta.

## Henkilöstökulut yhteensä

	2018	2019
Palkat ja palkkiot	12 447 666,39	12 551 125,26
Eläkekulut	3 254 190,78	3 399 430,50
Muut henkilösivukulut	484 036,46	417 772,88
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	-161 199,79	-117 513,97
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	16 024 693,84	16 250 814,67
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	1 498,18	1 955,86
Henkilöstökulut yhteensä	16 026 192,02	16 252 770,53

Henkilöstökuluissa tapahtui pientä nousua vuoteen 2018 verrattuna. Kohta ”henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin” tarkoittaa niitä palkkoja, jotka kohdistuvat kaupungin omana työnä toteuttamiin investointikohteisiin esim. rakentamisessa.

## TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

1000 euroa	v. 2018	v. 2019
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	16 026	16 253
<i>PALKAT</i> , josta	12 449	12 553
- vuosiloma-ajan palkat	822	783
- terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset vähennetty)	205	233
- perhevapaiden palkat, netto	39	40
- muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	57	63
<i>TYÖNANTAJAN ELÄKE-JA MUUT SOSIAALIVAKUUTUSMAKSUT</i>	3 738	3 818
<i>HENKILÖSTÖINVESTOINNIT</i>	289	288
-työterveyshuolto	225	194
- koulutus ja muu kehittäminen	49	69
-kuntoutus		
-muut yhteensä		
-virkistys	22	25

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit noudattelevat henkilöstön määrässä ja palkkakustannuksissa tapahtuneita muutoksia. Henkilöstöinvestoinneista työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet vuoteen 2018 verrattuna. Koulutusinvestoinnit puolestaan ovat nousseet edellisvuoden notkahduksen jälkeen. Virkistysmäärärahoja käytettiin vuonna 2019 enemmän kuin vuoden 2018 aikana.

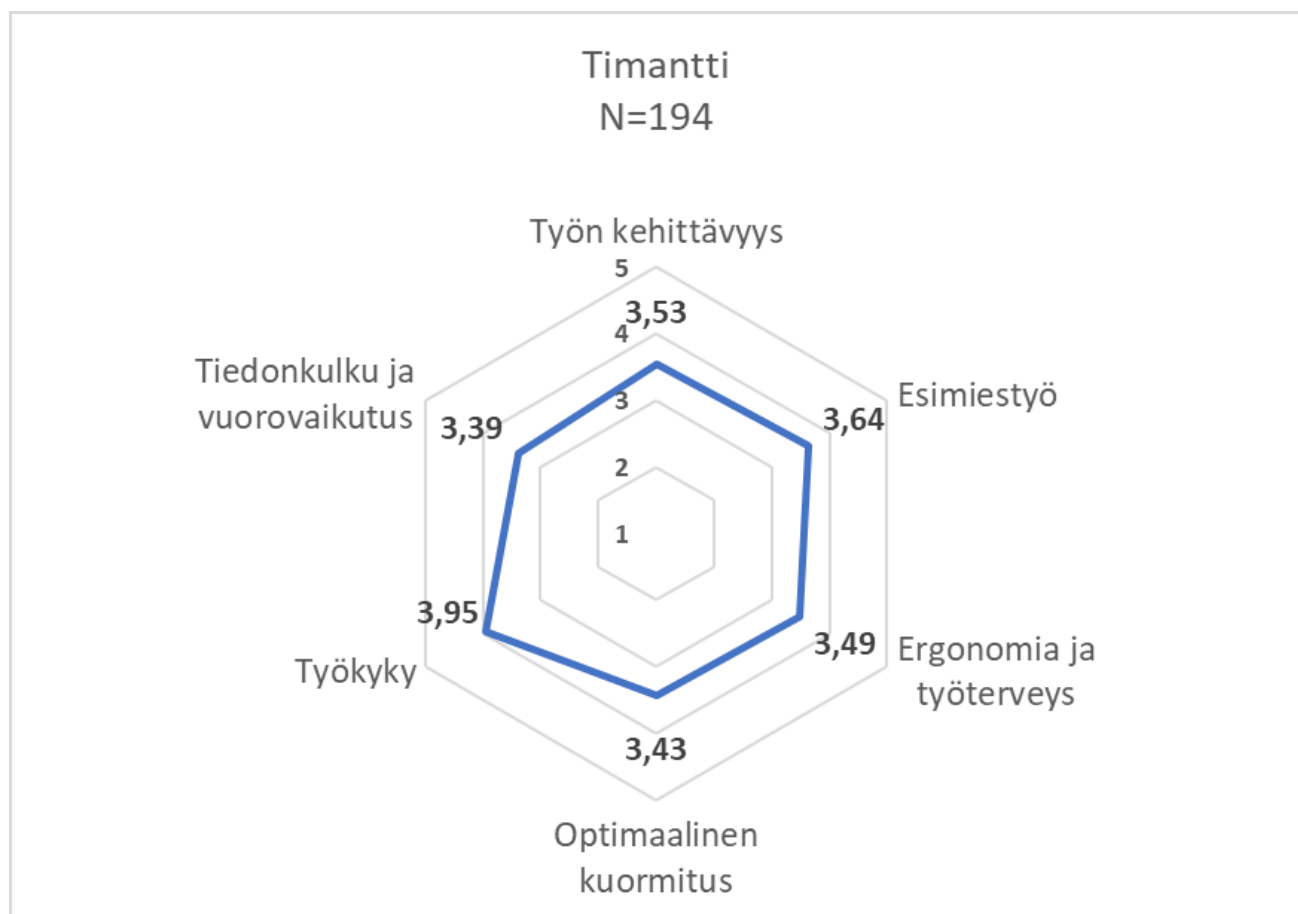
## PALKKAUSKUSTANNUKSET VAKINAISEN HENKILÖSTÖN, MÄÄRÄAIKAISEN HENKILÖSTÖN JA SIIJAISTEN OSALTA

	2018	%	2019	%
Vakinaisten palkat	9 655 449,32	80 %	9 592 997,53	79 %
Määräaikaisten palkat	1 846 241,20	15 %	2 039 826,98	17 %
Sijaisten palkat	609 376,30	5 %	576 336,61	5 %
Yhteensä	12 111 066,82	100 %	12 209 161,12	100 %

Maksettujen palkkojen jakautuminen on pysynyt vuoden 2018 kaltaisena. Vakinaisten palkkojen osuus laski yhden prosenttiyksikön ja määräaikaisten ja sijaisten palkkaosuudet puolestaan nousivat yhteensä kaksi prosenttiyksikköä.

## HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TYÖKYKY

Henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä arvioitiin ensimmäisen kerran syyskuussa 2017 työhyvinvointikyselyn avulla. Vuonna 2019 kysely toteutettiin kolmatta kertaa.



Neljän osa-alueen kokonaisindeksit olivat hieman laskeneet vuodesta 2018, mutta muutokset olivat hyvin pieniä. Suurin lasku (-0,10) tapahtui työn kehittävyden kokemisessa. Suurin nousu puolestaan

tapahtui tiedonkulun ja vuorovaikutuksen alueella, jossa nousua oli 0,05. Vuonna 2019 koko kaupungin yhteinen kehityskohde oli tiedonkulun ja vuorovaikutuksen parantaminen. Lisäksi esimiehille järjestettiin vuorovaikutuskoulutusta, jolla on todennäköisesti myös ollut positiivinen vaikutus myös työhyvinvointikyselyn tuloksiin. Hienoinen nousu (+0,01) tapahtui myös optimaalisen kuormittavuuden saralla. Vuoden 2017 kyselyn tulosten perustella työn kuormittavuus valikoitui kehityskohteeksi ja tehdyt toimenpiteet ovat näyttäneet vakiintuneen, koska tulos on käytännössä säilynyt vuoden 2018 tasolla, jolloin taso nousi selvästi vuodesta 2017.

Tulokset purettiin työyksiköittäin, ja yksiköiden välillä oli suuria eroja edellisvuosien tapaan. Työyksiköt asettivat omien tulostensa perusteella tavoitteita ja määrittelivät toimenpiteitä asioihin, jotka nousivat tuloksista esille.

## **YHTEISTOIMINTA**

Lieksan kaupungin ja sen palveluksessa olevan henkilöstön välistä yhteistoimintaa toteutetaan yhteistoimintasopimuksen, suositussopimusten ja yhteistoimintaa varten säädettyjen lakien ja asetusten mukaisesti.

Edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä toimi kaupungin yhteistyötoimikunta, jossa oli kolme työnantajan edustajaa, viisi henkilöstön edustajaa sekä yksi asiantuntijajäsen. Yhteistyötoimikunta piti kuusi kokousta ja pöytäkirjoihin merkittiin 36 asiakohtaa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. virkistysmäärärahan käyttöä, tapaturmatilastoja ja työsuojelutarkastuksia. Toimikunnassa käsiteltiin myös työhyvinvointikyselyn tulokset. Koko kaupungin tavoitteiksi määriteltiin tiedotuksen avoimuuden ja ennakkoinnin kehittäminen uusia viestintäkanavia hyödyntäen, sekä työhyvinvoinnin kehittäminen työyksikkökohtaisten tavoitteiden kautta.

Virkistysmäärärahoja käytettiin usealla eri tavalla vuonna 2019. Henkilökunta sai vuoden aikana käydä kaksi kertaa Lieksan Elokuviissa, minkä lisäksi kaupunki kustansi kerran viikossa joko kuntosalin- tai uimahallikäynnin. Kaupungilla oli myös vakituisia salivuoroja liikuntakeskuksessa. Marraskuussa järjestetty, koko henkilöstölle suunnattu henkilöstöjuhla toteutettiin Timitran linnassa. Näiden lisäksi työyhteisöillä oli mahdollisuus järjestää virkistystoimintaa omien mieltymystensä mukaisesti.

## **TYÖTERVEYSHUOLTO**

Lieksan kaupungin työterveyshuollosta vastaa Suomen Terveystalo Oy. Terveystalon Lieksan toimipiste on pääasiallinen palveluiden toimittaja, minkä lisäksi Nurmeksessa työskentelevät kaupungin työntekijät ovat voineet käyttää Terveystalon ostopalveluna tuottamia Pihlajalinnan palveluita ja Kolilla työskentelevät niin ikään Terveystalon ostamia Juuan Siunsote kuntayhtymän palveluita.

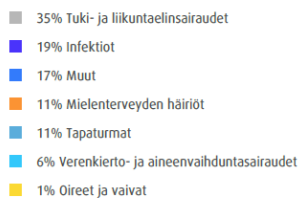
Työterveyshuolto järjestettiin kokonaisvaltaisena työterveyshuoltona. Tämä tarkoittaa lakisäätteisten palvelujen ohella myös yleislääkäritasoisien sairaanhoidon palvelujen tarjoamista. Henkilöstöllä oli käytössään työterveyslääkäri, yleislääkäri, työterveyshoitajan, fysioterapeutin, psykologin ja ravitsemusterapeutin palvelut.

Vuonna 2019 työterveyshuollon palvelut jakautuivat kaikille sektoreille kaupungin organisaatiossa. Osatyökykyisten työntekijöiden uudelleensijoitusten ja osatyökykyisyyteen liittyvien kuntoutusetsuuskien hakemista eläkevakuuttajalta jatkettiin.

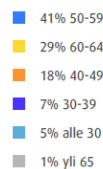
Terveystalo Oy:n toteuttaman työterveyshuollon toiminta-ajatuksena on kokonaisvaltaisen työterveys- huoltopalvelun kautta vähentää tekemättömän työn määrää ja kustannuksia. Ennaltaehkäisevällä työ- terveyshuoltotoiminnalla pyritään vähentämään sairauslomien määrää ja lyhentämään sairausloma- jaksojen pituutta. Vuonna 2019 panostettiin edelleen erityisesti pitkien sairauslomien ennaltaeh- käisyyn ja syiden selvittämiseen. Pitkät sairauslomat vähenivät merkittävästi, joten työ näyttää tuotta- neen tulosta. Kaupungin työntekijöille suunnatussa työhyvinvointikyselyssä kokonaisindeksi er- gonomiasta ja työterveydestä oli 3,49.

## Sairauspoissaolot vuonna 2019

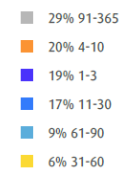
SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN



IKÄJAKAUMA



SAIRAUSSPOISSAOLOJAKSON PITUUS (VRK)



Yleisin syy sairauspoissaololle oli vuoden 2018 tapaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Nämä sairaudet usein lisääntyvät iän myötä, kuten poissaolojen ikäjakauman tilastosta voi nähdä. Toiseksi useimmi- ten sairauspoissaolojen syynä oli infektiot. Valtakunnan tasollakin lisääntyneet ja paljon keskustelua herättävät mielenterveyden häiriöt ovat laskeneet 8 prosenttiyksikköä, mikä on erittäin hyvä suunta. Tilastossa ei ole mukana lyhyitä poissaoloja, jotka työntekijä on ilmoittanut ainoastaan esimiehelleen, eikä myöskään muualla kuin Terveystalossa kirjoitettuja sairauspoissaoloja.

## Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2019

 446 henkilöä

 442 € /

henkilö  
595 € -26%  
(12kk)  
460 € -4%  
(3kk)

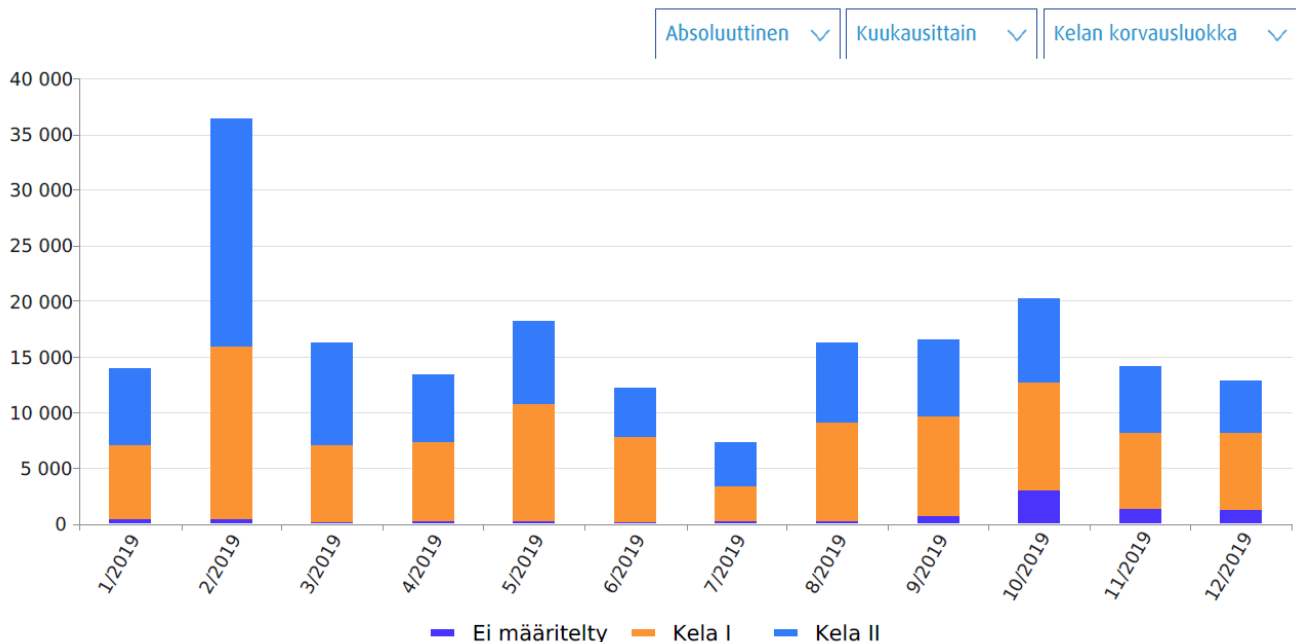
 197 325 € % 50% Kela 1

yhteensä  
208 795 € -5%  
(12kk)  
198 078 € 0%  
(3kk)

osuus  
45% +6%  
(12kk)  
48% +2% (3kk)

Vertailuarvoina esitetään vastaavanpituisen ajanjakson tiedot siten, että jakson ensimmäinen kuukausi on 12kk ja 3kk valitun ajanjakson ensimmäisestä kuukaudesta taaksepäin

### KUSTANNUKSET 1/2019 - 12/2019



Terveystalon tilaston mukaan työterveyshuollon kustannukset jaettuna kaikkien 446 työterveyshuollossa käyneen kesken olivat 442 euroa per henkilö, joten kustannus laski selvästi vuoteen 2018 verrattuna. Kustannukset jakautuivat melko tasaisesti ympäri vuoden. Helmikuussa kustannuksia oli eniten ja suosituimpina kesälomakuukausina kesä-heinäkuussa kustannukset olivat luonnollisesti vähäisempiä. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset olivat samalla tasolla kuin sairausperusteisista käynneistä aiheutuneet kustannukset.