



HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2020

Taustaa _____	2
Henkilöstö _____	3
Henkilöstön ikärakenne _____	6
Henkilöstön vaihtuvuus _____	7
Palkkaus _____	8
Henkilöstön hyvinvointi ja työkyky _____	10
Yhteistoiminta _____	11
Työterveyshuolto _____	11

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.

Vuosi 2020 oli maaliskuussa alkaneen pandemiatilanteen takia poikkeuksellinen ja haastava myös henkilöstön näkökulmasta. Mm. epävarmuus viruksen leviämisestä ja sen vaikutuksista, muutokset kaupungin palveluntuotannossa sekä keväällä tuotannollisista syistä käydyt YT-neuvottelut aiheuttivat normaalista poikkeavaa kuormitusta. Kaupungin henkilöstön sitoutuneisuus ja ammattitaito nousivat selvästi esille haasteellisessa tilanteessa. Uusia työtapoja otettiin käyttöön, koronavirusohjeita noudatettiin vastuullisesti ja työn laatu ja tuloksellisuus säilyivät korkealla tasolla. Tässä yhteydessä kannattaa myös nostaa esille sairauspoissaolojen määrän väheneminen ja työhyvinvointikyselyn tulosten paraneminen.

HENKILÖSTÖ

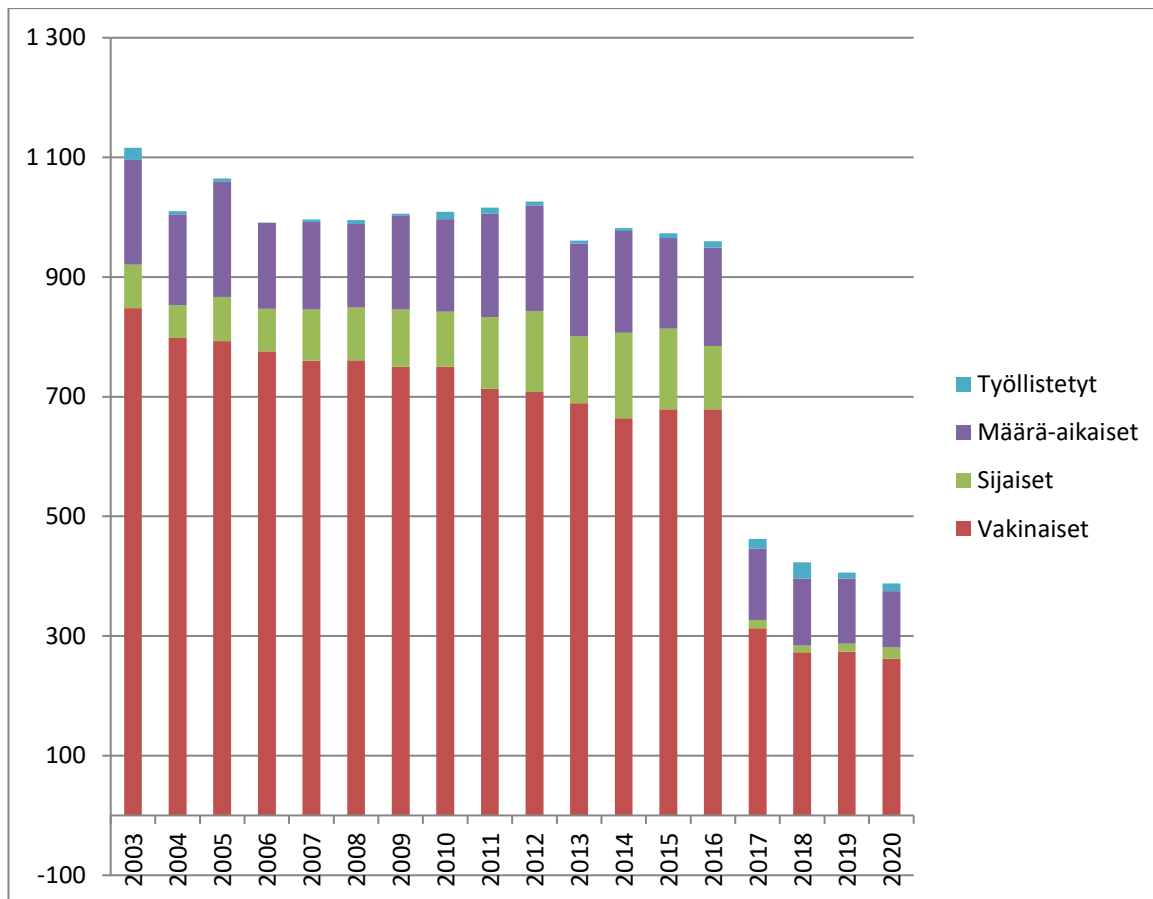
Jatkuvana tavoitteena on ohjata henkilöstövoimavarat vastaamaan toimintaympäristön muutosta. Haasteina ovat sopeuttaminen, henkilöstön ikääntyminen, henkilöstörekrytoinnissa kohdattavat haasteet, ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen sekä jatkuvan muutoksen hallinta.

Ammattitaidon kehittämiseen liittyvään henkilöstön täydennyskoulutukseen tarvitaan lisää suunnitelmallisuutta, jota lisättyä kokonaisvaltaisen henkilöstösuunnittelun kautta. Vuonna 2020 raportoituja koulutuspäiviä toteutui 233. Vuonna 2019 koulutuspäiviä oli 324, joten koulutuspäivien toteutuma oli lähinnä lähikoulutusten puuttumisen takia selvästi edellisvuotta pienempi.

SEURAAVAAN TAULUKKON ON KOOTTU TIETOJA PALVELUKSESSA OLEVAN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄSTÄ 31.12.2004 – 31.12.2020

Vuosi	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
2004	798	55	152	5	1 010
2005	793	74	193	5	1 065
2006	776	71	144	0	991
2007	760	86	146	4	996
2008	761	88	140	6	995
2009	750	96	157	3	1 006
2010	750	92	155	12	1 009
2011	713	120	173	10	1 016
2012	708	135	177	6	1 026
2013	689	112	155	5	961
2014	664	143	170	5	982
2015	679	135	151	8	973
2016	679	106	164	11	960
2017	313	14	119	16	462
2018	273	11	112	27	423
2019	274	13	109	10	406
2020	262	19	94	13	388

Kaupungin palveluksessa 31.12.2020 olleen vakinaisen henkilöstön määrä on laskenut vuoteen 2019 verrattuna, koska eläköityneiden työntekijöiden tilalle ei ole palkattu uusia henkilöitä palveluiden kysynnän laskun takia. Tämä näkyy erityisesti vakinaisen henkilöstön määrän vähenemisessä. Suurin yksittäinen määräaikaisessa työsuhteessa oleva henkilöstöryhmä on edellisvuosien tapaan kansalaisopiston tuntiopettajat.



HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ PALVELUALUEITTAIN 2020

Palvelualue	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Kaupunginhallitus	4				4
Elinvoima	9		6	13	28
Hallinto	18		1		19
Kuntatekniikkaliikelaitos	20				20
Vesihuoltoliikelaitos	9				9
Hyvinvointi	194	19	87		300
Tilitoimisto	8				8
Yhteensä	262	19	94	13	388

Noin 77 % 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 määräaikaisia 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. Vuoden 2020 aikana toteutui normaalivuotta selvästi useampia hankkeita, joihin sisältyi määräaikaisen henkilöstön rekrytointeja. Nämä hankkeet liittyivät valtiolta saatuun ns. koronarahoitukseen.

Työajan jakautuminen

Seuraavassa taulukossa on kuvattu työajan jakautumista koko kaupungin tasolla. Sairauspoissaolojen prosenttiosuus palkkakustannuksista on 1,69 %, kun vuonna 2019 se oli 1,86%. Tehdyn työajan osuus kokonaistyöajasta on 83,29 %, joka on 1,8 prosenttiyksikköä suurempi osuus kuin vuonna 2019.

	työpäivät	% säänn. Vuosityöaj.	1000 euroa	% palkka- kust.
Kalenterivuoden päivät(väh. Lauan- tait, sunnuntait, työaikaa lyhentävät arkipyhät	94 185	100,00	12 036	100,00
Vähennetään				
- vuosilomat ja muut lomat	7 781	8,26	857	7,12
- terv.perusteiset poissaolot	3 182	3,38	204	1,69
- perhevapaat	1 339	1,42	40	0,33
- koulutus	1 160	1,23	42	0,35
- muut palkalliset poissaolot	251	0,27	23	0,19
- muut palkattomat poissaolot	2 264	2,40	-	-
+ rahana korvatut lisä- ja ylityöt	241	0,26	19	0,16
= tehty vuosityöaika	78 449	83,29	10 889	90,47

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

2020

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäivät	% työajasta
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	797	
4 - 29 pv	1891	
30 - 60 pv	525	
61 - 90 pv	111	
91 -180 pv	516	
yli 180 pv	304	
Yhteensä	4144	3,38

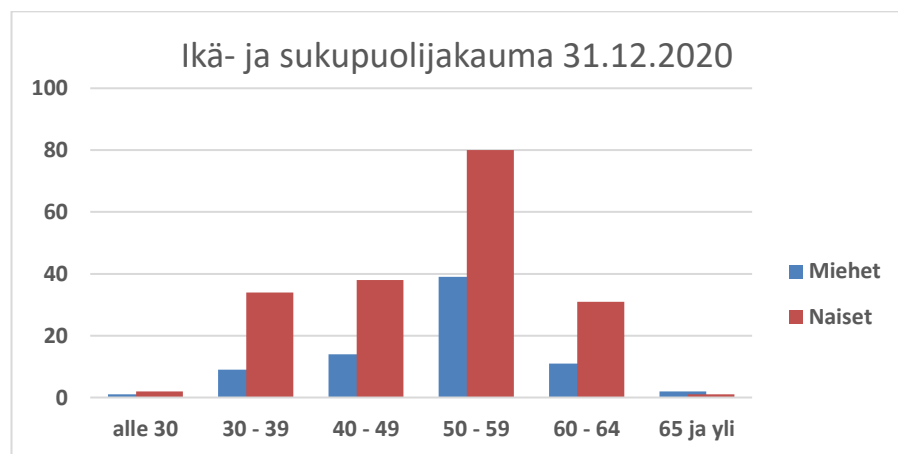
Vuoden 2020 aikana terveysperusteisten poissaolojen osuus työajasta oli 3,38 %, joka on 0,03 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuoden 2019 prosenttiosuus. Kalenteripäivinä laskettuna terveysperusteisia poissaolopäiviä oli vuonna 2020 192 päivää vähemmän kuin vuonna 2019. Pitkien terveysperusteisten, yli 30 päivän poissaolojen määrä laski merkittävimmin. Vuonna 2019 yli 30 päivän poissaoloja oli yhteensä 1830 päivää, kun vuonna 2020 niitä oli yhteensä 1456 päivää. Pitkien sairauspoissaolojen määrän väheneminen on merkittävällä tasolla, ja muutos kertoo mm.

työterveyhuoltopalveluiden ja asiakasyhteisön yhteistyön toimivuudesta. Lyhyissä, alle neljä päivää kestävässä poissaoloissa, oli pientä nousua (38 päivää) vuoteen 2019 verrattuna. 4-29 päivää kestäneiden poissaolojen määrä kasvoi 220 päivällä. Sairauspoissaoloihin liittyvää ohjeistusta tarkennettiin koronakauden alkaessa siten, että esimiehen luvalla oli mahdollista olla poissa töistä sairauden takia enintään viisi päivää aiemman kolmen päivän sijaan. Tätä mahdollisuutta käytettiin, koska työntekijät velvoitettiin jäämään pois töistä mm. hengitystieinfektio-oireiden ilmaantuessa.

HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE (vakituinen henkilöstö)

Ikä vuosina	Lukumäärä			% -osuus
	Miehet	Naiset	Yhteensä	
alle 30	1	2	3	1,15
30 - 39	9	34	43	16,41
40 - 49	14	38	52	19,85
50 - 59	39	80	119	45,42
60 - 64	11	31	42	16,03
65 ja yli	2	1	3	1,15
Yhteensä	76	186	262	100,00
Keski-ikä	51,7	50,31	50,71	

Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma on pysynyt vuoden 2019 kaltaisena. Henkilöstön määrän väheneminen on kohdistunut erityisesti yli 50-vuotiaisiin työntekijöihin, joka kertoo siitä, että kaikkia eläköitymisen kautta vakansseja ei ole täytetty. Muutokset eivät vaikuttaneet merkittävästi henkilöstön keski-ikään.



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 2021 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 16 (v.2019 19) ja päätyneitä palvelussuhteita 35 (30).

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	16	6,11 %
Päätyneet palvelussuhteet	35	13,36 %

ELÄKÖITYMINEN

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	15	63,17
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 2019 vanhuuseläkkeelle siirtyi yhdeksän työntekijää, joten eläköitymisten määrä on kasvussa. Osittaiselle vanhuuseläkkeelle ei siirtynyt kukaan, samoin oli vuonna 2019.

Ennusteen mukaan vuoden 2021 aikana siirtyy vanhuuseläkkeelle 11 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle kaksi henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle kaksi henkilöä.

TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKELLE SIIRTYNEET

	Lukumäärä	% vakinaisen henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	0	0,00 %	
- osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	0	0,00 %	
- kuntoutustuelle siirtyneitä	0	0,00 %	
- Täydelle työkyvyttömyys- eläkkeelle siirtyneitä	1	0,38 %	

Vuonna 2020 siirtyi yksi työntekijä työkyvyttömyyseläkkeelle. Vuonna 2019 ei toteutunut yhtään työkyvyttömyyseläkeratkaisua.

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	prosenttia
	v. 2020	palkkakustannuk-
		sista
Varhemaksu	0	0,00 %
Eläkemenoperusteinen maksu	1 349	11,33 %

Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen varhe-maksujen osalta, koska niitä ei lainkaan toteutunut. Eläkemenoperusteisten maksujen prosentuaalinen muutos palkkakustannuksissa oli hiukan nousussa vuoteen 2019 verrattuna, jolloin niiden kokonaismäärä oli 1 281 000 € ja osuus palkkakustannuksista 10,34 %.

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	Tunti-
				palkkaiset
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	92,92	84,08	91,50	86,32
Kokonaisansio keskim.euroa/kk				
Miesten keskiansio €/kk	2156	3595	2759	2329
Naisten keskiansio €/kk	2205	3369	2899	-

Taulukko kertoo keskimääräisen kokonaisansion ja naisten ja miesten palkkauseron sopimusaloittain. Lisäksi taulukosta saa tietoa tehtäväkohtaisen palkan osuudesta kokonaispalkasta eri sopimuksissa. Ylityö- ja varallaolokorvaukset eivät sisälly palkkasummiin.

Kunta-alalla palkat nousivat 1.8.2020 toteutuneen yleiskorotuksen vaikutuksesta 26 € tai vähintään 1,22 %. Keskiansioiden muutokseen vaikuttaa valtakunnallisten palkkaratkaisujen ohella paikallisesti tehtävät, mm. vakanssirakenteeseen ja tehtävien vaativuuteen liittyvät muutokset. Lisäksi henkilöstön ikärakenteen nopea muutos voi vaikuttaa kokonaisansioihin.

Lieksassa naisten kokonaisansiot kasvoivat vuoden 2019 tasoon verrattuna KVTES:iin kuuluvissa vakansseissa keskimäärin 54 € ja miesten keskiansiot 80 €. OVTES:iin kuuluvissa vakansseissa vastaava muutos oli naisilla -50 € ja miehillä +227 € sekä teknisten alojen sopimuksessa naisilla +80 € ja miehillä +5 €. Tuntipalkkaisella henkilöstöllä keskituntiansio kasvoi 0,18 €.

Opetusalalla erilaisten lisien osuus koko palkasta on n. 16 %.

Vuoden 2020 henkilöstökertomukseen ei sisälly raportointiteknisten syiden takia hinnoittelutunnuskohtaista naisten ja miesten palkkavertailua.

Henkilöstökulut yhteensä

	2019	2020
Palkat ja palkkiot	12 507 439,44	12 035 325,29
Eläkekulut	3 399 430,43	3 325 726,62
Muut henkilösivukulut	401 752,68	459 682,83
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	-117 513,97	-124 034,05
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	16 191 108,58	15 696 700,69
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	1 955,86	651,02
Henkilöstökulut yhteensä	16 193 064,44	15 697 351,71

Henkilöstökuluissa tapahtui selvää lasku vuoteen 2019 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. 2019	v. 2020
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	16 193	15 697
<i>PALKAT</i> , josta	12 509	12 036
- vuosiloma-ajan palkat	783	857
- terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset vähennetty)	233	204
- perhevapaiden palkat, netto	40	40
- muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	63	65
<i>TYÖNANTAJAN ELÄKE-JA MUUT SOSIAALIVAKUUTUSMAKSUT</i>	3 801	3 786
<i>HENKILÖSTÖINVESTOINNIT</i>	288	240
-työterveyshuolto	194	181
- koulutus ja muu kehittäminen	69	49
-kuntoutus		
-muut yhteensä		
-virkistys	25	10

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit noudattelevat henkilöstön määrässä ja palkkakustannuksissa tapahtuneita muutoksia. Henkilöstöinvestoinneista työterveyshuollon kustannukset ovat laskeneet vuoteen 2019 verrattuna. Koronatilanne vaikutti vähentävästi sekä koulutus- että virkistysmäärärahojen käyttöön.

PALKKAUSKUSTANNUKSET VAKINAISEN HENKILÖSTÖN, MÄÄRÄAIKAISEN HENKILÖSTÖN JA SIIJAISTEN OSALTA

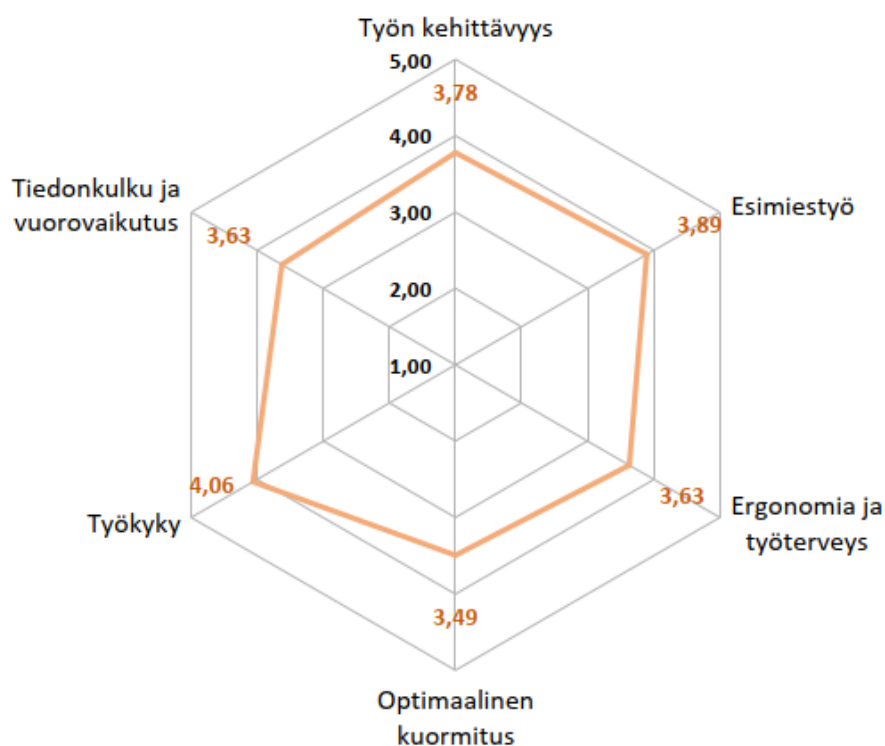
Palkkavertailu

	2019	%	2020	%
Vakinaisten palkat	9 592 997,53	79 %	9 366 645,57	79 %
Määräaikaisten palkat	2 039 826,98	16 %	1 843 007,89	16 %
Sijaisten palkat	576 336,61	5 %	578 062,84	5 %
Yhteensä	12 209 161,12	100 %	11 787 716,30	100 %

Maksettujen palkkojen jakautuminen vakinaisen henkilöstön, määräaikaisen henkilöstön ja sijaisten kesken toteutui täsmälleen vuoden 2019 prosentiosuuksien kaltaisena.

HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TYÖKYKY

Henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä arvioitiin ensimmäisen kerran syyskuussa 2017 työhyvinvointikyselyn avulla. Vuonna 2020 kysely toteutettiin neljännen kerran.



Työhyvinvointikyselyn tuloksia havainnollistavan ns. timanttikuvion kaikki kärjet kehittyivät myönteiseen suuntaan vuoteen 2019 verrattuna. Arviointi esimestyön onnistumisesta parantui 0,25 yksikköä,

arviointi ergonomian ja työterveyden toteutumisesta 0,22 yksikköä, arviointi optimaalisen työkuormituksen toteutumisesta 0,06 yksikköä, arviointi omasta työkyvystä 0,11 yksikköä, arviointi tiedonkulun ja vuorovaikutuksen toimivuudesta 0,24 yksikköä ja arviointi työn kehittävydestä 0,25 yksikköä. Tulosten kehittyminen myönteiseen suuntaan poikkeuksellisen vuoden aikana on erinomainen asia.

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

Kaupungin yhteistyötoimikunta asetti vuoden 2020 tulosten perusteella koko organisaatiota koskeviksi kehittämiskohteiksi työkyvyn, työhyvinvoinnin sekä yhteistoiminnan ylläpitämisen koronapoikkeustilanteessa ja tiedonkulun, vuorovaikutuksen ja ennakkoinnin kehittämisen koko organisaatiossa.

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 viisi kokousta ja pöytäkirjoihin merkittiin 36 asiakohtaa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. virkistysmäärärahan käyttöä, tapaturmatilastoja, työsuojelutarkastuksia sekä työhyvinvointikyselyn tuloksia. Lisäksi toimikunta valmisteli henkilöstöasioihin liittyviä toimintaohjeita.

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 työterveyslääkärin, yleislääkärin, työterveyshoitajan, fysioterapeutin, psykologin ja ravitsemusterapeutin palvelut.

Vuonna 2020 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 työterveyshuoltopalvelun kautta vähentää tekemättömän työn määrää ja kustannuksia. Ennaltaehkäisevällä työterveyshuoltotoiminnalla pyritään vähentämään sairauslomien määrää ja lyhentämään sairausloma-jaksojen pituutta. Vuonna 2020 panostettiin edelleen erityisesti pitkien sairauslomien ennaltaehkäisyyn ja syiden selvittämiseen. Pitkät sairauslomat vähenivät merkittävästi, joten työ näyttää tuottaneen tulosta. Kaupungin työntekijöille suunnatussa työhyvinvointikyselyssä kokonaisindeksi ergonomiasta ja työterveydestä oli 3,63.

Sairauspoissaolot vuonna 2020

SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN



25%	Muut
23%	Tuki- ja liikuntaelinsairaudet
16%	Infektiot
14%	Mielenterveyden häiriöt
11%	Tapaturmat
9%	Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet
1%	Oireet ja vaivat

IKÄJAKAUMA



41%	50-59
23%	60-64
17%	40-49
10%	30-39
7%	alle 30
2%	yli 65

SAIRAUSSPOISSAOLAJAKSON PITUUS (VRK)



27%	4-10
21%	1-3
19%	91-365
15%	11-30
9%	31-60
8%	61-90

Yleisin syy sairauspoissaololle oli edelleen tapaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Nämä sairaudet usein lisääntyvät iän myötä, kuten poissaolojen ikäjakauman tilastosta voi nähdä. Toiseksi useimmiten sairauspoissaolojen syynä oli infektiot. Valtakunnan tasolla lisääntyneiden ja paljon keskustelua herättävien mielenterveyden häiriöiden osuus sairauspoissaoloista on kasvanut 3 % vuoden 2019 tilastointiin verrattuna. Tilastossa on ensimmäisen kerran mukana myös lyhyet, esimiehen luvalla toteutuneet sairauspoissaolot. Niiden enimmäiskestoa pidennettiin koronavirustilanteen takia kolmesta viiteen päivään.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2020

359 henkilöä

494 € / henkilö

177 201 €

56% Kela 1 osuus

448 € +10% (12kk)

477 € +3% (3kk)

yhteensä

199 970 € -11%
(12kk)

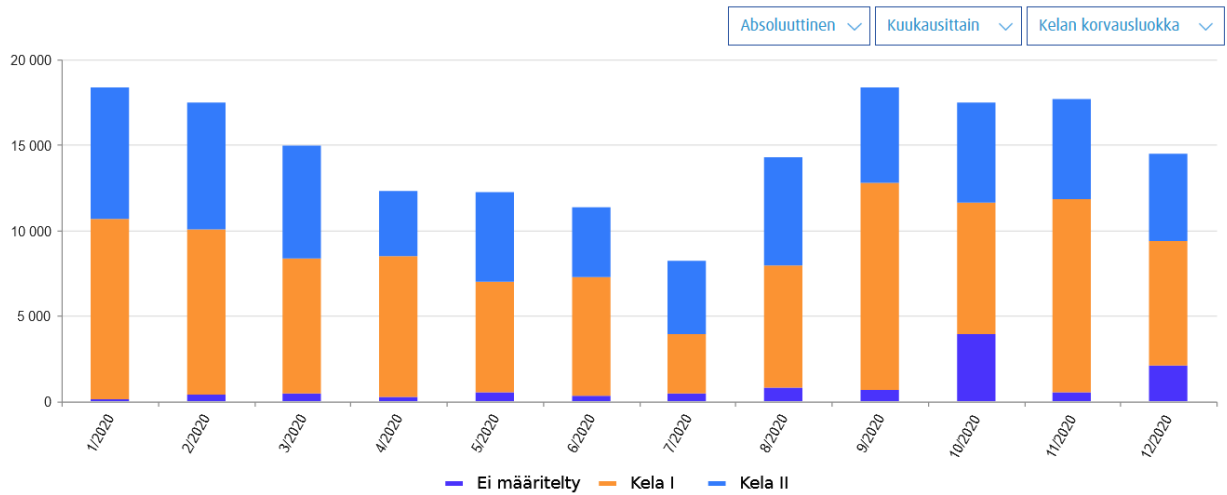
176 937 € 0% (3kk)

50% +6% (12kk)

55% +1% (3kk)

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

KUSTANNUKSET 1/2020 - 12/2020



Työterveyshuoltopalveluiden kokonaiskustannus laski n. 11 % vuoteen 2019 verrattuna, vaikka asiakaskohtainen kustannus oli hieman vertailuvuotta korkeampi. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannusten osuus työterveyshuollon kokonaiskustannuksista kasvoi 6 % vuoteen 2019 verrattuna, ja muodosti samalla selvästi sairausperusteisia kustannuksia suuremman osuuden. Vuoden sisällä kustannusten vaihtelu noudatti normaalia työterveyshuoltopalveluiden käytön kuukausittaista jakautumista.