



HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2018

Taustaa _____	2
Henkilöstö _____	3
Työajan jakautuminen _____	5
Henkilöstön ikärakenne _____	6
Henkilöstön vaihtuvuus _____	7
Palkkaus _____	9
Henkilöstön hyvinvointi ja työkyky _____	12
Yhteistoiminta _____	13
Työterveyshuolto _____	14

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 kestäväen 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

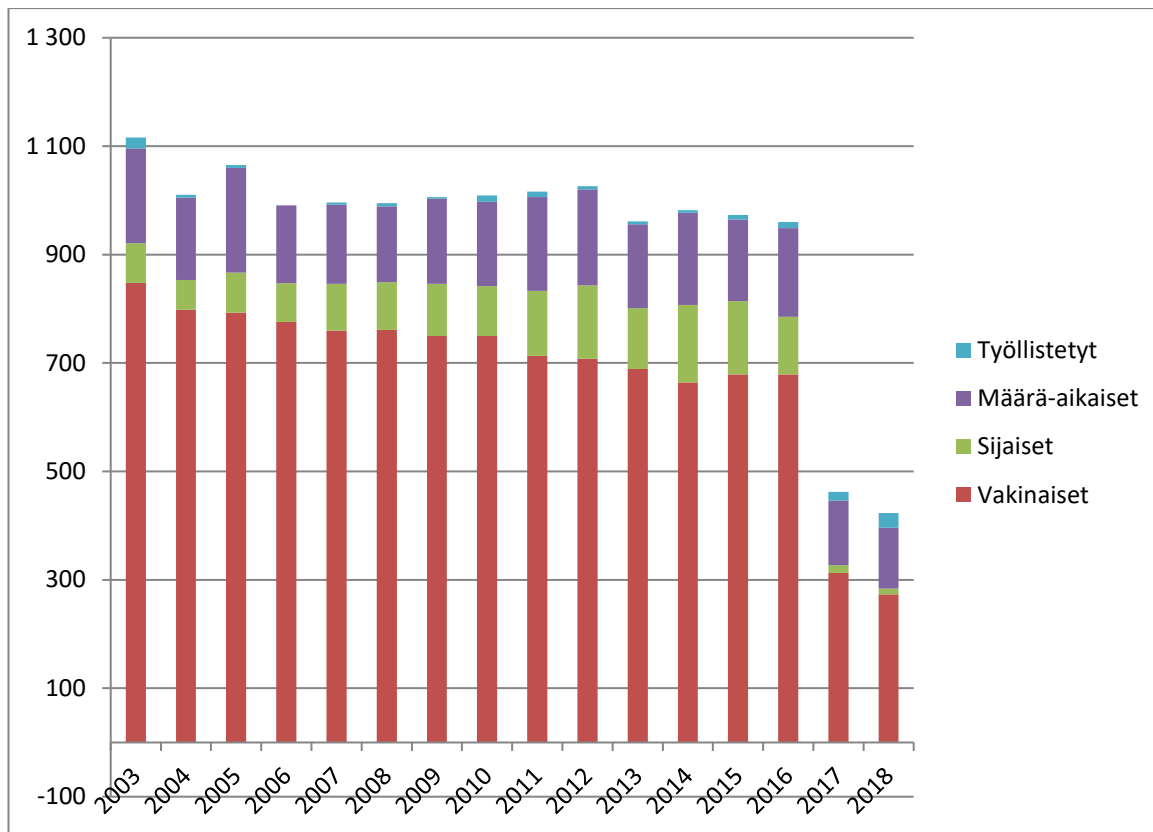
Jatkuvana tavoitteena on ohjata henkilöstövoimavarat vastaamaan toimintaympäristön muutosta. Haasteina ovat sopeuttaminen, henkilöstön ikääntyminen, henkilöstörekrytoinnissa kohdattavat haasteet, ammattitaidon kehittäminen ja ylläpitäminen sekä jatkuvan muutoksen hallinta.

Ammattitaidon kehittämiseen liittyvään henkilöstön täydennyskoulutukseen tarvitaan lisää suunnitelmallisuutta, jota lisättyä kokonaisvaltaisen henkilöstösuunnittelun kautta. Vuonna 2018 raportoituja koulutuspäiviä toteutui 324.

SEURAAVAAN TAULUKKON ON KOOTTU TIETOJA PALVELUKSESSA OLEVAN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄSTÄ 31.12. 2003 – 31.12.2018

Vuosi	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
2003	848	73	175	20	1 116
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

Kaupungin palveluksessa 31.12.2018 olleen vakinaisen henkilöstön määrä on laskenut hieman vuoteen 2017 verrattuna, koska henkilöstä siirtyi kaupungin osakeyhtiön, Lieksan Kiinteistöt Oy:n palvelukseen. Suurin yksittäinen määräaikaisessa työsuhteessa oleva henkilöstöryhmä on kansalaisopiston tuntiopettajat. Työllistettyjen määrä on noussut vuodessa merkittävästi, 16 työllistetyistä 27 työllistettyyn.



HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ PALVELUALUEITTAIN

Palvelualue	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Kaupunginhallitus	4				4
Elinvoima	9	2	2	27	40
Hallinto	18		1		19
Kuntatekniikkaliikelaitos	22		1		23
Vesihuoltoliikelaitos	7				7
Hyvinvointi	205	8	108		321
Tilitoimisto	8	1			9
Yhteensä	273	11	112	27	423

Noin 76 % 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 kanslaisopiston 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.

TYÖAJAN JAKAUTUMINEN

Seuraavassa taulukossa on kuvattu työajan jakautumista koko kaupungin tasolla. Sairauspoissaolojen prosenttiosuus palkkakustannuksista on 1,65 %, kun vuonna 2017 se oli 1,37%. Tehdyn työajan osuus kokonaistyöajasta on 84,41 %, joka on 3,41 prosenttiyksikköä suurempi osuus kuin v. 2017.

	työpäivät	% säänn. Vuosityöaj.	1000 eu- roa	% palkka- kust.
Kalenterivuoden päivät(väh. Lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät	102 304	100,00	12 449	100,00
Vähennetään				
- vuosilomat ja muut lomat	7 978	7,80	822	6,60
- terv.perusteiset poissaolot	4 403	4,30	205	1,65
- perhevapaat	1 264	1,24	39	0,31
- koulutus	768	0,75	33	0,27
- muut palkalliset poissaolot	213	0,21	24	0,19
- muut palkattomat poissaolot	1 659	1,62	-	-
+ rahana korvatut lisä- ja yli- työt	335	0,33	26	0,21
= tehty vuosityöaika	86 354	84,41	11 352	91,19

TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

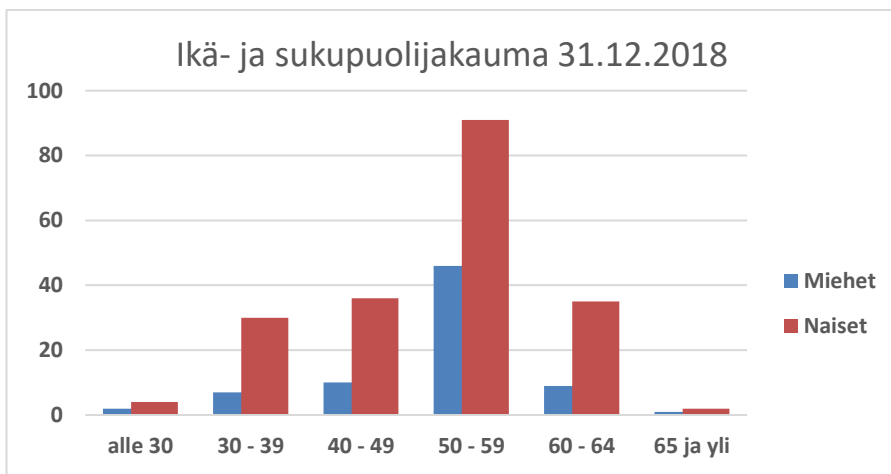
Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäi- vät	% työ- ajasta
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	725	
4 - 29 pv	1860	
30 - 60 pv	805	
61 - 90 pv	509	
91 -180 pv	1362	
yli 180 pv	668	
Yhteensä	5929	4,30

Vuoden 2017 aikana terveysperusteisten poissaolojen osuus työajasta oli 3,9%, joka on 0,39 prosenttiyksikköä vähemmän kuin vuoden 2018 prosenttiosuus. Kalenteripäivinä laskettuna terveysperusteisia poissaolopäiviä oli vuonna 2018 55 päivää enemmän kuin vuonna 2017. Lyhyiden alle 4 päivän poissaolojen määrä väheni merkittävästi, kun taas 4-60 päivän poissaolojen määrä kasvoi 387 päivällä vuoteen 2017 verrattuna. 61-180 päivän pituisten poissaolojen määrä puolestaan laski 573 päivällä ja yli 180 päivän poissaolojen määrä nousi vuonna 2018.

HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE (vakituinen henkilöstö)

Ikä vuosina	Lukumäärä			% -osuus
	Miehet	Naiset	Yhteensä	
alle 30	2	4	6	2,20
30 - 39	7	30	37	13,55
40 - 49	10	36	46	16,85
50 - 59	46	91	137	49,49
60 - 64	9	35	44	16,12
65 ja yli	1	2	3	1,10
Yhteensä	75	198	273	100,00
Keski-Ikä	51,32	50,65	50,83	

Henkilöstön ikärakenne on pysynyt vuoden 2017 kaltaisena. Alle 40-vuotiaiden osuus hieman nousi ja yli 60-vuotiaiden aavistuksen laski, joten kokonaisuudessaan henkilöstön keski-ikä laski hiukan. Keski-ikä oli vuonna 2017 51,49, joten täysiin vuosiin pyöristettynä keski-ikä kuitenkin säilyi edelleen 51 vuodessa.



Noin puolet kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä kuuluu ikäryhmään 50-59-vuotiaat. Yli 60-vuotiaiden lukumäärä kertoo eläkepoistuman olevan lähivuosina varsin suuri. Vuosittainen eläkkeelle siirtyjien määrä tulee olemaan n. 20 henkilöä.

Rekrytointitarpeen suunnittelu vaatii pitkäjänteistä, hallintokuntien rajat ylittävää henkilöstösuunnittelua.

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Kaupungin organisaatiomuutos näkyy henkilöstön vaihtuvuutta kuvaavassa taulukossa. Alkaneissa palvelussuhteissa näkyvät myös kaupungin liikelaitoksiin 1.1.2018 siirtyneet työntekijät. Näiden 30 henkilön palvelussuhteiden päättymisen kaupungilla on raportoitu vuoden 2017 henkilöstökertomuksen vastaavassa taulukossa.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	50	18,32 %
Päätyneet palvelussuhteet	32	11,72 %

ELÄKÖITYMINEN

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	15	63,93
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 2017 vanhuuseläkkeelle siirtyi täsmälleen sama määrä työntekijöitä, 15 henkilöä. Osittaiselle vanhuuseläkkeelle ei siirtynyt kukaan, samoin oli vuonna 2017.

TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKELLE SIIRTYNEET

	Lukumäärä	% vakinaisen henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	2	0,73 %	57,22
- osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	0	0,00 %	
- kuntoutustuelle siirtyneitä	0	0,00 %	
- Täydelle työkyvyttömyys- eläkkeelle siirtyneitä	2	0,73 %	57,22

Taulukko kertoo selkeästi, että työkyvyttömyyseläkkeelle jääetään ennen 60 ikävuoden täyttymistä. Hyvän ikäjohtamisen ja toimivan työterveyshuollon merkitys korostuu tässä vaiheessa. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden 2017 aikana neljä henkilöä, joten lukumäärä laski vuonna 2018.

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 eu- roa	prosenttia
	v. 2018	palkkakustannuksista
Varhe-maksu	13	0,11 %
Eläkemenoperusteinen maksu	1 166	9,49 %

Varhe-maksujen osuus palkkakustannuksista on laskenut vuoteen 2017 verrattuna, jolloin varhe-maksuja maksettiin 51 000 € ja varhemaksujen osuus oli 0,39 % palkkakustannuksista. Eläkemenoperusteisten maksujen prosentuaalinen muutos palkkakustannuksissa oli hiukan nousussa vuoteen 2017 verrattuna. Vuonna 2017 niiden kokonaismäärä oli 1 195 000 € ja osuus palkkakustannuksista 9,24 %.

PALKKAUS

Kunta-alan viidestä sopimusalaista on Lieksassa edustettuna neljä. Kaupungin ja liikelaitosten palveluksessa olevasta henkilöstöstä kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin v. 2018 kuului 47 % (201 hlöä), kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin 43 % (181 hlöä), kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) piiriin 5 % (22 hlöä) ja kunnallisen tunti-palkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) piiriin 4 % (18 hlöä).

	KVTES	Opetusala	Tekniset	Tunti-palkkaiset
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	92,97	79,33	90,13	84,92
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	2317	3490	2947	2634
Miesten keskiansio €/kk	2283	3502	2894	2634
Naisten keskiansio €/kk	2326	3487	3186	-

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

Kokonaisansiot ovat nousseet KVTES:iin kuuluvalla henkilöstöllä (+ 52 €/kk) ja opetusalaan kuuluvilla henkilöillä (+ 62 €/kk). Opetusalalla sekä miesten että naisten keskiansiot nousivat, kun taas KVTES:in alalla miesten keskiansio laski ja naisten nousi. Teknisten sopimuksessa työskentelevien keskimääräinen kuukausittainen kokonaisansio laski 32 €/hlö. Teknisten alan naisten keskiansio laski ja miesten keskiansio nousi.

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

Tasa-arvovaltuutetun toimiston antaman ohjeen mukaan miesten ja naisten palkkaerojen sopimusaloittainen tarkastelu ei kuvaa riittävän tarkasti sukupuolten välisiä palkkaeroja. Oheisessa taulukossa on kuvattu hinnoittelukohtatason palkkauseroja hinnoittelutunnuksittain. OVTES:sta vertailuun valitussa hinnoittelutunnuksessa peruskoulun lehtorin tehtäväkohtainen palkka muodostaa 74,17 % kokonaisansioista, joka on pienempi prosenttiosuus kuin edellisessä, koko sopimusalaa kuvaavassa taulukossa. Tämä ero kuvaa hyvin opetustunteihin perustuvan palkkausjärjestelmän rakennetta ja toimivuutta opetusalaalla.

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

05KOU060 Koulun hoito ja/tai ohjaustyö	KVTES
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	94,44
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	2041
Miesten keskiansio €/kk	1995
Naisten keskiansio €/kk	2050
08PER070 Muiden alojen perupalveluteht	KVTES
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	97,92
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	1833
Miesten keskiansio €/kk	1875
Naisten keskiansio €/kk	1767
99999999 Ei hinnoittelutunnusta	KVTES

Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	95,79
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	3777
Miesten keskiansio €/kk	3776
Naisten keskiansio €/kk	3779

40304005 Peruskoulu/lehtori vanh. Ym.	OVTES
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	74,17
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	3837
Miesten keskiansio €/kk	3556
Naisten keskiansio €/kk	3923
40304030, Peruskoulu/luokanopett. Yl. Kor	OVTES
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	76,07
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	3464
Miesten keskiansio €/kk	3389
Naisten keskiansio €/kk	3480

Vertailun perusteella naisten keskiansiot ovat useimpien hinnoittelutunnusten kohdalla miesten 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

	2017	2018
Palkat ja palkkiot	13 403 639,16	12 447 666,39
Eläkekulut	3 524 704,81	3 254 190,78
Muut henkilösivukulut	593 699,39	484 036,46
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	-164 422,73	-161 199,79
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	17 357 620,63	16 024 693,84
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	226 530,45	1 498,18
Henkilöstökulut yhteensä	17 584 151,08	16 026 192,02

Henkilöstökuluissa tapahtui henkilöstön määrän vähenemisestä johtuvaa alentumista vuoteen 2017 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. 2017	v. 2018
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	17 584	16 026
<i>PALKAT</i> , josta	13 262	12 449
- vuosiloma-ajan palkat	982	822

- terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset vähennetty)	182	205
- perhevapaiden palkat, netto	23	39
- muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	99	57
TYÖNANTAJAN ELÄKE-JA MUUT SOSIAALIVAKUUTUSMAKSUT	4 158	3 738
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	285	282
-työterveyshuolto	156	225
- koulutus ja muu kehittäminen	113	42
-kuntoutus		
-muut yhteensä		
-virkistys	16	15

Työvoimakustannusten ja henkilöstöinvestointien jakautuminen noudattelee henkilöstön määrässä ja tehtävien organisoinnissa tapahtuneita muutoksia. Työterveyshuollon kustannukset ovat kasvaneet vuoteen 2017 verrattuna. Kasvu johtuu siitä, että Suomen Terveystalo oy vastasi työterveyshuoltopalveluiden toteuttamisesta koko kalenterivuoden ajan. Työterveyshuollon kustannukset toteutuivat kuitenkin talousarvion mukaisesti. Koulutukseen käytettyjen henkilöstöinvestointien väheneminen johtuu toisaalta henkilöstön määrän vähenemisestä ja toisaalta siitä, että vuoden 2017 aikana toteutettiin sekä koko henkilöstölle tarkoitettu työyhteisökoulutus että laaja esimieskoulutuskokonaisuus.

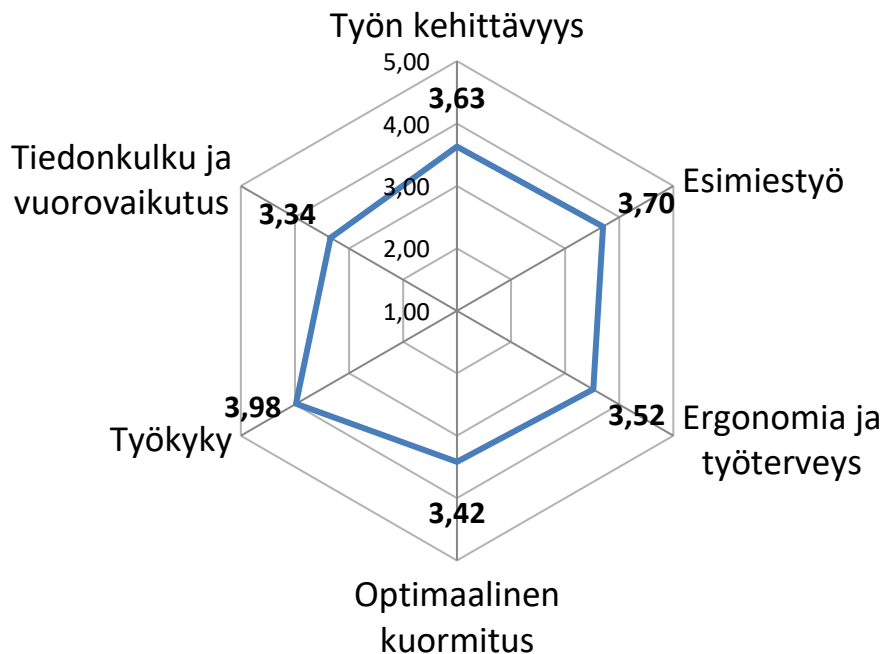
PALKKAUSKUSTANNUKSET VAKINAISEN HENKILÖSTÖN, MÄÄRÄAIKAISEN HENKILÖSTÖN JA SIJAISTEN OSALTA

	2017	%	2018	%
Vakinaisten palkat	10 858 126,74	82 %	9 655 449,32	80 %
Määräaikaisten palkat	1 853 495,26	14 %	1 846 241,20	15 %
Sijaisten palkat	541 052,00	4 %	609 376,30	5 %
				100
Yhteensä	13 252 674,00	100 %	12 111 066,82	%

Maksettujen palkkojen jakautuminen on pysynyt vuoden 2017 kaltaisena. Vakinaisten palkkojen osuus laski 82 prosentista 80 prosenttiin ja määräaikaisten ja sijaisten palkkaosuudet puolestaan nousivat kumpikin yhden prosenttiyksikön.

HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TYÖKYKY

Henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä arvioitiin ensimmäisen kerran syyskuussa 2017 työhyvinvointikyselyn avulla. Vuonna 2018 kysely toteutettiin toista kertaa ja tuloksia päästiin vertailemaan vuoden 2017 tasoon.



Kaikkien kuuden osa-alueen kokonaisindeksit olivat nousseet vuodesta 2017. Eniten kehitystä (+0,14) oli tapahtunut ergonomian ja työterveyden sekä työn optimaalisen kuormittavuuden saralla. Vuoden 2017 kyselyn tulosten perusteella työn kuormittavuus valikoitui kehityskohteeksi ja tehdyt toimenpiteet näyttivät toimineen, koska tulos parantui selvästi vuoteen 2017 verrattuna.

Tulokset purettiin työyksiköittäin, ja yksiköiden välillä oli suuria eroja. Työyksiköt asettivat omien tulostensa perusteella tavoitteita ja määrittivät toimenpiteitä asioihin, jotka nousivat tuloksista esille. Koko kaupungin henkilöstön yhteiseksi kehityskohteeksi analyysin perusteella valikoitui tiedonkulun ja vuorovaikutuksen parantaminen. Työterveyshuolto on ollut mukana niissä yksiköissä ja prosesseissa, joiden kohdalla tulokset edellyttivät perusteellisempaa selvitystä sekä tavoitteiden ja toimenpiteiden asettamista.

Työhyvinvointikyselyn tuloksista nousee positiivisena asiana esille työkyvyn nouseminen.

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 38 asiakohtaa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. virkistysmäärärahan käyttöä, tapaturmatilastoja ja työsuojelutarkastuksia. Toimikunnassa käsiteltiin myös työhyvinvointikyselyn tulokset, joiden perusteella päätettiin suunnitella esimiehille koulutusta vuorovaikutus- ja viestintätaidoista.

Virkistysmäärärahoja käytettiin usealla eri tavalla vuonna 2018. Henkilökunta sai vuoden aikana käydä kaksi kertaa Lieksan Elokuviissa, minkä lisäksi kaupunki kustansi kerran viikossa joko kuntosali- tai uimahallikäynnin. Kaupungilla oli myös vakituisia salivuoroja liikuntakeskuksessa. Marraskuussa järjestetty, koko henkilöstölle suunnattu henkilöstöjuhla toteutettiin aiempaa laajempaa kokonaisuutena. Henkilöstöjuhlan uudesta toteutustavasta tuli henkilöstöltä myönteistä palautetta. Näiden lisäksi työyhteisöillä oli mahdollisuus järjestää virkistystoimintaa omien mieltymystensä mukaisesti.

TYÖTERVEYSHUOLTO

Lieksan kaupungin työterveyshuollosta on vastannut elokuusta 2017 lähtien 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 yleislääkäritasoisten sairaanhoidon palvelujen tarjoamista. Henkilöstöllä oli käytössään työterveyslääkäri, yleislääkäri, työterveyshoitaja, fysioterapeutin, psykologin ja ravitsemusterapeutin palvelut.

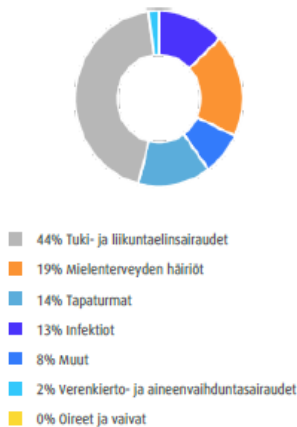
Vuonna 2018 työterveyshuollon palvelut jakautuivat kaikille sektoreille kaupungin organisaatiossa. Osatyökykyisten työntekijöiden uudelleensijoitusten ja osatyökykyisyyteen liittyvien kuntoutusetuisuuksien hakemista eläkevakuuttajalta jatkettiin.

Terveystalo Oy:n toteuttaman työterveyshuollon toiminta-ajatuksena on kokonaisvaltaisen työterveyshuolto-palvelun kautta vähentää tekemättömän työn määrää ja kustannuksia. Ennaltaehkäisevällä työterveyshuoltotoiminnalla pyritään vähentämään sairauslomien määrää ja lyhentämään sairauslomajaksojen pituutta. Vuonna 2018 panostettiin erityisesti pitkien sairauslomien ennaltaehkäisyyn ja syiden selvittämiseen. Kaupungin työntekijöille suunnatussa työhyvinvointikyselyssä uudet työterveysjärjestelyt saivat tyytyväisyyspisteet 3,61. Kokonaisindeksi ergonomiasta ja työterveydestä oli 3,52, joten indeksiä 3,61 voi pitää hyvänä.

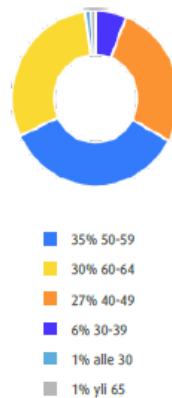
Sairauspoissaolot vuonna 2018

Näytä taulukko

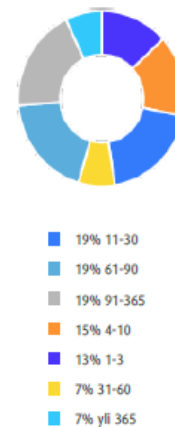
SAIRAUSSOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN



IKÄJAKAUMA



SAIRAUSSOISSAOLOJAKSON PITUUS (VRK)



Yleisin syy sairauspoissaololle oli tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Nämä sairaudet usein lisääntyvät iän myötä, kuten poissaolojen ikäjakauman tilastosta voi nähdä. Toiseksi useimmiten sairauspoissaolojen syynä on mielenterveyden häiriöt. Tilastossa ei ole mukana lyhyitä poissaoloja, jotka työntekijä on ilmoittanut ainoastaan esimiehelleen.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2018

 351 henkilöä

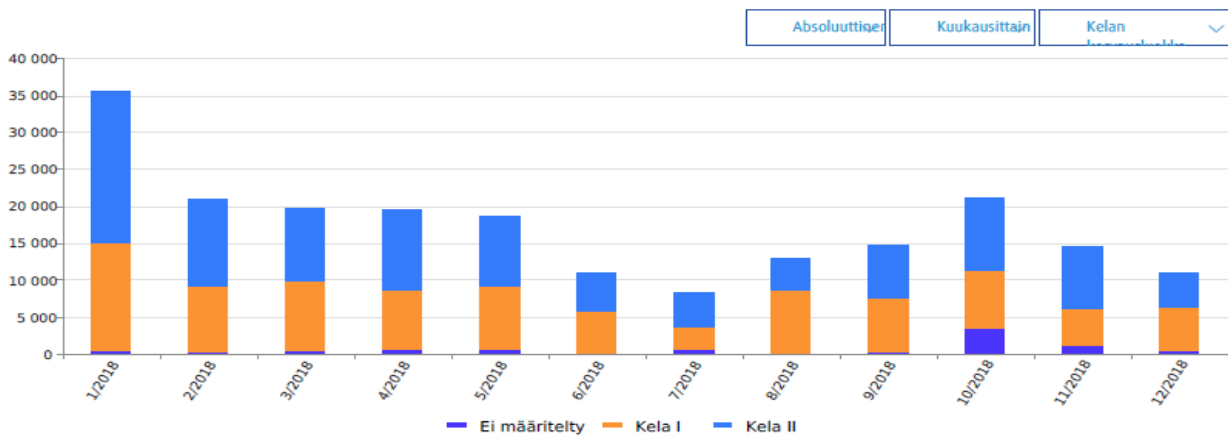
 591 € / henkilö
314 € +88% (12kk)
630 € -6% (3kk)

 207 453 €
yhteensä
97 166 € +114%
(12kk)
222 311 € -7% (3kk)

 45% Kela 1 osuus
41% +4% (12kk)
44% +1% (3kk)

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

KUSTANNUKSET 1/2018 - 12/2018



Terveystalon tilaston mukaan työterveyshuollon kustannukset jaettuna kaikkien 351 työterveyshuollossa käyneen kesken olivat 591 euroa per henkilö. Kustannukset jakautuivat melko tasaisesti ympäri vuoden. Tammikuussa kustannuksia oli eniten ja suosituimpina kesälomakuukausina kesä-heinäkuussa kustannukset olivat luonnollisesti vähäisempiä. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset olivat pienemmät kuin sairausperusteisista käynneistä aiheutuneet kustannukset.