



HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2021

Taustaa _____	2
Henkilöstö _____	3
Henkilöstön ikärakenne _____	5
Henkilöstön vaihtuvuus _____	6
Palkkaus _____	7
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 2021 oli edellisen vuoden tapaan pandemiatilanteen takia poikkeuksellinen ja haastava myös henkilöstön näkökulmasta. Mm. epävarmuus viruksen leviämisestä ja sen vaikutuksista, sekä muutokset kaupungin palveluntuotannossa aiheuttivat tavallisesta poikkeavaa kuormitusta. Kaupungin henkilöstön sitoutuneisuus ja ammattitaito tulivat jälleen esille haasteellisessa tilanteessa. Uusia työtapoja otettiin käyttöön, koronavirusohjeita noudatettiin vastuullisesti ja työn laatu ja tuloksellisuus säilyivät korkealla tasolla.

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, esimerkiksi kokonaisvaltaisen henkilöstösuunnittelun kautta. Vuonna 2021 raportoituja koulutuspäiviä toteutui 185. Vuonna 2020 koulutuspäiviä oli 233, joten koulutuspäivien toteutuma oli lähinnä lähikoulutusten puuttumisen takia selvästi edellisvuotta pienempi. Koronavirustilanne vaikutti lähikoulutusten järjestämiseen.

SEURAAVAAN TAULUKKON ON KOOTTU TIETOJA PALVELUKSESSA OLEVAN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄSTÄ 31.12.2005 – 31.12.2021

Vuosi	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
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
2021	251	19	89	12	371

Kaupungin palveluksessa 31.12.2021 olleen vakinaisen henkilöstön määrä on laskenut vuoteen 2020 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.

Palvelualue	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Kaupunginhallitus	4				4
Elinvoima	10		6	12	28
Hallinto	18	1	1		20
Kuntatekniikkaliikelaitos	18				18
Vesihuoltoliikelaitos	7				7
Hyvinvointi	188	18	80		286
Tilitoimisto	6		2		8
Yhteensä	251	19	89	12	371

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 varhaiskasvatuksen palveluiden piirissä olevien lasten lukumäärän muutoksiin joudutaan satunnaisesti varautumaan määräaikaisilla työ- ja virkasuhteilla. Hankerahoituksella täytettävät vakanssit ovat kausiluonteisia, ja osa koulunkäynninohjaajan tehtävistä kuuluu samaan kategoriaan. Vuoden 2021 aikana toteutui normaalivuotta selvästi useampia hankkeita varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa, 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 2,80 %, kun vuonna 2020 se oli 1,69 %. Tehdyn työajan osuus kokonaistyöajasta on 84,69 %, joka on 1,4 prosenttiyksikköä suurempi osuus kuin vuonna 2020.

	työpäivät	% säänn. Vuosityöaj.	1000 euroa	% palkka- kust.
Kalenterivuoden päivät(väh. Lauan- tait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät	94 808	100,00	12 281	100,00
Vähennetään				
- vuosilomat ja muut lomat	6 976	7,36	778	6,33
- terv.perusteiset poissaolot	3 403	3,59	344	2,80
- perhevapaat	1 191	1,26	32	0,26
- koulutus	1 184	1,25	53	0,43
- muut palkalliset poissaolot	513	0,54	54	0,44
- muut palkattomat poissaolot	1 586	1,67	-	-
+ rahana korvatut lisä- ja ylityöt	334	0,35	28	0,23
= tehty vuosityöaika	80 289	84,69	11 048	89,96

Terveysperusteiset poissaolot

Vuosi 2021

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäivät	% työajasta
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	993	
4 - 29 pv	1883	
30 - 60 pv	522	
61 - 90 pv	199	
91 -180 pv	773	
yli 180 pv	0	
Yhteensä	4674	3,59

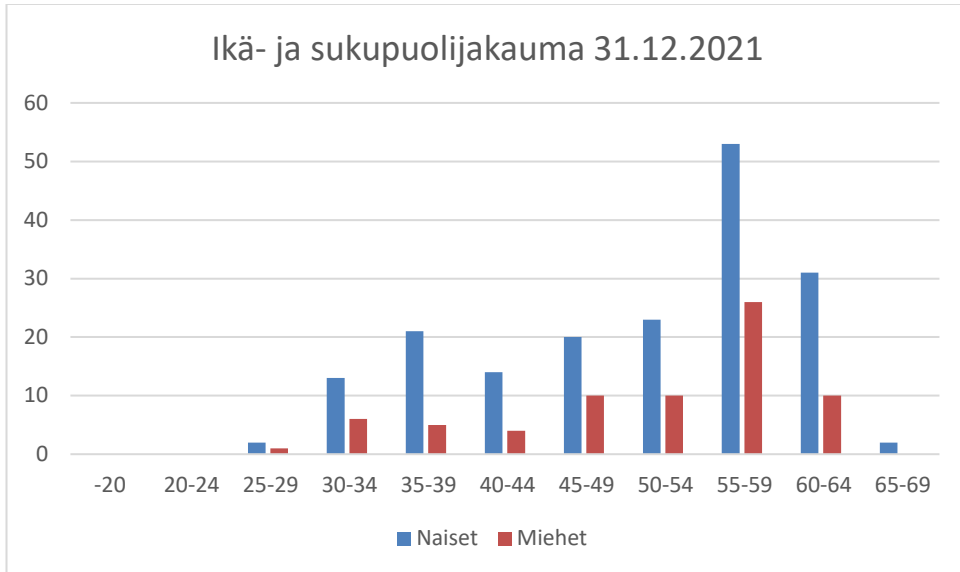
Vuoden 2021 aikana terveysperusteisten poissaolojen osuus työajasta oli 3,59 % (v. 2020 3,38 %). Kalenteripäivinä laskettuna terveysperusteisia poissaolopäiviä oli vuonna 2021 530 päivää enemmän kuin vuonna 2020. Pitkien, yli 30 päivän terveysperusteisten poissaolojen määrä nousi hieman vuoteen 2020 verrattuna. Vuonna 2020 yli 30 päivän poissaoloja oli yhteensä 3 347 päivää, kun vuonna 2021 niitä oli yhteensä 3 377 päivää. Yli 180 päivän mittaisia sairauslomia ei ollut vuoden 2021 aikana yhtään. Tässä tilastossa on eri vuosien välillä merkittäviä eroja, jotka voivat johtua mm. erilaisiin operaatioihin liittyvistä pitkistä toipumisajoista. Lyhyissä, alle neljä päivää kestäneiden terveysperusteisten poissaolopäivien määrä laski 196:lla vuoteen 2020 verrattuna. Koronakauden sairauspoissaoloihin liittyvä ohjeistus oli voimassa koko kalenterivuoden ajan siten, että esimiehen luvalla oli mahdollista olla poissa töistä sairauden takia enintään viisi päivää normaalin kolmen päivän sijaan.

HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

(vakituinen henkilöstö)

Ikä vuosina	Lukumäärä			% -osuus
	Miehet	Naiset	Yhteensä	
alle 30	1	2	3	1,28
30 - 39	9	35	44	18,80
40 - 49	11	34	45	19,23
50 - 59	29	75	104	44,44
60 - 64	6	31	37	15,81
65 ja yli	0	1	3	1,28
Yhteensä	56	178	234	100,00
Keski-ikä	50,34	50,41	50,36	

Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma on pysynyt vuoden 2021 kaltaisena. Henkilöstön määrän väheneminen on kohdistunut erityisesti yli 50-vuotiaisiin työntekijöihin, mikä kertoo siitä, että kaikkia eläköitymisen kautta vapautuneita 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 2022 ennusteen mukaan vanhuuseläkkeelle jää 12 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 3 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jäävien määrä tulee v. 2023 olemaan vuoden 2022 tasolla, ja eniten eläköitymistä tulee ennusteen mukaan tapahtumaan vuosien 2026 ja 2027 aikana.

Rekryointitarpeen suunnittelu vaatii pitkäjänteistä, hallintokuntien rajat ylittävää henkilöstösuunnittelua.

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Kaupungin organisaatiomuutosten jälkeen henkilöstön vaihtuvuus on tilastollisesti tasaantunut. Alkaneita palvelussuhteita oli 33 (v. 2020 16) ja päättyneitä palvelussuhteita 29 (35).

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	33	13,15 %
Päättyneet palvelussuhteet	29	11,55 %

ELÄKÖITYMINEN

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	10	64,9
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 2020 vanhuuseläkkeelle siirtyi yhdeksän työntekijää, joten eläköitymisten määrä on hieman kasvussa. Osittaiselle vanhuuseläkkeelle ei siirtynyt kukaan, samoin oli vuonna 2020.

TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKKELLE SIIRTYNEET

	Lukumäärä	% vakinaisen henkilöstön määrästä	Keski-ikä
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä, joista	5	2,14 %	57,0
- osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä	2	1,17 %	
- kuntoutustuelle siirtyneitä	1	0,43 %	
- Täydelle työkyvyttömyys- eläkkeelle siirtyneitä	2	1,17 %	

Vuonna 2021 siirtyi viisi työntekijää työkyvyttömyyseläkkeelle. Vuonna 2020 toteutui yksi työkyvyttömyyseläkeratkaisu.

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)	96,4	81,68	93,24	85,76
Miesten keskiansio €/kk	2 280	3 482	2 810	2 354
Naisten keskiansio €/kk	2 256	3 389	3 038	

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 1.4.2021 toteutuneen yleiskorotuksen vaikutuksesta 1,0 %. Samansuuruisen korotus kohdistui henkilökohtaisiin lisiin. Lisäksi 1.4.2021 alkaen maksettiin 0,8 % suuruista järjestelyerää, joka kohdistettiin henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin perusteella muodostuviin henkilökohtaisiin lisiin. Keskiansioiden muutokseen vaikuttaa valtakunnallisten palkkaratkaisujen ohella paikallisesti tehtävät, mm. vakanssirakenteeseen ja tehtävien vaativuuteen liittyvät muutokset. Lisäksi henkilöstön ikärakenteen nopea muutos voi vaikuttaa kokonaisansioihin.

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

05KOU060 Koulun hoito ja/tai ohjau- tön	KVTES
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	94,23
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	2099
Miesten keskiansio €/kk	2002
Naisten keskiansio €/kk	2104
05VKA054 Varhaiskasv.hoito- ja huolenpi	KVTES
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	95,73
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	2262
Miesten keskiansio €/kk	2289
Naisten keskiansio €/kk	2260
08PER070 Muiden alojen peruspalveluteht	KVTES
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	96,03
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	2022
Miesten keskiansio €/kk	2060
Naisten keskiansio €/kk	1797
99999999 Ei hinnoittelutunnusta	KVTES
Tehtäväkohtainen palkka (sis.erill.lisän)	96,47
Kokonaisansio keskim.euroa/kk	4412
Miesten keskiansio €/kk	5280
Naisten keskiansio €/kk	3834

Edellisessä taulukossa on kuvattu naisten ja miesten palkkauksen eroja tietyissä hinnoittelutunnuk-
sissa. Tehtävien vaativuuteen perustuvassa palkkausjärjestelmässä sukupuoli ei ole merkitsevä te-
kijä, ja toisaalta esim. hinnoittelutunnuksessa 05KOU060 miesten määrä on niin pieni, että luotettavan
vertailutiedon saaminen on haastavaa.

Henkilöstökulut yhteensä

	2020	2021
Palkat ja palkkiot	12 035 325,29	12 281 133,75
Eläkekulut	3 325 726,62	3 330 393,50
Muut henkilösivukulut	459 682,83	449 479,17
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	-124 034,05	-116 631,02
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	15 696 700,69	15 944 375,40
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	651,02	0,00
Henkilöstökulut yhteensä	15 697 351,71	15 944 375,40

Henkilöstökuluissa tapahtui nousua vuoteen 2020 verrattuna. Vuoden 2020 henkilöstökuluja laskivat
kevällä koronavirustilanteen takia toteutetut lomautukset. Lisäksi palkkakustannusten nousuun vai-
kutti 1.4.2021 alkaen maksettu yleis- ja järjestelyeräkorotus. Kohta ”henkilöstökuluja aktivoitu aineet-
tomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin” tarkoittaa niitä palkkoja, jotka kohdistuvat kaupungin omana työnä
toteuttamiin investointikohteisiin esim. rakentamisessa. Niitä ei toteutunut vuoden 2021 aikana.

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET JA HENKILÖSTÖINVESTOINNIT

1000 euroa	v. 2020	v. 2021
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	15 697	15 944
<i>PALKAT</i> , josta	12 036	12 281
- vuosiloma-ajan palkat	857	778
- terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset vähennetty)	204	344
- perhevapaiden palkat, netto	40	53
- muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	65	54
<i>TYÖNANTAJAN ELÄKE-JA MUUT SOSIAALIVAKUUTUSMAKSUT</i>	3 786	3 780
<i>HENKILÖSTÖINVESTOINNIT</i>	240	300
-työterveyshuolto	181	226
- koulutus ja muu kehittäminen	49	57
-kuntoutus		
-muut yhteensä		
-virkistys	10	17

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit noudattelevat henkilöstön määrässä ja palkkakustannuksissa tapahtuneita muutoksia. Työterveyshuollon kustannusten kasvuun vaikutti ennenkaikkea se, että vuoden 2021 aikana maksettiin sekä vuoden 2020 että vuoden 2021 ns. yleismaksu. Koronatilanteesta huolimatta sekä henkilöstökoulutukseen että henkilöstön virkistystoimintaan pystyttiin käyttämään enemmän rahaa kuin vuoden 2020 aikana.

PALKKAUSKUSTANNUKSET VAKINAISEN HENKILÖSTÖN, MÄÄRÄAIKAISEN HENKILÖSTÖN JA SIJAISTEN OSALTA

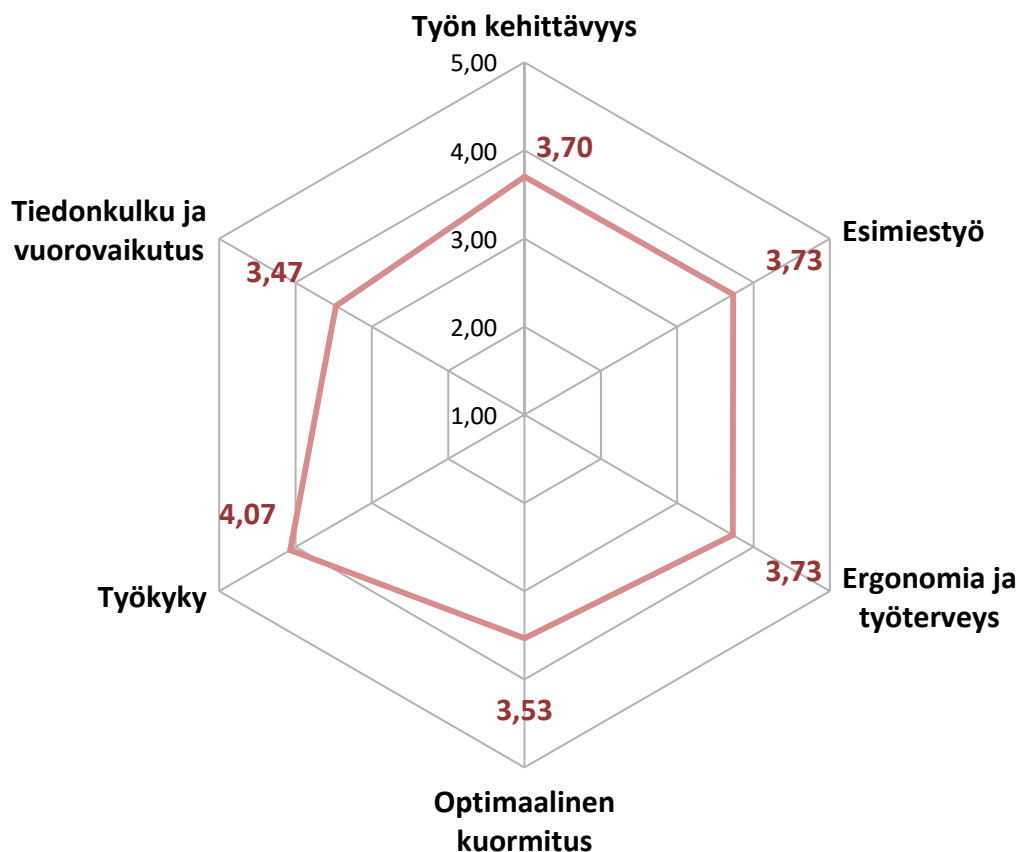
Palkkavertailu

	2020	%	2021	%
Vakinaisten palkat	9 366 645,57	79 %	9 690 504	79,48 %
Määräaikaisten palkat	1 843 007,89	16 %	1 935 430	15,87%
Sijaisten palkat	578 062,84	5 %	566 255	4,64 %
Yhteensä	11 787 716,30	100 %	12 192 189	100 %

Maksettujen palkkojen jakautuminen vakinaisen henkilöstön, määräaikaisen henkilöstön ja sijaisten kesken toteutui vuoden 2020 prosenttiosuuksien kaltaisena. Palkkakustannusten kasvuun vaikutti mm. v. 2021 maksettu järjestelyeräkorotus.

HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI JA TYÖKYKY

Henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyä arvioitiin ensimmäisen kerran syyskuussa 2017 työhyvinvointikyselyn avulla. Vuonna 2021 kysely toteutettiin viidennen kerran.



Työhyvinvointikyselyn tuloksissa oli jonkin verran eroa vuoden 2020 tuloksiin verrattuna. Arviointi esimiestyön onnistumisesta heikkeni 0,16 yksikköä, arviointi ergonomian ja työterveyden toteutumisesta parani 0,1 yksikköä, arviointi optimaalisen työkuormituksen toteutumisesta parani 0,04 yksikköä, arviointi omasta työkyvystä parani 0,01 yksikköä, arviointi tiedonkulun ja vuorovaikutuksen toimivuudesta heikkeni 0,16 yksikköä ja arviointi työn kehittävydestä heikkeni 0,08 yksikköä.

Pitkäaikaista haitallista kuormittumista aiheuttanut koronavirustilanne vaikutti arviointeihin, vaikka kokonaisuutena tulokset olivatkin hyvällä tasolla.

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 määrittelee vuoden 2021 tulosten perusteella koko organisaatiota koskevat kehittämiskohteet.

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 neljä kokousta ja pöytäkirjoihin merkittiin 33 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 Koliilla työskentelevät niin ikään Terveystalon ostamia Juuan Siunsote kuntayhtymän palveluita.

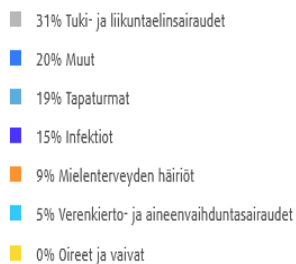
Työterveyshuolto järjestettiin kokonaisvaltaisena työterveyshuoltona. Tämä tarkoittaa lakisääteisten palvelujen ohella myös yleislääkäritasoisien sairaanhoidon palvelujen tarjoamista. Henkilöstöllä oli käytössään työterveyslääkärin, yleislääkärin, työterveyshoitajan, fysioterapeutin, psykologin ja ravitsemusterapeutin palvelut.

Vuonna 2021 työterveyshuollon palvelut jakautuivat kaikille sektoreille kaupungin organisaatiossa. Osatyökykyisten työntekijöiden uudelleensijoitusten ja osatyökykyisyyteen liittyvien kuntoutusetuusien hakemista eläkevakuuttajalta jatkettiin.

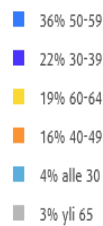
Terveystalo Oy:n toteuttaman työterveyshuollon toiminta-ajatuksena on kokonaisvaltaisen työterveyshuoltopalvelun kautta vähentää tekemättömän työn määrää ja kustannuksia. Ennaltaehkäisevällä työterveyshuoltotoiminnalla pyritään vähentämään sairauslomien määrää ja lyhentämään sairauslomajaksojen pituutta. Vuonna 2021 panostettiin edelleen erityisesti pitkien sairauslomien ennaltaehkäisyyn ja syiden selvittämiseen. Tästä työstä huolimatta pitkien sairauspoissaolojen määrä kasvoi hieman vuoteen 2020 verrattuna. Poikkeuksena tästä kehityksestä olivat yli 180 päivän mittaiset poissaolot, joiden määrä putosi 304 päivästä nolnaan. Kaupungin työntekijöille suunnatussa työhyvinvointikyselyssä kokonaisindeksi ergonomiasta ja työterveydestä oli 3,73 (v. 2020 3,63).

Sairauspoissaolot vuonna 2021

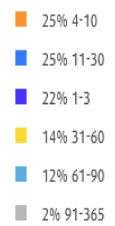
SAIRAUSSOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN



IKÄJAKAUMA



SAIRAUSSOISSAOLOJAKSON PITUUS (VRK)



Yleisin syy sairauspoissaololle oli edellisten vuosien tapaan tuki- ja liikuntaelinsairaudet, joiden osuus kaikista sairauspoissaoloista kasvoi 8 %:lla. Nämä sairaudet usein lisääntyvät iän myötä, kuten poissaolojen ikäjakauman tilastosta voi nähdä. Tapaturmien suhteellinen osuus kasvoi vuoteen 2020 verrattuna niinkään 8 %:lla. Valtakunnan tasolla lisääntyneiden ja paljon keskustelua herättäneiden mielenterveyden häiriöiden osuus sairauspoissaoloista on pienentynyt 5 % vuoden 2020 tilastointiin verrattuna kuormittavasta koronavuodesta huolimatta.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2021

 345 henkilöä

 635 € /henkilö

 219 240 € yhteensä

 57% Kela 1 osuus

541 € +18% (12kk)

637 € 0% (3kk)

194 139 € +13% (12kk)

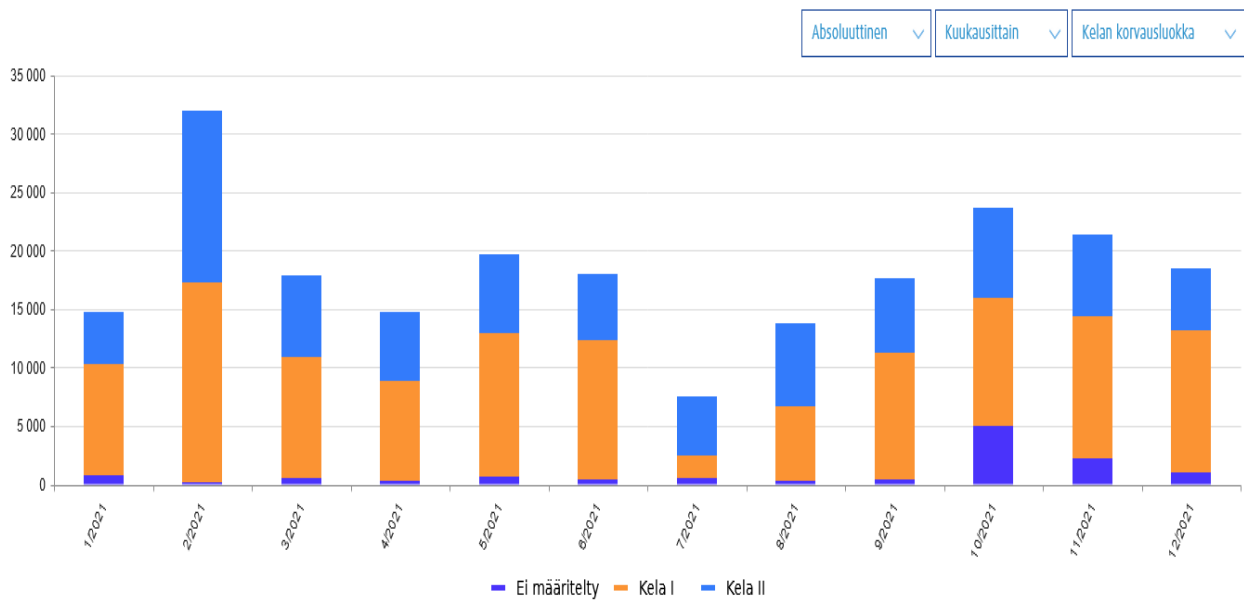
222 340 € -1% (3kk)

54% +2% (12kk)

55% +2% (3kk)

Työterveyshuoltopalveluiden työntekijäkohtainen kustannus kasvoi vuodesta 141 €:lla. Muutokseen vaikutti kahden kalenterivuoden yleismaksun maksaminen vuoden 2021 aikana. Kela 1-korvattavien (ennaltaehkäisevä työterveyshuolto) kustannusten osuus kokonaiskustannuksista kehittyi edelleen myönteiseen suuntaan, kasvua oli 1 % edelliseen vuoteen verrattuna.

KUSTANNUKSET 1/2021 - 12/2021



Kalenterivuoden sisällä kustannusten vaihtelu noudatti normaalia työterveyshuoltopalveluiden käytön kuukausittaista jakautumista helmikuuta lukuunottamatta, jolloin sekä ennaltaehkäisevän työterveyshuollon että sairausperusteisen työterveyshuollon kustannukset olivat lähes kaksinkertaiset normaali-tilanteeseen verrattuna.