

Henkilöstökertomus vuodelta 2022

LIEKSA

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	3
2. Avainlukuja	4
2.1 Henkilöstön määrä.....	4
2.2 Henkilötyövuosi	5
2.3 Henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille.....	5
2.4 Työajan jakautuminen	6
2.5 Sairauspoissaolot	7
2.6 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	7
2.7 Henkilöstön vaihtuvuus.....	9
3. Palkkaus.....	9
3.1 Palkkatasa-arvo ja keskiansiot.....	9
3.2 Henkilöstökulut yhteensä.....	10
3.3 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	10
4. Henkilöstön hyvinvointi ja työkyky	12
5. Yhteistoiminta	13
6. Työterveyshuolto	13
6.1 Sairauspoissaolot diagnooseittain	14
6.2 Työterveyshuollon kustannukset.....	15

1. Johdanto

Henkilöstö on Lieksan kaupungin tärkein voimavara. Tavoitteiden saavuttamiseksi tarvitaan jokaisen organisaation jäsenen työpanos. Kaupunginvaltuusto on hyväksynyt päivitetyn Lieksan kaupungin strategian 20.6.2022. Strategian arvoja ovat positiivisuus, yhteistyö ja johtajuus. Menestyksen kärkiä ovat julkisuuskuva ja viestintä, työ, toimeliaisuus ja yritystoiminta sekä terävä taloudenpito. Nämä luovat pohjan myös henkilöstön toiminnalle ja johtamiselle sekä niille valtuuston asettamille tavoitteille, joiden saavuttamiseksi yhdessä työskentelemme.

Kaupungin jatkuvana tavoitteena on ohjata henkilöstövoimavarat vastaamaan toimintaympäristön muutosta. Yksi suurimmista haasteista niin Lieksassa kuin muissakin kunnissa on nyt ja tulevaisuudessa osaavan työvoiman saatavuus. Siksi on tärkeää panostaa toisaalta rekrytointimarkkinointiin ja -prosessiin, mutta myös henkilöstön pysyvyyteen.

Henkilöstöjohtaminen on tärkeä osa jokaisen työyksikön esihenkilön tehtävää. Siihen kuuluvat mm. riittävä resursointi, henkilöstön ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen, työhyvinvointi ja turvallisuus. Työntekijöiden osaamisen kehittämistä tukevat huolellinen perehdyttäminen ja erilaiset työnantajan tarjoamat koulutukset. Lieksan kaupungin henkilöstöllä on käytettävissään kattavat työterveyspalvelut ja monenlaisia henkilöstöetuja.

Vuonna 2022 suurimpana henkilöstöön vaikuttavana muutoksena toteutettiin tilitoimisto-liikelaitoksen lakkauttaminen ja palkkahallinnon ulkoistaminen. Taloushallinnon henkilöstöä siirtyi Lieksan kaupungin palvelukseen taloushallinnon palvelualueelle, joka muodostettiin organisaatiomuutoksessa 1.8.2022. Kuntouttavan työtoiminnan henkilöstön siirtymistä liikkeenluovutuksella hyvinvointialueelle valmisteltiin vuoden 2022 aikana ja siirto tapahtui 1.1.2023.

Tilanne maailmalla toi uusia huolenaiheita viime vuoden aikana. Koronapandemia jatkui, ja helmikuussa alkanut Ukrainan sota ja sitä seuranneet muutokset maailman tilanteessa heijastelivat myös meihin. Haastavista ajoista huolimatta henkilöstö on jaksanut uurastaa yhteisten tavoitteiden eteen.

Henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstövoimavarojen määrää, laatua, kustannuksia ja kaupungin strategian toteutumista henkilöstövoimavarojen näkökulmasta. Tarkastuslautakunta kiinnitti vuoden 2021 arviointikertomuksessa huomiota henkilöstökertomuksen tunnuslukujen vertailtavuuteen muihin kuntiin. KT on vuonna 2021 antanut suosituksen henkilöstökertomuksessa käytettävistä yhteisistä tunnusluvuista. Tähän henkilöstökertomukseen on otettu uutena mukaan näitä kuntien välistä vertailtavuutta helpottavia tunnuslukuja kuten henkilötyövuosi ja sairauspoissaolopäivät / henkilötyövuosi. Vertailtavuutta muihin kuntiin parannetaan edelleen tulevissa henkilöstökertomuksissa ja raporteissa.

2. Avainlukuja

2.1 Henkilöstön määrä

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2022 oli 367. Määrä oli neljä henkilöä vähemmän kuin vuoden 2021 vastaavana ajankohtana. Vakinaisten määrä laski 15 hengellä vuoteen 2021 verrattuna, koska kaikkien eläköityneiden tilalle ei palkattu uusia henkilöitä. Tilitoimistoliikelaitoksen lakkauttaminen vaikutti osaltaan henkilöstön määrään. Myös joidenkin virkojen/toimien osalta oli rekrytointeja käynnissä juuri vuodenvaihteessa.

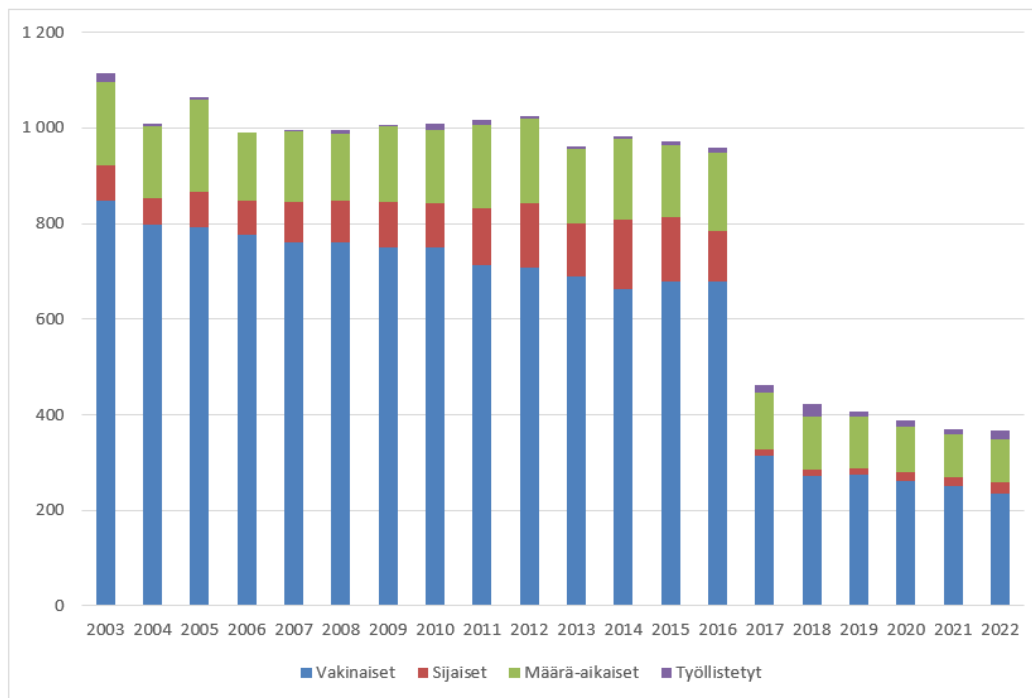
Määräaikaisten ja sijaisten määrä nousi hieman edellisvuoteen verrattuna. Suurin yksittäinen määräaikaisessa työsuhteessa oleva henkilöstöryhmä on edellisvuosien tapaan kansalaisopiston tuntiopettajat. Työllistettyjen määrä sisältää palkkatukityöllistetyt ja työkokeilussa olleet henkilöt.

Taulukossa 1 ja kuviossa 1 on kuvattu henkilöstön määrän kehitystä. On huomioitava, että sijaisten, määräaikaisten ja työllistettyjen määrät vaihtelevat vuoden aikana ja nämä luvut kertovat vain vuoden viimeisen päivän tilanteen.

Vuosi	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
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
2022	236	22	91	18	367

Taulukko 1: Palveluksessa olevan henkilöstön määrä 31.12.2006 – 31.12.2022.

*Vuoden 2017 alussa sosiaali- ja terveystalvet siirtyivät Siun sote –kuntayhtymälle. Siirron jälkeen kaupungin henkilöstömäärä supistui noin viiteensataan.



Kuvio 1: Palveluksessa olevan henkilöstön määrän kehitys 31.12.2003 – 31.12.2022.

2.2 Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella (htv) tarkoitetaan täyttä työpäivää tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Htv2:ssa raportoidaan palkallista työpanosta. Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika%/100). Työajasta ei vähennetä palkallisia poissaoloja kuten sairauspoissaoloja ja vuosilomia. Ylityöaikaa ei oteta laskennassa mukaan.

Vuonna 2022 henkilötyövuosien (htv2) määrä oli 359. Luvussa on mukana vakinaiset, määräaikaisten, sijaiset ja työllistetyt. Määrä on pysynyt samalla tasolla viimeiset kolme vuotta.

2.3 Henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille

Taulukossa 2 on esitetty henkilöstö jakautuminen eri palvelualueille 31.12.2022. Palvelualueissa on tapahtunut muutoksia tilioimistoliikelaitoksen lopetettua toimintansa kesällä 2022. Taloushallinnon palvelualue muodostettiin organisaatiomuutoksessa 1.8.2022.

Noin 76 % kaupungin henkilöstöstä työskentelee hyvinvoinnin palvelualueella, jossa työvoimavaltaisia aloja ovat erityisesti varhaiskasvatus ja opetustoimi. Lähes kaikki määräaikaisten työntekijät ovat hyvinvoinnin palvelualueen työntekijöitä.

Hyvinvoinnin palvelualueen suuri määräaikaisten työntekijöiden määrä selittyy toisaalta kansalaisopiston sivutoimisten tuntiopettajien suurella määrällä, toisaalta opetustoimen ja varhaiskasvatuksen määräaikaisten vakanssien määrällä. Määräaikaisten vakansseja tarvitaan toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten takia. Erityisesti varhaiskasva-

tuksen palveluiden piirissä olevien lasten lukumäärän muutoksiin joudutaan satunnaisesti varautumaan määräaikaisilla työ- ja virkasuhteilla.

Vuoden 2022 aikana saatiin rahoitusta esi- ja perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen tasa-arvoa edistäviin toimenpiteisiin. Hankerahalla toteutettiin määräaikaisen henkilöstön rekrytointeja varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen ryhmäavustajat on palkattu hankerahoilla. Myös koronarahoitusta oli käytettävissä vuonna 2022.

Palvelualue	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Kaupunginhallitus	5				5
Elinvoima	8		6	12	26
Hallinto	14	2		6	22
Taloushallinto	3		1		4
Hyvinvointi	181	19	80		280
Kuntatekniikkaliikelaitos	18		1		19
Vesihuoltoliikelaitos	7	1	3		11
Yhteensä	236	22	91	18	367

Taulukko 2: Henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille 31.12.2022

2.4 Työajan jakautuminen

Seuraavassa taulukossa on kuvattu työajan jakautumista koko kaupungin tasolla. Sairauseräpoissaolojen prosenttiosuus palkkakustannuksista on 3,18 %, kun vuonna 2021 se oli 2,80 %. Tehdyn työajan osuus kokonaistyöajasta oli 83,73 % (v. 2021 84,69 %)

	työpäivät	% säänn. vuosityöajasta	palkkakust. 1000 euroa	% palkkakustannuksista
Kalenterivuoden päivät (väh. lauantait, sunnuntait, työaika lyhentävät arkipyhät)	94 446	100,00	12 318	100 %
Vähennetään				
- vuosilomat ja muut lomat	6 943	7,35 %	815	6,62 %
- sairauseräpoissaolot	4 825	5,11 %	392	3,18 %
- perhevapaat	1 022	1,08 %	27	0,22 %
- koulutus	873	0,92 %	36	0,29 %
- muut palkalliset poissaolot	422	0,45 %	51	0,41 %
- muut palkattomat poissaolot	1 497	1,59 %	-	-
+ rahana korvatut lisä- ja ylityöt	220	0,23 %	21	0,17 %
= tehty vuosityöaika	79 084	83,73	11 018	89 %

Taulukko 3: Työajan ja palkkakustannusten jakautuminen

2.5 Sairauspoissaolot

Vuoden 2022 aikana sairauspoissaolojen osuus työajasta oli 5,11 %. Vuonna 2021 osuus oli 3,59 % ja vuonna 2020 3,38 % eli sairauspoissaolojen osuus on kasvanut viime vuosien aikana. Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2022 17 kpl/htv, kun taas vuonna 2021 vastaava luku oli 12,2. Edelleen sairauspoissaolojen määrä on kuitenkin kunta-alan keskiarvon tuntumassa, joka oli 16,7 kalenteripäivää/htv vuonna 2021 (KT:n Tilastot ja julkaisut. <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/tyoajat>). Taulukko 4 kertoo eri mittaisten sairauspoissaolojen määristä kalenteripäivinä. Lisäystä edellisvuoteen verrattuna tuli niin lyhyissä kuin pitkissäkin sairauslomissa. Vuonna 2022 sairauslomapäiviä oli 1727 enemmän kuin vuonna 2021.

Vuoden 2022 tilannetta selittävät mm. korona- ja muiden virusten ympäri vuoden aiheuttamat hengitystieinfektiot, jotka aiheuttivat paljon erityisesti lyhyitä sairauspoissaoloja eri yksiköissä. Vuonna 2022 oli käytössä sama ohjeistus kuin koronapandemian alkuvaiheessa eli esihenkilön luvalla oli mahdollista olla poissa töistä sairauden takia enintään viisi päivää normaalin kolmen päivän sijaan.

Alle 30 päivän sairauspoissaoloja oli yhteensä 4276 päivää kun taas vuonna 2021 vastaava luku oli 2876 päivää. Pitkien, 30-60 päivää kestäneiden poissaolojen määrä oli jonkin verran korkeampi kuin edellisenä vuonna (522), ja yli 60 päivää kestäneiden sairauspoissaolopäivien määrä nousi 1249 päivään (v. 2021 972). Yli 180 päivän mittaisista sairauspoissaoloista kertyi viime vuonna 365 päivää (v. 2021 0). Pitkillä sairauspoissaolopaksoilla ei lukumäärällisesti ole monta henkilöä, mutta yhdenkin henkilön lisäys vaikuttaa kalenteripäivissä laskettujen sairauspoissaolojen määriin merkittävästi.

Sairauspoissaolopäivistä diagnoosiluokittain on tietoa luvussa 6.

Sairauspoissaolot	Kalenteripäivät 2022	Kalenteripäivät 2021
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1339	993
4 - 29 pv	2937	1883
30 - 60 pv	572	522
61 - 90 pv	407	199
91 -180 pv	477	773
yli 180 pv	365	0
Yhteensä	6097	4370
Kalenteripäiviä / htv	17	12,2

Taulukko 4: Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2022

2.6 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2022 on esitetty taulukossa 5. Naisten osuus vakinaisesta henkilökunnasta oli noin 70 % ja miesten 30 %, kun vastaavat luvut vuonna 2021 olivat 76 % / 24 %. Ikäjakautumassa on nähtävissä muutos vuoteen

2021 verrattuna. Yli 60-vuotiaiden osuus on noussut 17 %:sta 25 %:iin, mikä tarkoittaa, että lähivuosien kuluessa on odotettavissa runsaasti eläköitymisiä.

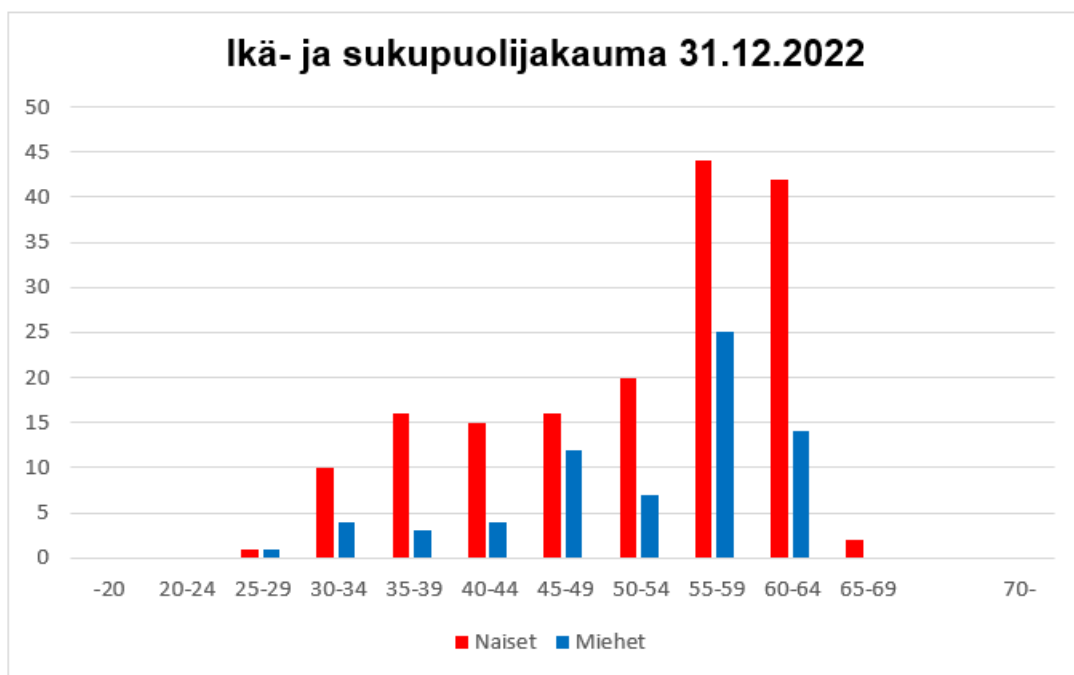
Kevan ennusteen mukaan vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle jää 13 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä. Lukumäärällisesti eniten eläköitymisiä tulee ennusteen mukaan tapahtumaan vuosien 2026-2027 aikana. Vuosien 2023-2027 aikana vanhuuseläkkeelle ennustetaan jäävän 63 henkilöä.

Tulevat eläköitymiset on huomioitava henkilöstösuunnittelussa, ja samalla on arvioitava muutoksia palvelujen tarpeessa. Resursoinnin suunnittelussa ja toteuttamisessa on tärkeää tehdä yhteistyötä eri palvelualueiden välillä, koko organisaation tarpeet ja toiminta huomioiden.

Ikä vuosina	Lukumäärä			% -osuus
	Miehet	Naiset	Yhteensä	
alle 30	1	1	2	1 %
30 - 39	7	26	33	14 %
40 - 49	16	31	47	20 %
50 - 59	32	64	96	41 %
60 - 64	14	42	56	24 %
65 ja yli	0	2	2	1 %
Yhteensä	70 30 %	166 70 %	236	100 %
Keski-ikä	52,4	51,8	52,0	

Taulukko 5: Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2022

Sekä miesten että naisten keski-ikä on noussut hieman edellisestä vuodesta. Koko vakinaisen henkilöstön keski-ikä 31.12.2022 oli 52 vuotta (v. 2021 50,4 vuotta).



Kuvio 2: Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2022

2.7 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2022 alkaneita vakinaisia palvelussuhteita oli 26 (v. 2021 33) ja päättyneitä palvelussuhteita 30 (v. 2021 29), joista viisi oli eläköitymisiä (v. 2021 9). Eläkkeelle siirtyneiden työntekijöiden keski-ikä kertoo siitä, että vanhuuseläkkeelle siirrytään pääasiassa eläkeiän täytyessä. Työkyvyttömyyseläkkeelle ei siirtynyt yhtään henkilöä vuonna 2022. Henkilöstön vaihtuvuus on esitetty taulukossa 6.

	Lukumäärä	Vaihtuvuus %	Keski-ikä
Alkaneet palvelussuhteet	26	11,02	
Päättyneet palvelussuhteet			
- Eläkkeelle siirtyneet	5	2,12	64,4
- Muut	25	10,6	
Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet	7		

Taulukko 6: Henkilöstön vaihtuvuus

3. Palkkaus

3.1 Palkkatasa-arvo ja keskiansiot

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.

Taulukko 7 kertoo naisten ja miesten keskiansiot sopimusaloittain. Lisäksi taulukosta saa tietoa tehtäväkohtaisen palkan osuudesta kokonaispalkasta eri sopimuksissa. Ylityö- ja varallaolokorvaukset eivät sisälly palkkasummiin.

Kunta-alalla palkat nousivat 1.6.2022 toteutuneen yleiskorotuksen vaikutuksesta 46 euroa tai vähintään 2,0 %. 1.10.2022 jaettiin 0,5 %:n keskitetty erä yleiskorotuksena. Molemmat kohdistuivat tehtäväkohtaisiin palkkoihin ja henkilökohtaisiin lisiin. Lisäksi neuvottiin OVTES:n osion G (varhaiskasvatuksen opetushenkilöstö) piirissä olevien henkilöiden osalta paikallisen 0,45 %:n järjestelyerän kohdentamisesta henkilökohtaisiin lisiin. Keskiansioiden muutokseen vaikuttavat valtakunnallisten palkkaratkaisujen ohella paikallisesti tehtävät, mm. vakanssirakenteeseen ja tehtävien vaativuuteen liittyvät muutokset. Lisäksi henkilöstön ikärakenteen nopea muutos voi vaikuttaa kokonaisansioihin.

	KVTES	Opetusala	Tekniset	Tuntipalkkaiset
Tehtäväkohtainen palkka, % kokonaispalkasta	97,80	81,49	93,19	85,70
Miesten keskiansio €/kk	2204	3348	2894	2331
Naisten keskiansio €/kk	2222	3477	2867	-

Taulukko 7: Naisten ja miesten keskiansiot sopimusaloittain 2022

Taulukossa 8 on kuvattu naisten ja miesten palkkauksen eroja muutamissa hinnoittelutunnuksissa, joissa on paljon työntekijöitä ja molempien sukupuolien edustajia. Palkkausjärjestelmä perustuu tehtävien vaativuuteen, joten sukupuoli ei ole merkitsevä tekijä ja erot naisten ja miesten välisissä palkoissa ovatkin hyvin pienet.

05KOU060 Koulun hoito ja/tai ohjaustyö	KVTES
Miesten keskiansio €/kk	2062,81
Naisten keskiansio €/kk	2079,10
05VKA054 Varhaiskasv. lastenhoitaja	KVTES
Miesten keskiansio €/kk	2261,24
Naisten keskiansio €/kk	2280,40
08PER070 Muiden alojen peruspalveluteht	KVTES
Miesten keskiansio €/kk	2024,51
Naisten keskiansio €/kk	1997,68

Taulukko 8: Naisten ja miesten keskiansiot eri hinnoittelutunnuksissa 2022

3.2 Henkilöstökulut yhteensä

Henkilöstökuluissa tapahtui hienoista nousua vuoteen 2021 verrattuna. Palkkoja nostettiin yleiskorotuksilla 1.6. ja 1.10. Kohta ”henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin” tarkoittaa niitä palkkoja, jotka kohdistuvat kaupungin omana työnä toteuttamiin investointikohteisiin esim. rakentamisessa. Henkilöstökulut yhteensä on esitetty taulukossa 9.

Henkilöstökulut yhteensä	2022	2021
Palkat ja palkkiot	12 318 496,37	12 281 133,75
Eläkekulut	3 299 519,42	3 330 393,50
Muut henkilösivukulut	431 360,02	449 479,17
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	0,00	-116 631,02
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	16 049 375,81	15 944 375,40
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	13 893,08	0,00
Henkilöstökulut yhteensä	16 063 268,89	15 944 375,40

Taulukko 9: Henkilöstökulut yhteensä

3.3 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit noudattelevat henkilöstön määrässä ja palkkakustannuksissa tapahtuneita muutoksia (taulukko 10). Vuoden 2021 työterveyshuollon korkeampaa kustannusta selittää mm. työterveyshuollon ns. yleismaksu, joka vuonna 2021 maksettiin sekä vuoden 2020 että vuoden 2021 osalta. Koronatilanteen jatkumisesta huolimatta sekä henkilöstökoulutukseen että henkilöstön virkistystoimintaan pystyttiin käyttämään hieman enemmän rahaa kuin vuoden 2021 aikana. Koronavuosina

on alettu hyödyntää verkossa toteutettavia koulutuksia, joita tullaan jatkossakin käyttämään. Verkossa tapahtuva koulutus mahdollistaa kouluttautumisen itselle sopivana ajankohtana ja aikaa säästyy, kun matkustaminen vähenee.

1000 euroa	2022	2021
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	16 049	15 944
<i>PALKAT, josta</i>	12 318	12 281
- vuosiloma-ajan palkat	815	778
- sairauspoissaolojen palkat netto (kela-korvaukset vähennetty)	392	344
- perhevapaiden palkat, netto	27	32
- muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	87	54
TYÖNANTAJAN ELÄKE-JA MUUT SOSIAALIVAKUUTUSMAKSUT	3 731	3 780
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	271	300
- työterveyshuolto	192	226
- koulutus ja muu kehittäminen	58,5	57
- virkistys	20	17

Taulukko 10: Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Maksettujen palkkojen jakautuminen vakinaisen henkilöstön, määräaikaisen henkilöstön ja sijaisten kesken vuosina 2021 ja 2022 on esitetty taulukossa 11. Vakinaisten osuus kokonaissummasta pieneni viime vuonna.

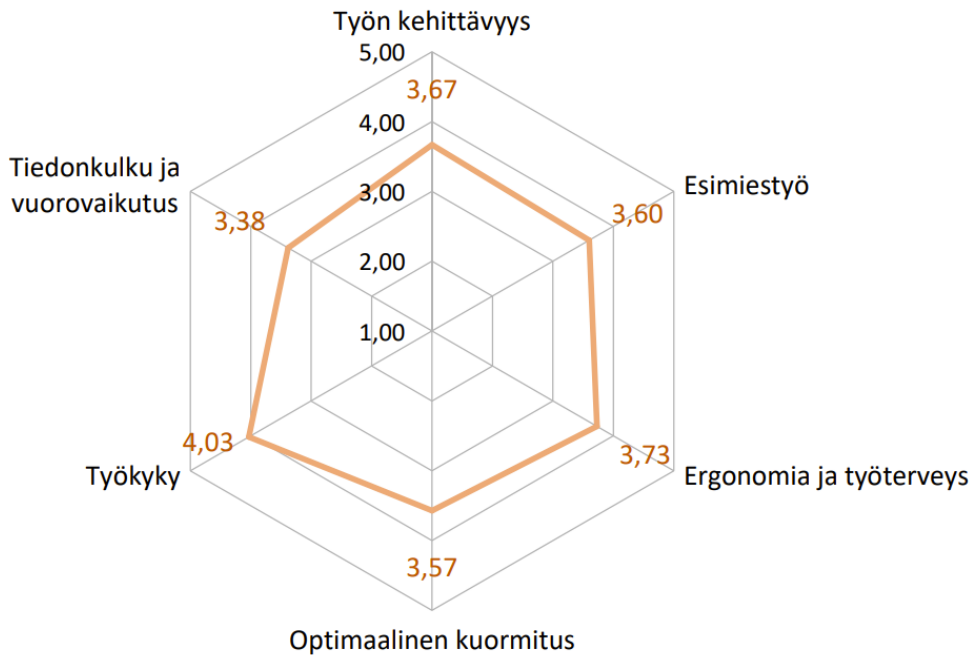
Palkkavertailu

	2022	%	2021	%
Vakinaisten palkat	9 104 885	75 %	9 690 504	79 %
Määräaikaisten palkat	2 358 488	19 %	1 935 430	16 %
Sijaisten palkat	642 018	5 %	566 255	5 %
Yhteensä	12 107 413		12 194 210	

Taulukko 11: Maksetut palkat 2021 ja 2022 - vakinaiset, määräaikaiset ja sijaiset

4. Henkilöstön hyvinvointi ja työkyky

Henkilöstön työhyvinvointia on arvioitu vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä vuodesta 2017 lähtien. Ns. timanttikuviosta on nähtävillä kyselyn eri osa-alueiden saamat keskiarvot vuonna 2022 koko kaupungin osalta (asteikko 0-5):



Kuvio 3: Työhyvinvointikyselyn 2022 timanttikuviokuva

Tuloksissa oli jonkin verran eroja vuoden 2021 tuloksiin verrattuna (taulukko 12).

Osa-alue	Tavoite 2022	Toteuma 2022	Toteuma 2021
Esimiestyö	3,95	3,60	3,73
Ergonomia ja työterveys	3,75	3,73	3,73
Optimaalinen kuormitus	3,60	3,57	3,53
Työkyky	4,08	4,03	4,07
Tiedonkulku ja vuorovaikutus	3,60	3,38	3,47
Työn kehittävyys	3,85	3,67	3,70
<i>Vastausprosentti</i>	<i>65,0</i>	<i>61,5</i>	<i>64,6</i>

Taulukko 12: Työhyvinvointikyselyn tulokset 2021 ja 2022 osa-alueittain

Tulokset käytiin läpi esihenkilötunnilla marraskuussa. Työyksiköt ovat käyneet omat tuloksensa läpi ja määritelleet 1-2 työyksikkökohtaista kehittämistavoitetta vuodelle 2023.

Yhteistyötoimikunta määritteli vuoden 2022 kyselyn tulosten perusteella koko organisaatiota koskien seuraavat tavoitteet:

- riskienarvioinnin kehittäminen
- tiedonkulkua, vuorovaikutusta ja ennakointia kehittävät toimenpiteet
- järjestelmällinen ja tehtävänmukainen perehdyttäminen

- työterveyshuoltoon kuuluvien palveluiden selventäminen kaupungin työntekijöille.

5. Yhteistoiminta

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

Edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä ja samalla myös työsuojelutoimikuntana toimi kaupungin yhteistyötoimikunta, jossa oli kolme työnantajan edustajaa, kuusi henkilöstön edustajaa sekä yksi asiantuntijajäsen. Vuonna 2022 yhteistyötoimikunta piti kuusi kokousta ja pöytäkirjoihin merkittiin 50 asiakohtaa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. virkistysmäärärahan käyttöä, työsuojelutilastoja, hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön siirtosopimusta sekä työhyvinvointikyselyn tuloksia. Lisäksi toimikunta valmisteli henkilöstöasioihin liittyviä toimintaohjeita. Yhteistyötoimikunnan toimintasääntö päivitettiin vuoden 2022 aikana.

6. 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 palveluja ja Kolilla työskentelevät Lieksan ja Joensuun Terveystalon palveluja.

Työterveyshuolto järjestettiin kokonaisvaltaisena työterveyshuoltona. Tämä tarkoittaa lakisääteisten palvelujen ohella myös yleislääkäritasoisien sairaanhoidon palvelujen tarjoamista. Henkilöstöllä oli käytössään työterveyslääkäriin, yleislääkäriin, työterveyshoitajan, fysioterapeutin, psykologin ja ravitsemusterapeutin palvelut. Kaupungin työntekijöille suunnatussa työhyvinvointikyselyssä kokonaisarvio ergonomiasta ja työterveydestä oli 3,73 (asteikko 0-5) eli täsmälleen sama kuin vuonna 2021.

Vuonna 2022 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 työterveyshuoltopalvelun kautta vähentää tekemättömän työn määrää ja kustannuksia. Ennaltaehkäisevällä työterveyshuoltotoiminnalla pyritään vähentämään sairauslomien määrää ja lyhentämään sairauslomajaksojen pituutta. Vuonna 2022 panostettiin edelleen erityisesti pitkien sairauslomien ennaltaehkäisyyn ja syiden selvittämiseen. Lisäksi vuonna 2022 aloitettiin työpsykologin järjestämät koulutukset ja valmennukset koko henkilöstölle työhyvinvoinnin edistämiseksi varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen yksiköissä. Koulutuksissa aiheena on mm. yksiköissä esiintyvien ongelmatilanteiden (esim. väkivaltilanteiden) käsittely.

6.1 Sairauspoissaolot diagnooseittain

Ennaltaehkäisevästä toiminnasta huolimatta sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2022 enemmän kuin vuonna 2021. Terveystalolta saatujen tietojen mukaan poissaolopäivien määrä henkilöä kohden oli 16,1 (v. 2021 11). Terveys% kuvaa osuutta henkilöstöstä, jolla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja. Vuonna 2022 terveys% oli vain 14, kun edellisenä vuonna se oli 44. Yhtenä syynä lisääntyneisiin poissaoloihin olivat korona- ja muiden virusten aiheuttamat hengitystieinfektiot, jotka aiheuttivat poissaoloja kaupungin eri toimintayksiköissä pitkin vuotta.

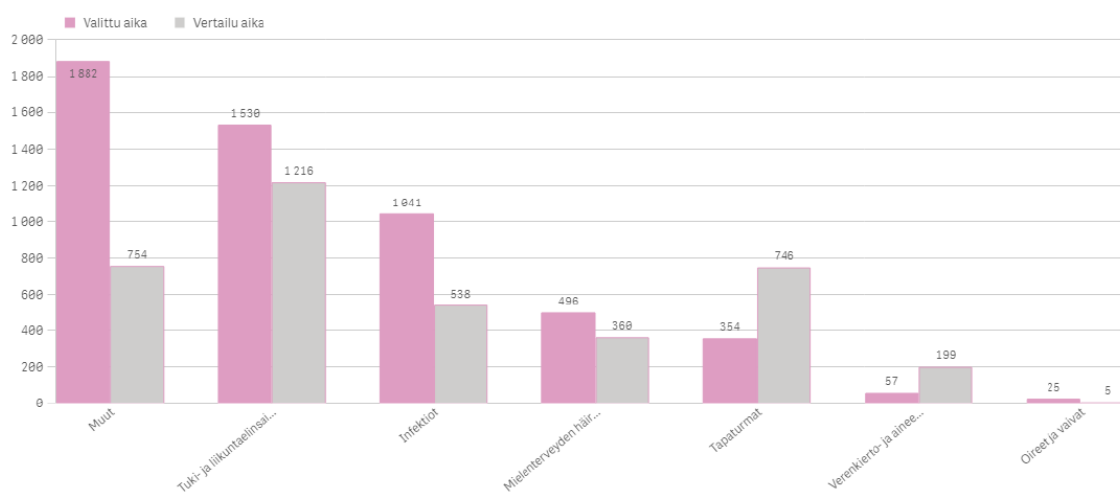
Sairauspoissaolopäivät diagnooseittain vuosina 2021 ja 2022 on esitetty seuraavassa taulukossa 13 ja kuviossa 4. Terveystalolta saatujen tietojen mukaan diagnoosi ”Muut” sisältää yksittäisiä diagnoosiluokkia sekä mm. omailmoitteiset poissaolot ja koronapoissaolot. Vuonna 2022 tähän diagnoosiluokkaan kuuluvia poissaoloja oli enemmän kuin esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia poissaoloja. Terveystalo on todennäköisesti saanut vuonna 2022 esihenkilöiltä aiempaa kattavammin tietoa henkilöstön omailmoitteisista poissaoloista, mikä lisää myös diagnoosiluokkaan ”Muut” lukeutuvia poissaoloja.

Myös infektioista johtuvien sairauspoissaolopäivien määrä lähes tuplaantui edelliseen vuoteen verrattuna. Positiivista on se, että tapaturmien osuus ja määrä on vähentynyt, samoin verenkierto- ja aineenvaihduntasairauksista johtuvat sairauspoissaolot.

Diagnoosi	2022		2021	
	päivien lukumäärä	Osuus kokonaisuudesta	päivien lukumäärä	Osuus kokonaisuudesta
Muut	1882	34,9 %	754	19,7 %
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	1530	28,4 %	1216	31,8 %
Infektiot	1041	19,3 %	538	14,1 %
Mielenterveyden häiriöt	496	9,2 %	360	9,4 %
Tapaturmat	354	6,6 %	746	19,5 %
Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet	57	1,1 %	199	5,2 %
Oireet ja vaivat	25	0,5 %	-	0,1 %
	5385		3818	

Taulukko 13: Sairauspoissaolopäivät 2021 ja 2022 diagnoosiluokittain sekä osuus kokonaisuudesta

Sairauspoissaolopäivien määrä diagnosoiluokittain



Kuvio 4: Sairauspoissaolopäivien määrä 2021 ja 2022 diagnosoiluokittain

6.2 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuoltopalveluiden työntekijäkohtainen kustannus oli 649 euroa eli kasvua edelliseen vuoteen oli 14 euroa. Kela 1-korvattavien (ennaltaehkäisevä työterveyshuolto) kustannusten osuus kokonaiskustannuksista oli 55 % eli osuus laski edellisestä vuodesta (60 %). Näin ollen Kela 2-korvausluokkaan kuuluvan työterveyshuollon osuus oli edellisvuotta korkeampi. Tämä johtui pitkälti siitä, että vuonna 2022 sairaanhoitoon liittyviä käyntejä oli paljon mm. erilaisista infektioitaudeista johtuen.

Vuonna 2022 kalenterivuoden sisällä kustannusten vaihtelu noudatti normaalia työterveyshuoltopalveluiden käytön kuukausittaista jakautumista siten, että alkuvuodesta ja syyskuukausina kustannukset olivat korkeimmillaan ja kesä-heinäkuussa lomakautena luonnollisesti alhaisimmillaan.

Kustannustrendi 2022 vrt. 2021



Kuvio 5: Työterveyshuollon kustannusten vaihtelut 2021 ja 2022