



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2020

Käsittely: Työyhteisötoimikunta 24.3.2021
Kunnanhallitus 29.3.2021
Kunnanvaltuusto 26.4.2021

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	3
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
2.1	Palvelussuhteen luonne	4
2.2	Henkilöstö palvelualueittain.....	5
2.3	Kokoaikaisuus ja osa-aikaisuus.....	7
2.4	Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma.....	7
3	VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN	9
3.1	Vaihtuvuus.....	9
3.2	Eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut.....	9
3.3	Eläke-ennuste.....	10
4	TYÖAIKA JA TYÖPANOS	11
4.1	Henkilötyövuosi	11
4.2	Vuosityöaika	12
	13
5	POISSAOLOT	13
5.1	Poissaolopäivät.....	13
5.2	Sairauspoissaolot ja tapaturmat.....	14
6	PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	17
7	TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖSUOJELU	18
7.1	Työterveyspalvelut	18
7.2	Työsuojelu	19
8	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN.....	20
9	YHTEISTOIMINTA.....	20
10	ARVIOINTIA.....	20

1 JOHDANTO

Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa vuosittain tietoa ja kokonaisnäkemyistä henkilöstön tilasta ja kehityksestä johtamisen ja henkilöstön kehittämisen tueksi. Limingassa henkilöstöraportti on laadittu vuodesta 2004 lähtien.

Henkilöstöraportti kytkeytyy osaksi kunnan henkilöstöstrategiaa. Hyvinvoivat kunnan työntekijät jaksavat palvella asiakkaitaan, kehittää työtään ja ovat uudistamismyönteisiä. Kuntatalouden kiristymisen, työvoiman ikääntymisen sekä kunta- ja palvelurakennetta koskevien laajojen muutosten myötä kunta-työnantajaan kohdistuu tulevaisuudessa aiempaa enemmän vaatimuksia hyvästä henkilöstöpolitiikasta. Riittävien ja laadukkaiden peruspalvelujen turvaaminen niukkenevilla resursseilla edellyttää kunnilta hyvää henkilöstöjohtamista ja henkilöstön osaamisen ja hyvinvoinnin ylläpitämistä ja jatkuvaa kehittämistä.

Henkilöstöraportissa tarkastellaan kuntaa sekä kokonaisuutena että palvelualueittain. Lähtökohtana on, että henkilöstöstä kerätään olennaista tietoa etenkin osaamisen, työhyvinvoinnin ja toiminnan kehittämisen suhteen. Lisäksi henkilöstöä kuvaavat tilastot kertovat kehityksen suunnan. Samalla henkilöstöraportin avulla voidaan arvioida henkilöstöstrategian toteutumista.

Henkilöstöraportti pyrkii noudattamaan Kunnallisen työmarkkinalaitoksen suositusta henkilöstöraportoinnin kehittämisestä (KT 2013). Henkilöstöraportin tiedot kerätään Personec FK –järjestelmästä, joka on otettu käyttöön vuonna 2013. Lisäksi Limingassa on käytössä Personec ESS –itsepalveluasiointi, jolla on sähköistetty henkilöstön palvelussuhteiden keskeytystietojen ilmoittaminen (poissaolot ja vuosilomat) sekä työsopimusten ja virkamääräysten laadinta.

Limingan kunnan organisaatorakenne on muuttunut vuoden 2018 alussa. Muutoksesta johtuen palvelualuekohtaisista tiedoista ei ole saatavissa vertailutietoja aiempiin vuosiin verrattuna. Koko kunnan tiedot ovat kuitenkin vertailukelpoisia. Henkilöstöraportissa esitetyt tiedot henkilöstön määrästä ja rakenteesta ovat vuoden 2020 viimeisen päivän mukaisia. Osa tiedoista, kuten poissaolotiedot sekä henkilötyövuosilaskelmat, ovat koko vuodelta.

Henkilöstöraportti käsitellään valmistumisen jälkeen työyhteisötoimikunnassa, kunnanhallituksessa ja kunnanvaltuustossa. Raportti esitellään esimiehille esimiespäivän yhteydessä.

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Palvelussuhteen luonne

Limingan kunnan henkilöstömäärä vuoden 2020 lopussa oli 797 henkilöä. Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Lukuun sisältyvät myös sivutoimiset tuntiopettajat. Sivuvierassa tai -toimessa olevien lukumäärä 31.12.2020 oli 27 henkilöä (29 v. 2019). Lukuun eivät sisälly omais- ja perhehoitajat eivätkä tukihenkilöt.

Kokonaisuutena 31.12.2020 vakinaista henkilöstöä oli 529 ja määräaikaista 258. Työllistettyjä oli vuoden viimeinen päivä palvelussuhteessa 10 henkilöä. Henkilöstömäärä vuoden takaisesta on kasvanut merkittävästi (+ 29 henkilöä) ja erityisesti määräaikaisten ja sijaisten määrä on kasvanut. Sijaisten määrän kasvu selitty osaltaan Covid -19 edellyttämä henkilöstön lisäys.

Taulukko 1 Henkilöstön määrä (31.12.)

Palvelussuhteet 31.12.	2016	2017	2018	2019	2020	Muutos 2019-2020	%
Vakinaiset	525	535	528	523	529	1,1 %	
Määräaikaiset ja sijaiset	187	186	193	226	258	14,2 %	
Työllistetyt	22	23	14	19	10	-47,4 %	
Yhteensä	734	744	735	768	797	3,8 %	

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan kunta-alalla työskenteli yhteensä 422 000 henkilöä vuonna 2019. Koko kunta-alan henkilöstöstä vakinaisia oli 77 % vuonna 2019.

Vuonna 2020 Limingan henkilöstöstä vakinaisia oli 64,4 % ja määräaikaisten sekä sijaisten osuus 32,4 %. Työllistettyjen osuus koko henkilöstöstä oli 1,3 %. Kunta-alan valtakunnalliseen tilanteeseen nähden Limingassa vakinaisen henkilöstön osuus on kunta-alan keskimääräistä alhaisempi. Määräaikaisten ja sijaisten osuus on kasvanut kolmen vuoden aikana ja viime vuoteen verrattuna 3 %. Työllistettyjen määrässä on huomattava lasku edelliseen vuoteen verrattuna. Heidän palkkaamiseen vaikuttivat Covid -19 tuomat muutokset.

Taulukko 2 Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan vuosina 2017 - 2020

Palvelussuhteen laatu	2017		2018		2019		2020	
	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%
Vakinaiset	535	71,9	528	71,8 %	523	68,1 %	529	66,4 %
Määräaikaiset ja sijaiset	186	25	193	26,3 %	226	29,4 %	258	32,4 %
Työllistetyt	23	3,1	14	1,9 %	19	2,5 %	10	1,3 %
Yhteensä	744	100	735	100,0 %	768	100,0 %	797	100,0 %

2.2 Henkilöstö palvelualueittain

Palvelualueittain tarkasteltuna henkilöstömäärästä yli puolet, 51 % sijoittuu sivistyspalveluihin (opetus- ja varhaiskasvatus) ja 27 % perusturvapalveluihin. Muut palvelualueet ovat selkeästi pienempiä henkilöstömäärältään. Hyvinvointipalvelujen henkilöstömäärään sisältyvät musiikki- ja kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat.

Taulukko 3 Henkilöstömäärä palvelualueittain (31.12.) vuonna 2020

	2020	
	hlöä	%
Konsernipalvelut	24	3
Elinvoimapalvelut	17	2
Perusturvapalvelut	213	27
Sivistyspalvelut	409	51
Hyvinvointipalvelut	55	7
Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöpalvelut	62	8
Kunnallistekniikka	17	2
Yhteensä	797	100



Kaavio 1. Henkilöstö palvelualueittain 31.12.2020

Taulukko 4. Henkilöstön määrä työyksiköittäin (31.12) 2020

Henkilöstö 31.12.	työyksiköittäin	Vakinainen	Määräaikainen	Työllistetty	Yhteensä
Konsernipalvelut		19	5	0	24
Elinvoimapalvelut		7	8	2	17
Perusturvapalvelut					
hallinto- ja sosiaalipalvelut		22	7	0	29
vanhuspalvelut		48	19	2	69
terveyspalvelut		80	35	0	115
Perusturvapalvelut yhteensä		150	61	2	213
Sivistyspalvelut					
hallinto ja perusopetus		150	73	1	224
lukio		13	4	0	17
varhaiskasvatus		108	61	1	170
Sivistyspalvelut yhteensä		271	138	2	411
Hyvinvointipalvelut					
kirjasto-, liikunta- ja nuorisopalvelut		9	3	2	14
musiikki- ja kansalaisopisto		6	34	0	40
Hyvinvointipalvelut yhteensä		15	37	2	54
Ruoka-, puhtaus- ja kiinteistöpalvelut		52	8	2	62
Kunnallistekniikka -liikelaitos		14	2	0	16
Yhteensä		528	259	10	797

2.3 Kokoaikaisuus ja osa-aikaisuus

Vuoden 2020 lopussa koko henkilöstöstä yli 13 prosenttia (108 henkilöä) oli osa-aikaisessa palvelussuhteessa ja yli 4 prosenttia sivuvirassa tai –toimessa. Vuonna 2020 on edelleen käytetty paljon mm. osasairauspäivärahaa, mikä vaikuttaa osa-aikaisten määrän kasvuun. Osa-aikaisista 8 henkilöä on osa-aikaeläkkeellä, mikä on yksi vähemmän kuin edellisen vuoden vaihteessa. Limingassa osa-aikaisten ja sivutoimisten osuus on noussut 0,9% ollen yhteensä lähes 18 prosenttia.

Taulukko 5 Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö 2017–2020

	2017		2018		2019		2020	
	%	%	hlöä	%	hlö	%	hlö2	%
Kokoaikainen	619	83,20	612	83,27	638	83,07	655	82,2
Osa-aikainen	87	11,69	86	11,70	101	13,15	108	13,6
Sivuvirka- tai toimi	38	5,11	37	5,03	29	3,78	34	4,3
Yhteensä	744	100	735	100	768	100	797	100

2.4 Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma

Naisten osuus koko henkilöstöstä oli kunta-alalla 80 prosenttia vuonna 2019. Limingassa naisten osuus henkilöstöstä on keskimääräistä suurempi ollen reilut 85 prosenttia.

Taulukko 6 Henkilöstön sukupuolijakauma palvelualueittain 31.12.2020

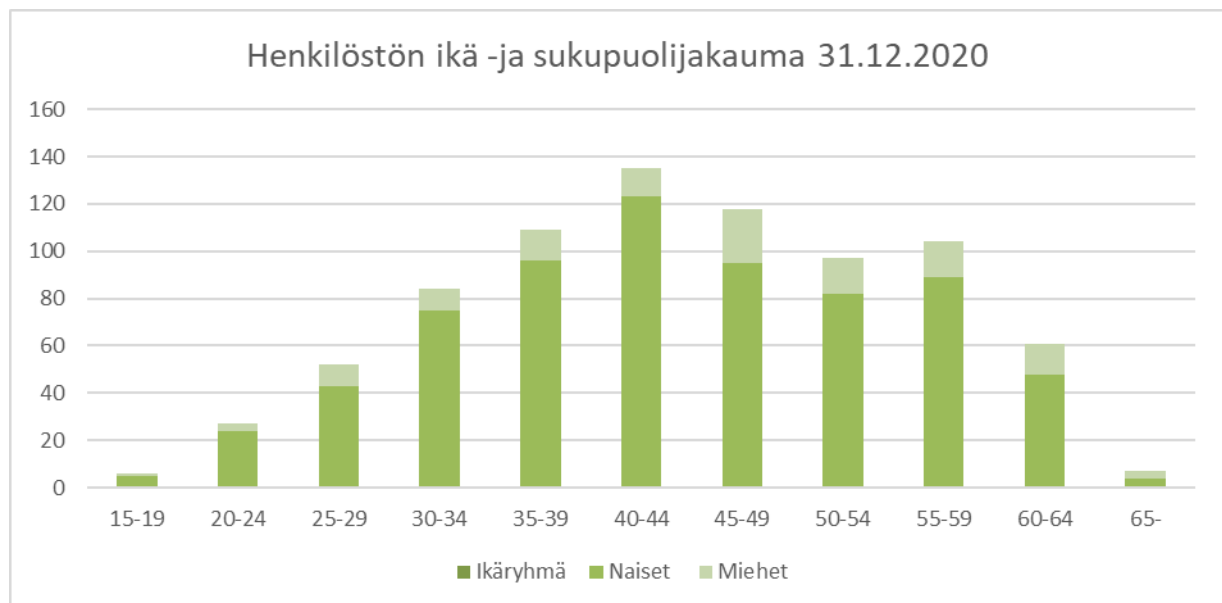
	Naisia	Miehiä	Yhteensä	Naisten osuus %
Konsernipalvelut	16	8	24	66,67
Elinvoimapalvelut	13	4	17	76,47
Perusturvapalvelut	199	15	214	92,99
Sivistyspalvelut	366	43	409	89,49
Hyvinvointipalvelut	36	21	57	63,16
Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöp.	52	10	62	83,87
Kunnallistekniikka	2	12	14	14,29
Yhteensä	684	113	797	85,82

Henkilöstön keski-ikä kunta-alalla oli noin 45 vuotta vuonna 2019. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Limingassa henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 45,3 vuotta. Vuonna 2019 kunnan henkilöstön keski-ikä oli 44,7 vuotta.

Taulukko 7 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2020

Ikäryhmä	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
15-19	6	1	7	0,88
20-24	24	3	27	3,39
25-29	41	9	50	6,27
30-34	75	9	84	10,54
35-39	96	13	109	13,68
40-44	122	12	134	16,81
45-49	95	23	118	14,81
50-54	82	15	97	12,17
55-59	88	15	103	12,92
60-64	48	13	61	7,65
65-	4	3	7	0,88
	681	116	797	100,00



Kaavio 2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2020

3 VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN

3.1 Vaihtuvuus

Vakinaisen henkilökunnan vaihtuvuusprosentti on ollut 9,56 % (7,01 % edellisenä vuonna) ja vaihtuvuusprosentti on kasvanut edellisestä vuodesta. Lähtövaihtuvuus on laskettu suhteuttamalla lähteneiden määrä edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön määrään.

Vakinaisesta henkilöstöstä on siirtynyt vanhuuseläkkeelle 9 henkilöä (11 henkilöä v. 2019) ja 18 henkilöä on irtisanoutunut. Työkyvyttömyyseläkkeelle on jäänyt yksi työntekijä vuonna 2020.

Vuonna 2020 vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64 vuotta (63,9 v. 2019).

Taulukko 8 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja syyt palvelussuhteen päättymiselle

Vaihtuvuus	2016	2017	2018	2019	2020
Vaihtuvuusprosentti	6,12 %	7,62 %	4,86 %	7,01 %	5,35 %
Vanhuuseläke	11	12	7	11	9
Työkyvyttömyyseläke	4	3	0	0	1
Irtisanoutuminen	14	21	16	24	18
Muu syy	4	4	3	2	0
Yhteensä	33	40	26	37	28

3.2 Eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut

Alla on esitetty Limingan kunnan maksamat eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut. Eläkemenoperusteista maksua maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet kunnan palveluksessa ennen vuotta 2005.

Varhaiseläkemenoperusteista maksua (Varhe) on maksettu vuoteen 2018 saakka työntekijän jäädessä ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle (määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle). Varhe-maksu on poistunut käytöstä vuonna 2019 ja korvautunut kuntakohtaisella työkyvyttömyyseläkemaxulla, joka peritään palkkaperusteisen eläkemaxun yhteydessä.

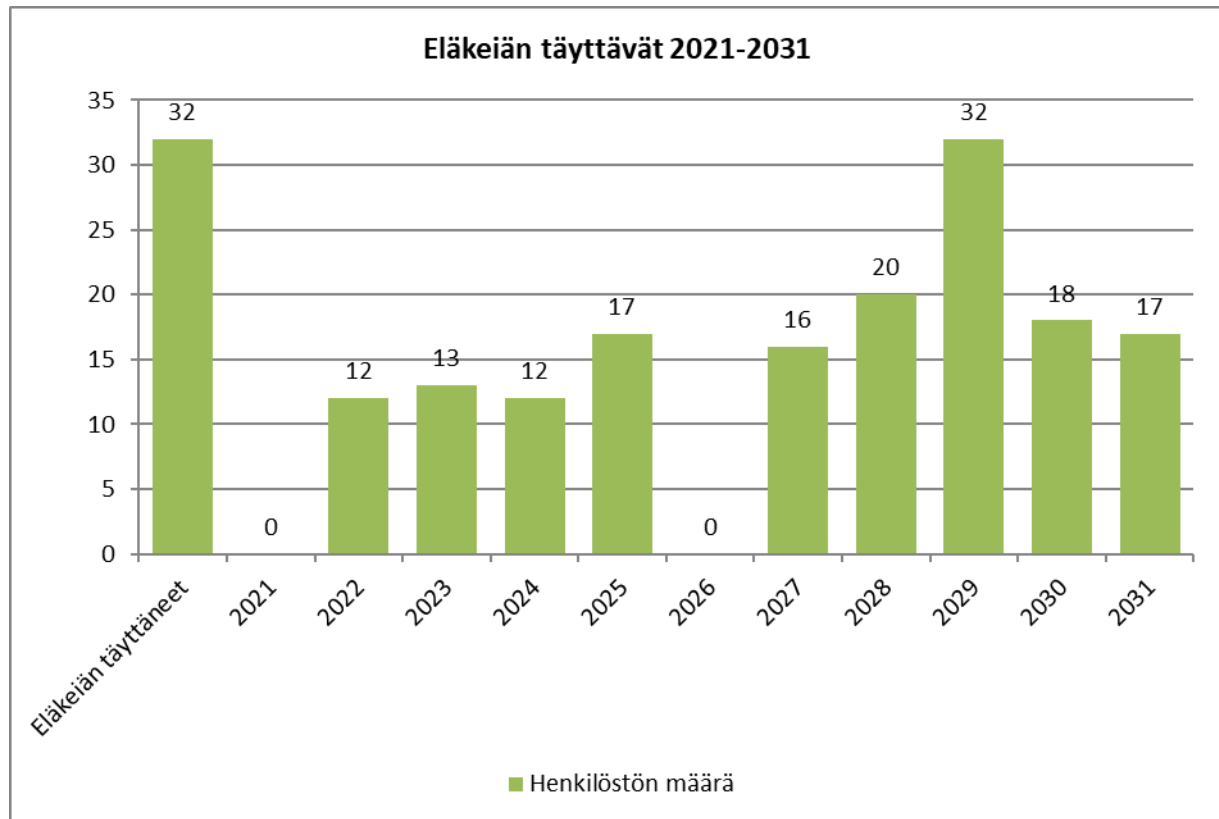
Taulukko 9 Eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut 2018–2020

	2018	2019	Muutos 2018-2019	2020	Muutos 2019-2020
Eläkemenoperusteinen maksu	449 889	484 220	7,63 %	525 525	8,53 %
Varhaiseläkemenoperusteinen maksu	263 749	-43 242	-116,40 %	0	-100,00 %
Yhteensä	713 638	440 977	-38,21 %	525 525	19,17 %

3.3 Eläke-ennuste

Alla olevassa kuviossa on esitetty eläkeiän täyttävän henkilöstön lukumäärä vuosille 2021–2031. Arvion mukaan seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle on jäämässä arviolta 54 henkilöä. Eläkeiän jo täyttäneitä on kunnan palvelussuhteessa 32 henkilöä. Heistä sivuvirassa on 6 ja osa-aikaisena 8 työntekijää.

Ennuste perustuu henkilöhallinnon järjestelmän tietoihin kunkin henkilön eläkeiän täyttymisestä. Mahdolliset ennaaikaiset eläköitymiset ja työssä jatkaminen eläkeiän täyttymisen jälkeen vaikuttavat eläkeennusteen toteutumiseen.



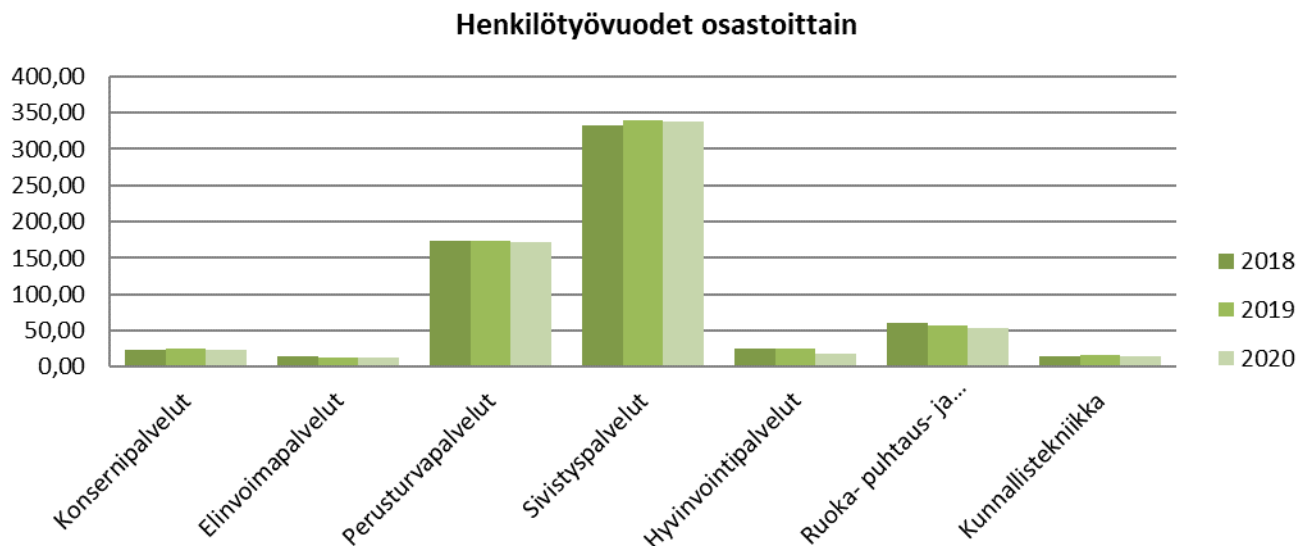
Kaavio 3 Eläkeiän täyttävät 2021–2031

4 TYÖAIKA JA TYÖPANOS

4.1 Henkilötyövuosi

Palvelussuhteiden määrä ei suoraan kerro, millä henkilöstöpanoksella kunnan palvelu on vuoden aikana tuotettu. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön vuoden työskentelyä. Laskelmassa ovat mukana lyhytaikaiset sijaiset ja osa-aikatyöntekijät, jotka on muutettu kokoaikaisiksi työajan suhteessa. Henkilötyövuosiin sisältyvät kaikki palkalliset palveluksessaolopäivät. Toteutunut henkilötyövuosi ei sisällä palkattomia poissaoloja eikä lisä- ja ylityötunteja.



Kaavio 4 Henkilötyövuodet osastoittain

Taulukko 10 Henkilötyövuoden osastoittain

	2016	2017	2018	2019	2020
Konsernipalvelut			24,00	25,49	23,62
Elinvoimapalvelut			15,49	13,43	12,33
Perusturvapalvelut			172,76	173,64	171,51
Sivistyspalvelut			333,35	340,01	337,33
Hyvinvointipalvelut			25,33	24,79	18,22
Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöp.			61,27	56,38	52,78
Kunnallistekniikka			14,97	15,61	14,67
Henkilötyövuodet	652,20	663,28	647,17	649,35	630,46

Taulukko 11 Henkilötyövuodet palvelualueittain 2020

	Teoreettinen htv	Vuosilomat	Muut palkalliset poissaolot	Palkattomat poissaolot	Toteutunut htv
Konsernipalvelut	25,53	3,19	3,45	1,91	23,62
Elinvoimapalvelut	14,04	1,21	1,10	1,71	12,33
Perusturvapalvelut	190,48	18,12	28,12	18,97	171,51
Sivistyspalvelut	390,30	22,45	44,87	52,97	337,33
Hyvinvointipalvelut	21,20	1,42	3,08	2,98	18,22
Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöj. p.	57,24	7,61	9,31	4,46	52,78
Kunnallistekniikka	14,75	1,74	2,83	0,08	14,67
Yhteensä	713,54	55,74	92,76	83,08	630,46

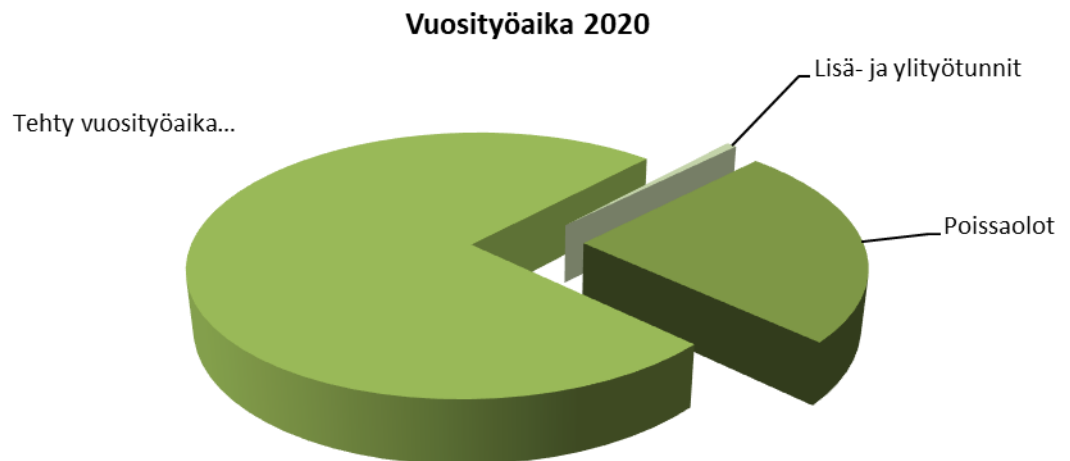
4.2 Vuosityöaika

Henkilöstön ajankäytöllä seurataan henkilöstön todellista työpanosta eli kuinka kokonaistyöaika jakaantuu tehtyyn työaikaan ja poissaoloaikaan. Tehdyn työajan määrä saadaan, kun teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta vähennetään poissaolopäivät ja lisätään rahana korvatut lisä- ja ylityöt. Laskelma tehdään työpäivinä.

Vuonna 2020 teoreettinen säännöllinen vuosityöaika oli 185 690 työpäivää ja tehty työaika 140 915 työpäivää. Vuonna 2020 tehdyn työajan työpanokseksi tulee näin ollen 75,89 %. Edellisenä vuonna työpanos oli 77,57 %, joten tehdyn työpanoksen määrä on merkittävästi vähentynyt. Vuosityöaika ovat vähentäneet eniten palkattomien poissaolopäivien, perhevapaiden, terveysperusteisten poissaolojen ja palkattomien yksityisasioiden määrän kasvu vuoteen 2019 verrattuna. Taulukossa näkyy myös vuosityöajan jakaantuminen tunteina, euroina ja työpäivinä.

Taulukko 12 Työajan jakautuminen vuonna 2020

Työpäivät	Tunteina	Euroina	Työpäivinä	% säännöllisestä teoreettisesta vuosityöajasta
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	1 247 581	25 121 619	185 690	
- Muut palkalliset poissaolot	6 448	93 778	859	0,46 %
- Muut palkattomat poissaolot	87 077	0	12 636	6,80 %
- Perhevapaat	50 756	176 643	7 157	3,85 %
- Terveysperusteiset poissaolot	58 445	812 188	8 022	4,32 %
- Vuosiloma ja muut lomat	108 588	1 720 294	14 254	7,68 %
- Yksityisasiat	20 330	0	3 177	1,71 %
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	7 019	185 856	1 330	0,72 %
Tehty vuosityöaika	1 586 244	28 110 378	140 915	75,89 %



Kaavio 5 Kokonaistyöajan jakaantuminen vuonna 2020

5 POISSAOLOT

5.1 Poissaolopäivät

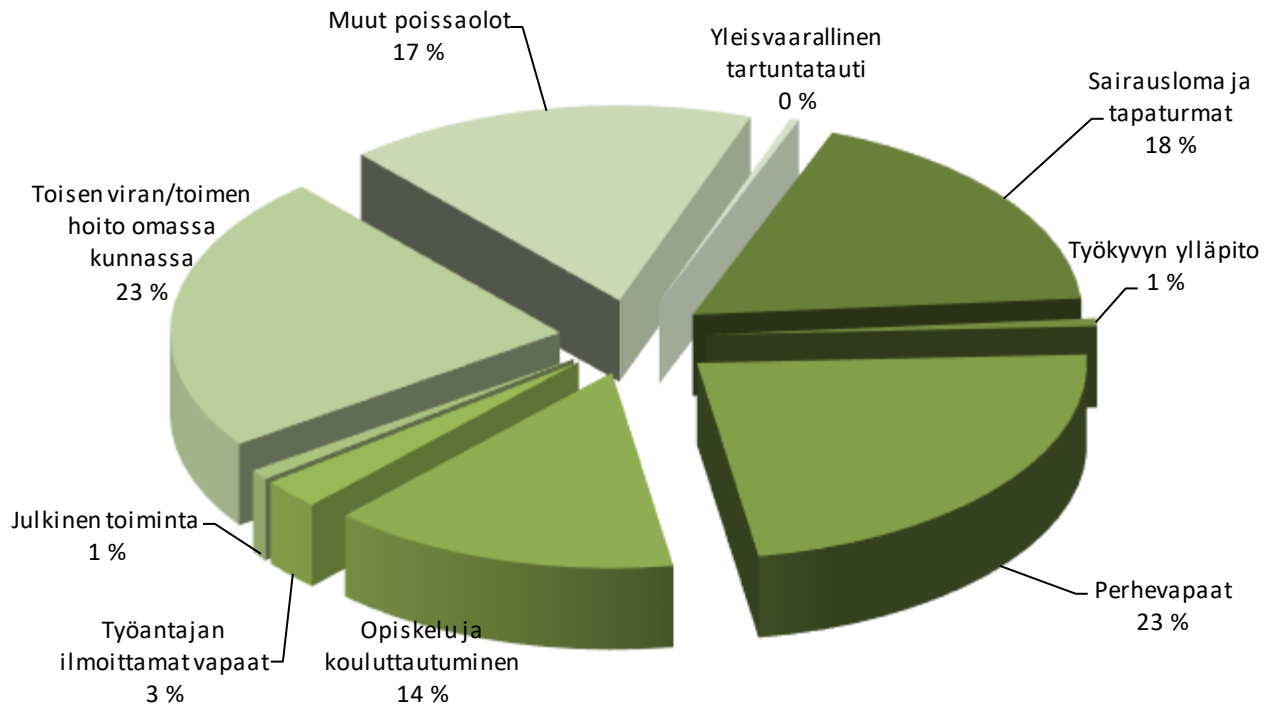
Poissaolopäivien määrä vuonna 2020 oli yhteensä 63 912 kalenteripäivää ja poissaolopäivien määrä on kasvanut 7,48 % edellisestä vuodesta. Poissaolopäiviin eivät sisälly vuosilomapäivät. Muista syistä johtuneet poissaolot ovat pääasiassa palkattomia virka- ja työlomia. Työkyvyn ylläpito sisältää kuntoutuksen sekä määräaikaisen kuntoutustuen (eläke).

Taulukko 13 Henkilöstön poissaolopäivät syittäin 2017–2020

Kalenteripäivinä	2017	2018	2019	2020	Muutos 2019-2020
Sairausloma ja tapaturmat	13 150	11 226	10 634	11 429	7,48 %
Työkyvyn ylläpito	1 517	1 027	34	414	1117,65 %
Perhevapaat	12 043	11 759	13 869	14 865	7,18 %
Opiskelu ja kouluttautuminen	5 887	5 458	9 415	9 298	-1,24 %
Työntajan ilmoittamat vapaat	1 009	1 044	830	1 613	94,34 %
Julkinen toiminta	418	113	443	556	25,51 %
Toisen viran/toimen hoito omassa kunnassa	9 042	10 464	12 922	14 821	14,70 %
Muut poissaolot	6 638	6 445	7 999	10 916	36,47 %
Yhteensä	49 704	47 536	56 146	63 912	13,83 %

Poissaolopäivistä kasvua sekä perhevapaissa että toisen viran/toimen hoitaminen omassa kunnassa. Myös työkyvyn ylläpidon ja muiden poissaolojen osalta poissaolot lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna.

Poissaolot 2020



Kaavio 6 Poissaolopäivien jakaantuminen vuonna 2020

5.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Sairauspäivien määrä vuonna 2020 oli kaikkiaan 11 110 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen määrä on ollut 5 vuoden seurantajaksolla matalin vuonna 2019. 2020 vuoden osalta poissaolot ovat hieman kasvaneet edelliseen vuoteen verrattuna.

Työntekijää kohden sairauspoissaolopäivien määrä oli 13,9 päivää, mikä on kuntakentässä poikkeuksellinen alhainen. Kunta-alalla keskimäärin sairauspoissaolopäiviä oli 16,5 pv / työntekijä vuonna 2019.

Taulukko 14 Sairauspoissaolopäivien lukumäärä 2015–2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Muutos %
Sairauspoissaolot	11 595	11 997	13 150	11 226	10 561	11 110	5,20 %

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Sairauspäivät	11 595	11 997	13 150	11 226	10 561	11 110
Työntekijämäärä	727	734	744	735	768	797
Sairauspäivät/työntekijä	15,9	16,3	17,7	15,3	13,8	13,9

Lyhyessä sairauspoissaolossa voidaan käyttää omailmoitusmenettelyä, joka täytyy esimiehen hyväksyä. Työntekijä voi olla sairastumisen takia pois töistä esimiehen luvalla omalla 1-5 päivää. 1.2.2020 alkaen omailmoituksessa ei rajattu sairauspoissaolon syytä. Omailmoitukset ovat mukana sairauspäivien kokonaismäärässä.

Työssä tai työmatkalla sattuneita tapaturmia oli vuonna 2020 yhteensä 12 kpl (17 kpl v. 2019). Nämä aiheuttivat vuonna 2020 yhteensä 277 tapaturmista johtuvaa sairauspoissaolopäivää (257 pv v. 2019). Vapaa-ajan tapaturmista johtuvia sairauspoissaoloja on ollut 267 päivää (254 pv v. 2019).

Taulukko 15 Sairauspoissaolot keston mukaan vuosina 2018-2020

Sairauspoissaolon kesto	2018		2019		2020	
	Työntekijöitä	Päiviä	Työntekijöitä	Päiviä	Työntekijöitä	Päiviä
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	494	2 378	539	2464	269	2309
Poissaolot 4 - 29 pv	266	3 802	273	4132	227	3953
Poissaolot 30 - 60 pv	40	1 782	25	1102	25	1619
Poissaolot 61 - 90 pv	16	1 157	17	1275	10	981
Poissaolot 91 - 180 pv	10	1 513	12	1588	5	1204
Yli 180 päivää	2	594	0	0	4	1044
Yhteensä		11 226		10 561		11110
Sairauspoissaoloista:						
Työtapaturmat	22	289	16	254	9	267
Työmatkatapaturmat	2	9	1	3	3	10

Työntekijöiden määrä alle 4 päivän poissaoloissa on huomattavasti pienempi edelliseen vuoteen verrattuna ja poissaolopäiviä on vähemmän. Poissaolot 61 – 90 päivän ja 91 – 180 päivän osalta ovat vähentyneet merkittävästi. 30 – 60 päivien osalta sairauspoissaolot ovat lisääntyneet. Yli 180 päivän poissaoloja vuoteen 2019 verrattuna on muutamia.

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi on toteutettu kunnan varhaisen tuen mallia ja 30-60-90 mallia yhdessä työterveyshuollon kanssa. Kunnan varhaisen tuen malli on päivitetty vuoden 2018 aikana ja korvaavan työn käyttöä on tehostettu.

Työntekijämäärään suhteutettuna sairauspäiviä on eniten kunnallistekniikassa ja vähiten elinvoimapalveluissa. Keskimäärin sairauspoissaoloja on ollut 13,9 päivää yhtä työntekijää kohden. Palvelualueittain sairauspoissaolot ovat kasvaneet elinvoima- ja hyvinvointipalveluissa. Myös perusturva- ja sivistyspalveluissa on jonkin verran kasvua sekä kiinteistötekniikassa. Suurista palvelualueista sairauspoissaolot vähentyneet merkittävästi ruoka- puhtaus- ja kiinteistöpalveluissa ja konsernipalveluissa.

Taulukko 16 Sairauspäivien määrä palvelualueittain vuosina 2018-2020

Sairauspoissaolot	2018	2019	2020	Muutos 2019-2020
Konsernipalvelut	118	424	92	-78,30 %
Elinvoimapalvelut	147	57	158	177,19 %
Perusturvapalvelut	3139	2809	2976	5,95 %
Sivistyspalvelut	5819	5797	6352	9,57 %
Hyvinvointipalvelut	423	365	545	49,32 %
Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöp.	1330	754	616	-18,30 %
Kunnallistekniikka	250	355	371	4,51 %
Yhteensä	11226	10561	11110	5,20 %

Taulukko 17 Sairauspäivien määrä pv / työntekijä vuosina 2018-2020

Sairauspoissaolot	pv / työntekijä 2018	pv / työntekijä 2019	pv / työntekijä 2020
Konsernipalvelut	4,92	16,31	3,83
Elinvoimapalvelut	10,50	3,80	9,29
Perusturvapalvelut	17,06	14,26	13,97
Sivistyspalvelut	15,56	14,71	15,53
Hyvinvointipalvelut	7,05	6,40	9,91
Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöp.	20,46	11,97	9,94
Kunnallistekniikka	17,86	22,19	21,82
Yhteensä	15,27	13,75	13,94

6 PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Sopimusaloittain jaoteltuna 31.12.2020 tilanteen mukaan henkilöstöstä 65,5 % kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin ja 28,1 % opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (OVTES).

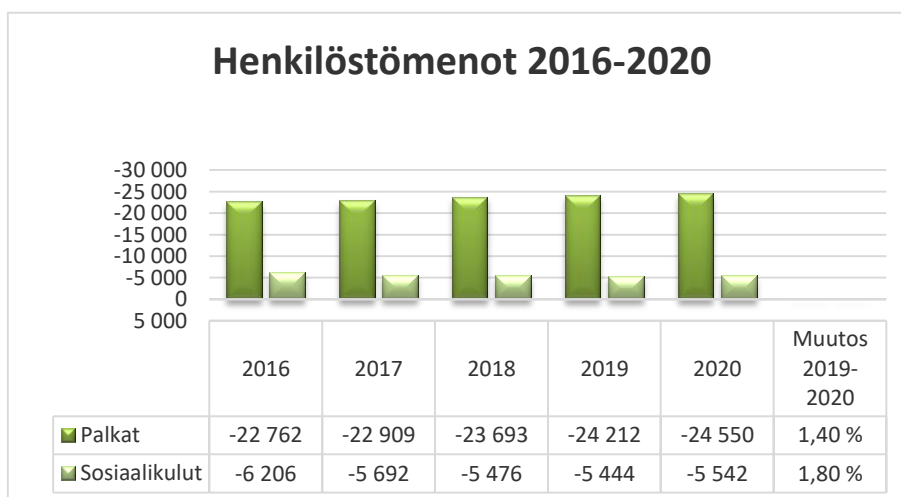
Taulukko 18 Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2020

	Miehiä	Naisia	Yhteensä	%
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	31	491	522	65,5
Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työso- pimus	10	0	10	1,3
Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehto	14	8	22	2,8
Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosop	54	170	224	28,1
Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus	6	13	19	2,4
Yhteensä	115	682	797	100,0

Henkilöstömenoihin on laskettu kaikki palkat ja palkkiot sivukuluineen sekä henkilöstökorvaukset (KE-LA:n ja vakuutusyhtiön maksamat korvaukset työnantajalle). Sosiaalikuluihin sisältyvät sosiaaliturva-, eläke- sekä tapaturma-, työttömyys- ja ryhmähenkivakuutusmaksut. Vuonna 2020 koko kunnan henkilöstökulut kasvoivat 1,4 prosenttia.

Taulukko 19 Henkilöstökulut vuosina 2016–2020

1 000 €	2016	2017	2018	2019	2020	Muutos 2019-2020
Palkat	-22 762	-22 909	-23 693	-24 212	-24 550	1,40 %
Sosiaalikulut	-6 206	-5 692	-5 476	-5 444	-5 542	1,80 %
Henk.korvaukset	347	420	345	367	186	-49,32 %
Henkilöstökulut yht.	-28 621	-28 181	-28 824	-29 289	-29 906	2,11 %
Henkilöstökulut €/asukas	2 861	2 780	2 839	2 916	2 940	0,83 %



Kaavio 7 Palkkakustannukset 2014–2019

7 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖSUOJELU

7.1 Työterveyspalvelut

Työterveyshuollon uusi sopimuskausi alkoi 1.1.2017 alkaen, jolloin työterveyshuollon palvelujen tuottajana aloitti Työterveys Virta Oy. Työterveydenhuollon toiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijän kanssa yhteistoiminnassa

- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä
- työn ja ympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta
- työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa
- työyhteisön toimintaa

Työterveydenhuollon kokonaiskustannukset olivat työterveyshuollon korvaushakemuksen mukaan yhteensä 249 674 euroa vuonna 2020. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat laskeneet edellisestä vuodesta 2,95 %. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus kokonaiskustannuksista on hyvä ollen 57,8 % kokonaiskustannuksista.

Taulukko 20 Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2016–2020

	2016	2017	2018	2019	2020
Työterveys (KL1)	131 325	163 212	143 416	144 009	144 190
Sairaanhoido (KL2)	141 010	101 156	120 389	113 255	105 484
Yhteensä	272 334	264 368	263 805	257 264	249 674
Muutos- %	0,57 %	-2,93 %	-0,21 %	-2,48 %	-2,95 %
Työntekijämäärä	734	744	735	768	797
€/työntekijä	371 €	355 €	359 €	335 €	313

Ennaltaehkäisevässä toiminnassa tehtiin vuoden 2020 aikana yhteensä kaikkiaan 663 terveystarkastusta. Työterveyshoitajan tekemiä terveystarkastuksia on tehty puolet vähemmän kuin edellisenä vuonna. Työpaikkaselvityksiä on tehty kaikkiaan 140 tuntia.

Taulukko 21 Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminta 2016–2020

Palvelu	2016	2017	2018	2019	2020
Lääkärin terveystarkastus, kpl	378	381	309	327	301
Terveystarkastajan terveystarkastus, kpl	235	373	425	381	159
Psykologin terveystarkastus, kpl	114	166	108	93	104
Fysioterapeutin terveystarkastus, kpl	25	100	147	112	111
Laboratorio- ja röntgentutkimukset, kpl	926	738	577	660	571
Työpaikkaselvitykset, tuntia	236	182,7	156,2	137,4	139,8
Ryhmän neuvonta ja ohjaus, tuntia	15	6,8	9	0	0
Yksilön ohjaus- ja neuvontakäynnit	490	74	26	28	35

Sairaanhoitokäyntejä on tehty lääkärille ja terveydenhoitajille 605 kappaletta vuonna 2020 ja käyntien määrä on jonkun verran vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna huomattavasti.

Taulukko 22 Työterveyshuollon sairaanhoidon palvelut 2016–2020

Palvelu	2016	2017	2018	2019	2020
Lääkärin sairaanhoitokäynnit, kpl	1773	500	632	595	380
Terveydenhoitajan sairaanhoitokäynnit, kpl	665	357	676	639	172
Muut sairaanhoitokäynnit, kpl	1	4	1	3	53
Laboratorio- ja röntgentutkimukset, kpl	1441	792	1389	1386	293

7.2 Työsuojelu

Työsuojelutoiminnalla järjestetään työntekijöiden työympäristö mahdollisimman turvalliseksi ja terveelliseksi. Samoin työn henkistä kuormittavuutta pyritään jatkuvasti seuraamaan. Limingan kunnan työsuojeluorganisaatioon kuuluvat työsuojelupäällikkö ja kolme työsuojeluvaltuutettua. Työsuojelutoiminta on järjestetty yhteistyössä työyhteisötoimikunnan kanssa.

Uusien työsuojeluvaltuutettujen toimikausi alkoi 1.1.2018. Työsuojelun toimintaohjelma uudelle kaudelle on hyväksytty keväällä 2018. Työsuojeluorganisaatiota ovat edelleen työllistäneet sisäilma-asiat kunnan eri kiinteistöissä. Kunnan sisäilmaohjelma on hyväksytty vuonna 2019. Kiinteistöjen riskikartoitukset ovat meneillään.

Aluehallintovirasto on tehnyt yhden tarkastuksen Limingan kunnan työyksiköihin vuoden 2020 aikana. Tarkastus tehtiin keskusurheilukentän henkilöstölle, joka toteutettiin asiakirjojen perusteella.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstön osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamiseen kehittämiseen kuuluu sekä osaamisen ylläpito, siirtäminen että uuden osaamisen hankkiminen.

Ulkoisten ja sisäisten koulutuspäivien määrä vuonna 2020 oli 1767 päivää, mikä tekee 2,2 pv /työntekijä (2,4pv/työntekijä v. 2019). Opintovapaaseen on käytetty 9146 päivää, kasvaen hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Koulutuskustannukset sisältävät ainoastaan suorat koulutuskustannukset, joihin eivät sisälly päivärahat, matkakulut ja palkkakustannukset.

Taulukko 23 Koulutukset vuonna 2016–2020

Koulutus	2016	2017	2018	2019	2020
Koulutuspäivien määrä	1 629	1 787	3 698	1 837	1 767
Opintovapaapäivien määrä	5 648	5 334	5 066	9 056	9 146
Koulutuskustannukset, €	105 660 €	138 987 €	186 667 €	172 684 €	172 685 €

8 YHTEISTOIMINTA

Kunnallisen yleissopimuksen mukaista yhteistoimintaa on toteutettu työpaikoilla sekä työpaikkakokosten että keskustelujen muodossa. Henkilöstön ja työnantajan välistä edustuksellista yhteistoimintaa on toteutettu työyhteisötoimikunnassa.

Työyhteisötoimikunnan kokoonpanossa on yhteensä 12 jäsentä. Heistä kolme on työnantajan edustajaa ja työntekijöitä edustavat pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet sekä kunnan työsuojeluvaltuutetut.

Vuoden 2020 aikana työyhteisötoimikunta on kokoontunut 6 kertaa. Kuluneen vuoden aikana työyhteisötoimikunnassa on ollut käsittelyssä muun muassa Covid -19 muutoksien tuomat asiat, kuten toiminnan keskeyttäminen, lomauttaminen, etätö.

9 ARVIOINTIA

Henkilöstökertomuksen mittareilla henkilöstön työhyvinvoinnissa on edelleen hyvä vire, vaikka poissaolot ovat hieman kasvaneet edellisestä vuodesta. Erityisesti työkyvyn hallinnan osalta tilanne näyttää positiiviselta; sairauspoissaolot ovat edelleen vähentyneet (-2,4 %) ja ovat alemmat kuin kunta-alalla keskimäärin.

Työterveyshuollon kilpailutuksen valmistelu Oulun seudulla on aloitettu vuonna 2019 ja saatu päätökseen vuoden 2020 aikana. Palvelun tuottajana aloittaa 1.4.2021 alkaen Pihlajalinna Oy.

PALVELLEN-hanke toteutui, vaikka korona muutti koulutukset teamsin välityksellä toteutettavaksi maaliskuusta 2020 lähtien. Hankkeessa kehitettiin uusia toimintamalleja kohtaamisiin työpaikoilla kuten kuuntelemisen vartti ja esihenkilön jalkautuminen työpaikoille. Otettiin käyttöön sähköiset välineet yhteydenpitoon ja viestintään, videouutiskatsaus, palvelualuekohtainen perehdyttämishjelma ja aamupalainfo uusille työntekijöille 2 krt/v. Lisäksi sisäisten koulutuspakettien pilotointi tuotti 12 erilaista sisäistä koulutus/tuotepakettia mm. talousasiat tutuksi -sparraus, arkistoinnin salat -kurssi, kutsu johtaja kahvil-

le -sparraus, kuntastrategia arjessa –sparraus, sujuvaksi somessa –koulutuspäivä ja tietoinen läsnäolo -
valmennus. Palvellen -hankkeeseen saatiin rahoitusta Keva:lta.