



Käsittely: Työyhteisötoimikunta 17.3.2022  
Kunnanhallitus 28.3.2022  
Kunnanvaltuusto 16.5.2022

SISÄLLYS

SISÄLLYS.....	2
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
5 POISSAOLOT .....	13
5.1 Poissaolopäivät.....	13
5.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat.....	14
6 PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET .....	16
7 TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖSUOJELU .....	18
7.1 Työterveyspalvelut .....	18
7.2 Työsuojelu .....	19
8 YHTEISTOIMINTA.....	20
9 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 2021 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 2021 lopussa oli 801 henkilöä. Henkilöstömäärä kattaa kunnan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Lukuun sisältyvät myös sivutoimiset tuntiopettajat. Sivuvierassa tai -toimessa olevien lukumäärä 31.12.2021 oli 33 henkilöä (29 v. 2020). Lukuun eivät sisälly omais- ja perhehoitajat, palkkionsaajat, opiskelijat, kotiaivustajat eivätkä tukihenkilöt.

Kokonaisuutena 31.12.2021 vakinaista henkilöstöä oli 526 ja määräaikaista 264. Työllistettyjä oli vuoden viimeinen päivä palvelussuhteessa 11 henkilöä. Henkilöstömäärä vuoden takaisesta on lisääntynyt (4 henkilöä) ja erityisesti määräaikaisten ja sijaisten määrä on kasvanut. Sijaisten määrän kasvu selittyy osittain Covid -19 edellyttämällä henkilöstön lisäyksellä. Lisäksi poissaolojen määrän kasvu on lisännyt sijaistarvetta.

**Taulukko 1** Henkilöstön määrä (31.12.)

Palvelussuhteet 31.12.	2017	2018	2019	2020	2021	Muutos % 2020-2021
Vakinaiset	535	528	523	529	526	-0,57 %
Määräaikaiset ja sijaiset	186	193	226	258	264	2,3 %
Työllistetyt	23	14	19	10	11	1 %
<b>Yhteensä</b>	<b>744</b>	<b>735</b>	<b>768</b>	<b>797</b>	<b>801</b>	<b>0,5 %</b>

Kunnallisen työmarkkinalaitoksen tilaston mukaan kunta-alalla työskenteli yhteensä 425 000 henkilöä lokakuussa vuonna 2020. Koko kunta-alan henkilöstöstä vakinaisia oli 77 % vuonna 2020.

Vuonna 2021 Limingan henkilöstöstä vakinaisia oli 65,6 % ja määräaikaisten sekä sijaisten osuus 33,3 %. Työllistettyjen osuus koko henkilöstöstä oli 1,4 %. Kunta-alan valtakunnalliseen tilanteeseen nähden Limingassa vakinaisen henkilöstön osuus on kunta-alan keskimääräistä alhaisempi. Määräaikaisten ja sijaisten osuus on kasvanut viime vuosien aikana. Työllistettyjen määrässä on huomattava lasku edelliseen vuoteen verrattuna. Heidän palkkaamiseen vaikuttivat Covid -19 tuomat muutokset.

**Taulukko 2** Henkilöstö palvelussuhteen laadun mukaan vuosina 2018 – 2021

Palvelussuhteen laatu	2018		2019		2020		2021	
	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%	hlöä	%
Vakinaiset	528	71,8 %	523	68,1 %	529	68,1 %	526	65,6 %
Määräaikaiset ja sijaiset	193	26,3 %	226	29,4 %	258	29,4 %	264	33,0 %
Työllistetyt	14	1,9 %	19	2,5 %	10	2,5 %	11	1,4 %
<b>Yhteensä</b>	<b>735</b>	<b>100,0 %</b>	<b>768</b>	<b>100,0 %</b>	<b>797</b>	<b>100,0 %</b>	<b>801</b>	<b>100,0 %</b>

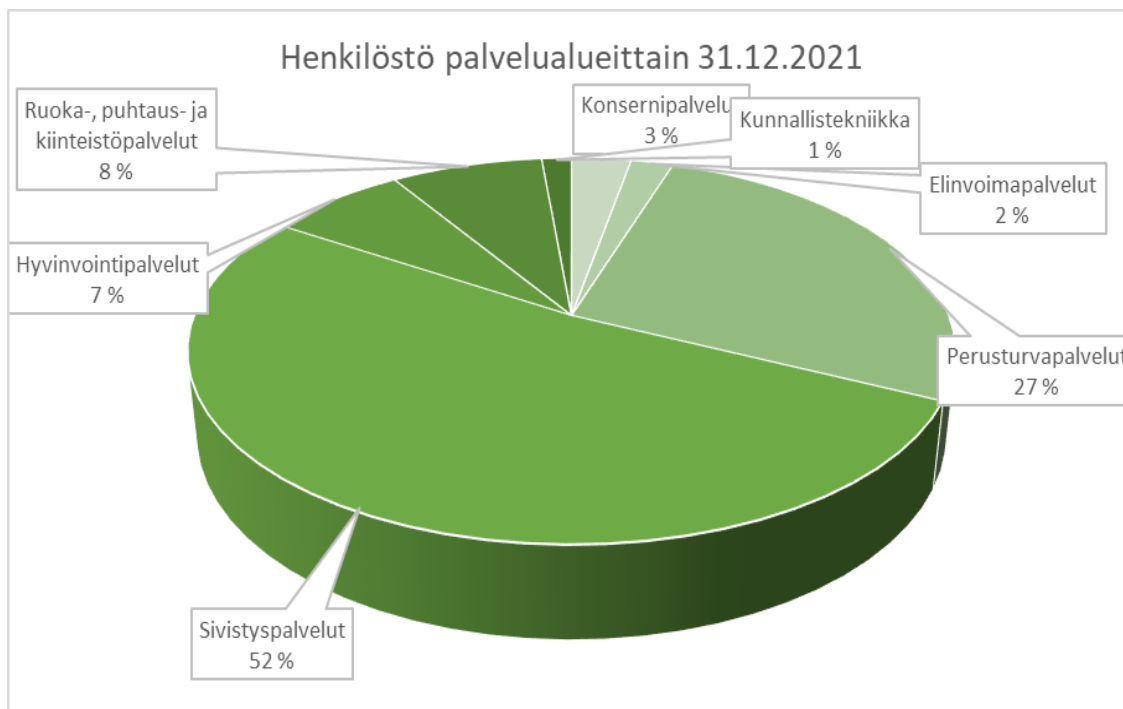
## 2.2 Henkilöstö palvelualueittain

Palvelualueittain tarkasteltuna henkilöstömäärästä yli puolet, 51,9 % sijoittuu sivistyspalveluihin (opetus- ja varhaiskasvatus) ja 26,8 % perusturvapalveluihin. Muut palvelualueet ovat selkeästi pienempiä henkilöstömäärältään. Hyvinvointipalvelujen henkilöstömäärään sisältyvät musiikki- ja kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat.

**Taulukko 3** Henkilöstömäärä palvelualueittain (31.12.) vuonna 2021

	2021	
	hlöä	%
Konsernipalvelut	24	3
Elinvoimapalvelut	17	2,1
Perusturvapalvelut	215	26,8
Sivistyspalvelut	416	51,9
Hyvinvointipalvelut	56	7
Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöpalvelut	61	7,6
Kunnallistekniikka	12	1,5
<b>Yhteensä</b>	<b>801</b>	<b>100</b>

**Kaavio 1. Henkilöstö palvelualueittain 31.12.2021**



**Taulukko 4.** Henkilöstön määrä työyksiköittäin (31.12)

Henkilöstö työyksiköittäin 31.12.	Vakinainen	Määräaikainen	Työllistetty	Yhteensä
<b>Konsernipalvelut</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>24</b>
<b>Elinvoimapalvelut</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>17</b>
<b>Perusturvapalvelut</b>				
hallinto- ja sosiaalipalvelut	22	7	0	29
vanhuspalvelut	48	19	3	70
terveyspalvelut	80	36	0	116
<b>Perusturvapalvelut yhteensä</b>	<b>150</b>	<b>62</b>	<b>3</b>	<b>215</b>
<b>Sivistyspalvelut</b>				
hallinto ja perusopetus	151	74	1	226
lukio	13	5	0	18
varhaiskasvatus	108	63	1	172
<b>Sivistyspalvelut yhteensä</b>	<b>272</b>	<b>142</b>	<b>2</b>	<b>416</b>
<b>Hyvinvointipalvelut</b>				
kirjasto-, liikunta- ja nuorisopalvelut	9	3	2	14
musiikki- ja kansalaisopisto	6	35	0	41
<b>Hyvinvointipalvelut yhteensä</b>	<b>15</b>	<b>38</b>	<b>2</b>	<b>55</b>
<b>Ruoka-, puhtaus- ja kiinteistöpalvelut</b>	<b>51</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>61</b>
<b>Kunnallistekniikka -liikelaitos</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>13</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>525</b>	<b>264</b>	<b>12</b>	<b>801</b>

### 2.3 Kokoaikaisuus ja osa-aikaisuus

Vuoden 2021 lopussa koko henkilöstöstä 14,5 prosenttia (116 henkilöä) oli osa-aikaisessa palvelussuhteessa ja 4,1 prosenttia sivuvirassa tai –toimessa. Vuonna 2021 on edelleen käytetty paljon mm. osasairauspäivärahaa, mikä vaikuttaa osa-aikaisten määrän kasvuun. Limingassa osa-aikaisten osuus on hieman kasvanut ja sivutoimisten osuus on pysynyt samana.

**Taulukko 5** Kokoaikainen ja osa-aikainen henkilöstö 2018–2021

	2018		2019		2020		2021	
	%	%	hlöä	%	hlö	%	hlö	%
Kokoaikainen	612	83,27	638	83,07	655	82,2	652	81,4
Osa-aikainen	86	11,70	101	13,15	108	13,6	116	14,5
Sivuvirka- tai toimi	37	5,03	29	3,78	34	4,3	33	4,1
<b>Yhteensä</b>	<b>735</b>	<b>100</b>	<b>768</b>	<b>100</b>	<b>768</b>	<b>100</b>	<b>801</b>	<b>100</b>

### 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 86 prosenttia.

**Taulukko 6** Henkilöstön sukupuolijakauma palvelualueittain 31.12.2021

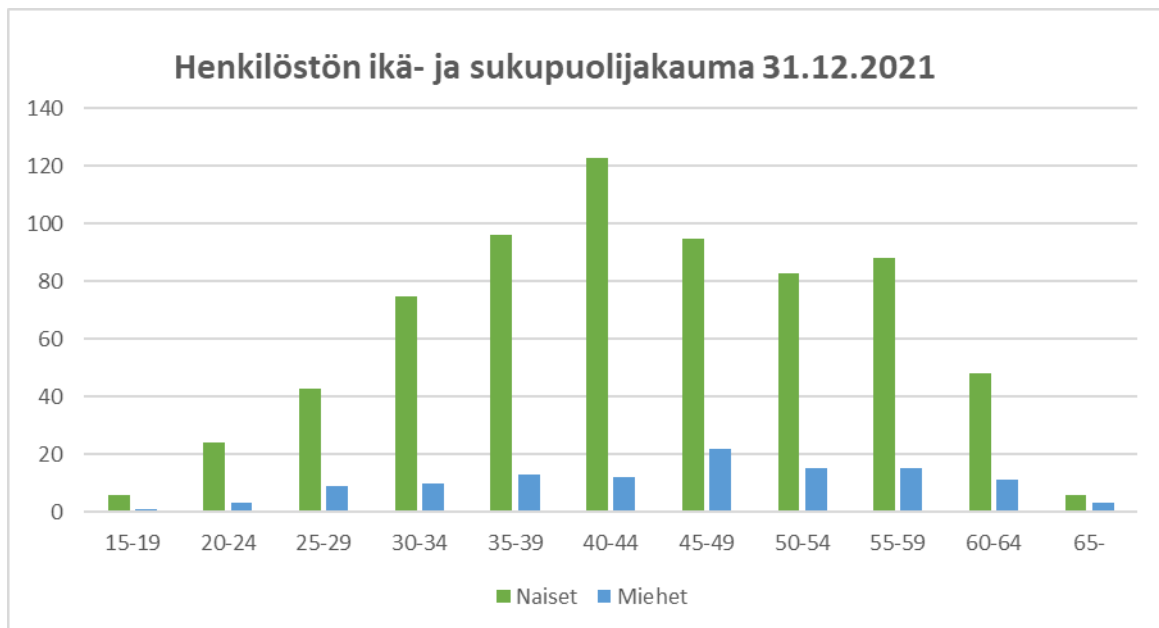
	Nainen	Mies	Yhteensä	Naisten osuus %
Konsernipalvelut	15	8	23	65,22
Elinvoimapalvelut	13	4	17	76,47
Perusturvapalvelut	199	16	215	92,56
Sivistyspalvelut	370	46	416	88,94
Hyvinvointipalvelut	35	21	56	62,50
Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöp.	52	9	61	85,25
Kunnallistekniikka	3	10	13	23,08
<b>Yhteensä</b>	<b>687</b>	<b>114</b>	<b>801</b>	<b>86,52</b>

Henkilöstön keski-ikä kunta-alalla oli noin 45 vuotta vuonna 2020. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Limingassa henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli 44,1 vuotta. Vuonna 2020 kunnan henkilöstön keski-ikä oli 44,7 vuotta.

**Taulukko 7** Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2021

Ikäryhmä	Naiset	Miehet	Yhteensä	%-osuus
15-19	6	1	7	0,87
20-24	24	3	27	3,37
25-29	43	9	52	6,5
30-34	75	10	85	10,61
35-39	96	13	109	13,61
40-44	123	12	135	16,85
45-49	95	22	117	14,61
50-54	83	15	98	12,23
55-59	88	15	103	12,86
60-64	48	11	59	7,37
65-	6	3	9	1,12
	<b>687</b>	<b>114</b>	<b>801</b>	<b>100,00</b>



**Kaavio 2** Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2021



### 3. VAIHTUVUUS JA ELÄKÖITYMINEN

#### 3.1 vaihtuvuus

Vakinaisen henkilökunnan vaihtuvuusprosentti on 9,94% (5,35 % 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 11 henkilöä (9 henkilöä v. 2020) ja 41 henkilöä on irtisanoutunut. Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneitä ei ole ollut.

Vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64,2 vuotta (64 v. 2020).

**Taulukko 8** Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja syyt palvelussuhteen päättymiselle

Vaihtuvuus	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vaihtuvuusprosentti	6,12 %	7,62 %	4,86 %	7,01 %	5,35 %	9,94 %
Vanhuuseläke	11	12	7	11	9	11
Työkyvyttömyyseläke	4	3	0	0	1	0
Irtisanoutuminen	14	21	16	24	18	41
Muu syy	4	4	3	2	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>33</b>	<b>40</b>	<b>26</b>	<b>37</b>	<b>28</b>	<b>52</b>

#### 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 työkyvyttömyyseläkemaksulla, joka peritään palkkaperusteisen eläkemaksun yhteydessä.

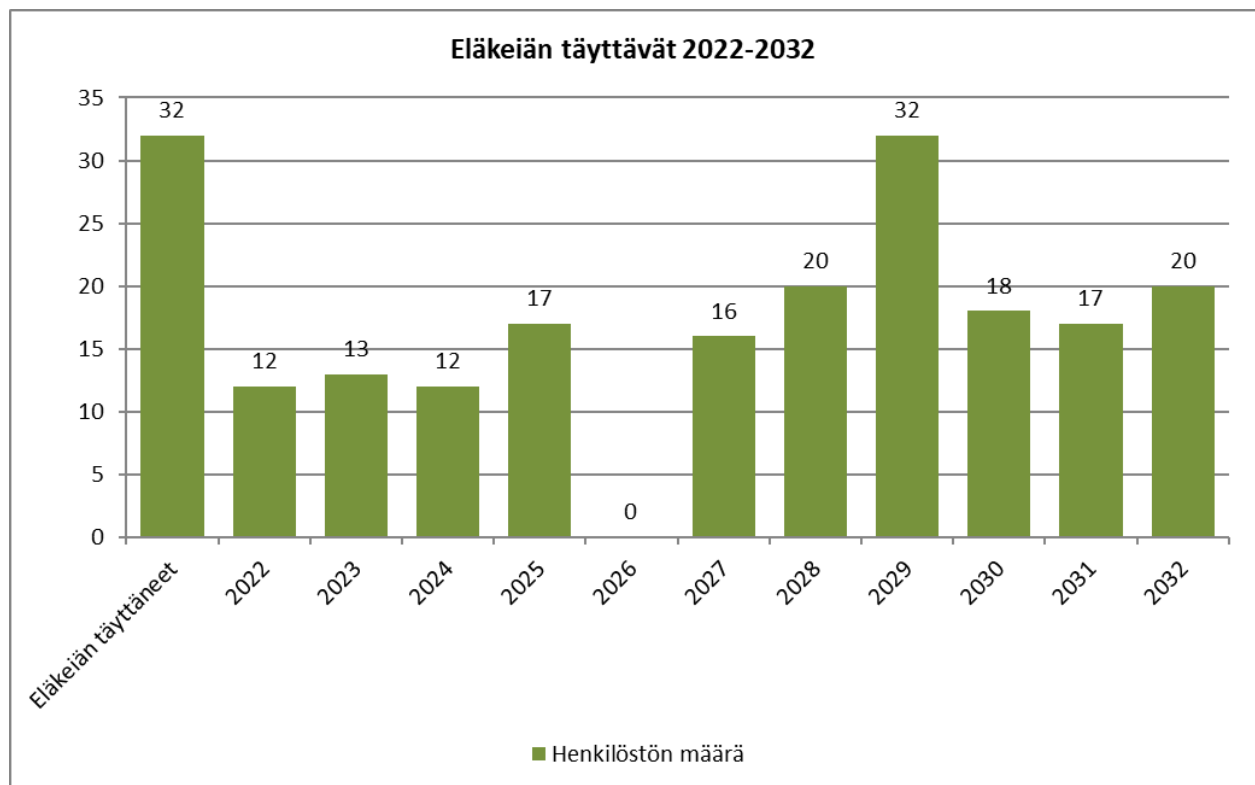
**Taulukko 9** Eläke- ja varhaiseläkemenoperusteiset maksut 2018–2021

	2019	2020	Muutos 2019-2020	2021	Muutos 2020-2021
Eläkemenoperusteinen maksu	484 220	525 525	8,53 %	509 433	-3,06 %
Varhaiseläkemenoperusteinen maksu	-43 424	0	-100,00 %	0	0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>440 796</b>	<b>525 525</b>	<b>19,22 %</b>	<b>509 433</b>	<b>-3,06 %</b>

### 3.3 Eläke-ennuste

Alla olevassa kuviossa on esitetty eläkeiän täyttävän henkilöstön lukumäärä vuosille 2022–2032. 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 ennaikaiset eläköitymiset ja työssä jatkaminen eläkeiän täyttymisen jälkeen vaikuttavat eläkeennusteen toteutumiseen.



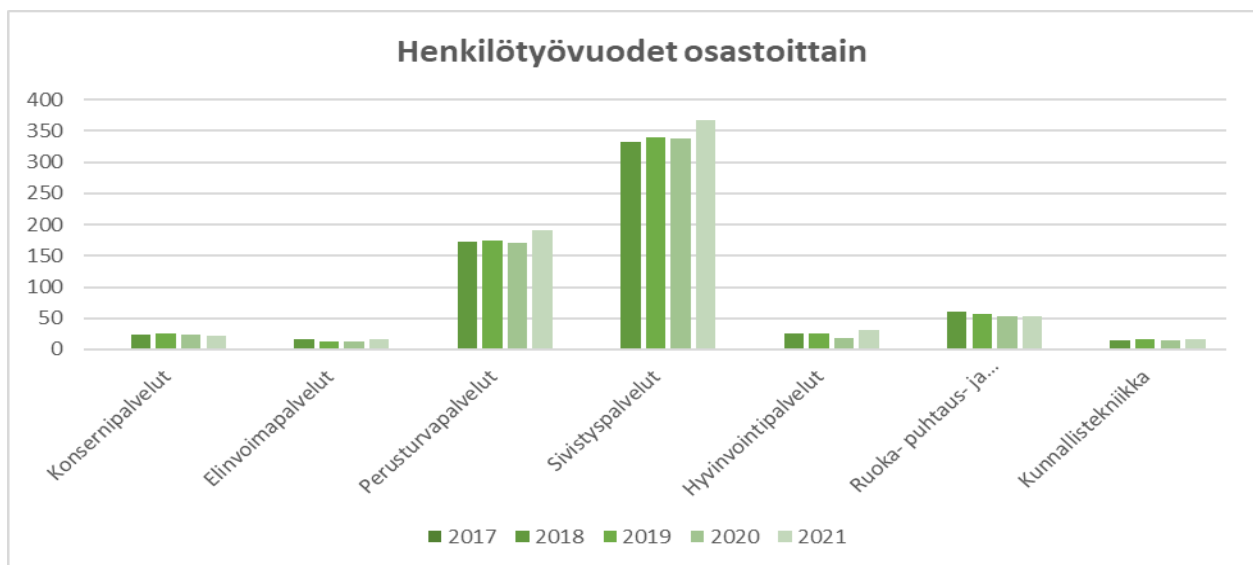
**Kaavio 3** Eläkeiän täyttävät 2021–2031

## 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 tietyssä päivänä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön vuoden työskentelyä. Laskelmissa 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** Henkilötyövuodet palvelualueittain 2021

	Teoreettinen htv	Vuosilomat	Muut palkalliset poissaolot	Palkattomat poissaolot	Toteutunut htv
Konsernipalvelut	21,81	2,20	2,73	0,33	21,48
Elinvoimapalvelut	19,61	1,56	2,41	2,36	17,25
Perusturvapalvelut	214,38	20,17	32,45	23,03	191,35
Sivistyspalvelut	423,74	18,25	40,30	55,88	367,86
Hyvinvointipalvelut	32,68	1,73	3,14	1,67	31,01
Ruoka- puhtaus- ja kiinteistöp.	55,07	6,64	9,71	1,37	53,70
Kunnallistekniikka	16,55	1,66	2,43	0,47	16,08
<b>Yhteensä</b>	<b>783,84</b>	<b>52,21</b>	<b>93,17</b>	<b>85,11</b>	<b>698,73</b>

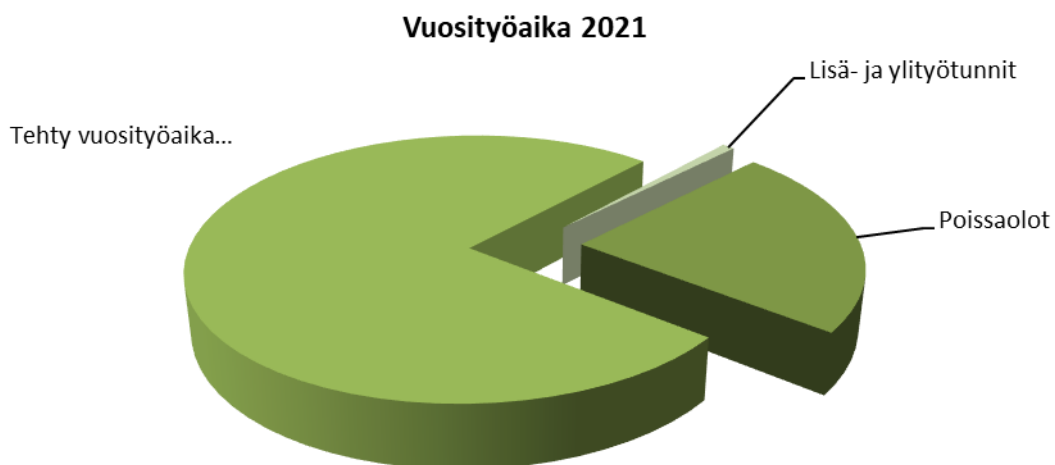
## 4.2 Vuosityöaika

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 2021 teoreettinen säännöllinen vuosityöaika oli 200 047 työpäivää ja tehty työaika 154 837 työpäivää. Vuonna 2021 tehdyn työajan työpanokseksi tulee näin ollen 77,40 %. Edellisenä vuonna työpanos oli 75,89 %, joten tehdyn työpanoksen määrä on jonkin verran lisääntynyt. Vuosityöaika ovat vähentäneet terveysperusteiset poissaolot. Vuosilomia ja muita lomia on pidetty aikaisempaa vuotta vähemmän vajaan % verran. Taulukossa näkyy myös vuosityöajan jakaantuminen tunteina, euroina ja työpäivinä.

**Taulukko 11** Työajan jakautuminen vuonna 2021

Työpäivät	Tunteina	Euroina	Työpäivinä	% säännöllisestä teoreettisesta vuosityöajasta
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	1 339 645	27 207 348	200 047	
- Muut palkalliset poissaolot	7 669	116 442	1 080	0,54 %
- Muut palkattomat poissaolot	94 381	0	13 649	6,82 %
- Perhevapaat	45 508	127 783	6 624	3,31 %
- Terveysperusteiset poissaolot	69 001	945 056	9 548	4,77 %
- Vuosiloma ja muut lomat	103 188	1 643 836	13 724	6,86 %
- Yksityisasiat	14 876	0	2 289	1,14 %
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityötunnit	8 721	240 775	1 704	0,85 %
<b>Tehty vuosityöaika</b>	<b>1 682 989</b>	<b>30 281 240</b>	<b>154 837</b>	<b>77,40 %</b>



**Kaavio 5** Kokonaistyöajan jakaantuminen vuonna 2020

## 5 POISSAOLOT

### 5.1 Poissaolopäivät

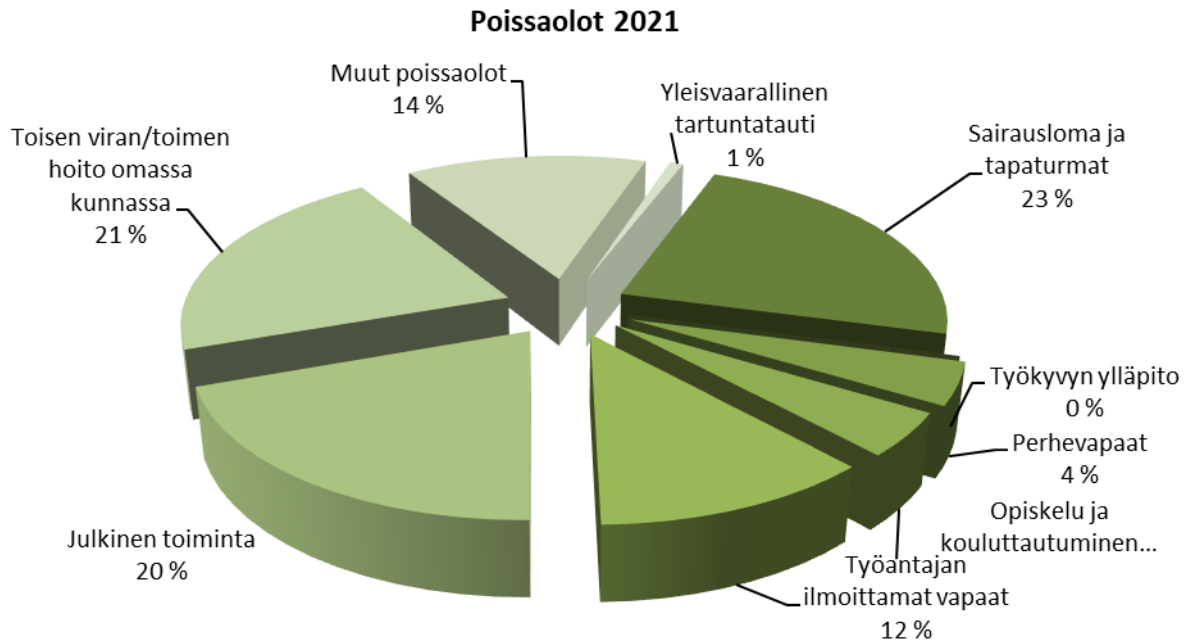
Poissaolopäivien määrä vuonna 2021 oli yhteensä 65 452 kalenteripäivää ja poissaolopäivien määrä on kasvanut 0,23 % edellisestä vuodesta. Poissaolopäiviin eivät sisälly vuosilomapäivät. Muista syistä johtuneet poissaolot ovat pääasiassa palkattomia virka- ja työlomia. Työkyvyn ylläpito sisältää kuntoutuksen sekä määräaikaisen kuntoutustuen (eläke).

**Taulukko 12** Henkilöstön poissaolopäivät syittäin 2018–2021

Kalenteripäivinä	2018	2019	2020	2021	Muutos 2020-2021
Sairausloma ja tapaturmat	11 226	10 634	11 439	12 793	11,84 %
Työkyvyn ylläpito	1 027	34	9	5	-44,44 %
Perhevapaat	11 759	13 869	3 611	2 403	-33,45 %
Opiskelu ja kouluttautuminen	5 458	9 415	3 393	2 455	-27,65 %
Työntajan ilmoittamat vapaat	1 044	830	8 205	6 384	-22,19 %
Julkinen toiminta	113	443	11 013	10 850	-1,48 %
Toisen viran/toimen hoito omassa kunnassa	10 464	12 922	11 704	11 695	-0,08 %
Muut poissaolot	6 445	7 999	6 337	7 716	21,76 %
Yleisvaarallinen tartuntatauti	0	0	235	436	85,53 %
<b>Yhteensä</b>	<b>47 536</b>	<b>56 146</b>	<b>55 946</b>	<b>54 737</b>	<b>-2,16 %</b>

Poissaolopäivistä sairausloma ja tapaturmat ovat kasvaneet. Lisäksi muut poissaolot ovat lisääntyneet edelliseen vuoteen verrattuna.

**Taulukko 13** Poissaolopäivien jakaantuminen vuonna 2021



## 5.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

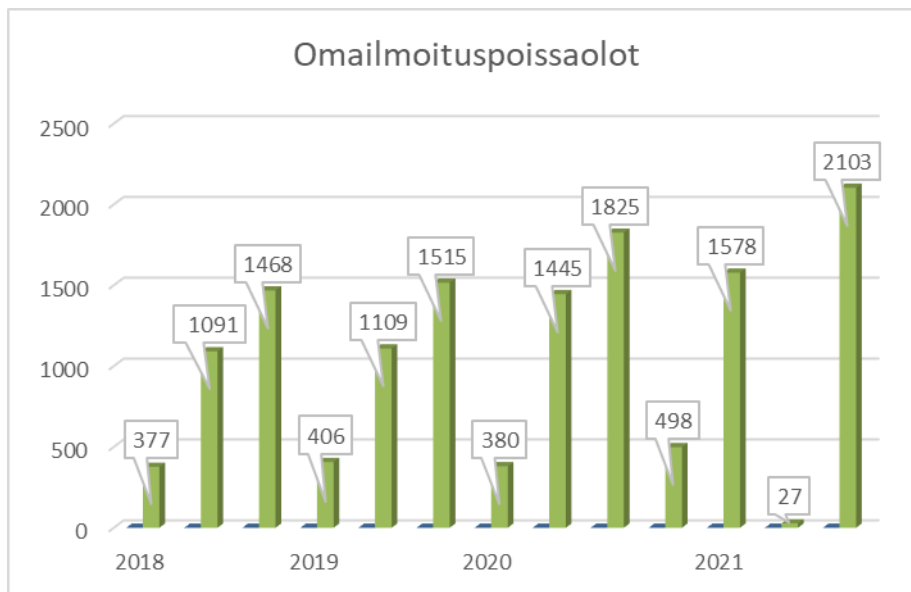
Sairauspäivien määrä vuonna 2021 oli kaikkiaan 12 489 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen määrä on kasvanut vuoteen 2020 verrattuna. Covid -19 on lisännyt poissaolojen määrää, koska testitulosten odottelun ajan oltiin pois työstä.

Työntekijää kohden sairauspoissaolopäivien määrä on noussut 13,9 päivästä 15,6 päivään. Kunta-alalla keskimäärin sairauspoissaolopäiviä oli 16,7 pv / työntekijä vuonna 2020.

**Taulukko 14** Sairauspoissaolopäivien lukumäärä 2016–2021

Sarake1	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Muutos %
Sairauspoissaolot	11 997	13 150	11 226	10 561	11 110	12 489	12,41 %

**Taulukko 15** Omailmoituspoissaolot



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 2021 yhteensä 18 kpl (12 kpl v. 2020). Nämä aiheuttivat vuonna 2021 yhteensä 304 tapaturmista johtuvaa sairauspoissaolopäivää (267 pv v. 2020).

**Taulukko 16** Sairauspoissaolot keston mukaan vuosina 2019-2021

Sairauspoissaolon kesto	2019		2020		2021	
	Työntekijöitä	Päiviä 2	Työntekijöitä	Päiviä 2	Työntekijöitä	Päiviä 2
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	539	2464	269	2309	581	2449
Poissaolot 4 - 29 pv	273	4132	227	3953	339	3698
Poissaolot 30 - 60 pv	25	1102	25	1619	31	1450
Poissaolot 61 - 90 pv	17	1275	10	981	16	1079
Poissaolot 91 - 180 pv	12	1588	5	1204	16	2046
Yli 180 päivää	0	0	4	1044	7	1767
<b>Yhteensä</b>		<b>10 561</b>		<b>11110</b>		<b>12489</b>
<b>Sairauspoissaoloista:</b>						
Työtapaturmat	16	254	9	267	17	304
Työmatkatapaturmat	1	3	3	10	1	42

Useampi työntekijä on ollut alle 4 päivän poissa töistä, joka voi selittyä Covid -19 epidemialla. Myös päivien määrä on hieman noussut edellisvuodesta. Poissaolot 91 – 180 päivän ja yli 180 päivän osalta ovat lisääntyneet merkittävästi.

Työntekijämäärään suhteutettuna sairauspäivien määrä näyttäisi olevan kasvussa pienemmissä työyksiköissä, joissa yksittäiset muutokset vaikuttavat kaikista eniten. Keskimäärin sairauspoissaoloja on ollut 15,6 päivää yhtä työntekijää kohden.

Sivistys- ja hyvinvointipalvelualueilla sairauspoissaolot ovat vähentyneet. Muilla palvelualueilla kasva-  
neet.

**Taulukko 17** Sairauspäivien määrä palvelualueittain vuosina 2018-2021

Sairauspoissaolot	2018	2019	2020	2021	Muutos 2020-2021
Konsernipalvelut	118	424	92	154	67,39 %
Elinvoimapalvelut	147	57	158	258	63,29 %
Perusturvapalvelut	3139	2809	2976	3880	30,38 %
Sivistyspalvelut	5819	5797	6352	6098	-4,00 %
Hyvinvointipalvelut	423	365	545	436	-20,00 %
Ruoka- puhtaus- ja kiinteistö- töp.	1330	754	616	1168	89,61 %
Kunnallistekniikka	250	355	371	495	33,42 %
<b>Yhteensä</b>	<b>11226</b>	<b>10561</b>	<b>11110</b>	<b>12489</b>	<b>12,41 %</b>

**Taulukko 18** Sairauspäivien määrä pv / työntekijä vuosina 2018-2021

Sairauspoissaolot	pv / työntekijä 2018	pv / työntekijä 2019	pv / työntekijä 2020	pv/tt 2021
Konsernipalvelut	4,92	16,31	3,83	6,42
Elinvoimapalvelut	10,50	3,80	9,29	15,18
Perusturvapalvelut	17,06	14,26	13,97	18,05
Sivistyspalvelut	15,56	14,71	15,53	14,66
Hyvinvointipalvelut	7,05	6,40	9,91	7,93
Ruoka- puhtaus- ja kiinteistö- töp.	20,46	11,97	9,94	19,15
Kunnallistekniikka	17,86	22,19	21,82	38,08
<b>Yhteensä</b>	<b>15,3</b>	<b>13,8</b>	<b>13,9</b>	<b>15,6</b>

## 6 PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Sopimusaloittain jaoteltuna 31.12.2021 tilanteen mukaan henkilöstöstä 38,8 % kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin ja 28,3 % opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES). Sosiaali- ja terveydenhuollon (SOTE) piiriin kuuluu 26,8 % henkilöstöstä.



**Taulukko 18** Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2021

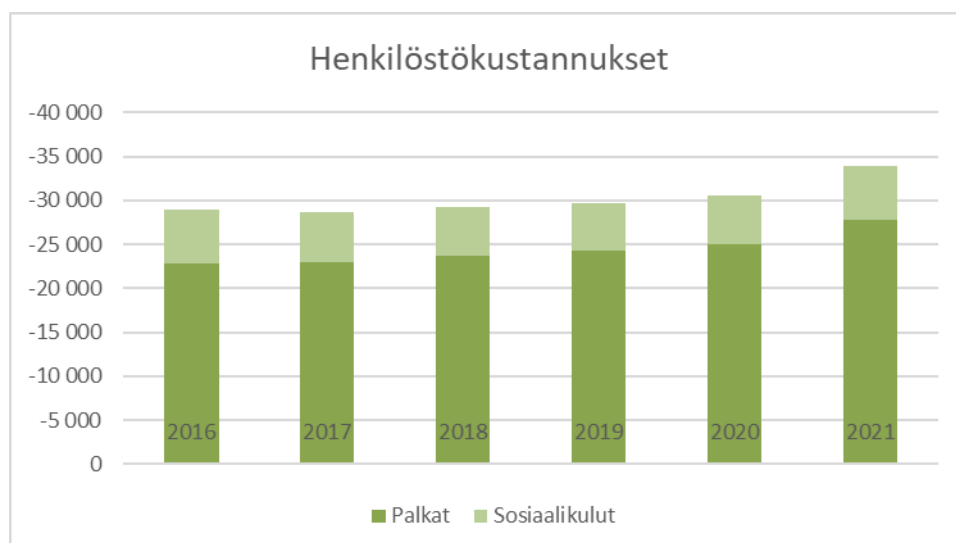
Sarake1	Miehiä	Naisia	Yhteensä	%
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	24	287	311	38,8
Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työso- pimus	7	0	7	0,9
Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työeh- to	14	8	22	2,7
Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työeh- tosop	55	172	227	28,3
SOTE sopimus	8	207	215	26,8
Kunnallinen lääkärien virkaehtosopimus	6	13	19	2,4
<b>Yhteensä</b>	<b>114</b>	<b>687</b>	<b>801</b>	<b>100,0</b>

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 2021 koko kunnan henki-  
löstökulut kasvoivat 11,32 prosenttia.

**Taulukko 19** Henkilöstökulut vuosina 2016–2021

1 000 €	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Muutos 20- 21
Palkat	-22 762	-22 909	-23 693	-24 212	-25 039	-27 713	10,68 %
Sosiaalikulut	-6 206	-5 692	-5 476	-5 444	-5 563	-6 142	10,41 %
Henk.korvaukset	347	420	345	367	489	332	-32,11 %
<b>Henkilöstökulut yht.</b>	<b>-28 621</b>	<b>-28 181</b>	<b>-28 824</b>	<b>-29 289</b>	<b>-30 113</b>	<b>-33 523</b>	11,32 %
<b>Henkilöstökulut €/asukas</b>	<b>2 861</b>	<b>2 780</b>	<b>2 839</b>	<b>2 839</b>	<b>2 941</b>	<b>3 283</b>	11,63 %
Väkiluku tilastokeskus	10 000	10133	10 161	10 189	10238	10 210	0,01 %
Tarkistus € / asukas	2862	2781	2837	2875	2941	3283	-0,07 %

**Kaavio 7** Palkkakustannukset 2016 – 2021



## 7 TERVEDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖSUOJELU

### 7.1 Työterveyspalvelut

Työterveyshuollon uusi sopimuskausi alkoi 1.4.2021, jolloin työterveyshuollon palvelujen tuottajana aloitti Pihlajalinna 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 257 206 euroa vuonna 2021. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset ovat kasvaneet edellisestä vuodesta 3 %. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus kokonaiskustannuksista on kasvanut edelleen ollen 65,19 % kokonaiskustannuksista. Työntekijää kohden kustannukset ovat 321€.

**Taulukko 20** Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2016–2021

Sarake1	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Kela %
Työterveys (KL1)	131 325	163 212	143 416	144 009	144 190	167 661	65,19
Sairaanhoido (KL2)	141 010	101 156	120 389	113 255	105 484	89 545	34,81
Yhteensä	272 334	264 368	263 805	257 264	249674	257206	100,00
Muutos- %	0,57 %	-2,93 %	-0,21 %	-2,48 %	-2,95 %	3,02 %	
<b>Työntekijämäärä</b>	<b>734</b>	<b>744</b>	<b>735</b>	<b>768</b>	<b>797</b>	<b>801</b>	
<b>€/työntekijä</b>	<b>371 €</b>	<b>355 €</b>	<b>359 €</b>	<b>335 €</b>	<b>313</b>	<b>321</b>	

**Taulukko 21** Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminta 2016–2021

Palvelu	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Lääkärin terveystarkastus, kpl	378	381	309	327	301	444
Terveystarkastajan terveystarkastus, kpl	235	373	425	381	159	210
Psykologin terveystarkastus, kpl	114	166	108	93	104	41
Fysioterapeutin terveystarkastus, kpl	25	100	147	112	111	43
Laboratorio- ja röntgentutkimukset, kpl	926	738	577	660	571	289
Työpaikkaselvitykset, tuntia	236	182,7	156,2	137,4	139,8	119
Ryhmän neuvonta ja ohjaus, tuntia	15	6,8	9	0	0	155
Yksilön ohjaus- ja neuvontakäynnit	490	74	26	28	35	428

Ennaltaehkäisevässä toiminnassa tehtiin vuoden 2021 aikana yhteensä kaikkiaan 695 terveystarkastusta. Työterveyshoitajan tekemiä terveystarkastuksia on tehty edellistä vuotta enemmän. Kaikkia työpaikkaselvityksiä ei päästy tekemään Covid -19 takia, joita oli suunniteltu. Psykologin käynnit näyttävät vähentyneen, mutta ohjaus- ja neuvonta ovat lisääntyneet. Psykologin toimintaa on tilastoitu tähän osaluueeseen. Tarkastuksiin sisältyvät lääkärin, työterveyshoitajan, psykologin ja fysioterapeutin etä vastaanotot.

Sairaanhoitokäyntejä on tehty lääkärille ja terveydenhoitajille 627 kappaletta vuonna 2021 ja käyntien määrä on lisääntynyt huomattavasti. Myös laboratorioskäynnit ovat lisääntyneet.

**Taulukko 22** Työterveyshuollon sairaanhoidon palvelut 2016–2021

Palvelu	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Lääkärin sairaanhoitokäynnit, kpl	1773	500	632	595	380	627
Terveydenhoitajan sairaanhoitokäynnit, kpl	665	357	676	639	172	238
Muut sairaanhoitokäynnit, kpl	1	4	1	3	53	7
Laboratorio- ja röntgentutkimukset, kpl	1441	792	1389	1386	293	813

## 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.

Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi päättyi 31.12.2021. Pidetyt vaalit olivat sopuvaalit ja entiset valtuutetut jatkavat. Työajan käyttöä korotettiin vuodelle 2022 ja työsuojeluvaltuutetut tekevät työajan seurantaan vuoden 2022 ajan. Tämän tavoitteena on saada ajantasaista tietoa työsuojelun tarpeesta ja toiminnasta tämän muuttuneet toimintaympäristön seurauksena. Työsuojelun toimintaohjelma uudelle kaudelle on hyväksytty keväällä 2018 ja se tulee päivitettäväksi vuoden 2022 aikana. Kunnan sisäilmaohjelma on hyväksytty vuonna 2019. Työsuojelun käyttöön on valmisteltu sähköistä ilmoitusjärjestelmää Wpro.

Aluehallintovirasto on tehnyt tarkastuksen suun terveydenhuoltoon vuoden 2021 aikana. Tarkastus toteutettiin teams tapaamisena.

## 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 2021 oli 1809 päivää, mikä tekee 2,3 pv /työntekijä (2,2 pv/työntekijä v. 2019). Opintovapaaseen on käytetty 7449 päivää, kasvaen hieman edelliseen vuoteen verrattuna. Koulutuskustannukset sisältävät ainoastaan suorat koulutuskustannukset, joihin eivät sisälly päivärahat, matkakulut ja palkkakustannukset.

**Taulukko 23** Koulutukset vuonna 2017–2021

Koulutus	2017	2018	2019	2020	2021
Koulutuspäivien määrä	1 787	3 698	1 837	1 767	1809
Opintovapaapäivien määrä	5 334	5 066	9 056	9 146	7449
Koulutuskustannukset, €	138 987 €	186 667 €	172 684 €	172 685 €	211 425

## 8 YHTEISTOIMINTA

Kunnallisen yleissopimuksen mukaista yhteistoimintaa on toteutettu työpaikoilla sekä työpaikkakokousten 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 2021 aikana neuvoteltiin henkilöstöjärjestöjen kanssa järjestelyerän jakamisesta. Lisäksi summasta jätettiin jaettavaksi henkilökohtaisiin lisiin. Tämä mahdollisti henkilökohtaisessa lisässä kolmannen tason käyttöön ottamisen.

Vuoden 2021 aikana työyhteisötoimikunta on kokoontunut 11 kertaa. Kuluneen vuoden aikana työyhteisötoimikunnassa on ollut käsittelyssä muun muassa Covid -19 jatkumisesta aiheutunut henkilöstön kuormittuminen ja siten huolta henkilöstön jaksamisesta. Paikallisneuvotteluja on pidetty hälytysrahan korottamisesta ja sen perusteista, rokotuksen mahdollistamisesta lisätyönä, pitempien vuorojen tekemisestä, opiskelijakorvauksesta ja koronakorvauksen maksamisesta.

Perusturvan henkilöstö sekä sivistyspalveluista koulukuraattorit ja koulupsykologit siirtyivät SOTE - sopimuksen piiriin 1.9.2021 alkaen. Yhteistoimintaneuvottelu käynnistettiin loppuvuodesta hyvinvointialueelle siirtymisestä johtuen. Samassa yhteydessä aloitettiin koko kuntaa koskevat neuvottelut. Neuvottelujen tavoitteena on rakentaa uutta tulevaa Limingan kuntaa, sillä merkittävä osa palveluista siirtyy hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen.

## 9 ARVIOINTIA

Mennyt vuosi on ollut vallitsevasta tilanteesta johtuen poikkeuksellinen. Henkilöstö on joutunut työskentelemään poikkeavissa olosuhteissa koko vuoden ajan. Tämä on edellyttänyt henkilöstöltä joustamista ja uudenlaisten toimintamallien käyttöön ottoa ja edelleen kehittämistä. Lisäksi perusturvan henkilöstöä on ollut mukana hyvinvointialuevalmistelussa jonkin verran.

Vallitsevat ohjeistukset Covid -19 epidemian osalta ovat lisänneet poissaolojen määrää. Henkilöstö on joutunut olemaan karanteenissa testitulosten odottamisen ajan. Ohjeistukset ovat eläneet vallitsevan tilanteen mukaisesti pitkin vuotta.

Työterveyshuollon palveluntuottajan vaihtuessa 1.4.2021 oli odotettavissa, että palvelun käynnistäminen vie aikaa ennen kuin asettuu uomiinsa. Uudenlaisten toimintamallien käyttöön ottaminen on käynnissä. Sähköisinä työvälineinä on otettu käyttöön työkyvyn tuen sovellus, jonka avulla esihenkilöille

mahdollistuu reaaliaikainen työkyvyn tukeminen. Etävastaanotot ovat lisääntyneet ja monipuolistuneet sekä ajan varaamisessa on useampia vaihtoehtoja.

Henkilöstökysely on toteutettu kahden vuoden välein ja sen aika oli maaliskuussa 2021. Kyselyyn vastasi 229 työntekijää. Kyselyn tuloksia on käyty läpi työyhteisötoimikunnassa, kunnanhallituksessa ja esihenkilöpalaverissa sekä sitä kautta työyksiköissä. Kunnanhallituksen ohjauksen mukaisesti palvelualueiden tuli sopia enintään kolme kehittämisen kohdetta henkilöstökyselyn perusteella. Työyksiköt ovat tässä eri vaiheissa.

Laajan koko kuntaa koskevan kehittämistyön suunnittelu *Uuden Limingan rakentamisesta* alkoi loppuvuodesta hallintojohtajan vetämänä. Tavoitteena on tarkastella organisaatorakennetta, prosesseja, henkilöstön osaamistarpeita, tehtävänkuvia ja tehtävänimikkeitä ja päivittää niitä tarpeen mukaisesti. Henkilöstökyselyn kehittämisen aihioihin palataan tämän kehittämistyön yhteydessä. Tavoitteena on hakea hankerahoitusta, joissa pohjana käytetään henkilöstökyselyn ja Palvellen hankkeen materiaaleja. Kehittämistyö on pitkä prosessi ja tullenee kestämaan parisen vuotta. Kehittämistyö on yhdessä tekemistä henkilöstön kanssa. Henkilöstöjärjestöjen edustajat ovat olleet mukana prosessin suunnitteluvaiheesta lähtien. Henkilöstöraportin sisältö tulee päivittämään tässä yhteydessä.