

IIN KUNTA

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020

Kunnanhallitus 17.5.2021
Kunnanvaltuusto 24.5.2021



SISÄLLYSLUETTELO

1. Johdanto	3
2. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen.....	3
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	3
2.1.1. Henkilöstömäärän kehitys ja palvelussuhteen luonne	3
2.1.2. Osa-aikaisuus	4
2.1.3. Yleisimmät tehtävät	5
2.1.4. Ikä- ja sukupuolijakauma	5
2.2. Eläkkeelle siirtyminen	7
2.3. Virka- ja työvapaiden käyttö	7
2.4. Työaika ja työpanos	8
2.5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset 2019 – 2020	10
3. Osaamisen kehittäminen	11
4. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky.....	12
4.1. Työterveyshuolto	12
4.2. Terveysperusteiset poissaolot.....	13
4.2.1. Sairauspoissaolot	13
4.2.2. Työtapaturmat.....	14
4.2.3. Terveysperusteiset poissaolot	14
4.3. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset	15
4.4. Työhyvinvointi.....	15
4.5. Kehittämistoiminta	16
5. Luottamus ja yhteistyö	18
5.1. Yhteistoiminta.....	18
5.2 Työsuojelutoiminta	18



1. Johdanto

Henkilöstöraportti 2020 sisältää katsauksen lin kunnan henkilöstön määrään, rakenteeseen, toimintakykyyn ja työhyvinvointiin, yhteistoimintaan, palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin. Osa tarkasteluista ajoittuu vuosiin 2016 - 2020.

2. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1.1. Henkilöstömäärän kehitys ja palvelussuhteen luonne

Tilastokeskuksen kuntasektorin palkkatilaston mukaan vuonna 2020 kunta-alalla työskenteli reilut 445 000 palkansaajaa (2019: 421 000). Määräaikaisia oli noin 23 % ja noin 14 % oli osa-aikaisia palkansaajia. Valtakunnallisesti työllistettyjen osuus oli 1,4 % (2019: 1,5 %) työsuhteista. Iissä osuus oli 2,8, % (2019: 5,6 %).

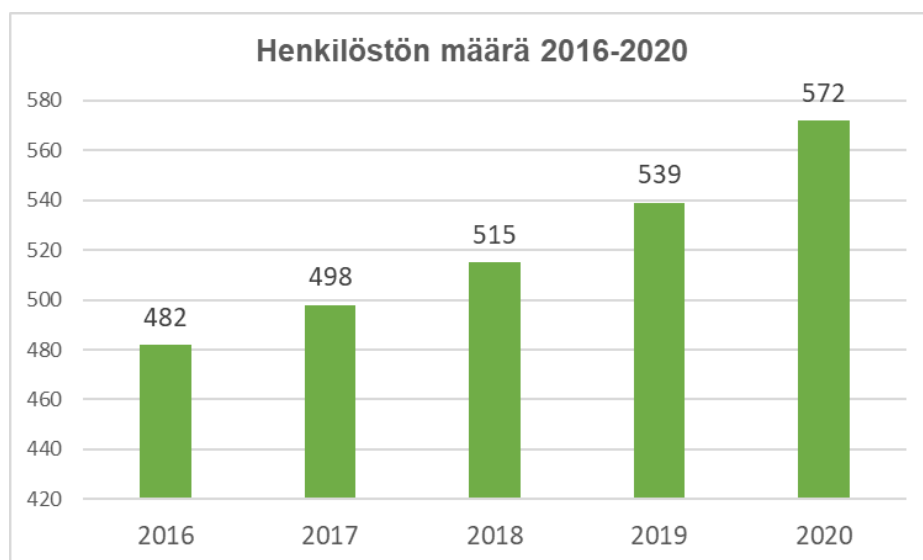
lin kunnan tilannetta on kuvattu taulukossa 1. Määräaikaiseen henkilökuntaan on kirjattu sijaiset ja muut määräaikaiset, esimerkiksi avoimen tehtävän hoitajat. Vakinaisia työntekijöitä vuonna 2020 oli 64,5 % (2019: 66 % ja 2018: 67,5 %). Tämä johtuu pitkälti varhaiskasvatuksen väliaikaiseksi arvioidusta kysyntäpiikistä.

Henkilöstö	2019	2020	muutos
vakinaiset	357	369	+12
määräaikaiset*	146	184	+38
työllistetyt	30	16	-14
oppisopimuksella	6	3	-3
yhteensä	539	**572	+33

*joista 75 kansalaisopiston tuntiopettajia (osalla myös muu työ/virkasuhte kuntaan)

**osa-aikaisia 124 kpl, joista 75 kansalaisopiston tuntiopettajia

Taulukko 1: Työ/virkasuhteiden määrä 31.12.2019 / 31.12.2020



Kuvio 1. Työ/virkasuhteiden määrä 31.12.2016/2020 (osa-aikainen = 1)

2019 1000 €	osuus käyttö- menoista	2020 1000 €	osuus käyttö- menoista	palkkamenojen muutos %
16 013	23 %	16 617	23 %	0 %

Taulukko 2: Palkkamenot 2019 – 2020 (1 000 €)



Määräaikaisista palvelussuhteista merkittävin osa perustuu sijaistarpeeseen. Sijaisia käytetään etenkin hoito- ja opetustehtävissä, joissa monet palvelut ovat lakimääräisiä ja joista osassa henkilökunnan määrää suhteessa asiakkaisiin säädellään lailla. Sijaisuuden perusteina ovat mm. sairaalomat, perhevapaat ja erilaiset harkinnanvaraiset palkattomat vapaat sekä vähäisemmässä määrin vuosilomat.

Vuosilomasijaisuuksien määrää on rajoitettu kehottamalla palvelualueita käyttämään hyödyksi koko lomakausi (1.5. – 30.9.), sijoittamaan lomat toimintayksikön mahdollisten kesä- tai talvikeskeytysten ajalle sekä välttämään lomien keskittämistä siten, että yksiköstä on yhtä aikaa pois useita henkilöitä, jolloin tehtäviä ei voida hoitaa työtehtäviä sisäisesti jakamalla.

Määräaikaisia työsuhteita on toiminnan luonteesta johtuen etenkin kansalaisopiston tuntiopettajana, varhaiskasvatuksessa, aamu- ja iltapäivätoiminnassa sekä koulunkäynninohjaajan tehtävissä. Näissä tehtävissä on paitsi osa-aikaisia, myös osavuotisia tehtäviä. Tarpeettomia määräaikaisia työsuhteita pyritään vähentämään, mutta kaikkia työntekijöitä ei toiminnan tilapäisestä luonteesta johtuen saada vakinaistettua. Lisäksi työllistettyjen ja muiden määräaikaisten määrä vaihtelee vuosittain riippuen meneillään olevista hankkeista.

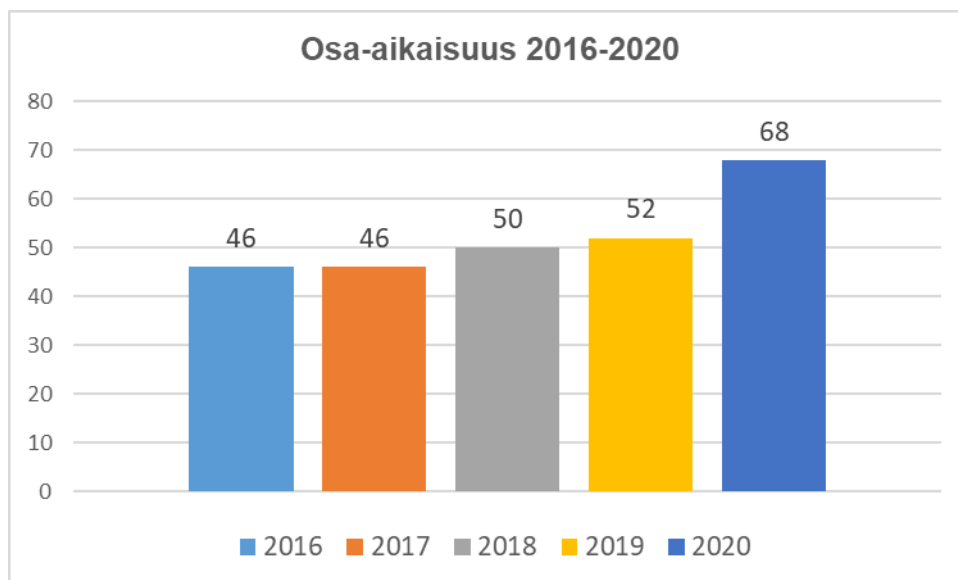
2.1.2. Osa-aikaisuus

lin kunnassa osa-aikatyötä tekevien (ilman sivutoimisia) osuus on lisääntynyt huomattavasti. Sairauseräisen osa-aikaisuuden ohella kunta suhtautuu myönteisesti työntekijän omaan aloitteeseen tehdä osa-aikatyötä. Joskus tämä ei ole mahdollista toiminnan ja tehtävien luonteen takia. Tällöin pyritään etsimään ratkaisu työntekijän tehtävien muutoksen kautta.

v. 2019	lin kunta	li-instituutti	vesiliikelaitos	ateria- ja tilapalvelut	yht. li	%
kokoaikaiset	334	23	7	57	421	78,1
osa-aikaiset	38	4	-	10	52	9,7
sivutoimiset	5	61	-	-	66	12,2
yhteensä	377	88	7	67	539	100,0
v. 2020	lin kunta		vesiliikelaitos	ateria- ja tilapalvelut	yht. li	%
kokoaikaiset	386		7	54	447	78,1
osa-aikaiset	56		-	12	68	11,9
sivutoimiset	57		-	-	57	10,0
yhteensä	499		7	66	572	100,0

Taulukko 3: Osa-aikatyötä tehneet 31.12.2019 / 2020





Kuvio 2. Osa-aikatyötä tehneet 31.12. 2016 - 2020

2.1.3. Yleisimmät tehtävät

nimike	lkm 2019	lkm 2020
perhepäivähoitaja*	37	31
kansalaisopiston tuntiopettaja	69	75
luokanopettaja	50	46
lehtori	37	37
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja**	34	35
puhdistuspalvelutyöntekijä	18	19
koulunkäynninohjaaja	25	25
ateriapalvelutyöntekijä	11	11
varhaiskasvatuksen opettaja***	24	30

* Sis. päiväkodeissa työskentelevät perhepäivähoitaja-ryhmäavustajat, ryhmäperhepäivähoidon hoitajat sekä omassa kodissa/lasten perheissä työskentelevät perhepäivähoitajat.

** ent. päivähoitaja

*** ent. lastentarhanopettaja

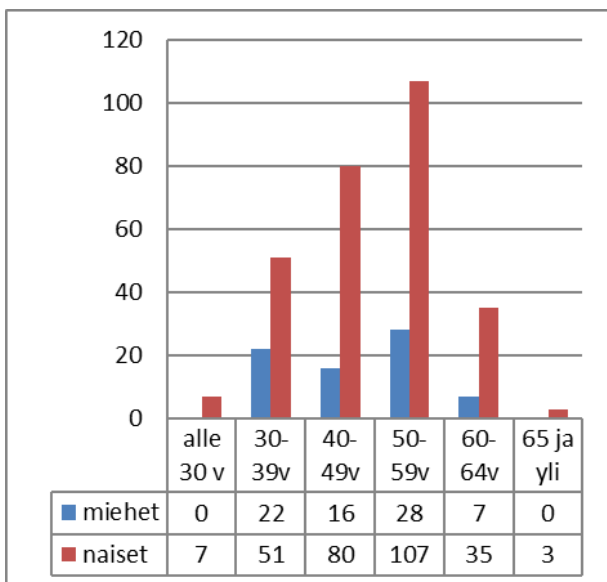
Taulukko 4: Yleisimmät tehtävät 2019 – 2020 (toistaiseksi voimassa olevan ja tilapäisen palvelussuhteen henkilöstö)

2.1.4. Ikä- ja sukupuolijakauma

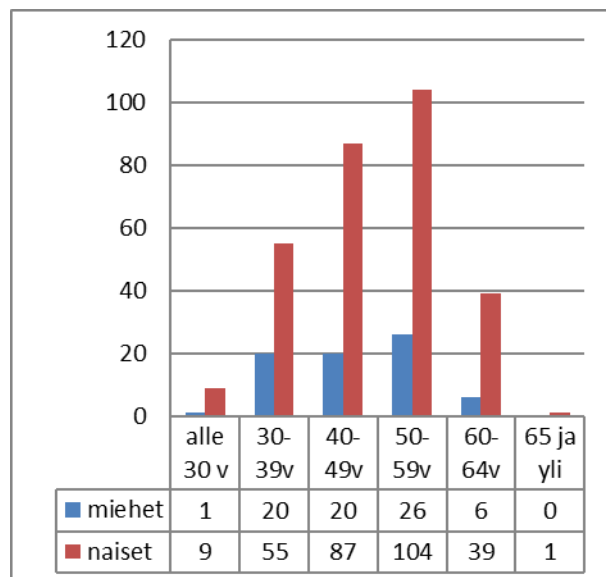
Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kaikkien kunta-työntekijöiden keski-ikä on jo muutamia vuosia ollut noin 45 vuotta (2019 45,7 v.). Yli 60-vuotiaita oli 2019 12,6 % (2018: 12 %). Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa: keski-ikä n. 39 vuotta. Teknisten sopimusallalla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa (47,6 v.). Työvoiman ikääntyminen on haaste kunnan henkilöstöjohtamiselle mm. työssä jaksamisen osalta. Työssä jaksamista voidaan tukea esimerkiksi työhyvinvointihankkeilla, työtehtävien muuttamisella ja tehtävän osa-aikaistamisella.

Iin kunnan vakinaisesta henkilöstöstä oli vuonna 2020 naisia 80,1 % (2019: 79,5 %) ja määräaikaisista 81,2 % (2019: 74,8 %). Koko henkilöstöstä naisia oli 79,0 %. Huomattavaa on, että kunnan vakituksissa työsuhteissa oli vain yksi alle 30-vuotias mies (2019 ei yhtään). Yli 65-vuotiaita oli niin ikään vain yksi eli työuraa ei olla halukkaita jatkamaan vapaaehtoisesti eläkeiän täytyttyä.

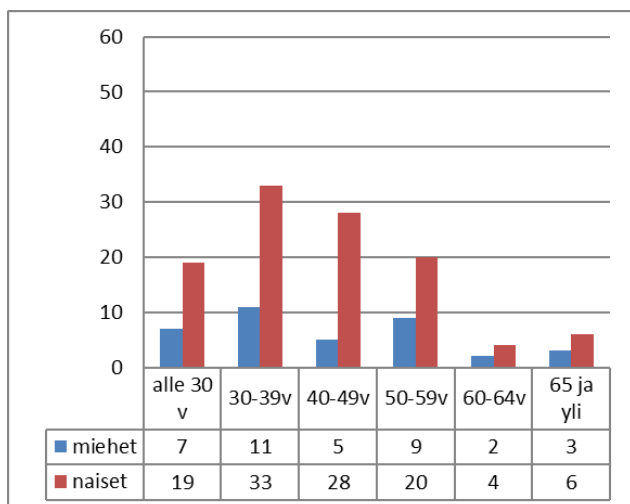




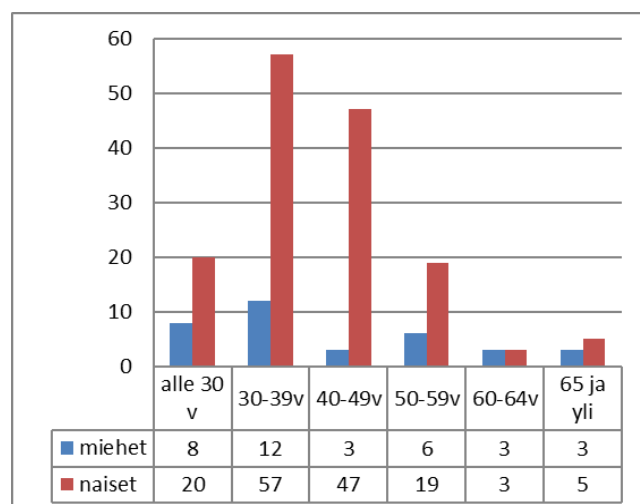
Kuvio 3. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2019



Kuvio 5. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2020



Kuvio 6. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma 2019



Kuvio 7. Määräaikaisen henkilöstön ikäjakauma 2020

Palvelussuhteen luonne	sukupuoli	määrä	%
Vakainainen	miehet	73	19,9
	naiset	294	80,1
Määräaikainen	miehet	35	18,8
	naiset	151	81,2
Työllistetty	miehet	10	62,5
	naiset	6	37,5
Oppisopimussuhteinen	miehet	2	33,3
	naiset	1	16,7
Yhteensä	miehet	120	21,0
	naiset	452	79,0

Taulukko 5: Työntekijät sukupuolen mukaan 2020



2.2. Eläkkeelle siirtyminen

Yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. Kevan eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2020 – 2030 noin 33 % työntekijöistä jää eläkkeelle. Prosenttiluvut kuvaavat nykyisten työntekijöiden arvioitua eläkkeelle siirtymistä. Pohjois-Pohjanmaalla eläköitymisen arvioidaan olevan jopa 37,6 %. Keva arvion mukaan noin 10 000 asukkaan kunnissa eläköitymisprosentti on seuraavan kymmenen vuoden aikana 39,5.

lin kunnassa toimialojen henkilöstömäärät kehittyvät eri tavoin. Suurinta eläkepoistuma on kiinteistönhoidossa ja puhtauspalveluissa. Eniten uusia työntekijöitä palkataan varhaiskasvatustalouteen. Iissä Kevan ennusteen mukainen eläkepoistuma olisi vuosina 2020 – 2024 noin 60 henkilöä.

lin kunnan palveluksesta jäi vuonna 2018 eläkkeelle 12 henkilöä, joista 1 jäi työkyvyttömyyseläkkeelle ja 1 osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Vuonna 2019 jäi eläkkeelle 13 henkilöä, joista 1 jäi työkyvyttömyyseläkkeelle ja 1 osatyökyvyttömyyseläkkeelle.

Eläköityminen	2018	2018	2019	2019	2020	2020
	Yhteensä	Keski-ikä	Yhteensä	Keski-ikä	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	10	63	11	63	5	64
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	-	-	-	-	-	-
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	1	55	1	55	-	-
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	1	53	1	61	-	-

Taulukko 6: Eläköityneet 2019 - 2020

2.3. Virka- ja työvapaiden käyttö

virka-/työvapaat	2019	2020
kalenteripäivää	9 782	11 852
kalenteripäivää/henkilö	18,1	20,7

Taulukko 7: Virka- tai työvapaat koulutuksen, vuorottelu- ja opintovapaan tai muun syyn perusteella

Huomioitavaa on, ettei koulutuspäivien kirjaaminen tapahtunut edelleenkään web-tallennukseen täysimääräisenä. Etenkin osapäiväkoulutusten sekä työpaikalla tapahtuvien koulutusten ja verkkokoulutusten merkitseminen järjestelmään tahtoo unohtua.

2019	lin kunta	li-instituutti	Vesiliikelaitos	Ateria- ja tilapalvelut	yht.
Muu vapaa	4 031	394	7	448	4 880
perhevapaa	2 684	158	0	40	2 882
opintovapaa	976	0	0	0	976
vuorotteluvapaa	0	0	0	180	180
koulutus	588	93	27	156	864
kalenteripäiviä yhteensä	8 279	645	34	824	9 782

2020	lin kunta	Vesiliikelaitos	Ateria- ja tilapalvelut	yht.
Muu vapaa*	5 128	56	958	6 142
perhevapaa	4 129	34	46	4 209
opintovapaa	432	-	-	432
vuorotteluvapaa	180	-	-	180
koulutus	787	45	57	889
kalenteripäiviä yhteensä	10 656	135	1 061	11 852

*esim. lisä/ylityövapaa, yksityisasiat, ves-päivät, säästövapaa, porkkanavapaa

Taulukko 7: Työ- ja virkavapaiden käyttö 2019 – 2020



2.4. Työaika ja työpanos

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikaiset tai osan vuotta kestävät palvelussuhteet muutetaan kokoaikaisiksi. Työpanos-% kuvaa käytettävissä olevaa työaikaa, kun teoreettisesta työajasta on vähennetty kaikki keskeytykset.

	2019								2020					
	Vesiliikelaitos		li instituutti		Ateria- ja tilapalvelut - liikelaitos		lin kunta		Vesiliikelaitos		Ateria- ja tilapalvelut - liikelaitos		lin kunta***	
	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta	Työpäivät	% teoreettisesta työajasta
Kalenterivuoden päivät (365 tai 366)														
* vähennetään la, su ja työaikaa lyhentävät arkipyhät	1973	100 %	5661	100 %	17583	100 %	60033	100 %	1771	100 %	17672	100 %	69197	100 %
> Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika														
Vähennetään työpäivinä:														
* vuosilomat	187	9,50 %	636	11,20 %	2244	12,80 %	5209	8,70 %	174	9,80 %	2254	12,80 %	7204	10,40 %
* terveysperusteiset poissaolot**	172	8,70 %	193	3,40 %	1381	7,90 %	3176	5,30 %	60	3,40 %	968	5,50 %	5226	7,60 %
* perhevapaat			7	0,10 %	29	0,20 %	716	1,20 %	24	1,40 %	33	0,20 %	2949	4,30 %
* koulutus	19	1,00 %	56	1,00 %	111	0,60 %	209	0,30 %	32****	1,80 %	69****	0,40 %	543****	0,80 %
* opintovapaa							112	0,20 %	0		0		309	0,40 %
* vuorotteluvapaa					129	0,70 %			0		0		129	0,20 %
* muu vapaa*	5	0,30 %	280	4,90 %	414	2,40 %	1202	2,00 %	40	2,30 %	876	5,00 %	5345	7,70 %
> Tehty vuosityöaika	1590	80,60 %	4489	79 %	13275	75,50 %	49409	82,30 %	1445	81,60 %	13472	76,20 %	47492	68,60 %

*lisä-/ylityövapaa, yksityisasiat, ves-päivät, kuntoutus, määräaikainen työkyvyttömyyseläke (määräaikainen kuntoutustuki), toisen tehtävän hoito muualla, oppisopimus, lomautus



Taulukossa ei ole vähennetty rahana annettuja lisä- ja ylitöitä. Pääperiaate on, että ne annetaan vapaina.
Laskelmissa ei ole mukana OVTES:n alaiset työntekijät.

**Sairauspoissaolot ja työtaturmat

***Mukana myös li-instituutti

****Huomioitu todellista toteumaa koulutuskorvaushakemuksen ja koulutuskyselyn pohjalta

Taulukko 8: Henkilötyövuodet kalenteripäivinä ja tehdyt henkilötyövuodet 2019 – 2020

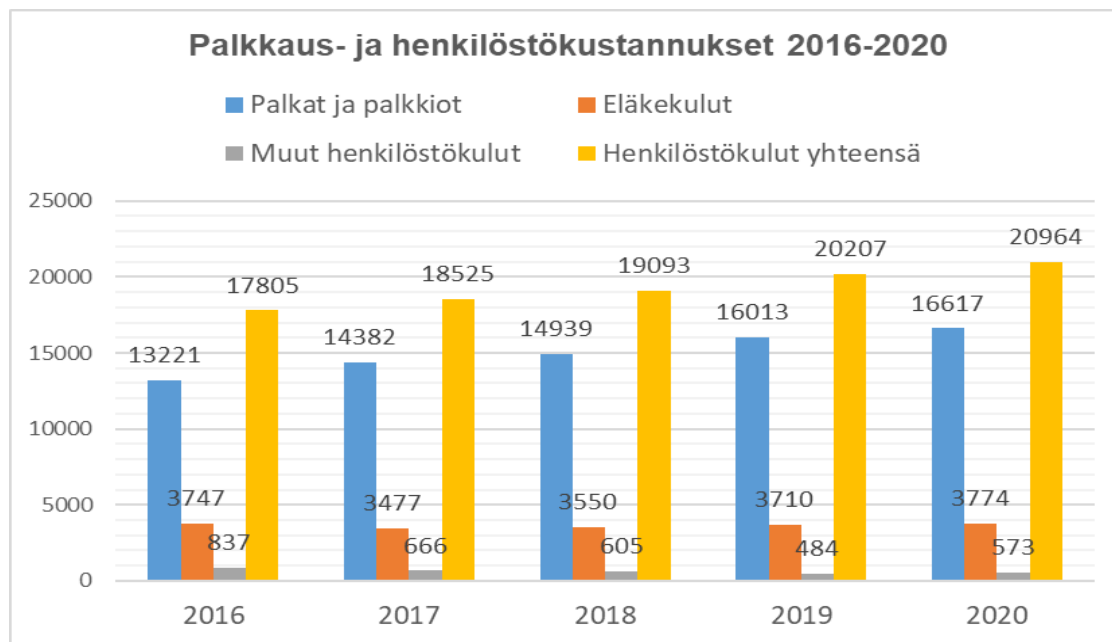


2.5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset 2019 – 2020

1 000 €	TA 2019	TOT 2019	TOT %	TA 2020	TOT 2020	TOT %
palkat ja palkkiot	16 656	16 013	96	17 498	16 617	95
eläkekulut*	3 743	3 710	99	3935	3 774	96
muut henkilöstökulut yht.	646	484	75	612	573	94
henkilöstökulut yhteensä	21 046	20 207	96	22 045	20 964	97

*sis. palkkaperusteiset maksut sekä varhe- ja eläkemenoperusteiset maksut

Taulukko 9: Iin kunnan henkilöstömenot 2019 – 2020 (sis. jaksotetut palkat ja henkilöstökorvaukset eli sairasvakuutus- ja tapaturmakorvaukset)



Kuvio 8. Palkkaus- ja henkilöstökustannukset 2016 - 2020

1 000 €	TA 2019	TOT 2019	TA2020	TOT2020
vakinaiset	8 122	5 891	8 722	6 068
määräaikaiset	1 293	1 421	1 635	1 639
sairaus- ja äitiysloman sijaiset	190	395	226	489
muut sijaiset	234	761	171	804
erilliskorvaukset	276	302	297	280
työllistämistukipalvelut	865	564	647	489
tuntipalkat	283	286	297	233
opettajien palkat	5 196	4 651	5 375	4 639

Taulukko 10: Palkkojen toteutumat 2019 – 2020



PALKKAUKSEN RAKENNE KESKIMÄÄRIN (%-OSUUDET KOKONAISANSIOISTA)									
	2018			2019			2020		
	KVTES	Opetusala	Tekniset	KVTES	Opetusala	Tekniset	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	92,52 %	78,54 %	88,56 %	92,80 %	79,82 %	89,44 %	94,00 %	80,80 %	89,30 %
Palveluaikaan sidotut lisät	5,33 %	11,34 %	5,37 %	5 %	11,09 %	5,12 %	4,00 %	10,30 %	5 %
Henkilökohtainen lisä	0,98 %	0,88 %	5,96 %	0,95 %	0,80 %	2,22 %	0,80 %	0,60 %	5,70 %
Muut säännölliset työajan lisät	1,16 %	9,24 %	0,11 %	1,24 %	8,28 %	3,21 %	1,30 %	8,30 %	0
YHTEENSÄ	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %
Kokonaisansio keskim. € / kk	2357,9	3519,14	2863,71	2405,67	3697,3	2845,75	2472,3	3752,2	2825,8
Muutos% ed. vuoteen	7,59 %	3,51 %	5,64 %	2,03 %	5,06 %	-0,63 %	2,80 %	1,50 %	-1 %
Miesten keskiansio € / kk	2462,59	3870,08	2823,7	2345,13	3974,18	2811,37	2856,8	4045,5	2813,2
Naisten keskiansio € / kk	2347,46	3352,34		2412,98	3602,72		2459,7	3637,5	

Taulukko 11: Palkkauksen rakenne sopimusaloittain

Kunta-alalla kuukausipalkkaisten kokonaisansiot olivat 2019 keskimäärin 3 315 €/kk (2018: 3 215 €/kk). Mediaaniansio vuonna 2019 oli 2 910 €/kk (2018: 2 907 €/kk). Naisten säännöllisen työajan mediaaniansiot 2019 olivat 2 850 €/kk (2018: 2 847 €/kk) ja miesten 3 313 €/kk (2018: 3 309 €/kk).

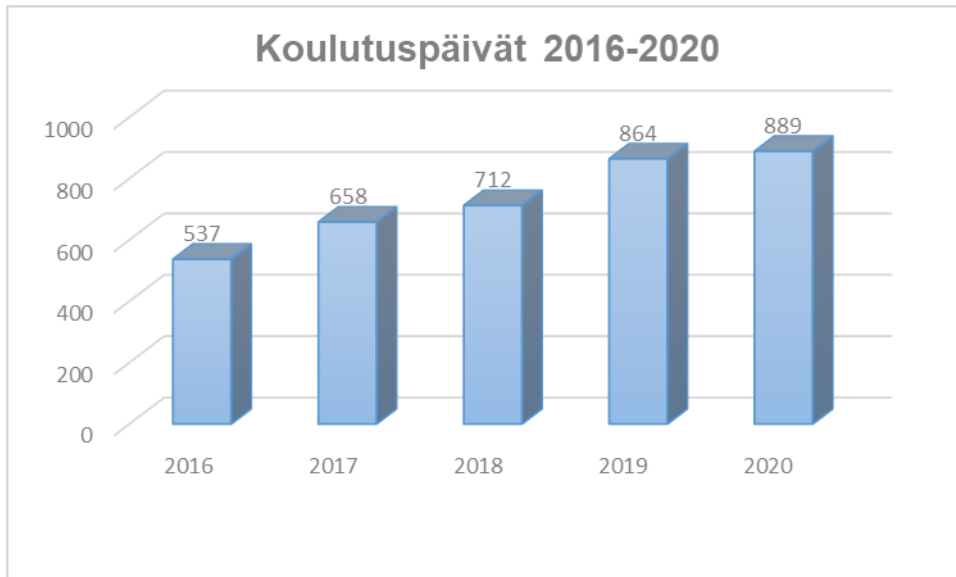
3. Osaamisen kehittäminen

2019	lin kunta	li-instituutti	vesiliikelaitos	ateria- ja tilapalvelut	yhteensä
koulutuspäivät	588	93	27	156	864
€	60 729,22	8 608,28	2 488,39	12 419,28	84 245,17

2020	lin kunta	vesiliikelaitos	ateria- ja tilapalvelut	yhteensä
koulutuspäivät	787	45	57	889
€	76 346,49	4 440,89	4 688,26	85 475,64

Taulukko 12: Henkilöstökoulutuksen kustannukset ja koulutuspäivät 2019 – 2020





*Opettajilla on lisäksi kolme työ- ja virkaehtosopimuksen mukaista koulutuspäivää (VESO)
Kuvio 9 Koulutuspäivät 2016 - 2020

Työntekijät eivät ole kirjanneet kaikkia koulutuspäiviä etenkin sisäisen koulutuksen ja osapäiväkoulutuksen osalta, joten täysin luotettavaa tilastoa ei ole olemassa. Opettajien ns. veso-koulutus ei kirjaudu koulutuspäiviin, koska se tapahtuu koulun työpäivien ulkopuolella (ei keskeytyspäättöstä).

Koulutuspäiviä/henkilö kertyi noin kaksi, kun tavoite on kolme. Koulutukseen käytettyjen päivien määrä kasvoi 152 päivällä ja rahamäärä noin 11 000 eurolla. Vuonna 2019 haettiin ensimmäistä kertaa koulutussuunnitelman toteutumiseen perustuvaa koulutuskorvausta Työllisyysrahastosta. Korvausta saatiin tuolloin 12 000 euroa ja vuoden 2020 toteuman perusteella 16 000 euroa. Mikäli kaikki koulutukset tulisivat raportoiduksi voisi summa nousta jopa 20 000 euroon.

4. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

4.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on tukea henkilöstön voimavarojen ylläpitoa työhyvinvoinnin osalta. Iin kunnan työterveyshuollon palvelutuottajana on toiminut vuoden 2019 loppuun saakka Oulunkaaren kuntayhtymä ja vuoden 2020 alusta Oulunkaaren Työterveys oy.

	2019	2020
korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	100 882	90 281
korvausluokka II (sairaanhoito)	165 733	176 852
yhteensä	266 615	267 133

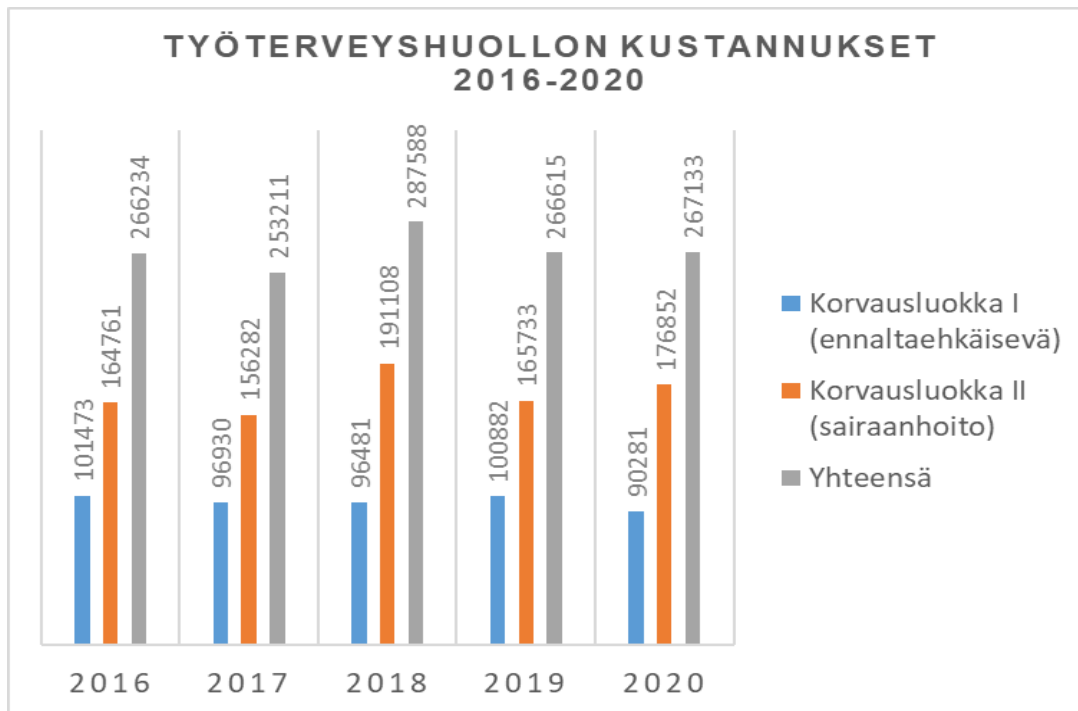
Taulukko 13: Työterveyshuollon kustannukset 2018 – 2019

	2019	2020
työterveyshuolto (I)		
työpaikkaselvitykset/lääkäri	110	135
työpaikkaselvitykset/terveydenhoitaja	107	130
terveystarkastukset/lääkäri	151	33
terveystarkastukset/terveydenhoitaja tai muu	308	130
laboratorio- ja röntgentutkimukset	682	564
	2019	2020
sairaanhoito (II)		
lääkärikäynnit	1 477	768
terveydenhoitajakäynnit	426	268



erikoislääkärikäynnit	39	29
laboratorio- ja röntgentutkimukset	2 069	1254

Taulukko 14: Työterveyshuollon toimintatilasto 2019 – 2020



Kuvio 10. Työterveyshuollon kustannukset 2016-2020

4.2. Terveysperusteiset poissaolot

4.2.1. Sairauspoissaolot

Kunta-alan sairauspoissaolosten määrä kasvoi 2000-luvulla aina vuoteen 2008 asti, jolloin sairauspoissaoloja oli keskimäärin 19,4 päivää yhtä henkilötyövuotta kohden. Tästä lähtien sairauspoissaolot vähenivät vuoteen 2015 mennessä keskimäärin 2,9 päivällä. Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2017 keskimäärin päivää 16,7 päivää, 2018 17 päivää ja 2019 16,5 päivää. Noin 24 % työntekijöistä ei ollut lainkaan pois töistä sairauden vuoksi. Yleinen trendi on, että vanhimmissa ikäluokissa sairauspoissaolot vähenevät, mutta nuoremmassa ikäluokassa lisääntyvät.

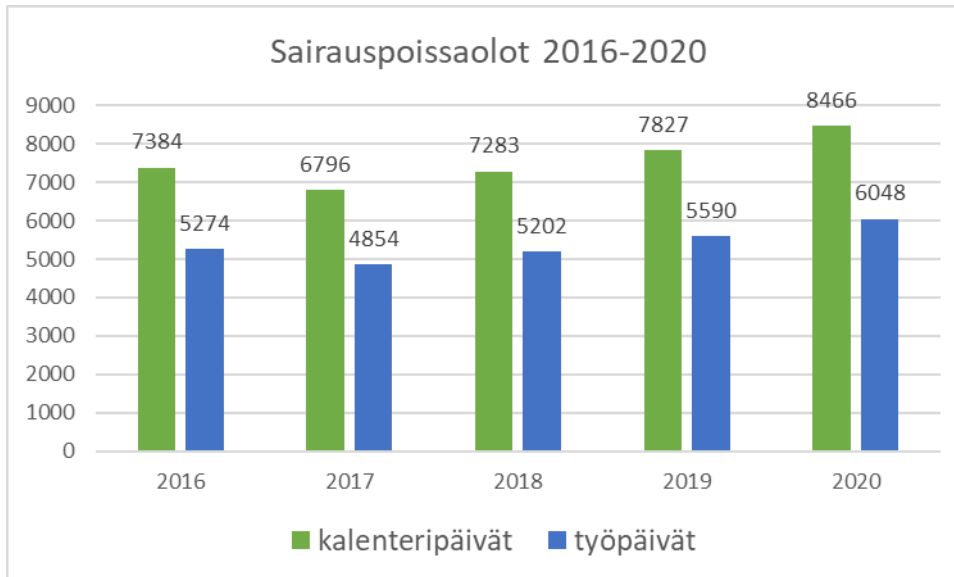
Vähiten sairastavia ammattiryhmiä ovat muun muassa johtajat, asiantuntijat, rehtorit sekä lehtorit ja tuntiopettajat. Eniten sairastaviin kuuluvat muun muassa puhdistuspalvelutyöntekijät, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat ja ateriapalvelutyöntekijät (19 pv).

	2019				2020			
	kalenteri päivät	kalenteri pv/tt	työpäivät	työpäivät /tt	kalenteri päivät	kalenteri pv/tt	työpäivät	työpäivät /tt
hallintopalvelut *)	1 055	9,8	754	7	66	4,7	47	3,4
opetus- ja varhaiskasvatus	4 675	14,9	3339	10,7	6 328	18,1	4520	12,9
tekniset palvelut ja vesiliikelaitos	335	16,7	239	11,9	180	7,8	129	5,6
ateria- ja tilapalvelut	1 563	23,3	1116	16,6	1 236	18,7	883	13,4
lii-instituutti	199	2,3	142	1,6	656	5,5	469	3,9
yhteensä	7 827	14,5	5590	10,4	8466	14,8	6048	10,6

*työllistäminen siirtynyt instituutin alaiseksi toiminnaksi vuoden 2020 alusta

Taulukko 15: Keskimääräiset sairauspoissaolot/työntekijä kalenteripäivinä ja työpäivinä 2019 – 2020





Kuvio 11. Sairauspoissaolot, kalenteripäivät ja työpäivät, 2016-2020

4.2.2. Työtapaturmat

Kunta-alan töissä sattuu enemmän henkilön liikkumisesta johtuvia työpaikkatapaturmia kuin muilla aloilla. Yleisimmät syyt tapaturmiin ovat putoaminen, kaatuminen ja liukastuminen sekä äkillinen fyysinen kuormittuminen. Yleisimmät vammat ovat sijoiltaan menoja, nyrjähdysiksi ja venähdyksiä (41 %). Kunta-alan tapaturmissa vammautuvat useimmiten raajat (65 %). Työntekijän äkillinen fyysinen kuormittuminen sekä väkivaltaiset, järkyttävät tilanteet ovat kunta-alalla yleisempiä tapaturmien aiheuttajia kuin keskimäärin.

Tapaturmia vuonna 2019 yhdeksän (9) ja vuonna 2020 kymmenen (10). Tapaturmien aiheuttamia sairauspoissaoloja oli 677 kalenteripäivää vuonna 2019 ja 288 kalenteripäivää vuonna 2020.

4.2.3. Terveysperusteiset poissaolot

	kalenteri päivät	1000 euroa**	% palkka- kustannu ksista***	kalenteri päivät	1000 euroa**	% palkka- kustannu ksista*** *	kalenteri päivät	1000 euroa**	% palkka- kustannu ksista*** **
Terveysperusteiset poissaolot									
	2018			2019			2020		
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1421	110,6	0,7	1431	117,3	0,7	1243	102	0,6
4-29 pv	2964	222,8	1,5	2978	227,1	1,4	4143	315,1	1,87
30 - 60 pv	1331	59,6	0,4	1317	80,9	0,5	1007	87,7	0,52
61 - 90 pv	409	17,8	0,1	623	29,9	0,2	510	21,7	0,13
91 - 180 pv	774	6,1	0,04	675	6,1	0,04	1108	7,1	0,04
181-365 pv	306	0	0	788	0	0,04	272	0	0
Yhteensä	7205	416,9	2,7	7812	461,3	2,9	8283	533,6	3,2
em. poissaoloista erikseen									
* työtapaturmat	219	15,3	0,1	679	40,6	0,2	282	18,5	0,1

*terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkapatu-
rurmista ja ammattitauodeista johtuvat poissaolot.

**Kela- ja työtapaturmakorvauksia ei ole vähennetty kustannuksista.

***palkkakustannukset (palkat ja palkkiot, ei sivukuluja) 2018 yhteensä: 15 222 821,34 euroa

****palkkakustannukset (palkat ja palkkiot, ei sivukuluja) 2019 yhteensä: 16 266 245,39 euroa

*****palkkakustannukset (palkat ja palkkiot, ei sivukuluja) 2020 yhteensä: 16 874 055,03 euroa



Pääsääntönä:

1 - 60 pv työnantaja maksaa täyden palkan työntekijälle

61 - 180 pv työnantaja maksaa 2/3 palkasta

180 pv -> palkaton työnantajalle

Työnantajan omavastuu KELAn sairauspäivärahassa 10 arkipäivää

Taulukko 17: Terveysperusteiset poissaolot

4.3. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

Kunta-ala maksaa ainakin kaksi miljardia euroa työkyvyttömyydestä aiheutuvia menoja vuodessa. Kevan arvio perustuu suurimpien kymmenen kuntaorganisaation työkyvyttömyysmenoihin. Työkyvyttömyydestä aiheutuvia välittömiä menoja ovat mm. sairauspoissaolo-, työterveyshuolto-, tapaturma- ja eläkekustannukset, joihin kuluu noin miljardi euroa. Välilliset kustannukset kuten työhyvinvoinnin heikkeneminen, tuottavuuden aleneminen ja palvelutuotannon heikkeneminen maksavat toisen miljardin. Suurimmissa kaupungeissa työkyvyttömyyden välittömät kustannukset ovat keskimäärin 6,7 % palkoista. Iissä luku on ollut vertailukaudella hieman pienempi: 5,4, % vuonna 2020.

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset						
		2017	2018	2019	2020	Muutos (2018-2019)
Sairauspoissaolo kustannukset*	€	367 794	375 274	431 172	539 610	25,00 %
	% palkoista	2,59 %	2,50 %	2,54 %	3,24 %	0,7 %-yks
Työterveyshuol- tokustannukset	€	121 001	138 749	127 521	128 816	1,00 %
	% palkoista	0,85 %	0,93 %	0,75 %	0,77 %	0,02 %-yks
Tapaturma- vakuutusmaksut	€	92 515	92 515	85 871	88 951	3,60 %
	% palkoista	0,65 %	0,62 %	0,51 %	0,53 %	0,02 %-yks
Työkyvyttömyys eläkemaksut	€	146 365**	150 110**	136 808***	147 100***	7,50 %
	% palkoista	1,24 %	1,20 %	0,81 %	0,88 %	0,08 %-yks
YHTEENSÄ	€	727 675	756 648	781 327	904 478	15,80 %
	% palkoista	5,12 %	5,05 %	4,60 %	5,43 %	0,83 %-yks

* Summista on vähennetty arvioitu sairauspäivärahan määrä

** Toteuma

*** Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan palkkasummasta. Ansiot ilmoitetaan vuodesta 2019 lähtien tulorekisteriin; ilmoitusliikenteen puutteiden vuoksi summassa voi olla pieni ero todelliseen tilanteeseen.

Myös maksun perusteet ovat vuonna 2019 muuttuneet merkittävästi. Maksujen muodostuminen seurailee yksityisen puolen TyEL-maksua enemmän kuin aikaisemmin. Aikaisemmin maksuja pystyttiin jyvittämään yksittäisiin työntekijöihin asti. Nykyisin huomioidaan ensiksi koko organisaation tilanne ja organisaation historia, joten yksittäisen työntekijän vaikutus maksuun ei ole niin selkeä.

Taulukko 18. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset

4.4. Työhyvinvointi

Vakituisten työntekijöiden ja perättäisissä määräaikaissä työsuhteissa olevien työhyvinvointia on tuettu rahallisesti ePassilla, joka mahdollistaa osallistumisen liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin ja vuodesta 2018 lähtien myös hieronta- ja fysioterapiapalveluihin. Passin kokonaissumma vuonna 2020 oli koko vuoden kestävä työsuhteen ajalta 120 euroa eli 10 euroa/kk.

Vuonna 2020 lin kunnan työntekijöistä 422 hyödynsi etua 42 320,18 euron arvosta (2019: 41 194 €).



Työyhteisön yhdessä viettämään työhyvinvointipäivään oli käytettävissä 10 euroa/henkilö.

Työpaikkaruokailuun oli mahdollisuus henkilökuntahintaan. Kunta tuki lounasruokailua tarjoavissa ravintoloissa ruokailua 2 € / ateria. Henkilöstön muistaminen merkkipäivinä (50- ja 60-vuotispäivä, eläköityminen) tapahtui vuonna 2020 uusitun merkkipäiväsäännön mukaan. Paikallisesti on sovittu, että KVTES:n mukaisen vuosilomapäivän lisäksi henkilöstö saa 50-vuotispäivänä yhden ja 60-vuotispäivänä kaksi palkallista vapaapäivää, siten että vapaapäivien määrä on kaikilla sama riippumatta siitä, osuuko merkkipäivä säännölliselle työpäivälle.

Vuoden 2020 aikana yksi kiinteistöpalveluiden yhdistymisprosessia tuettiin Kevan osarahoittamalla (50 %) muutoksen tuki -hankkeella.

4.5. Kehittämistoiminta

Panostamalla työhyvinvoinnin kehittämiseen tavoitellaan henkilöstön työn imua, motivaatiota, työn merkityksellisyyden lisääntymistä sekä parempaa työssä jaksamista. Tämä vaikuttaa mm. sairauspoissaolojen ja ennen aikaisten eläköitymisten vähenemisen kautta esimerkiksi saavutettaviin säästöihin ja tuottavuuden lisääntymiseen sekä laadukkaampaan työn tulokseen.

Työntekijöiden perehdytysprosessin vahvistamiseksi ollaan koottu Navisec-järjestelmään yleistä perehdytysosiota, joka tullaan jatkossa tarjoamaan kaikille uusille työntekijöille. Tavoitteena on, että jokaisella on työsuhteen alusta saakka käytettävissä samat pohjatiedot (mm. hallinto ja organisaatio, kunnan strategia ja arvot) sekä tietoa työsuhteeseen liittyvistä asioista kuten työajasta, lomista ja vapaista sekä palkkauksesta. Tärkeäksi on katsottu myös kertoa työhyvinvointiin liittyvistä asioista, työterveyshuollosta sekä osaamisen kehittämisestä. Yleisen perehdytysosion lisäksi toimialat tulevat laatimaan myös alakohtaiset osiot, joissa esitellään tarkemmin kaikkia toimialoja. Systemaattisella ja monipuolisella perehdytyksellä tavoitellaan työntekijöiden nopeampaa tehtävien omaksumista, työhön sitoutumista sekä laadukkaampaa työn tulosta. Perehdytysaineiston kokoaminen on jatkoa pari vuotta järjestetyille kaksi kertaa vuodessa järjestettäville yleisille perehdyttämistilaisuuksille.

Työhyvinvointityöryhmän toiminta käynnistettiin keväällä 2020. Työryhmän ensisijainen tavoite on toimia henkilöstön osallistamisen kanavana suunniteltaessa työhyvinvointiin liittyviä asioita. Työryhmässä on mukana työntekijöiden edustus kaikilta kunnan toimialoilta. Toiminnan ohjaamiseksi laaditaan vuosittain työhyvinvoinnin vuosikello, johon suunnitellaan konkreettisia, henkilöstön työhyvinvointia lisääviä toimenpiteitä. Vuoden 2020 aikana työryhmä kokoontui neljä kertaa. Asiaina oli mm. vuosikellon laatiminen, Vetoa ja pitoa kuntatyöhön -hankkeen esittely sekä henkilöstölle merkityksellisten, työhyvinvointiin liittyvien teemojen kokoaminen.

Alkuvuonna 2020 henkilöstöliikunnassa järjestettiin kerran viikossa yhteistä organisoitua liikuntaa työajalla (1 h työaikaa). Pandemian käynnistyminen kuitenkin pakotti keskeyttämään toiminnan. Syksyllä 2020 tarjottiin henkilöstölle mahdollisuus muodostaa tyhy-liikuntaryhmiä haluamallaan porukalla. Työaikaa oli mahdollista käyttää 1 h / vko yhteiseen liikkumiseen. Toiminta ei kuitenkaan lähtenyt syksyn aikana riittävän vahvasti käyntiin, joten se lopetettiin vuodenvaihteessa. Työpäivien aktivoimiseksi otettiin syksyllä 2020 käyttöön myös Break pro -taukoliikuntaohjelma. Ohjelma on asennettu kaikkien työntekijöiden koneille sekä myös mobiilikäyttö on mahdollista.

Vuoden 2019 aloitettua prosessia henkilöstön itseohjautuvuuden kehittämiseksi ja esimiesten valmentavan johtajuuden vahvistamiseksi jatkettiin. Vuoden 2020 aikana toteutettiin Työsuojelurahaston rahoituksella hanke, jossa järjestettiin valmennusta em. tavoitteiden tukemiseksi. Pilottiyksiköinä olivat ateria- ja puhtauspalvelut sekä työllistämispalvelut. Valmennuksista vastasi Filosofian akatemia.



Hankkeen tuella henkilöstön rohkeutta vastuunottoon ja kehittämistyöhön on lisätty. Kehittämistyöhön on saatu konkreettisia työkaluja sekä tehty käytännönläheisiä suunnitelmia. Esimiesten valmentavaa johtamisotetta työntekijöiden tukemiseksi on vahvistettu sekä kehitetty tunteita ja tunteiden johtamista. Työyhteisöjen yhteishenki sekä luottamus ovat lisääntyneet ja yhteiset tavoitteet kirkastuneet. Vuorovaikutusta on kehitetty ja työntekijät ovat saaneet vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä.

Työtä henkilöstön itseohjautuvuuden lisäämiseksi ja valmentavan esimiestyön vahvistamiseksi on jatkettu vuonna 2020 käynnistyneessä Vetoa ja pitoa kuntatyöhön -hankkeessa. Hanke on suunniteltu jatkamaan jo aloitettua itseohjautuvuuden ja modernin johtajuuden kehittämistyötä kunnassa. Hanke on haluttu pitää kiinteänä osana kunnan muuta työhyvinvoinnin kehittämistoimintaa, jotta se ei jäisi irralliseksi ja siten hyödyntämättömäksi.

Vetoa ja pitoa kuntatyöhön -hanke aloitti toimintansa lissä kesäkuussa 2020. Hankkeen tavoitteena on edistää henkilöstön työhyvinvointia ja siihen liittyvää osaamista. Keskeisimpiä toimenpiteitä ovat digitaalisen työhyvinvointitarjottimen kehittäminen ja käyttöönotto, työhyvinvointia ja siihen liittyvää osaamista edistävien palveluiden toteuttaminen sekä mentoroinnin toimintamallin kehittäminen.

Vuoden 2020 aikana kilpailutettiin ja hankittiin työhyvinvointitarjottimen alustana toimiva työkalu, Vincit Oyj:n kehittämä LaaS. Samalla aloitettiin tarjottimen ja siihen tulevien palveluiden suunnittelu. Suunnittelun perustana on työhyvinvoinnin portaat -viitekehys ja henkilöstön keskuudesta nousseet tarpeet. Tarpeiden kartoittamiseksi ateria- ja tilapalveluiden henkilöstölle tehtiin henkilökohtaiset teema-haastattelut syksyn aikana. Haastatteluista saatiin arvokasta tietoa henkilöstön tarpeista ja ideoita työhyvinvointitarjottimelle tulevista palveluista.

Lisäksi hankkeessa aloitettiin pilotti, jossa mitataan henkilöstön kokemaa työelämän laatua nk. QWL-kyselyn avulla neljä kertaa vuoden aikana. Pilotti koskee ateria- ja puhtauspalveluita, kiinteistöpalveluita sekä työllisyyspalveluita. Tarpeiden kartoittamisessa on hyödynnetty myös aiempien koko kunnan henkilöstöä koskevien tai toimialakohtaisten kartoitusten ja selvitysten tuloksia sekä käyty vapaamuotoisempaa keskustelua henkilöstön kanssa.

Henkilöstön tarpeisiin perustuvia työhyvinvointia edistäviä palveluita suunniteltiin yhdessä henkilöstön kanssa. Syksyn aikana tehtiin hankintoja vuonna 2021 toteutettavista koulutuksista. Ikääntyneille (+55-vuotiaat) työntekijöille hankittiin voimavaroja vahvista valmennus. Esimiehille ja johdolle suunniteltiin ja hankittiin valmennus, joka tukee uudenlaista valmentavaa johtamis-kulttuuria ja työhyvinvointitarjottimen käyttöä lin kunnassa.

Hankkeessa kehittävää mentoroinnin toimintamallin pilotointia varten rekrytoitiin kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa mentoreiksi. He kokeilevat mentorointia varhaiskasvatuspalveluissa ja osallistuvat mentoroinnin toimintamallin kehittämiseen laajemminkin lin kunnassa. Mentoreille on suunniteltu ja hankittu mentorivalmennus.

Hankkeessa kehitetään uusia yhteistoimintamalleja työhyvinvoinnin kehittämiseksi hankkeeseen osallistuvien Pudasjärven, Utajärven ja Vaalan kunnan sekä Oulunkaaren kuntayhtymän kanssa. Ensimmäinen yhteistyöfoorumi pidettiin joulukuussa 2020. Teemana oli työhyvinvoinnin strateginen ja tietoon perustuva johtaminen.



5. Luottamus ja yhteistyö

5.1. Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikuntaan 2018 – 2021 kuuluvat työnantajan edustajina kunnanjohtaja, hallintojohtaja (siht.), aterial- ja tilapalveluliikelaitoksen johtaja ja varhaiskasvatusjohtaja. Muina toimikunnan jäseninä ovat pääluottamusmiehet (JHL, JUKO, JYTY ja SuPer). Toimikunta kokoontui vuonna 2020 peräti 14 kertaa. kahdeksan kokoontumisesta käsitteli joko koronapandemian vuoksi keskeytys- tai lomautus- uhan alla olevia työsuhteita ja/tai talouden tasapainottamista.

5.2 Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat kaudella 2018 – 2021 työnantajan edustajina hyvinvointijohtaja/työsuojelupäällikkö syksyyn 2019 saakka ja tästä eteenpäin työsuojelupäällikkö ja opetusjohtaja. Työntekijöiden edustajia ovat työsuojeluvaltuutetut (kolme) ja 1. varatyösuojeluvaltuutetut (kolme). Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2020 kuusi kertaa. Käsiteltäviä asioita olivat sisäilma-asiat, työpaikkakäynnit ja AVI:n ts-tarkastukset, vaarojen ja haittojen kartoitus, läheltä piti -tilanteiden ilmoittaminen, turvallisuuskävelyt ja työsuojelun toimintasuunnitelman laatiminen.

Työsuojelutoiminnassa on kuluvan toimintakauden aikana kiinnitetty erityistä huomioita viestintään ja toiminnasta tiedottamiseen henkilöstölle. Työsuojeluun liittyviä toimintamalleja ja prosesseja on kehitetty sekä yhteistyötä erityisesti työterveyshuollon kanssa on lisätty.

