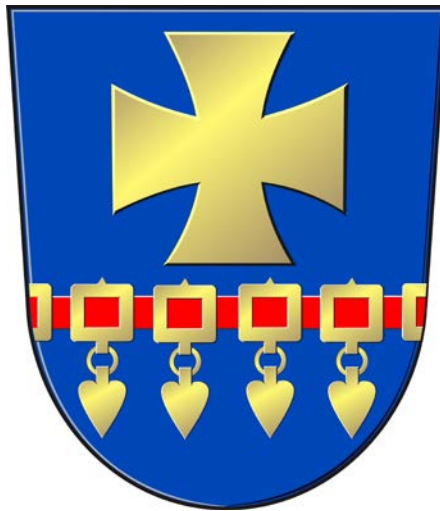


# HENKILÖSTÖRAPORTTI

**KAUHAVAN KAUPUNKI**  
2020



## Sisällysluettelo

<b>1. YLEISTÄ.....</b>	<b>3</b>
<b>2. HENKILÖSTÖHALLINTOA KOSKEVAT LINJAUKSET SEKÄ OHJEET .....</b>	<b>3</b>
2.1. Henkilöstön määrä.....	3
2.2. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	5
2.3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	5
2.4. Eläköityminen.....	5
<b>3. TYÖAIKA JA TYÖPANOS .....</b>	<b>6</b>
<b>4. POISSAOLOT .....</b>	<b>7</b>
<b>5. OSAAMINEN, SEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN .....</b>	<b>11</b>
5.1. Koulutus.....	11
5.2. Johtaminen.....	11
<b>6. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI.....</b>	<b>12</b>
6.1 Työterveyshuolto .....	12
6.2 Tyky-toiminta.....	13
6.3 Työhyvinvointitutkimukset .....	13
6.4 Työsuojelu.....	13
<b>7. INNOVATIIVISUUS, YHTEISTOIMINTA JA VERKOSTOITUMINEN .....</b>	<b>14</b>
<b>8. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET.....</b>	<b>15</b>
<b>9. YHTEENVETO .....</b>	<b>16</b>

## 1. Yleistä

Henkilöstöraportissa esitetään Kauhavan kaupungin henkilöstöä kuvaavat keskeiset tilastot ja tunnusluvut vuodelta 2020. Tilastotiedot kertovat henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja kustannuksista.

Henkilöstöraportin alkuosa keskittyy sanalliseen selvitykseen sekä vuoden 2020 tietoihin. Tilasto-osassa on nähtävissä taulukoita, joista ilmenee pidemmän aikavälin kehityssuuntia.

Henkilöstöasioista kaupungissa vastaa kaupunginhallitus. Kaupunginhallituksen päätösvaltaa on hallintosäännöllä delegoitu konserni- ja henkilöstöjaostolle, kaupunginjohtajalle, henkilöstöjohtajalle sekä esimiehille.

## 2. Henkilöstöhallintoa koskevat linjaukset sekä ohjeet

Henkilöstöhallintoa ohjaavat lainsäädäntö, kunnallisen alan työ- ja virkaehtosopimukset sekä kaupungin omat ohjeet ja linjaukset, kuten:

- palkkausjärjestelmät
- työaikamääräykset
- etätyöohjeistus
- rekrytointiohje
- koulutusperiaatteet
- virkavapaudet / työlomat
- sivutoimet
- matkustusohjeet
- ohje sijaisten ottamisesta
- työsuojeluohjeistus
- sisäilmaohjeistus
- perehdyttämisohjeet
- innovaatiotoiminnan sääntö
- muistamissääntö
- varallaolosopimukset
- paikalliset sopimukset
- yhdenvertaisuussuunnitelma

### 2.1. Henkilöstön määrä

Henkilöstöä oli 31.12.2020 vakinaiset ja määräaikaiset yhteen laskien 648 (694 vuonna 2019). Määriin sisältyvät kaikki palvelussuhteessa olleet ml. osa-aikainen henkilöstö. Henkilöstön määrä vähentyi henkilöstö- ja vakanssirakennetarkastelun perusteella tehdyn ns. luonnollisen poistuman (eläköitymiset ja irtisanoutumiset) täysimääräisen hyödyntämisen sekä sijaisten rekrytoinnin rajoittamisen seurauksena. Lisäksi henkilöstömäärän vähentymiseen vaikuttivat irtisanomiset, jotka toteutettiin yhteistomintaneuvotteluiden (jäljempänä yt-neuvottelut) tuloksena.

Toimialoittain tarkasteltaessa eniten henkilöstöä oli sivistystoimialalla: 452 henkilöä eli 69,8 % (482 vuonna 2019) ja vähiten hallintopalveluissa: 13 henkilöä eli 2 % (15 vuonna 2019). Teknisen toimialalla henkilöstöä oli 111 eli 17,1 % (117 vuonna 2019) ja kehityskeskuksessa 72 eli 11,1 %. (80 vuonna 2019).

Henkilöstön lukumäärä väheni kaikilla toimialoilla. Prosentuaalisesti suurin vähentymä edelliseen vuoteen verrattuna oli hallintopalveluissa, jossa henkilöstö vähentyi 13,3 %. Vähiten henkilöstö vähentyi teknisellä toimialalla, jossa vähentymä oli 5,1 %.

Vakinaisen henkilöstön määrä vähentyi 33 henkilöllä eli 6 %:lla verrattuna vuoteen 2019. Vakinaista henkilöstöä oli vuoden lopussa 516 (549 vuonna 2019). Vakinaisen henkilöstön määrä vähentyi kaikilla toimialoilla: kehityskeskuksessa lukumäärä vähentyi yhdellä (1), hallintopalveluissa kahdella (2), teknisellä toimialalla kymmenellä (10) ja sivistystoimialalla kahdellakymmenellä (20) henkilöllä.

Määräaikaisen henkilöstön määrä vähentyi hieman edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna. Määräaikaisen henkilöstön määrä oli vuoden lopussa 132 henkilöä (vuoden 2019 lopussa 145). Sivistystoimialalla ja kehityskeskuksessa määräaikaisen henkilöstön lukumäärä vähentyi, kun taas teknisellä toimialalla määräaikaisten lukumäärä hieman kasvoi. Hallintopalveluissa ei ollut määräaikaista henkilöstöä ollenkaan.

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrää pyritään edelleen vähentämään.



Työllistämisvaroin työllistettyä henkilöstöä kaupungilla ei vuoden 2020 aikana ollut kuin muutamia velvoitetyöllistettävien ja kausityöntekijöiden lisäksi.

Koko kuntaliitoksen jälkeisen ajan kaupungin henkilöstössä on ollut työntekijöitä, jotka ovat työskennelleet konserniyhtiöissä. Vuoden 2020 lopussa näitä työntekijöitä oli jäljellä yksi.

Henkilöstöstä 66,05 % kuuluu KVTES -sopimuksen piiriin (ml. perhepäivähoitajat ja maatalouslomittajat). Muut noudatettavat virka- ja työehtosopimukset ovat Teknisen henkilöstön (4,32 %), Opetushenkilöstön (28,4 %) sekä Tuntipalkkaisen henkilöstön sopimus (1,23 %).

## 2.2. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vuonna 2020 vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli sama kuin vuonna 2019 eli 48,8 vuotta. Keski-ikä on jonkin verran korkeampi kuin keski-ikä koko kunta-alalla (45,7 v).

Suurin ikäryhmä vakinaisesta henkilöstöstä ovat 50–59 -vuotiaat, joita on 40,7 % (39,7 % vuonna 2019) henkilöstöstä. Alle 30 vuotiaita on 5 % (5,1 % vuonna 2019), 30 – 39 -vuotiaita 14 % (14,1 % vuonna 2019) ja 40 – 49 – vuotiaita 27,1 % (27,8 % vuonna 2019). 60 – 64 vuotiaita on 12,6 % (12,9 % vuonna 2019) ja yli 65 vuotiaita 0,6 % (0,4 % vuonna 2019).

## 2.3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön osalta muutoksia tapahtuu lähinnä eläköitymisten yhteydessä; muutoin vaihtuvuus on melko vähäistä.

Vuoden 2020 aikana palvelussuhteesta eroamia tapahtui vähemmän kuin aiempina vuosina, sillä eläköityneiden lisäksi vain 12 henkilöä irtisanoutui kaupungin palveluksesta. Yhteistoimintaneuvotteluiden tuloksena toteutettiin seitsemän (7) työntekijän irtisanominen, joten irtisanoutuneita ja irtisanottuja oli yhteensä 19. Lukumäärä on yhteensäkin vähemmän kuin pelkkien irtisanoutumisten lukumäärä aiempina vuosina, jolloin niitä on ollut eläköityneiden lisäksi vuosittain n. 25.

Eläköityneiden määrä v. 2020 oli 22, mikä vastaa aiempien vuosien tasoa (n. 20 - 23 henkilöä vuosittain).

Lähteneen henkilöstön osalta vaihtuvuusprosentti on laskettu siten, että päätyneinä palvelussuhteina on huomioitu sekä irtisanoutumiset että eläköitymiset. Koko organisaation tasolla vaihtuvuusprosentti oli 6,6 (8,7 % vuonna 2019). Kun otetaan huomioon myös irtisanottujen lukumäärä, vuonna 2020 vaihtuvuusprosentti oli 7,9.

Palvelukseen tulleiden määrä oli vuonna 2020 tavanomaista vähäisempi, koska henkilöstö- ja vakanssirakennetarkastelun sekä tiukennetun täyttölupamenettelyn seurauksena kaikkia avoimeksi tulleita tehtäviä ei täytetty. Uusissa palvelussuhteissa aloitti 5 henkilöä (edellisenä vuotena 12). Lisäksi vakinaistettiin lakisääteisillä perusteilla 5 palvelussuhdetta.

Palvelussuhteeseen tulleen henkilöstön osalta vaihtuvuusprosentti on laskettu siten, että sekä uudet että vakinaistetut palvelussuhteet on huomioitu. Koko organisaation tasolla vaihtuvuusprosentti oli 1,9 (2,2 % vuonna 2019).

Henkilöstön vaihtuvuutta seurataan henkilöiden lukumäärillä, joten esimerkiksi osa-aikaisen henkilöstön työpanosta ei huomioida henkilötyövuosina.

Avoimena oleviin virkoihin ja toimiin on pääsääntöisesti saatu rekrytoitua kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä. Muutamilla ammattialoilla rekrytoiminen on ollut haasteellista. Erityisen vaikeaa on ollut koulupsykologien ja koulukuraattoreiden rekrytoiminen.

## 2.4. Eläköityminen

Henkilöstöstrategian mukaisesti esimiehet ovat käyneet kehityskeskustelujen yhteydessä kaikkien yli 58 -vuotiaiden kanssa keskustelut eläköitymissuunnitelmista. Tavoitteena on, että mahdollisimman moni jatkaisi työssä eläkeikään saakka.

Vanhuuseläkkeelle on jäänyt vuoden 2020 aikana 19 henkilöä, mikä on 3,7 % (3,1 % vuonna 2019) vakinaisesta henkilöstöstä. Työkyvyttömyyseläkkeelle ja kuntoutustuelle siirtyi yhteensä 3 henkilöä (4 henkilöä vuonna 2019), mikä on n. 0,6 % vakinaisesta henkilöstöstä. Osa-aikaiselle eläkkeelle ei siirtynyt yhtään henkilöä vuoden 2020 aikana.

Em. eläkkeelle siirtyneiden määrät ovat alhaisemmat kuin kunta-alalla yleensä. Vanhuuseläkkeelle kuntien palveluksesta siirtyi vuonna 2019 n. 4.4 % vakinaisesta henkilöstöstä ja työkyvyttömyyseläkkeelle n. 1,6 %.

Eläköityneiden tilalle on rekrytoitu uutta henkilöstöä vain, mikäli se on ollut välttämätöntä eikä esim. sisäisten tehtäväjärjestelyiden tekeminen ole ollut mahdollista.

Keskimääräinen eläköitymisikä kaikki eläkemuodot huomioiden oli 61,9 vuotta, mikä on hieman korkeampi kuin koko maassa keskimäärin (60,6 vuotta). Kunta-alalla keskimääräistä eläköitymisikää laskee joidenkin työntekijäryhmien muita alemmat ns. ammatilliset eläkeiät. Toisaalta keskimääräinen eläköitymisikä nousee, koska yhä useammat jatkavat työssä siitä huolimatta, että vanhuuseläkkeelle siirtyminen olisi mahdollista.

Yleistä vanhuuseläkeikää ei enää ole, sillä alimman vanhuuseläkeiän määrää henkilön syntymävuosi. Esimerkiksi vuosina 1955 – 1964 syntyneillä alin vanhuuseläkeikä on syntymävuoden perusteella välillä 63v 3 kk – 65 vuotta. Eläkettä voi kerryttää enintään 68 – 70 vuotiaaksi saakka ikäluokasta riippuen.

Henkilöstöllä oli vuoden 2020 lopussa voimassa eripituisia kuntoutustukipäätöksiä 5 kpl ja osatyökyvyttömyyseläkkeitä 6 kpl.

### 3. Työaika ja työpanos

Vakinaisesta henkilöstöstä 86,4 % tekee täyttä työaika. Osa-aikaisuuksia on eniten sivistystoimialalla koulunkäynninohjaajilla sekä kehityskeskuksessa maatalouslomittajilla. Kaupunki on toiminut työnantajan työntarjoamisvelvollisuuden mukaisesti tarjoamalla työtä osa-aikaiselle henkilöstölle, mikäli heille soveltuvaa työtä on tullut tarjolle.

Vuonna 2020 henkilötyövuosia oli osa-aikaisuudet huomioituna 658 (691 vuonna 2019).

Mikäli henkilötyövuosista vähennetään palkalliset ja palkattomat vapaat, oli henkilötyövuosia 530,1 (559,2 vuonna 2019). Mikäli vähennetään ainoastaan palkattomat poissaolot, oli henkilötyövuosia 637,5 (672,4 vuonna 2019).

Henkilötyövuosia kuvaavissa taulukoissa on opettajat ja muu henkilöstö eriytetty, koska opettajien työaika määräytyy eri tavalla kuin muulla kuukausipalkkaisella henkilöstöllä.

Ylitöiden määrää on pyritty minimoimaan koko organisaatiossa. Pääsääntöisesti ylityöt korvataan antamalla vapaata.

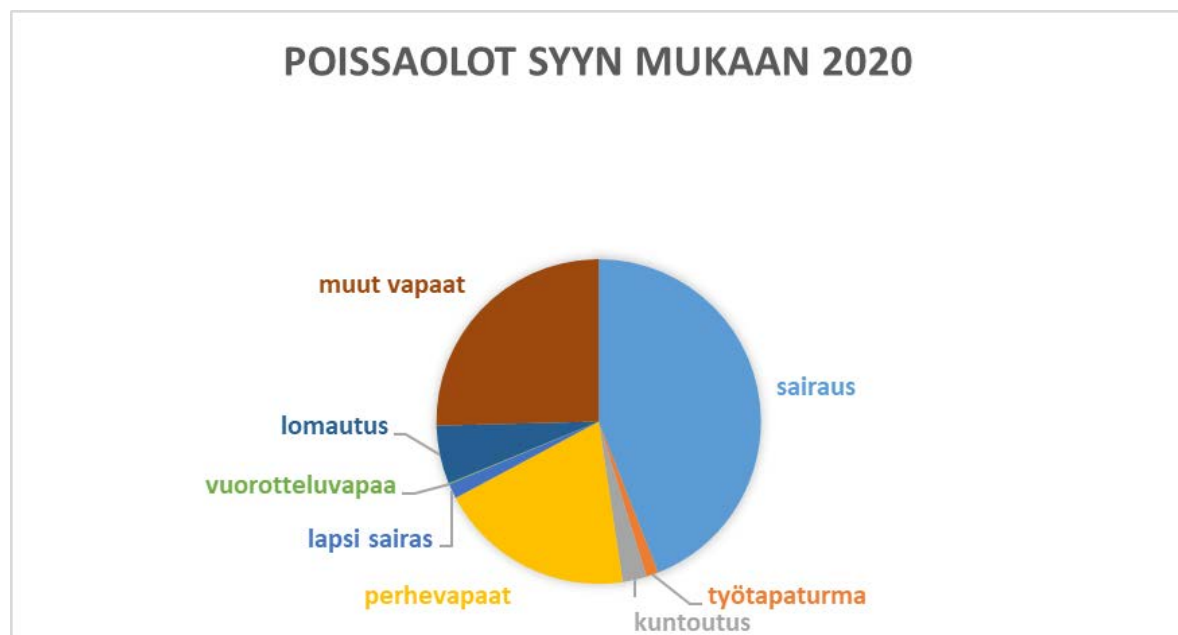
## 4. Poissaolot

Poissaolopäivien kokonaislukumäärä vähentyi hieman kahteen edelliseen vuoteen verrattuna.

Poissaolokalenteripäiviä oli vuonna 2020 yhteensä 27.378 kpl (29.831 kpl vuonna 2019) eli 42,2 kalenteripäivää /henkilö (42,9 vuonna 2019). Kalenteripäivien lukumäärään sisältyvät sairauslomat, tapaturmapoissaolot, kuntoutukset, perhevapaat, alle 12 –vuotiaan lapsen sairaudesta aiheutuvat poissaolot, vuorotteluvapaat, lomautukset sekä ns. muut vapaat. Osa poissaolopäivistä on palkallisia ja osa palkattomia.

Vuoteen 2019 verrattuna on tapahtunut vähentymistä ns. muiden vapaiden osalta, jotka koostuvat pääosin kuntoutustuella ja harkinnanvaraisilla palkattomilla vapailla olevien poissaolopäivistä. Lisäksi vähentymistä on tapahtunut perhevapaissa ja vuorotteluvapaissa. Myös kuntoutuspoissaolojen määrä on hieman vähentynyt.

Lomautusten määrä lisääntyi siitä huolimatta, että vuodesta 2019 alkaen on aiempaa järjestelmällisemmin tarjottu lomautetuille muuta kaupungilla tarjolla olevaa työtä lomautusten sijaan. Lomautusten lisääntyminen aiheutui koronatilanteesta, johon liittyvien viranomaismääräysten seurauksena jouduttiin henkilöstöä lomauttamaan keväällä 2020.



Sairauspoissaolojen (ml. työtapaturmat) lukumäärä on hieman vähentynyt edelliseen vuoteen verrattuna.

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Työtapaturmista johtuvat poissaolot vähentyivät jonkin verran vuoteen 2019 verrattuna. Molempina vuosina työtapaturmien lukumäärä oli melko alhainen.

Vuonna 2019 oli sairauspoissaolopäiviä työtaturmat mukaan lukien yhteensä 12.338 kalenteripäivää (12.553 vuonna 2019). Kun sairauspoissaoloja tarkastellaan työntekijää kohti laskettuna, suurimmat poissaolomäärät ovat kehityskeskuksessa (maatalouslomitajat).

Keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohden on laskettu käyttäen koko henkilöstön määrää 31.12.2020. Koska kaupungin palveluksessa on pitkäaikaisia määräaikaisia työntekijöitä suhteellisen paljon, on tarkoituksenmukaista laskea poissaolot koko henkilöstömäärästä. Em. tavalla laskettuna sairauspoissaoloja oli 19,1 kalenteripäivää/henkilö (18,1 vuonna 2019). Sairauspoissaolojen määrä henkilöä kohti laskettuna nousi yhdellä kalenteripäivällä. Koska henkilöstön määrässä tapahtui vuoden 2020 aikana muutoksia, oikeamman tuloksen sairauslomien määräästä saa laskemalla sairauslomien määrän henkilötyövuotta kohti. Sairauslomien määrä henkilötyövuotta kohti oli 18,7 kalenteripäivää (ed. vuonna 17,5).

Sairauspoissaolojen lisääntyminen henkilöä tai henkilötyövuotta kohti laskettuna aiheutui koronatilanteeseen liittyvien viranomaisohjeistusten noudattamisesta, joiden mukaan vähäistenkin flunssaoireiden takia oli oltava poissa työstä. Lisäksi sairauspoissaolojen määrään vaikuttivat koronatestin tulosten odottamisesta aiheutuneet poissaolot, jotka on kirjattu henkilöstöhallinnon järjestelmään sairauspoissaoloina.

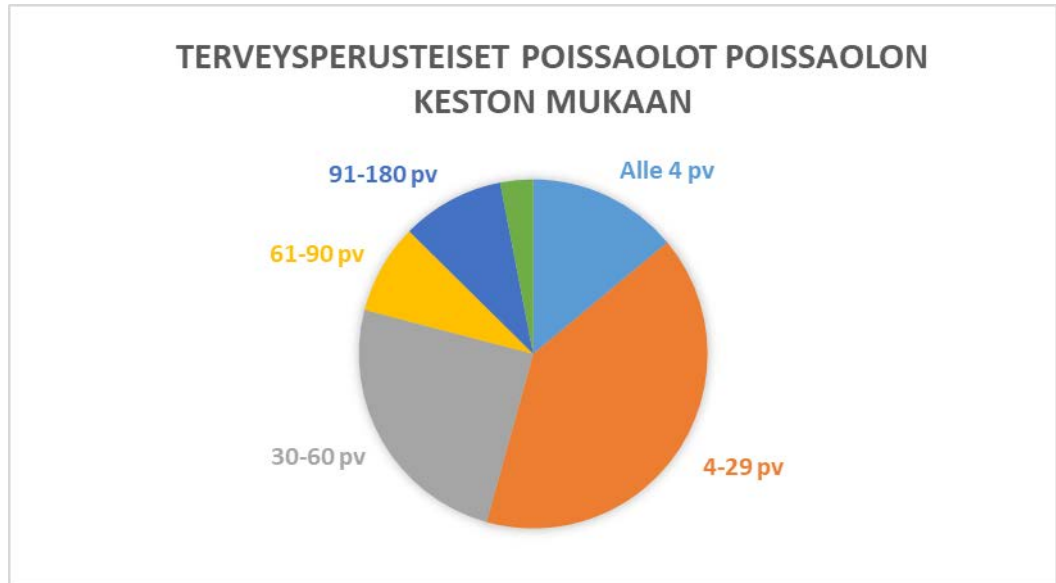
Alle 4 pv kestäneitä sairauspoissaolopäiviä oli 1685 kalenteripäivää (ed. vuonna 1433).

4 – 29 pv kestäneitä sairauslomia oli 4862 kalenteripäivää (ed. vuonna 5771). Toisaalta 30 – 60 päivää ja 91 – 180 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen määrä lisääntyi. 30 – 60 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli 2984 kalenteripäivää (edellisenä vuonna 2482) ja 91 – 180 päivää kestäneitä sairauspoissaoloja oli 1153 kalenteripäivää (edellisenä vuonna 1059). Lukujen sijoittuminen em. rajoihin ei ole täysin yksiselitteistä, koska peräkkäin voi olla samasta sairaudesta aiheutuvia useita sairauslomia, joita ei henkilöstöhallinnon järjestelmä yhdistä yhdeksi sairauslomajaksoksi.

Työtaturmia sattui 15 kpl vuonna 2020 (ed. vuonna 16 kpl). Työtaturmista viisi tapahtui työmatkalla ja muut työpaikalla. Useimmat tapaturmat tapahtuivat kaatumisten, kompastumisten tai horjahdusten seurauksena. Kaksi tapaturmista tapahtui eläintenhoitotilanteissa.

Yhteenvedona voidaan todeta, että ilman koronatilanteen aiheuttamaa lisääntymistä lyhyissä alle 4 päivän sairauslomissa, sairauslomien määrä henkilöä kohden hieman vähentyi verrattuna vuoteen 2019.





Vuonna 2019 sairauslomien määrä lisääntyi verrattuna aiempiin vuosiin. Syksyllä 2020 tehtiin laaja selvitys yhteistyössä työterveyshuollon kanssa sairauspoissaolojen määrästä ja niiden syistä. Selvityksen yhteydessä todettiin, että vuonna 2019 määrällisesti eniten sairauspoissaoloja oli 4 – 29 päivän ja 30 – 60 päivän kestoissa poissaoloissa. Em. sairauspoissaoloista lääkärintodistus on kirjoitettu pääsääntöisesti työterveyshuollossa tai sairaanhoitopiirien sairaaloissa. Selvityksen tuloksena todettiin, että eniten sairauspoissaoloja ovat aiheuttaneet tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Näitä sairauksia on erityisesti henkilöstöllä, joka työskentelee fyysisesti kuormittavissa tehtävissä kuten maatalouslomituksen sekä puhtauspalveluiden ja ruokahuollon tehtävissä.

Seuraavaksi eniten poissaoloja aiheuttivat hengityselinsairaudet, kuten esimerkiksi poskiontelotulehdukset, keuhkoputkentulehdukset, flunssat ym. ylähengitystiesairaudet. Sisäilmaongelmat aiheuttavat hengityselinsairauksia, mutta selvityksen mukaan sisäilmaongelmaisissa rakennuksissa ei ole ollut sairauspoissaoloja juurikaan sen enempää kuin terveissä rakennuksissa työskentelevillä.

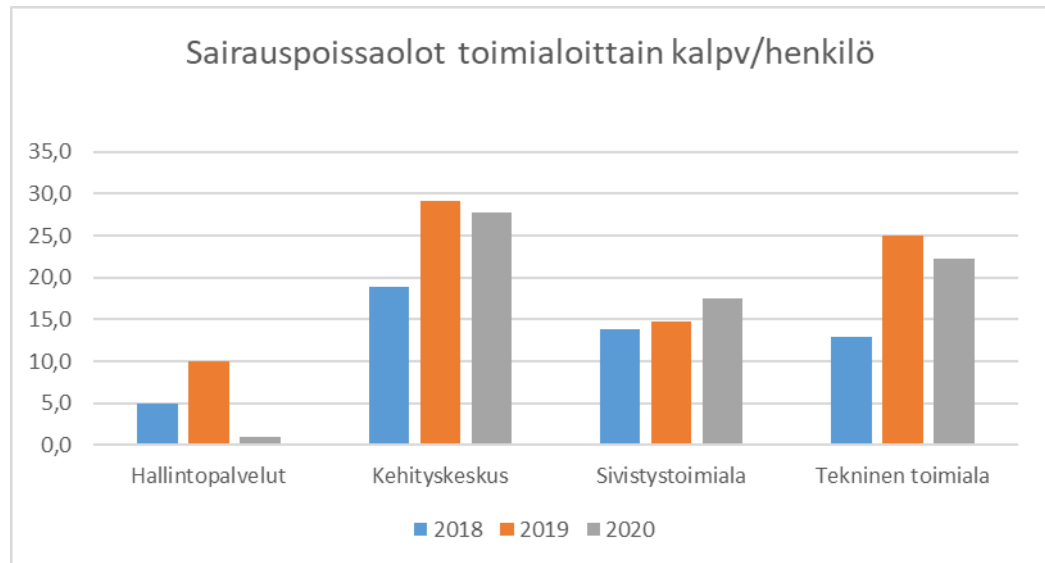
Erilaiset mielenterveyssairaudet ovat aiheuttaneet sairauspoissaoloja melko paljon, mutta ei kuitenkaan enempää kuin kunta-alalla keskimäärin. Yksittäisinä poissaolon syinä voi mainita unettomuuden, joka kuitenkin useimmissa tapauksissa aiheutui muista syistä kuin esimerkiksi työperäisestä kuormituksesta. Akuutti stressireaktio –diagnoosilla kirjoitetuissa lääkärintodistuksissa sairauslomien kesto on joissakin tapauksissa ollut pidempi kuin suositusten mukaan tulisi olla.

Selvityksen yhteydessä todettiin, että työnantajan taholta sairauslomien määrään voidaan vaikuttaa noudattamalla aiempaa järjestelmällisemmin aktiivisen aikaisen puuttumisen mallin mukaisia toimintatapoja. Mallin tavoitteena on pitää henkilöstö työkykyisenä mahdollisimman pitkään mm. työntekijän kanssa käytävien keskustelujen sekä mahdollisesti tarvittavien työhön ja työolosuhteisiin liittyvien toimenpiteiden tekemisen avulla.

Lisäksi selvityksen tekemisen yhteydessä keskusteltiin sairauslomien kestosta ja todettiin, että lääkärintodistusten kirjoittamisessa tulee noudattaa valtakunnallista ns. Käypä hoito –suositusta.

Yhdeksi sairauslomien määrää lisänneeksi tekijäksi todettiin henkilöstön ikärakenne. Iän myötä erityisesti tuki- ja liikuntateline-sairaudet yleistyvät ja oireet pahenevat.

Vuoden 2020 sairauspoissaolojen määrässä näkyy hieman vähentymistä, kun huomioidaan, että koronatilanteen takia alle 4 päivän poissaolojen määrä lisääntyi. Lisäksi huomionarvoista on, että 4 – 29 päivän kestoisten sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt selvästi. Vaikka toisaalta 30 – 60 päivän kestoisten sairauspoissaolojen määrä on jonkin verran kasvanut, on kuitenkin jo havaittavissa myönteisiä vaikutuksia toteutetuista toimenpiteistä. Muutokseen ovat vaikuttaneet erityisesti ns. Käypä hoito –suositusten noudattaminen työterveyshuollossa, työnantajan taholla tapahtuva aiempaa järjestelmällisempi aktiivisen aikaisen puuttumisen mallin noudattaminen, työkokeilujen toteuttaminen ja osa-aikaisten sairauslomien käyttäminen.



Koronatilanteen seurauksena tapahtuneesta lyhytaikaisten sairauspoissaolojen lisääntymisestä huolimatta myös vuonna 2020 merkittävän iso osa henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa työstä sairauden takia. Sairauspoissaoloja tarkasteltaessa tuleekin huomioida myös seuraavat asiat:

- koko henkilöstöstä 270 henkilöllä eli 41,7 %:lla ei ollut yhtään sairauspoissaolopäivää vuoden 2020 aikana (ed. vuonna 271 henkilöä eli 39,1 %)
- 1-3 sairauspoissaolopäivää oli vain 140 henkilöllä eli 21,6 %:lla, mutta toisin kuin aiempina vuosina, koronatilanteen takia kolmen päivän poissaoloja oli enemmän kuin yhden päivän poissaoloja (ed. vuonna 201 henkilöä eli 28,9 %)
- 63,3 % henkilöstöstä ei ollut koko vuoden aikana sairausloman takia poissa työstä päivääkään tai poissaolopäiviä oli enintään 3 päivää
- Pitkien sairauslomien taloudellisia vaikutuksia arvioitaessa on otettava huomioon, että täyttä palkkaa maksetaan ensimmäiseltä 60 kalenteripäivältä ja 2/3 palkkaa seuraavilta 120 kalenteripäivältä, minkä jälkeen sairausloma on palkaton.

## 5. Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen

Henkilöstöhallinnon järjestelmä ei sisällä henkilöstön tutkintotietoja, joten koulutustasotilastojen saaminen ei ole mahdollista. Vakinainen henkilöstö on muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta muodollisesti pätevää. Määräaikaisissa tehtävissä on jonkin verran muodollisesti epäpätevää henkilöstöä.

### 5.1. Koulutus

Koulutuspäivien määrä vaihtelee vuosittain kulloisenkin koulutustarpeen mukaisesti. Vuonna 2020 koulutuspäiviä kirjattiin henkilöstöhallinnon järjestelmään 376 (ed. vuonna 981).

Koulutuspäivien lukumäärä vähentyi merkittävästi, koska koronatilanteen takia koulutuksia järjestettiin tavallista vähemmän eikä koulutuksiin osallistuminen ollut suositeltavaakaan turvallisuusohjeiden mukaan. Koulutustilaisuuksiin osallistuttiin pääosin Teams- tms. yhteyksiä käyttämällä. Suurin osa koulutuksista oli alle yhden päivän mittaisia, joten niitä ei kirjattu henkilöstöhallinnon järjestelmään.

Koulutuspäivien määrä vuonna 2020 oli 0,7/vakinainen henkilö (1,7 vuonna 2019).

Lukuihin eivät sisälly kaikki sisäiset koulutukset eikä opettajien Veso-koulutukset.

Ammatillisen osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen lisäksi koulutukset ovat liittyneet mm. uusien ohjelmien käyttöön ottamiseen tai jo käytössä olevien ohjelmien päivityksiin.

Henkilöstöllä on omaehtoista kouluttautumishalukkuutta, mikä ilmenee mm. tutkintotasojen korottamisena ja lisäpätevyyden hankkimisena. Varsinaisia ammatipätevyyksiä ei ole suoritettu merkittävässä määrin, koska kaupungin palvelukseen tulevilla on jo rekrytointivaiheessa oltava vaadittu tutkinto. Aiemmin ammatipätevyyden puuttuminen oli yleisempää, mutta tilanne on muuttunut, koska henkilöstöä on ohjattu suorittamaan tehtävässä vaadittavaa koulutusta. Kaupunki työnantajana kannustaa tutkintotavoitteiseen koulutukseen osallistumista myöntämällä 3 ylimääräistä vapaapäivää ammattitutkinnon suorittamisesta. Kouluttautumista tuetaan myös myönteisellä suhtautumisella koulutusta varten haettuihin vapaisiin.

Koulutussuunnitelmaan perustuvia Työllisyysrahaston koulutuskorvauksia kaupunki sai vuonna 2020 yhteensä 2000 euroa (v. 2019 yhteensä 10.955 euroa.)

### 5.2. Johtaminen

Vuonna 2020 ei suoritettu koko kaupunkia koskevia kyselyjä, joissa olisi mitattu johtamisen laatua.

Esimiesrakenne koostuu virassa toimivista virkavastuullisista esimiehistä sekä työsuhteessa olevista työnjohdollisista esimiehistä. 31.12.20 virka- ja työsuhteessa olevia esimiehiä oli yhteenä 39, joista koulun johtajia/rehtoreita oli 12. Työsuhteisia esimiehiä oli 8.

Monet esimiehistä ovat suorittaneet johtamiskoulutuksia, kuten johtamisen erikoisammattitutkinnon tai laajahkoja esimieskoulutuksia. Koska kouluttautumistarve on jatkuvaa, työnantajan taholta järjestettiin vuosina 2018 – 2019 kaikille esimiehille tarkoitettu 1,5 vuoden kestoisen lähiesimieskoulutus yhteistyössä Suomen Yrittäjäopiston kanssa. Koulutustarvetta on kuitenkin yhä edelleen kaikilla toimialoilla.

Työnantajan taholta on edellytetty, että esimiehet pitävät säännöllisiä työyksikkökohtaisia palaverieja henkilöstölleen. Palaverien tiheys vaihtelee toiminnan luonteen mukaisesti, mutta käytännössä koko henkilöstö on niiden piirissä. Työnantajan edellyttää myös, että esimiesten tulee käydä kehityskeskustelut vuosittain.

## 6. Terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

Henkilöstön työkykyä pyritään ylläpitämään ja kehittämään yhdessä työterveyshuollon sekä työsuojeluhenkilöstön kanssa. Tavoitteena on, että myös työntekijät itse tunnistavat oman työkykynsä esteitä ja pyrkivät niitä aktiivisesti poistamaan. Työnantaja pyrkii tukemaan erilaisilla toimenpiteillä omaehtoista toimintaa.

Sairauspoissaoloja pyritään vähentämään aktiivisen aikaisen tuen mallin avulla. Mallin mukaan tietty määrä poissaoloja tai muut havaitut ongelmat työkyvyssä tai työn tekemisessä velvoittavat esimiehet käymään asiasta keskustelun työntekijän kanssa. Tavoitteena on tarttua ongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa, johon vaikuttavat suoraan tai välillisesti mm. työn terveellisyys ja turvallisuus, työilmapiiri, työn järjestelyt, yhteisöllisyys ja yhteishenki, johtamisen laatu, oman osaamisen hyödyntämisen mahdollisuus sekä henkilöstön oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu.

Työhyvinvointi on kaikkien yhteinen asia. Vastuu työhyvinvoinnista ja hyvästä työilmapiiristä on sekä työnantajalla että työntekijöillä.

Työhyvinvointi muodostuu työpaikoilla osana arjen toimintoja. Sen lisäksi työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa mm. tykytoiminnan, työterveyshuollon palveluiden ja työsuojelullisten toimenpiteiden avulla.

### 6.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut ostettiin 31.8.2018 saakka Kuntayhtymä Kaksineuvoiselta Härmämedi Oy:n tuottamina. 1.9.2018 alkaen työterveyshuollon palvelut on ostettu suoraan Härmämedi Oy:ltä.

Viimeisin työterveyshuollon toimintasuunnitelma on tehty vuosille 2019–2021.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on säännöllistä ja monipuolista. Työkyvyn arviointitilanteissa käydään tarvittaessa ns. kolmikantaneuvotteluja, joiden seurauksena on tehty erilaisia työkykyä ylläpitäviä toimenpiteitä, kuten töiden uudelleenjärjestelyjä ja työkokeiluja. Kolmikantaneuvotteluihin osallistuvat työterveyshuollon edustaja, työntekijä, esimies sekä tarvittaessa henkilöstöjohtaja.

Kaupunki saa työterveyshuollon kustannuksiin korvausta Kelalta. Kokonaiskustannuksista laskettuna korvaus on n. 50 – 60 % vaihdellen korvausluokittain.

Työterveyshuollon bruttokustannukset vuonna 2020 olivat 359.730 euroa (336.196 euroa vuonna 2019). Kustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna 23.534 euroa.

## 6.2 Tyky-toiminta

Tyky-toiminnassa käytetään sähköistä ePassi –palvelua (ent. TykyOnLine), jolla voi maksaa liikunta- ja kulttuuritilaisuuksissa sekä hyvinvointipalveluja käyttäessään. Säästösyistä johtuen etuuden arvo alennettiin 70 euroksi/vuosi/henkilö vuonna 2020 (aiemmin 100 euroa/vuosi/henkilö).

Säästösyiden takia työyksiköille ei suunnattu tyky-rahaa vuonna 2020 (aiemmin noin 29 eur/työntekijä/vuosi). Työyksikkökohtaisen tyky –rahan käyttämisestä työyksiköt saivat itse päättää. Vastuu tyky-toiminnan järjestämisestä työyksiköissä on sen henkilöstöllä.

Tyky –toiminta oli hyvin vähäistä vuoden 2020 aikana, sillä koronatilanteen takia yhteisten tilaisuuksien järjestäminen ei ollut mahdollista. Tästä syystä ei myöskään järjestetty henkilöstöjuhlaa.

Tyky –toimintaan vuonna 2020 kohdistuneet säästötoimenpiteet on tehty henkilöstön tai henkilöstön edustajien ehdotuksesta. Säästöjä koskevat ratkaisut on tehty yksimielisesti ja ne koskivat ainoastaan vuotta 2020.

## 6.3 Työhyvinvointitutkimukset

Vuoden 2020 aikana ei tehty työhyvinvointikyselyä henkilöstölle. Vuonna 2015 valmistuneiden työterveyshuollon tekemien työkykyindeksikyselyiden tuloksia on hyödynnetty edelleen sekä työterveyshuollossa että työnantajan toiminnassa työyksikkökohtaisesti.

## 6.4 Työsuojelu

Työnantaja vastaa työpaikan turvallisuudesta ja terveellisyydestä.

Työsuojeluvastuu on jakautunut lain edellyttämällä tavalla. Ylin johto vastaa mm. toimintaedellytysten turvaamisesta sekä työsuojelun toteuttamisesta yleisesti. Linjaorganisaation esimiehet (keskijohto ja työnjohto) vastaavat työsuojeluun ja työturvallisuuteen liittyvistä työyksikkökohtaisista toimenpiteistä ja ratkaisuista. Henkilöstön velvollisuutena on noudattaa työnantajan edustajien ohjeita ja määräyksiä sekä ilmoittaa esimiehelle havaitsemistaan vaaratilanteista.

Työsuojeluorganisaatio uudistui vuoden 2018 alussa. Tällöin määritettiin uudestaan mm. työsuojeluvastuualueiden lukumäärä sekä vapautukset työajasta. Myös yhteistoimintaorganisaatiota uudistettiin samasta ajankohdasta alkaen, jolloin yhteistoiminta järjestettiin aiemman työsuojelutoimikunnan ja yt-ryhmän sijasta yhdeksi kaikkia yhteistoiminta-asioita käsitteleväksi työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnaksi. Toimikuntaan kuuluu työsuojeluvastuualueiden lisäksi ammattijärjestöjen edustajia sekä pääluottamusmiehiä. Työnantajan edustajina toimikunnassa ovat kaupunginjohtaja (pj.) ja henkilöstöjohtaja (siht.).

Kaupungin työsuojelupäällikkönä toimii henkilöstöjohtaja. Toimikaudella 2018 – 2021 työsuojeluvaaleilla valittuja työsuojeluvaltuutettuja on kolme seuraaville henkilöstöryhmille

- lomituspalveluhenkilöstö
- teknisen toimialan henkilöstö
- muu kuin em. henkilöstö

Lisäksi toimihenkilöt (ylin johto sekä ns. päällikkötaso) ovat voineet asettaa keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetut. Toimihenkilöt asettivat vain varsinaisen työsuojeluvaltuutetun. Toimihenkilöiden työsuojeluvaltuutetuksi valittu henkilö irtisanoutui virastaan keväällä 2020, minkä jälkeen toimihenkilöillä ei ole ollut nimettyä työsuojeluvaltuutettua.

Työsuojeluhenkilöiden (työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutetut) tehtävät on määritelty laissa. Työsuojeluhenkilöt eivät ole vastuussa työsuojelusta paitsi, jos he toimivat linjaorganisaatiossa sellaisissa virkatehtävissä, joihin em. toimivalta sisältyy.

Lain edellyttämät (laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoinnista) työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään yksittäisen työntekijän tai työntekijäryhmän osalta heidän ja heidän esimiestensä kesken (ns. välitön yhteistoiminta). Työsuojeluvaltuutettu voi osallistua asian käsittelyyn, jos työntekijä hyväksyy työsuojeluvaltuutetun läsnäolon.

Laajat ja koko organisaatiota koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään työsuojelu- ja yhteistyötoimikunnassa (ns. edustuksellinen yhteistoiminta).

Kaupungilla on sisäilma-asioita käsittelevä sisäilmatyöryhmä, johon kuuluvat teknisen toimialan edustajat, työsuojelupäällikkö, kaksi työsuojeluvaltuutettua, työterveyshuollon edustaja sekä viestintä- ja markkinointikoordinaattori. Lisäksi kokouksiin kutsutaan tarvittaessa asiantuntijoita, kuten terveystarkastaja, toimialajohtajia tai vastuualueiden päälliköitä. Useiden sisäilmaongelmien takia sisäilmatyöryhmä kokoontui vuoden aikana lukuisia kertoja. Sisäilmaongelmien käsittelystä on laadittu ohjeistus, jota sisäilmaongelmaa epäiltäessä ja asiaa käsiteltäessä tulee noudattaa. Sisäilmaongelmat ovat työllistäneet kaupungin koko organisaatiota hyvin laajasti kuluneen vuoden aikana.

## 7. Innovatiivisuus, yhteistoiminta ja verkostoituminen

### Innovatiivisuus

Henkilöstöllä on mahdollisuus tehdä aloitteita ja ehdotuksia toiminnan kehittämiseksi sekä suoraan omalle esimiehelle että intrassa olevalla lomakkeella. Vuonna 2012 hyväksyttiin innovaatiotoiminnan sääntö, jossa määriteltiin mm. innovaatioista maksettavat palkkiot. Aloitteita ja innovaatioita ei tehty vuonna 2020.

### Yhteistoiminta

Kaupungin taloudellisen tilanteen tasapainottamiseksi toteutettiin alkuvuodesta 2020 henkilöstö- ja vakanssirakennetarkastelu, jonka pohjalta käytiin koko kaupungin henkilöstöä koskevat yt-neuvottelut keväällä 2020. Henkilöstö- ja vakanssirakennetarkasteluun perustuen mahdollistui myös ns. luonnollisen poistuman

(eläköityminen, irtisanoutumiset) täysimääräinen hyödyntäminen siten, että vapautuvia tehtäviä täytettiin vain, mikäli se oli ehdottoman välttämätöntä. Yt-neuvotteluiden tuloksena toteutettiin seitsemän henkilön irtisanominen ja neljän henkilön tehtävän osa-aikaistaminen.

Yt-neuvotteluissa henkilöstön edustajana toimi työsuojelu- ja yhteistyötoimikunta. Työnantajan edustajina neuvotteluissa toimivat kaupunginjohtaja ja henkilöstöjohtaja.

Kaupungin taloudellisen tilanteen tasapainottamiseen etsittiin keinoja useilla eri tavoilla. Myös suoraan henkilöstöltä pyydettiin ehdotuksia säästötoimenpiteiksi jo vuonna 2019 ennen vuoden 2020 talousarvion hyväksymistä. Henkilöstöltä saatiin ehdotuksia yli 200 kpl. Henkilöstön ehdotukset huomioitiin talouden tasapainottamisen toimenpiteissä, mikäli lakisääteistä, toiminnallista tai taloudellista estettä ei ehdotusten toteuttamiselle ei ollut.

### **Verkostoituminen**

Henkilöstöä kannustetaan tekemään yhteistyötä saman alan henkilöstön kanssa niin naapurikuntien kuin laajemminkin muiden kuntaorganisaatioiden kanssa.

## **8. Palkkaus ja henkilöstökustannukset**

Henkilöstön palkkaus perustuu kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen.

Kaupunki maksoi vuonna 2020 palkkoja yhteensä 20.920 M€ (21.995 M€ vuonna 2019). Jaksotetut palkat olivat n. 2,5 M€ (ed. vuonna n. 2.6 M€) Henkilöstökorvauksia saatiin kaikkiaan noin 0,41 M€ (ed. vuonna noin 0,49 M€).

Palkkamenot vähentyivät edelliseen vuoteen verrattuna, koska henkilöstön määrä vähentyi vuoden 2020 aikana. Vähentyminen aiheutui toiminnallisista muutoksista, henkilöstö- ja vakanssirakennetarkastelun perusteella tapahtuneen ns. luonnollisen poistuman täysimääräisestä hyödyntämisestä, täyttölupamenettelyn tiukentamisesta sekä yt-neuvotteluiden tuloksena tehdyistä irtisanomisista ja osa-aikaistamisista.

Sekä pitkäaikaisten että lyhytaikaisten sijaisten käyttöä on pyritty vähentämään ja sijaisia on palkattu vain, ellei toimintaa pystytä muutoin järjestämään. Sijaisten rekrytoiminen on kuitenkin useissa tapauksissa välttämätöntä esim. lakiperusteisten henkilöstömitoitusten takia. Vuoden 2019 loppupuolella täyttölupamenettelyä tiukennettiin siten, että myös vähintään 2 kk kestäviin määräaikaisiin tehtäviin on haettava täyttölupa.

Vuonna 2020 työnantajan palkkaperusteiset eläkemaksut olivat yhteensä 2.814 M€ (3.106 M€ vuonna 2019).

Eläkemenoperusteiset maksut lasketaan tällä hetkellä maksussa olevista ns. vanhoista eläkkeistä ja niitä maksettiin 2.086 M€ (1.994 M€ vuonna 2019).

## 9. Yhteenveto

Vuosi 2020 oli poikkeuksellinen sekä koronapandemian että talouden tasapainottamistoimenpiteiden takia.

Koronapandemia ja sen leviämistä ehkäisevät toimenpiteet vaikuttivat monin eri tavoin työyksiköiden toimintaan. Viranomaisohjeistusten mukaisesti keväällä 2020 useat työyksiköt olivat kokonaan suljettuina ja kouluissa työskenneltiin etänä. Tämä johti n. 100 henkilön lyhytaikaiseen lomauttamiseen. Syksyllä 2020 koronatilanne jälleen pahentui ja koronarajoitukset oli otettava käyttöön. Syksyllä mitään työyksiköitä ei kuitenkaan suljettu kokonaan, joten uusilta lomautuksilta vältyttiin.

Koronaan liittyvien turvallisuusohjeistusten mukaisesti etätöitä tehtiin kevästä 2020 alkaen niissä työyksiköissä, joissa se toiminnan luonne huomioiden oli mahdollista. Ellei etätöiden tekeminen ollut mahdollista, työpaikoilla noudatettiin mahdollisimman tarkasti viranomaisohjeistusten mukaisia turvallisuusohjeita. Sekä etätöiden tekeminen että koronan leviämistä ehkäisevien turvallisuusohjeiden noudattaminen aiheuttivat useita toiminnallisia muutoksia työyksiköissä.

Koronatilanteen seurauksena myös lyhytaikaisten alle 3 päivän sairauspoissaolojen määrä lisääntyi niissä työyksiköissä, joissa etätöiden tekeminen ei ollut mahdollista. Viranomaisohjeistusten mukaan työstä oli oltava pois vähäistenkin flunssa- tai vatsatauti-oireiden takia. Lisäksi poissaoloja aiheuttivat koronatesausten tulosten odottaminen.

Useat erilaiset talouden tasapainottamistoimenpiteet heijastuivat työyksiköiden toimintaan monin eri tavoin. Henkilöstön määrän vähentyminen, työtehtävissä ja palvelussuhteiden ehdoissa tapahtuneet muutokset sekä uudet toimintatavat ja muut toiminnalliset muutokset aiheuttavat kaikissa organisaatioissa haasteellisen tilanteen. Epävarmuus ja huoli tulevaisuudesta saattavat vaikuttaa yksilöihin, heidän käyttäytymiseensä sekä työyhteisön jäsenten välisiin suhteisiin monin eri tavoin. Vaikutukset voivat kestää jopa vuosien ajan. Epävarmuuden vähentämiseksi koko yhteistoimintaneuvotteluprosessin ajan henkilöstöä informoitiin tiedotteilla ja esimiesten kautta. Varsinaisiin neuvotteluihin osallistui henkilöstön edustajia laajasti, joten myös heiltä välittyi tietoa henkilöstölle.

Muutostilanteessa henkilöstön ja esimiesten tukeminen työterveyshuollon ja ylempien esimiesten taholta on tärkeää. Tarvittaessa myös muita tukitoimenpiteitä kuten työnohjausta, koulutusta ja muuta osaamisen kehittämistä voidaan käyttää tapauskohtaisen harkinnan perusteella.

Muutosprosesseissa esimiehillä ja muilla työnantajan edustajilla on merkittävä rooli. Kuitenkin myös henkilöstöllä on omalta osaltaan vastuu sopeutumisestaan muutosten jälkeiseen tilanteeseen.

Poikkeuksellisesta vuodesta huolimatta tilastojen valossa näyttää siltä, että henkilöstöasiat ovat keskimääräisellä tai osin jopa erinomaisella tasolla. Sairauspoissaolojen määrä on jonkin verran korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin, joten jatkossakin asiaan on kiinnitettävä erityistä huomiota toteuttamalla aktiivisen aikaisen puuttumisen mallin toimenpiteitä. Lisäksi työnantajan on edelleenkin käytävä työterveyshuollon kanssa aktiivista keskustelua sairauslomien kestosta ja niiden syistä sekä edellytettävä, että ns. Käypä hoito –suositusten linjauksia noudatetaan. Yleisesti on pyrittävä ehkäisemään sairauslomien pitkittymistä, työhön paluuta on tuettava ja esimiestyötä on edelleen kehitettävä hyvien johtamistulosten saavuttamiseksi.



## Henkilöstöraportin tilasto-osa

### Sisällysluettelo

<b>1. Henkilöstön määrä</b>	<b>2</b>
Taulukko 1: Koko henkilöstö (vakinaiset ja määräaikaiset) 31.12.2020	2
Taulukko 2: Koko henkilöstö 31.12.2020	2
Taulukko 3: Vakainainen henkilöstö toimialoittain	3
Taulukko 4: Määräaikainen henkilöstö toimialoittain	3
Taulukko 5: Henkilöstön määrä sopimusaloittain	4
Taulukko 6: Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain	4
Taulukko 7: Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2017 - 2020	5
Taulukko 8 a: Lähteneet vakinaiset toimialoittain, ei sis. irtisanottua henkilöstöä	5
Taulukko 8 b: Lähteneet vakinaiset toimialoittain, sis. irtisanotun henkilöstön	6
Taulukko 9: Tulleet vakinaiset toimialoittain	6
Taulukko 10 Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	7
Taulukko 11 Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	7
<b>2. Työaika ja työpanos</b>	<b>8</b>
Taulukko 12 Vakainainen henkilöstö työajan mukaan	8
Taulukko 13 Henkilötyövuodet eri laskentatavoilla	8
Taulukko 14 Poissaolot syyn mukaan kalenteripäivinä	9
Taulukko 15 Terveysperusteiset poissaolot	10
Taulukko 16 Sairauspoissaolot toimialoittain kalenteripäivinä	11
Taulukko 17 Sairauspoissaolot toimialoittain, kalenteripv/hlö	11
Taulukko 18 Työtapaturmapoissaolott toimialoittain kalenteripäivinä	11
<b>3. Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen</b>	<b>12</b>
Taulukko 19 Koulutuspäivät toimialoittain	12
<b>4. Terveellinen toimintakyky ja työhyvinvointi</b>	<b>12</b>
Taulukko 20 Työterveyshuollon kustannukset	12
Taulukko 21 Työterveyshuollon toimintatilasto	13
<b>5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset</b>	<b>14</b>
Taulukko 22 Työvoimakustannukset 1000 eur	14
Taulukko 23 Maksetut palkat lajeittain 1000 eur	15

## 1. Henkilöstön määrä

Taulukko 1: Koko henkilöstö (vakinaiset ja määräaikaiset) 31.12.2020

	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020		Muutos ed vuodesta	Muutos ed vuodesta %
Hallintopalvelut	17	15	15	13		-2	-13,3
Kehityskeskus	89	83	80	72		-8	-10,0
Sivistystoimiala	497	493	482	452		-30	-6,2
Tekninen toimiala	128	130	117	111		-6	-5,1
<b>Yhteensä</b>	<b>731</b>	<b>721</b>	<b>694</b>	<b>648</b>		<b>-46</b>	<b>-6,6</b>

Taulukko 2. Koko henkilöstö 31.12.2020

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakinaiset	102	414	516
Määräaikaiset	21	111	132
* josta työllistetyt	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>123</b>	<b>525</b>	<b>648</b>

Taulukko 3. Vakinainen henkilöstö toimialoittain

	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020		Muutos ed vuodesta	Muutos ed vuodesta %
Hallintopalvelut	16	15	15	13		-2	-13,3
Kehityskeskus	70	64	59	58		-1	-1,7
Sivistystoimiala	386	388	367	347		-20	-5,4
Tekninen toimiala	114	114	108	98		-10	-9,3
<b>Yhteensä</b>	<b>586</b>	<b>581</b>	<b>549</b>	<b>516</b>		<b>-33</b>	<b>-6,0</b>

Taulukko 4. Määräaikainen henkilöstö toimialoittain

	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020		Muutos ed vuodesta	Muutos ed vuodesta %
Hallintopalvelut	2	1	0	0		0	0,0
Kehityskeskus	19	19	21	14		-7	-33,3
Sivistystoimiala	110	105	115	105		-10	-8,7
Tekninen toimiala	14	15	9	13		4	44,4
<b>Yhteensä</b>	<b>145</b>	<b>140</b>	<b>145</b>	<b>132</b>		<b>-13</b>	<b>-9,0</b>

Taulukko 5: Henkilöstön määrä sopimusaloittain

	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	%
<b>Kvtes</b>	458	460	436	428	66,05
<b>Tekniset</b>	35	31	34	28	4,32
<b>Opettajat</b>	229	222	216	184	28,40
<b>Tuntipalkkaiset</b>	9	8	8	8	1,23
<b>Yhteensä</b>	731	721	694	648	100,00

Taulukko 6: Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain

	31.12.2017	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020
<b>Hallintopalvelut</b>	51,5	51,7	52,7	52,7
<b>Kehityskeskus</b>	50,4	51,5	51,0	51,0
<b>Sivistystoimiala</b>	47,0	47,0	48,0	48,0
<b>Tekninen toimiala</b>	51,3	50,9	49,0	49,0
<b>Kaikkien keski-ikä</b>	48,4	48,4	48,8	48,8

Taulukko 7: Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma 2017 - 2020

	Alle 30	30-39	40-49	50-59	60-64	65-69	yht
<b>2017</b>	30	86	158	233	77	2	<b>586</b>
<b>2018</b>	32	83	161	230	73	2	<b>581</b>
<b>2019</b>	29	73	147	220	78	2	<b>549</b>
<b>2020</b>	26	72	140	210	65	3	<b>516</b>
%-osuus 2020	5,0	14,0	27,1	40,7	12,6	0,6	100

Taulukko 8 a: Lähteneet vakinaiset toimialoittain, ei sis. irtisanottua henkilöstöä

	Eläke	Eronnut	Kuollut	Yhteensä	Vaihtuvuus %
Hallintopalvelut	2	0	0	2	15,4
Kehityskeskus	4	2	0	6	10,3
Sivistystoimiala	8	7	0	15	4,3
Tekninen toimiala	8	3	0	11	11,2
<b>Yhteensä 2020</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>6,6</b>
<b>Yhteensä 2019</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>48</b>	<b>8,7</b>
<b>Yhteensä 2018</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>8,3</b>
<b>Yhteensä 2017</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>8,2</b>

Taulukko 8 b: Lähteneet vakinaiset toimialoittain, sis. irtisanotun henkilöstön

	Eläke	Eronnut	Kuollut	Yhteensä	Vaihtuvuus %
Hallintopalvelut	2	0	0	2	15,4
Kehityskeskus	4	2	0	6	10,3
Sivistystoimiala	8	11	0	19	5,5
Tekninen toimiala	8	6	0	14	14,3
<b>Yhteensä 2020</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>41</b>	<b>7,9</b>
<b>Yhteensä 2019</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>48</b>	<b>8,7</b>
<b>Yhteensä 2018</b>	<b>23</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>48</b>	<b>8,3</b>
<b>Yhteensä 2017</b>	<b>20</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>44</b>	<b>8,2</b>

Taulukko 9: Tulleet vakinaiset toimialoittain

	Uusi henkilö	Vakinais-tettu	Yhteensä	Vaihtuvuus %
Hallintopalvelut	0	0	0	0,0
Kehityskeskus	0	3	3	5,2
Sivistystoimiala	4	0	4	1,2
Tekninen toimiala	1	2	3	3,1
<b>Yhteensä 2020</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>1,9</b>
<b>Yhteensä 2019</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>2,2</b>
<b>Yhteensä 2018</b>	<b>19</b>	<b>17</b>	<b>36</b>	<b>6,2</b>
<b>Yhteensä 2017</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>12</b>	<b>2,1</b>

Taulukko 10 Vanhuuseläkkeelle siirtyneet

	2017	2018	2019	2020
Vanhuuseläke	13	21	17	19
Osa-aikaeläke aloittaneet	0	0	1	0
<b>Yhteensä</b>	<b>13</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>19</b>
Vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	61,5	61,8	61,7	63,3

Taulukko 11 Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

	2017	2018	2019	2020	% vak. henkilöstöstä 2020
Osatyökyvyttömyyseläkke	2	0	0	0	0,0
Kuntoutustuki	6	0	4	0	0,0
Täysi työkyvyttömyyseläke	6	3	4	3	0,6

## 2. Työaika ja työpanos

**Taulukko 12 Vakinainen henkilöstö työajan mukaan**

	2017	2018	2019	2020	%
Kokoaikainen	523	523	493	446	86,4
Osa-aikainen	56	55	52	61	11,8
Osa-aikainen /oma pyynt	3	3	3	2	0,4
Osittainen hoitovapaa	2	0	0	0	0,0
Osa-aikaeläke	2	0	1	6	1,2
Sivuvirka/toimi	0	0	0	1	0,2
<b>Yhteensä</b>	<b>586</b>	<b>581</b>	<b>549</b>	<b>516</b>	<b>100</b>

**Taulukko 13 Henkilötyövuodet eri laskentatavoilla**

	Opettajat 2020	Muut 2020	Yht 2018	Yht 2019	Yht 2020	Muutos ed v
Henkilötyövuodet(osa- aikaisuudet huomioituna)	211,7	446,3	724,6	691,1	658,0	-33,1
Henkilötyövuodet (vähennetty palkalliset ja palkattomat vapaat)	190,8	339,3	581,4	559,2	530,1	-29,1
Henkilötyövuodet (vähennetty palkattomat poissaolot)	209,5	428,0	672,8	672,4	637,5	-34,9



Taulukko 14 Poissaolot syyn mukaan kalenteripäivinä

	2018	2019	2020
sairaus	9914	12157	12055
työtapaturma	257	396	333
kuntoutus	1079	845	651
perhevapaat	7091	6057	5359
lapsi sairas	730	474	401
vuorotteluvapaa	495	413	33
lomautus	1687	831	1591
muut vapaat	8735	8658	6955
<b>Yhteensä</b>	<b>29988</b>	<b>29831</b>	<b>27378</b>

Taulukko 15 Terveysperusteiset poissaolot

	2018		2019		2020	
	Kalenteripv	% työajasta	Kalenteripv	% työajasta	Kalenteripv	% työajasta
Alle 4 pv	1832	1,1	1433	0,9	1685	1,0
4-29 pv	4936	2,9	5771	3,4	4862	2,9
30-60 pv	1579	0,9	2482	1,5	2984	1,8
61-90 pv	872	0,5	985	0,6	1005	0,6
91-180 pv	703	0,4	1059	0,6	1153	0,7
181-	0,0	0,0	427	0,3	366	0,2
<b>Yhteensä</b>	<b>9922</b>	<b>5,6</b>	<b>12157</b>	<b>6,9</b>	<b>12055</b>	<b>7,3</b>
<b>Kal.pv / henkilötyövuosi</b>	<b>13,7</b>		<b>17,5</b>		<b>18,3</b>	
<b>Tapaturmapoissaolot</b>	<b>257</b>	<b>0,1</b>	<b>396</b>	<b>0,2</b>	<b>333</b>	<b>0,2</b>
<b>Kal.pv / henkilötyövuosi</b>	<b>0,4</b>		<b>0,6</b>		<b>0,5</b>	
<b>Yhteensä kal.pv / henkilötyövuosi</b>	<b>14,0</b>		<b>18,1</b>		<b>18,8</b>	
	<b>1 000 €</b>	<b>% palkoista</b>	<b>1 000 €</b>	<b>% palkoista</b>	<b>1 000 €</b>	<b>% palkoista</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>622</b>	<b>2,8</b>	<b>826</b>	<b>3,7</b>	<b>798</b>	<b>3,6</b>
<b>Tapaturmapoissaolot edellisestä</b>	<b>14</b>	<b>0,06</b>	<b>20</b>	<b>0,09</b>	<b>26</b>	<b>0,12</b>

Taulukko 16 Sairauspoissaolot toimialoittain kalenteripäivinä

	2018	2019	2020	Muutos ed v
Hallintopalvelut	75	150	13	-137
Kehityskeskus	1564	2324	1991	-333
Sivistystoimiala	6858	7149	7925	776
Tekninen toimiala	1674	2930	2459	-471
<b>Yhteensä</b>	<b>10171</b>	<b>12553</b>	<b>12388</b>	<b>-165</b>

Taulukko 17 Sairauspoissaolot toimialoittain, kalenteripv/hlö

	2018	2019	2020	Muutos ed v
Hallintopalvelut	5,0	10,0	1,0	-9,0
Kehityskeskus	18,8	29,1	27,7	-1,4
Sivistystoimiala	13,9	14,8	17,5	2,7
Tekninen toimiala	12,9	25,0	22,2	-2,8
<b>Yhteensä</b>	<b>13,7</b>	<b>18,1</b>	<b>19,1</b>	<b>1,0</b>

Taulukko 18 Työtapaturmapoissaolot toimialoittain kalenteripäivinä

	2018	2019	2020	Muutos ed vuodesta
Hallintopalvelut	0	0	0	0
Kehityskeskus	105	163	99	-64
Sivistystoimiala	69	171	201	30
Tekninen toimiala	31	62	33	-29
<b>Yhteensä</b>	<b>205</b>	<b>396</b>	<b>333</b>	<b>-63</b>

### 3. Osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen

**Taulukko 19 Koulutuspäivät toimialoittain**

	Koulutus pv			Opintovapaa /oppisopimus pv			Yhteensä		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Hallintopalvelut	20	28	10	0	0	0	20	28	10
Kehityskeskus	176	115	17	0	0	0	176	115	17
Sivistystoimiala	629	684	329	1229	606	739	1858	1290	1068
Tekninen toimiala	151	154	20	51	126	318	202	280	338
<b>yhteensä</b>	<b>976</b>	<b>981</b>	<b>376</b>	<b>1280</b>	<b>732</b>	<b>1057</b>	<b>2256</b>	<b>1713</b>	<b>1433</b>

### 4. Terveellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

**Taulukko 20 Työterveyshuollon kustannukset**

	2017	2018	2019	2020
Korvausluokka I	126 837,20	131 001,57	175 907,92	228 366,78
Korvausluokka II	139 625,60	146 022,25	160 287,77	131 363,39
<b>Yhteensä</b>	<b>266 462,80</b>	<b>277 023,82</b>	<b>336 195,69</b>	<b>359 730,17</b>
€/henkilö	364,52	384,22	484,43	555,14

Kelan korvaukset eivät sisälly taulukon lukuihin.

Taulukon luvut sisältävät myös lomituspalveluiden henkilöstön kustannukset, jotka Mela korvaa.

Taulukko 21 Työterveyshuollon toimintatilasto

	2017	2018	2019	2020
<b>Sairaanhoidon käynnit (II)</b>				
Lääkärikäynnit	1565	1572	1420	1051
Terveydenhoitajan käynnit	622	706	498	478
Fysioterapeutin käynnit	3	4	0	0
Laboratoriotutkimukset	830	1025	1488	303
Kuvantamistutkimukset	227	241	145	103
<b>Yhteensä</b>	<b>3247</b>	<b>3548</b>	<b>3551</b>	<b>1935</b>
<b>Työterveyshuollon käynnit (I)</b>				
Lääkärikäynnit	243	254	425	572
Terveydenhoitajan käynnit	830	841	727	709
Fysioterapeutin käynnit	180	173	323	286
Psykologit	19	25	112	145
Laboratoriotutkimukset	856	868	1494	385
Kuvantamistutkimukset			30	29
Muut			58	24
<b>Yhteensä</b>	<b>2128</b>	<b>2161</b>	<b>3169</b>	<b>2150</b>

## 5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

Taulukko 22 Työvoimakustannukset 1000 eur

	2018	2019	2020	Muutos ed vuodesta %
<b>Työvoimakustannukset yhteensä, josta</b>	<b>31722</b>	<b>29550</b>	<b>28080</b>	<b>-5,0</b>
<b>1) palkat yhteensä, josta</b>	<b>24095</b>	<b>21995</b>	<b>20920</b>	<b>-4,9</b>
Vuosiloma-ajan palkat	1750	1716	1684	-1,9
Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto	484	1396	464	-66,8
Perhevapaiden palkat, netto	6	4	5,9	47,5
Muut lakisääteiset / sopimusper poissaolojen palkat	149	150	71	-52,7
<b>2) Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut</b>	<b>7286</b>	<b>7221</b>	<b>6891</b>	<b>-4,6</b>
<b>3) Muut</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
Rekrytointikustannukset *				
Vuokratyövoiman kustannukset				
<b>4) Henkilöstöinvestoinnit</b>	<b>341</b>	<b>334</b>	<b>269</b>	<b>-19,5</b>
Työterveyshuolto, netto	151	152	153	0,7
Kuntoutus	0	0	0	0,0
Koulutus ja muu kehittäminen	120	112	41	-63,4
Muut yhteensä **	72	70	75	7,1

\* kunnallisessa kirjanpidossa ei eritellä rekrytointikustannuksia esim. muista ilmoituskuluista, joten tietoa ei saada

\*\* Muut yhteensä sisältää työ- toiminnan, suojaimet ja ensiapuvälineet

**Taulukko 23 Maksetut palkat lajeittain 1000 eur**

	Maksetut palkat	Jaksotetut palkat	Henkilöstö korvaukset	Palkat yht	Muutos ed vuodesta
<b>2020</b>	20 920	2 532	406	23 046	-4,45
<b>2019</b>	21 995	2 617	493	24 119	0,10
<b>2018</b>	22 080	2 377	362	24 095	-0,57
<b>2017</b>	22 363	2 397	326	24 234	-0,57
<b>2016</b>	22 369	2 381	377	24 373	-2,14
<b>2015</b>	22 711	2 670	474	24 907	8,62