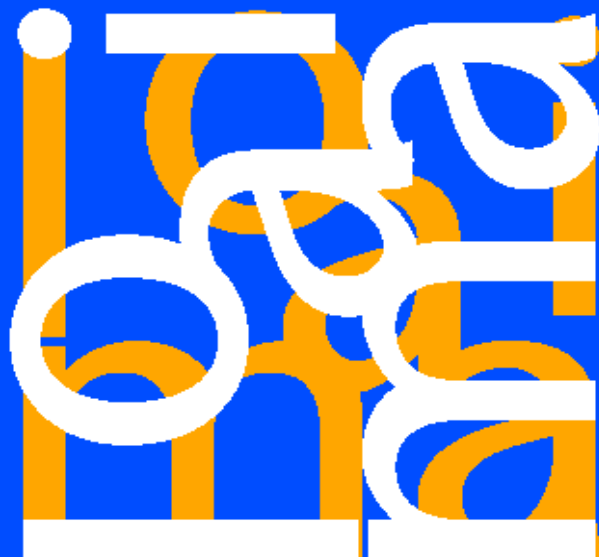


Henkilöstö- raportti 2020



Sisällysluettelo

1	HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2020 19.3.2021	3
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
2.1	Henkilöstömäärä	4
2.2	Ikä- ja sukupuolijakauma	5
2.3	Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus	6
2.4	Eläköityminen	6
3	OSAAVA JA KEHITYSHALUINEN HENKILÖSTÖ	9
3.1	Henkilöstön koulutustaso	9
3.2	Panostusta henkilöstön kehittämiseen	9
4	KANNUSTAVAA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA	10
5	TAVOITTEENA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ	12
5.1	Sairauspoissaolot	12
5.2	Työturvallisuus	16
5.3	"Mikä fiilis"- työhyvinvointikysely	17
5.4	Työterveyshuolto	20
6	TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS	23
6.1	Palvelussuhteessa olevien palkat	24
6.2	Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen	24
7	YHTEISTOIMINTA	25
7.1	Henkilöstöetuudet	25
8	KANNUSTAVA PALKKA JA PALKITSEMINEN	26
8.1	Henkilöstökulut	26

LIITTEET *Kevan kaaviot: Eläkepoistuma, suurimmat ammattiryhmät, Eläkepoistuma 2017 - 2035*

1 HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2020

19.3.2021

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstönsä rakenne, työpanos, osaaminen, työhyvinvointi ja kehittämistarpeet voidakseen pienenevillä resursseilla turvata myös tulevaisuudessa laadukkaat kunnalliset palvelut. Ollakseen kilpailukykyinen työnantaja nykyiselle ja uudelle rekrytoitavalle henkilöstölle kuntien tulee arvioida nykyiset henkilöstövoimavaransa sekä ennakoida tulevat tarpeet. Henkilöstövoimavarojen arviointi on osa hyvää henkilöstöpolitiikkaa.

Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi. Hyvä henkilöstöraportti kuvaa osittain toteutunutta kehitystä. Se sisältää myös varautumisen tulevaan ja auttaa päätösten vaikutusten ennakoinnissa ja toteutumisen seurannassa. Henkilöstöraportti antaa kokonaiskuvan, jota voidaan hyödyntää henkilöstöstrategian toteutumisen seurannassa.

Henkilöstöraportti on henkilöstöjohtamisen arvokas apuväline. Se toimii oivallisena perustana keskustelulle, jota käyvät luottamushenkilöt, kaupungin johto, esimiehet ja henkilöstö. Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. tilanteen mukaan.

Tämän raportin työstämisessä on hyödynnetty palkkaohjelman raportointiosioita ja tästä työstä haluan kiittää henkilöstösihteerin Leila Lehtistä. Haasteita tilastojen saantiin aiheutti palkkaohjelman vaihtuminen 1.10.2020. Työterveyshuollon ja sairauspoissaolojen esittämistä varten on tietoa haettu Terveystalon Ekstranet tilastoista sekä työturvallisuusosion tiedot on poimittu Incy.io-ohjelmasta.

Vuosi 2020 jää varmasti kaikille meille muistiin *koronavuonna*. Vuosi sitten kun kirjoitin vuoden 2019 henkilöstöraportin alkusanoja, koronan ensimmäinen aalto oli jo rantautunut Suomeen. Pandemia toi suuria muutoksia kaikkien elämään, ja moni asia on jatkossa toisin. Kaikki vaikutukset eivät kuitenkaan ole olleet negatiivisia, vaan poikkeuksellisissa oloissa on nähty myös monia myönteisiä ilmiöitä. Digiloikka haastoi kaikkia ja nyt sitä on kyettävä hyödyntämään. Meilläkin syntyi virtuaalikalvitaukoja, etätyön mallin todellista testaamista sekä muita uusia tapoja pitää yhteyttä ja harjoittaa etäjohtamista. Unohtamatta niitä työntekijöitä, jotka ovat eturintamassa hoitamassa näitä potilaita tai joiden työhön korona on tuonut muita haasteita tai kuormitusta.

Kiitos teille työntekijät! ***Nyt suunnataan kuitenkin katseet jo korona-ajan yli.***

Mariikka Mertanen, henkilöstöjohtaja

2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstömäärä

	Vakinaiset kpl	%	Määräaikaiset kpl	%	Työllistetyt kpl	%	Yhteensä
31.12.2016	900	80,6	216	19,4			1116
31.12.2017	876	79,9	210	19,1	11	1	1097
31.12.2018	854	77,9	228	20,8	14	1,3	1096
31.12.2019	818	77,0	225	21,2	19	1,8	1062
31.12.2020	818	77,4	228	21,6	11	1,0	1057

Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehittyminen 2016 - 2020

Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2020 viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelussuhteet mukaan pois lukien sivutoimiset tuntiopettajat.

Loimaan kaupungin henkilöstön määrä vuoden 2020 lopussa oli yhteensä 1057, mistä 77,4% vakituisia ja 21,6 % määräaikaisia sekä 1,0 % työllistettyjä.

Edellisvuoteen verrattuna vakituisen henkilöstön kokonaismäärä väheni vajaan puoli prosenttia. Määräaikaisten työntekijöiden määrä väheni 0,4 % ja työllistettyjen määrä väheni 0,8 %.

Palvelukeskus	Kokoaikaiset		Osa-aikaiset			31.12.2020
	Vakinaiset 31.12.2020	Määräaikaiset 31.12.2020	Vakinaiset 31.12.2020	Määräaikaiset 31.12.2020	Työllistetyt 31.12.2020	
Kaupunginhallitus	33	3	0	0	7	43
Hyvinvointivaliokunta	329	78	53	10	1	471
Sivistysvaliokunta	253	51	45	77	3	429
Elinympäristövaliokunta	85	9	7	0	0	101
Vesi -liikelaitos	13	0	0	0	0	13
YHTEENSÄ	713	141	105	87	11	1057

Taulukko 2: Henkilöstö palvelusuhdetyypeittäin ja palvelualoittain 31.12.2020

Edellä olevissa luvuissa ei ole mukana omais- ja perhehoitajat. Lukuihin ei myöskään sisälly opistojen sivutoimiset tuntiopettajat.

Palvelualoista henkilöstömäärältään suurin vuonna 2020 oli sosiaali- ja terveystyö, jossa henkilöstömäärä oli vuoden lopussa 471 (44,5 % koko henkilöstöstä) ja toiseksi suurin palveluala oli sivistystyö, jossa työskenteli 429 (40,5 %) henkilöä. Teknisellä palvelualalla työskenteli yhteensä 101 henkilöä (9,5 %). Hallintopalvelualalla työskenteli 43 henkilöä eli 4 % henkilöstöstä ja vesiliikelaitoksessa 13 henkilöä eli reilun prosentin verran henkilöstöstä.

2.2 Ikä- ja sukupuolijakauma

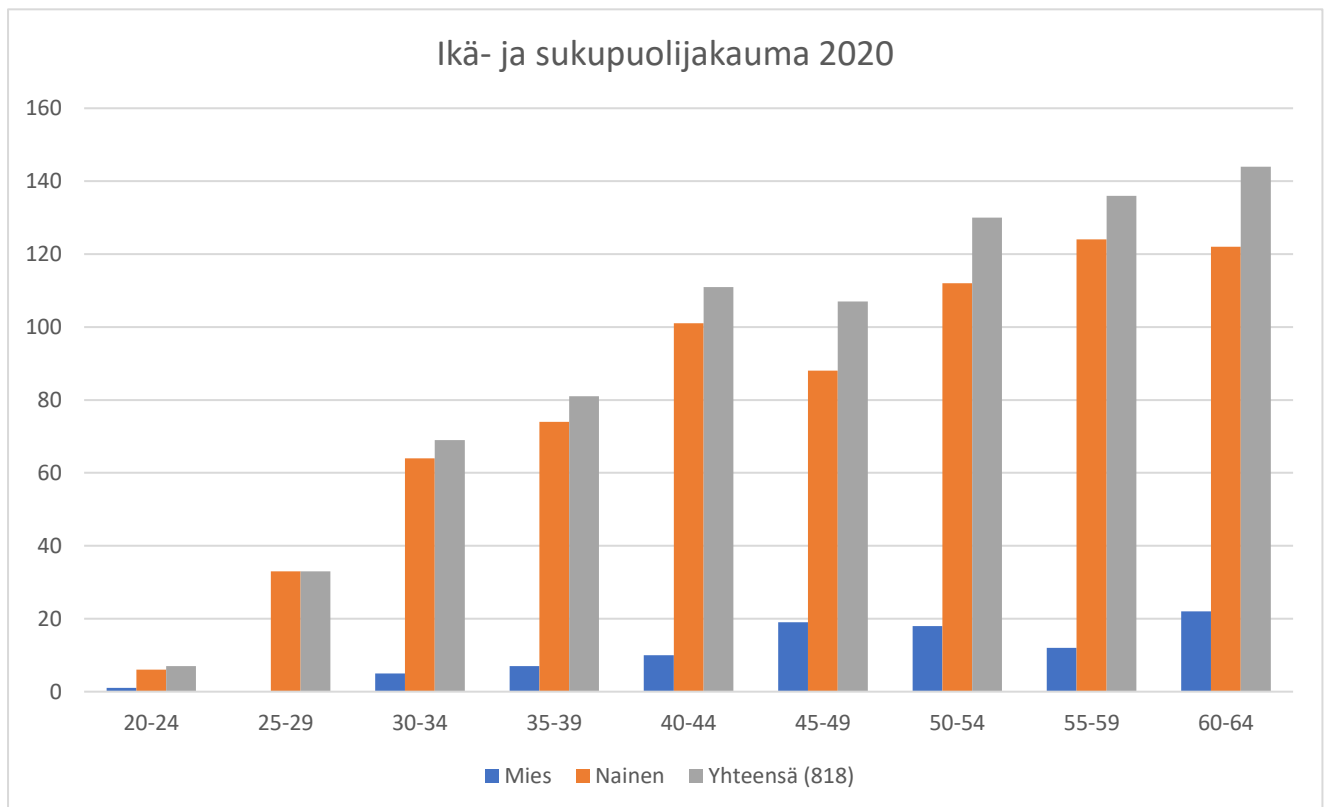
2020	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-	yhteensä
Mies	1	0	5	7	10	19	18	12	22	0	94
Nainen	6	33	64	74	101	88	112	124	122	0	724
Yhteensä (818)	7	33	69	81	111	107	130	136	144	0	818

Taulukko 3: Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma ikäryhmittäin 2020

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2020 oli 45,1-vuotta ja henkilöstön suurinta ikäryhmää edusti 60 - 64 vuotiaat. Tässä on tapahtunut muutos vuoden takaiseen, jolloin suurin ikäryhmä oli 50 - 59-vuotiaat.

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa.

(Lähde <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot>)



Taulukko 4: Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 2020

Sukupuolijakauma vuonna 2020 pysyi lähes samana kuin edellisenä vuonna, henkilöstöstä 88,6 % oli naisia ja miehiä oli 11,4 %.

2.3 Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus

Vaihtuvuus voidaan jakaa ulkoiseen (tulo- ja lähtövaihtuvuus) ja sisäiseen vaihtuvuuteen (työkierto organisaatiossa). Ohessa vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuosien 2018 - 2020 alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet, ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet) Pois lukien omaishoitajat, perhehoitajat ja sivutoimiset tuntiopettajat. Vertailulukuna on käytetty vakinaisen henkilöstön määrää 818 työntekijää.

Vakituiset	Vaihtuvuus %	2020	2019	2018
Alkaneet palvelussuhteet	6	49	44	51
Päättyneet palvelussuhteet	9	74	104	80

Taulukko 5: Henkilöstön vaihtuvuus

2.4 Eläköityminen

Vuonna 2020 vanhuuseläkkeelle siirtyi 24 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle yhteensä 11 henkilöä.

Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,26 %, kun se verrokki kunnassa oli 1,03 %. Maksussa oli 0,36 % korotus edelliseen vuoteen.

Kevan jäsenyhteisöillä ja valtion eläkejärjestelmän työnantajilla palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työnantajille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta.

Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen ja se lasketaan erikseen Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmässä ja valtion eläkejärjestelmässä.

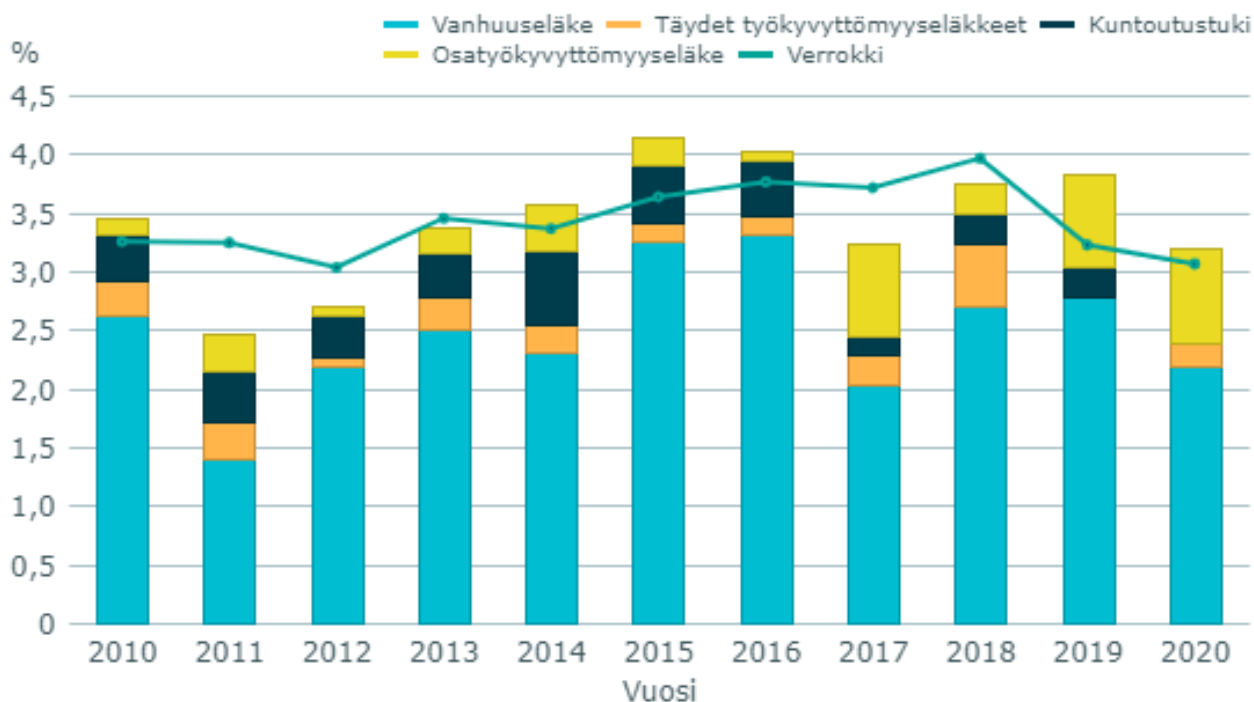
Työkyvyttömyyseläkemaksun keskimääräinen taso mitoitetaan vastaamaan yksityisalojen työeläkejärjestelmän (TyEL) kohdevuodelle arvioitua TyEL-maksun keskimääräistä työkyvyttömyyssosaa. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista, sitä ei siis aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutustuista.

Työkyvyttömyyseläkemaksuja ei myöskään aiheudu ajalta, jonka aikana työntekijä on aktiivisten kuntoutustoimenpiteiden kohteena ja kuntoutustukeen maksetaan kuntoutuskorotusta. Työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki voi vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua.

Työkyvyttömyyseläkemaksun tavoitteena on kannustaa työnantajaa panostamaan työkyvyn ylläpitoon ja etsimään ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.

(Lähde: <https://www.keva.fi/tyonantajalle/elakemaksut/tyokyvyttomyyselakemaksu/>)

Eläkkeiden alkavuus

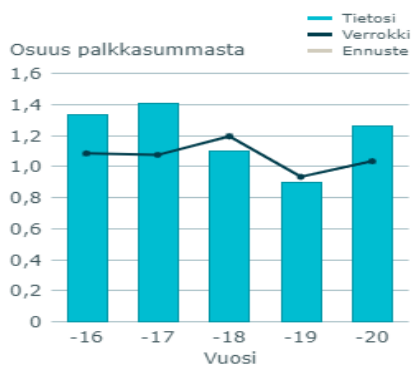


Taulukko 6: Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2010 – 2020

Työkyvyttömyyseläkemaksua laskettaessa määräytyy kahden viimeksi toteutuneen kalenterivuoden aikana alkaneiden Kevan myöntämisen täysien kuntoutustukien ja työkyvyttömyyseläkkeiden sekä niistä tarkasteltavassa eläkejärjestelmässä 24 kuukauden aikana aiheutuneen eläkemenon perusteella.

Työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki voi vaikuttaa työnantajan työkyvyttömyysriskiin kahtena peräkkäisenä vuonna. Tarkasteltava 24 kuukauden aika jaetaan kahteen peräkkäiseen 12 kuukauden mittaiseen jakoperustejaksoon. Ensimmäisen jakoperustejakson eläkemeno vaikuttaa ensimmäisen vuoden työkyvyttömyysriskiin. Jälkimmäisen jakoperustejakson eläkemeno kerrotaan kahdella ja se vaikuttaa jälkimmäisen vuoden työkyvyttömyysriskiin.

Työkyvyttömyyseläkemaksu

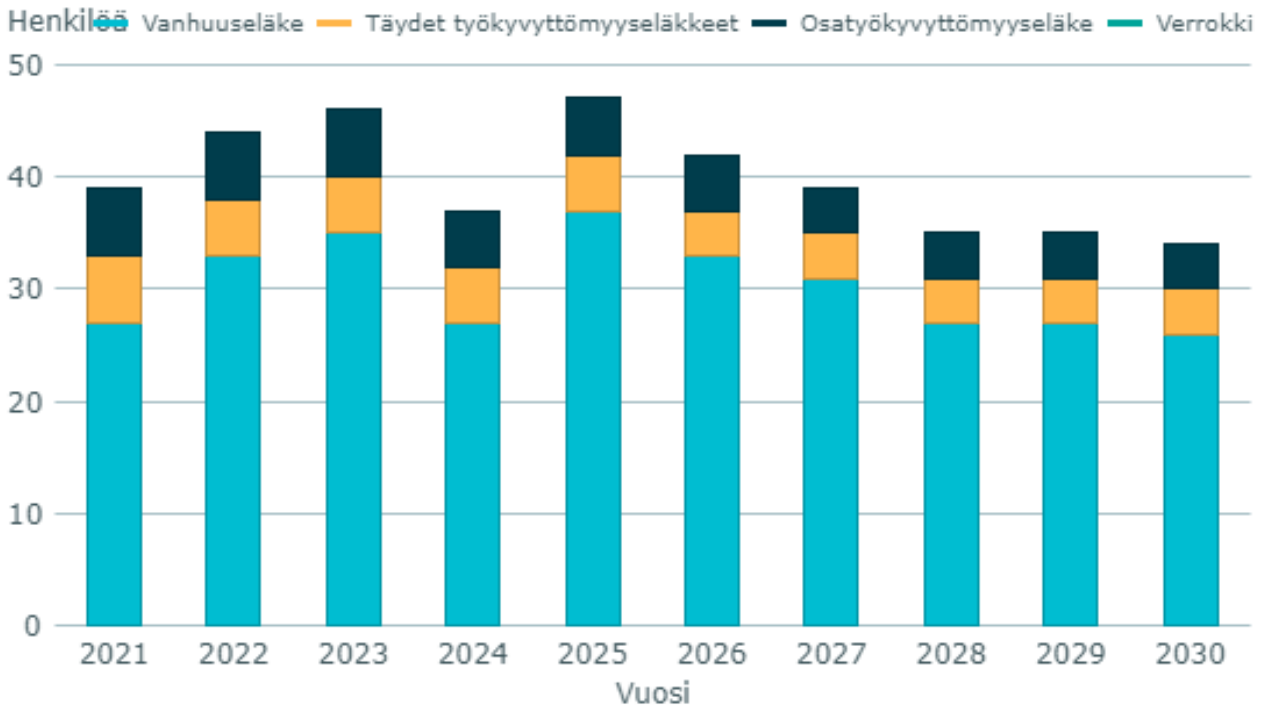


Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy työntajan omavastuuasteen mukaan.

Vuoden 2020 omavastuuaste määräytyy vuoden 2018 palkkasumman perusteella.

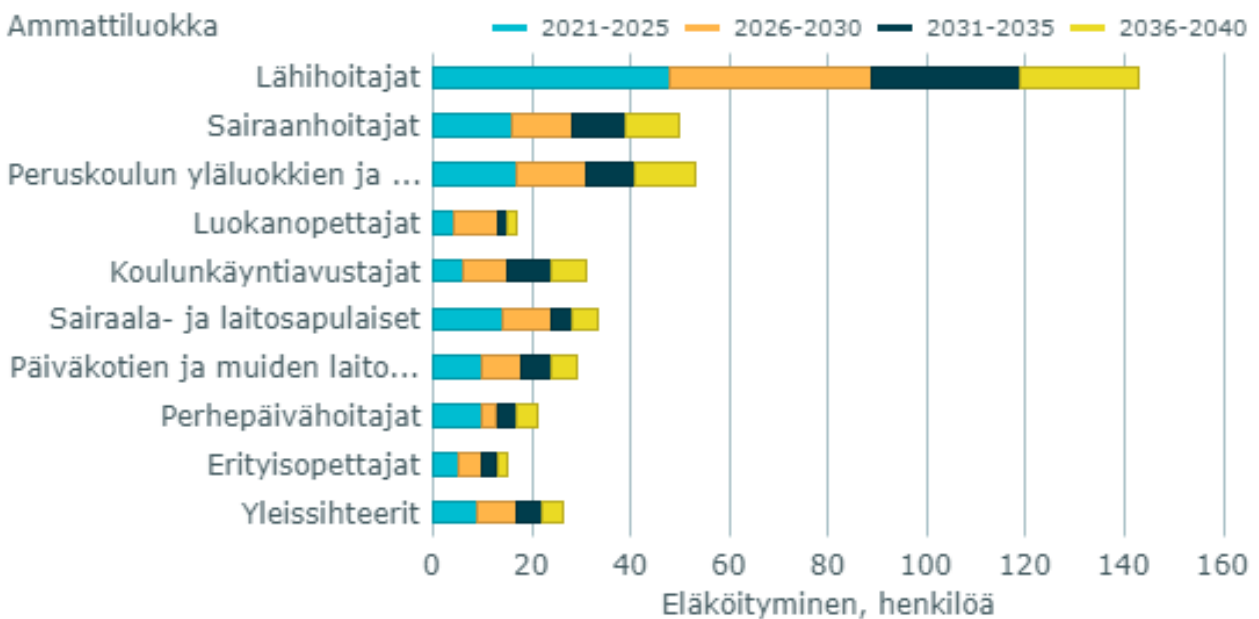
Taulukko 7: Työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummista vuosina 2016 - 2020

Eläköitymisennuste



Taulukko 8: Eläköitymisennuste vuosien 2021 – 2030 aikana

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Taulukko 9: Eläköitymisennuste ammattitasolla vuosien 2021 – 2040 aikana

3 OSAAVA JA KEHITYSHALUINEN HENKILÖSTÖ

3.1 Henkilöstön koulutustaso

Henkilöstön koulutustaso voidaan luokitella Tilastokeskuksen ylläpitämän koulutusluokituksen mukaisesti.

Loimaan kaupungin henkilöstöhallinnon tietojärjestelmiin ei ole kirjattu henkilötasolla tietoa koulutustasosta tai suoritetusta tutkinnosta. Tulevaisuudessa henkilöstöhallinnon ohjelmaa valittaessa tämäkin mahdollisuus olisi hyvä ottaa huomioon. Henkilöstökoulutusta on ohjeistettu mm. kunnallista henkilöstökoulutusta koskevassa suositussopimuksessa (KT:n yleiskirje 25/2002). Erityisesti sisäisen henkilöstökoulutuksen systemaattinen seuranta tulisi järjestää nykyistä paremmin. Vuonna 2020 käyttöön otetussa ESS7-järjestelmässä on tämä paremmin huomioitu ja vuoden 2021 henkilöstöraporttiin saada tilastoja sieltä.

3.2 Panostusta henkilöstön kehittämiseen

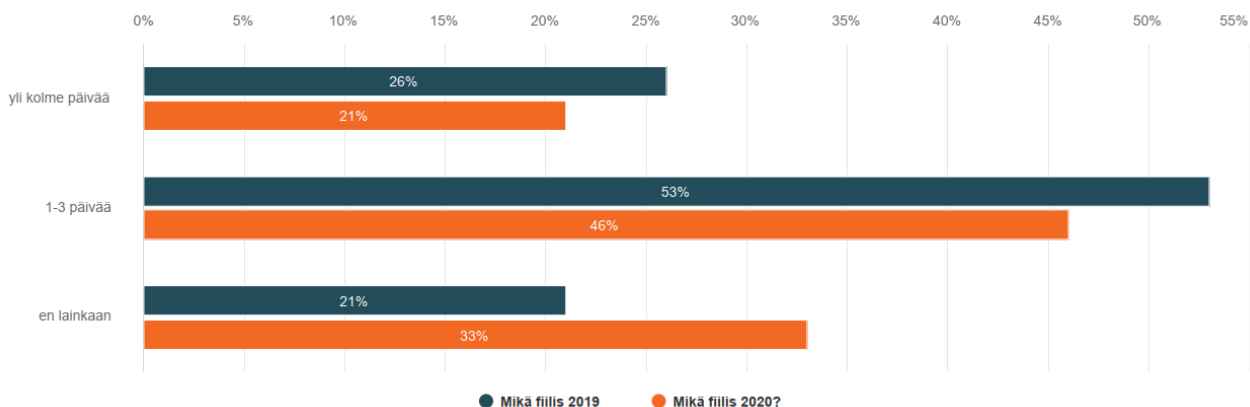
Työnantajan on jo vuoden 2014 alusta alkaen ollut mahdollista saada työntekijän koulutuksesta taloudellista tukea. Taloudellinen kannuste koskee kolmea koulutuspäivää vuodessa työntekijää kohti. Koulutuksen täytyy kehittää työntekijän ammatillista osaamista tämän nykyisissä tai tulevaisissa työtehtävissä.

Koulutuspäiviä vuonna 2020 (2019) kertyi 390 (1061) päivää.

”Mikä fiilis”-työhyvinvointikyselyssä tiedusteltiin vastaajilta osallistumisesta koulutuksiin viimeisen, vuoden aikana. Vastaajista 33 % (N=324) ei ollut osallistunut lainkaan koulutuksiin mukaan lukien täydennys- jatko-ym. koulutukset, joita oli voitu toteuttaa esimerkiksi webinaareina. 46 % vastaajista olivat käyttäneet 1-3 koulutuspäivää ja 21 % olivat osallistuneet yli kolmeen koulutuspäivään.

22. Olen osallistunut viimeisen vuoden aikana ammatilliseen koulutukseen (sisältää täydennys-, uudelleen ja jatkokoulutukset)

Vastaajien määrä: 691



Taulukko 10: Osallistuminen ammatilliseen koulutukseen, ”Mikä fiilis”-kysely 2019, 2020

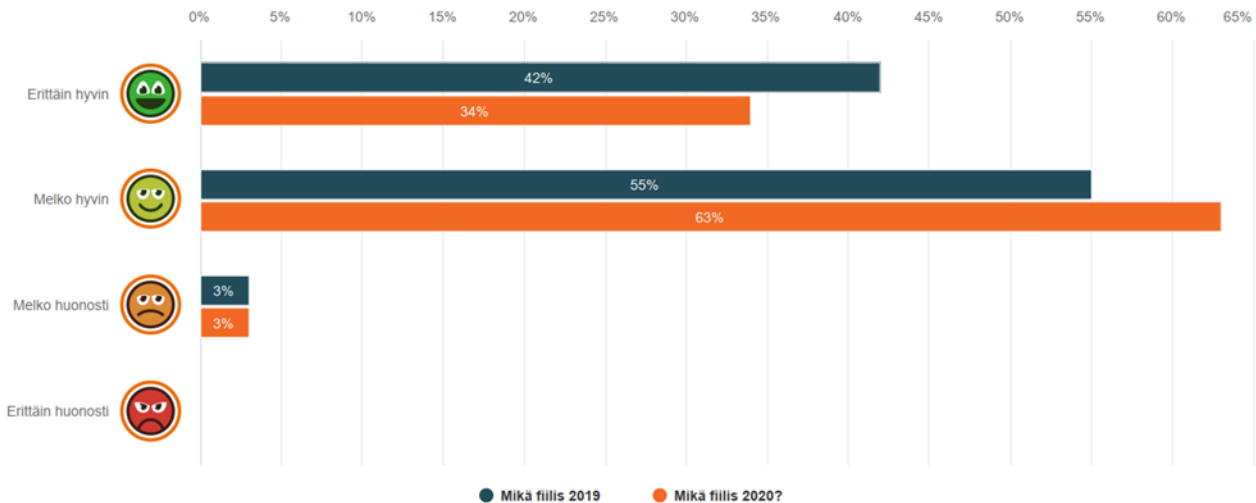
Lakisääteistä täydennyskoulutusta tulee järjestää sosiaalihoitolain (1301/2014) mukaan kuntien tulee huolehtia siitä, että sosiaalihoillon henkilöstö peruskoulutuksensa pituudesta, työn vaativuudesta ja toimenkuvasta riippuen osallistuu riittävästi sille järjestettyyn täydennyskoulutukseen. Terveystieteiden henkilöstön täydennyskoulutusta säätelee kansanterveyslaki (992/2003).

Työhyvinvointikyselyssä tiedusteltiin, miten hyvin vastaajat kokivat työn vaatimusten vastaavan heidän osaamistaan (N=321).

20. Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN, KOULUTUKSET

vastaajien määrä: 687



Taulukko 11: Osaamiseni vastaa työn vaatimuksia (työtyytyväisyyskysely 2019, 2020)

4 KANNUSTAVAA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA

Kaupungin johtoryhmä koostuu palvelualajohtajista (sosiaali- ja terveystoimintajohtaja, sivistysjohtaja ja tekninen johtaja) kehittämisjohtaja, talousjohtaja, henkilöstöjohtaja, Loimaan Veden johtaja sekä henkilöstön edustaja. Johtoryhmän puheenjohtajana on kaupunginjohtaja ja sihteerinä toimii hallintosihteerini.

Laajennettu johtoryhmä, johon kuuluivat palvelualuejohtajat, kokoontui vuoden aikana yhden kerran ja yhden kerran pidettiin talousasioihin keskittynyt johtoryhmä. Tavoitteena on, että esimiehet kokoontuvat laajennetun johtoryhmän kokouksiin vähintään kaksi kertaa vuoden aikana.

Johtamisen kehittämisenä aloitettiin vuonna 2020 kaksi ryhmää esimiesvalmennuksia, yhteensä 32 esimiestä. Koulutus suunniteltiin ja toteutetaan yhteistyössä koulutuskuntayhtymä Novidan kanssa. Osa koulutukseen osallistujista suorittaa koulutuksen oppisopimuskoulutuksena.

Koulutuksen sisältö koostui seuraavista aiheista;

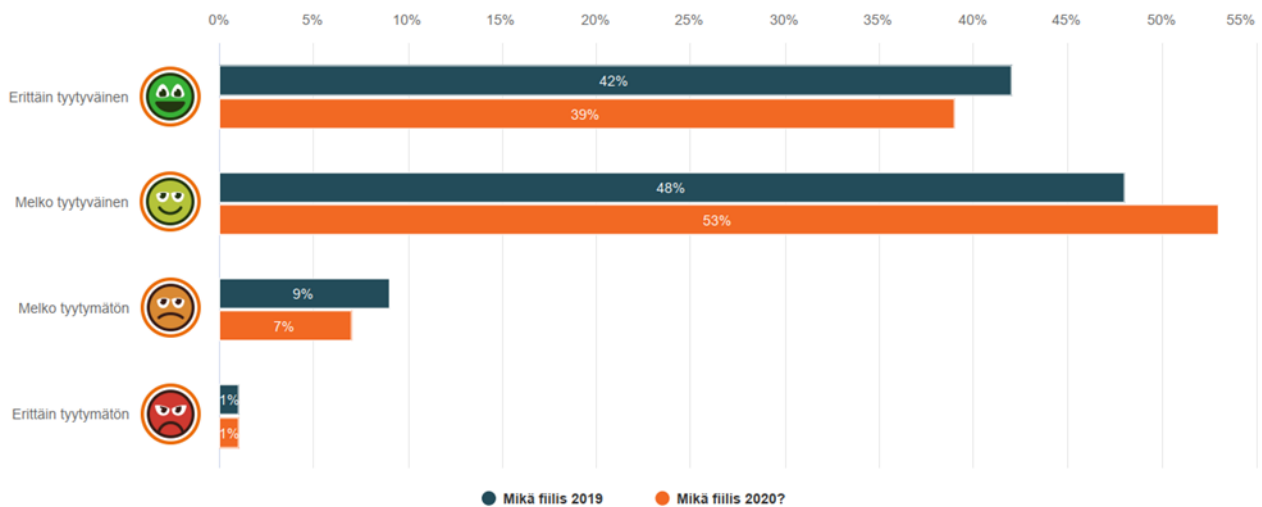
- Esimiehenä kehittyminen
- Työsuhteosaaminen
- Tuloksellinen johtaminen
- Esimiehen taloustaito
- Asiakkuusosaaminen ja digitalisaatio
- Valmentava johtaminen
- Hyvinvoiva esimies – hyvinvoiva tiimi

Osana kannustavaa henkilöstöjohtamista voidaan pitää myös kehityskeskustelujen kattavuutta. Vuonna 2020 tehdyssä ”Mikä fiilis”-kyselyssä (N=329) tiedusteltiin; käytkö esimiehesi kanssa säännöllisesti kehityskeskustelun? Hallinnon vastaajista 84 %, vesiliikelaitoksen 100 %, sivistyspalveluiden 82 %, sosiaalipalveluiden 68 %, terveys- ja hoivapalveluissa 88 % ja teknisellä 70 % olivat täysin samaa mieltä tai samaa mieltä. Samassa kyselyssä kysyttiin, miten tyytyväinen olet sinun ja esimiehesi väliseen suhteeseen? (N=319)

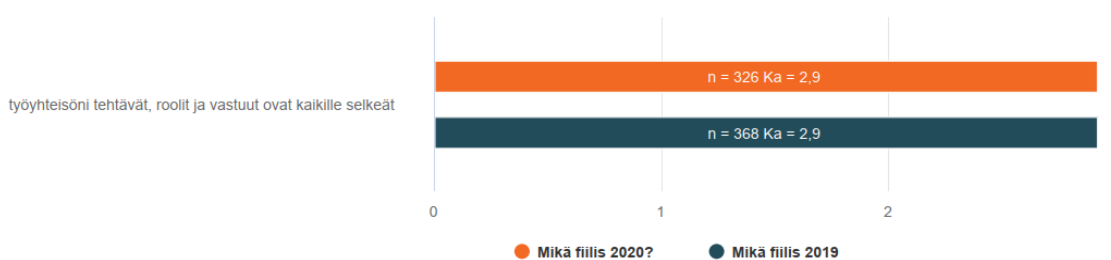
18. Miten tyytyväinen olet sinun ja esimiehesi väliseen suhteeseen?

JOHTAMINEN

Vastaajien määrä: 683



Taulukko 12: Miten tyytyväinen olet sinun ja esimiehesi väliseen suhteeseen? (työtyytyväisyyskysely 2019, 2020)



Mikä fiilis 2019

Vastaajien määrä: 368

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
työyhteisöni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät	23,37%	48,91%	24,19%	3,53%	2,92	3

Mikä fiilis 2020?

Vastaajien määrä: 326

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
työyhteisöni tehtävät, roolit ja vastuut ovat kaikille selkeät	22,08%	50,92%	23,93%	3,07%	2,92	3

Taulukko 13: Työyhteisöni tehtävät, roolit ja vastuut ovat selkeät, ”Mikä fiilis”-kysely 2019, 2020

5 TAVOITTEENA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ

5.1 Sairauspoissaolot

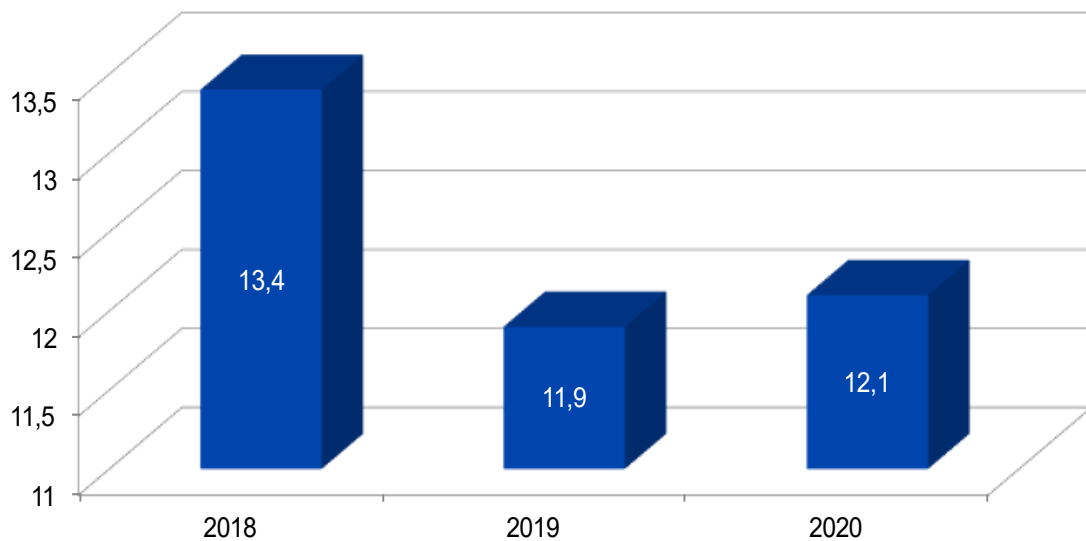
Sairauspoissaolokäytännöissä oli sovittu, että työntekijä voi olla poissa esimiehen luvalla 1-5 päivää, omailmoitusmenetelmänä. Tätä käytäntöä on vuoden aikana laajennettu max 9 päivään koronaan liittyvissä oireissa. Organisaatiossa on myös käytössä varhaisen tuen malli. Työnantaja ja työterveyshuolto seuraavat sairauspoissaoloja ja käynnistävät tarvittaessa tukitoimet.

Sairauspoissaolojen seuranta on tapahtunut Terveystalon Sirius HR-työkalua hyödyntäen. Sairauspoissaoloseurannan tavoitteena on työkykyriskien havaitseminen, ehkäiseminen ja jatkotoimenpiteiden toteuttaminen. Pyrkimyksenä on sairauspoissaolojen vähentäminen neljällä prosentilla. Organisaatiossa on käytössä myös kevennetty työ ja sen myötä tilapäiset työjärjestelyt.

Sairauspoissaolot pv / hlö 2018-2020

(1100 työntekijää)

Terveystalo



11 © Terveystalo 17.3.2021



Kuvio 1: Sairauspoissaolot pv / työntekijä vuosina 2018 – 2020

Vuonna 2018 kuntatyöntekijät olivat poissa työstä oman sairauden takia keskimäärin 17 päivää. Lyhyet, 1–3 päivää kestävät sairauspoissaolokerrat jatkoivat kasvuaan mutta myös pidemmät poissaolot kääntyivät nousuun vuonna 2018.

Sairauspoissaolojen määrä laski kunta-alalla vuosina 2008–2013. Tämän jälkeen vuosittaisten sairauspoissaolopäivien määrä pysyi tasaisena ollen noin 16,7 päivää /työntekijä vuoteen 2018 saakka.

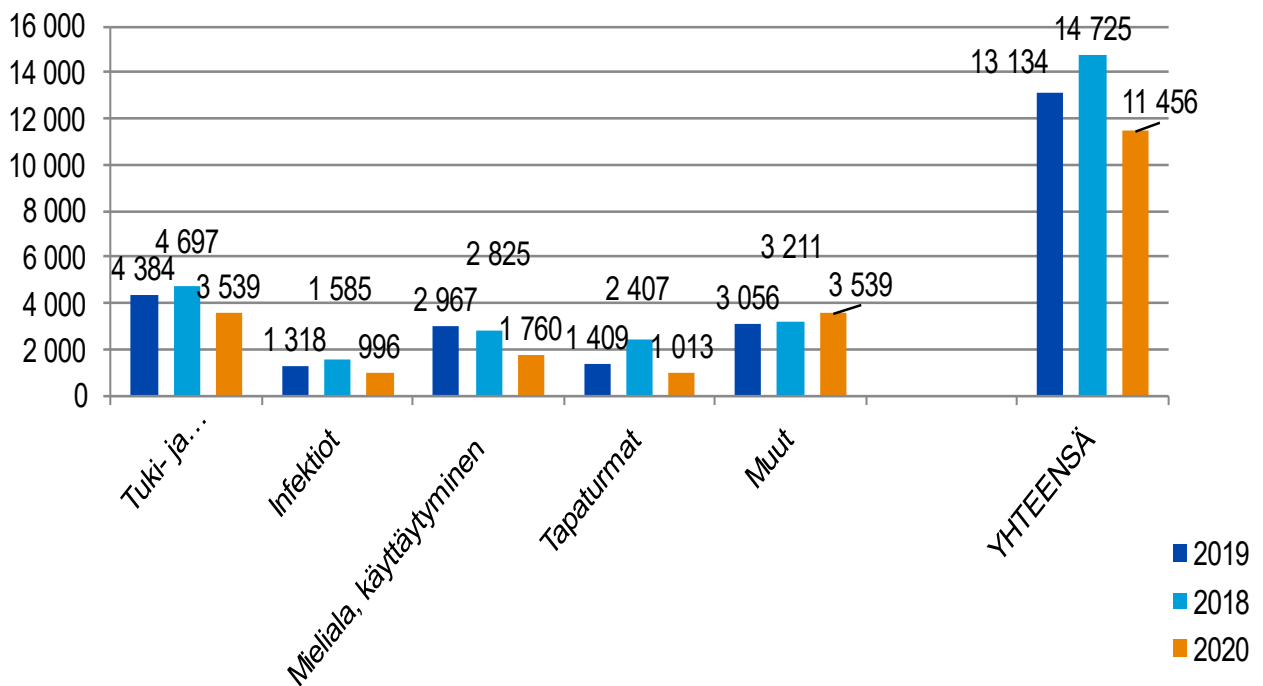
(<https://www.kt.fi/uutiset-ja-tiedotteet/2019/eri-ammattiryhmien-sairauspoissaoloissa-suuria-eroja-2018>)

Sairauspoissaolojen seurannassa hyödynnetään 30-60-90-sääntöä. Työnantajan on ilmoitettava työntekijän sairauspoissaolosta työterveyshuoltoon viimeistään siinä vaiheessa, kun poissaolo on jatkunut joko yhtäjaksoisesti tai lyhyemmissä jaksoissa yhteensä 30 päivän ajan vuoden sisällä. Kun työkyvyttömyys on kestänyt 60 päivää, hoitava lääkäri tai työterveyslääkäri selvittää voisiko kuntoutuksesta olla apua sairaudesta toipumiseen. Työterveyshuollon lausunto tarvitaan aina kun työntekijälle on myönnetty sairauspäivärahaa 90 päivältä.

Työterveyshuollon tehtävänä on työkyvyn seuranta kaikessa toiminnassa sekä työ- ja toimintakyvyn arviointi ja edelleen kuntoutustarpeen arviointi, kuntoutukseen ohjaus sekä koordinoituvastuu yksittäisen työntekijän työkyvyn tukemisesta riippumatta siitä, missä hoito ja kuntoutus toteutetaan.

Sairauspoissaolot (kaikki), 2018-2020

[Terveystalo](#)



Taulukko 14: Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin vuosina 2018 – 2020

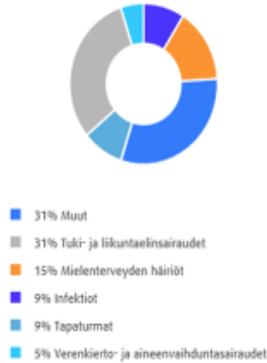
Sairauspoissaolot olivat vuonna 2020 13 prosenttia alhaisemmat kuin vuonna 2019. Sairauspoissaoloista diagnoosiryhmittäin tarkasteltuna 30 % poissaoloista johtui tuki- ja liikuntaelinsairauksista, 33 % muut diagnoosilla ja 15 % mielenterveyden häiriöistä. Sairauspoissaoloissa näkyy myös koronan vaikutus, juuri infektioitautien vähentymisenä.

Muut ryhmään on kirjattu seuraavia syitä; kasvaimet, raskaus ja synnytys, ruuansulatuselinsairaudet, hermoston sairaudet, silmänsairaudet.

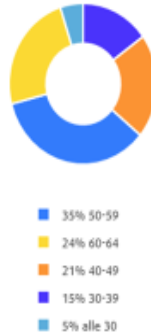
Sairauspoissaolot 2020, Extranet

Terveystalo

SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN



IKÄJAKAUMA



SAIRAUSSPOISSAOLOJAKSON PITUUS (VRK)



574 / 943
henkilöä

11 456 poissaolopäivää

39% terveenä

3,3%
sairauspoissaolo-%

12,1
poissaolopäivää / hlö

7 © Terveystalo 19.3.2021

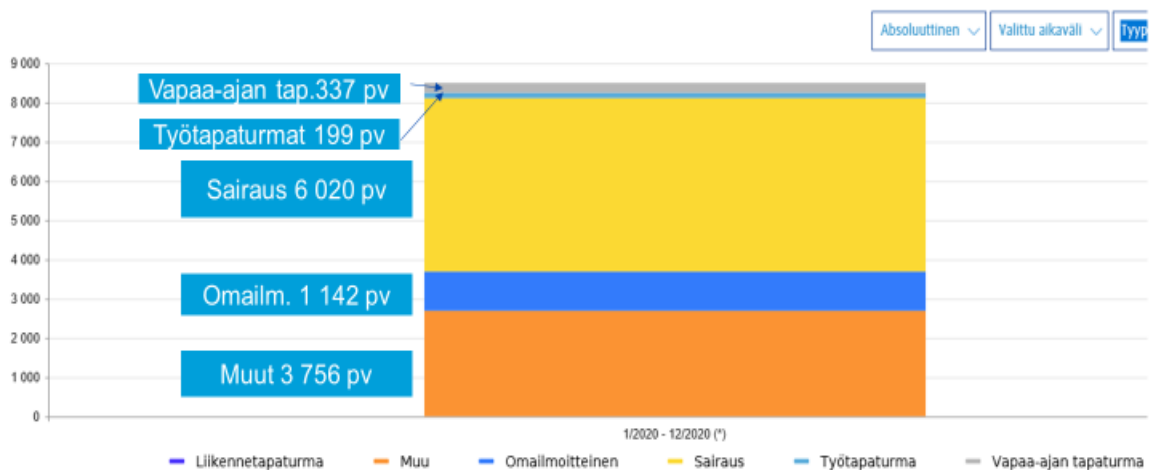


Kuvio 2: Sairauspoissaolot vuonna 2020

Sairauspoissaolokirjaukset ryhmittäin

Terveystalo

SAIRAUSSPÄIVÄT 1/2020 - 12/2020



* merkityt eivät sisällä kaikkea tietoa johtuen tietosuojarajauksesta.

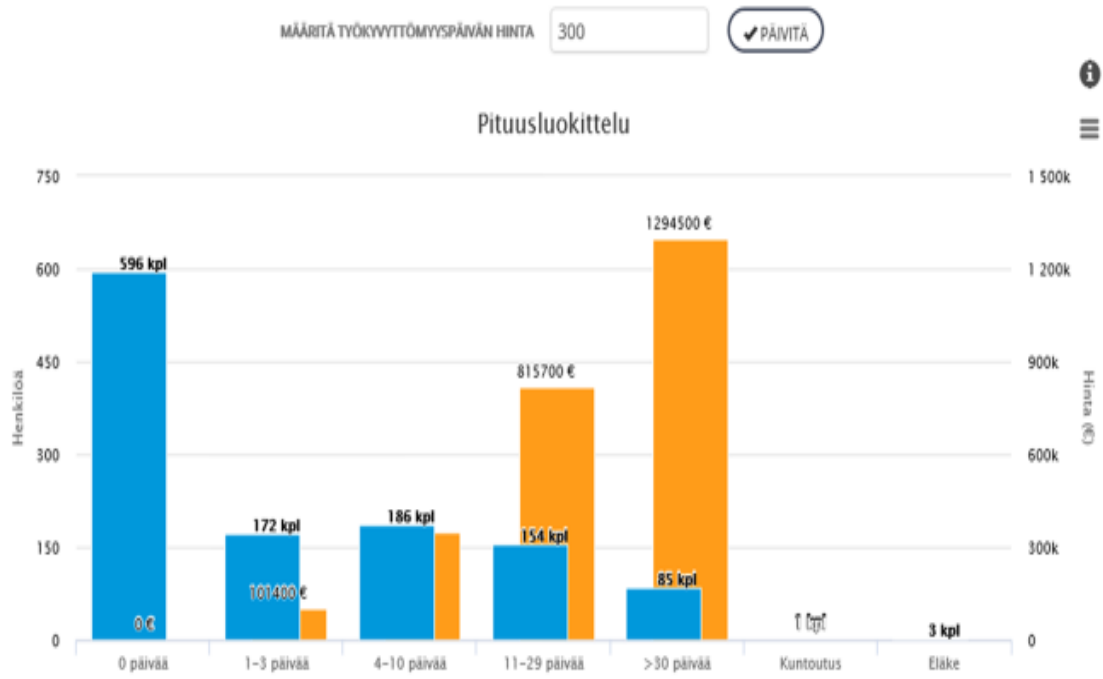
10 © Terveystalo 19.3.2021



Taulukko 15: Sairauspoissaolokirjaukset ryhmittäin vuonna 2020

Sairauspoissaolokustannukset (edellisen 12 kk ajalta)

Terveystalo



18 © Terveystalo 19.3.2021



Taulukko 16: Sairauspoissaolojen kustannukset vuonna 2020

Edellä olevassa kuviossa on kuvattu vuoden 2020 sairauspoissaoloista koituneet kustannukset. Työkyvyttömyyspäivän hintana on käytetty 300 euroa.

Muita työkykyjohtamisen tunnuslukuja; työkykyneuvotteluita pidettiin 46 henkilölle, osasairauspäivärahaa haettiin 24 henkilölle, 50 henkilön kohdalla sovellettiin korvaavaa, kevennettyä työtä. Työkykyriskin vuoksi seurantakäyntejä tehtiin 34 henkilölle ja työkykytarkastus tehtiin 84 henkilölle. Tarkastuksia suoritettiin yhteensä 182 kappaletta, joista työhöntulotarkastuksia oli 56 kappaletta.

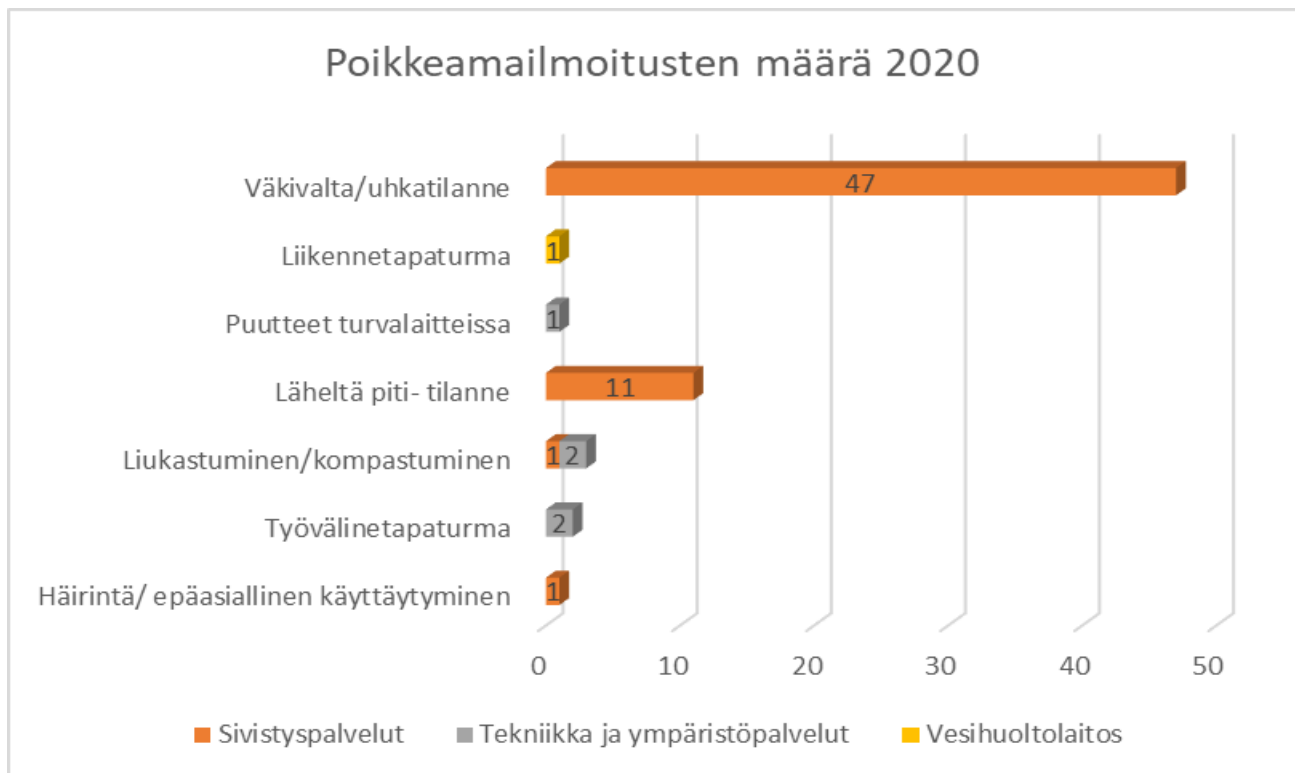
Yhteenvedon todetaan, että työterveyden raporttien mukaan sairauspoissaolot laskivat yhteensä noin 3200 päivää edelliseen vuoteen verrattuna, joista TULE-poissaolot vähentyneet noin 1500 päivää, tapaturmissa laskua oli noin 1000 päivää sekä infektio-poissaolot olivat laskeneet, varmaankin korona vaikutuksesta. Mielialaperusteiset poissaolot olivat myös laskeneet. Sairauspoissaoloista 44 % oli >31 päivää kestäviä poissaoloja. Sairauspoissaolojen vähentämisessä päästiin tavoitteeseen. Toimenpiteinä varhaisen tuen mallin aktiivinen hyödyntäminen sekä laajennetun oimailmoituskäytännön vakiintuminen toimintamalliksi.

5.2 Työturvallisuus

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla. Työnantaja vastaa vaarojen arvioinnista ja työn jatkuvasta tarkkailusta sekä tarvittavista kehittämistoimista. Työsuojelutoiminnan perustana on työpaikan työsuojeluorganisaatio ja turvallisuuskulttuuri, joka ilmentää johdon näkemyksiä turvallisuustyön merkityksestä. Sen toteutuminen käytännön työssä edellyttää koko henkilöstön sitoutumista.

(<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla>)

Loimaan kaupunki on jo vuonna 2017 ottanut käyttöön Incy.io poikkeama- ja tapahtumaraportoinnin työtaturmien ilmoittamiseen ja dokumentoimiseen. Terveys- ja hoivapalveluita on käytössä HaiPro-järjestelmä ja siinä oleva WPro-osio.



Taulukko 17: Poikkeamailmoitusten määrä 2020 koko organisaatio (ei sote-palvelualue)

Sosiaali- ja terveystieteiden käytössä olevan HaiPro-järjestelmän tilastot eivät ole käytössä.

Loimaan kaupungin työsuojeluorganisaatio muodostuu työsuojelupäälliköstä sekä neljästä työsuojeluvaltuutetusta. Kaupungin työsuojelutoimikuntana toimii yhteistyötoimikunta, jonka lisäksi kokoontuu myös työsuojelutyöryhmä, jossa on edellä mainittujen henkilöiden lisäksi työterveyshuollon edustus ja henkilöstöjohtaja.

Työryhmä kokoontuu säännöllisesti kerran kuussa ja valmistelee edelleen henkilöstön työhyvinvointiin sekä työturvallisuuteen liittyviä asioita yhteistyötoimikunnan käsiteltäväksi. Työsuojeluhenkilöstö osallistui terveystarkastajien tekemiin koulujen ja päiväkotien terveystarkastuksiin, aluehallintoviraston tekemiin työsuojelutarkastuksiin sekä työterveyshuollon perustyöpaikkaselvityksiin ja suunnattuihin työpaikkaselvityksiin.

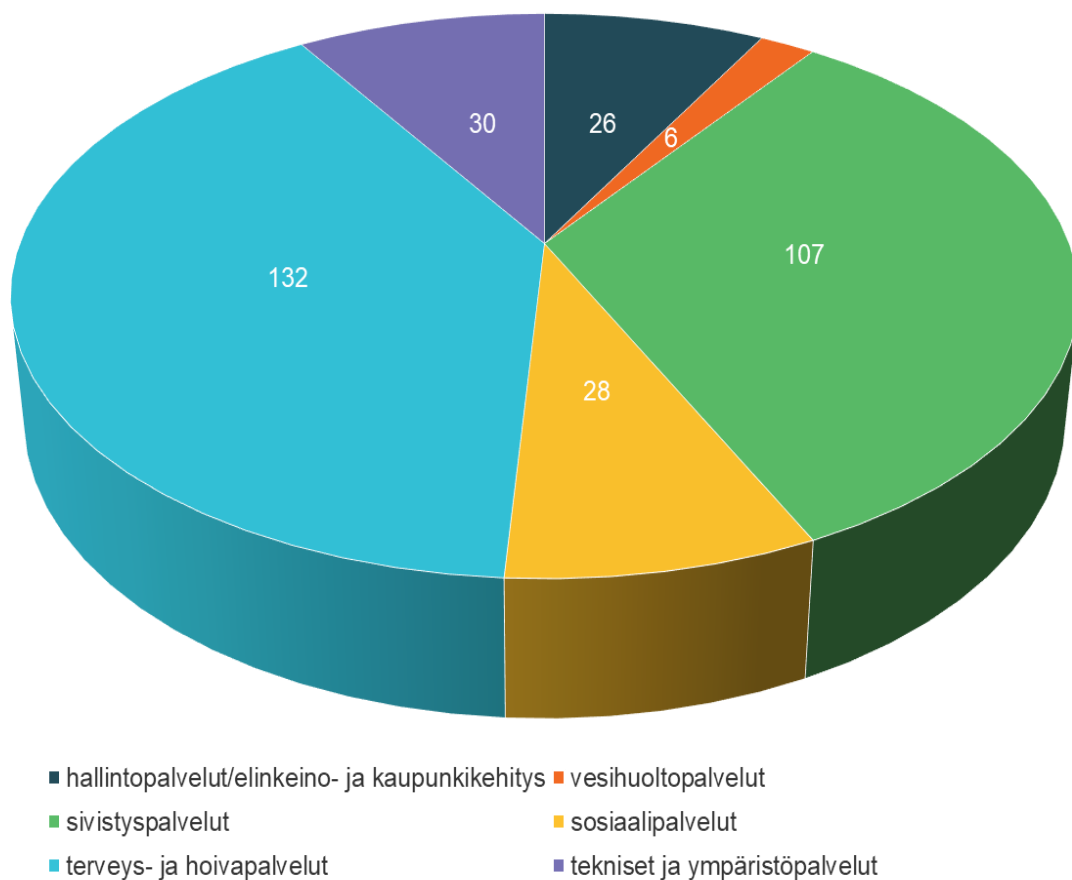
5.3 ”Mikä fiilis”- työhyvinvointikysely

Vuonna 2020 toteutettiin ”Mikä fiilis-työntekijätyytyväisyyskysely sähköisenä 5.10 – 15.10.2020 välisenä aikana. Kyselyn suunnittelu tapahtui henkilöstöpalveluiden ja henkilöstön edustajien toimesta sekä kyselyn teknisestä suunnittelusta vastasi työsuojelupäällikkö.

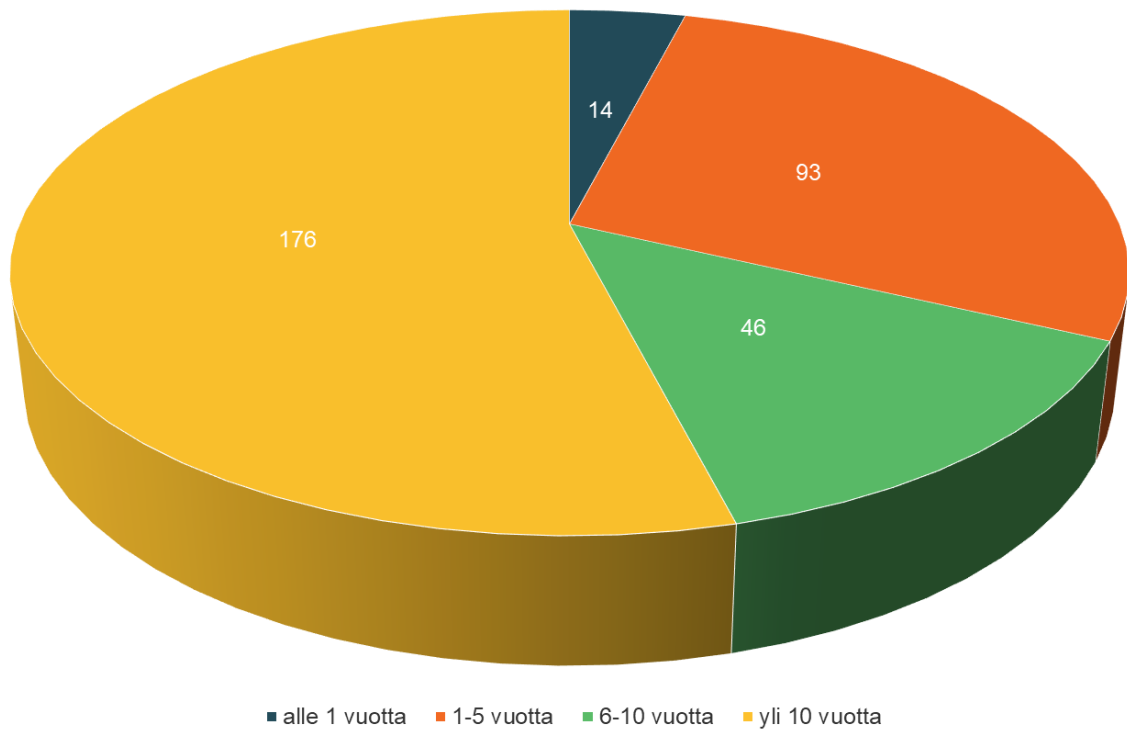
Kysely toteutettiin edellisen vuoden tapaan Webropol-kyselyllä ja hyödynnettiin aikaisemman vuoden kysymyksiä.

Kyselyn vastausprosentti oli 31 % (N=329). Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa Loimaan kaupungin työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa ja kokemuksia työn sujuvuudesta. Työhyvinvointikysely sisälsi kysymyksiä kuudelta osa-alueelta:

- Yksilö
- Työyhteisö
- Johtaminen
- Osaamisen kehittäminen
- Koulutukset
- Terveys ja työkyky
- Viestintä



Kuvio 3: ”Mikä fiilis”-kyselyn vastaajat palvelualoittain (N=329)



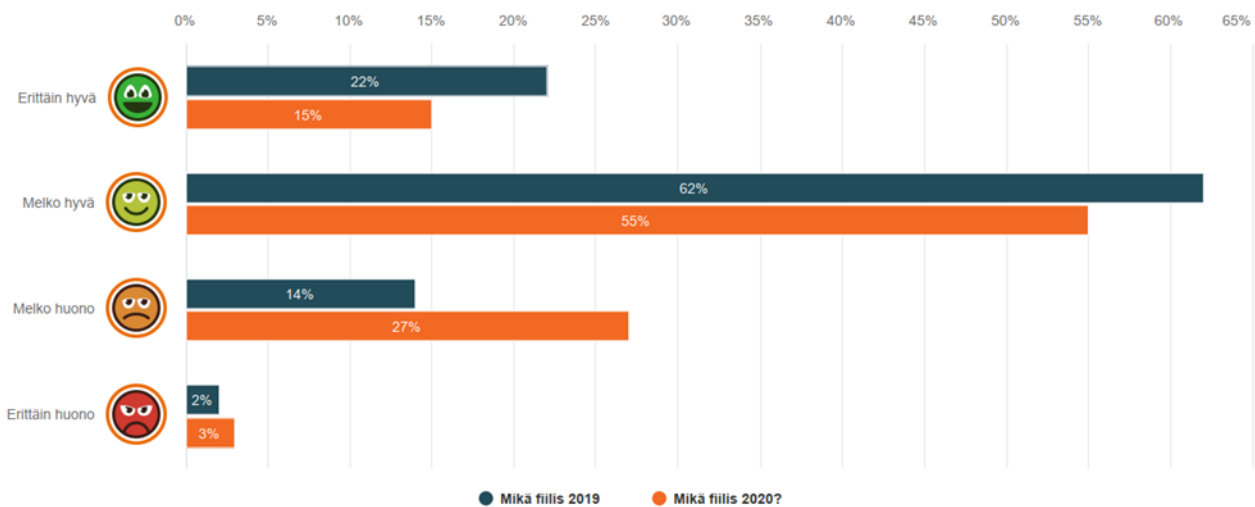
Kuvio 4: Olen työskennellyt Loimaan kaupungin palveluksessa ("Mikä fiilis"-kysely 2020)

Vastaajista 70 % (N=321) arvioi työfiiliksensä erittäin tai melko hyväksi. Vastaavan kysymyksen vuonna 2019 oli vastaajista 84 % (N=370) arvioinut työfiiliksensä erittäin tai melko hyväksi.

14. Ole hyvä ja arvioi, millainen työfiiliksesi on juuri nyt

YKSILÖ

Vastaajien määrä: 684

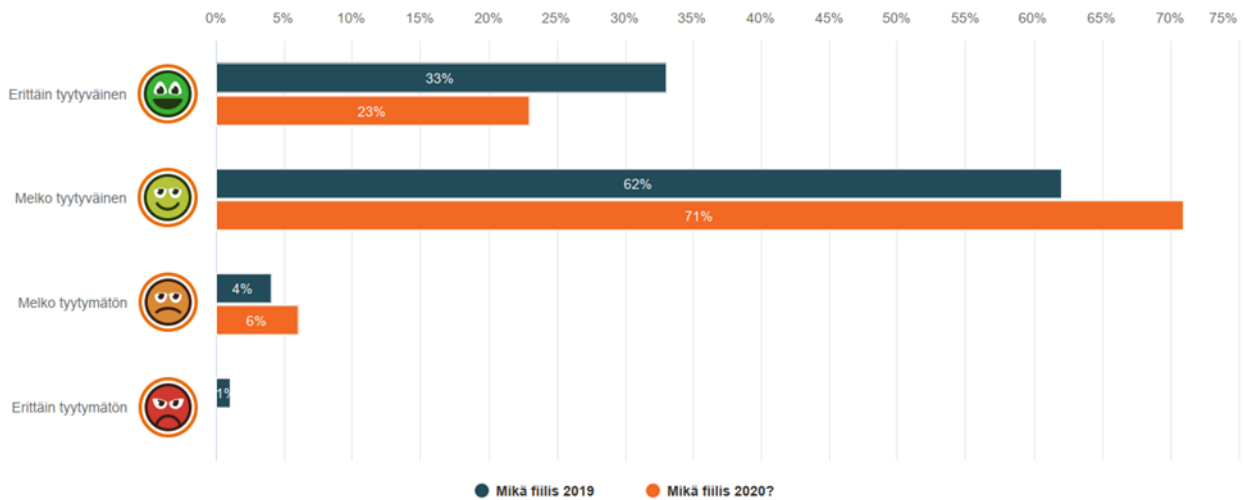


Taulukko 17: Työfiilis vastaajan kuvaamana, "Mikä fiilis"-kysely 2019, (N= 684) 2020 (N=321)

23. Olen tyytyväinen siihen, mitä saan aikaan työssäni

TERVEYS JA TYÖKYKY

Vastaajien määrä: 686



Taulukko 18: Olen tyytyväinen siihen, mitä saan aikaan työssäni, "Mikä fiilis"-kysely 2019 (N= 686), 2020, (N=321)

16. Miten tyytyväinen olet tämän hetkiseen työilmapiiriimme?

TYÖYHTEISÖ

Vastaajien määrä: 684



Taulukko 19: Miten tyytyväinen vastaaja on työilmapiiriin, "Mikä fiilis"-kysely 2019 (N= 684) 2020 (N=321)

"Mikä fiilis"-työtyytyväisyyskyselyn tulokset on jaettu palvelualakohtaisiin raportteihin ja esimiehiä on pyydetty käymään tulokset henkilöstön kanssa lävitse sekä valitsemaan omaa työyksikköä koskeva kehittämistehtävä tai -tehtävät.

Vastausprosentti oli selvästi alhaisempi vuonna 2020 (35 %) kuin edellisenä vuonna 65 %, jatkossa on varmaan syytä edistää vastausprosenttia palvelualojen esimiestenkin toimesta.

5.4 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon keskeisenä tavoitteena on työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen työterveyshuollon keinoin. Työterveyshuoltohenkilöstö toimii asiantuntijana arvioimalla työn ja työolosuhteiden vaikutusta työntekijöiden terveyteen sekä tekemällä ehdotuksia tarvittavista toimenpiteistä.

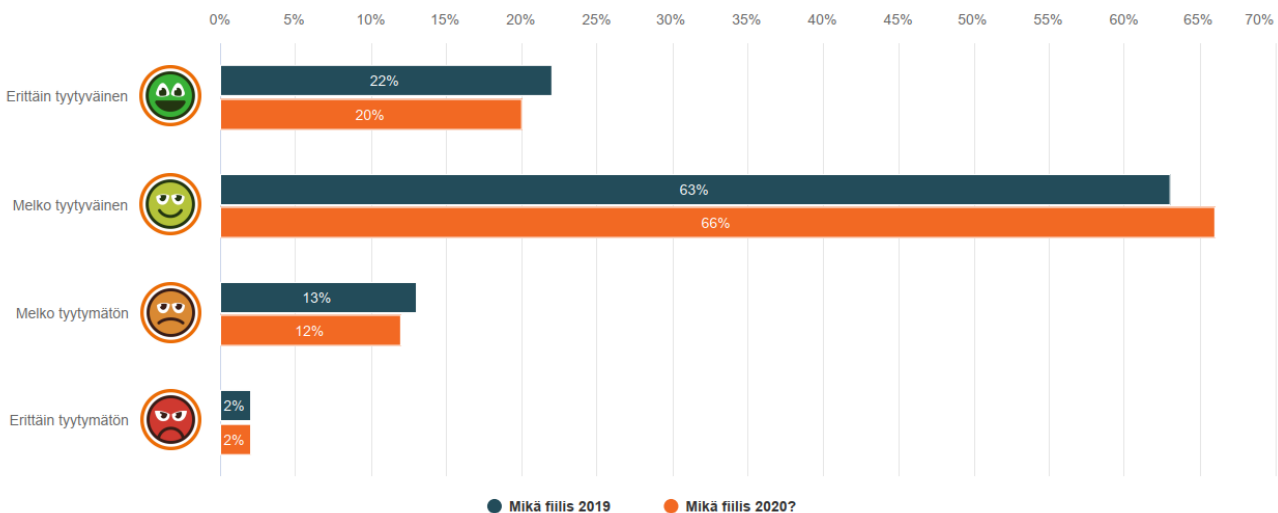
Työterveyshuoltopalveluiden tuottajana Terveystalo Oyj. Toiminta sisälsi sekä lakisääteisen työterveyshuollon (ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta) että sairaanhoitopalvelut. Vaikuttavan moniammatillisen työterveysyhteistyön edellytyksenä on tavoitteellinen työterveystoiminta, johon organisaation johto on sitoutunut.

Työterveyshuollon tavoitteet asetetaan työterveysyhteistyössä mm. työpaikkaselvityksessä, terveystarkastuksissa ja esimieskeskusteluissa saadun tiedon perusteella. Jotta toimintaa voitaisiin seurata ja arvioida yhteistyöstä saavutettavaa hyötyä, on asetettavien tavoitteiden oltava konkreettisia. Sekä organisaatio, että työterveys seuraavat ja valvovat yhdessä, että toiminta on asetettujen tavoitteiden suuntaista ja tavoitteet saavutetaan. Toiminta perustui toimintasuunnitelmaan, jonka keskeiset tavoitteet ja linjaukset tarkistetaan vuosittain. Sovittuja käytäntöjä oli mm erityistyölasien hankinnassa sekä nopeasti laajennettiin palvelutarjontaa chat-palveluihin kevään koronatilanteen vuoksi.

"Mikä fiilis"-tyytyväisyyskyselyssä tiedusteltiin tyytyväisyyttä tämän hetken työterveyshuollon palveluihin.

25. Miten tyytyväinen olet tämän hetken työterveyshuollon palveluihin

Vastaajien määrä: 674

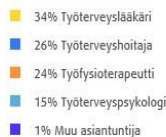


Taulukko 20: Olen tyytyväinen tämän hetken työterveyshuollon palveluihin, "Mikä fiilis"-kysely 2019 (N= 684) 2020 (N=321)

Vastaanottokäynnit (kaikki) 2020

Terveystalo

ENNALTAEHKÄISEVIEN KÄYNTIEN VASTAANOTTAJA



SAIRAUSKÄYNTIEN VASTAANOTTAJA



KÄYNTITYYPIT



943 henkilöä

2,5 käyntiä / hlö

42% Kela 1 osuus

2 381 yhteensä käyntiä



Kuvio 5: Työterveyshuollon suorittamat vastaanottokäynnit vuonna 2020

Asiakasvastuussa oleva työterveyden ammattilaisten paikallinen tiimi (työterveyslääkäri, työterveyshoitaja) ja tarvittaessa työterveyden asiantuntijat (työfysioterapeutti, työterveyspsykologi).

Työterveysyhteistyössä on tavoitteena terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

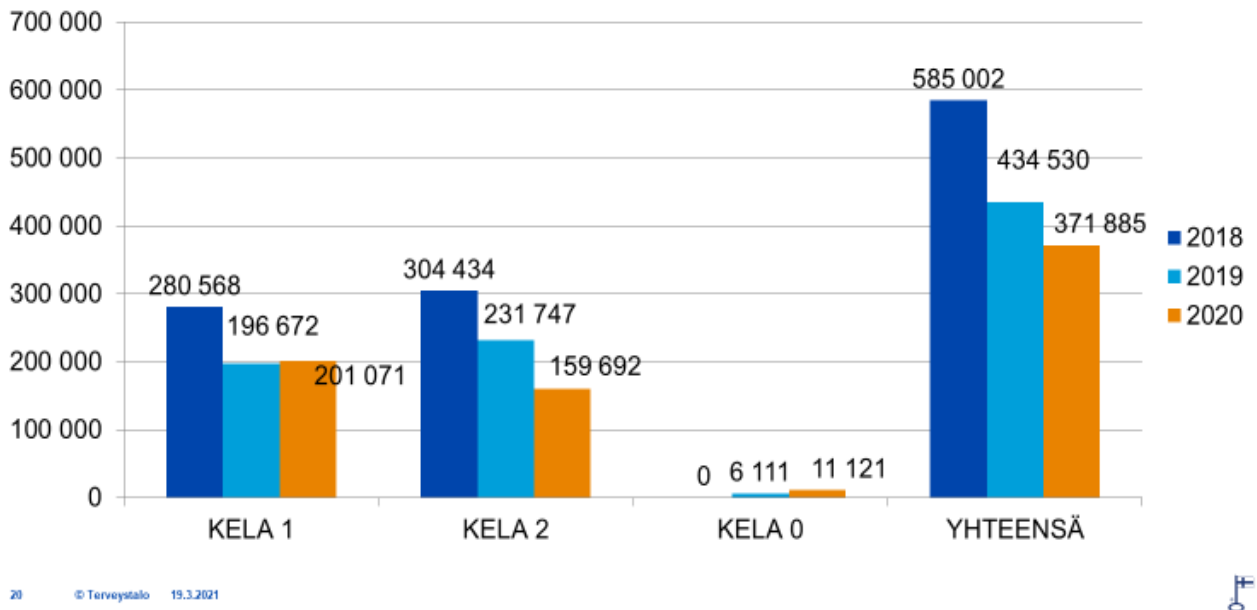
Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä esityksiä työpaikan, työmenetelmien ja työn organisoinnin sekä työyhteisön kehittämiseksi, henkilöstön työ- ja toimintakyvyn tukemiseksi sekä työturvallisuuden parantamiseksi.

Terveystalon Terve Työpaikka –mallin avulla vahvistamme yksilön työkykyä ja yhteisön toimintakykyä luoden pohjaa työkyvyn ylläpitämiselle ja työkyvyttömyyden ehkäisylle.

- Terve Työ: Työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot ovat terveen työn perusta.
- Hyvinvoiva ihminen: Hyvinvoiva ihminen kantaa vastuuta omasta terveydestään ja saa siihen myös tarvittaessa tukea.
- Toimiva työyhteisö: Olennainen työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde on toimiva ja kannustava työyhteisö.
- Aktiivinen johtaminen: on tavoitteellista työtä työntekijöiden onnistumisen ja organisaation menestyksen mahdollistamiseksi.

Kustannusseuranta Kela-luokittain, 2018-2020

[Terveystalo](#)



Taulukko 21: Työterveyshuollon kustannukset vuosina 2018 - 2020

Työterveyden kustannukset ovat vähentyneet vuosien 2018 – 2020 välisellä ajalla 213 117 euroa. Vuonna 2020 KL 1-palvelujen osuus oli 54 % kustannuksista ja kokonaiskustannus oli 394 euroa / työntekijä. Edellä olevassa taulukossa on kuvattu bruttokustannukset. Korvausluokka I ennalta ehkäisen toiminnan kustannuksista Kela korvaa 60 % ja sairaanhoidon eli korvausluokka II kustannuksista korvataan 50 % suhteutettuna työntekijämäärään. Kela korvaa kustannuksia, jos ne ovat aiheutuneet hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesta työterveyshuollosta ja sen yhteydessä järjestetystä sairaanhoidosta. Kustannusten pitää olla tarpeellisia ja kohtuullisia.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on sovittu, että työterveyteen kuuluu aktiivinen toiminnan laadun ja vaikuttavuuden arviointi sekä seuranta. Asetettuja terveydellisiä tavoitteita ja toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta seurataan. Työterveyshuollon laatua arvioidaan seuraamalla yhteistyössä toimenpiteiden vaikuttavuutta työympäristössä ja työyhteisössä.

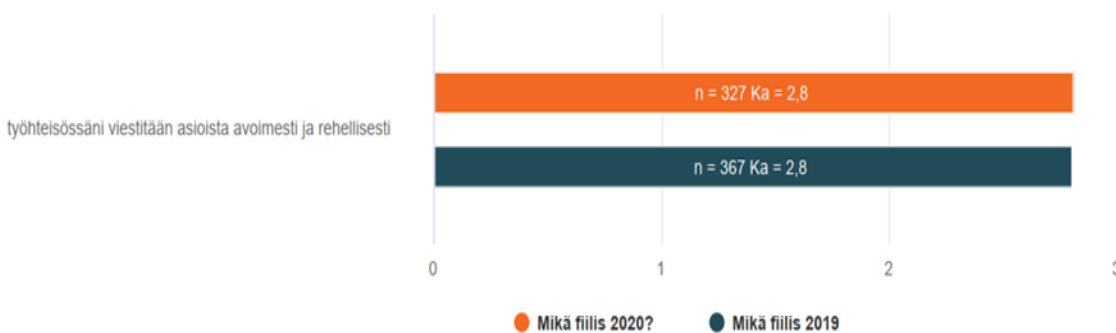
Työntekijöiden altistumista, työtapaturmia ja ammattitauteja, terveydentilaa, työkykyä ja poissaoloa työstä sairauden vuoksi seurataan systemaattisesti. Lisäksi arvioidaan ja seurataan työterveyshuollon omia toimintatapoja, tavoitteiden ja toimenpide-ehtotusten toteutumista sekä asiakastyytyvyyttä. Vaikuttavuuden seuranta toteutetaan yhteistyötapaamisissa ja tarvittaessa tilanteen niin vaatiessa myös erillisillä raporteilla. Toiminnan suunnittelua ja seuranta työterveyshuollon ammattilaisten ja asiantuntijoiden toimesta tehdään toimintasuunnitelmakauden aikana tarpeen mukaan.

6 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS

Loimaan kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu jo vuonna 2017 mutta henkilöstövaihdoksien vuoksi se hyväksyttiin vasta keväällä 2019. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman keskeisiä tavoitteita ovat syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen, toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arvioiminen ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen sekä osallisuuden lisääminen.

Tasa-arvosuunnitelma pitää sisältää toimenpide-ehdotukset miesten ja naisten välisten tasa-arvon kehittämiseksi. Tämä raportti on tarkoitettu sisältämään keskeisimmät tasa-arvon toteuttamista varmistavat toimenpiteet. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus suunnitelma käydään läpi työpaikoilla omissa palaverissa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan vuosittain, ja suunnitelma päivitetään tarvittaessa.

”Mikä fiilis”-työtyytyväisyyskyselyssä ei ollut varsinaisesti tasa-arvoon tai yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä. Kyselyssä on ollut kysymys liittyen työyhteisöjen viestintään ja tiedonkulkuun liittyen.



Mikä fiilis 2019

Vastaajien määrä: 367

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
työyhteisössäni viestitään asioista avoimesti ja rehellisesti	16,9%	51,77%	25,61%	5,72%	2,8	3

Mikä fiilis 2020?

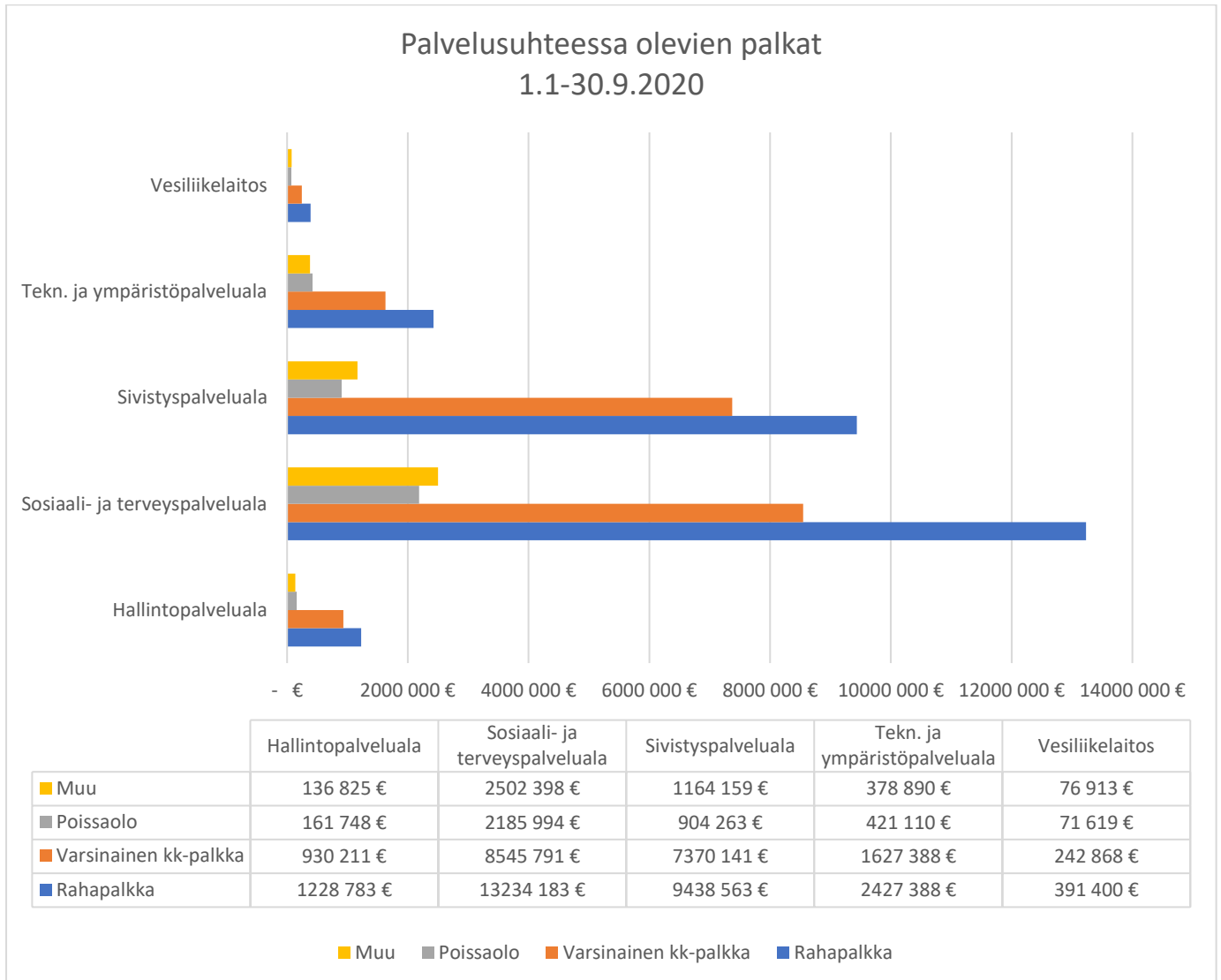
Vastaajien määrä: 327

	täysin samaa mieltä	samaa mieltä	eri mieltä	täysin eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
työyhteisössäni viestitään asioista avoimesti ja rehellisesti	17,43%	50,77%	26,91%	4,89%	2,81	3

Taulukko 22: Työyhteisössä viestitään avoimesti ja rehellisesti, ”Mikä fiilis”-kysely 2019 (N=367) 2020 (N= 327)

Tiedon avulla työyhteisö kykenee sitoutumaan oppimiseen ja sopeutumaan ympäristön muutoksiin. Organisaatioissa pystytään jakamaan tietoa ja siirtämään hiljaista kokemusperäistä tietoa käytäntöön. Hyvällä tietojohdamisella vahvistetaan ja tuetaan osaamista parhaalla mahdollisella tavalla. Avoimella ja rehellisellä viestinnällä tuetaan yhdenvertaista työntekijöiden kohtelua.

6.1 Palvelussuhteessa olevien palkat



Taulukko 23: Palvelussuhteessa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkat 2020

Oheisessa taulukossa on esitetty palvelualoittain palvelussuhteessa olevien viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkat 1.1 – 30.9 väliseltä ajalta.

6.2 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Tasa-arvosuunnitelman mukaisesti Loimaan kaupungissa työtehtäviä organisoinnissa otetaan huomioon se, että perhevapaiden käyttö turvataan tasapuolisesti molemmille sukupuolille. Tässä yhteydessä tulee huomioida, että koko henkilöstöstä vuonna 2020 oli naisia 88,6 %. Jatkossa tässä kohtaan voisi olla eriteltynä kuinka perhevapaat, opintovapaat ja koulutukset jakautuvat sukupuolien välillä.

7 YHTEISTOIMINTA

Loimaan kaupungin yhteistyötoimikunnan muodostavat henkilöstön edustajina viisi pääluottamusmiestä pääsopijajärjestöistä ja yksi luottamusmies sekä neljä työsuojeluvaltuutettua sekä työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, työsuojelupäällikkö ja henkilöstöjohtaja sekä hallintosihteeri, joka toimii toimikunnan sihteerinä. Yhteistoimintamenettelyn tarkoituksena on kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden edistäminen ja henkilöstön työelämän laadun parantaminen antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun.

Yhteistoimintaa kunnissa säätelevä laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) tuli voimaan 1.9.2007. Laissa säädetään pakollisesta yhteistoimintamenettelystä, mutta yhteistoimintaa, työnantajan ja työntekijöiden välistä vapaamuotoista neuvottelua voidaan toteuttaa koska tahansa. Yhteistyötoimintaryhmä kokoontui vuonna 2020 yhteensä 13 kertaa. Lisäksi ryhmän henkilöstön edustajat olivat mukana yt-menettelyn mukaisissa neuvotteluissa, jotka kaupunginhallitus päätti käynnistää tuotannollisin ja taloudellisin perustein sekä toiset yt-menettelyn mukaiset neuvottelut käynnistettiin koronarajoitusten aiheuttamien muutoksien takia.

Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhdessä työnantajan kanssa osallistua ja vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöä koskevien päätösten valmisteluun ja edistää palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua

7.1 Henkilöstöetuudet

Henkilöstöllä on käytössä monipuoliset henkilöstöetuudet. Tarjolla oli mm. liikuntaetuutena mahdollisuus osallistua ohjattuihin liikuntaryhmiin, jotka toteutettiin kaupungin omien liikunnanohjaajien toimesta. Vesihovissa oli mahdollisuus käydä uimassa tai kuntosalilla x 2 / viikko. Henkilökunnalla oli mahdollisuus käyttää Mellilän järven saunavuoroja elokuulta alkaen sekä tarjolla oli myös mahdollisuus työnantajan tukemaan työpaikkaruokailuun tai lounaseteleihin.

Työyksiköittäin tai ammattiryhmittäin on järjestetty työyhteisön kehittämistilaisuuksia ns tyhy-päiviä, vapaamuotoisen kokoontumisen ja virkistäytymisen merkeissä. Työhyvinvoinnin edistäminen on pitkäjänteistä toimintaa. TYHY-toiminta mielletään usein henkilöstötoiminnon tehtäväksi. TYHY kuuluu kuitenkin koko organisaatiolle yhdessä. Tyhy-toiminta on työpaikalla tapahtuvaa kaikkea sellaista toimintaa, joka edistää työkykyä. Tyhy-toiminta kohdistuu yksilöiden ja heidän yksilöllisten ominaisuuksien (yleisimpänä terveys) ja fyysisen toimintakyvyn edistämiseen. Lisäksi tyky-toiminnan pitäisi kohdistua yksilön lisäksi työhön ja työympäristöön sekä työyhteisöön. Vuonna 2020 tyhy-toimintaa tuettiin 50 eurolla / työntekijä, tätä rahaa korotettiin 20 eurolla koronan vuoksi sekä 31.12.2020 jaettiin ylimääräisenä 10 euron virikeseteli kaikille kaupungin palveluksessa oleville.

Kaupunki tuki myös kohti terveellisimpiä elämäntapojärjestämällä liikuntatoimen vastuulla painonhallintaryhmiä sekä kaupunki tukee tupakasta vieroittautumista maksamalla kuukauden nikotiinikorvaushoidon työterveyshuollon kanssa sovitulla tavalla.

8 KANNUSTAVA PALKKA JA PALKITSEMINE

8.1 Henkilöstökulut

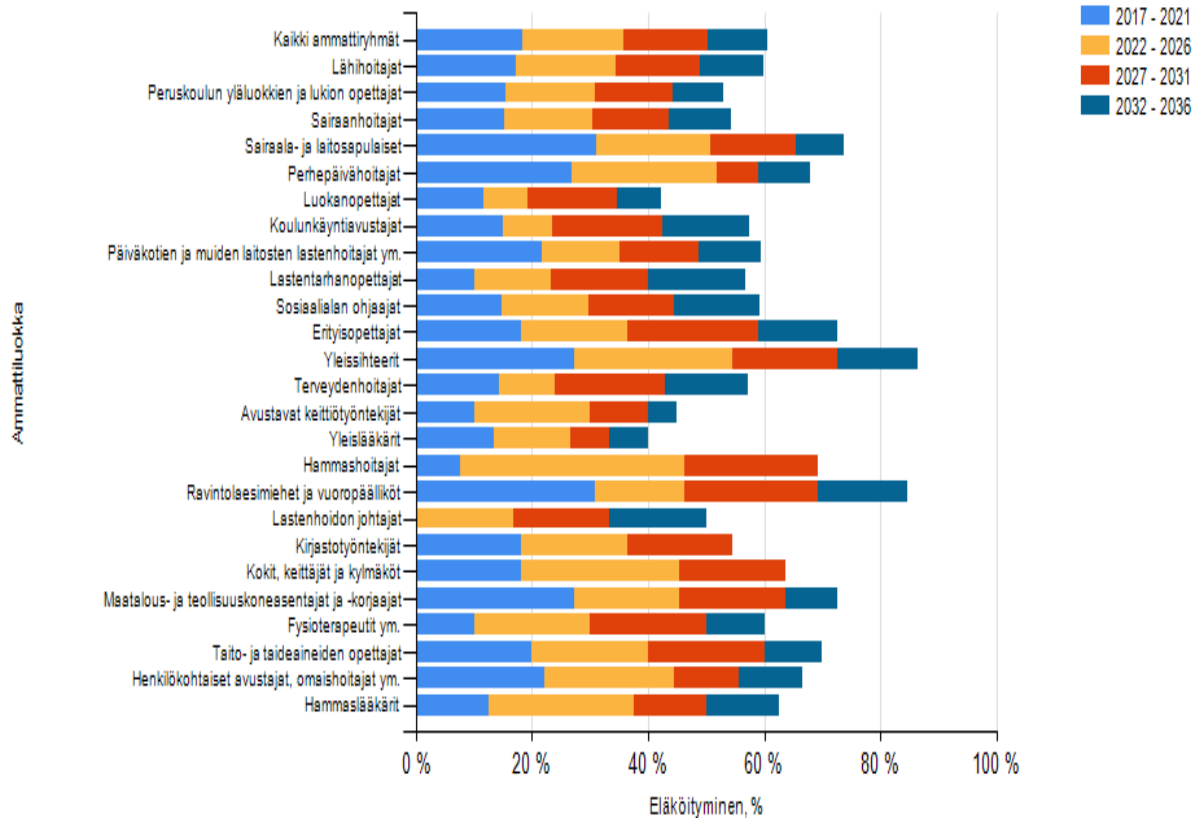
HENKILÖSTÖKULUT PALVELUKESKUKSITTAIN HENKILÖSTÖKULUT (€)	TP 2019	TA 2020	TA+M2020	TP2020	Erutus (MTA- käyttö)	Muutos - % 2020/2019	TA:n toteuma- %
Hallintopalvelut							
Palkat ja palkkiot	-908 300	-939 700	-924 700	-959 747	35 047	105,7	103,8
Eläkekulut	-268 970	-269 500	-269 500	-297 768	28 268	110,7	110,5
Muut henkilösivukulut	-36 350	-33 700	-33 700	-28 268	-5 432	77,8	83,9
Henkilösivukulut	-305 320	-303 200	-303 200	-326 036	22 836	106,8	107,5
Henkilöstökulut	-1 213 620	-1 242 900	-1 227 900	-1 285 783	57 883	105,9	104,7
Elinkeino ja kaupunkikehityspalvelut							
Palkat ja palkkiot	-918 467	-1 002 200	-992 200	-988 300	-3 900	107,6	99,6
Eläkekulut	-168 289	-183 400	-183 400	-179 988	-3 412	107,0	98,1
Muut henkilösivukulut	-37 863	-39 000	-39 000	-29 394	-9 606	77,6	75,4
Henkilösivukulut	-206 152	-222 400	-222 400	-209 382	-13 018	101,6	94,1
Henkilöstökulut	-1 124 619	-1 224 600	-1 214 600	-1 197 682	-16 918	106,5	98,6
Sosiaali- ja terveystalvet							
Palkat ja palkkiot	-17 763 707	-18 289 900	-17 933 610	-17 401 154	-532 456	98,0	97,0
Eläkekulut	-4 334 974	-4 320 100	-3 994 810	-4 363 928	369 118	100,7	109,2
Muut henkilösivukulut	-779 911	-708 400	-708 780	-547 741	-161 039	70,2	77,3
Henkilösivukulut	-5 114 885	-5 028 500	-4 703 590	-4 911 669	208 079	96,0	104,4
Henkilöstökulut	-22 878 592	-23 318 400	-22 637 200	-22 312 823	-324 377	97,5	98,6
Sivistyspalvelut							
Palkat ja palkkiot	-12 883 272	-12 539 450	-12 924 450	-13 045 538	121 088	101,3	100,9
Eläkekulut	-2 656 643	-2 546 500	-2 546 500	-2 795 190	248 690	105,2	109,8
Muut henkilösivukulut	-532 222	-532 400	-532 400	-399 805	-132 595	75,1	75,1
Henkilösivukulut	-3 188 866	-3 078 900	-3 078 900	-3 194 995	116 095	100,2	103,8
Henkilöstökulut	-16 072 138	-15 618 350	-16 003 350	-16 240 533	237 183	101,0	101,5
Tekninen ja ympäristöpalvelut							
Palkat ja palkkiot	-3 792 430	-3 867 500	-3 668 000	-3 532 288	-135 712	93,1	96,3
Eläkekulut	-909 309	-946 600	-913 600	-856 147	-57 453	94,2	93,7
Muut henkilösivukulut	-157 222	-147 000	-144 500	-114 508	-29 992	72,8	79,2
Henkilösivukulut	-1 066 531	-1 093 600	-1 058 100	-970 655	-87 445	91,0	91,7
Henkilöstökulut	-4 858 961	-4 961 100	-4 726 100	-4 502 943	-223 157	92,7	95,3
Loimaan Vesi, liikelaitos							
Palkat ja palkkiot	-500 158	-582 100	-582 100	-528 217	-53 883	105,6	90,7
Eläkekulut	-114 459	-158 800	-158 800	-117 852	-40 948	103,0	74,2
Muut henkilösivukulut	-26 415	-25 600	-25 600	-20 135	-5 465	76,2	78,7
Henkilösivukulut	-140 874	-184 400	-184 400	-137 987	-46 413	98,0	74,8
Henkilöstökulut	-641 032	-766 500	-766 500	-666 204	-100 296	103,9	86,9
LOIMAAN KAUPUNKI JA LOIMAAN VESI, LIIKELAITOS YHTEENSÄ							
Palkat ja palkkiot	-36 766 335	-37 287 250	-37 091 460	-36 517 486	-573 974	99,3	98,5
Eläkekulut	-8 452 643	-8 428 000	-8 069 710	-8 614 338	544 628	101,9	106,7
Muut henkilösivukulut	-1 617 257	-1 486 300	-1 484 180	-1 140 492	-343 688	70,5	76,8
Henkilösivukulut	-10 022 627	-9 914 300	-9 553 890	-9 754 830	200 940	97,3	102,1
Henkilöstökulut	-46 836 235	-47 201 550	-46 645 350	-46 272 316	-373 034	98,8	99,2

Taulukko 24: Vuoden 2020 henkilöstökulut verrattuna talousarvioon

Kunta-alan eläkepoistuma

Loimaan kaupunki

Eläköitymisennuste 2017 – 2036 ammattiluokittain



Vakuutettujen eläköitymisennuste 2017 – 2036 henkilöltäin

