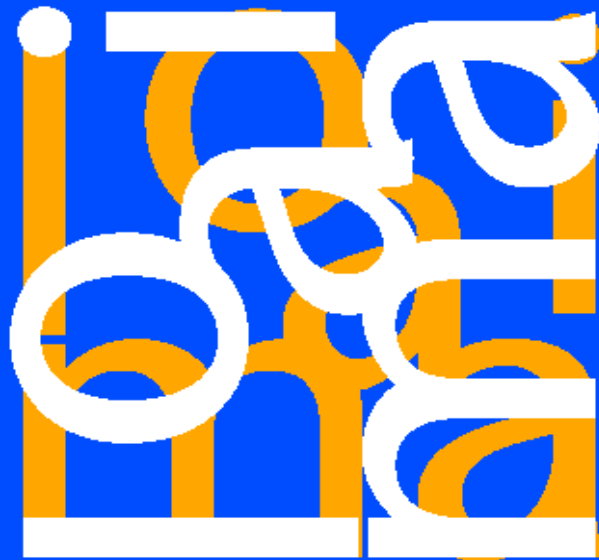


Henkilöstö- raportti 2021



Sisällysluettelo

| | |
|--|------------|
| Henkilöstöraportti 2021 | 1 |
| 1 HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2021 | 3 |
| 2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE | 4 |
| 2.1 Henkilöstömäärä | 4 |
| 2.2 Ikä- ja sukupuolijakauma..... | 7 |
| 2.3 Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus | 8 |
| 2.4 Eläköityminen | 8 |
| 3 OSAAVA JA KEHITYSHALUINEN HENKILÖSTÖ..... | 11 |
| 3.1 Henkilöstön koulutustaso | 11 |
| 3.2 Panostusta henkilöstön kehittämiseen | 11 |
| 4 KANNUSTAVAA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA..... | 12 |
| 5 TAVOITTEENA HYVINVOIVA HENKILÖSTÖ | 13 |
| 5.1 Sairauspoissaolot | 13 |
| 5.2 Työturvallisuus..... | 19 |
| 5.3 Työterveyshuolto | 222 |
| 6 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS | 266 |
| 6.1 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen | 266 |
| 7 YHTEISTOIMINTA | 277 |
| 7.1 Henkilöstöetuudet..... | 277 |
| 8 KANNUSTAVA PALKKA JA PALKITSEMINEEN | 299 |
| 8.1 Henkilöstökulut..... | 29 |

LIITTEET *Kevan kaaviot: Kunta-alan eläkepoistuma, eläköitymisennuste 2017 - 2036*

1 HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2021

Myös vuosi 2021 oli meille jokaiselle täysin poikkeuksellista aikaa, ja tulemme muistamaan nämä kokemukset vielä pitkään. Korona on vaikuttanut meihin kaikkiin. Joillekin se on tarkoittanut työn kuormittavuuden lisääntymistä tai töiden väliaikaista vähenemistä ja siirtymistä toisiin työtehtäviin. Osa kaupungin henkilöstöstä on ollut hybridimallin mukaisesti etätyössä, mutta suurin osa on tuottanut palveluja tavanomaiseen tapaan. Varmasti osaa toimintamalleista tullaan hyödyntämään jatkossakin ns. normaaliaikana.

Koronapandemia on vaatinut koko henkilöstöltä myös erittäin nopeaa reagointia ja mukautumiskykyä sopeutua uusiin tilanteisiin ja muuttaa toimintaansa uuden tilanteen vaatimalla tavalla. Myös pitkäjännitteistä kriisitilanteen kestävyys on tarvittu. Henkilöstö on suoriutunut tästä poikkeusajasta erittäin mallikkaasti. Tässä on suuri merkitys henkilöstön monipuolisella osaamisella. Kiitokset koko henkilöstölle menneestä vuodesta ja jokaisen työpanoksesta!

Tämän henkilöstöraportin tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi. Hyvä henkilöstöraportti kuvaa toteutunutta kehitystä. Se 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 käytössä olevan Personec F2 -palkkaohjelman raportteja ja tiedonkeruuta. Työterveyshuollon ja sairauspoissaolojen esittämistä varten on tietoa haettu Terveystalon Extranet tilastoista sekä työturvallisuusosion tiedot on poimittu Incy.io-ohjelmasta (nykyinen Falcony). Eläköitymistä koskevia tietoja on saatu Kevan työnantajalle tarkoitetusta osiosta.

Leila Lehtinen, vt. 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 |
| 31.12.2021 | 830 | 79,3 | 202 | 19,3 | 15 | 1,4 | 1047 |

Taulukko 1: Henkilöstömäärän kehittyminen 2016 - 2021

Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2021 viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelussuhteet mukaan pois lukien sivutoimiset tuntiopettajat.

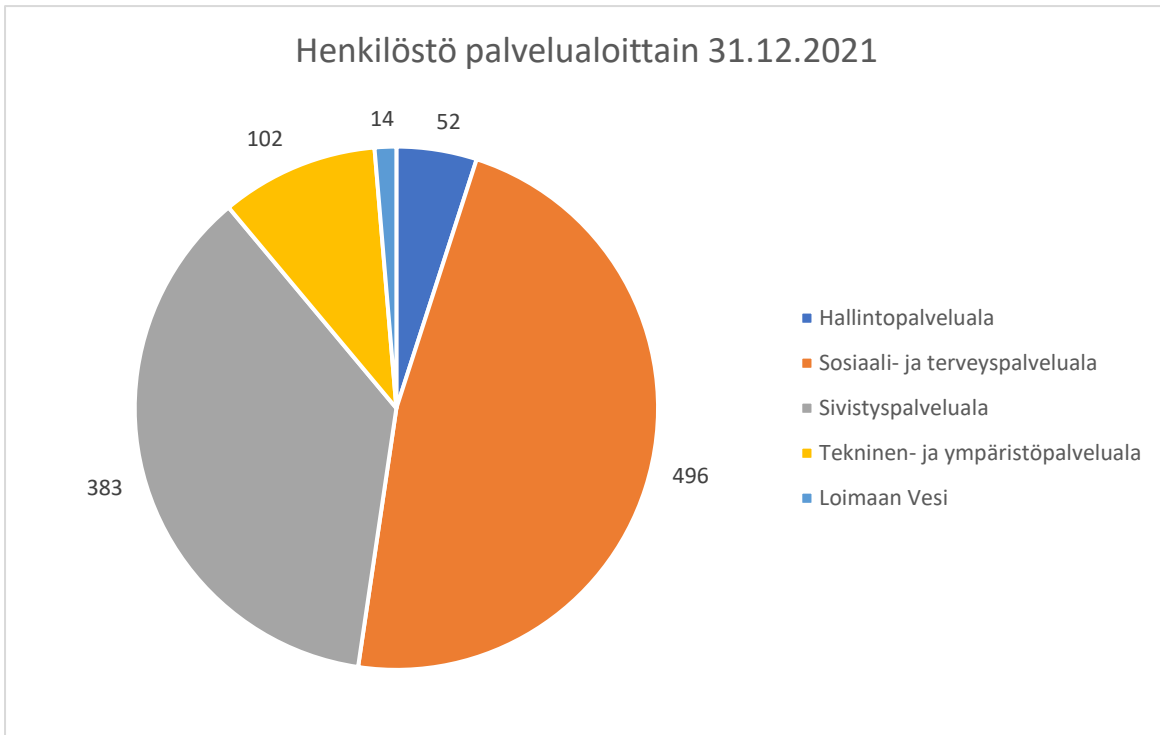
Loimaan kaupungin henkilöstön määrä vuoden 2021 lopussa oli yhteensä 1047 (vuonna 2020 1057), mistä 79,3 % vakituisia ja 19,3 % määräaikaisia sekä 1,4 % työllistettyjä. Edellisvuoteen verrattuna vakituisen henkilöstön kokonaismäärä lisääntyi 1,0 prosenttia. Määräaikaisten työntekijöiden määrä väheni 0,9 % ja työllistettyjen määrä lisääntyi 0,7 %.

| Palveluala | Kokoaikaiset | | Osa-aikaiset | | | 31.12.2021 |
|----------------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|------------|
| | Vakinaiset 31.12.2021 | Määräaikaiset 31.12.2021 | Vakinaiset 31.12.2021 | Määräaikaiset 31.12.2021 | Työllistetyt 31.12.2021 | |
| Konsernijohto ja elinvoima | 34 | 1 | 1 | 3 | 13 | 52 |
| Hyvinvointivaliokunta | 336 | 80 | 62 | 17 | 1 | 496 |
| Sivistysvaliokunta | 246 | 64 | 44 | 28 | 1 | 383 |
| Elinympäristövaliokunta | 83 | 9 | 10 | 0 | 0 | 102 |
| Vesi -liikelaitos | 13 | 0 | 1 | 0 | 0 | 14 |
| YHTEENSÄ | 712 | 154 | 118 | 48 | 15 | 1047 |

Taulukko 2: Henkilöstö palvelussuhdetyypeittäin ja palvelualoittain 31.12.2021

Henkilöstömäärä on 31.12.2021 palvelussuhteessa olevien henkilöiden määrä. Edellä olevissa luvuissa ei ole mukana omais- ja perhehoitajat. Lukuihin ei myöskään sisälly opistojen sivutoimiset tuntiopettajat.

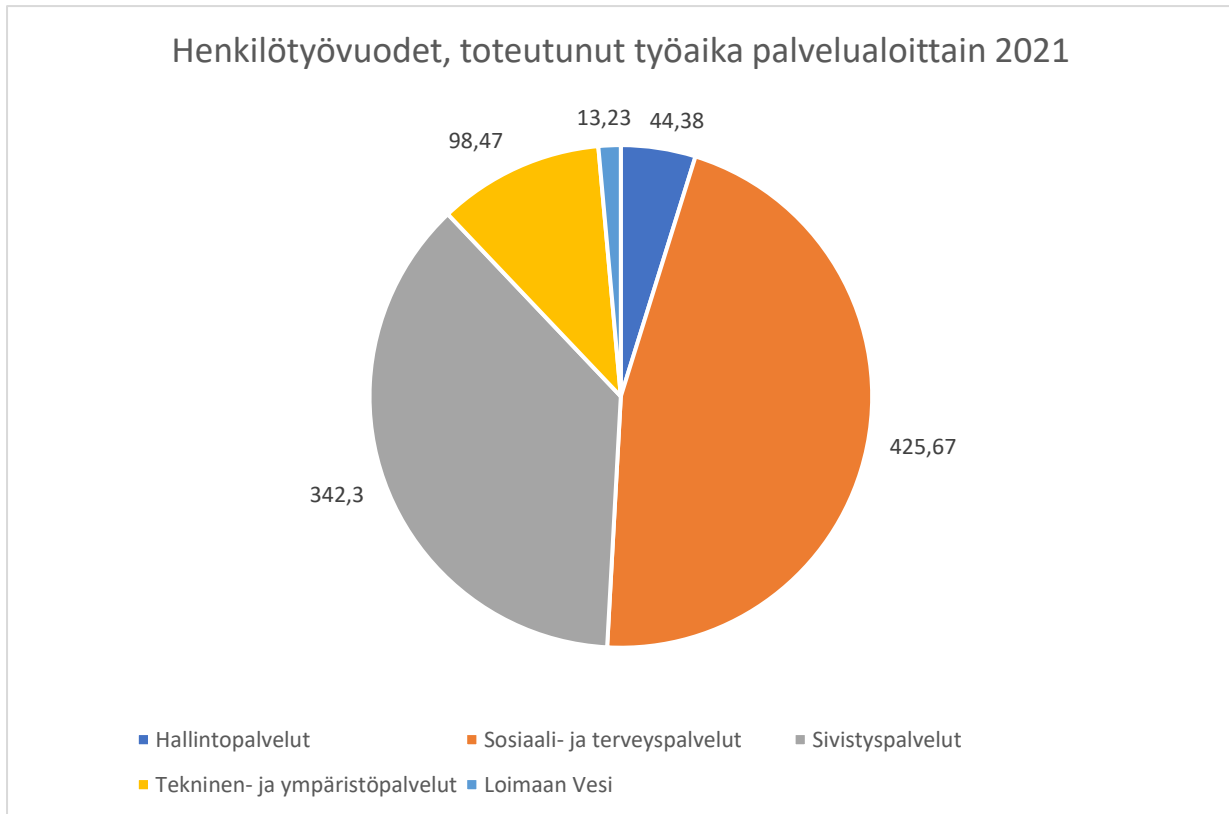
Palvelualoista henkilöstömäärältään suurin vuonna 2021 oli sosiaali- ja terveystyö, jossa henkilöstömäärä oli vuoden lopussa 496 (47,4 % koko henkilöstöstä) ja toiseksi suurin palveluala oli sivistystyö, jossa työskenteli 383 (36,6 %) henkilöä. Teknisellä palvelualalla työskenteli yhteensä 102 henkilöä (9,7 %). Konsernijohto- ja elinvoimatoimialalla työskenteli 52 henkilöä eli 5 % henkilöstöstä ja vesiliikelaitoksessa 14 henkilöä eli 1,3 % henkilöstöstä.



Kuvio 1: henkilöstö palvelualoittain 31.12.2021



Kuvio 2: henkilötyövuodet koko henkilöstö vuonna 2021



Kuvio 3: henkilötyövuodet, toteutunut työaika palvelualoittain 2021

Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät:

| Tehtävänimike | kpl |
|----------------------------------|-----|
| lähihoitaja | 142 |
| sairaanhoitaja | 74 |
| varhaiskasvatuksen lastenhoitaja | 40 |
| luokanopettaja | 44 |
| koulunkäynninohjaaja | 36 |
| laitoshuoltaja | 32 |
| hoitaja | 26 |
| palvelusihteeri | 23 |
| varhaiskasvatuksen opettaja | 20 |
| terveydenhoitaja | 17 |
| perushoitaja | 14 |
| terveyskeskuslääkäri | 14 |
| perhepäivähoitaja | 13 |
| hammashoitaja | 12 |
| fysioterapeutti | 12 |
| vastaava ruokapalvelutyöntekijä | 10 |
| ruokapalvelutyöntekijä | 10 |
| lehtori | 9 |
| kirjastovirkailija | 8 |

2.2 Ikä- ja sukupuolijakauma

| 2021 | 20-24 | 25-29 | 30-34 | 35-39 | 40-44 | 45-49 | 50-54 | 55-59 | 60-64 | 65- | yhteensä |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|----------|
| Mies | 1 | 3 | 8 | 7 | 11 | 14 | 18 | 17 | 17 | 0 | 96 |
| Nainen | 6 | 31 | 71 | 76 | 107 | 83 | 100 | 127 | 131 | 2 | 734 |
| Yhteensä (830) | 7 | 34 | 79 | 83 | 118 | 97 | 118 | 144 | 148 | 2 | 830 |

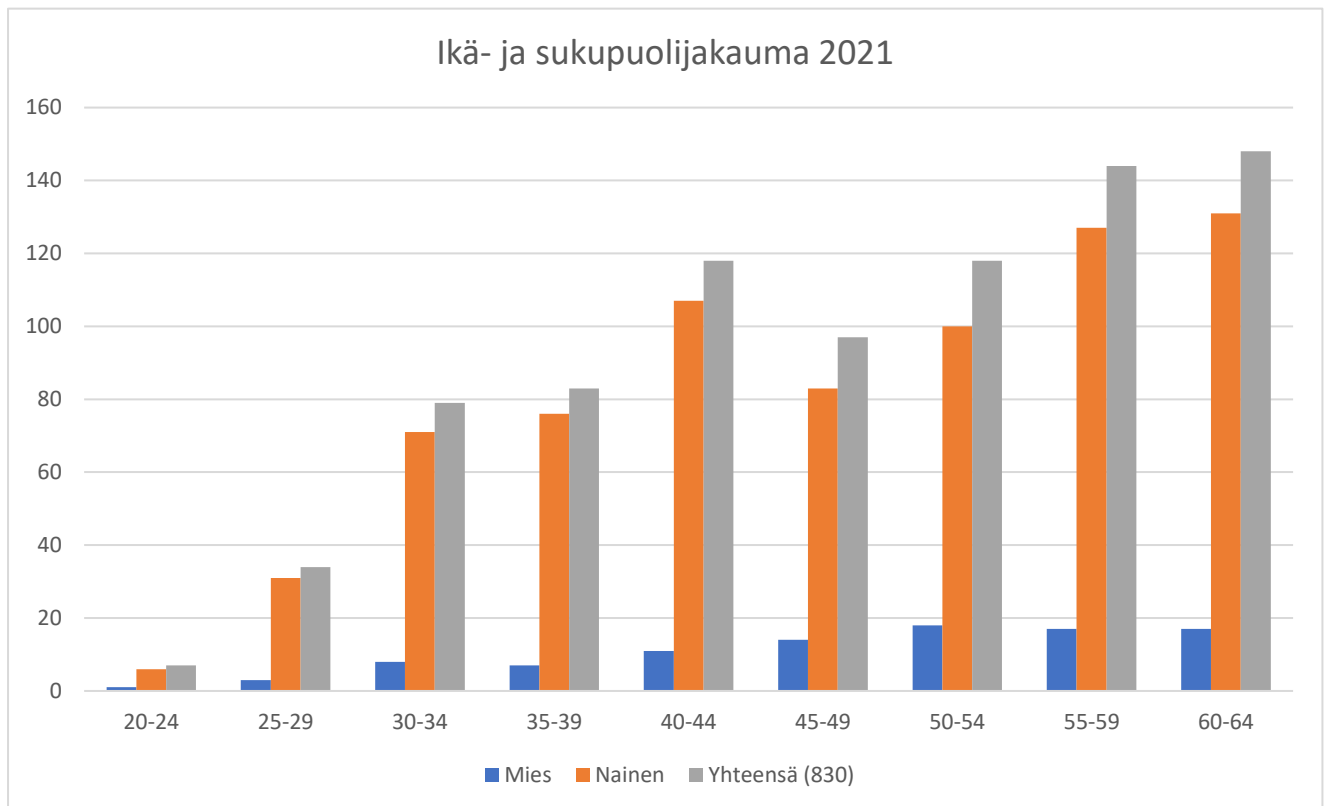
Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma ikäryhmittäin 2021

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä vuonna 2021 oli 47,7 vuotta (vuonna 2020 45,1 vuotta) ja henkilöstön suurinta ikäryhmää edusti 60 - 64 vuotiaat.

Miesten osuus 11,57 % ja naisten osuus 88,43 % vakinaisesta henkilökunnasta.

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on 45,6 vuotta. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä on 39 vuotta. Kvtes:n sopimusallalla keski-ikä on 45,4 vuotta, lääkärien sopimusallalla 43,6 vuotta, Ovtes:n 46,2 vuotta, Teknisten sopimusallalla 47,7 ja tuntipalkkaisten sopimusallalla 49,4 vuotta.

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



Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 2021

Miesten osuus 11,57 % ja naisten osuus 88,43 % vakinaisesta henkilökunnasta. Vuonna 2020 henkilöstöstä miehiä oli 11,4 % ja naisia 88,6 %.

2.3 Henkilöstön vaihtuvuus ja saatavuus

Vaihtuvuus voidaan jakaa ulkoiseen (tulo- ja lähtövaihtuvuus) ja sisäiseen vaihtuvuuteen (työkierto organisaatiossa). Ohessa vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuosien 2019 - 2021 alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet, ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut ja kuolleet) Pois lukien omaishoitajat, perhehoitajat ja sivutoimiset tuntiopettajat. Vertailulukuna on käytetty vakinaisen henkilöstön määrää 830 työntekijää.

Rekrytoinnissa käytetään sähköistä Kuntarekry.fi -palvelua. Vuonna 2021 tehtiin kaikkiaan 61 rekrytointia.

| Vakituiset | Vaihtuvuus % | 2021 | 2020 | 2019 | |
|----------------------------|--------------|------|------|------|--|
| Alkaneet palvelussuhteet | 16 | 41 | 49 | 44 | |
| Päättyneet palvelussuhteet | 10 | 80 | 74 | 104 | |

Taulukko 3: Henkilöstön vaihtuvuus

2.4 Eläköityminen

Vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle siirtyi 24 henkilöä, varhennetulle vanhuuseläkkeelle 2 ja työkyvyttömyyseläkkeelle yhteensä 4 henkilöä.

Työkyvyttömyyseläkemaksu oli 1,96 % palkkasummasta, kun se verrokkikunnissa oli 1,3 %. Maksussa oli 0,65 % korotus edelliseen vuoteen.

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

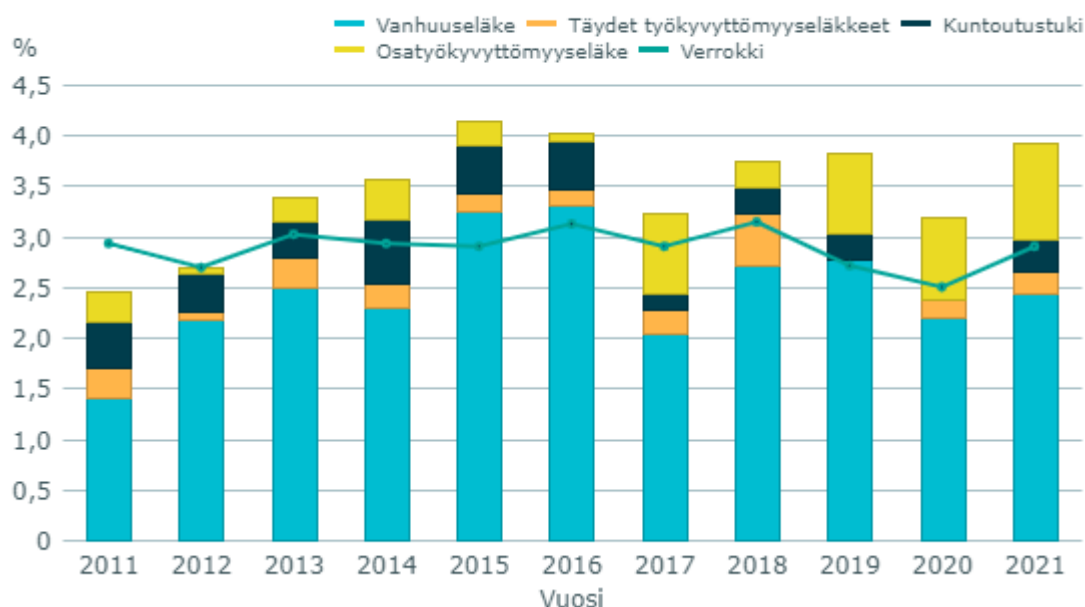
Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen ja se lasketaan erikseen Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmässä ja valtion eläkejärjestelmässä.

Työkyvyttömyyseläkemaksun keskimääräinen taso mitoitetaan vastaamaan yksityisalojen työeläkejärjestelmän (TyEL) kohdevuodelle arvioitua TyEL-maksun keskimääräistä työkyvyttömyysoosaa. 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

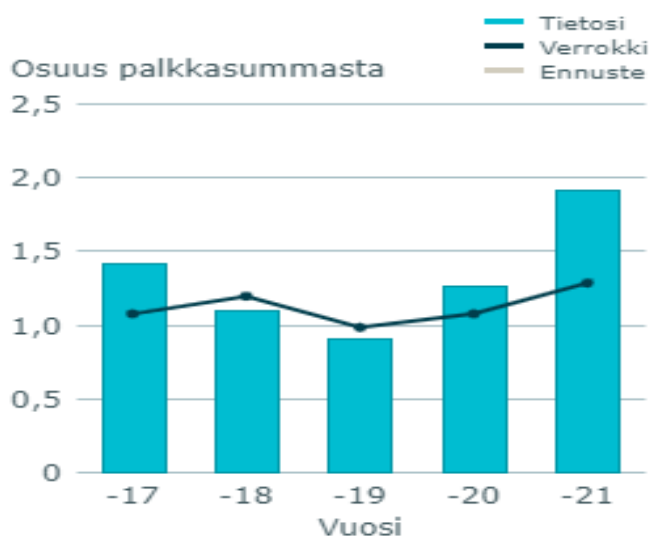


Taulukko 4: Eläkkeelle siirtyneet vuosina 2011 – 2021

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.

Työkyvyttömyys- eläkemaksu

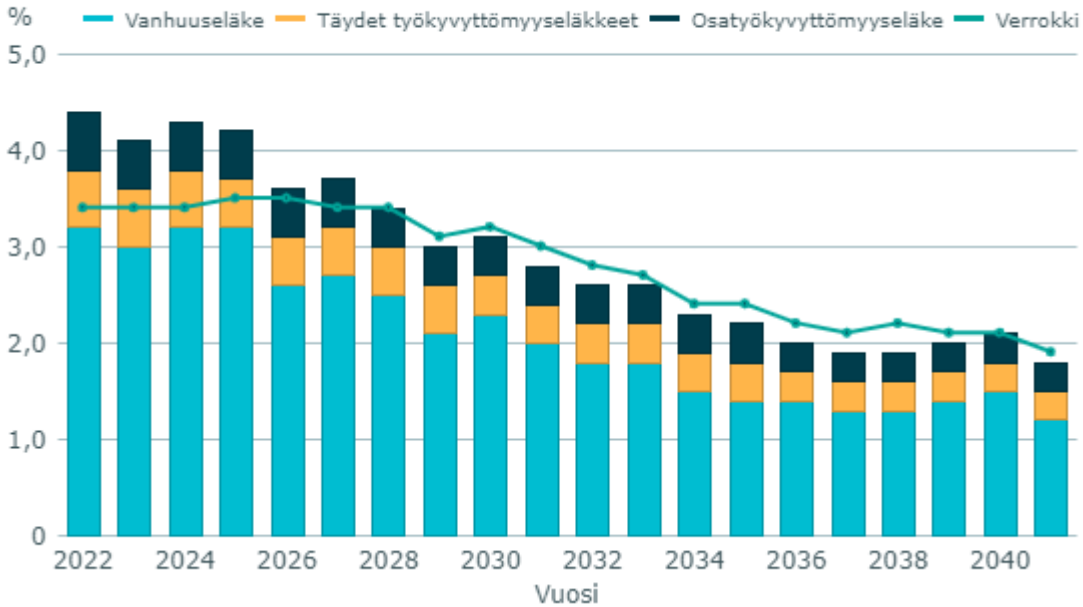


Taulukko 5: työkyvyttömyyseläkemaksun osuus palkkasummista vuosina 2017-2021

Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy työnantajan omavastuuasteen mukaan.

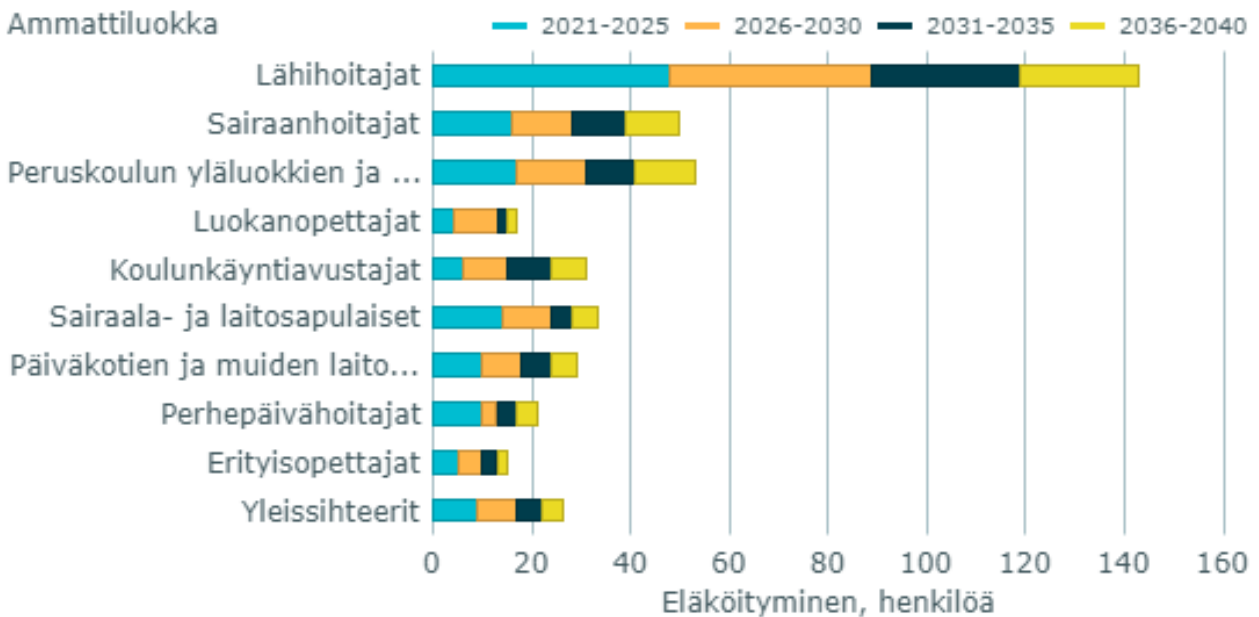
Vuoden 2021 omavastuuaste määräytyy vuoden 2019 palkkasumman perusteella.

Eläköitymisennuste



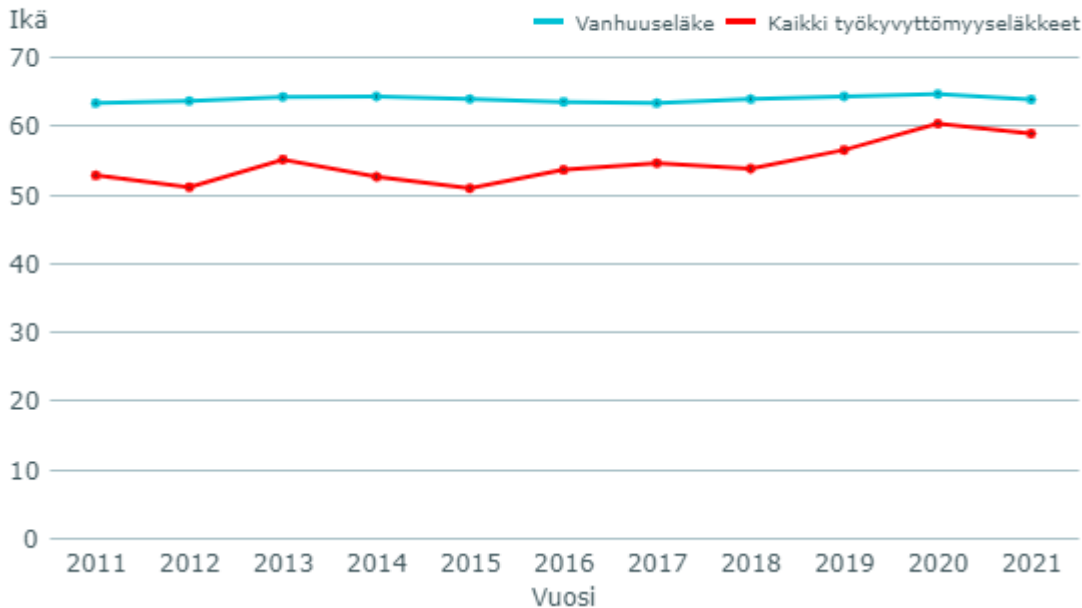
Taulukko 6: Eläköitymisennuste vuosien 2022 – 2040 aikana

Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja



Taulukko 7: Eläköitymisennuste ammattitasolla vuosien 2021 – 2040 aikana

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain



Taulukko 8: Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä eläkelajeittain: vanhuuseläke keski-ikä 63,7 vuotta ja kaikki työkyvyttömyyseläkkeet 58,8 vuotta

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.

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, joista voitiin hakea koulutuskorvausta vuonna 2021 (2020) kertyi 284 (390) päivää.

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

4 KANNUSTAVAA HENKILÖSTÖJOHTAMISTA

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

Laajennettu johtoryhmä, johon kuuluivat palvelualueiden esimiehet, 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. Vuonna 2021 esimiesvalmennuskoulutusta jatkettiin, valmennuksessa oli kaksi ryhmää, joissa yhteensä 39 esimiestä. Koulutus suunniteltiin ja toteutetaan yhteistyössä koulutuskuntayhtymä Novidan kanssa. Osa koulutukseen osallistujista suorittaa koulutuksen oppisopimuskoulutuksena.

Koulutuksen sisältö koostui seuraavista aiheista;

- Tuloksellinen johtaminen
- Työsuhdeosaaminen 2
- Asiakkuusosaaminen ja digitalisaatio
- Valmentava johtaminen
- Hyvinvoiva esimies – hyvinvoiva tiimi
- Esimies muutoksessa viestijänä

Osana kannustavaa henkilöstöjohtamista voidaan pitää myös kehityskeskustelujen kattavuutta. Kehityskeskustelut ovat henkilökohtaisen lisän arvioinnin pohjana.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi ja lisän myöntäminen tapahtuu seuraavasti:

- lähiesimies arvioi ja hänen esimiehensä osallistuu arviointityöhön
- lähiesimies ja työntekijä: arvioinnin käsittely kehityskeskustelussa
- esimies: yhteenveto työyksikön arvioinneista, esitys henkilökohtaisten lisien myöntämisestä
- vastuualueen esimies: yhteenveto vastuualueen arvioinneista ja esitys henkilökohtaisten lisien myöntämisestä palvelukeskuksen johtajalle
- palvelualajohtaja: päätös henkilökohtaisten lisien myöntämisestä annetun raamin puitteissa
- raportointi kaupunginhallitukselle

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.

38,7

Terveysprosentti

Terveysprosentti kertoo, mikä osuus henkilöstöstä on pysynyt viimeisimmän 12 kk:n aikana terveenä ilman sairauspoissaoloja.

TYÖKYKYJOHTAMINEN

Viimeisen 12kk aikana

172

Henkilöä, joilla työterveyden tunnistama ilmeinen työkykyriski

105

Henkilöä, joilla yli 30 päivää työterveyshuollon tiedossa olevia sairauspoissaoloja

84

Henkilöä, joilla aloitettu työterveystoimet

59

Henkilöä, joille tehty työkuuntoisuustarkastus

38

Henkilöä, joille pidetty työterveysneuvottelu

SAIRAUSPOISSAOLOJAKSOT HENKILÖITTÄIN

Viimeisen 12kk aikana

470 henkilöä,
joilla on 1-4 poissaolojaksoa

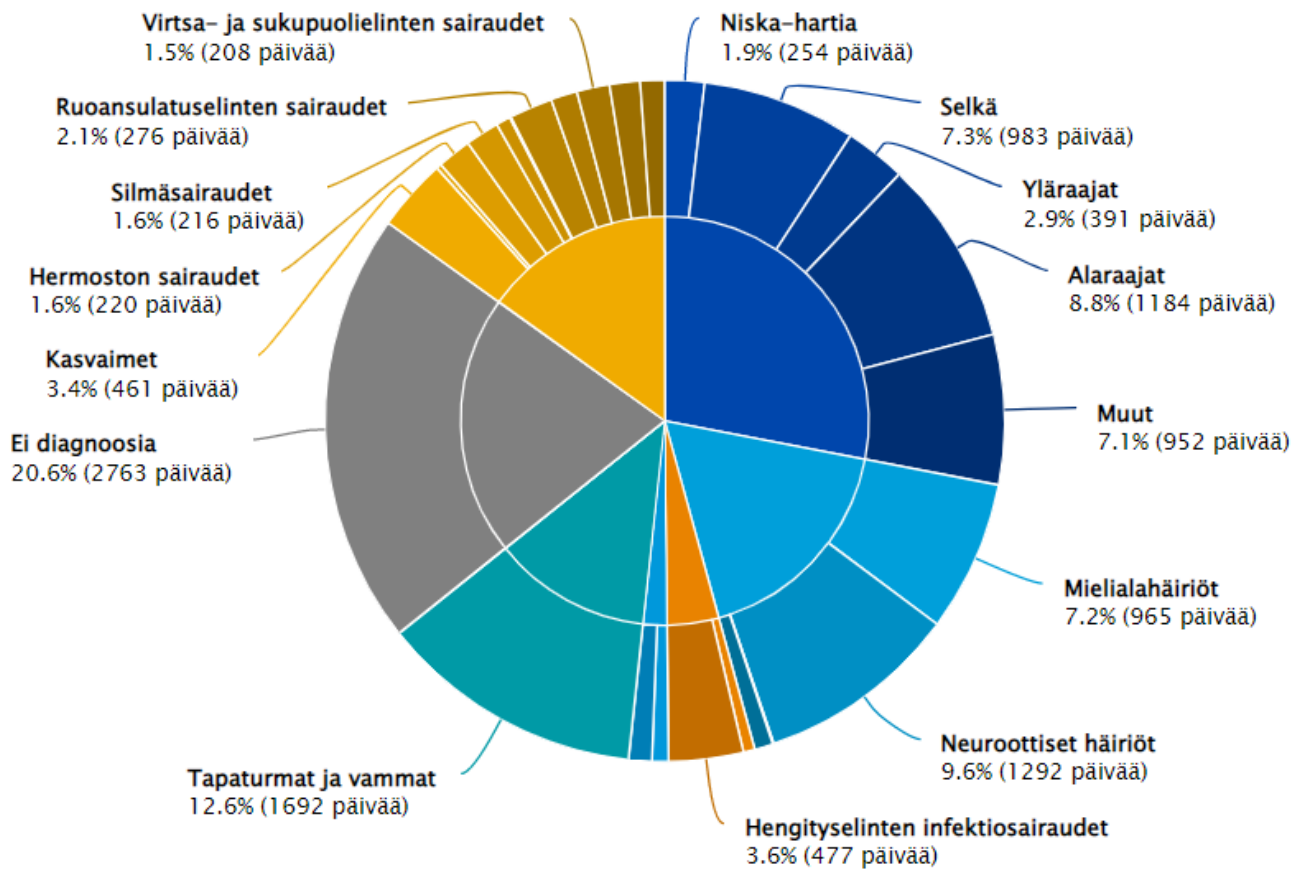
94 henkilöä,
joilla on 5-9 poissaolojaksoa

11 henkilöä,
joilla on 10 tai yli poissaolojaksoa

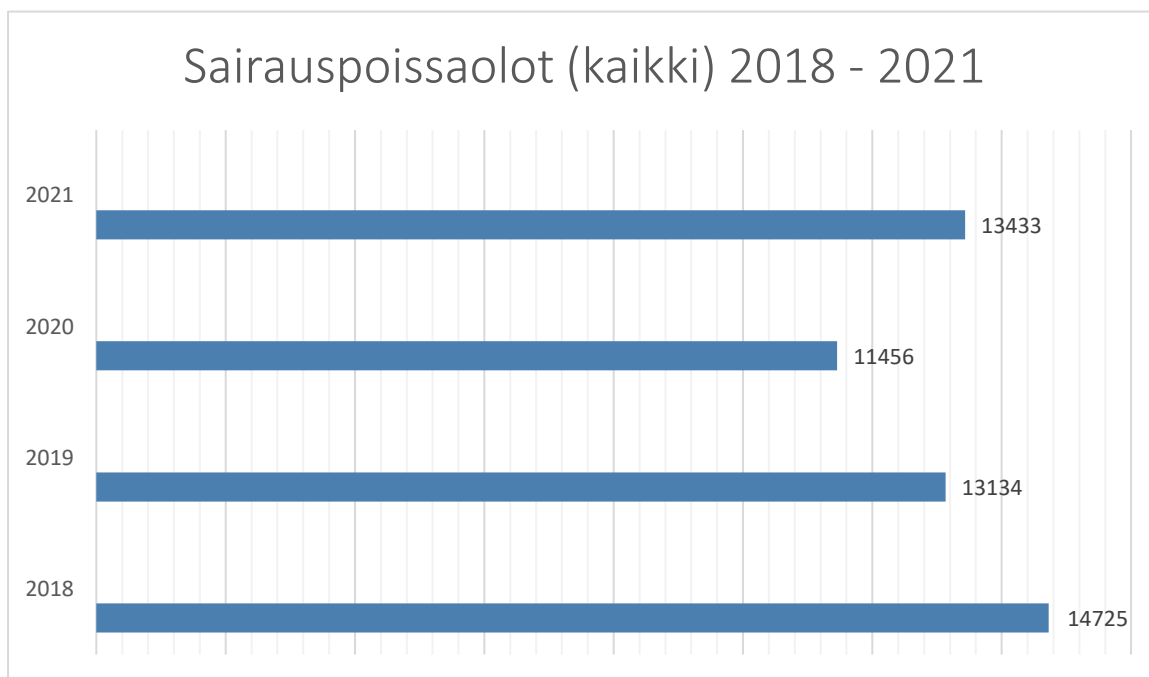
Diagnoosiraportti

01.01.2021 – 31.12.2021

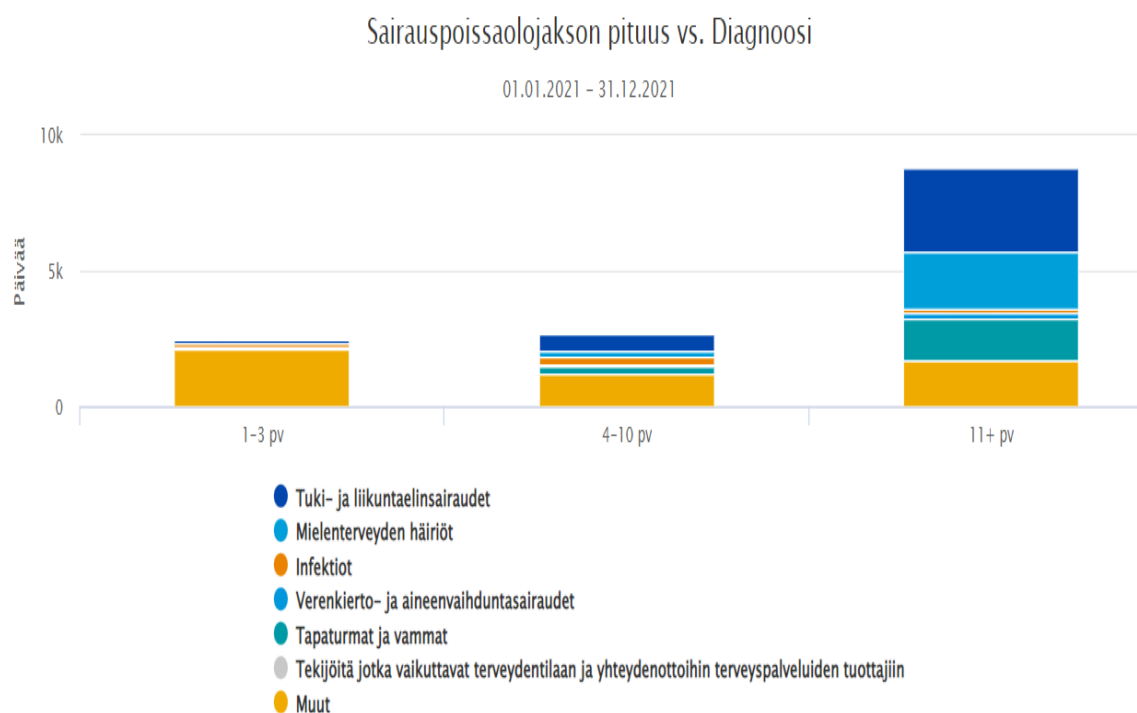
13433 Poissaolopäiviä yhteensä

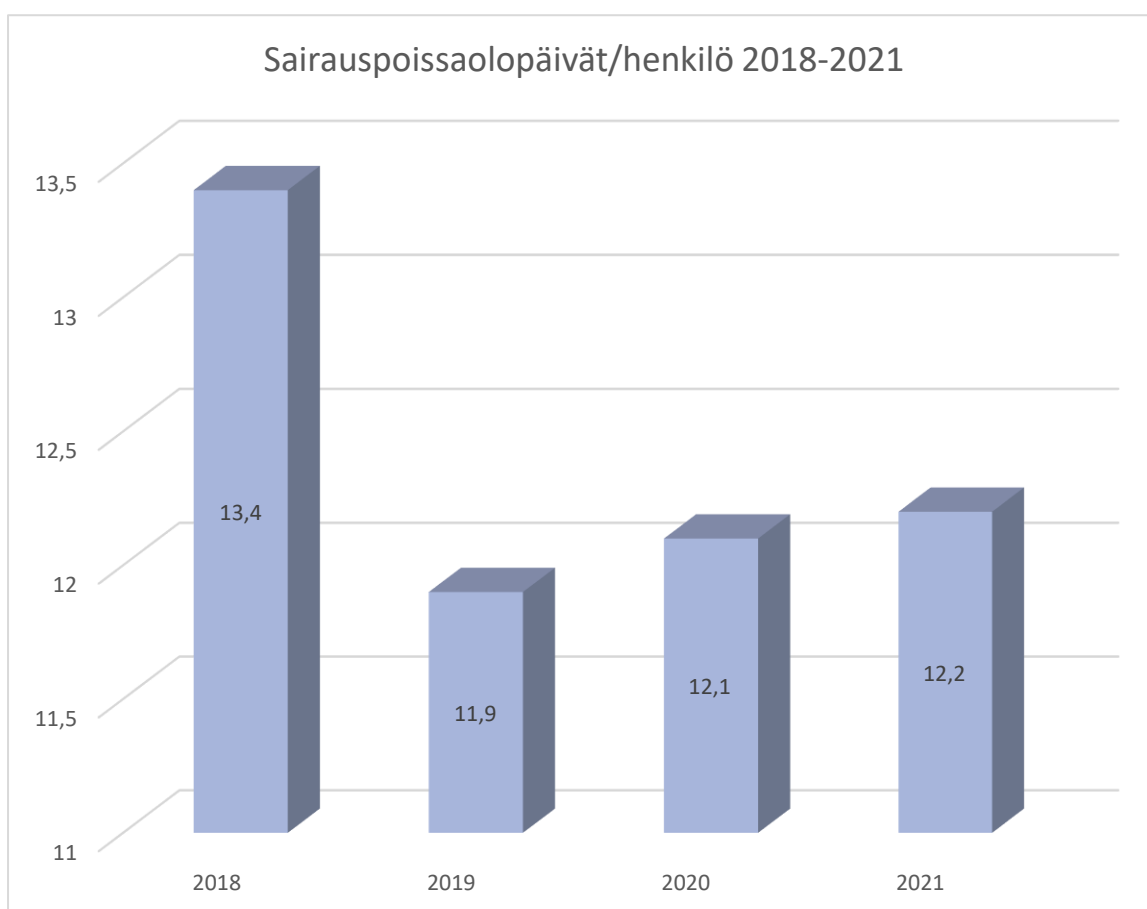
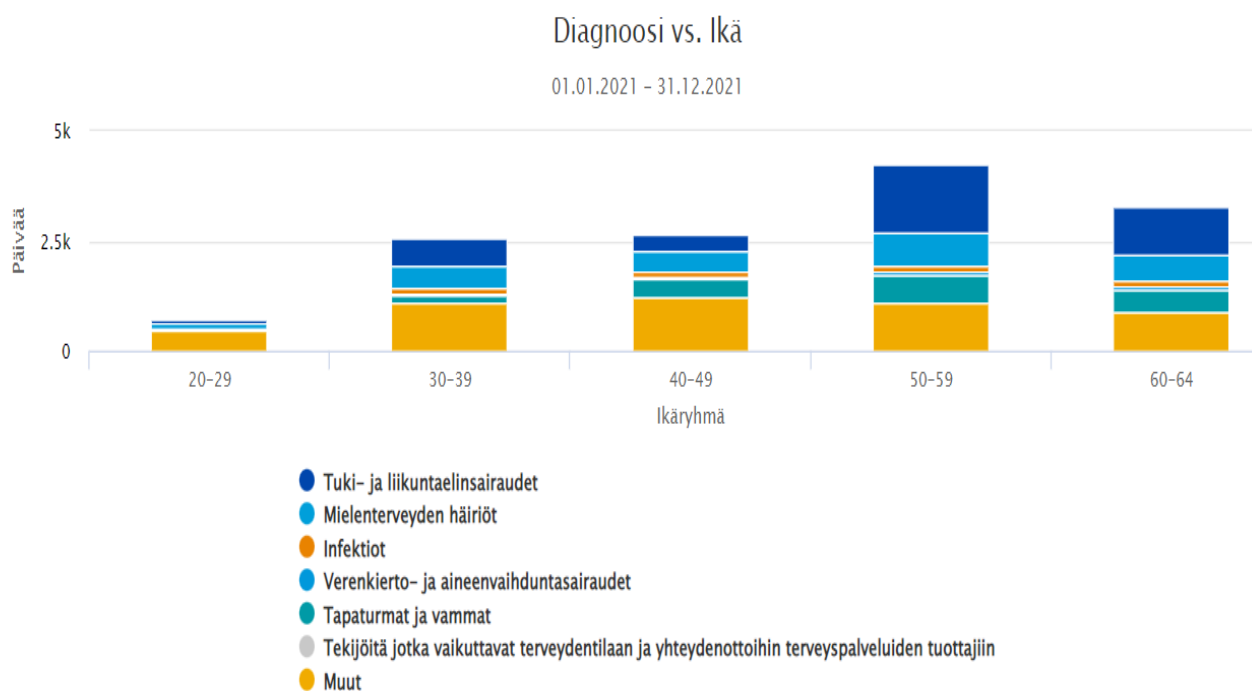


Taulukko 9: Sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin vuonna 2021



Taulukko 10: Sairauspoissaolojen määrä päivinä vuosina 2018 – 2021





Kuvio 4: Sairauspoissaolot pv / työntekijä vuosina 2018 – 2021 Loimaan kaupunki

Kunta-alan sairauspoissaolojen 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 ja vuonna 2015 sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 16,5.

Tämän jälkeen sairauspoissaolopäivien keskimääräinen kesto on pysynyt hieman alle 17 päivässä ja vuonna 2020 sairauspoissaolopäiviä oli keskimäärin 16,7. Tutkimuksen kunnissa 28,3 % henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi vuonna 2020. Näiden työntekijöiden osuus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna lähes viisi prosenttiyksikköä ja on koko 2000-luvun suurin.

Sairauspoissaolotietojen lähde: Työterveyslaitos, Kunta 10-tutkimus + Helsinki.

Vuonna 2020 alkaneista sairauspäivärahakausista 26 % maksettiin tuki- ja liikuntaelinten sairauksien perusteella ja 25 % mielenterveyden häiriöiden perusteella. Mielenterveyden häiriöihin perustuvat kaudet ovat kuitenkin keskimääräistä pidempiä. Korvatuista päivärahopäivistä mielenterveyden häiriöiden sairausryhmän osuus oli runsas kolmannes (34 %) ja tuki- ja liikuntaelinten sairausryhmän osuus runsas neljännes (26 %).

Tuki- ja liikuntaelinten sairauspäiväryhmän perusteella alkaneet sairauspäivärahakaudet ja maksetut päivärahopäivät ovat vähentyneet jo yli kymmenen vuoden ajan, ja vuonna 2020 selvä väheneminen jatkui edelleen.

Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspäivärahakaudet ovat viime vuosina [yleistyneet kaikissa ikäryhmissä](#), naisilla jonkin verran enemmän kuin miehillä. 16–34-vuotiaiden mielenterveysperusteiset sairauspäivärahakaudet ovat yleistyneet lähes yhtäjaksoisesti jo yli 15 vuoden ajan, vanhemmissa ikäryhmissä sen sijaan selvimmin vasta viime vuosina.

Nuorilla valtaosa sairauspäivärahakausista johtuu mielenterveyden häiriöistä, 50 vuotta täyttäneillä sen sijaan tuki- ja liikuntaelinten sairauksista.

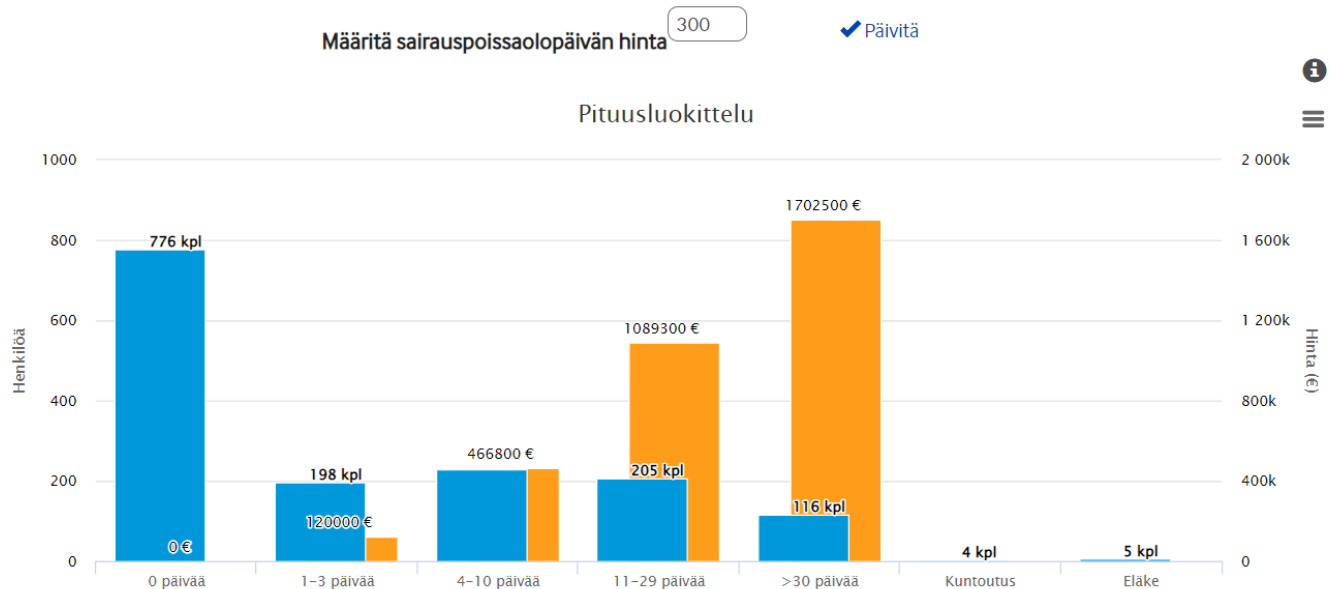
Yleisimmän sairauspäivärahalla korvattavia poissaolopäiviä aiheuttavan mielenterveyden häiriöiden ryhmän muodostavat masennushäiriöt, toiseksi yleisimmän ahdistuneisuushäiriöt. Vuoden 2016 jälkeen nähty kasvu mielenterveysperusteisissa päivärahoissa johtuu lähes kokonaan [näistä kahdesta sairausryhmästä](#).

Koronavuonna 2020 korvattujen masennusperäisten sairauspäivärahapäivien määrä kuitenkin väheni. Sen sijaan ahdistuneisuushäiriöiden perusteella maksetuissa päivärahopäivissä kasvu jatkui.

Lähde: Kela, Tutkimus, Tietopaketit, Sairauspäivärahat, päivitetty 14.1.2022

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.



Taulukko 11: Sairauspoissaolojen kustannukset vuonna 2021, työkyvyttömyyspäivän hintana käytetty 300 €

Muita työkykyjohtamisen tunnuslukuja; työkykyneuvotteluita pidettiin 44 henkilölle, osasairauspäivärahaa haettiin 15 henkilölle, 73 henkilön kohdalla sovellettiin korvaavaa, kevennettyä työtä. Työkykyriskin vuoksi seurantakäyntejä tehtiin 18 henkilölle ja työkykytarkastus tehtiin 67 henkilölle. Tarkastuksia suoritettiin yhteensä 441 kappaletta, joista työhöntulotarkastuksia oli 87 kappaletta.

Yhteenvedon todetaan, että työterveyden raporttien mukaan sairauspoissaolot lisääntyivät yhteensä noin 1900 päivää edelliseen vuoteen verrattuna, joista TULE-poissaolot lisääntyneet noin 225 päivää. TULE -päiviä on ollut keskimäärin 4,3 pv/hlö (vuonna 2020 3,9 pv/hlö).

Mielenterveyteen liittyviä poissaoloja on ollut 2,8 pv/hlö (vuonna 2020 1,9 pv/hlö).

Infektiopoissaolot olivat laskeneet, varmaankin koronan vaikutuksesta, jolloin on käytetty omailmoitusmenettelyä (omailmoitukset on kirjattu kohtaan Muut).

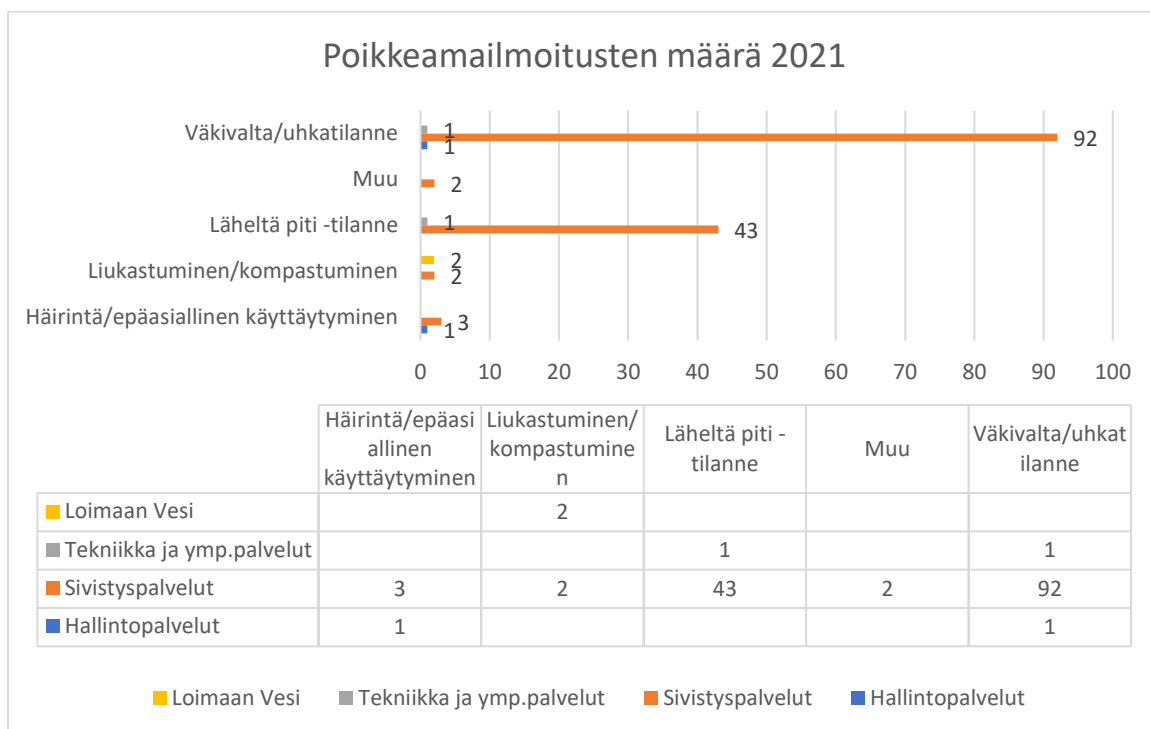
Tapaturmissa lisäystä oli noin 679 päivää. Tapaturmista johtuvia poissaolopäiviä yhteensä 1692, joista työtapaturmien osuus 551 päivää.

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 (nykyisin Falcony) poikkeama- ja tapahtumaraportoinnin työtaturmien ilmoittamiseen ja dokumentoimiseen. Terveys- ja hoivapalveluita on käytössä HaiPro-järjestelmä ja siinä oleva WPro-osio.



Taulukko 12: Poikkeamailmoitusten määrä 2021 koko organisaatio (ei sote-palveluala)

Sosiaali- ja terveystieteiden käytössä olevan HaiPro-järjestelmän tilastosta vuodelta 2021 poimittu:

TYÖTURVALLISUUSTAPAHTUMIA YHTEENSÄ 231 KPL

Aiheuttiko vamma sairaanhoidon tarvetta

| | |
|------------|----------|
| kyllä | 12,10 % |
| ei | 51,10 % |
| ei valittu | 36,80 % |
| | 100,00 % |

| | | | |
|------------------------------|--|--|---------|
| Tapahtumapaikka | potilas-/asiakashuone | 37,20 % | |
| | koti | 15,20 % | |
| | WC- tai pesutilat | 5,20 % | |
| | päiväsali | 4,80 % | |
| | piha, ulkotila | 4,30 % | |
| | kanslia | 4,30 % | |
| | käytävä | 3,90 % | |
| | ajoneuvo | 3,90 % | |
| | työmatka työhön | 3,00 % | |
| | matkalla potilaan/asiakkaan kotiin tai kotoa | 2,20 % | |
| | työhuone | 2,20 % | |
| | taukotila | 1,70 % | |
| | lääkehuone | 1,30 % | |
| | odotushuone | 1,30 % | |
| | vast.otto,toimenpide- tai tutkimushuone | 1,30 % | |
| | muut tai ei valittu | 8,20 % | |
| | | 100,00 % | |
| | Ilmoittajan ammattiryhmä | lähi-/perushoitaja ja muu hoitohenkilöstö | 65,80 % |
| | | sairaanhoitajat | 24,70 % |
| suun terv.huollon henkilöstö | | 3,90 % | |
| lääkärit | | 1,30 % | |
| muu henkilökunta | | 4,30 % | |
| | | 100,00 % | |
| Tapahtuman luonne | tapaturma/väkivaltilanne | 63,20 % | |
| | läheltä piti/uhkatilanne | 25,10 % | |
| | muu havainto/kehitysehdotus | 11,70 % | |
| | | 100,00 % | |
| Tekijä | potilas/asiakas | 30,70 % | |
| | läheinen/vierailija | 3,50 % | |
| | henkilökunta | 2,20 % | |
| | muu/ei valittu | 63,60 % | |
| | | 100,00 % | |
| Vaaratyyppejä | väkivalta | 38,10 % | |
| | äkillinen fyysinen tai psyykinen kuormittunen | 19,50 % | |
| | | | |

| | | | |
|--|---|----------|--|
| | putoaminen, kaatuminen, kompastuminen, liukastuminen | 12,10 % | |
| | liikkuvan aiheuttajan osuma, törmääminen | 7,80 % | |
| | tartuntavaara | 4,30 % | |
| | aineen, esineen tai ympäristön kuumuus | 3,90 % | |
| | pitkäaikainen fyysinen tai psykkinen kuormittuminen | 3,50 % | |
| | muut tai ei valittu | 10,80 % | |
| | | 100,00 % | |
| Riskiluokka | kohtalainen riski | 48,10 % | |
| | vähäinen riski | 42,40 % | |
| | merkittävä riski | 1,70 % | |
| | vakava riski | 0,40 % | |
| | merkityksetön tai ei valittu | 7,40 % | |
| | | 100,00 % | |
| Tapahtumaolosuhteet ja muut tapahtuman syntyyn myötävaikuttavat tekijät | potilas/asiakas, potilaan/asiakkaan läheiset tai muut läsnä olevat henkilöt | 49,80 % | |
| | | | joista sekava, päähtynyt tai vihainen potilas/asiakas, läheinen tai muu henkilö 79,10 % |
| | | | tai potilaan/asiakkaan tai läheisen henkilökohtaiset ominaisuudet vaikeuttivat toimintaa 20,90 % |
| | laitteet ja tarvikkeet, työvälineet ja -koneet, tietojärjestelmät | 5,20 % | |
| | muut tai ei valittu | 45 % | |
| | | 100,00 % | |

| | | |
|---|---|----------|
| Ehdotus toimenpiteiksi, joilla tapahtuman toistuminen estetään | informoidaan tapahtuneesta | 72,30 % |
| | suunnitellaan | |
| | kehittämistoimenpide | 11,70 % |
| | ei toimenpiteitä | 9,90 % |
| | viedään eteenpäin ylemmälle tasolle tai konsultoidaan asiantuntijoita | 6,10 % |
| | | 100,00 % |

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 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 koronatilanteen vuoksi.

Asiakasvastuussa ovat 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.

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.

ENNALTAEHKÄISEVIEN KÄYNTIEN VASTAANOTTAJA



- 32% Työterveyshoitaja
- 28% Työterveyslääkäri
- 24% Työfysioterapeutti
- 14% Työterveyspsykologi
- 3% Muu asiantuntija
- 0% Työterveyden sairaanhoito (lää)

SAIRAUSKÄYNTIEN VASTAANOTTAJA



- 51% Työterveyslääkäri
- 37% Työterveyden sairaanhoito (lää)
- 6% Erikoislääkäri
- 5% Työterveyshoitaja
- 1% Sairaanhoitaja

KÄYNTITYYPIT



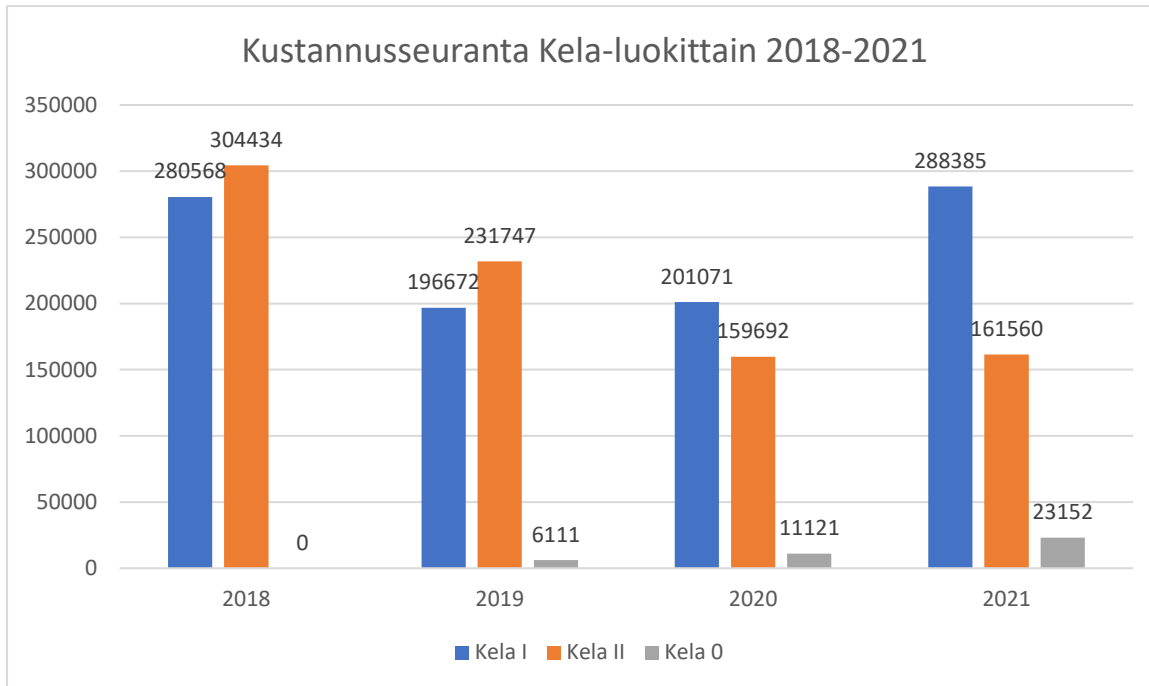
- 52% Sairauskäynti
- 24% Terveystarkastus
- 23% Yksilön neuvonta ja ohjaus
- 0% Terveyskäynti

TERVEYSTARKASTUKSET JA OHJAUS



- 53% Muu yksilötoiminta
- 25% Lakisääteiset terveystarkastukset
- 13% Muut terveystarkastukset
- 9% Työkyky

Kuvio 5: Työterveyshuollon suorittamat vastaanottokäynnit vuonna 2021



Taulukko 13: Työterveyshuollon kustannukset Kela-luokittain vuosina 2018 – 2021

Vuonna 2021 Kela I -palvelujen osuus oli 64 % kustannuksista (vuonna 2020 54 %) ja Kela II osuus 36 % (vuonna 2020 46 %). Kokonaiskustannus oli 451 euroa/työntekijä (vuonna 2020 394 euroa / työntekijä). Edellä olevassa taulukossa on kuvattu bruttokustannukset. Korvausluokka I ennalta ehkäisevän 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 fysioterapia järjesti vuoden 2021 aikana:

- Kartanonmäen koko henkilöstölle neuvontaa potilassiirroista
- koko Keskuskoulun koulunkäynninohjaajille ja henkilökohtaisille avustajille opastettiin pyörätuolioppilaiden siirtoa
- hoitohenkilöstölle ohjeistettiin työergonomiaa ja tehtiin FMS -testit
- Akuuttiosastojen B1 ja B2 henkilökunnalle ohjeistettiin päätetyön ergonomiia

Työterveyshuollon lääkärien ja työterveyshoitajien huomioita vuodesta 2021:

- esihenkilöt aktivoituneet Sirius -järjestelmän käyttäjinä
- korvaavan työn järjestämisessä on haasteita
- osasairauspäivärahojen käsittelyssä hylkäyksiä
- mielenterveyden haasteet
- omailmoitusten määrät nousseet
- kiireen ja riittämättömyyden tunnetta sekä epävarmuutta soteen liittyen oli tunnistettavissa varsinkin kotipalvelussa

- työkaverit koettiin voimavarana
- esihenkilöt miellettiin luotettaviksi ja tiedontasoltaan hyviksi
- hyvä töiden organisointi auttoi kiireessäkin
- varsinkin kouluissa oli koettu epäasiallista käyttäytymistä ja väkivaltatilanteita
- riskiarviot ja työturvaohjeet ovat ajantasalla

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 omilla palaverilla. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan vuosittain, ja suunnitelma päivitetään tarvittaessa.

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 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 2021 oli naisia 88,43 %.

Vuonna 2021 perhevapailla oli 53 henkilöä, joista 3 miehiä ja 50 naisia.

Opintovapaalla oli 20 henkilöä, joista 2 miestä ja 18 naista.

Vuonna 2021 koulutuspäiviä oli kaikenkaikkiaan 347, joista miehillä 20 päivää (5,76 %) ja 327 naisilla (94,24 %)

7 YHTEISTOIMINTA

Loimaan kaupungin yhteistyötoimikunnan muodostavat henkilöstön edustajina kuusi pääluottamusmiestä pääsopijajärjestöistä ja neljä työsuojeluvaltuutettua sekä työnantajan edustajina kaupunginjohtaja, henkilöstöjohtaja sekä hallintosihteeri, joka toimii myös työsuojelupäällikkönä sekä 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. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2021 yhteensä 7 kertaa.

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 ollut käytössä monipuoliset henkilöstöetuudet:

- Uimahallin / Hirvihovin kuntosalin käyttöoikeus yhteensä kaksi kertaa viikossa.
- Uinti ja kuntosali: yhteensä 2 suoritus kertaa viikossa
- Esim. 2 x uinti/ viikko **tai** 2 x kuntosali/ viikko **tai** 1 x uinti ja 1 x kuntosali/ viikko
- Kaupungin maksuttomat kuntosalit:
 - Urheilukeskus: Sammonkatu 10
 - Alastarohallin kuntosali: Vahvalantie 4
 - Mellilän kuntosali: Sahantie 4
- Kuntoliikunnat: tiistaisin ja torstaisin Hirvihovissa Helppoa ja monipuolista kuntoliikuntaa välineillä ja ilman, sekä erilaisia kuntopiiriharjoituksia.
- Vesijumppat: kevyt vesijumppa maanantaisin ja keskiviikkoisin Vesihovissa Tehovesijumppa tiistaisin ja torstaisin Vesihovissa
- Loimaan kaupungin henkilökunnan saunavuoro Mellilänjärvellä
- kuntalaisille avoin perheluisteluvuoro Jäähallissa
- liikuntatoimen järjestämät painonhallintaryhmät

- tupakasta vierottautuminen: nikotiinikorvaushoito työterveyshuollon kanssa sovitulla tavalla
- lounassetelit tai työnantajan tukema työpaikkaruokailu
- kesäteatteri, vuonna 2021 kävimme katsomassa Kertunmäen kesäteatterissa Puhtaat valkeat lakanat
- Epassi (käyttökohteina liikunta ja kulttuuri, 1.1.2022 alkaen hyvinvointi)

Epassi -sovellus ladattiin 1.10.2021 henkilöstölle, joka oli palvelussuhteessa vähintään kuukauden ajan tuolloin ja palvelussuhde oli voimassa latauspäivänä. Edun arvo oli 50 euroa ja se oli suunnattu liikunta- ja kulttuuripalveluihin. Myöhemmin päätettiin palkita henkilöstöä lisäksi edulla, jonka arvo oli 200 euroa, ja käyttökohteiksi lisättiin 1.1.2022 alkaen myös hyvinvointipalvelut ja niiden osalta hieronta. Tämän edun osalta työntekijän piti olla palvelussuhteessa latauspäivänä 30.11.2021, ja hänellä piti olla vähintään puoli vuotta palveluaikaa vuonna 2021.

Käyttöpaikoiksi suositeltiin paikallisia yrityksiä, joita on mm. allaolevat:

Epassin käyttöpaikkahausta 1.12.2021.

osoite: <https://services.epassi.fi/ui/merchant-search>

(Käyttöpaikat päivittyvät jatkuvasti, joten voimassa olevat käyttöpaikat näet ePassin käyttöpaikkahausta)

| Kulttuuripalveluja | Liikuntapalveluja |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Prisma Loimaa (Tickets) - Loimaan työväenopisto – kult... - Kinema - Wanha Kanala - Pakohuone Iisakki - Kertunmäen kesäteatteri - Suomen maatalousmuseo Sarka - Loimijoki Virtaa ry - Mutala Voice and Music Theater - Loimaan teatteri | <ul style="list-style-type: none"> - LadyLine Loimaa - Loimaan Kuntosali - Loimaan keilahalli - Loimaan minigolf Täsmäputti - Loimaan Liikuntahalli/Bisons - Loimaan Tennishalli - Loimaan Fysikaalinen Hoitolaitos - Loimaan kaupunki/Uimahalli - Loimaan Naisvoimistelijat ry - Loimaan työväenopisto – liiku... - Punkin talli - MC Muoviluoti - Valmennuskeskus Loimihaka - Liikuntakeskus KuntoKulma - LihasHoitola Rennox - Autrics Oy - Marikan Hyvinvointipalvelut S... - Alastaro Golf - Virttaa Bikes/Matka-Viitala Oy - Studio Flow & Go - Hevoshaka - Lokoko kausi- ja jäsenmaksut |

Hyvinvointipalveluja (hierontaopalvelut käytettävissä 1.1.2022 alkaen)

- Rela-hierojat Loimaa
- Kanta-Loimaan Fysioterapia
- Loimaan fysikaalinen hoitolaitos
- Tmi Leila Toivonen
- Kehonhuolto Hetqi
- Hieronta-Kabinetti
- HP hierontapalvelut
- Urheiluhieroja Mira Sulkanen
- LihasHoitola Rennox Hieronta
- Tmi Maija Mäkelä
- Hoitola Elotila

Epassi -sovellus, käyttö vuonna 2021:
302 eri työntekijää on käyttänyt 478 kpl (yhteensä 20669,56 €) Epasseja ajalla 1.10.2021 – 31.12.2021:

Liikuntaetua käytetty 15253,50 €

Kulttuurietua käytetty 5416,06 €

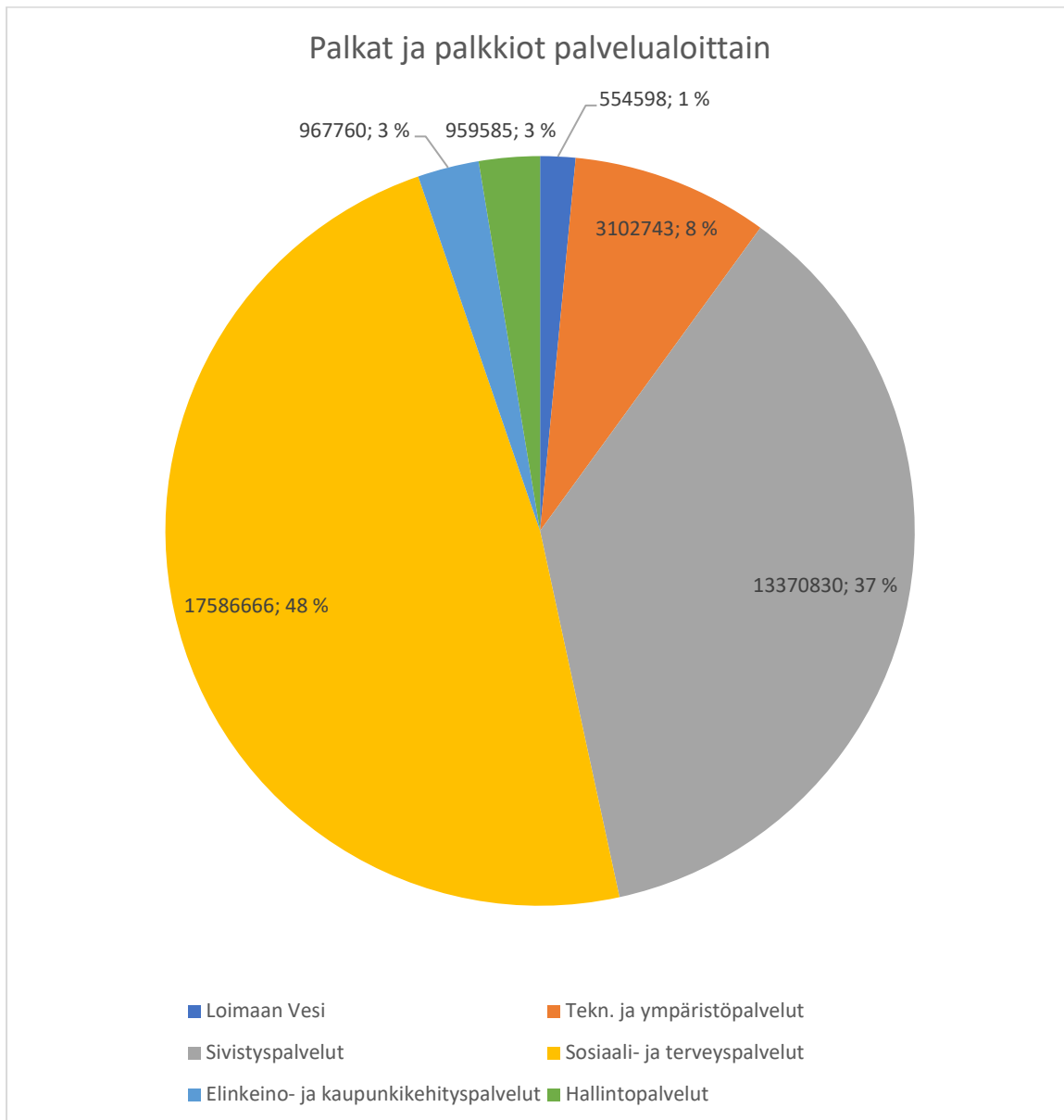
8 KANNUSTAVA PALKKA JA PALKITSEMINEN

8.1 Henkilöstökulut

| HENKILÖSTÖKULUT PALVELUALOITTAIN | TP2020 | TA 2021 | TA+M2021 | TP2021 | Erotus (MTA- käyttö) | Muutos - % | TA:n toteuma- % |
|----------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|----------------------------|---------------|-----------------------|
| HENKILÖSTÖKULUT (€) | | | | | | 2020/2019 | |
| Hallintopalvelut | | | | | | | |
| Palkat ja palkkiot | -959 740 | -886 987 | -931 987 | -959 585 | 27 598 | 100,0 | 103,0 |
| Eläkekulut | -307 666 | -258 160 | -271 660 | -294 749 | 23 089 | 95,8 | 108,5 |
| Muut henkilösivukulut | -23 602 | -30 950 | -32 450 | -34 545 | 2 095 | 146,4 | 106,5 |
| Henkilösivukulut | -331 268 | -289 110 | -304 110 | -329 294 | 25 184 | 99,4 | 108,3 |
| HENKILÖSTÖKULUT | -1 291 008 | -1 176 097 | -1 236 097 | -1 288 879 | 52 782 | 99,8 | 104,3 |

| | | | | | | | |
|---|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|-----------------|--------------|--------------|
| Elinkeino ja kaupunkikehityspalvelut | | | | | | | |
| Palkat ja palkkiot | -866 484 | -1 009 223 | -1 049 223 | -967 760 | -81 463 | 111,7 | 92,2 |
| Eläkekulut | -163 566 | -184 990 | -184 990 | -174 006 | -10 984 | 106,4 | 94,1 |
| Muut henkilösivukulut | -21 833 | -40 540 | -40 540 | -35 609 | -4 931 | 163,1 | 87,8 |
| Henkilösivukulut | -185 399 | -225 530 | -225 530 | -209 614 | -15 916 | 113,1 | 92,9 |
| HENKILÖSTÖKULUT | -1 051 883 | -1 234 753 | -1 274 753 | -1 177 374 | -97 379 | 111,9 | 92,4 |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut | | | | | | | |
| Palkat ja palkkiot | -16 716 | -17 646 | -17 646 | -17 586 | -60 | 105,2 | 99,7 |
| | 137 | 950 | 950 | 666 | 284 | | |
| Eläkekulut | -4 247 | -4 003 | -4 003 020 | -4 181 | 178 | 98,4 | 104,4 |
| | 282 | 020 | | 105 | 085 | | |
| Muut henkilösivukulut | -454 328 | -679 720 | -679 720 | -661 548 | -18 | 145,6 | 97,3 |
| | | | | | 172 | | |
| Henkilösivukulut | -4 701 610 | -4 682 740 | -4 682 740 | -4 842 653 | 159 913 | 103,0 | 103,4 |
| HENKILÖSTÖKULUT | -21 417 747 | -22 329 690 | -22 329 690 | -22 429 319 | 99 629 | 104,7 | 100,4 |
| Sivistystyöpalvelut | | | | | | | |
| Palkat ja palkkiot | -12 198 | -12 358 | -12 948 | -13 370 | 422 | 109,6 | 103,3 |
| | 437 | 720 | 720 | 830 | 110 | | |
| Eläkekulut | -2 639 | -2 534 | -2 654 660 | -2 710 | 56 015 | 102,7 | 102,1 |
| | 638 | 560 | | 675 | | | |
| Muut henkilösivukulut | -338 924 | -475 260 | -495 160 | -476 093 | -19 | 140,5 | 96,1 |
| | | | | | 067 | | |
| Henkilösivukulut | -2 978 562 | -3 009 820 | -3 149 820 | -3 186 767 | 36 947 | 107,0 | 101,2 |
| HENKILÖSTÖKULUT | -15 176 999 | -15 368 540 | -16 098 540 | -16 557 598 | 459 058 | 109,1 | 102,9 |
| Tekninen ja ympäristöpalvelut | | | | | | | |
| Palkat ja palkkiot | -3 046 | -3 311 | -3 311 730 | -3 102 | -208 | 101,8 | 93,7 |
| | 658 | 730 | | 743 | 987 | | |
| Eläkekulut | -789 435 | -894 650 | -894 650 | -738 117 | -156 | 93,5 | 82,5 |
| | | | | | 533 | | |
| Muut henkilösivukulut | -78 770 | -130 580 | -130 580 | -116 932 | -13 | 148,4 | 89,5 |
| | | | | | 648 | | |
| Henkilösivukulut | -868 205 | -1 025 230 | -1 025 230 | -855 049 | -170 | 98,5 | 83,4 |
| | | | | | 181 | | |
| HENKILÖSTÖKULUT | -3 914 863 | -4 336 960 | -4 336 960 | -3 957 792 | -379 168 | 101,1 | 91,3 |
| Loimaan Vesi, liikelaite | | | | | | | |
| Palkat ja palkkiot | -514 436 | -618 400 | -618 400 | -554 598 | -63 | 107,8 | 89,7 |
| | | | | | 802 | | |
| Eläkekulut | -114 748 | -159 300 | -159 300 | -117 036 | -42 | 102,0 | 73,5 |
| | | | | | 264 | | |
| Muut henkilösivukulut | -17 496 | -20 900 | -20 900 | -18 211 | -2 689 | 104,1 | 87,1 |
| | | | | | | | |
| Henkilösivukulut | -132 244 | -180 200 | -180 200 | -135 247 | -44 | 102,3 | 75,1 |
| | | | | | 953 | | |
| HENKILÖSTÖKULUT | -646 680 | -798 600 | -798 600 | -689 846 | -108 754 | 106,7 | 86,4 |
| LOIMAAN KAUPUNKI JA LOIMAAN VESI, LIIKELAITOS YHTEENSÄ | | | | | | | |
| Palkat ja palkkiot | -34 462 | -35 873 | -36 548 | -36 755 | 207 | 106,7 | 100,6 |
| | 052 | 400 | 400 | 462 | 062 | | |
| Eläkekulut | -8 287 | -8 035 | -8 169 080 | -8 244 | 75 575 | 99,5 | 100,9 |
| | 125 | 480 | | 655 | | | |
| Muut henkilösivukulut | -939 631 | -1 378 250 | -1 399 650 | -1 348 451 | -51 | 143,5 | 96,3 |
| | | | | | 199 | | |
| Henkilösivukulut | -9 226 756 | -9 413 730 | -9 568 730 | -9 593 106 | 24 376 | 104,0 | 100,3 |
| HENKILÖSTÖKULUT | -43 688 808 | -45 287 130 | -46 117 130 | -46 348 568 | 231 438 | 106,1 | 100,5 |

Taulukko 14: Vuoden 2021 henkilöstökulut verrattuna talousarvioon

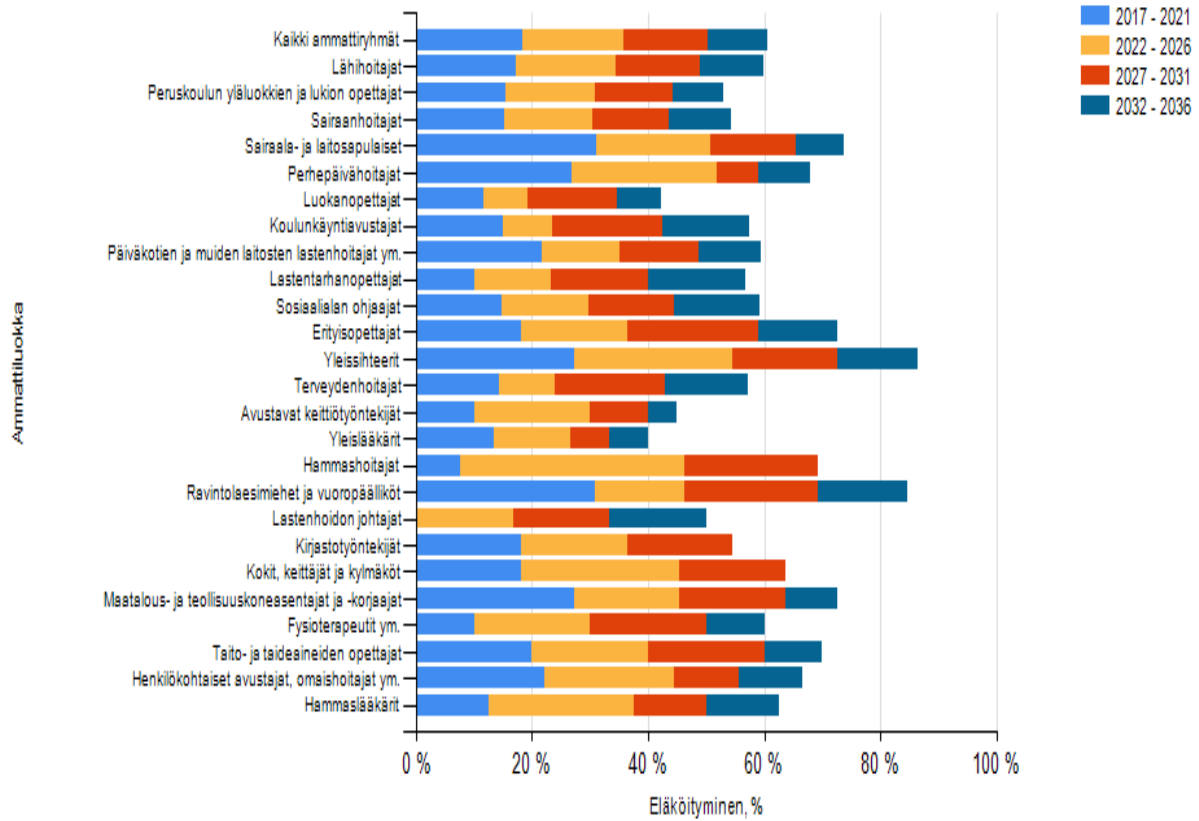


Kuvio 6: Palkat ja palkkiot palvelualoittain vuonna 2021

Kunta-alan eläkepoistuma

Loimaan kaupunki

Eläköitymisennuste 2017 – 2036 ammattiluokittain



Vakuutettujen eläköitymisennuste 2017 – 2036 henkilöltäin

