

lin kunta

Henkilöstöraportti 2022



Sisällysluettelo

Johdanto	3
1 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen	4
1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	4
1.1.1 Henkilöstömäärän kehitys ja palvelusuhteen luonne	4
1.1.2 Osa-aikaisuus.....	5
1.1.3 Yleisimmät ammattinimikkeet.....	6
1.1.4 Ikä- ja sukupuoli jakauma	6
1.1.5 Henkilöstön vaihtuvuus	7
1.2 Eläkkeelle siirtyminen.....	8
1.3 Virka- ja työvapaiden käyttö.....	8
1.4 Palkat ja henkilöstökustannukset	9
2. Osaamisen kehittäminen.....	10
3. Työhyvinvointi	11
3.1 Työterveyshuolto	11
3.2 Sairauspoissaolot.....	12
3.3 Työtapaturmat	14
3.4 Etätyö.....	14
3.5 Henkilökuntaedut.....	14
4 Luottamus ja yhteistyö	15
4.1 Yhteistoiminta	15
4.2 Työsuojelutoimikunta.....	15



Johdanto

Sinulla on käsissäsi Iin kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2022. Henkilöstöraportti 2022 sisältää katsauksen muun muassa Iin kunnan henkilöstön määrään, rakenteeseen, toimintakykyyn ja työhyvinvointiin, yhteistoimintaan, palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin. Vuoden 2022 henkilöstöraportti on luotu Kunta työnantajan uuden henkilöstökertomuksen suositusten mukaisesti. Henkilöstöraportilla on vertailutietona vastaavia lukuja aiemmilta vuosilta, mutta joidenkin tilastoitujen asioiden osalta raportointisuositus on muuttunut eikä lukuja ole verrattavissa aiempiin vuosiin.

Henkilöstöraportti on kuntaorganisaationsa näköinen; raportin henkilöstöä koskevat tunnusluvut liittyvät organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan. Sen tehtävänä on antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuva henkilöstön voimavarojen nykytilanteesta ja kehityssuunnasta. Henkilöstövoimavaroista saatava tieto on olennainen osa toiminnan johtamista.

Henkilöstöraportti toimii apuvälineenä, kun tarkastellaan, mihin suuntaan ollaan menossa strategiassa. Henkilöstön ammattitaitoa ja osaamista kehitetään jatkuvasti. Jokainen on sitoutunut yhteisiin tavoitteisiin, joita kohti kuljetaan työyhteisöjen välisellä yhteistyöllä. Jokainen voi vaikuttaa omaan työhönsä ja kokea ylpeyttä siitä, että työ tuottaa laadukasta tulosta. Uuden henkilöstön perehdytys on selkeää ja kaikki toiminta perustuu avoimuudelle. Osaava henkilöstö tuottaa kustannustehokasta ja laadukasta työn tulosta, joka palvelee kuntalaisia entistä paremmin.



1 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

Henkilöstöraportin olennainen osa on henkilöstövoimavarojen kuvaaminen. Henkilöstövoimavaroja voidaan myös verrata muihin kunta työnantajien vastaaviin lukuihin, jolloin saadaan arvokasta tietoa, millä tasolla oma kunta on. Kunta Työnantaja KT on omassa henkilöstöraportti suosituksessaan luetellut viisi kaikille yhteistä tunnuslukua, jotka ovat henkilöstötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot, henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät. Näiden lisäksi Iin kunnan henkilöstöraportilla tarkastellaan osa-aikaisten määrää, yleisimpiä tehtävänimikkeitä, eläkkeelle siirtymisiä ja työterveyshuollon kustannuksia.

Henkilöstövoimavarojen kuvaamiseen on hyödynnetty palkanlaskenta/HR-ohjelma Populuksen raportteja. Uuden henkilöstöraportti suosituksen myötä joitakin raportteja on pitänyt muuttaa, eikä niitä ole saanut enää palkanlaskenta-järjestelmästä, koska se puolestaan vaihtui vuonna 2021.

1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1.1 Henkilöstömäärän kehitys ja palvelusuhteen luonne

Henkilöstön määrä henkilötyövuosina (htv2) oli 531 vuonna 2022. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän työntekijän koko vuoden työskentelyä, josta on vähennetty palkattomat poissaolot. Osa-aikaiset työntekijät muutetaan kokoaikaiseksi; esimerkiksi kaksi 50% työaikaa tekevät muodostavat yhden kokonaisen työntekijän. Osan vuotta työskennelleet lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin; esimerkiksi kolme kuukautta työssä ollut muodostaa 0,25 henkilötyövuotta.

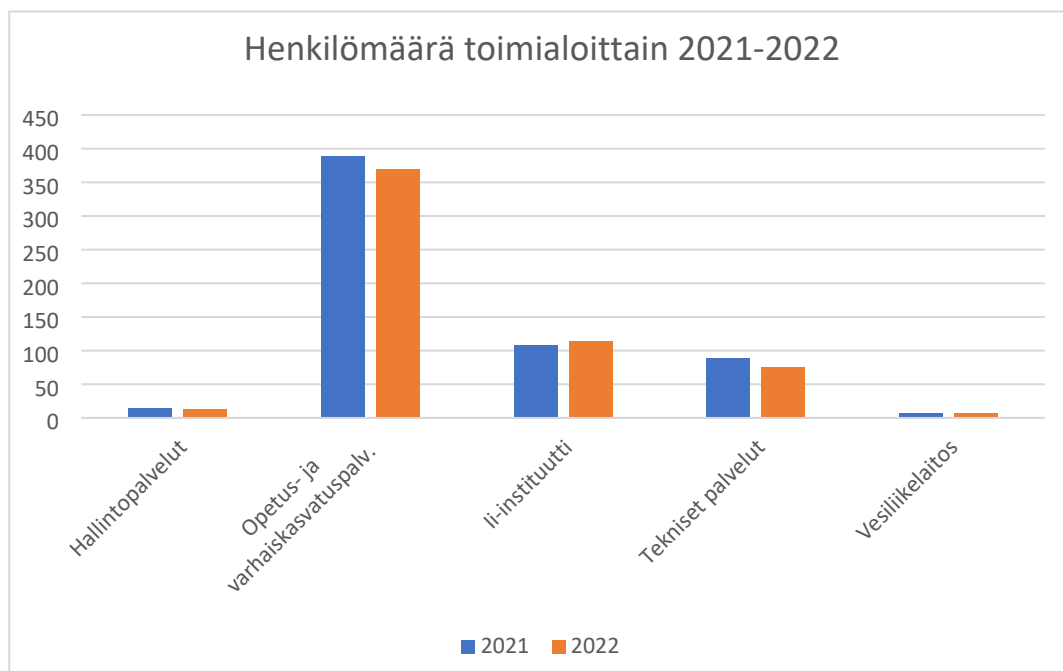
Aiempiä vuosina henkilöstöraportilla ei ole käytetty henkilömäärässä henkilötyövuosi-lukua, vaan niin sanottua nuppi-lukua. Tämä nuppi-luku on ollut muiden taulukoiden ja määrien pohjana henkilöstöraportissa. Käytetään tätä myös vuonna 2022, jotta vertailu pysyy samana.

Vuonna 2022 henkilömäärä on ollut hienoisessa laskussa edellisiin vuosiin verrattuna. Henkilömäärissä toimialoittain ei ole tapahtunut suurta muutosta kahden viimeisen vuoden aikana. Eniten henkilömäärä on vähentynyt opetus- ja varhaiskasvatuspalveluissa. Pikainen tarkastelu paljastaa, että henkilöitä on vähentynyt eniten nimenomaan varhaiskasvatuspalveluissa (19 henkilöä).

	2020	2021	2022
Vakituisia	369	363	347
Määräaikaaisia	184	153	123
Sijaiset		63	79
Työllistetyt	16	18	27
Oppisopimuksella	3	7	1
yhteensä	572	604	577

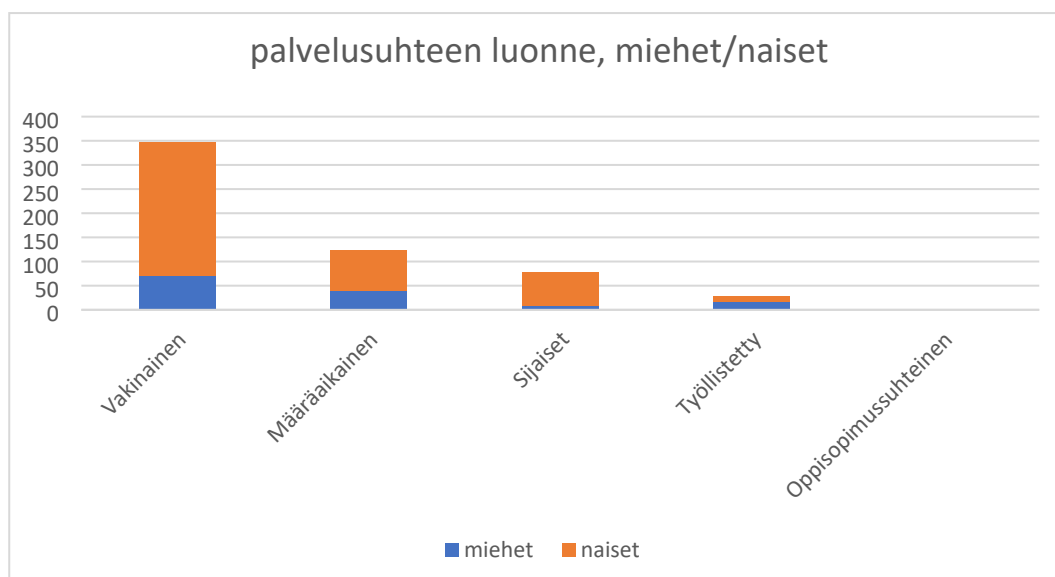
Taulukko 1. Työ-/virkasuhteisten määrä vuosina 2020-2022. Tilanne 31.12.





Kaavio 1. Henkilömäärät toimialoittain vuosina 2021-2022.

Kunta-alalla yleisesti valtaosa henkilöstöstä työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa palvelusuhteessa ja näistä suurin osa työskentelee työsuhteessa. Henkilöstöraportilla määräaikaisista on eritelty omaksi kohdaksi sijaiset. Sijaiset voivat olla muun muassa sairauspoissaolojen sijaisia tai eri vanhempainvapaiden sijaisia. Iin kunnassa sijaisten määrä on ollut kasvussa viime vuosina. Tähän voi olla syynä muun muassa sairauspoissaolojen nousu, etenkin pitkien yli 30 päivän poissaolojen osalta.



Kaavio 2. Miesten ja naisten osuus palvelusuhteen luonteessa vuonna 2022.

1.1.2 Osa-aikaisuus

Iin kunnan henkilöstöraportilla on seurattu osa-aikaisten osuutta tehdyistä työajoista. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstön määrästä on ollut nousussa kolmen viimeisen vuoden aikana. Kuntatyönantajan mukaan kunta-alan työntekijöistä osa-aikaisia ja sivutoimisia on noin 14 %, Iin kunnan tilanne on lähes sama. Osa-aikaisiin luetaan niin työnluonteesta johtuvat osa-aikatyöt kuin myös mahdolliset osa-aikaeläkkeet tai osittaiset hoitovapaat. Osa-aikaisuus on yksi keino auttaa muun muassa työssä jaksamisessa ja sen avulla voidaan pidentää ikääntyvien työssäjaksamista sekä työssäolo aikaa.



	2020		2021		2022	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Kokoaikaisia	447	78,1 %	478	79,1 %	447	77,5 %
Osa-aikaisia	68	11,9 %	73	12,1 %	77	13,3 %
Sivutoimiset	57	10,0 %	53	8,8 %	53	9,2 %
Yhteensä	572		604		577	

Taulukko 2. Työaika vuosina 2020-2022 (luvut sisältävät kaikki toimialat).

1.1.3 Yleisimmät ammattinimikkeet

lin kunnassa yleisimmät ammattinimikkeet sijoittuvat opetus- ja varhaiskasvatus sekä ateria- ja puhtaanapidon toimialueille. Ateria- ja puhtaanapidossa on tapahtunut ammattinimikkeiden muutoksia; entisten puhdistuspalvelutyöntekijöiden ja ateriapalvelutyöntekijöiden nimikkeet on muutettu toimitilahuoltajaksi ja ruokapalvelutyöntekijä/siivojaksi. Nimikemuutos tehtiin vuoden 2020-2021 välissä järjestelmäteknisistä syistä palkanlaskentaohjelman vaihtuessa.

ammattinimike	lkm 2020	lkm 2021	lkm 2022
perhepäivähoitaja	31	32	28
kansalaisopiston tuntiopettaja	75	49	47
luokanopettaja	46	57	53
lehtori	37	42	19
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	35	78	52
puhdistuspalvelutyöntekijä	19	1	1
toimitilahuoltaja		19	11
koulunkäynninohjaaja	25	42	45
ateriapalvelutyöntekijä	11	2	0
ruokapalvelutyöntekijä / siivoaja		28	20
varhaiskasvatuksen opettaja	30	48	42

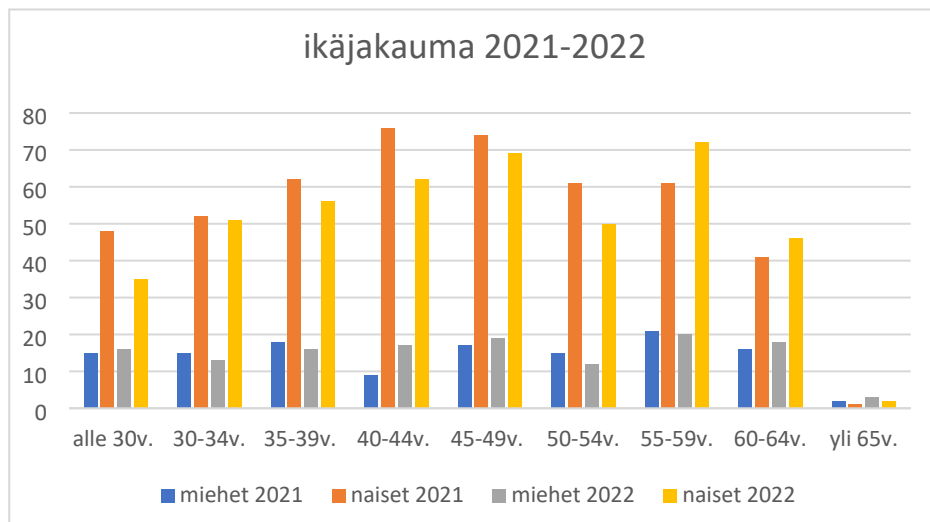
Taulukko 3. Yleisimmät ammattinimikkeet vuosina 2020-2022.

1.1.4 Ikä- ja sukupuoli jakauma

Kunta Työnantajan tilastojen mukaan kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli vuonna 2021 45,5 vuotta. Iissä henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2021 44,7 vuotta ja vuonna 2022 45,9 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on hieman nuorempaa kuin vakituinen. Naisten keski-ikä oli 45,9 vuotta ja miesten 45,3 vuotta.

Kunta Työnantajan uuden henkilöstöraportin suosituksen mukaan ikäjakauma raportoidaan viiden ikävuoden välein entisen kymmenen ikävuoden sijaan. Ikäjakauma on laskettu kaikkien vuoden viimeisenä päivänä palvelusuhteessa olevien raportointivuoden ja syntymävuoden välisenä erotuksena.





Kaavio 3. Miesten ja naisten ikäjakauma vuosina 2021-2022.

1.1.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Uutena kohtana henkilöstöraportointiin Kunta Työnantaja on nostonut vakituisen henkilöstön vaihtuvuuden. Sen tarkoituksena on tutkia vakituisen henkilöstön vaihtuvuutta ja sisäistä liikkuvuutta. Sisäisellä liikkuvuudella tarkoitetaan organisaation sisällä työtehtävää vaihtaneita.

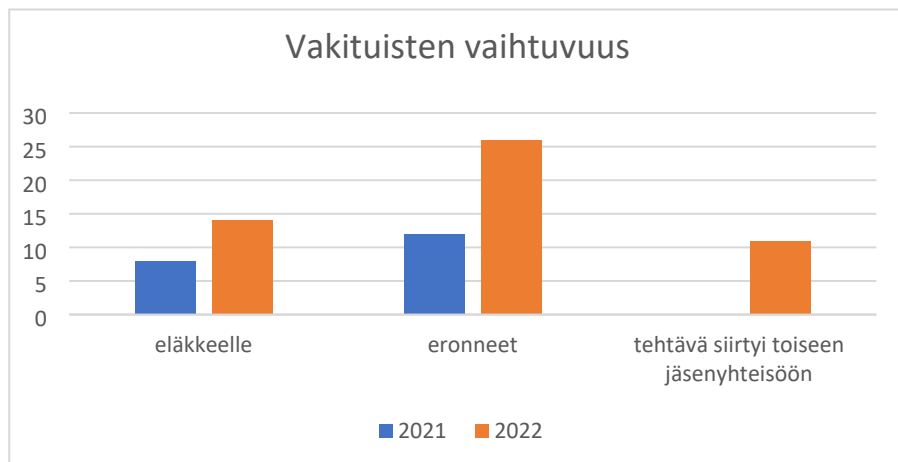
Vuonna 2022 lin kunnassa aloitti 14 vakituista uutta työntekijää, mikä on neljä prosenttia suhteutettuna vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Määrä pysyi lähes samana kuin edellisenä vuonna. Palvelussuhteita päättyi puolestaan 52 vakinaisella työntekijällä, mikä on 15 prosenttia suhteutettuna vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Vuonna 2021 palvelussuhteet vastaavasti päättyivät vain 5,5 prosentilla vakinaisesta henkilöstöstä.

Päättäneistä palvelussuhteista 14 jäi eläkkeelle ja 26 irtisanoutui. Lisäksi 11 ruokapalvelutyöntekijää ja toimitilahuoltajaa siirtyi sote-uudistuksen myötä hyvinvointialueen kautta liikkeenluovutuksella in-house yhtiöön.

Eniten irtisanoutumisia tehtiin varhaiskasvatuksessa (9kpl) sekä kiinteistö- ja ympäristöteknisissä palveluissa (10 kpl), joissa puolet oli kiinteistöpuolelta ja puolet ateriala- ja puhtaushuolteen palveluissa. Huomion arvoista on, että kaikki irtisanoutuneet olivat työskennelleet lin kunnassa alle neljä vuotta. Tiettyjä prosesseja ei ylläpidetty vuonna 2022, kuten esimerkiksi lähtöhaastatteluita, joten ei ole tarkkaa tietoa, mitkä on irtisanoutuneiden taustalla olleet syyt. Vaihtuvuuteen tullaan kiinnittämään huomioita jatkossa. Irtisanoutumiset ovat eteenkin varhaiskasvatusalalla valitettavan yleistä valtakunnallisellakin tasolla. Työvoiman saaminen on hankalaa, mikä myös kuormittaa töissä olevia työntekijöitä.

Organisaation sisäisesti 18 henkilöä vaihtoi työtehtävää vuoden 2022 aikana. Eniten työtehtävien vaihdoksia tehtiin varhaiskasvatusalalla.





Kuvio 4. Vakituisten vaihtuvuus vuosina 2021-2022.

1.2 Eläkkeelle siirtyminen

Kunta Työnantajan ennusteen mukaan vuosina 2022–2026 eläkkeelle tulee jäämään hieman alle viidesosa henkilöstöstä. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Iin kunnassa on vakinaisia yli 60-vuotiaita 32 henkilöä (5,5 % koko henkilöstöstä vuonna 2022). He tulevat jäämään eläkkeelle arviolta seuraavan viiden vuoden aikana.

Vuonna 2022 eläkkeelle jäätiin keskimäärin virallisena eläkkeelle jäämisaikana, eikä työntekoa jatkettu eläkeiän ylittymisen jälkeen. Osa-aika-eläkkeen aloitti viime vuonna vain yksi henkilö. Vuonna 2021 osa-aika-eläkkeen aloitti neljä henkilöä, jotka myös jatkoivat osa-aika-eläkettä vuonna 2022. Työkyvyttömyys- tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle ei jäänyt vuonna 2022 kukaan.

Eläköityminen	2019		2020		2021		2022	
	kpl	Keski-ikä	kpl	Keski-ikä	kpl	Keski-ikä	kpl	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	11	63	5	64	8	65,8	15	63,8
Osa-aika-eläkkeen aloittaneet	-	-	-	-	4	60,9	1	61,3
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	1	55	-	-	-	-	-	-
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	1	61	-	-	1	58,0	-	-

Taulukko 4. Eläköitymiset vuosina 2019-2022.

1.3 Virka- ja työvapaiden käyttö

Iin kunnassa virka- ja työvapaiden käyttö on laskenut hieman viime vuosien aikana. Alla olevassa taulukossa "muu vapaa" -kohta sisältää muun muassa lisä-/ylityövapaat, säästövapaat ja palkitsemisvapaat. Palkitsemisvapaalla tarkoitetaan yhden päivän palkallista vapaata, jonka ansaitsee, kun on pitänyt neljä palkatonta vapaata. Tämä on ollut yksi säästämisen keino, joka on mahdollinen niin vakituksille kuin määräaikaisille työntekijöille.

	2020			2021			2022		
	Iin kunta	Vesiliikelaitos	yht.	Iin kunta	Vesiliikelaitos	yht.	Iin kunta	Vesiliikelaitos	yht.
Muu vapaa	6 086	56	6 142	3202	15	3217	1792	20	1812
perhevapaa	4 175	34	4 209	2545	42	2587	4560	153	4713
opintovapaa	432	-	432	2248	-	2248	2084	-	2084
vuorotteluvapaa	180	-	180	747	-	747	388	-	388
koulutus	844	45	889	551	20	571	616	9	625



kalenteripäiviä yhteensä	11 717	135	11 852	9293	77	9370	9440	182	9622
---------------------------------	---------------	------------	---------------	-------------	-----------	-------------	-------------	------------	-------------

Taulukko 5. Työ- ja virkavapaiden käyttö vuosina 2020-2021. Ateria- ja tilapalvelut on lisätty taulukossa lin kunnan alle vuodesta 2020 alkaen.

1.4 Palkat ja henkilöstökustannukset

Vuonna 2022 palkkoja korotettiin kahdesti. Ensimmäisen kerran tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin 1.6.2022 yleiskorotuksella 2,0 prosentilla. Sama korotus koski myös henkilökohtaista lisää. Keskitetty järjestelyerä tuli voimaan 1.10.2022, tällöin korotuksen suuruus oli 0,53 prosenttia.

	2020			2021			2022		
1 000 €	TA	TOT	TOT %	TA	TOT	TOT %	TA	TOT	%
palkat ja palkkiot	17 498	16 617	95	18 327	18 350	100,1	19 421	19 226	99,00
eläkekulut	3935	3 774	96	4 098	4 117	100,4	4 278	4 153	97,08
muut henkilöstökulut yht.	612	573	94	704	686	97,5	690	254	36,81
henkilöstökulut yhteensä	22 045	20 964	97	23 130	23 153	103,2	24 389	23 633	96,90

taulukko 6. Henkilöstömenot vuosina 2020-2022 (sisältää jaksotetut palkat ja henkilöstökorvaukset).

Henkilöstömenojen toteumat alittivat talousarvion vuonna 2022.

	2020		2021		2022	
1 000 €	TA	TOT	TA	TOT	TA	TOT
vakinaiset	8 722	6 068	8 754	7 358	9245	7362
määräaikaiset	1 635	1 639	2 091	2 796	3068	3250
sairaus- ja äitiysloman sijaiset	226	489	179	646	155	1125
muut sijaiset	171	804	100	1 015	77	1440
erilliskorvaukset	297	280	260	284	287	336
työllistämiskipalvelut	647	489	651	552	649	503
tuntipalkat	297	233	307	308	339	256
opettajien palkat	5 375	4 639	5 821	5 110	5395	4899

taulukko 7. Palkkojen talousarviot ja toteumat vuosilta 2020-2022.

Parin viime vuoden aikana eteenkin sijaisten palkkakustannukset ovat kasvaneet reilusti. Nousua selittää muun muassa sairauspoissaolojen kasvu, jolloin on jouduttu palkkaamaan sijaisia. Äitiyslomia/raskausvapaita, vanhempainvapaita sekä hoitovapaita pidettiin kalenteripäivissä 21,8% enemmän kuin vuonna 2021.



2. Osaamisen kehittäminen

lin kunnassa kannustetaan jatkuvaan oppimiseen ja kehittämiseen. Henkilökuntaa on opastettu merkitsemään koulutuksiin osallistumiset palkka-/HR-ohjelma Populukseen. Näiden koulutuspäivä-merkintöjen pohjalta haetaan Työttömyysturvarahastolta koulutuskorvaustukea seuraavana vuonna.

	2020		2021		2022	
	koulutuspäivät	€	koulutuspäivät	€	koulutuspäivät	€
lin kunta	787	76 346,00	793	78 460,00	434	41664,00
vesiliikelaitos	45	4 440,00	21	2 112,00	9	881,86
ateria- ja tilapalvelut	57	4 688,00	-	-	-	-
yhteensä	889	85474	814	80572	443	42545,86

Taulukko 8. Koulutuspäivät euroina. Summa laskettu kertomalla koulutuspäivät keskimääräisellä päiväpalkalla.

Raportoinnin mukaan koulutuspäiviä on ollut vuonna 2022 huomattavasti vähemmän kuin aiempina vuosina. Syynä voi olla, ettei kaikki ole muistanut kirjata koulutuspäiviään Populukseen. Toisaalta korona-aika on omalta osaltaan verottanut koulutuksissa käyntiä. Joka tapauksessa koulutuspäivien vähyteen on syytä kiinnittää huomiota ja kehittää sekä koulutuksiin osallistumista että myös huolehtia koulutuspäivien kirjaamisesta.

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät koko henkilöstö		Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö		Koulutuspäivät koko henkilöstö		Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Ammatillinen henkilöstö-koulutus	607	443	509	327	2	2	2	2
Muu koulutus *	-	-	-	-	-	-	-	-

Taulukko 9. Palkalliset ja palkattomat koulutuspäivät kokohenkilöstöllä ja vakituisilla.

* ei seurata



3. Työhyvinvointi

3.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan korvausluokka I ja II. Korvausluokka I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Vuonna 2022 Iin kunnassa korvausluokka I kustannukset ovat nousseet vuodesta 2021 noin 21 prosenttia. Korvausluokka II oli puolestaan noussut noin kymmenen prosenttia. Kaikkiaan työterveyshuollon kustannukset olivat nousseet vuotta aiemmasta vajaa 15 prosenttia. Oulunkaaren työterveys Oy totesi, että lääkärissä käynnit sekä sairauspoissaolot pitkälti selittyvät koronasta. Työterveyshuollolla oli myös itsellä enemmän resursseja antaa lääkärille vastaanottoaikoja.

	2020	2021	2022
korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	90 281	111 843	135 510
korvausluokka II (sairaanhoito)	176 852	200 136	221 952
yhteensä	267 133	311 979	357 462

Taulukko 10. Työterveyshuollon kustannukset Kelan korvausluokkien mukaan. Luvuista ei ole vähennetty kuntatyönantajan viiden prosentin laskennallista alv-palautusta.

Seuraavassa taulukossa on eritelty molempien korvausluokkien käyntimääriä. Laboratorio- ja röntgentutkimuksissa ei ole mukana koronatestaukset eikä koronarokotteet, mutta työterveyshuollon mukaan luvut sisältävät itse rokotus-käynnin.

työterveyshuolto (KL I)	2021	2022
työpaikkaselvitykset/lääkäri	7 (t)	13 (t)
työpaikkaselvitykset/terveydenhoitaja	19 (t)	39 (t)
terveystarkastukset/lääkäri	250	153
terveystarkastukset/terveydenhoitaja tai muu	184	232
laboratorio- ja röntgentutkimukset	719	878
sairaanhoito (KL II)		
lääkärikäynnit, kpl	790	899
terveydenhoitajakäynnit, kpl	279	263
erikoislääkärikäynnit, kpl	64	48
laboratorio- ja röntgentutkimukset, kpl	1868	1799

Taulukko 11. Työterveyshuollon palveluiden käyntimäärät vuosilta 2021-2022.



3.2 Sairauspoissaolot

Kunta-alalla sairauspoissaoloja oli vuonna 2021 16,7 päivää *henkilötyövuotta* kohden. Iin kunnassa sairauspoissaoloja vuonna 2021 oli 21 päivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2022 sama luku oli jo 26,5 päivää. Sairauspoissaolojen kovaa nousua on tapahtunut parin viime vuoden aikana. Erityisesti mielenterveys- sekä tuki- ja liikuntaelinsairauksien määrä on noussut, sekä lisäksi vuonna 2022 koronan aiheuttamat tartuntatauti määrät. Huomion arvoista on, että vuonna 2021 kunnassa kirjattiin vain 75 sairauspoissaolo päivää koronan vuoksi, kun taas vuonna 2022 luku oli jo yli tuhat poissaolo päivää. Korona levisi laajalti Pohjois-Suomessa vuoden 2022 alku puoliskolla.

Kunta Työnantajan uuden henkilöstöraportin suosituksen mukaan sairauspoissaolopäivien seuranta muuttui päivien lukumäärän jaksotusten osalta (ennen esim. sairauspäivät 1-4 pv, nykyisin 1-7 päivää) ja Populuksen raportoinnin ohjaustiedot on määritelty uuden ohjeistuksen mukaiseksi, tämän vuoksi alla olevassa taulukossa ei ole vertailuna aiempia vuosia.

Sairauspoissaoloprosentti oli 9,99 prosenttia vuonna 2022. Se on laskettu Kunta Työnantajan ohjeen mukaan laskemalla sairauspoissaolo päivät koko henkilöstön teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Henkilöstöstä 21,1 prosenttia ei ollut sairauslomalla lainkaan vuonna 2022.

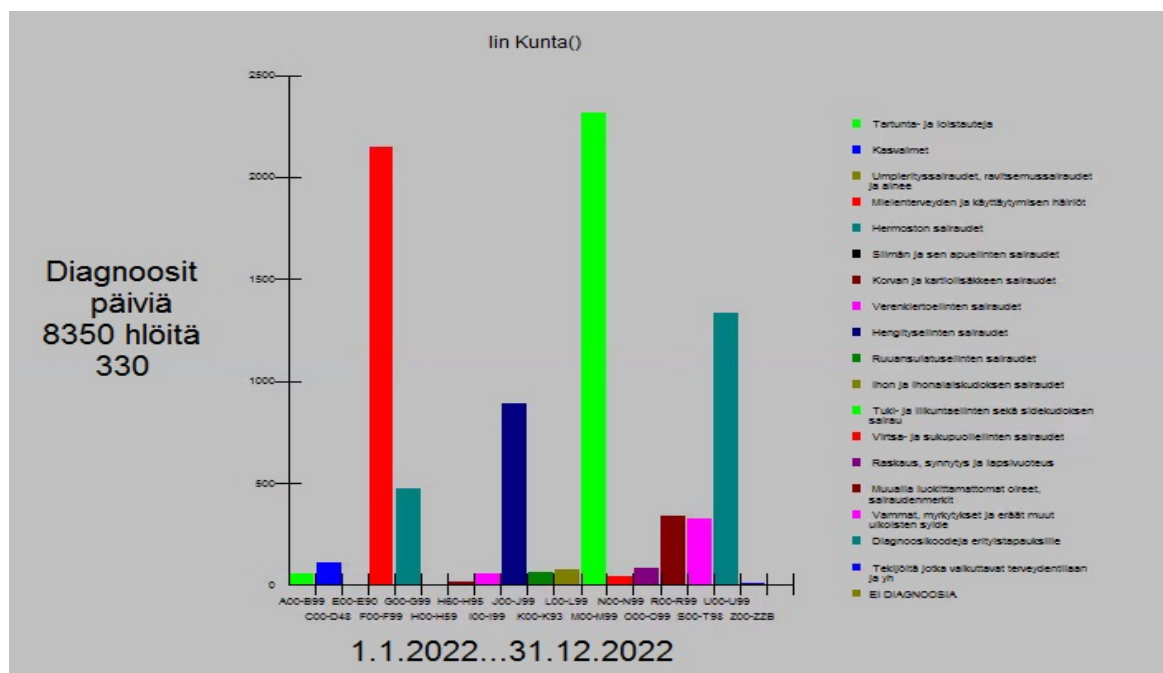
2022	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivät
1-7 pv	4609	58
8-29 pv	2729	225
30-59 pv	1210	130
60-89 pv	1303	301
90-179 pv	1807	678
yli 180 pv	0	365
Sairauspoissaoloprosentti	9,99 %	
0-päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	21,1 %	

Taulukko 12. Sairauspoissaolot uuden ohjeistuksen mukaan.

Työterveyshuollon tilastoimassa diagnoosi-kaaviosta näkee työterveyshuollon kautta annettujen sairauspoissaolojen syykoodit. Tästä puuttuvat omailmoitus poissaolot, joita ei työterveydessä tilastoida. Iin kunnassa on saanut olla omalla ilmoituksella poissa töistä, jos on sairastunut mahatautiin, flunssaan tai diagnosoituun vaikeahoitoiseen migreeniin. Omalla ilmoituksella on saanut olla enintään viisi päivää sairaslomalla. Korona-aikana oma poissaolo ilmoitus nostettiin viidestä päivästä seitsemään päivään. Vuonna 2022 syykoodilla ”1-3 päivän sairasloma” raportoituihin 2282 päivää, kun vuonna 2021 päiviä oli 1344. Voidaan tulkita, että sairauspoissaolot, jotka on kirjattu Populukseen syykoodilla ”1-3 päivän sairasloma” on juurikin oma ilmoituksella tapahtuneita sairauspoissaoloja.

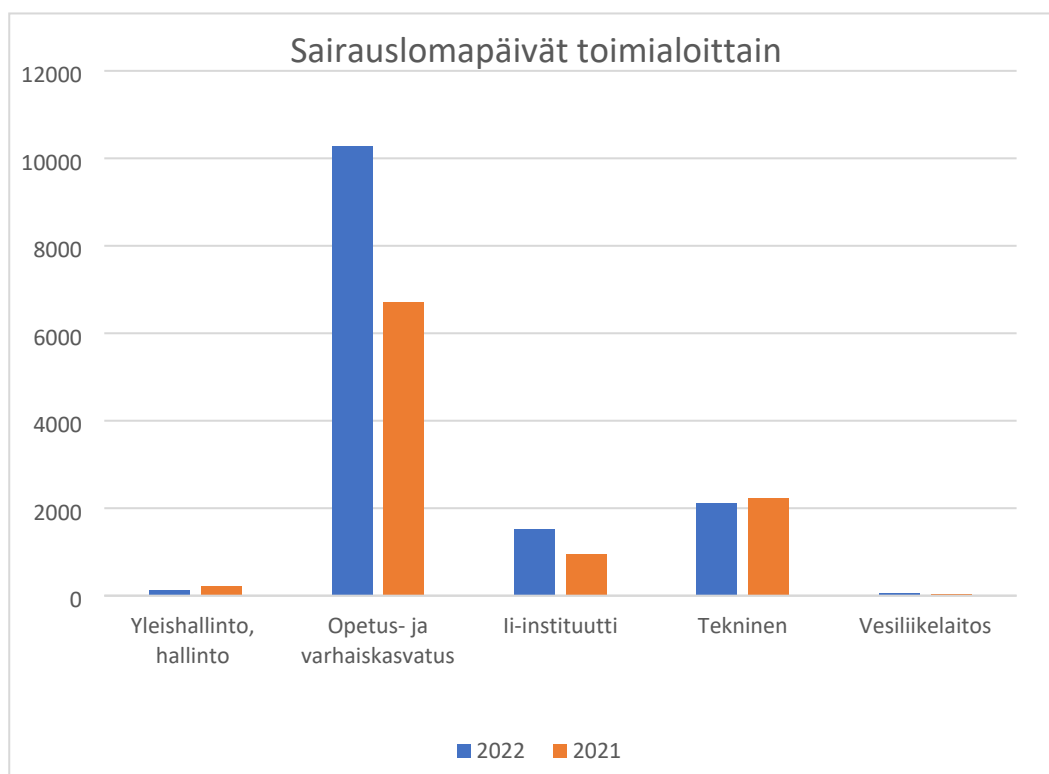
Työterveyshuollon tilaston mukaan yleisimmät poissaolon syy-diagnoosit ovat olleet mielenterveyden häiriöt (kaaviossa punainen pylväs) sekä tuki- ja liikuntaelin sairaudet (kaaviossa vaalean vihreä pylväs).





Kaavio 5. Oulunkaaren työterveyshuollon erittely yleisimmistä sairauslomien diagnooseista vuonna 2022.

Toimialakohtaisesti sairauspoissaolot ovat pysyneet lähes samankaltaisena viime vuosien ajan. Opetus- ja varhaiskasvatuksessa poissaoloja on tilastollisesti huomattavasti enemmän kuin muilla toimialoilla, johtuen osittain myös isommasta henkilömäärästä.



Kaavio 6. Sairauspoissaolot toimialoittain vuosilta 2021-2022.



3.3 Työtapaturmat

Kunta Työnantajien mukaan kunta-alan työpaikkatapaturmien taajuus on keskitason alapuolella, koska alalla tehdään paljon matalariskistä hallinto- ja toimistotyötä. Työpaikkatapaturmien lukumäärän muutokseen vaikutti liikkumiseen liittyvien tapaturmien määrän ja suhteellisen osuuden väheneminen. Lin kunnassa työtapaturmien aiheuttamia sairauspoissaoloja oli vuonna 2021 57 kalenteripäivää ja vuonna 2022 217 kalenteripäivää. Määrällisesti työtapaturmia sattui viime vuonna vähemmän kuin vuotta aiemmin, mutta niiden aiheuttamat sairauspoissaolot olivat kestoiltaan pidempiä.

3.4 Etätyö

Etätyön tekeminen otti ison harppauksen työntekijöiden keskuudessa korona-vuosina. Kunta Työnantajan mukaan etätyö tuo joustoa työelämään sekä tukee työn ja muun elämän yhteensovittamista. Tutkimusten mukaan etätyö edistää myös työhyvinvointia ja vähentää uupumusta. Parhaimmillaan etätyöstä on hyötyä sekä työntekijälle että työnantajalle.

Etätyö ei kuitenkaan sovi kaikkiin työtehtäviin tai työskentelytapoihin; kuntatyöstä suurin osa on palvelutoimintaa, eikä etätyön tekemisen ole sen vuoksi mahdollista kaikissa tehtävissä.

Lin kunnassa etätyötä saa tehdä kahtena päivänä viikossa mikäli se on työtehtävien puitteissa mahdollista. Etätyön tekemisestä sovitaan aina esihenkilön kanssa. Vuonna 2022 etätyötä tehtiin keskimäärin yksittäisiä päiviä kuukaudessa. Sisäilmaongelmien vuoksi osa henkilöstöstä tekee 100% etätyötä. Tämä tuottaa toiminnallisia haasteita, koska henkilöstö on sijoittunut erilleen toisistaan.

3.5 Henkilökuntaedut

Vakituisten ja pidempi aikaisten määräaikaisten työntekijöiden työhyvinvointia on tuettu rahallisesti ePassilla, jota työntekijä on voinut käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Edun arvo oli 60 euroa vuonna 2022. Epassia käytti viime vuonna 416 työntekijää. Eniten ePassi etua hyödynnettiin liikuntapalveluihin (11 444,01 €), toiseksi eniten hyvinvointipalveluihin, joita on esimerkiksi hieronta (5 353 €) ja kolmanneksi eniten kulttuuripalveluihin (4 477,35 €).

Epassi edun käyttöaste nousi vuonna 2022 7,26 % (21 274,36 €) edellisestä vuodesta. Vuonna 2021 lin kunnan työntekijöistä 376 hyödynsi etua 19 833 euron arvosta (vuonna 2020 42 320 €).



4 Luottamus ja yhteistyö

4.1 Yhteistoiminta

Yhteistyötoimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina kunnanjohtaja, hallintojohtaja (sihteerin), aterial- ja puhtauspalvelujohtaja ja varhaiskasvatusjohtaja. Muina toimikunnan jäseninä ovat pääluottamusmiehet (JHL, JUKO, JYTY ja SuPer). Toimikunta kokoontui vuonna 2022 xx kertaa.

4.2 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina työsuojelupäällikkö ja opetusjohtaja. Työntekijöiden edustajia ovat työsuojeluvaltuutetut (kolme) ja 1. varatyösuojeluvaltuutetut (kolme). Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2022 xx kertaa.

