

Iin kunta

Henkilöstöraportti 2024



## Sisällysluettelo

Johdanto .....	3
<b>1 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen .....</b>	<b>4</b>
1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne .....	4
1.1.1 Henkilöstömäärän kehitys ja palvelusuhteen luonne.....	4
1.1.2 Osa-aikaisuus .....	6
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.....	8
2. Osaamisen kehittäminen .....	10
3. Työhyvinvointi.....	11
3.1 Työterveyshuolto .....	11
3.2 Sairauspoissaolot .....	13
3.3 Työtapaturmat .....	16
3.4 Henkilökuntaedut .....	16
<b>4 Luottamus ja yhteistyö .....</b>	<b>17</b>
4.1 Yhteistyötoiminta.....	17
4.2 Työsuojelutoimikunta .....	17



## Johdanto

Sinulla on käsissäsi Iin kunnan henkilöstöraportti vuodelta 2024. Henkilöstöraportti 2024 sisältää katsauksen muun muassa Iin kunnan henkilöstön määrään, rakenteeseen, toimintakykyyn ja työhyvinvointiin, yhteistoimintaan, palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin.

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:n suosituksen mukaan henkilöstöraportilla tarkastellaan viittä tunnuslukua, jotka ovat henkilöstötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot, henkilöstön osaamisen kehittäminen/koulutuspäivät. Näiden lisäksi lin kunnan henkilöstöraportilla tarkastellaan osa-aikaisten määrää, yleisimpiä tehtävänimikkeitä, eläkkeelle siirtymisiä ja työterveyshuollon kustannuksia. Henkilöstövoimavarojen kuvaamiseen on hyödynnetty vuoden 2024 alussa käyttöön otetun palkanlaskenta/HR-ohjelma Personec F ESS raportteja.

## 1.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

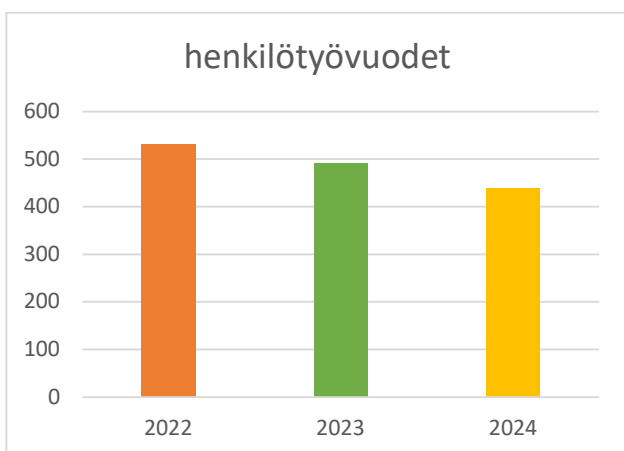
### 1.1.1 Henkilöstömäärän kehitys ja palvelusuhteen luonne

Henkilöstön määrä henkilötyövuosina (htv2) oli 439 vuonna 2024. 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.

Henkilöraportilla käytetään henkilömäärien laskennassa henkilötyövuotta sekä niin sanottua nuppilukua. Henkilömäärissä toimialoittain ei ole tapahtunut suurta muutosta kahden viimeisen vuoden aikana.

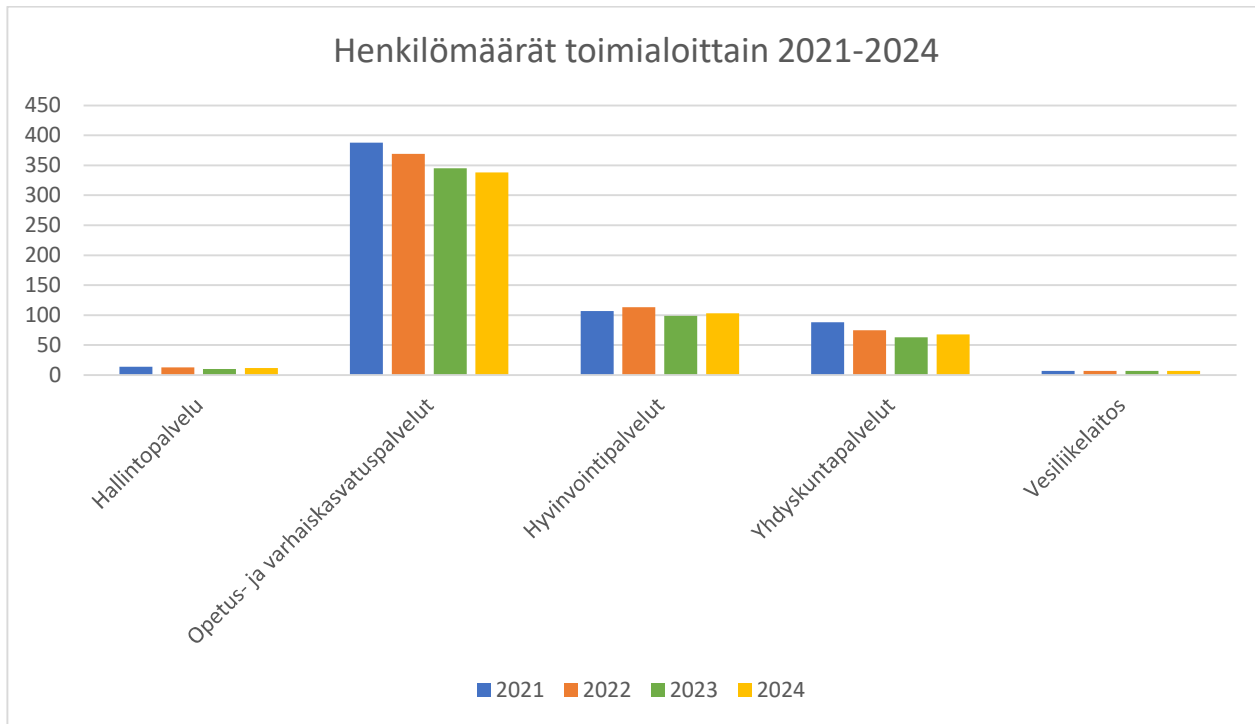
	2021	2022	2023	2024
Vakituisia	363	347	337	343
Määräaikaisia	153	123	116	121
Sijaiset	63	79	51	52
Työllistetyt	18	27	18	11
Oppisopimuksella	7	1	2	1
yhteensä	604	577	524	528

Taulukko 1. Työ-/virkasuhteisten määrä vuosina 2021-2024. Tilanne 31.12.2024.



Kuva 1. Henkilöstömäärä henkilötyövuosina 2022-2024.



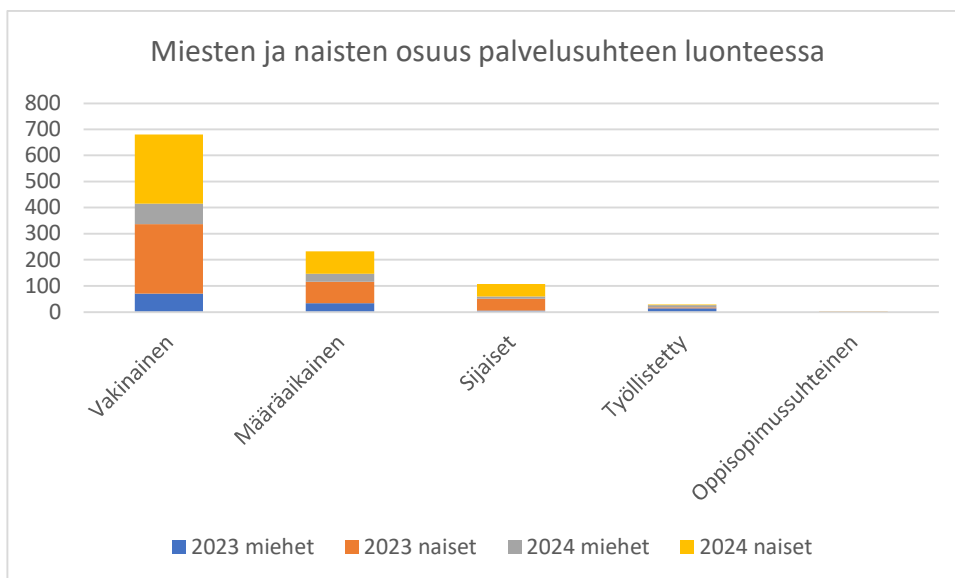


Kuva 2. Henkilömäärät toimialoittain vuosina 2021-2024.

	2021	2022	2023	2024
Hallintopalvelut sekä elinvoima- ja yrityspalvelut	14	13	10	12
Opetus- ja varhaiskasvatuspalvelut	388	369	345	338
Hyvinvointipalvelut	107	113	99	103
Yhdyskuntatekniset palvelut	88	75	63	68
Vesiliikelaitos	7	7	7	7
<b>Kokonaismäärä</b>	<b>604</b>	<b>577</b>	<b>524</b>	<b>528</b>

Taulukko 2. Henkilömäärät toimialoittain vuosina 2021-2024.

Kunta-alalla yleisesti valtaosa henkilöstöstä työskentelee toistaiseksi voimassa olevassa palvelusuhteessa ja näistä suurin osa työskentelee työsuhteessa. Henkilöstöraportilla määrääkaikaisista on eritelty omaksi kohdaksi sijaiset. Sijaiset voivat olla muun muassa sairauspoissaolojen sijaisia tai eri vanhempainvapaiden sijaisia.



Kuva 3. Miesten ja naisten osuus palvelusuhteen luonteessa vuonna 2023-2024.



### 1.1.2 Osa-aikaisuus

Iin kunnan henkilöstöraportilla on seurattu osa-aikaisten osuutta tehdyistä työajoista. Osa-aikaisten osuus koko henkilöstön määrästä laski vuoden 2024 aikana verrattuna muutamaaan edelliseen vuoteen. Osa-aikaisiin luetaan niin työnluonteesta johtuvat osa-aikatyöt kuin myös mahdolliset osa-aikaeläkkeet, osa-aikasairauslomat tai osittaiset hoitovapaat. Osa-aikaisuus on yksi keino auttaa muun muassa työssä jaksamisessa ja sen avulla voidaan pidentää ikääntyvien työssäolo aikaa.

	2021		2022		2023		2024	
	lkm	%	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Kokoaikaisia	478	79,1 %	447	77,5 %	398	76,0 %	417	79,0 %
Osa-aikaisia	73	12,1 %	77	13,3 %	75	14,3 %	61	11,6 %
Sivutoimiset	53	8,8 %	53	9,2 %	51	9,7 %	50	9,5 %
<b>Yhteensä</b>	<b>604</b>		<b>577</b>		<b>524</b>		<b>528</b>	

Taulukko 3. Työaika vuosina 2021-2024 (luvut sisältävät kaikki toimialat).

### 1.1.3 Yleisimmät ammattinimikkeet

Iin kunnassa yleisimmät ammattinimikkeet ovat pysyneet aika lailla samoina viime vuodet.

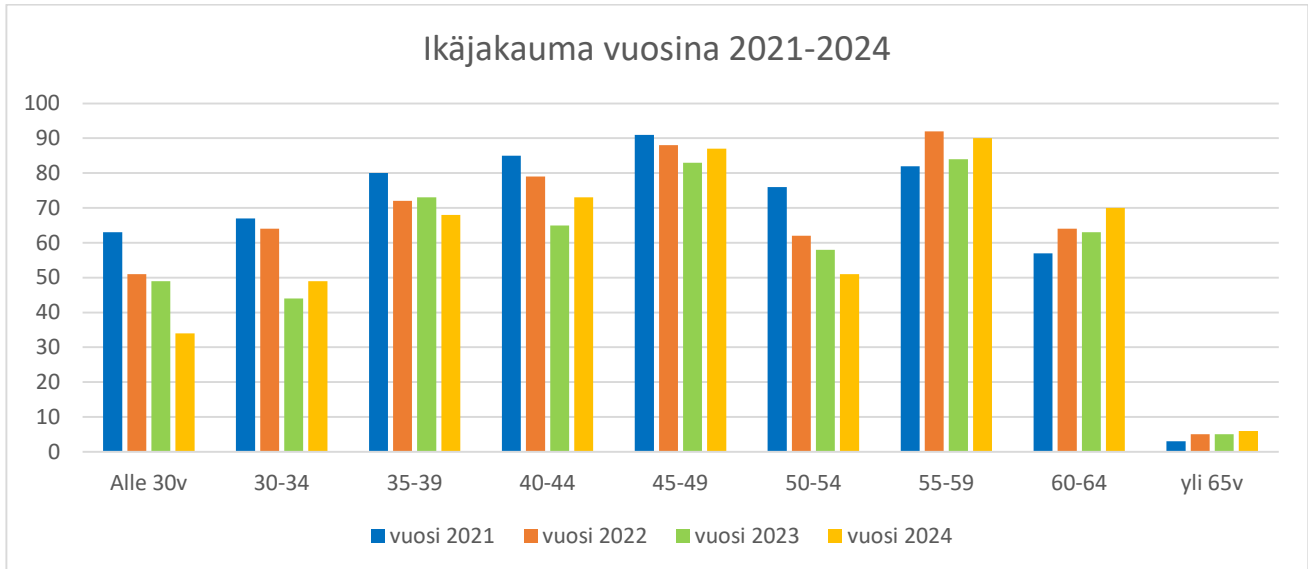
ammattinimike	lkm 2020	lkm 2021	lkm 2022	lkm 2023	lkm 2024
kansalaisopiston tuntiohjaaja	75	49	47	48	47
luokanopettaja	46	57	53	61	50
lehtori	37	42	33	42	39
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	35	78	52	48	46
toimitilahuoltaja		19	11	10	11
koulunkäynninohjaaja	25	42	45	42	42
ruokapalvelutyöntekijä / siivooja		28	20	16	9
varhaiskasvatuksen opettaja	30	48	42	45	27

Taulukko 4. Yleisimmät ammattinimikkeet vuosina 2020-2024.

### 1.1.4 Ikä- ja sukupuoli jakauma

Kunta Työnantajan tilastojen mukaan kunta-alalla työskentelevien keski-ikä on noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selkeästi nuorempaa. Iin kunnan henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2024 46,66 vuotta. Vakituksilla keski-ikä oli 48,6 vuotta ja määräaikaisilla 40,4 vuotta. Naisten keski-ikä oli 46,2 vuotta ja miesten 44,2 vuotta.





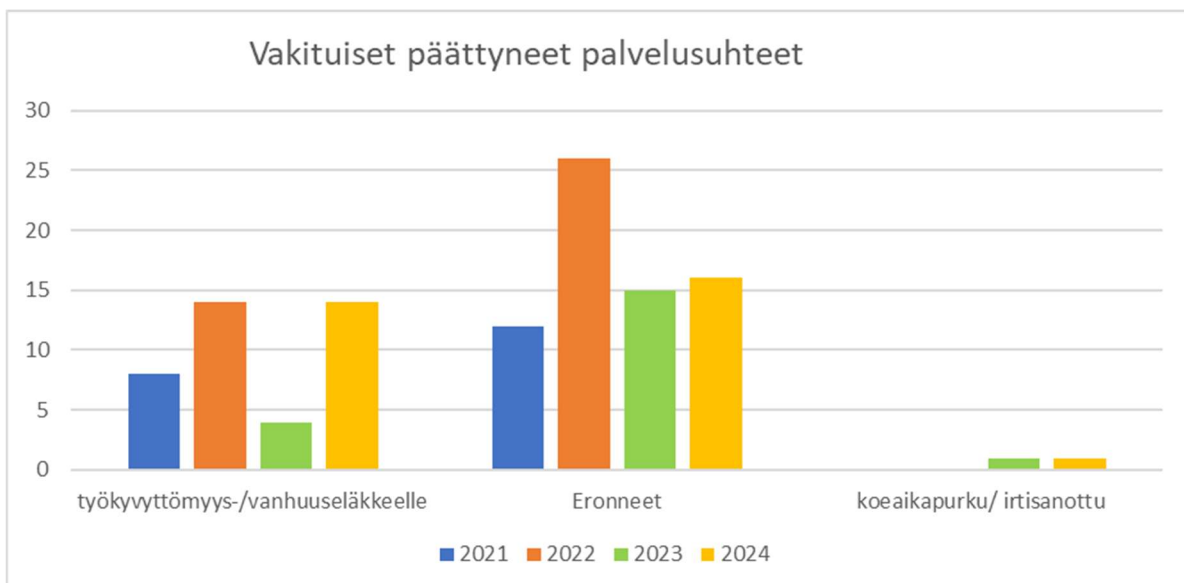
Kuva 4. Henkilöstön ikäjakauma vuosina 2021-2024.

### 1.1.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Kunta Työnantaja on nostanut vakituisen henkilöstön vaihtuvuuden tarkastelun henkilöstöraporttiin. Sen tarkoituksena on tutkia vakituisen henkilöstön vaihtuvuutta ja sisäistä liikkuvuutta. Sisäisellä liikkuvuudella tarkoitetaan organisaation sisällä työtehtävää vaihtaneita.

Vuonna 2024 lin kunnassa aloitti 13 uutta vakituista työntekijää. Määrä pysyi lähes samana kuin edellisellä vuonna.

Vuonna 2024 14 henkilöä jäi eläkkeelle; heistä työkyvyttömyyseläkkeelle jäi neljä henkilöä ja vanhuuseläkkeelle 10 henkilöä. Vakituudesta henkilöstöstä 16 irtisanoutui sekä lisäksi yhden palvelusuhde päätettiin. Sisäisesti organisaation sisällä työtehtävää vaihtoi 16 henkilöä.



Kuva 5. Vakituisten vaihtuvuus vuosina 2021-2024.



## 1.2 Eläkkeelle siirtyminen

Kunta Työnantajan ennusteen mukaan vuosina 2022–2026 eläkkeelle tulee jäämään hieman alle viidesosa henkilöstöstä. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. Lin kunnassa on vakinaisia yli 60-vuotiaita 54 henkilöä. He tulevat jäämään eläkkeelle arviolta seuraavan viiden vuoden aikana.

Vuonna 2024 eläkkeelle jäätiin keskimäärin virallisena eläkkeelle jäämisaikana, eikä työntekoa juurikaan jatkettu eläkeiän ylittymisen jälkeen. Kunta järjesti yhdessä Kevan kanssa syksyllä 2024 eläkeinfotilaisuuden, jossa käytiin läpi muun muassa, millainen vaikutus eläkkeeseen on, jos työntekoa jatkaisikin yli virallisen eläkkeelle jäämisiän jälkeen. Työkyvyttömyyseläkkeelle jäätiin keskimäärin 61 vuoden iässä vuonna 2024. Tähän kannattaa kiinnittää huomiota työkykyjohtamisen näkökulmasta, jotta työuran jatkumista saataisiin pidennettyä.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen aloitti viime vuonna kolme henkilöä, joiden keski-ikä oli alempi kuin vuonna 2023. Kolme työntekijää aloitti osa-aikaeläkkeen. Vuonna 2024 osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli yhteensä 8 henkilöä. Työkyvyttömyys- tai vanhuuseläkkeelle jäi 14 henkilöä.

Eläköityminen	2021		2022		2023		2024	
	kpl	Keski-ikä	kpl	Keski-ikä	kpl	Keski-ikä	kpl	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	8	65,8	15	63,8	3	64,28	10	64,93
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	4	60,9	1	61,3	1	64,03	3	62,66
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	-	-	-	-	-	-	4	61,71
Osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	1	58	-	-	-	-	-	-

Taulukko 5. Eläköitymiset vuosina 2021-2024.

## 1.3 Virka- ja työvapaiden käyttö

Lin kunnassa virka- ja työvapaiden käyttö on laskenut hieman viime vuosien aikana. Alla olevassa taulukossa ”muu vapaa” -kohta sisältää muun muassa palkattomat vapaat, virkamatkat, reservin kertausharjoitukset, lomarahavapaat, merkkipäivävapaat, 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 vakituisille kuin määräaikaisille työntekijöille.

	2021	2022	2023	2024
muu vapaa	3217	1812	3152	1925
perhevapaa	2587	4713	3923	4382
opintovapaa	2248	2084	1376	2871
vuorotteluvapaa	747	388	389	629
koulutus	571	625	994	1049
<b>kalenteripäiviä yhteensä</b>	<b>9370</b>	<b>9622</b>	<b>9834</b>	<b>10856</b>

Taulukko 6. Työ- ja virkavapaiden käyttö vuosina 2020-2024.

## 1.4 Palkat ja henkilöstökustannukset

Vuoden 2024 kesäkuussa palkkoihin tuli useampi erillinen korotus. Tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin yleiskorotuksella 2,02-2,20 prosenttia. Sama korotus koski myös henkilökohtaista lisää. Lisäksi palkkoja korotettiin 1.6.2024 keskitetyllä järjestelyerällä, joka neuvoteltiin järjestöjen kanssa yhteistyössä kaikille sopimusalojen sisällä jaettavaksi samansuuruisena.





1 000 €	2022			2023			2024		
	TA	TOT	TOT %	TA	TOT	%	TA	TOT	%
palkat ja palkkiot	19 438	18 761	96,52	18 888	18 936	100,11	18 899	18 925	100,13
eläkekulut	4 286	4 153	96,90	3 909	3 763	96,28	3 826	3 745	97,9
muut henkilöstökulut yht.	715	719	100,56	793	745	93,98	717	438	61,11
henkilöstökulut yhteensä	24 439	23 633	96,70	23 590	23 237	98,5	23 442	23 108	98,57

Taulukko 7. Henkilöstö menot vuosina 2022-2024 (sisältää jaksotetut palkat ja henkilöstökorvaukset).

Henkilöstö menojen toteumat alittivat talousarvion eteenkin vakituisien palkkakustannusten osalta. Parin viime vuoden aikana eteenkin sijaisten palkkakustannukset ovat kasvaneet reilusti.

1 000 €	2022		2023		2024	
	TA	TOT	TA	TOT	TA	TOT
vakinaiset	9 245	7 362	9 160	7 164	9 324	7 710
määräaikaiset	3 068	3 250	2 511	3 011	2 279	3 172
sairaus- ja äitiysloman sijaiset	155	1 125	224	846	242	572
muut sijaiset	77	1 440	118	1 513	132	640
erilliskorvaukset	287	336	264	289	232	372
työllistämistuki-palvelut	649	503	646	462	501	378
tuntipalkat	339	256	271	257	264	266
opettajien palkat	5 395	4 899	5 547	5 239	5 742	5 634

Taulukko 8. Palkkojen talousarviot ja toteumat vuosilta 2022-2024.



## 2. Osaamisen kehittäminen

lin kunnassa kannustetaan jatkuvaan oppimiseen ja kehittämiseen. Henkilökuntaa on opastettu merkitsemään koulutuksiin osallistumiset HR-järjestelmään Personec F ESSiin. Näiden koulutuspäivämerkintöjen pohjalta haetaan Työttömyysturvarahastolta koulutuskorvaustukea seuraavana vuonna. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia päiviä voi olla enintään kolme päivää työntekijää kohti.

lin kunnan henkilöstöllä on käytössä Eduhousen tarjoama verkkokoulutuspaketti, johon kuuluu sekä koulutustallenteita että etäkoulutuksia. Koulutukset ovat henkilöstölle ilmaisia.

Kirjattuja koulutuspäiviä oli vuonna 2024 yhteensä 1049 päivää. Vuoden 2024 alussa käyttöön otettiin uusi HR-järjestelmä, työaikaseurantajärjestelmä sekä matka- ja kululaskujärjestelmä. Näihin järjestettiin useita eri koulutuksia henkilöstölle. Näiden lisäksi eri toimialoilla henkilöstö koulutettiin oman alansa koulutuksissa.

	2022		2023		2024	
	koulutuspäivät	saatu tuki €	koulutuspäivät	saatu tuki €	koulutuspäivät	saatu tuki €
lin kunta	434		748		1044	
Vesiliikelaitos	9		17		5	
yhteensä	443	5 611 €	765	10 151 €	1049	11 466 €

Taulukko 9. Käydyt koulutuspäivät sekä koulutuskorvaustuki euroina vuosina 2022-2024.



### 3. Työhyvinvointi

Vuonna 2024 lin kunnassa oli käynnissä useita eri työhyvinvointiin liittyviä hankkeita eri toimialoilla. Koko kunnan henkilöstölle suunnattu Työelämän Leirinuotio -hanke, jonka taustalla oli henkilöstön jaksamisen ja työyhteisöjen haasteet sekä kasvaneet sairauspoissaolot. Leirinuotio-hankkeen tavoitteena oli pilotoida uudenlainen lähestymistapa työelämän haasteisiin; leirinuotiot toimivat kohtaamispaikkoina henkilöstölle, joissa keskusteltiin ratkaisukeskeisellä tavalla työyhteisöjen sisäisiin voimavarojen tunnistamiseen sekä epäkohtien korjaamiseen. Leirinuotio hankkeen aikana syntyi myös työhyvinvointilähetteläistä eli tsemppareista koottu ryhmä, jonka tarkoituksena on hankkeen päättymisen jälkeen jatkaa työhyvinvoinnin levittämistä koko kunnan henkilöstön keskuudessa.

#### 3.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon kustannukset jaetaan korvausluokkiin I ja II. Korvausluokkaan 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 2023 lin kunnassa korvausluokan I kustannukset ovat nousseet vuodesta 2022 noin 20 prosenttia. Korvausluokan II kustannukset olivat puolestaan vähentyneet vajaa kaksi prosenttia. Kaikkiaan työterveyshuollon kustannukset olivat nousseet edellisestä vuodesta reilulla kuudella prosentilla. Vuonna 2024 lin kunnassa oli käynnissä useita eri työhyvinvointiin liittyviä hankkeita eri toimialoilla. Koko kunnan henkilöstölle suunnattu Työelämän Leirinuotio -hanke, jonka taustalla oli henkilöstön jaksamisen ja työyhteisöjen haasteet sekä kasvaneet sairauspoissaolot. Leirinuotio-hankkeen tavoitteena oli pilotoida uudenlainen lähestymistapa työelämän haasteisiin; leirinuotiot toimivat kohtaamispaikkoina henkilöstölle, joissa keskusteltiin ratkaisukeskeisellä tavalla työyhteisöjen sisäisiin voimavarojen tunnistamiseen sekä epäkohtien korjaamiseen. Leirinuotio hankkeen aikana syntyi myös työhyvinvointilähetteläistä eli tsemppareista koottu ryhmä, jonka tarkoituksena on hankkeen päättymisen jälkeen jatkaa työhyvinvoinnin levittämistä koko kunnan henkilöstön keskuudessa.

	2020	2021	2022	2023	2024
korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	90 281	111 843,00	135 510,00	162 404,00	213 479,21
korvausluokka II (sairaanhoito)	176 852	200 136,00	221 952,00	218 394,00	265 579,38
yhteensä	267 133	311 979,00	357 462,00	380 798,00	479 058,59

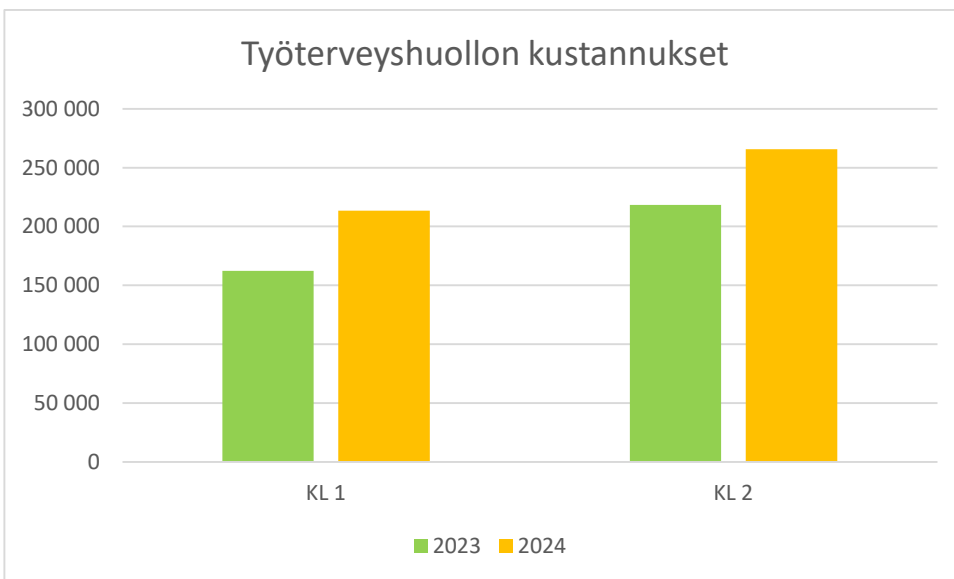
Taulukko 10. Työterveyshuollon kustannukset Kelan korvausluokkien mukaan. Luvuista ei ole vähennetty kuntatyönantajan viiden prosentin laskennallista alv-palautusta.





Kuva 6. Työterveyshuollon kustannusten jakautuminen vuonna 2024.

Työterveyshuollon kustannukset kokonaisuudessaan kasvoivat vuonna 2024. Ennaltaehkäiseviä (KL I) lääkärikäyntejä oli enemmän, mutta sairaanhoidollisia (KL II) lääkärikäyntejä puolestaan huomattavasti vähemmän.



Kuva 7. Työterveyshuollon kustannukset 2023-2024.



Seuraavassa taulukossa on eritelty molempien korvausluokkien käyttämääriä.

<b>ennaltaehkäisevä (KL I)</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
työpaikkaselvitykset/lääkäri	7 (t)	13 (t)	63 (t)	35 (t)
työpaikkaselvitykset/terveydenhoitaja	19 (t)	39 (t)	146 (t)	45 (t)
terveystarkastukset/lääkäri	250	153	193	364
terveystarkastukset/terveydenhoitaja tai muu	184	232	303	388
laboratorio- ja röntgentutkimukset	719	878	1289	927
<b>sairaanhoido (KL II)</b>				
lääkärikäynnit, kpl	790	899	1376	696
terveydenhoitajakäynnit, kpl	279	263	401	238
erikoislääkärikäynnit, kpl	64	48	27	39
laboratorio- ja röntgentutkimukset, kpl	1868	1799	2168	2068

Taulukko 11. Työterveyshuollon palveluiden käyttämääriä vuosilta 2021-2024.

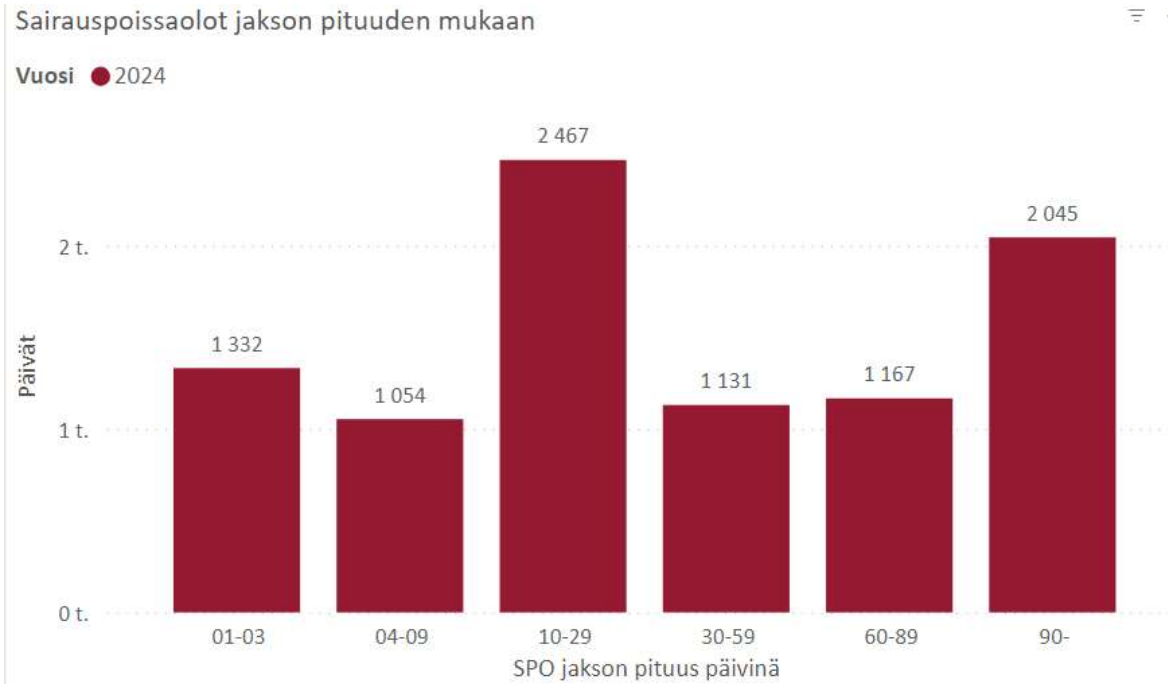
### 3.2 Sairauspoissaolot

lin kunnassa sairauspoissaoloja vuonna 2024 oli 23,88 päivää henkilötyövuotta kohden. Vuonna 2023 sama luku oli 17,7 päivää. Sairauspoissaoloihin on kiinnitetty erityisesti huomiota jo parin viime vuoden ajan muun muassa raportoimalla niistä neljännesvuosittain.

Sairauspoissaolo-prosentti oli 8,46 prosenttia vuonna 2024, luku nousi hieman vuodesta 2023 (7,06%). Luvut on laskettu Kunta Työnantajan ohjeen mukaan laskemalla sairauspoissaolo päivät koko henkilöstön teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Henkilöstöstä 25,6 prosenttia ei ollut sairauslomalla lainkaan vuonna 2024. Vuotta aiemmin luku oli 30,7 prosenttia.

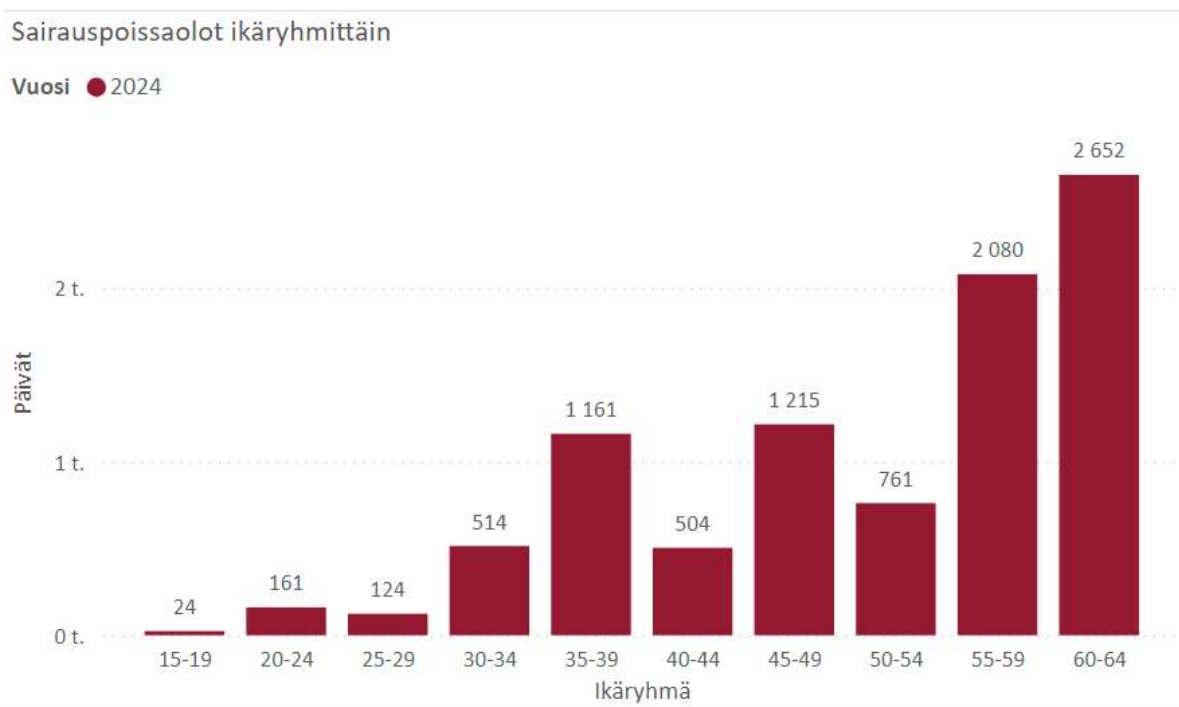
Kuntatyönantajan suosituksen mukaan henkilöstöraportilla ilmoitetaan sairauspoissaolot eri mittaisissa jaksoissa joko palkallisena tai palkattomana, mutta nykyisestä HR-/palkkajärjestelmästä ei saanut sellaista raporttia. Työterveyshuollosta saatujen raporttien mukaan sairauspoissaolojaksot jakautuvat alla olevan kuvan mukaan. Jaksoissa ei ole huomioitu, onko kyseessä palkaton vai palkallinen poissaolo.





Kuva 8. Sairauspoissaolajaksojen pituudet vuonna 2024

Sairauspoissaolot jakautuvat iän mukaan kuvan 9 mukaisesti. Eniten sairauspoissaoloja on yli 60-vuotiailla.

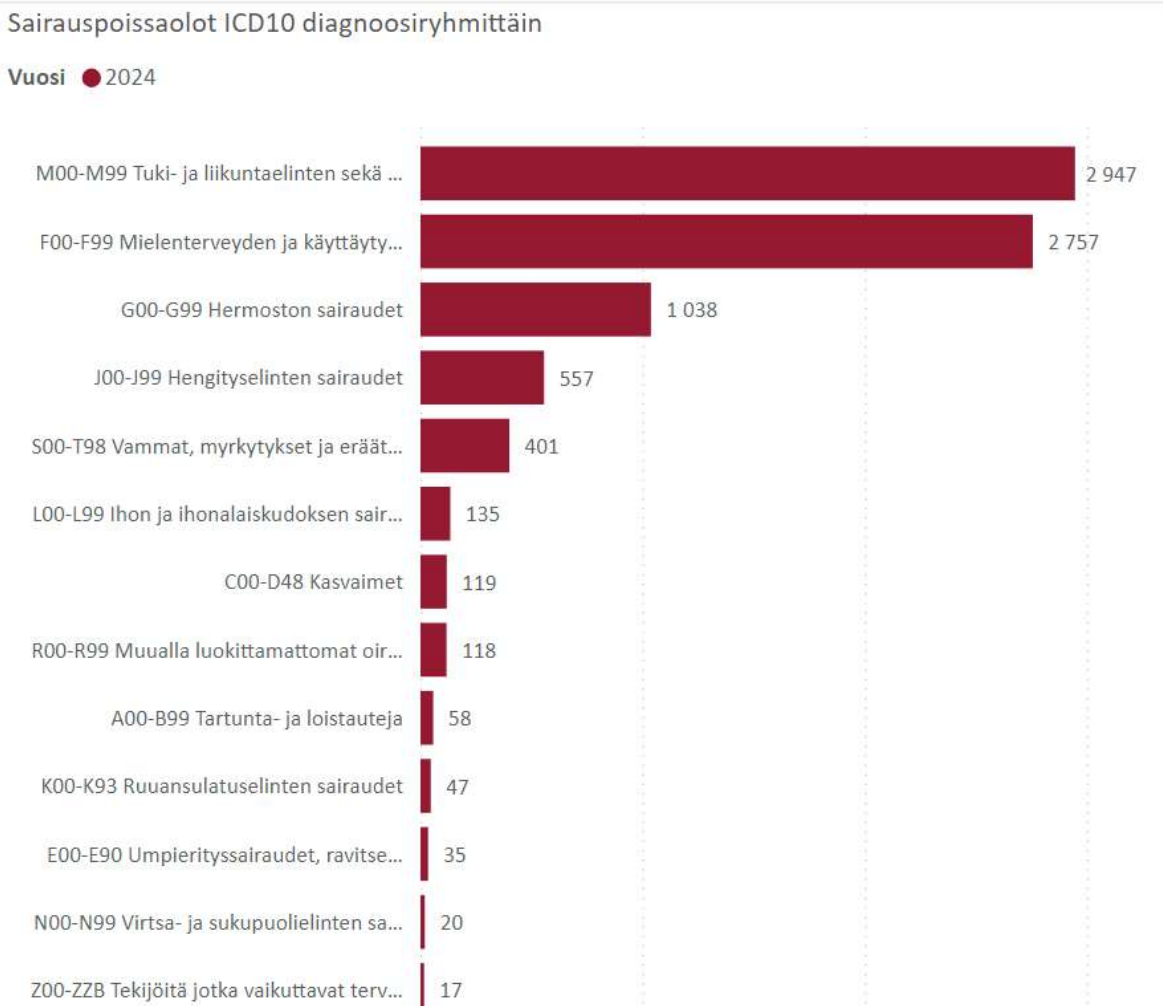


Kuva 9. Sairauspoissaolot iän mukaan eriteltynä

Työterveyshuollon tilastoimassa diagnoosi kaaviosta näkee työterveyshuollon kautta annettujen sairauspoissaolosten 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. Vuonna 2024 syykoodilla ”työnantajan myöntämä sairausloma” raportoitiin 1336 päivää, kun vuonna 2023 päiviä oli 1704.

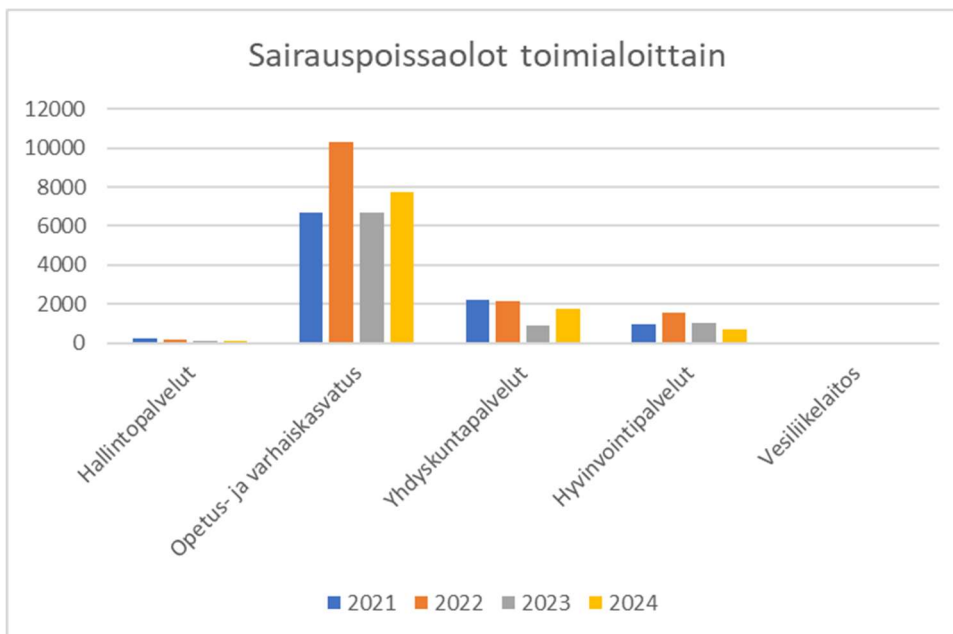
Työterveyshuollon tilaston mukaan yleisimmät poissaolon syydiagnoosit ovat olleet tuki- ja liikuntaelin sairaudet sekä mielenterveyden häiriöt.





Kuva 10. Oulunkaaren työterveyshuollon tilasto yleisimmistä sairauslomien diagnooseista vuodelta 2024.

Sairauspoissaolot kasvoivat vuonna 2024 edelliseen vuoteen verrattuna. Iin kunnassa seurattiin sairauspoissaoloja neljännesvuosittain vuonna 2024.



Kuva 11. Sairauspoissaolot toimialoittain vuosilta 2021-2024.



### 3.3 Työtaturmat

Kunta Työnantajien mukaan kunta-alan työpaikkaturmien taajuus on keskitason alapuolella, koska alalla tehdään paljon matalariskistä hallinto- ja toimistotyötä. Iin kunnassa työtaturmien aiheuttamia sairauspoissaoloja oli vuonna 2024 370 kalenteripäivää, kun vuotta aiemmin niitä oli 180 kalenteripäivää.

### 3.4 Henkilökuntaedut

Vakituisten ja pidempi aikaisten määräaikaisten työntekijöiden työhyvinvointia on tuettu rahallisesti ePassilla, jota työntekijä on voinut käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Edun arvo (100 eur) pysyi samana vuonna 2024 kuin aiempina vuosina. Epassia käytti 428 työntekijää, edun käyttöaste oli 75,97 % annetun edun määrästä. Eniten ePassi etua hyödynnettiin liikunta- ja kulttuuripalveluihin (25 944 €), toiseksi eniten hyvinvointipalveluihin, joita on esimerkiksi hieronta (12 048 €) ja kolmanneksi eniten kulttuuripalveluihin (8 083 €). Epassi edun käyttöaste on pysynyt melko samana muutaman viime vuoden ajan.

Iin kunnassa otettiin käyttöön polkupyöräetu vuoden 2023. Vuonna 2024 etua hyödynsi yhteensä 39 työntekijää.





## 4 Luottamus ja yhteistyö

### 4.1 Yhteistyötoiminta

Yhteistyötoimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina kunnanjohtaja, hallintojohtaja (sihteeri), yhdyskuntajohtaja ja sivistysjohtaja. Muina toimikunnan jäseninä ovat pääluottamusmiehet (JHL, JUKO, JYTY ja SuPer). Toimikunta kokoontui neljä kertaa vuonna 2024.

### 4.2 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työnantajan edustajina työsuojelupäällikkö. Työntekijöiden edustajia toimivat kolme työsuojeluvaltuutettua sekä kaksi 1. varatyösuojeluvaltuutettua. Työsuojelutoimikunta kokoontui kolme kertaa vuonna 2024.

