

Henkilöstökertomus vuodelta 2023

LIEKSA

Sisällysluettelo

1. Alkusanat.....	3
2. Avainlukuja	4
2.1 Henkilöstön määrä.....	4
2.2 Henkilötyövuosi	5
2.3 Henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille.....	5
2.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	6
2.5 Henkilöstön vaihtuvuus.....	7
2.6 Työajan jakautuminen	8
2.7 Sairauspoissaolot	9
3. Palkkaus.....	10
3.1 Sopimuskorotukset 2023	10
3.2 Palkkatasa-arvo ja keskiansiot.....	11
3.3 Henkilöstökulut yhteensä.....	12
3.4 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	12
4. Henkilöstön hyvinvointi, kehittäminen ja palkitseminen	14
5. Yhteistoiminta ja työsuojelu	15
6. Työterveyshuolto	16
6.1 Sairauspoissaolot diagnooseittain	17
6.2 Työterveyshuollon kustannukset.....	17

1. Alkusanat

Vuonna 2023 juhlittiin 50-vuotiaista Lieksan kaupunkia ympäri vuoden järjestetyissä tapahtumissa. Henkilöstö kantoi vahvasti oman kortensa kekoon juhluvuoden onnistumiseksi. Loppuvuodesta Lieksaan valittiin uusi kaupunginjohtaja ja joulukuussa aloitettiin liikelaitoksia ja liikuntapalveluita koskevat yhteistoimintaneuvottelut, joiden tavoitteena on toimintojen uudelleen järjestäminen ja mahdollinen uudelleen organisoituminen. Neuvottelujen tavoitteena ei ole vähentää henkilöstöä.

Kesällä 2022 tapahtuneen palkkahallinnon ulkoistamisen jälkeen yhteistyötä Meidän IT ja talous Oy:n kanssa on tiivistetty. Uuteen tilanteeseen sopeutuminen on vaatinut kärsivällisyyttä koko henkilöstöltä ja erityisesti esihenkilöiltä.

Yleinen maailmantilanne vuonna 2023 oli levoton. Koronatartuntoja oli yhä, vaikka pandemiasta ei enää ole kyse. Ukrainan sota jatkui jo toista vuotta, ja loppuvuodesta muun muassa Gazan sota ja Suomen itärajan tilanne toivat uusia huolenaiheita.

Muutoksista ja maailman myllerryksistä huolimatta Lieksan kaupunki on hoitanut sille kuuluvat tehtävät ansiokkaasti. Kiitos tästä kuuluu sitoutuneelle henkilöstöllemme, joka on antanut panoksensa yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Tässä henkilöstökertomuksessa tehdään katsaus vuoteen 2023 ja arvioidaan Lieksan kaupungin henkilöstövoimavarojen määrää, laatua ja kustannuksia. Henkilöstökertomus on tarkoitettu työyhteisön, johdon ja poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön, ja se täydentää vuosittaista tilinpäätöstä. Henkilöstökertomuksessa esitellään KT:n suosituksen mukaisia, kuntien yhteisiä tunnuslukuja, joita ovat henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja koulutuspäivät. Lisäksi henkilöstökertomus sisältää tietoa muun muassa palkkatasa-arvosta, työvoimakustannuksista, henkilöstön hyvinvoinnista, yhteistoiminnasta ja työterveyshuollon kanssa tehdystä yhteistyöstä.

Tunnuslukujen seuranta on tärkeää, koska niiden avulla pystymme näkemään, mihin suuntaan olemme menossa ja miten asetumme suhteessa verrokkikuntiin. Henkilöstökertomuksen numeroiden ja eurojen takana on kuitenkin aina ihminen. Henkilöstöllämme on suuri määrä tietoa, taitoa, osaamista, lahjakkuutta ja potentiaalia. Palvelujen järjestäminen kuntalaisille onnistuu vain osaavan henkilöstön kautta ja tästä resurssista haluamme pitää hyvää huolta.

Sari Leinonen

hallintojohtaja

2. Avainlukuja

2.1 Henkilöstön määrä

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 358. Määrä oli yhdeksän henkilöä vähemmän kuin vuoden 2022 vastaavana ajankohtana. Vakinaisten määrä oli vuoden lopussa korkeampi vuoteen 2022 verrattuna, mutta määräaikaisten ja työllistettyjen määrä väheni yhteensä 13 henkilöllä edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna. Tämä selittyy suurimmaksi osaksi kansalaisopiston tuntiopettajien määrän vähenemisellä vuoden 2023 aikana. Kansalaisopiston tuntiopettajat ovat suurin yksittäinen määräaikaisessa työsuhteessa oleva henkilöstöryhmä. Työllistettyjen määrä sisältää palkkatukityöllistetyt ja työkokeilussa olleet henkilöt.

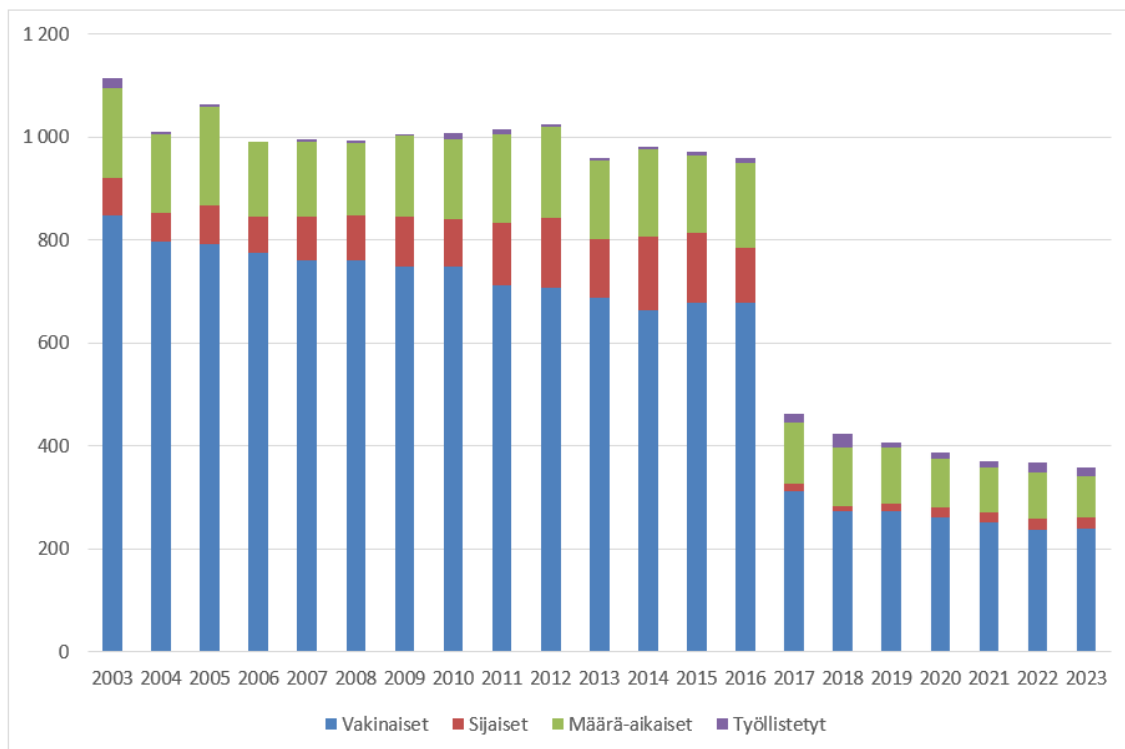
Taulukossa 1 ja kuviossa 1 on kuvattu henkilöstön määrän kehitystä. On huomioitava, että sijaisten, määräaikaisten ja työllistettyjen määrät vaihtelevat vuoden aikana ja nämä luvut kertovat vain vuoden viimeisen päivän tilanteen.

Vakinaisen henkilöstön osuus 31.12.2023 oli noin 67 %. Kunta-alalla yleisesti noin 75 % henkilöstöstä on vakinaisessa palvelussuhteessa (KT Tilaston ja julkaisut. <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/palvelussuhteet>).

Vuosi	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
2007	760	86	146	4	996
2008	761	88	140	6	995
2009	750	96	157	3	1 006
2010	750	92	155	12	1 009
2011	713	120	173	10	1 016
2012	708	135	177	6	1 026
2013	689	112	155	5	961
2014	664	143	170	5	982
2015	679	135	151	8	973
2016	679	106	164	11	960
2017*	313	14	119	16	462
2018	273	11	112	27	423
2019	274	13	109	10	406
2020	262	19	94	13	388
2021	251	19	89	12	371
2022	236	22	91	18	367
2023	240	22	80	16	358

Taulukko 1. Palveluksessa olevan henkilöstön määrä 31.12.2007 – 31.12.2023.

*Vuoden 2017 alussa sosiaali- ja terveystalvet siirtyivät Siun sote –kuntayhtymälle. Siirron jälkeen kaupungin henkilöstömäärä supistui noin viiteensataan.



Kuvio 1. Palveluksessa olevan henkilöstön määrän kehitys 31.12.2003 – 31.12.2023.

2.2 Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella (htv) tarkoitetaan täyttä työpäivää tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Htv2:ssa raportoidaan palkallista työpanosta. Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aika%/100). Työajasta ei vähennetä palkallisia poissaoloja kuten sairauspoissaoloja ja vuosilomia. Ylityöaikaa ei oteta laskennassa mukaan.

Vuonna 2023 henkilötyövuosien (htv2) määrä oli 348. Luvussa on mukana vakinaiset, määräaikaisten, sijaiset ja työllistetyt. Määrä väheni vuodesta 2022, jolloin henkilötyövuosien määrä oli 359.

2.3 Henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille

Taulukossa 2 on esitetty henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille 31.12.2023. Noin 79 % kaupungin henkilöstöstä työskentelee hyvinvoinnin palvelualueella, jossa työvoimavaltaisia aloja ovat erityisesti varhaiskasvatus ja opetustoimi. Lähes kaikki määräaikaisten työntekijät ovat hyvinvoinnin palvelualueen työntekijöitä. Työllistetyt henkilöt työskentelevät useissa eri yksiköissä, mutta raportissa he kirjautuvat hallinnon palvelualueelle, koska tukityöllistetyt siirrettiin henkilöstöhallinnon tulosityksikköön vuoden 2023 alusta.

Hyvinvoinnin palvelualueen suuri määräaikaisten työntekijöiden määrä selittyy toisaalta kansalaisopiston sivutoimisten tuntiopettajien suurella määrällä, toisaalta opetustoimen ja varhaiskasvatuksen määräaikaisten vakanssien määrällä. Määräaikaista vakansseja tarvitaan toimintaympäristössä tapahtuvien muutosten takia. Erityisesti varhaiskasvatuksen palveluiden piirissä olevien lasten lukumäärän muutoksiin joudutaan

satunnaisesti varautumaan määräaikaisilla työ- ja virkasuhteilla. Jatkuvien sijaistustarpeiden vuoksi vuonna 2023 palkattiin kaksi vakinaista varhaiskasvatuksen varahenkilöä (lastenhoitajaa), jotka liikkuvat eri yksiköiden välillä sijaistamassa.

Vuonna 2023 Lieksan kaupungilla työskenteli myös hankerahoituksella palkattuja määräaikaisia henkilöitä. Varhaiskasvatukseen rekrytoitiin kielikaveri sekä ryhmäavustaja ja lisäkasvattaja. Tasa-arvorahaa käytettiin yläkoulun erityisopettajan, koulunkäynnin ohjaajan ja hyvinvointiohjaajan palkkaamiseen. Alakouluilla hankerahoituksella oli palkattuna resurssiopettaja ja neljä koulunkäynninohjaajaa. Kohti työtä ja koulutusta -hanke päättyi 31.12.2023, se työllisti kaikkiaan 4,5 henkilöä.

Palvelualue	Vakinainen	Sijainen	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Kaupunginhallitus	4	1			5
Elinvoima	7		2		9
Hallinto	15			16	31
Talouspalvelut	4		1		5
Hyvinvointi	185	21	76		282
Kuntatekniikkaliikelaitos	17				17
Vesihuoltoliikelaitos	8		1		9
Kaikki yhteensä	240	22	80	16	358

Taulukko 2. Henkilöstön jakautuminen eri palvelualueille 31.12.2023

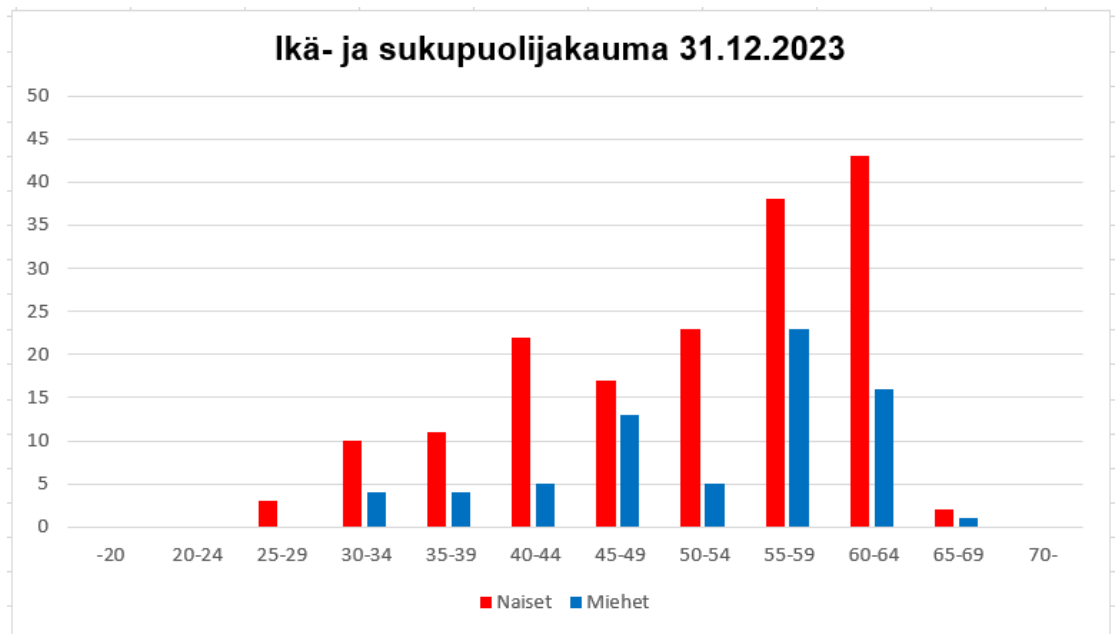
2.4 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2023 on esitetty taulukossa 3 ja kuviossa 2. Ikärakenne on esitetty aiemmista henkilöstökertomuksista poiketen viiden vuoden välein, KT:n suosituksen mukaan. Naisten osuus vakinaisesta henkilökunnasta oli noin 70 % ja miesten 30 % eli sama kuin edellisenä vuonna. Alle 40-vuotiaiden ja 50-59-vuotiaiden osuus pieneni hieman ja samalla 40-49-vuotiaiden osuus kasvoi. Yli 60-vuotiaiden osuus on lähes samalla tasolla kuin vuonna 2022 eli lähivuosina poistuu paljon henkilöstöä eläköitymisten kautta. Keski-ikä vuonna 2023 oli 51,6 vuotta (52 vuotta vuonna 2022).

KT:n tilaston mukaan kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 45 vuotta (KT Tilasto ja julkaisut. <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/ika>).

Ikä vuosina	Lukumäärä			% -osuus
	Miehet	Naiset	Yhteensä	
alle 30	0	3	3	1 %
30 - 34	4	10	14	6 %
35 - 39	4	11	15	6 %
40 - 44	5	22	27	11 %
45 - 49	13	17	30	13 %
50 - 54	5	23	28	12 %
55 - 59	23	38	61	25 %
60 - 64	16	43	59	25 %
65 ja yli	1	2	3	1 %
Yhteensä	71	169	240	100 %
Keski-ikä	52,2	51,3	51,6	

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2023



Kuvio 2. Vakinaisen henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2023

2.5 Henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2023 alkaneita vakinaisia palvelussuhteita oli 33 (v. 2022 26) ja päättyneitä palvelussuhteita 26 (v. 2022 30), joista kahdeksan oli eläköitymisiä (v. 2022 5). Eläkkeelle siirtyneiden työntekijöiden keski-ikä kertoo siitä, että vanhuuseläkkeelle siirrytään pääasiassa eläkeiän täyttyessä. Työkyvyttömyyseläkkeelle ei siirtynyt yhtään henkilöä vuonna 2023. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus on esitetty taulukossa 4.

Kevan ennusteen mukaan vuonna 2024 vanhuuseläkkeelle jää Lieksan kaupungilla 13 henkilöä, työkyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle 2 henkilöä. Lukumäärällisesti eniten eläköitymisiä tulee ennusteen mukaan tapahtumaan vuoden 2026 aikana. Vuosien 2024-2028 aikana vanhuuseläkkeelle ennustetaan jäävän

Lieksan kaupungilla 78 henkilöä. Ennusteen mukaan lukumäärällisesti eniten eläköityy peruskoulun yläkoulun ja lukion opettajia sekä koulunkäynninohjaajia vuosina 2024-2028. Myös varhaiskasvatuksessa ja hallinnossa tapahtuu runsaasti eläköitymisiä.

Keva uutisoi marraskuussa 2023, että kunta-alan henkilöstön kymmenen seuraavan vuoden arvioitu eläkepoistuma on noin 32 prosenttia (Keva uutinen 30.11.2023. <https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/hyvinvointialueiden-tyontekijoista-joka-kolmas-elakoitymassa/>)

Tulevat eläköitymiset on huomioitava henkilöstösuunnittelussa, ja samalla on arvioitava muutoksia palvelujen tarpeessa. Resursoinnin suunnittelussa ja toteuttamisessa on tärkeää tehdä yhteistyötä eri palvelualueiden välillä, koko organisaation tarpeet ja toiminta huomioiden.

	Lukumäärä	Vaihtuvuus % *	Keski-ikä
Alkaneet palvelussuhteet	33	14,0	
Päätyneet palvelussuhteet			
- Eläkkeelle siirtyneet	8	3,4	64,4
- Muut	18	7,6	
Organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet	8		

Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

* Päätyneiden ja alkaneiden palvelussuhteiden määrä suhteutettuna edellisen vuoden (2022) viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön lukumäärään.

Kuntarekryn raportin mukaan vuonna 2023 Lieksan kaupunki toteutti 83 rekrytointia, joissa avoinna oli yhteensä 126 työpaikkaa. Luvuissa ovat mukana määräaikaiset ja vakinaiset työpaikat. Rekrytoinneissa käytettiin Kuntarekryn ja kaupungin verkkosivujen lisäksi tarpeen mukaan erilaisia markkinointikanavia kuten sosiaalista mediaa sekä erilaisia rekrytointimarkkinoinnin palveluja. Keväällä 2023 Lieksan kaupunki oli myös mukana TE-livessä, jossa esiteltiin varhaiskasvatuksen auki olevia työpaikkoja.

Osaavasta henkilöstöstä kilpaillaan kunnissa ja muissa organisaatioissa ympäri Suomen. Lähes kaikki Lieksan kaupungin auki olevat toimet ja virat saatiin täytettyä vuonna 2023.

2.6 Työajan jakautuminen

Seuraavassa taulukossa on kuvattu työajan jakautumista koko kaupungin tasolla. Sairauspoissaolojen prosenttiosuus palkkakustannuksista on 2,71 %, kun vuonna 2022 se oli 3,18 %. Tehdyn työajan osuus kokonaistyöajasta oli 83,59 % (v. 2022 83,73 %).

Sairauspoissaolojen osuus säännöllisestä työajasta väheni edellisvuoteen verrattuna. Perhevapaiden ja koulutuksen osuus puolestaan kasvoi.

	työpäivät	% säänn. vuosityöajasta	palkkakust. 1000 euroa	% palkka- kustannuksista
Kalenterivuoden päivät (väh. lauantait, sunnuntait, työaikaa lyhentävät arkipyhät)	88 657	100,00	12 762	100 %
Vähennetään				
- vuosilomat ja muut lomat	6 487	7,32 %	822	6,44 %
- sairauspoissaolot	4 355	4,91 %	346	2,71 %
- perhevapaat	1 320	1,49 %	58	0,45 %
- koulutus	1 119	1,26 %	56	0,44 %
- muut palkalliset poissaolot	381	0,43 %	46	0,36 %
- muut palkattomat poissaolot	1 113	1,26 %	-	-
+ rahana korvatut lisä- ja ylityöt	228	0,26 %	21	0,16 %
= tehty vuosityöaika	74 110	83,59	11 455	89,76 %

Taulukko 5. Työajan ja palkkakustannusten jakautuminen 2023

2.7 Sairauspoissaolot

Vuoden 2023 aikana sairauspoissaolojen osuus työajasta oli 4,91 %. Vuonna 2022 osuus oli 5,11 % ja vuonna 2021 3,59 %. Sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2023 15,9 kpl/htv, kun taas vuonna 2022 vastaava luku oli 17. Viime vuonna tapahtui siis sairauspoissaoloissa pieni käänne parempaan suuntaan.

Kunta-alan keskimääräiset sairauspoissaolot ovat olleet 20,7 kalenteripäivää/htv vuonna 2022 ja 16,7 kalenteripäivää/htv vuonna 2021 (KT:n Tilastot ja julkaisut. <https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/tyoajat>). Vuoden 2023 tilastoja ei ole vielä saatavilla.

Taulukko 6 kertoo eri mittaisten sairauspoissaolojen määristä kalenteripäivinä. Lisäystä edellisvuoteen verrattuna tuli 30-60 päivän mittaisissa sairauspoissaoloissa, mutta kaikissa muissa kategorioissa sairauspoissaolopäivät vähenevät. Terveystalon tilaston mukaan vapaa-ajalla ja työaikana tapahtuneet tapaturmat ja vammat olivat yleisin syy 30-60 päivän poissaoloihin. Yli 180 kalenteripäivän sairauspoissaoloja ei ollut vuonna 2023. Kaiken kaikkiaan vuonna 2023 sairauslomapäivien määrä oli 576 vähemmän kuin vuonna 2022.

Sairauspoissaolopäivistä diagnoosiluokittain on tietoa luvussa 6.

Sairauspoissaolot	Kalenteripäivät 2023	Kalenteripäivät 2022
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1318	1339
4 - 29 pv	2397	2937
30 - 60 pv	1192	572
61 - 90 pv	329	407
91 -180 pv	285	477
yli 180 pv	0	365
Yhteensä	5521	6097
Keskimäärin kalenteripäiviä / htv	15,9	17

Taulukko 6. Sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2023

Koronapandemian alkuvaiheesta alkaen Lieksan kaupungilla on ollut ohjeistus, jonka mukaan esihenkilön luvalla on mahdollista olla poissa töistä sairauden takia enintään viisi päivää normaalin kolmen päivän sijaan.

Lieksan kaupungilla on käytössä varhaisen puuttumisen malli, jonka tavoitteena on työkyvyn tukeminen oikea-aikaisesti ja oikeanlaisilla toimenpiteillä. Esihenkilöt saavat HR-järjestelmästä herätteen silloin, kun työntekijälle on kertynyt yli 20 sairauspoissaolopäivää viimeisen 12 kuukauden aikana. Herätteen saatuaan esihenkilö käy työntekijän kanssa varhaisen puuttumisen mallin mukaisen keskustelu ja sopii mahdollisista jatkotoimenpiteistä.

3. Palkkaus

3.1 Sopimuskorotukset 2023

Lieksassa on henkilöstöä neljän eri kunta-alan sopimuksen piirissä. Kaupungin palveluksessa olevasta henkilöstöstä suurin osa kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) ja kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin. Lisäksi henkilöstöä on kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) ja kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) piirissä.

Kunta-alan vuoden 2023 sopimuskorotukset on esitetty taulukossa 7. Yleiskorotukset tulivat voimaan 1.6. alkaen ja kertaerät maksettiin kesäkuun lopussa. Lisäksi neuvoteltiin pääluottamusmiesten kanssa paikallisesti 0,4 ja 0,3 %:n järjestelyeristä sekä 1,2 %:n kehittämishjelmaerästä. Neuvotteluissa päädyttiin kohdentamaan noin 60 % henkilökohtaisiin lisiin (TSA-lisä), jotka perustuvat työsuorituksen arviointiin. Loput noin 40 % kohdennettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin.

		KVTES	OVTES	TS	TTES
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 %	2,02 %	2,20 %	2,20 %
	Paikallinen järjestelyerä	0,40 %	0,40 %	0,40 %	0,40 %
	Paikallinen järjestelyerä	0,30 %	0,30 %	0,30 %	0,30 %
	Kehittämishjelmaerä (paikallinen)	1,20 %	1,20 %	1,20 %	1,20 %
30.6.2023	Kertaerä	467 €	467 €	467 €	467 €
		+ 120 € / liite 5	+ 150 € / Osio G		

Taulukko 7. Kunta-alan sopimuskorotukset 2023

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi on toteutettu pääsääntöisesti syksyisin. Kesällä aloittaneille arviointi on tehty seuraavan vuoden helmi-maaliskuussa. Työsuoritusta arvioidaan vuosittain eli TSA-lisä on määräaikainen palkanosa. Jaettava summa lisääntyi jokaisessa sopimuksessa vuoden 2023 paikalliseränevotteluissa päätettyjen kohdentamisten myötä. TSA-järjestelmä on ollut käytössä vuodesta 2021 alkaen.

3.2 Palkkatasa-arvo ja keskiansiot

Taulukko 8 kertoo naisten ja miesten keskiansiot sopimusaloittain. Lisäksi taulukossa on esitetty tehtäväkohtaisen palkan osuus kokonaispalkasta eri sopimuksissa. Ylityö- ja varallaolokorvaukset eivät sisälly palkkasummiin.

	KVTES	Opetusala	Tekniset	Tuntipalkkaiset
Tehtäväkohtainen palkka, % kokonaispalkasta	97,40	79,13	91,54	84,95
Miesten keskiansio €/kk	2326	3720	2872	2231
Naisten keskiansio €/kk	2317	3545	3298	-

Taulukko 8. Naisten ja miesten keskiansiot sopimusaloittain 2023

Keskiansioiden muutoksiin vaikuttavat valtakunnallisten palkkaratkaisujen ohella paikallisesti tehtävät, muun muassa vakanssirakenteeseen ja tehtävien vaativuuteen liittyvät muutokset. Lisäksi henkilöstön ikärakenteen nopea muutos voi vaikuttaa kokonaisansioihin.

Taulukossa 9 on kuvattu naisten ja miesten palkkauksen eroja muutamissa hinnoittelutunnuksissa, joissa on paljon työntekijöitä ja molempien sukupuolien edustajia. Palkkausjärjestelmä perustuu tehtävien vaativuuteen, joten sukupuoli ei ole merkitsevä tekijä ja erot naisten ja miesten välisissä palkoissa ovatkin hyvin pienet.

05KOU060 Koulun hoito ja/tai ohjaustyö	KVTES
Miesten keskiansio €/kk	2193,31
Naisten keskiansio €/kk	2165,48
05VKA054 Varhaiskasv. lastenhoitaja	KVTES
Miesten keskiansio €/kk	2305,55
Naisten keskiansio €/kk	2370,25
08PER070 Muiden alojen peruspalveluteht	KVTES
Miesten keskiansio €/kk	2153,61
Naisten keskiansio €/kk	2085,92

Taulukko 9. Naisten ja miesten keskiansiot eri hinnoittelutunnuksissa 2023

3.3 Henkilöstökulut yhteensä

Henkilöstökuluissa tapahtui hienoista nousua vuoteen 2022 verrattuna. Palkkoja nostettiin 1.6. alkaen. Kohta ”henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin” tarkoittaa niitä palkkoja, jotka kohdistuvat kaupungin omana työnä toteuttamiin investointikohteisiin esim. rakentamisessa. Henkilöstökorvaukset ja muut korjauseurat sisältyvät Kelan ja muiden vakuutuslaitosten suorittamat sairausvakuutus-, tapaturma- ja muut korvaukset. Henkilöstökulut yhteensä on esitetty taulukossa 10.

Henkilöstökulut yhteensä	2023	2022
Palkat ja palkkiot	12 953 053,84	12 435 591,21
Eläkekulut	2 829 658,75	3 299 519,42
Muut henkilösivukulut	443 973,32	431 360,02
Henkilöstökorvaukset ja muut korjauseurat	-190 561,55	-117 094,84
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	16 036 124,36	16 049 375,81
Henkilöstökuluja aktivoitu aineettomiin ja aineellisiin hyödykkeisiin	35 257,88	13 893,08
Henkilöstökulut yhteensä	16 071 382,24	16 063 268,89

Taulukko 10. Henkilöstökulut yhteensä 2022 ja 2023

3.4 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Työvoimakustannukset noudattelevat henkilöstön määrässä ja palkkakustannuksissa tapahtuneita muutoksia (taulukko 11). Henkilöinvestoinnit olivat korkeammat vuoteen 2022 verrattuna. Työterveyshuoltoon sekä henkilökunnan koulutukseen ja virkistykseen käytettiin aiempaa enemmän varoja.

Vuonna 2023 Lieksan kaupungin henkilöstön virkistysmäärärahaa käytettiin yhteistyötoimikunnan päätöksellä seuraaviin kohteisiin: uimahalli- ja kuntosalikäynnit, ryhmäliikuntatunnit, elokuvaliput, liikuntavuorot Liehussa ja tennishallissa, kansalaisopiston kurssit ja henkilöstöjuhla. Lisäksi toiminta- ja työyksiköiden virkistyspäiviin oli käytettävissä 25 euroa/hlö ja juhluvuoden kunniaksi koko henkilöstölle hankittiin Lieksa-hupparit.

1000 euroa	2023	2022
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	16 036	16 049
PALKAT, josta	12 762	12 318
- vuosiloma-ajan palkat	822	815
- sairauspoissaolojen palkat netto (kela-korvaukset vähennetty)	346	392
- perhevapaiden palkat, netto	58	27
- muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	102	87
TYÖNANTAJAN ELÄKE-JA MUUT SOSIAALIVAKUUTUSMAKSUT	3 274	3 731
HENKILÖSTÖINVESTOINNIT	340	271
- työterveyshuolto	230	192
- koulutus ja muu kehittäminen	75	58,5
- virkistys	35	20

Taulukko 11. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit 2022 ja 2023

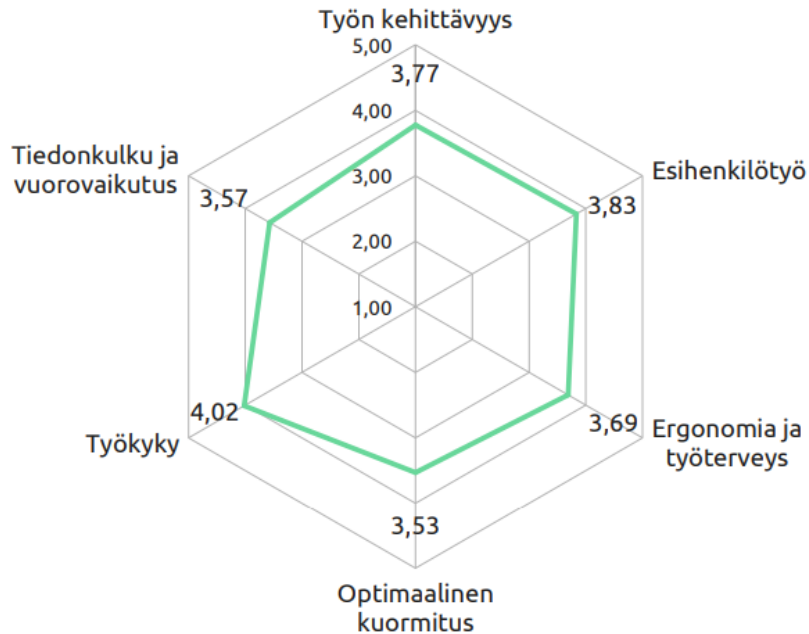
Maksettujen palkkojen jakautuminen vakinaisen henkilöstön, määräaikaisen henkilöstön ja sijaisten kesken vuosina 2022 ja 2023 on esitetty taulukossa 12. Prosenttiosuiksissa ei ole tapahtunut suuria muutoksia edelliseen vuoteen verrattuna.

Palkkavertailu	2023	%	2022	%
Vakinaisten palkat	9 437 879	75 %	9 104 885	75 %
Määräaikaisten palkat	2 544 447	20 %	2 358 488	19 %
Sijaisten palkat	612 795	5 %	642 018	5 %
Yhteensä	12 597 144		12 107 413	

Taulukko 12. Maksetut palkat 2022 ja 2023 - vakinaiset, määräaikaiset ja sijaiset

4. Henkilöstön hyvinvointi, kehittäminen ja palkitseminen

Henkilöstön työhyvinvointia on arvioitu vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä vuodesta 2017 lähtien. Ns. timanttikuviosta on nähtävillä kyselyn eri osa-alueiden saamat keskiarvot vuonna 2023 koko kaupungin osalta (asteikko 1-5):



Kuvio 3. Työhyvinvointikyselyn 2023 timanttikuviokuva

Vuodelle 2023 asetettuja tavoitteita ei aivan saavutettu, mutta esihenkilötyö-, tiedonkulku ja vuorovaikutus- sekä työn kehittävyys -osa-alueilla tulokset olivat nousseet selkeästi. Muissa osa-alueissa oli hienoista laskua, mutta työkyvyn arvio on edelleen yli 4, mikä on erittäin hyvä tulos. Vastausaktiivisuus oli hieman edellisiä vuosia heikompi (taulukko 13).

	2021	2022	2023	Tavoite 2023
Esihenkilötyö	3,73	3,60	3,83	3,95
Ergonomia ja työterveys	3,73	3,73	3,69	3,75
Optimaalinen kuormitus	3,53	3,57	3,53	3,60
Työkyky	4,07	4,03	4,02	4,08
Tiedonkulku ja vuorovaikutus	3,47	3,38	3,57	3,60
Työn kehittävyys	3,70	3,67	3,77	3,85
Vastausaktiivisuus	64,6	61,5	60,43	65,0

Taulukko 13. Työhyvinvointikyselyn tulokset 2021, 2022 ja 2023 osa-alueittain

Tulokset käytiin läpi esihenkilötunnilla lokakuussa. Työyksiköt ovat käyneet omat tuloksensa läpi ja määritelleet 1-2 työyksikkökohtaista kehittämistavoitetta vuodelle 2024.

Yhteistyötoimikunta määritteli vuoden 2023 kyselyn tulosten perusteella koko kaupunkia koskevat tavoitteet:

- 1) työyksiköiden keinot kuormituksen pienentämiseen,
- 2) toimenpiteet yksiköiden välisen tiedonkulun ja yhteistyön parantamiseen ja
- 3) keinot vastausaktiivisuuden lisäämiseen.

Henkilöstön työhyvinvointikyselyn uudistaminen aloitettiin vuoden 2023 loppupuolella yhteistyössä kahden ammattikorkeakouluopiskelijan kanssa, jotka tekevät aiheesta opin- näytetyönsä. Opinnäytetyön on määrä valmistua keväällä 2024. Jatkossa työhyvinvointi- kysely toteutetaan käyttämällä Kevan sähköistä työhyvinvointikyselyä. Sama kysely on käytössä kymmenissä Suomen kunnissa, joten myös kuntien välistä vertailuaineistoa on jatkossa saatavilla.

Koulutus

Koko henkilöstöllä oli vuonna 2023 käytössään Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu, jossa on tarjolla laajasti erilaisia koulutuksia seuraavista aihealueista: digitaidot, julkishallinto, talous ja vero, HR ja palkka, johtaminen, työelämätaidot ja liiketoiminnan perusteet. Osa Eduhousen koulutuksista järjestetään Webinaareina tiettyinä ajankohtina. Verkkokoulu- tukset mahdollistavat koulutuksen. Lisäksi erilaisia ammattitaitoa syventäviä koulutuksia järjestetään yksiköissä tarpeen mukaan. Esihenkilöille järjestettiin syksyllä 2023 viestintäkoulutusta sekä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan koulutusta.

Henkilöstöä kannustetaan myös omalla ajalla tapahtumaan omaehtoiseen kouluttautumiseen. Kaupunginhallituksen myöntämää omaehtoisen opiskelun kannustinrahaa haki ja sai kolme kaupungin työntekijää vuonna 2023. Kertaluonteisen kannustinrahan suuruus on 50-400 euroa.

HR-järjestelmän raportin mukaan koulutuspäiviä vuonna 2023 oli kaikkiaan 570. Lu- vussa on mukana myös palkallinen luottamusmieskoulutus (8 päivää) ja VESO-koulutus (57 päivää).

Palkitseminen

Kaupunginhallituksen hyväksymän huomioimissäännön mukaisesti kaupunki huomioi työntekijöitä ja viranhaltijoita 10, 20, 30 ja 40 vuoden kunnallisesta palvelusta palkallisilla vapaapäivillä. Huomionosoitukset annetaan vuosittain järjestettävässä henkilöstöjuh- lassa. Vuoden 2023 henkilöstöjuhla järjestettiin Lieksa 50 -juhlavuoden kunniaksi Brahe- salissa ja mukaan oli kutsuttu myös kaupunginvaltuuston jäsenet. Huomionosoituksen sai 25 henkilöä.

Henkilöstöä huomioidaan myös muun muassa 50- ja 60-vuotispäivinä ja eläkkeelle siir- ryttäessä huomioimissäännön mukaisesti.

5. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Lieksan kaupungin ja sen palveluksessa olevan henkilöstön välistä yhteistoimintaa to- teutetaan yhteistoimintasopimuksen, suositussopimusten ja yhteistoimintaa varten sää- dettyjen lakien ja asetusten mukaisesti.

Edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä ja samalla myös työsuojelutoimikuntana toimi kaupungin yhteistyötoimikunta, jossa oli kolme työnantajan edustajaa, kuusi henkilöstön

edustajaa sekä työterveyshuollon edustaja. Vuonna 2023 yhteistyötoimikunta piti viisi kokousta ja pöytäkirjoihin merkittiin 40 asiakohtaa.

Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. virkistysmäärärahan käyttöä, työsuojelutilastoja, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, kaupunkikonsernin etätyöohjetta, työhyvinvointikyselyn tuloksia ja talousarviota. Yhteistyötoimikunnan päivitetty toimintasääntö tuli voimaan 1.1.2023 alkaen.

Hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu/-varavaltuutettu kokoontuivat hallintojohtajan koolle kutsumana viisi kertaa vuoden 2023 aikana. Palaverissa käsiteltiin koko kaupungin toimintaan liittyviä ajankohtaisia työsuojeluasioita. Lisäksi järjestettiin palaveria työnantajan, työsuojeluhenkilöstön ja pääluottamusmiesten kesken tarpeen mukaan.

6. Työterveyshuolto

Lieksan kaupungin työterveyshuollosta vastaa Suomen Terveystalo Oy. Terveystalon Lieksan toimipiste on pääasiallinen palveluiden toimittaja, minkä lisäksi Nurmeksessa työskentelevät kaupungin työntekijät ovat voineet käyttää Terveystalon ostopalveluna tuottamia Pihlajalinnan palveluja ja Kolilla työskentelevät Lieksan ja Joensuun Terveystalon palveluja.

Työterveyshuolto järjestettiin kokonaisvaltaisena työterveyshuoltona. Tämä tarkoittaa lakisääteisten palvelujen ohella myös yleislääkäritasoisien sairaanhoidon palvelujen tarjoamista. Henkilöstöllä oli käytössään työterveyslääkäri, yleislääkäri, työterveyshoitaja, fysioterapeutin, psykologin ja ravitsemusterapeutin palvelut. Terveystalon tiimin tutut asiantuntijat hoitavat kaupungin henkilöstön työterveysasioita ja vaihtuvuutta on vähän. Kaupungin työntekijöille suunnatussa työhyvinvointikyselyssä kokonaisarvio ergonomiasta ja työterveydestä asteikolla 1-5 oli 3,69 (v. 2022 3,73).

Terveystalo Oy:n toteuttaman työterveyshuollon toiminta-ajatuksena on kokonaisvaltaisen työterveyshuoltopalvelun kautta vähentää tekemättömän työn määrää ja kustannuksia. Ennaltaehkäisevällä työterveyshuoltotoiminnalla pyritään vähentämään sairauslomien määrää ja lyhentämään sairauslomajaksojen pituutta.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on tiivistä ja säännöllistä. Työterveyshuollon ohjausryhmään kuuluvat hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö, hyvinvointikoordinaattori, Jukon pääluottamusmies, työterveyslääkäri ja -hoitaja sekä asiakkuuspäällikkö. Ohjausryhmä kokoontui kaksi kertaa vuoden 2023 aikana. Lisäksi pidettiin toimintasuunnitelmanneuvottelu joulukuussa.

Pitkittyvät tai toistuvat sairauspoissaolot voivat tarkoittaa lisääntyneitä työkyvyttömyyden riskiä. Työkykyriskisten tilannetta arvioidaan säännöllisesti neljä kertaa vuodessa. Palaveriin osallistuu hallintojohtaja, hyvinvointijohtaja, työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja, jotka sopivat jatkotoimenpiteistä.

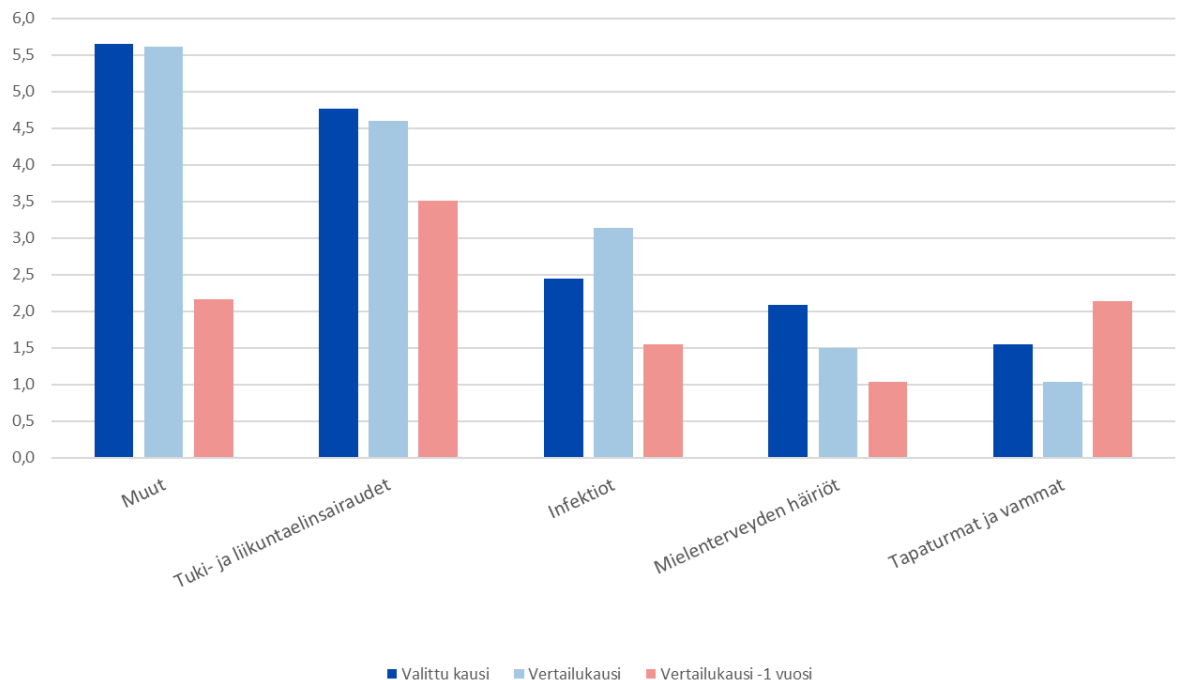
Vuonna 2023 jatkettiin jo edellisenä vuonna aloitettuja työpsykologin järjestämiä koulutuksia ja valmennuksia varhaiskasvatukseen ja perusopetuksen henkilöstölle työhyvinvoinnin edistämiseksi. Koulutuksissa aiheena olivat muun muassa yksiköissä esiintyvien ongelmatilanteiden (esim. väkivaltatilanteiden) käsittely. Lisäksi työterveyshoitaja esitteli työterveyspalveluja esihenkilötunnilla toukokuussa 2023.

6.1 Sairauspoissaolot diagnooseittain

Terveyсталolta saatujen tietojen mukaan sairauspoissaolopäivien määrä henkilöä kohden oli 16,7 (v. 2022 16,1). Terveysprosentti kuvaa osuutta henkilöstöstä, jolla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja. Vuonna 2023 terveysprosentti oli 19 (v. 2022 14).

Kuviossa 4 on esitetty sairauspoissaolopäivät/henkilö diagnoosiluokittain. Terveyсталolta saatujen tietojen mukaan diagnoosi ”Muut” sisältää omailmoitteiset poissaolot, oirediagnoosit sekä muita yksittäisiä diagnoosiluokkia.

Tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot lisääntyivät hieman edellisestä vuodesta. Selkäoireet olivat suurin syy näihin tules-poissaoloihin. Infektiot aiheuttivat viime vuonna vähemmän poissaoloja kuin vuonna 2022, mutta enemmän kuin vuonna 2021. Mielen terveyden häiriöt sekä tapaturmat ja vammat ovat lisääntyneet edellisvuodesta.



Kuvio 4. Sairauspoissaolot pv/hlö diagnoosiryhmittäin 2023 (valittu kausi = 2023, vertailukausi = 2022, vertailukausi – 1 vuosi = 2021)

6.2 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuoltopalveluiden työntekijäkohtainen kustannus ennen Kela-korvausta oli 733 euroa. Lisäystä edelliseen vuoteen oli 83 euroa. Yhtenä vaikuttavana tekijänä on 1.1.2023 voimaan tullut 2,9 %:n sopimushintojen korotus. Sairauskäyntien määrä nousi noin 20 % ja myös KL2 laboratoriotutkimuksista on muodostunut aiempaa enemmän kustannuksia. Neuvonta- ja ohjauskäyntejä puolestaan on ollut 15 % vähemmän kuin edellisenä vuonna. Terveystarkastusten määrä on pysynyt suunnilleen samalla tasolla.

Kela 1-korvattavien (ennaltaehkäisevä työterveyshuolto) kustannusten osuus kokonaiskustannuksista oli 52 % eli osuus laski hieman edellisestä vuodesta (55 %). Kela 2-korvausluokkaan kuuluvan työterveyshuollon osuus vuonna 2023 oli 48 %.

Vuonna 2023 työterveyshuollon kustannukset olivat korkeimmat maaliskuussa ja toukokuussa sekä loppuvuodesta. Kuviossa 5 on esitetty kustannusten vaihtelut kuukausittain vuonna 2023 tummansinisellä ja vuoden 2022 vaihtelut vaaleansinisellä. Vuonna 2023 eniten kustannuksia kertyi kevätkuukausina ja vuoden loppupuolella. Kesälomakauden aikana kustannukset olivat alhaisimmillaan.



Kuvio 5. Työterveyshuollon kustannusten vaihtelut 2022 ja 2023