



UUSIKAUPUNKI

20

22

HENKILÖSTÖKERTOMUS

# Henkilöstökertomus 2022

## Luonnos

Hallinto- ja elinvoimapalvelut / Henkilöstöpalvelut

Kaupungin johtoryhmä

Yhteistyötoimikunta

Kaupunginhallitus

Tarkastuslautakunta

Kaupunginvaltuusto

# Sisälllys

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1 LUKIJALLE</b> .....  | <b>5</b>  |
| <b>2 HENKILÖSTÖMÄÄRÄ, -RAKENNE JA VAIHTUVUUS</b> .....              | <b>8</b>  |
| 2.1 STRATEGISET TAVOITTEET.....                                     | 8         |
| <b>3 REKRYTOINTI</b> .....  | <b>10</b> |
| 3.1 LÄHTÖHAASTATTELU.....   | 10        |
| 3.2 KESÄTÖITÄ NUORILLE.....   | 11        |
| <b>4 TYÖNANTAJAN JA TYÖNTEKIJÖIDEN YHTEISTOIMINTA</b> .....         | <b>12</b> |
| <b>5 TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMINEN JA HENKILÖSTÖN MUISTAMINEN</b> .....  | <b>13</b> |
| 5.1 NOVIDAN ESIHENKILÖKOULUTUSTA.....                               | 13        |
| 5.2 ETÄKOULUTUSTA.....  | 14        |
| 5.3 HENKILÖSTÖN MUISTAMINEN JA HENKILÖSTÖETUUDET.....               | 14        |
| 5.4 LISÄÄ AKTIIVISUUTTA ARKEEN.....                                 | 15        |
| <b>6 TYÖYHTEISÖVIESTINNÄN KEHITTÄMINEN</b> .....                    | <b>16</b> |
| <b>7 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT JA TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ</b> ..... | <b>17</b> |
| 7.1 KUNTATYÖNTEKIJÖIDEN POISSAOLOT YLEISESTI.....                   | 17        |
| 7.2 UUDENKAUPUNGIN TILANNE.....                                     | 17        |
| 7.3 TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ.....  | 18        |
| 7.4 UUSI TYÖTERVEYDEN YHTEISTYÖKUMPPANI.....                        | 19        |
| <b>8 TYÖKYVYN AKTIIVINEN TUKI</b> .....                             | <b>21</b> |
| 8.1 AKTIIVISEN TUEN TOIMINTAMALLI.....                              | 22        |
| 8.2 TYÖKYVYTTÖMYYSELÄKEMAKSU.....                                   | 23        |
| <b>9 TYÖTURVALLISUUS JA TYÖSUOJELU</b> .....                        | <b>25</b> |
| 9.1 TAPATURMAT JA TYÖTURVALLISUUDEN EDISTÄMINEN.....                | 25        |
| <b>10 ELÄKÖITYMINEN</b> .....                                       | <b>27</b> |
| 10.1 ELÄKÖITYMISENNUSTE.....  | 27        |
| <b>11 LOPUKSI</b> .....   | <b>28</b> |
| <b>12 TILASTOT</b> .....  | <b>29</b> |
| 12.1 PALVELUSSUHTEET.....   | 29        |
| 12.2 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN.....             | 30        |

|  |    |
|--|----|
| 12.3 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN IKÄ PALVELUKESKUKSITTAIN ..... | 30 |
| 12.4 HENKILÖSTÖN RAKENNE.....                              | 31 |
| 12.5 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS .....               | 32 |
| 12.6 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN PALVELUSSUHTeen PITUUS.....    | 33 |
| 12.7 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN KOULUTUSASTE .....             | 33 |
| 12.8 KOKO HENKILÖSTÖN POISSAOLOT KALENTERIPÄIVINÄ.....     | 34 |
| 12.9 KOULUTUSPÄIVÄT.....                                   | 35 |
| 12.10 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT .....                  | 36 |
| 12.11 TYÖTAPATURMAPOISSAOLOT.....                          | 37 |
| 12.12 MAKSETTUJEN POISSAOLOPÄIVIEN KUSTANNUKSET .....      | 38 |
| 12.3 HENKILÖSTÖMENOT .....                                 | 38 |
| 12.14 PALKKAKUSTANNUKSET .....                             | 39 |
| 12.15 HENKILÖTYÖVUODET .....                               | 39 |
| 12.16 ELÄKETAULUKOT .....                                  | 40 |

# 1 Lukijalle

Vuosi 2022 jäi historian kirjoihin monella tapaa poikkeuksellisenä. Koronapandemia oli jatkunut jo pitkään, mutta vasta talvella 2021–2022, kun laaja-alaisesta testaamisesta ja karanteeneista luovuttiin, korona näyttäytyi työpaikalla räjähdysmäisesti kasvaneina sairauspoissaoloina. Helmikuussa Euroopassa syttyi sota, mikä aiheutti uudenlaiset poikkeusolosuhteet niin ihmisten kokemassa turvallisuudessa kuin työn arjessakin. Erityisesti sosiaalipalveluilta ja kasvun ja oppimisen palveluilta edellytettiin ripeällä aikataululla toiminnan organisointia ukrainalaisten auttamiseksi ja vastaanottamiseksi.

*”Tietojen keruuta ja raportointia historiallisen liikkeenluovutuksen onnistuneen toteutuksen tueksi toteutettiin koko vuoden ajan ja valmistelutyö työllisti hallintoa laajasti.”*

Sosiaali- ja terveyspalveluissa ja hallinnossa vuosi kului Suomen historian suurinta liikkeenluovutusta valmisteltaessa. Hyvinvointialueen valmistelutyö aloitettiin heti vuoden alussa. Uudenkaupungin organisaatiossa käynnistettiin jatkuvan neuvottelun periaatteella toteutettava yt-menettely. Selvää on, että yli 20.000 hengen organisaation toiminnan käynnistyminen ei tapahdu ilman laajamittaista valmistelutyötä, joka toteutettiin isoilta osin luovuttavissa kunnissa ja niiden hallinnossa.

Tietojen keruuta ja raportointia historiallisen liikkeenluovutuksen onnistuneen toteutuksen tueksi toteutettiin koko vuoden ajan ja valmistelutyö työllisti hallintoa laajasti. Varsinais-Suomen hyvinvointialueen valmistelutyö alkoi viiveellä moniin muihin hyvinvointialueisiin verrattuna, ja harmillisesti henkilökunta joutui osin elämään epävarmuudessa pitkään tulevien muutosten suhteen. Positiivisena havaintona voidaan kuitenkin vuoden 2023 puolella todeta, että esim. palkanmaksu vaikuttaa sujuneen pääsääntöisesti hyvin ja ilman suurempia haasteita.

Tuleva sote-muutos aiheutti jo ennen toteutumistaan merkittävässä määrin liikehdintää työtehtävissä, ja henkilöstön vaihtuvuus kasvoi jo vuoden 2022 aikana poikkeuksellisen korkeaksi. Omalta osaltaan haasteita lisäsivät pitkään jatkunut henkilöstövaje ja pula sijaisista. Henkilöstövajetta aiheuttaneiden haasteiden listaan voitaneen lisätä myös rokotesuojaa koskevan tilapäisen lainsäädännön aiheuttamat vaikutukset sekä kevään ajan jatkuneet työtaistelutoimenpiteet.

Palvelut pystyttiin tuottamaan kuntalaisille vaikeista tilanteista huolimatta. Vuosi 2022 vaati erityistä joustoa ja sopeutumista koko henkilökunnalta. Positiivisena asiana kokoontumisrajoitukset purettiin ja pääsimme pitkästä ajasta palaamaan lähityöhön ja lähi- ja etätöskentelyn sujuvaan yhdistämiseen. Vaikka organisaatiossa on opittu tekemään töitä etänä ja digitaalisten työvälineiden avulla, läsnäolo työpaikalla lisää merkittävästi työpaikan yhteisöllisyyttä. Saimme pitkästä ajasta kokousta myös virkistäytymisen merkeissä ja syksyllä pääsimme juhlistamaan kunnallisissa tehtävissä ansioituneita työntekijöitä ja luottamushenkilöitä ansiomerkkijuhlien muodossa kolmen vuoden tauon jälkeen.

Henkilöstöpalvelujen toiminnalliset tavoitteet toteutuivat osin hyvin, osin huonosti. Esihenkilöiden johtamistaitojen kehittämistavoitteessa onnistuttiin mm. lähiesihenkilötutkintoryhmän opintojen toteutumisella tavoitteiden mukaisesti. 25 esihenkilöopiskelijaa on valmistumassa tutkintoon vuoden 2023 alussa toteutettavien näytönarviointien myötä. Organisaatiossa otettiin käyttöön Eduhousen verkkovalmennukset, joiden avulla pystyttiin lisäämään johtamis- ja esihenkilökoulutusta tehokkaalla etätoteutuksella.

Toiminnalliseksi tavoitteeksi asetetun henkilöstön maltillisen vaihtuvuuden osalta vertailulukuja on saatavilla muilta kuntatyönantajilta vasta myöhemmässä vaiheessa, mutta ilman vertailua muihin kuntaorganisaatioihin voidaan todeta, että vaihtuvuus kasvoi poikkeuksellisen korkeaksi eikä tavoite siten toteutunut. Vaihtuvuus lisääntyi pääosin sote-palveluissa ja liittyi toimialan yleiseen liikehdintään ja sote-muutokseen varautumiseen. Odotettavissa siis on, että vaihtuvuuden kasvu jää ainakin osin tilapäiseksi.

Toiminnalliseksi tavoitteeksi oli lisäksi asetettu, että lyhytaikaiset sairauspoissaolot eivät kasva vuoden 2020 tasosta. Huomionarvoista on, että vuonna 2020 sairauspoissaolot vähenivät yhteiskunnallisesti poikkeuksellisen alhaiselle tasolle, kun pandemian alkaessa hygieniaan kiinnitettiin erityistä huomiota ja monissa tehtävissä siirryttiin etätöihin. Vastaavasti loppuvuodesta 2021 ja alkuvuodesta 2022 poissaolot lisääntyivät koronasta johtuen jopa poikkeuksellisen korkealle tasolle. Vaikka toiminnallinen tavoite ei vuositason lukemien osalta toteutunut, poissaolot eivät enää jatkaneet vuoden edetessä kasvuaan. Organisaatiossa ollaan lisäksi käynnistämässä uuden työterveyshuoltoyhteistyön myötä useita työkykyjohtamisen toimintoja vuoden 2023 aikana, joiden odotetaan vaikuttavan sairauspoissaoloihin niitä jatkossa vähentävästi.

Isoin kiitos kuluneesta vuodesta kuuluu henkilöstölle. Vahva osaaminen ja sitoutuminen työhön ovat mahdollistaneet sen, että palvelut on pystytty tuottamaan vaikeinakin aikoina ja organisaatio on jatkuvasti kehittynyt eteenpäin. Kiitos siis jokaiselle kaupungin työntekijälle siitä, että olet meillä töissä!

Maaru Seikola  
Henkilöstöjohtaja

## 2 Henkilöstömäärä, -rakenne ja vaihtuvuus

Kaupungin henkilöstömäärä oli (31.12.2022) 1159 hlöä, joista vakinaisia 904 hlöä ja määräaikaisia 255 hlöä (v. 2021 1164 hlöä, joista vakinaiset 911 hlöä ja määräaikaiset 253 hlöä). Henkilömäärässä ei siten tapahtunut merkittäviä muutoksia vuoden aikana, mutta vuoden vaihtuessa ja sosiaali- ja terveystalouden henkilöstön siirtymässä Varsinais-Suomen hyvinvointialueelle kaupungin henkilöstömäärässäkin tapahtui historiallisesti merkittävin muutos. Kaupungin henkilöstöstä yhteensä 596 sosiaali- ja terveydenhuollon ja sen hallinnon, oppilashuollon ja puhtaanapidon työntekijää siirtyi hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 (439 vakinaista, 157 määräaikaista työntekijää).

Henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 46,9 vuotta (2021: 46,6 vuotta). Sosiaali- ja terveystalouden henkilöstön keski-ikä on koko organisaation keski-ikää alhaisempi, joten odotettavissa on, että vuoden 2023 aikana keski-ikä tulee kasvamaan aikaisempaa enemmän. Sukupuolijakauma (86 % naisia, 14 % miehiä) on säilynyt entisellään vuoteen 2021 verrattuna, mutta myös tässä on odotettavissa muutosta tulevaisuudessa huomioiden, että sosiaali- ja terveystalouksissa naisten osuus on vielä keskiarvoa korkeampi.

Määräaikaisten palvelussuhteiden määrä ei koko kaupungin tasolla merkittävästi muuttunut edelliseen vuoteen verrattuna. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus henkilöstöstä on n. 22 %, mikä on jonkin verran alle kunta-alan keskiarvon (25 %, lähde: Tilastokeskus, Kuntasektorin palkat 2021). Määräaikaisten palvelussuhteiden määrässä esiintyi kuitenkin suurta vaihtelua vuoden aikana palvelukeskuksien ja palvelualueiden välillä. Suurimmaksi osaksi määräaikaisten palvelussuhteiden määrän kasvua selittää poissaolojen kasvusta johtunut sijaisten käytön lisääntyminen. Kasvun ja oppimisen palveluissa Ukrainan tilanteen takia perustetut uudet ryhmät sekä hanketyön lisääntyminen näkyvät määräaikaisten palvelussuhteiden määrän kasvuna.

### 2.1 Strategiset tavoitteet

Uudenkaupungin kaupunki on asettanut strategiseksi tavoitteeksi osana toimivan yhteistyön päämäärää henkilöstön maltillisen vaihtuvuuden. Tavoitteeksi on asetettu se, että vaihtuvuus pysyisi pienempänä kuin kunta-alalla keskimäärin. Suoraa vertailulukua kuntasektorin vaihtuvuudesta ei ole saatavilla henkilöstökertomusta



laadittaessa, mutta huomioiden Kuntatyönantajien henkilöstökertomuksen laatimisen uudistuneen suosituksen, vertailuluvut saataneen vuoden 2023 aikana. Vuonna 2022 lähtövaihtuvuus oli 13,83 %, kun se vuotta aikaisemmin oli 9,86 %. Vaikka vertailua muihin kuntaorganisaatioihin ei voida vertailulukujen puuttuessa tehdä, voidaan todeta, että vaihtuvuus on kasvanut merkittävästi ja siten strateginen tavoite ei ole toteutunut.

Huomionarvoista kuitenkin on, että sosiaali- ja terveystyöpalvelujen lähtövaihtuvuus vuoden 2022 aikana (ennen liikkeen luovutusta) oli 18,22 % (eläköityneet 3,57 %) ja muun organisaation 9,74 % (eläköityneet 3,14 %). Sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä vaihtuvuus oli valtakunnallisestikin poikkeuksellisen suurta vuoden 2022 aikana. Osin tähän vaikutti vaikea työmarkkinaneuvottelutilanne ja julkisesti käyty keskustelu hoitotyöstä pois hakeutumiseksi. Toisaalta henkilöstöstä viestitettiin jonkin verran lähtövaihtuvuuden syinä halukkuutta hakeutua muihin tehtäviin hyvinvointialueelle siirtymisen vaihtoehtona, joka koettiin epävarmuutta aiheuttavana muutoksena, kun organisaatio ei ollut vielä edes aloittanut toimintaansa.

*”Organisaation strategiseksi tavoitteeksi on lisätty uutena päämääränä ”Houkutteleva työpaikka”, ja työtä tavoitteiden saavuttamiseksi tulee jatkaa.”*

Vaihtuvuus on kasvanut kaikilla mittareilla ja myös kaupungin palvelukseen jääneen henkilökunnan joukossa edelliseen vuoteen verrattuna, joskin tässä joukossa kasvu on melko maltillista. Organisaation strategiseksi tavoitteeksi on lisätty uutena päämääränä ”Houkutteleva työpaikka”, ja työtä tavoitteiden saavuttamiseksi tulee jatkaa. Esihenkilötaitojen kehittäminen, henkilöstön osaamisen kehittäminen, työhyvinvoinnin edistäminen ja joustava henkilöstöpolitiikka ovat vuonna 2023 ja siitä eteenpäin keskeisiä toimintoja henkilöstön sitouttamiseksi ja työn veto- ja pitovoiman lisäämiseksi.

## 3 Rekrytointi

### kuntarekry

*”Järjestelmän kautta ilmoitettiin avoimna olevia työpaikkoja 356 kpl sisältäen myös uusintahaut ja hakemuksia avoimna oleviin työpaikkoihin jätettiin 1220 kpl”*

Kaupungilla on käytössä sähköinen rekrytointijärjestelmä Kuntarekry, joka mahdollistaa valtakunnallisen näkyvyyden ja sähköisen haun avoimna oleviin tehtäviin. Sen kautta voi hakeutua myös erilaisiin sijaisuuksiin. Järjestelmän kautta ilmoitettiin avoimna olevia työpaikkoja 356 kpl (v. 2021 329 kpl ja v. 2020 228 kpl) sisältäen myös uusintahaut ja hakemuksia avoimna oleviin työpaikkoihin jätettiin 1220 kpl (v. 2021 1002 ja v. 2020 1224 kpl). Pääsääntöisesti kaikki yli 6 kk kestävät palvelusuhteet laitettiin hallintosäännön mukaisesti ulkoiseen hakuun.

Positiivisena havaintona hakemusten määrä on kasvanut (n. 22 %) edellisestä vuodesta suhteessa enemmän, kuin mitä oli avoimien paikkojen määrän kasvu (n. 8 %). Vaikka vaihtuvuus organisaatiossa on kasvanut ja siten kehityssuunta tulee saada muutettua, kuntatyön vetovoiman voidaan todeta parantuneen edelliseen vuoteen verrattuna. Yksittäisestä vuodesta ei voida tehdä laajoja johtopäätöksiä muutoksista työn houkuttelevuudessa, mutta suunnan voidaan todeta olevan oikea. Eläköitymisen jatkuessa voimakkaana kuntaorganisaatiossa kriittinen painopistealue tulee olemaan työn houkuttelevuuden lisääminen ja positiivinen työnantajaimago, joka houkuttelee uusia työntekijöitä hakeutumaan kaupungin palvelukseen. Keskitettyä työnantaja- ja työpaikkaviestintää tullaan lisäämään tulevaisuudessa aiempaa enemmän.

### 3.1 Lähtöhaastattelu

Toiminnan kehittämiseksi on käytössä lähtöhaastattelu. Lomake annetaan palveluksesta pois lähtevän henkilön täytettäväksi. Täytetyn lomakkeen henkilö voi toimittaa suoraan henkilöstöpalveluihin. Henkilöstöpalveluissa lomake käydään läpi ja palaute annetaan tapauskohtaisesti mm. esihenkilölle ja palvelukeskuksen johtajalle.

## 3.2 Kesätöitä nuorille

Kaupunki palkkaa nuoria kesätöihin, ottaa koululaisia tutustumaan työelämään, antaa harjoittelupaikkoja opiskelijoille sekä ottaa ammatillisessa koulutuksessa olevia työhön työssäoppimisjakson ajaksi. Tarkoituksena on mm. tutustuttaa nuoria kunta-alan töihin ja työelämän pelisääntöihin sekä turvata myös tätä kautta uutta osaavan henkilöstön saatavuutta tulevaisuudessa.

Vuonna 2022 kaupungin oman organisaation kesätyöpaikkoihin tuli hakemuksia 55 kpl (v. 2021 80 kpl), joista 50 nuorta täytti hakuehdot, jotka kaikki 50 nuorta saivat kesätyöpaikan kaupungilta. Nuoret työskentelivät mm. varhaiskasvatuksessa, kiinteistönhoidossa, puhtaanapitopalveluissa ja ulkoliikuntapaikkojen hoidossa sekä viherpalveluissa. Kaupungin kesätöitä voivat hakea 15–17-vuotiaat koululaiset ja opiskelijat. Kaikille kesätöitä hakeneille ilmoitettiin kirjeellä, saiko kesätyöpaikan vai ei. Nuorista 38 otti tarjotun kesätyöpaikan vastaan, kaupungin kesätyöpaikan peruuttamisen syy oli lähes kaikilla kesätöiden saaminen muualta esim. koko kesän ajaksi.

Henkilöstöpalvelujen yksi toiminnallista tavoitteista vuoden 2022 osalta oli se, että Uudenkaupungin kaupungilla on vetovoimainen työnantajamaie ja nuoret viestivät positiivisesti työkokemuksistaan. Henkilöstöpalvelut toteuttivat kesänuorille kesätöiden päättyessä kyselyn, jonka tarkoituksena oli selvittää nuorten kokemuksia kaupungin kesätöistä. Kysely toteutettiin Webropol-kyselynä. Kysely lähetettiin 38 kesänuorelle ja vastauksia saatiin 12 kpl. Kyselyyn vastanneet nuoret työskentelivät mm. kiinteistönhoidossa, viherpalveluissa, päiväkodissa, nuoriso- ja liikuntapalveluissa ja ikäihmisten palveluissa. Kiitoksena kyselyyn vastanneille nuorille henkilöstöpalveluista lähetettiin ilmainen leffalippu.

## 4 Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta

Kaupungin ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa toteutettiin yhteistoimintalain mukaisesti. Työnantajan ja henkilöstön välisenä edustuksellisenä yhteistoimintaelimenä toimi yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2022 neljä kertaa. Työnantajaa edustivat yhteistyötoimikunnassa kaksi kaupunginhallituksen jäsentä, palvelukeskusten johtajat ja henkilöstöjohtaja. Puheenjohtajana toimi Jukon pääluottamusmies ja sihteerinä henkilöstösihteerä. Henkilöstöä edustivat pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutettu. Lisäksi kokouksiin osallistuvat työterveyshuollon edustajat.

Vuoden 2022 aikana käynnistettiin jatkuva yt-neuvottelumenettely koskien hyvinvointialueiden valmistelua ja liikkeen luovutusta. Henkilöstöjohtaja, henkilöstösihteerä ja pääluottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutettu kokoontuivat n. kerran kuukaudessa käsittelemään hyvinvointialueen valmistelun vaiheita ja muita ajankohtaisia asioita, joista tiedotettiin henkilöstöä sekä henkilöstön edustajien että intranetin välityksellä.

Kaupunginjohtaja, pääluottamusmiehet ja henkilöstöpalvelujen edustajat koontuvat tarpeen tullen keskustelemaan ajankohtaisista asioista. Kaupungin intranettiin Framiin on koottu henkilöstöhallinnon ohjeita esihenkilöille. Esihenkilöt tiedottavat asioista omassa yksikössään esim. työpaikkakokouksissa. Henkilöstöpalveluista tiedotetaan henkilöstöä koskevista asioista keskitetysti sähköpostitse koko henkilöstön ns. ”kaikki” jakelulla.

## 5 Työyhteisön kehittäminen ja henkilöstön muistaminen

Kaupungin strategiassa toimivan yhteistyön kriittiseksi menestystekijäksi on asetettu esihenkilötaitojen sekä henkilöstön osaamisen kehittäminen. Henkilöstön koulutuspäivien määrät lisääntyivätkin merkittävästi (44,6 %) vuoden 2022 aikana. Osin kehitystä selittää vuosien 2020 ja 2021 aikana koulutusten vähentyminen koronarajoituksista johtuen, ja läsnä tapahtuvan koulutuksen mahdollistuminen rajoitusten purkamisen jälkeen. Työnantaja on oikeutettu hakemaan koulutussuunnitelmiin perustuvista ja toteutuneista koulutuspäivistä koulutuskorvausta Työsuojelurahastolta. Vuonna 2022 tukea saatiin vuoden 2021 toteutuneiden koulutuspäivien määrään perustuen 30 422 euroa.

### 5.1 Novidan esihenkilökoulutusta

*”Tutkinto suoritetaan osoittamalla osaaminen henkilökohtaisessa näyttökeskustelussa ja tekemällä lopputyö valitsemastaan aihealueesta.”*

Kaupungin palveluksessa olevien esihenkilöiden on ollut mahdollista täydentää johtamisosaamistaan osallistumalla Novidan järjestämään ja kunta-alalle suunnattuun lähiesihenkilökoulutukseen. Esihenkilökoulutus on noin vuoden mittainen ja lähipäiviä on yhteensä kahdeksan, noin kerran kuussa. Valmennus on toteutettu osallistujien toiveesta pääasiassa etänä Teamsin kautta. Valmennuksen aikana suoritetaan lähiesihenkilön ammattitutkinto ja tutkinto suoritetaan osoittamalla osaaminen henkilökohtaisessa näyttökeskustelussa ja tekemällä lopputyö valitsemastaan aihealueesta. Esihenkilövalmennuksen aihealueita ovat mm. esimiehenä kehittyminen, työsuhteosaaminen, asiakkuusosaaminen & digitalisaatio, osallistava johtaminen, esimiehen taloustaito, tuloksellinen johtaminen ja esihenkilö viestijänä.

Esihenkilövalmennuksen aloitti 25 henkilöä marraskuussa 2021. Valmennus tukee hyvin uusia esihenkilöitä ja antaa uusia näkökulmia myös jo pidempään esihenkilönä toimiville. Koulutukseen osallistuneet valmistuvat tutkintoon näytön arviointien myötä, jotka suoritetaan alkuvuodesta 2023.

## 5.2 Etäkoulutusta

Vuonna 2021 otettiin käyttöön laajat etäkoulutukset digitaitojen kehittämiseksi esim. Microsoftin ja Adoben ohjelmistojen käytössä. Vuonna 2022 organisaation etäkoulutusmahdollisuuksia laajennettiin ottamalla käyttöön Eduhousen verkkovalmennukset johtamisen, esihenkilötyön ja hallinnon työn kehittämisen tueksi. Etävalmennukset olivat koko henkilöstön saatavilla ja ne oli mahdollista suorittaa tallenteina, ajasta ja paikasta riippumatta.

## 5.3 Henkilöstön muistaminen ja henkilöstöetuudet

*”Ansiomerkkejä luovutettiin yhteensä 98 henkilölle, joista kultaisia merkkejä 39, hopeisia 48 ja pronssia 11.”*

Kaupungin vuosittain henkilöstölle ja luottamushenkilöille järjestettävissä juhlissa luovutetaan kunnallisesta palvelusta Kuntaliiton hopeiset 20 v ansiomerkit ja kultaiset 30 v ansiomerkit sekä luottamushenkilöille pronssinen 10 v ansiomerkit. Koronan takia juhlia ei järjestetty vuosina 2020 ja 2021, joten syyskuussa 2022 järjestetyissä juhlissa luovutettiin kolmen vuoden ansiomerkit. Ansiomerkkejä luovutettiin yhteensä 98 henkilölle, joista kultaisia merkkejä 39, hopeisia 48 ja pronssia 11. Lisäksi juhluvieraina olivat ne henkilöt, joille oli aiemmin luovutettu presidentin myöntämät kunniamerkit, koronatilanteen vuoksi heille oli aiemmin järjestetty vain pieni kahvitustilaisuus, jonka yhteydessä heille luovutettiin presidentin myöntämät kunniamerkit.

Kaupunki on muistanut myös yhtäjaksoisesta 10 v, 20 v, 30 v ja 40 v palvelusta henkilöstöään Romantiikka-hopeasarjalla. Hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen siirtyvää henkilöstä muistettiin joulukuussa läksiäislahjalla sekä kahvitilaisuudella. Henkilöstöpalvelut järjestivät henkilöstölle kesäjuhlat toukokuussa sekä muuttaman vuoden koronatauon jälkeen joulukuussa pidettiin odotetut joulujuhlat.

Kaupungin henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää kaupungin omistamaa Tyvisaran saunaa toukokuusta alkaen lokakuun loppuun. Saunaa voi varata päivän kerrallaan. Työyksiköt voivat pitää saunalla myös työpaikkakokouksia ja kehittämispäiviä.

## 5.4 Lisää aktiivisuutta arkeen

Työkyvyn ylläpitoa tavoitellaan myös liikunnan ja kulttuurin tukemisella ja yhteisillä tapahtumilla. Kaupungin henkilöstöllä on ollut mahdollisuus käyttää kaupungissa olevien eri yrittäjien tarjoamia liikunnallisia palveluja niin, että henkilöstöpalvelut on maksanut osan käyntikerrasta tai osan 10-/kuukausikortista. Henkilöstöllä on ollut myös mahdollisuus käyttää uimahallin allasosastoa ja uimahallin kuntosalia edullisemmin. Lisäksi kaupunki tarjoaa kausilippuja koripallopeleihin ja ilmaisia teatterilippuja kerran vuodessa Uudenkaupungin teatteriin.

## 6 Työyhteisöviestinnän kehittäminen

Eri palvelukeskusten edustajista koottu kaupungin viestintätiimi jatkoi toimintaansa vuonna 2022. Viestintätiimi kokoontui vuoden aikana säännöllisesti ajankohtaisten teemojen äärelle. Kokoontumisten välillä mielipiteitä, ideoita ja ajatuksia vaihdettiin tiimin sähköisissä kanavissa. Viestintätiimissä keskityttiin verkkosivuprojektin lisäksi muun muassa viestinnän saavutettavuuteen sekä eri yksiköiden viestintäkäytänteiden yhtenäistämiseen. Sisäisen viestinnän tehostaminen ja toimivien käytänteiden luominen sekä jalkauttaminen tunnistettiin tiimissä keskeiseksi kehittämiskohteeksi.

Työyhteisöviestinnässä panostettiin myös sote-uudistuksen tuomien muutosten viestimiseen kaupungin ja tulevan hyvinvointialueen työntekijöille. Tietoa Varsinais-Suomen hyvinvointialueen valmistelusta välitettiin säännöllisesti mm. intrassa, sähköpostitse ja yksiköiden tapaamisissa.

Vuoden 2022 keskeisimmät viestinnälliset ponnistukset liittyivät verkkosivujen uusimiseen sekä hyvinvointialueen tuomien muutosten viestimiseen.

Kaupungin verkkosivut uudistettiin kokonaan pääosin vuoden 2022 aikana. Projektin tavoitteena oli kaikkia kuntalaisia paremmin palvelevat, helppokäyttöiset sivut. Uudistuksessa keskityttiin erityisesti parantamaan sivuston saavutettavuutta sekä käyttökokemusta mobiililaitteilla. Uudistuneet verkkosivut helpottavat sisällöntuotantoa ja tuovat tehokkuutta sekä sisäiseen että ulkoiseen viestintään.



## 7 Terveysperusteiset poissaolot ja työterveysyhteistyö

Uudenkaupungin kaupungin strategisena painopisteenä on sairauspoissaolojen määrä. Tavoitteena on saada sairauspoissaolot pienemmiksi kuin kunta-alalla keskimäärin. Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli yhteensä 22786 kalenteripäivää, 19,7 pv/hlö. Sairauspoissaolojen määrä nousi vuodesta 2021, jolloin sairauspoissaolokalenteripäiviä oli keskimäärin 15,7 pv/hlö, yhteensä 18 274 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloprosentiksi, joka raportoidaan jatkossa henkilöstökertomuksen laadintaa koskevan suosituksen mukaisesti, muodostuu 7,77 % vuonna 2022.

### 7.1 Kuntatyöntekijöiden poissaolot yleisesti

Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 2021 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,7 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Työterveyslaitoksen viimeisimmät käytävissä olevat tilastot ovat vuodelta 2021 eli tilastot ovat käytävissä vuoden viiveellä. Koronavuosina 2020–2021 sairauspoissaolot lisääntyivät nuorilla, alle 30-vuotiailla kuntatyöntekijöillä. Heillä on jo enemmän sairauspoissaolopäiviä kuin yli 50-vuotiailla. Vuonna 2021 kuntatyöntekijät olivat keskimäärin 16,7 päivää poissa töistä oman sairauden takia. Nuorten työntekijöiden keskiarvo oli 17,7.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa on seurattu työntekijöiden sairauspoissaoloja vuodesta 2000 alkaen. Sairauspoissaolot olivat huipussaan vuonna 2008. Vuodesta 2013 lähtien sairauspoissaolojen määrät ovat pysyneet keskimäärin 16–17 päivässä. Vuonna 2019 ennen koronapandemiaa kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,5 päivää. Vuosina 2020 ja 2021 keskiarvo on ollut täsmälleen sama: 16,7 päivää.

### 7.2 Uudenkaupungin tilanne

*”Sairauspoissaoloissa tapahtunut kasvu on siis ollut merkittävältä osin tilapäisistä syistä johtuvaa”*

Uudenkaupungin kaupungissa sairauspoissaolot ovat kasvaneet vuoden 2022 aikana merkittävästi edellisten vuosien tasosta. Huomionarvoista kuitenkin on, että kasvua on tapahtunut pääasiassa lyhyissä poissaoloissa (+52 %), kun taas pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet (-19 %). Tilastoa selittää pitkälti 2022

alkuvuoden koronasta johtuneet poissaolot, jotka olivat lähteneet talven flunssakauden ja koronarajoitustoimenpiteiden vähentämisen myötä räjähdysmäiseen kasvuun. Huomionarvoista on, että vaikka loppuvuodesta 2021 ja alkuvuodesta 2022 poissaolot lisääntyivät koronasta johtuen jopa poikkeuksellisen korkealle tasolle, vuoden aikana sairauspoissaolojen kasvu väheni merkittävästi. Sairauspoissaoloissa tapahtunut kasvu on siis ollut merkittävältä osin tilapäisistä syistä johtuvaa, mutta selvää on, että toimenpiteitä tarvitaan oikean kehityssuunnan varmistamiseksi.

Vuonna 2022 yleisimmät sairauspoissaolojen syyt työterveyshuollon tilastoinnin mukaisesti olivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet, mielenterveyden sairaudet sekä hengityselinten sairaudet. Hengityselinten sairauksista johtuvat sairauspoissaolopäivät olivat selkeästi kasvaneet edelliseen vuoteen verrattuna, johtuen osaltaan v. 2022 alussa tulleen määräaikaisen tartuntapäivärahakäytännön myötä. Huomionarvoista on, että valtaosa hengityselinsairauksista ei näy, niiden merkittävästi kasvusta huolimatta, työterveyshuollon tilastoissa ja tautiluokituksessa, koska kyseisen tautiluokan mukaiset sairaudet eivät säännönmukaisesti edellytä asiointia työterveydessä (poissaolot esihenkilön hyväksynnällä). Vastaavasti mielenterveyden häiriöt ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna.

### 7.3 Työterveysyhteistyö

Kaupunki on ostanut v. 2022 kokonaisvaltaisen työterveyshuollon sosiaali- ja terveyskeskuksen työterveyshuollosta. Palvelut sisältävät lakisääteisen, ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I) sekä yleislääkäritasoisien sairaanhoidon (korvausluokka II). Erikoislääkäreitä, kuten kirurgia, fysiatria, keuhkotaudit, ihotaudit, korva-, nenä- ja kurkkutaudit, konsultoidaan tarvittaessa työkykyyn liittyvissä ongelmissa.

Työterveyshuollosta aiheutuneet kustannukset olivat v. 2022 kokonaisuudessaan 631 446 euroa (730 490 euroa v. 2021) jakaantuen korvausluokkaan I; 290 330 euroa (377 050 euroa v. 2021) ja korvausluokkaan II; 341 116 euroa (353 439 euroa v. 2021). Työnantajan saama Kela-korvaus on korkeampi korvausluokan 1 palveluissa.

Työterveyshuoltoa on toteutettu työsuojelutoimikunnan ja yhteistyötoimikunnan hyväksymän työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa ja sen toteuttamisen lähtökohtana on ollut työstä

ja työolosuhteista johtuvien haittojen poistaminen sekä henkilöstön terveyden edistäminen ja ennaltaehkäisevä toiminta. Työterveyshuolto seuraa sairauspoissaoloja yhdessä henkilöstöpalveluiden kanssa säännöllisesti.

Ennalta ehkäisevää työterveyshuoltoa toteutetaan erityisesti terveystarkastuskäyntien, yksilön neuvonnan ja ohjauksen sekä työpaikkaselvitysten muodossa. Terveystarkastuskäyntejä (1814 kpl) toteutui sairaanhoidon käyntejä (1646 kpl) enemmän, jolloin työterveyshuollon painopiste on ollut käyntimäärien perusteella arvioituna tavoitteen mukaisesti korvausluokan 1 ennaltaehkäisevässä toiminnassa.

Vuoden 2022 työpaikkaselvitykset toteutuivat pääosin suunnitellusti. Työpaikkakäyntejä toteutettiin vuoden 2022 aikana yhteensä 21.

Perustyöpaikkaselvitysten lisäksi työyhteisöjä on tuettu suunnatuilla työpaikkaselvityksillä, ryhmäohjauksella sekä esihenkilöiden neuvontakäynneillä ja puhelin-konsultaatioilla. Vuonna 2022 näitä tukitoimia on toteutettu mm. terveystarkastuksissa, varhaiskasvatuksessa ja puhdistuspalveluissa.

Työterveyshuollon, työsuojelun, henkilöstöhallinnon ja lähiesihenkilöiden yhteistyö työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi on ollut sujuvaa ja tuloksellista. Verkosto- ja kolmikantaneuvotteluja käytiinkin vuoden 2022 aikana yhteensä 55 kpl.

## 7.4 Uusi työterveyden yhteistyökumppani

Kaupungin työterveyshuolto siirtyi sosiaali- ja terveystieteiden yhteydessä hyvinvointialueelle 1.1.2023. Hyvinvointialue voi tuottaa ulkopuolisille asiakkaille, kuten kunnille, ainoastaan lakisääteisen työterveyshuollon palveluita. Kaupungin työterveyshuolto on sisältänyt lakisääteistä kattavammat työterveyspalvelut ja palvelutaso haluttiin säilyttää kattavalla tasolla. Tästä johtuen työterveyshuolto päätettiin kilpailuttaa ja uudeksi työterveyshuoltoyhteistyökumppaniksi valittiin kilpailutuksen voittanut Mehiläinen Oy.

*”Työterveyden painopistettä siirretään entistä enemmän työkyvyn edistämiseen koko henkilöstöllä”*

Työkykyjohtamiseen ja sairauspoissaolojen hallintaan on kiinnitetty erityistä huomiota uuden työterveysyhteistyön käynnistämisen myötä. Erityisenä tavoitteena on tunnistaa aikaisempaa paremmin nykytyöelämän kuormitustekijöitä, kuten

psykososiaalista kuormitusta sekä mielenterveyden häiriöitä. Lisäksi tavoitteena on tunnistaa työkykyriskit mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Työterveyden painopistettä siirretään entistä enemmän työkyvyn edistämiseen koko henkilöstöllä ja tästä johtuen esimerkiksi terveystarkastukset laajennetaan myös nuorempiin työntekijöihin, joiden joukossa tilapäinen työkyvyttömyys on ollut keskivertoa suurempaa. Lisäksi käyttöön on otettu matalan kynnyksen mielenterveyden palveluita.

## 8 Työkyvyn aktiivinen tuki

Aktiivisen tuen toimintamalli on Uudenkaupungin kaupungin oma varhaisen ja tehostetun tuen toimintatapa, jolla tuetaan henkilöstön työssä jaksamista. Toimintamallin avulla pyritään tukemaan henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä koko työuran ajan myös työkyvyn heikentyessä niin, että työssä jatkaminen on mahdollista. Tavoitteena on vaikuttaa työyhteisöjen toimivuuteen ja tuloksellisuuteen, työssä viihtyvyyteen sekä ennaltaehkäistä työkyvyttömyyden kustannuksia. Työkyvyssä on kysymys työntekijän voimavarojen ja työn yhteensopivuudesta.

*”Toimintamalli kannustaa ottamaan esiin työhyvinvointia ja työkykyä uhkaavia asioita heti ensimmäisten merkkien ilmaantuessa, jolloin erilaiset ongelmat ovat helpoiten korjattavissa”*

Esihenkilöitä on rohkaistu tarttumaan ajoissa työkyvyn heikentymisestä kertoviin merkkeihin osana esihenkilötyötä. Toimintamalli kannustaa ottamaan esiin työhyvinvointia ja työkykyä uhkaavia asioita heti ensimmäisten merkkien ilmaantuessa, jolloin erilaiset ongelmat ovat helpoiten korjattavissa. Tarkoituksena on tehostaa ennen kaikkea niitä toimenpiteitä, joita työpaikalla voidaan tehdä työkyvyn sekä työssä jatkamisen tukemiseksi työkyvyn heikentyessä työssä jatkamisen mahdollistamiseksi. Työkykyä uhkaavat ongelmat voivat ilmetä eri tavoin. Ne voivat liittyä terveydentilaan, työhön (henkilön selviytymiseen työssä), työyhteisöön tai yksityiselämän elämäntilanteisiin. Usein ongelmat ovat sidoksissa keskenään. Ongelman tunnistaminen on tärkeää oikean ratkaisun etsimiseksi ja ongelmaan on reagoitava riittävän varhaisessa vaiheessa.

Organisaatiossa on tunnistettu, että työkyvyn edistämiseksi toimenpiteitä ja työkaluja tarvitaan, jotta esihenkilöt osaavat tunnistaa työkyvyn heikkenemisen merkit mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Aktiivisen tuen mallia tullaan uudistamaan siten, että painopiste on aiempaa enemmän työkykyriskien ehkäisyssä ja havaitsemisessa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Organisaatiossa ollaan ottamassa vuoden 2023 aikana käyttöön työkykyjohtamisen työkaluja, jotka auttavat työkykyriskien tunnistamisessa, niihin reagoimisessa sekä niiden seurannassa.

## 8.1 Aktiivisen tuen toimintamalli

Toimintamallissa korostuu esihenkilöiden tehtävä työhyvinvoinnin johtajina sekä heidän vastuunsa työntekijöistä prosessin eri vaiheissa ja toimintamalli antaa erilaisia työkaluja esihenkilötyöhön. Toimintamallissa korostetaan myös työyhteisön ja työkavereiden roolia ja vastuuta työyhteisössä. Toimintamalli on tasapuolinen kaikille, koska se on yhteinen toimintatapa koko organisaatiossa ja se koskee jokaista työntekijää. Aktiivisen tuen toimintamallissa on selkeytetty eri toimijoiden (työntekijä, esihenkilö, työterveyshuolto, henkilöstöpalvelut, työyhteisö ja työkaverit sekä työsuojeluvaltuutettu) rooleja ja vastuita.

Verkostoneuvotteluissa haettiin erilaisia vaihtoehtoja työssä jatkamiseen tilanteessa, jossa työkyky oli heikentynyt. Vuonna 2022 verkostoneuvotteluja käytiin 37 kpl, ja niiden tuloksena päädyttiin vuoden 2022 aikana mm. seuraaviin ratkaisuihin: työkyvyttömyyseläkkeen hakeminen, osatyökyvyttömyyseläkkeen hakeminen (jonka avulla työssä jatkaminen osa-aikaisena jatkossa), määräaikaisen kuntoutustuen (=määräaikainen työkyvyttömyyseläke) tai osakuntoutustuen (=määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke) hakeminen, työkyvyn lisäselvitykset/tutkimukset, Kelan osasairauspäiväraha-kausien käyttäminen työhön paluun yhteydessä (=paluu työhön sairauspoissaolon jälkeen ensin osa-aikaisena määräajaksi), toimenkuvan muutos ja tehtävien uudelleen järjestelyt, siirto toiseen palveluyksikköön/työtehtäviin sekä ammatillisen kuntoutuksen hakeminen.

Erilaisia toimenpiteitä yhdisteltiin tarvittaessa esim. siten, että työhön paluu tapahtui ensin esim. Kelan osasairauspäiväraha-kauden avulla osa-aikaisesti, jonka jatkoksi haettiin Kevasta osakuntoutustukea, joka mahdollisti työssä jatkamisen osa-aikaisesti kuntoutumisen tukena määräaikaisesti tarvittaessa pidemmän jakson.

Eläkelaitoksen tukema ammatillinen kuntoutus voi olla joko työkokeilu (kesto 1–3 kk) tai esim. kokonaan uuden ammatin opiskelu ja sen avulla työllistyminen nykyistä työkykyä vastaavaan työhön jatkossa. Työkokeilun aikana työntekijä työskentelee ylimääräisenä resurssina, eikä työnantaja maksa tältä ajalta työntekijälle palkkaa. Keva maksaa työntekijälle työkokeilun tai koulutuksen ajalta kuntoutusetuutta. Kelan osasairauspäiväraha-kauden aikana työntekijän työaika on 40–60 %:a kokoaikaisesta työajasta ja tältä ajalta työnantaja maksaa osa-aikatyöprosentin mukaisen palkan ja työntekijä saa Kelan osasairauspäivärahan itselleen. Kuntoutustuki on määräaikainen työkyvyttömyyseläke, joka voidaan myöntää myös

osakuntoutustukena eli määräaikaisena osatyökyvyttömyyseläkkeenä, jolloin henkilö työskentelee määräaikaisesti osa-aikaisena.

## 8.2 Työkyvyttömyyseläkemaksu

Palkkaperusteinen eläkemaksu muodostuu kaikille työnantajille yhteisestä työansiopohjaisesta eläkemaksusta ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksusta. Työkyvyttömyyseläkemaksun taso määräytyy työnantajan palveluksessa olevien henkilöiden arvioidun työkykyriskin mukaan, johon vaikuttavat työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet.

Työnantajan työkyvyttömyysriskikerroin määritetään myönnettyjen työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Työkyvyttömyysriskikertoimen laskennassa huomioidaan kahden kalenterivuoden aikana alkaneet työkyvyttömyyseläkkeet ja kuntoutustuet ja niistä aiheutunut eläkemeno. Täyttä työkyvyttömyyseläkettä tai kuntoutustukea edeltävä osatyökyvyttömyyseläke tai osakuntoutustuki huomioidaan eläkemenoa vähentävänä, jos ne ajoittuivat välittömästi täyden työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutustuen alkamista edeltävän 24 kuukauden ajalle.

Vuoden 2022 työkyvyttömyyseläkemaksun laskennassa työnantajan työkyvyttömyysriski määräytyy vuosina 2020 ja 2019 alkaneiden, Kevassa maksussa olevien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien perusteella. Uudenkaupungin kaupungin työkyvyttömyysriskikerroin vuonna 2022 oli 1,82151 (v. 2021 oli 0,80556), joka on korkeampi kuin Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmän keskimääräinen työkyvyttömyysriskikerroin 1,10.

Uudenkaupungin kaupungin työkyvyttömyyseläkemaksu oli vuonna 2022 2,0 % palkoista (v. 2021 0,97 %). Suurtyönantajan, jollaiseksi Uudenkaupungin kaupunki palkkasumman perusteella lasketaan, työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan työkyvyttömyysriskikertoimen ja keskimääräisen työkyvyttömyyseläkemaksun tulona ( $1,82151 \times 1,10 = 2,0 \%$ ).

Vuonna 2021 työkyvyttömyyseläkkeitä on alkanut enemmän, kuin vuonna 2020. Vastaavasti vuonna 2022 työkyvyttömyyseläkkeiden määrä pieneni, joten työkyvyttömyyseläkemaksun voidaan odottaa muuttuvan seuraavina vuosina. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista: sitä ei siis aiheudu osatyökyvyttömyyseläkkeistä ja osakuntoutus-

tuista. 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. Työnantajan paras keino vähentää työkyvyttömyyseläkemaksua on panostaa työkyvyn ylläpitoon ja etsiä ratkaisuja työn tarjoamiseen osittaisen työkyvyn säilyttäneille työntekijöille.



## 9 Työturvallisuus ja työsuojelu

Uusi työsuojelun toimintakausi vuosille 2022–2025 alkoi vuonna 2022. Työsuojeluvaltuutetun ja varatyösuojeluvaltuutetun lisäksi kaupungin eri alueilla toimii viisi työsuojeluasiamiestä. Työsuojelutoimikuntaan ovat kuuluneet työnantajan edustajana henkilöstöjohtaja (henkisen työsuojelun työsuojelupäällikkö) sekä rakennustarkastaja (fyysisten työolojen työsuojelupäällikkö). Muita jäseniä ovat työsuojeluvaltuutettu, varatyösuojeluvaltuutettu sekä työterveyshoitajat. Puheenjohtajana toimii henkilöstöjohtaja ja sihteerinä työsuojeluvaltuutettu. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana neljä kertaa.

Työnantajan tulee selvittää riittävän järjestelmällisesti työstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät (Työturvallisuuslaki 738/2002). Vaarojen tunnistamista ja riskien arviointia varten on käytössä Riski Arvi:n riskienhallintasovellus sekä STM:n lomakkeet, joiden perusteella pystytään arvioimaan ja kirjaamaan toimenpiteet sekä laatimaan yhteenvetoraportit. Työsuojeluvaltuutettu on aktiivisesti ollut työstämässä Uudenkaupungin kaupungin organisaation käyttöön Riski Arvi-sovellusta riskien tunnistamisen ja arvioinnin työkaluksi. Työ on sisältänyt kaupungin organisaatiokaavion laatimisen sovellukseen, koulutuksen järjestämisen esihenkilöille, esihenkilöiden ja työntekijöiden kouluttaminen työpaikkakoukuksissa tai erikseen järjestettävissä tilaisuuksissa. Työsuojeluvaltuutettu toimii yhteyshenkilönä sekä pääkäyttäjänä. Työpaikkojen riskien arviointi suoritetaan kolmen (3) vuoden välein tai jos toiminta oleellisesti muuttuu. Työpaikkojen riskien arviointi suoritettiin vuonna 2022.

### 9.1 Tapaturmat ja työturvallisuuden edistäminen

Vuonna 2022 tapaturmista johtuvia poissaoloja oli yhteensä 529 kalenteripäivää (v. 2021 527 pv). Poissaoloihin johtaneita työtapaturmia oli yhteensä 74 kpl (v. 2021 68 kpl). Tapaturmista johtuneista poissaoloista 5,7 % oli kestollaan 1–3 pv (v. 2021 4,2 %) ja 36,9 % oli kestoltaan 4–10 p (v.2021 13,7 %).

Eniten tapaturmia aiheutui liukastumisista, horjahtamisista tai kompastumisista johtuen (n. 30 % kaikista tapaturmista). Pitkistä, yli 10 päivän työstä poissaoloon johtaneista tapaturmista (joita oli yhteensä 11 kappaletta vuoden 2022 aikana), valtaosa (7 kappaletta) johtui liukastumisesta horjahtamisesta tai kompastumisesta, osa näistä työmatkalla. Seuraavaksi eniten tapaturmia aiheuttivat

väkivallaksi kategorisoidut tilanteet, joita esiintyi pääasiassa hoivatyössä sosiaali- ja terveystalveissa ja varhaiskasvatuksessa.

Organisaatiossa on aktiivisesti hyödynnetty työturvallisuuden raportointiin Turva-Arvi -järjestelmää, ja uhkaavia tilanteita, väkivallantekoja ja muita työturvallisuusriskejä on raportoitu aktiivisesti edellä mainittuja tapaturmia koskien. Tapaturmia tai uhkaavia tilanteita on käsitelty työsuojeluorganisaatiossa ja tarvittaessa moniammatillisesti asianomaisissa yksiköissä, ja tilanteisiin on etsitty aktiivisesti ratkaisuja. Yksiköissä on järjestetty säännöllisesti turvakoulutusta uhkaavien tilanteiden varalle ja esimerkiksi sosiaali- ja terveystalveissa on lisäkoulutettu henkilöstöä kohdistetusti muistisairaiden potilaiden kohtaamiseen ja heidän kanssansa toimimiseen.

Tapaturmista yli 40 % kohdistuu vakuutusyhtiön käyttämän tehtäväluokituksen mukaisesti hoivapalvelutehtävissä työskentelevään henkilöstöön. Tapaturmista johtuvien poissaolopäivien osuus sosiaali- ja terveystalveissa (13,8 %) oli kuitenkin suhteessa vähäinen kaupungin kaikkiin tapaturmista johtuviin poissaolopäiviin verrattuna, mitä selittää tapaturmien lievä luonne. Vaikka tapaturmia oli sote-tehtävissä määrällisesti eniten, ne eivät pääsääntöisesti aiheuttaneet vakavia vammoja tai pitkiä poissaoloja työstä.

Uudenkaupungin kaupunki ja Alertum Oy:llä on yhteistyösopimus työturvallisuuskoulutusten järjestämisestä Uudessakaupungissa.

Toimintasuunnitelman mukaisia työpaikkakäyntejä tehtiin vuonna 2022 21 kpl. Työpaikkakäynteihin ovat osallistuneet työterveyshoitaja, työsuojelupäällikkö ja/tai henkilöstöjohtaja sekä työsuojeluvaltuutettu sekä asianomaisesta työyksiköstä esihenkilö ja työntekijöitä. Työsuojeluvaltuutettu on tehnyt lisäksi omaehtoisia työpaikkakäyntejä työyksiköihin.

Kaupungissa toimii myös moniammatillinen sisäilmatyöryhmä. Työryhmän jäseninä toimivat kiinteistöpäällikkö (pj.), työsuojeluvaltuutettu (siht.), työsuojelupäällikkö/rakennustarkastaja, kiinteistötyönjohtaja, hanke- ja rakennussuunnittelija, puhdistuspalveluesihenkilö, työterveyshoitajat, terveystarkastaja, tekninen johtaja sekä tarvittaessa muita palvelukeskuksen johtajia. Työryhmä on kokoontunut 10 kertaa vuoden 2022 aikana. Toimintaa on kehitetty ja sisäilma-asoiden tiedottamista on tehostettu edelleen. Kalannin koulujen kohdekohtainen sisäilmatyöryhmä on kokoontunut 7 kertaa vuonna 2022.

## 10 Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle jäi vuonna 2022 yhteensä 28 henkilöä; hallinto- ja elinvoimapalvelut 2 henkilöä, tekninen ja ympäristöpalvelut 2 henkilöä, kasvun ja oppimisen palvelut 8 henkilöä, hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut ei yhtään henkilöä, sosiaali- ja terveystyöpalvelut 16 henkilöä, liikelaitokset ei yhtään henkilöä. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64 v 3 kk vuonna 2022 ja vuonna 2021 keski-ikä oli 63 v 10 kk.

Erilaisia pysyviä eläkejärjestelyjä tehtiin vuonna 2022 kaikkiaan yhteensä 43 henkilön kanssa (v. 2021 38 hlöä ja v. 2020 32 hlöä). Vanhuuseläkkeiden lisäksi osittain varhennetulle vanhuuseläkkeelle jäi yhteensä 1 henkilö, osatyökyvyttömyyseläkkeelle 11 henkilöä ja 3 henkilöä työkyvyttömyyseläkkeelle. Pysyvällä osatyökyvyttömyyseläkkeellä (eläke + osa-aikatyö) oli 29 henkilöä 31.12.2022 (24 hlöä 31.12.2021 ja 21 hlöä 31.12.2020). Osatyökyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2022 jääneiden keski-ikä oli 60 v 9 kk (v. 2021 57 v 3 kk ja v. 2020 57 v 2 kk).

Osa-aikatyössä osittain varhennetulla vanhuuseläkkeellä oli 2 henkilöä 31.12.2022 (31.12.2021 7 hlöä ja 31.12.2020 8 hlöä). Osittain varhennetulle vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 62 v 1 kk vuonna 2022 (v. 2021 62 v 3 kk ja v. 2020 62 v 1 kk). Osittain varhennetulle vanhuuseläkkeelle on voinut jäädä 1.2.2017 alkaen. Ennen vuotta 1964 syntyneiden ikäraja on 61 vuotta ja vuonna 1964 syntyneillä osittaisen varhennetun vanhuuseläkkeen ikäraja on 62 vuotta. Vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiden ikäraja vahvistetaan myöhemmin.

### 10.1 Eläköitymisennuste

Vanhuuseläkkeen saaminen perustuu ikään, vanhuuseläkkeelle voi jäädä saavutettuaan ikäluokan yleisen alimman eläkeiän ja jokaiselle ikäluokalle on määritetty oma eläkeikä vuoden 2017 eläkeuudistuksessa. Vanhuuseläkkeelle vakinaisista palvelussuhteista pitää jäädä viimeistään 68-vuotiaana (v. 1958–1961 syntyneet 69-vuotiaana ja v. 1962–1964 syntyneet 70-vuotiaana).

Vuosina 2023–2025 Uudenkaupungin kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä on jäämässä vanhuuseläkkeelle arviolta 57 henkilöä, joista hallinto- ja elinvoimapalveluista 11 henkilöä, teknisistä ja ympäristöpalveluista 13 henkilöä, kasvun ja oppimisen palveluista 27 henkilöä, ja hyvinvointi- ja vapaa-aikapalveluista 5 henkilöä ja liikelaitoksista 1 henkilö.

## 11 Lopuksi

Uudessakaupungissa on tunnistettu työmarkkinoiden suurin haaste, joka on työvoiman saatavuus ja osaajapula. Kuntatyössä ja korkeahkon ikärakenteen organisaatiossa eläköityminen jatkuu voimakkaana, mikä lisää entisestään työvoiman saatavuuden haasteiden merkitystä. Työntekijät voivat tänä päivänä lähes alalla kuin alalla valita työpaikkansa, ja vain hyvät työpaikat pärjäävät kilpailussa osavasta työvoimasta. Pelkkä työpaikkojen aktiivinen mainostaminen ei nykyisillä työmarkkinoilla riitä, vaan työpaikkojen tulee aktiivisesti työskennellä hyvän työnantajakuvan saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi. Työpaikat, joissa työntekijät viihtyvät ja joihin he sitoutuvat viestien siitä myös työpaikan ulkopuolelle, houkuttelevat myös uusia osaajia.

Vuonna 2022 kaupungin strategiaan lisättiin työpaikan houkuttelevuus ja kaupungissa käynnistettiin monia toimia työn veto- ja pitovoiman lisäämiseksi. Uudenkaupungin kaupungin tavoitteena on profiloitua työpaikaksi, joka houkuttelee osavaa ja motivoitunutta henkilöstöä myös tulevaisuudessa. Vuonna 2023 käyttöön otetaan uusia etuuksia työhyvinvoinnin edistämiseksi ja henkilöstön osaamisen kehittämiseen tarjotaan monia uusia ratkaisuja. Työnantaja tukee jatkossa työn ohessa tapahtuvaa lisäkoulutustumista henkilöstövajeen tehtäviin ja lisäksi työpaikalla otetaan käyttöön sähköinen perehdytysohjelma.

Työhyvinvoinnin kehittäminen on keskeisiä henkilöstötyön tavoitteita myös tulevaisuudessa. Vuonna 2023 työkyvyn edistämisen toimenpiteitä tullaan toteuttamaan erityisesti uuden työterveysyhteistyön ja käyttöön otettavien työkykyjohtamisen työkalujen myötä. Avainasemassa ovat jatkossakin osaava ja kannustava johtaminen, oikeudenmukainen ja reilu palkitseminen ja kannustavan ja hyvän työilmapiirin varmistaminen. Hyvällä henkilöstöjohtamisella varmistamme, että kuntalaisten palvelut tuotetaan myös jatkossa osaavan ja riittävän henkilöstön turvin.

Kiitos että olet meillä töissä!

Maaru Seikola

Henkilöstöjohtaja

# 12 Tilastot

## 12.1 Palvelussuhteet

| Palvelussuhde 31.12.               | 2020     | 2021     | 2022     | Muutos% ed. |
|------------------------------------|----------|----------|----------|-------------|
| Palvelukeskuksittain               | Yhteensä | Yhteensä | Yhteensä | vuodelta    |
| Kaupunki yhteensä                  | 1130     | 1164     | 1159     | -0,4        |
| Vakinaiset                         | 903      | 911      | 904      | -0,8        |
| Määräaikaiset                      | 227      | 253      | 255      | 0,8         |
| - josta työllistetyt               | 10       | 17       | 24       | 41,2        |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut     | 56       | 58       | 65       | 12,1        |
| Vakinaiset                         | 51       | 52       | 53       | 1,9         |
| Määräaikaiset                      | 5        | 6        | 12       | 100,0       |
| - josta työllistetyt               | 0        | 0        | 4        | -           |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut      | 143      | 145      | 143      | -1,4        |
| Vakinaiset                         | 114      | 111      | 114      | 2,7         |
| Määräaikaiset                      | 29       | 34       | 29       | -14,7       |
| - josta työllistetyt               | 8        | 12       | 14       | 16,7        |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut    | 543      | 556      | 527      | -5,2        |
| Vakinaiset                         | 435      | 439      | 427      | -2,7        |
| Määräaikaiset                      | 108      | 117      | 100      | -14,5       |
| - josta työllistetyt               | 0        | 1        | 2        | 100,0       |
| Kasvun ja oppimisen palvelut       | 340      | 351      | 373      | 6,3         |
| Vakinaiset                         | 256      | 263      | 266      | 1,1         |
| Määräaikaiset                      | 84       | 88       | 107      | 21,6        |
| - josta työllistetyt               | 2        | 4        | 4        | 0,0         |
| Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut | 34       | 40       | 36       | -10,0       |
| Vakinaiset                         | 33       | 32       | 31       | -3,1        |
| Määräaikaiset                      | 1        | 8        | 5        | -37,5       |
| - josta työllistetyt               | 0        | 0        | 0        | -           |
| Liikelaitokset                     | 14       | 14       | 15       | 7,1         |
| Vakinaiset                         | 14       | 14       | 13       | -7,1        |
| Määräaikaiset                      | 0        | 0        | 2        | -           |
| - josta työllistetyt               | 0        | 0        | 0        | -           |

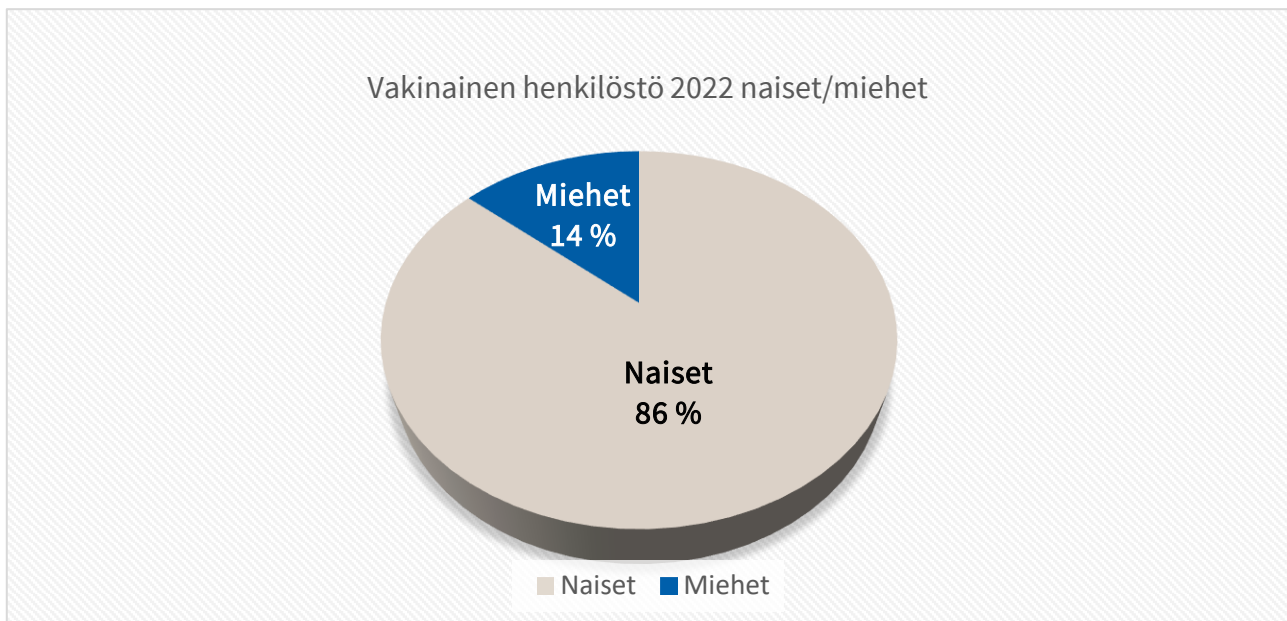
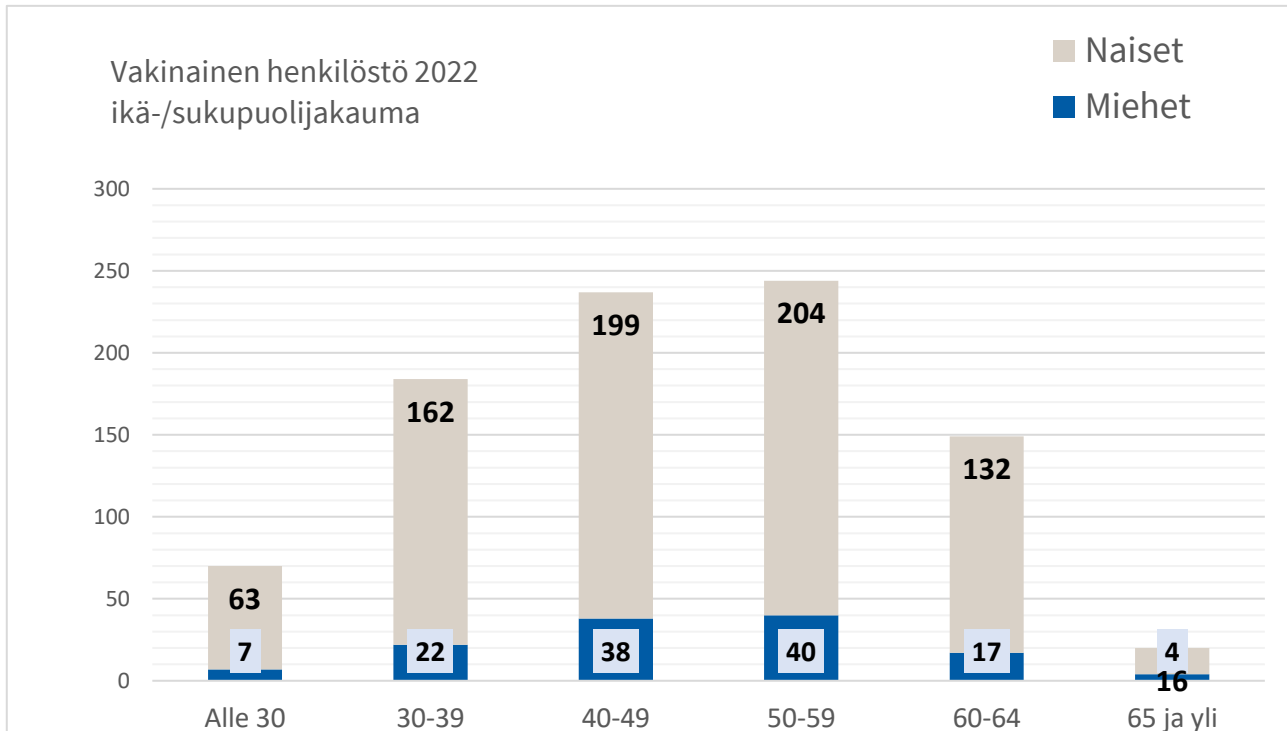
## 12.2 Vakinaisen henkilöstön määrä sopimusaloittain

| Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2022 sopimusaloittain |            |            |            |                      |           |           |            |
|--|------------|------------|------------|----------------------|-----------|-----------|------------|
| Palvelukeskus  | KVTES      | SOTE       | OVTES      | OVTES,<br>varh.kasv. | TS        | LS        | Yhteensä   |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut                           | 37         | 3          | 0          | 0                    | 13        | 0         | 53         |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut                            | 71         | 0          | 0          | 0                    | 43        | 0         | 114        |
| Kasvun ja oppimisen palvelut                             | 108        | 5          | 113        | 40                   | 0         | 0         | 266        |
| Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut                       | 31         | 0          | 0          | 0                    | 0         | 0         | 31         |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut                          | 10         | 367        | 0          | 0                    | 5         | 45        | 427        |
| Liikelaitokset   | 1          | 0          | 0          | 0                    | 12        | 0         | 13         |
| <b>Yhteensä</b>  | <b>258</b> | <b>375</b> | <b>113</b> | <b>40</b>            | <b>73</b> | <b>45</b> | <b>904</b> |

## 12.3 Vakinaisen henkilöstön ikä palvelukeskuksittain

| Vakinaisen henkilöstön keski-ikä v. 2020 - 2022 |             |             |             |
|---|-------------|-------------|-------------|
| Palvelukeskus                                   | Vuosi 2020  | Vuosi 2021  | Vuosi 2022  |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut                  | 48,7        | 49,1        | 49,7        |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut                   | 50,8        | 50,8        | 51,8        |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut                 | 45,1        | 45,1        | 45,1        |
| Kasvun ja oppimisen palvelut                    | 46,5        | 46,7        | 46,9        |
| Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut               | 44,0        | 46,2        | 46,5        |
| Liikelaitokset                                  | 48,2        | 49,1        | 52,2        |
| <b>Vakinaisen henkilöstön keski-ikä</b>         | <b>46,4</b> | <b>46,6</b> | <b>46,9</b> |

## 12.4 Henkilöstön rakenne



Uudenkaupungin kaupungin vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2022 46,9 vuotta (v. 2021 46,6 vuotta).

Vakinaisista työntekijöistä 45,7 % oli 50 v. tai yli (v. 2021 44,3 %).

Alle 30-vuotiaita vakinaisesta henkilöstöstä oli 7,7 % (v.2021 8,0 %).

Naisten osuus henkilöstöstä oli 86 % (v. 2021 86 %)

## 12.5 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

| Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus v. 2022 |                                  |                                  |                       |                         |                    |              |            |              |                             |  |
|---|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------|--------------|------------|--------------|-----------------------------|--|
| Palvelukeskus                             | Vakinainen henkilöstö 31.12.2021 | Vakinainen henkilöstö 31.12.2022 | Eläkkeelle siirtyneet | Muusta syystä päätyneet | Lähteneet yhteensä | Lähtö %      | Tulleet    | Tulo %       | Varhalle siirtyvät 1.1.2023 |  |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut            | 52                               | 53                               | 3                     | 4                       | 7                  | 13,46        | 7          | 13,46        | 4                           |  |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut             | 111                              | 114                              | 3                     | 4                       | 7                  | 6,31         | 11         | 9,91         | 15                          |  |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut           | 439                              | 427                              | 17                    | 63                      | 80                 | 18,22        | 85         | 19,36        | 415                         |  |
| Kasvun ja oppimisen palvelut              | 263                              | 266                              | 8                     | 14                      | 22                 | 8,37         | 25         | 9,51         | 5                           |  |
| Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut         | 32                               | 31                               | 1                     | 8                       | 9                  | 28,13        | 8          | 25,00        | 0                           |  |
| Liikelaikokset                            | 14                               | 13                               | 0                     | 1                       | 1                  | 7,14         | 0          | 0,00         | 0                           |  |
| <b>Yhteensä</b>                           | <b>911</b>                       | <b>904</b>                       | <b>32</b>             | <b>94</b>               | <b>126</b>         | <b>13,83</b> | <b>136</b> | <b>14,93</b> | <b>439</b>                  |  |

| Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus v. 2021 |                                  |                                  |                       |                         |                    |             |           |             |  |
|---|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------|-------------|-----------|-------------|--|
| Palvelukeskus                             | Vakinainen henkilöstö 31.12.2020 | Vakinainen henkilöstö 31.12.2021 | Eläkkeelle siirtyneet | Muusta syystä lähteneet | Lähteneet yhteensä | Lähtö %     | Tulleet   | Tulo %      |  |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut            | 51                               | 52                               | 0                     | 3                       | 3                  | 5,88        | 3         | 5,88        |  |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut             | 114                              | 111                              | 5                     | 2                       | 7                  | 6,14        | 4         | 3,51        |  |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut           | 435                              | 439                              | 13                    | 42                      | 55                 | 12,64       | 38        | 8,74        |  |
| Kasvun ja oppimisen palvelut              | 256                              | 263                              | 10                    | 12                      | 22                 | 8,59        | 24        | 9,38        |  |
| Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut         | 33                               | 32                               | 0                     | 2                       | 2                  | 6,06        | 1         | 3,03        |  |
| Liikelaikokset                            | 14                               | 14                               | 0                     | 0                       | 0                  | 0,00        | 0         | 0,00        |  |
| <b>Yhteensä</b>                           | <b>903</b>                       | <b>911</b>                       | <b>28</b>             | <b>61</b>               | <b>89</b>          | <b>9,86</b> | <b>70</b> | <b>7,75</b> |  |



## 12.6 Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteen pituus

| Vakituisen henkilöstön palvelussuhteen pituus v. 2022 |             |             |             |             |             |            |            |             |              |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|-------------|--------------|
| Palvelukeskus   | Alle 2 v    | 2 - 4 v     | 5 - 9 v     | 10 - 14 v   | 15 - 19 v   | 20 - 24 v  | 25 - 29 v  | Yli 30 v    | Yhteensä     |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut                        | 10          | 6           | 11          | 4           | 2           | 6          | 2          | 13          | 54           |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut                         | 7           | 14          | 31          | 14          | 17          | 2          | 1          | 28          | 114          |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut                       | 80          | 64          | 104         | 62          | 46          | 19         | 5          | 47          | 427          |
| Kasvun ja oppimisen palvelut                          | 27          | 30          | 73          | 47          | 23          | 8          | 4          | 53          | 265          |
| Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut                     | 5           | 5           | 10          | 1           | 3           | 0          | 1          | 6           | 31           |
| Liikelaikokset  | 0           | 2           | 2           | 2           | 2           | 4          | 0          | 1           | 13           |
| <b>Yhteensä henkilöä</b>                              | <b>129</b>  | <b>121</b>  | <b>231</b>  | <b>130</b>  | <b>93</b>   | <b>39</b>  | <b>13</b>  | <b>148</b>  | <b>904</b>   |
| <b>Prosenttiosuus</b>                                 | <b>14,3</b> | <b>13,4</b> | <b>25,6</b> | <b>14,4</b> | <b>10,3</b> | <b>4,3</b> | <b>1,4</b> | <b>16,4</b> | <b>100,0</b> |

| Vakituisen henkilöstön palvelussuhteen pituus v. 2021 |             |             |             |             |            |            |            |             |              |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|-------------|--------------|
| Palvelukeskus   | Alle 2 v    | 2 - 4 v     | 5 - 9 v     | 10 - 14 v   | 15 - 19 v  | 20 - 24 v  | 25 - 29 v  | Yli 30 v    | Yhteensä     |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut                        | 8           | 10          | 7           | 3           | 2          | 6          | 2          | 14          | 52           |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut                         | 6           | 19          | 23          | 21          | 9          | 1          | 0          | 32          | 111          |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut                       | 60          | 116         | 79          | 72          | 39         | 11         | 12         | 50          | 439          |
| Kasvun ja oppimisen palvelut                          | 25          | 53          | 63          | 35          | 18         | 7          | 5          | 57          | 263          |
| Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut                     | 3           | 10          | 7           | 5           | 0          | 0          | 1          | 6           | 32           |
| Liikelaikokset  | 0           | 4           | 2           | 2           | 4          | 1          | 1          | 0           | 14           |
| <b>Yhteensä henkilöä</b>                              | <b>102</b>  | <b>212</b>  | <b>181</b>  | <b>138</b>  | <b>72</b>  | <b>26</b>  | <b>21</b>  | <b>159</b>  | <b>911</b>   |
| <b>Prosenttiosuus</b>                                 | <b>11,2</b> | <b>23,3</b> | <b>19,9</b> | <b>15,1</b> | <b>7,9</b> | <b>2,9</b> | <b>2,3</b> | <b>17,5</b> | <b>100,0</b> |

## 12.7 Vakinaisen henkilöstön koulutusaste

| Vakinaisen henkilöstön koulutusasteen jakauma 2022 |           |            |                  |                    |                    |                   |            |
|--|-----------|------------|------------------|--------------------|--------------------|-------------------|------------|
| Palvelukeskus                                      | Perusaste | Keskiaste  | Alin korkea-aste | Alempi korkeakoulu | Ylempi korkeakoulu | Tutkijan-koulutus | Yhteensä   |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut, liikelaikokset     | 0         | 19         | 15               | 13                 | 19                 | 0                 | 66         |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut                      | 18        | 79         | 9                | 5                  | 3                  | 0                 | 114        |
| Kasvun ja oppimisen palvelut                       | 4         | 88         | 18               | 39                 | 117                | 0                 | 266        |
| Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut                 | 2         | 10         | 7                | 6                  | 6                  | 0                 | 31         |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut                    | 13        | 155        | 88               | 105                | 64                 | 2                 | 427        |
| <b>Yhteensä</b>                                    | <b>37</b> | <b>351</b> | <b>137</b>       | <b>168</b>         | <b>209</b>         | <b>2</b>          | <b>904</b> |

## 12.8 Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä

| Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä v. 2022 (ei sisällä sairauspoissaoloja) |                |                  |                      |                  |               |                |                                 |                    |                          |
|--|----------------|------------------|----------------------|------------------|---------------|----------------|---------------------------------|--------------------|--------------------------|
| Palvelukeskus  | Kuntou-<br>tus | Perhe-<br>vapaat | Vuorotte-<br>luvapaa | Opinto-<br>vapaa | Koulu-<br>tus | Vuosi-<br>loma | Tilapäi-<br>nen hoi-<br>tovapaa | Lomara-<br>havapaa | Muu<br>palkaton<br>vapaa |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut   | 0              | 696              | 0                    | 4                | 107           | 2 643          | 16                              | 12                 | 111                      |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut  | 56             | 54               | 0                    | 153              | 184           | 5 722          | 95                              | 20                 | 1 148                    |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut  | 89             | 10 017           | 180                  | 1 824            | 1 260         | 19 527         | 405                             | 498                | 2 917                    |
| Kasvun ja oppimisen palvelut   | 38             | 5 068            | 42                   | 421              | 773           | 7 447          | 415                             | 214                | 2 386                    |
| Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut   | 0              | 158              | 0                    | 298              | 227           | 1 503          | 2                               | 3                  | 15                       |
| Liikelaikokset   | 0              | 0                | 0                    | 0                | 8             | 595            | 0                               | 26                 | 0                        |
| <b>Yhteensä päiviä</b>   | <b>183</b>     | <b>15 993</b>    | <b>222</b>           | <b>2 700</b>     | <b>2 559</b>  | <b>37 437</b>  | <b>933</b>                      | <b>773</b>         | <b>6 577</b>             |

Perhevapaat = äitiysloma, isyysloma, vanhempainloma, hoitovapaa

Koulutus = työn edellyttämä koulutus, järjestökoulutus

Muu palkaton vapaa sis. myös määräaikaisen kuntoutustuen päivät

Karanteeni poistettu vuoden 2022 taulukosta.

| Koko henkilöstön poissaolot kalenteripäivinä v. 2021 (ei sisällä sairauspoissaoloja) |                |                  |                      |                  |               |                |                                 |                    |                          |                 |
|--|----------------|------------------|----------------------|------------------|---------------|----------------|---------------------------------|--------------------|--------------------------|-----------------|
| Palvelukeskus  | Kuntou-<br>tus | Perhe-<br>vapaat | Vuorotte-<br>luvapaa | Opinto-<br>vapaa | Koulu-<br>tus | Vuosi-<br>loma | Tilapäi-<br>nen hoi-<br>tovapaa | Lomara-<br>havapaa | Muu<br>palkaton<br>vapaa | Karan-<br>teeni |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut   | 0              | 542              | 0                    | 155              | 77            | 2 390          | 18                              | 24                 | 23                       | 11              |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut  | 28             | 783              | 0                    | 0                | 54            | 5 534          | 85                              | 42                 | 1 711                    | 159             |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut  | 70             | 9 110            | 100                  | 1 582            | 1 042         | 19 524         | 434                             | 296                | 3 623                    | 346             |
| Kasvun ja oppimisen palvelut   | 28             | 6 033            | 138                  | 331              | 435           | 6 907          | 438                             | 63                 | 2 534                    | 292             |
| Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut   | 0              | 696              | 0                    | 82               | 160           | 1 337          | 20                              | 11                 | 31                       | 0               |
| Liikelaikokset   | 0              | 0                | 0                    | 0                | 2             | 385            | 3                               | 5                  | 0                        | 2               |
| <b>Yhteensä päiviä</b>   | <b>126</b>     | <b>17 164</b>    | <b>238</b>           | <b>2 150</b>     | <b>1 770</b>  | <b>36 077</b>  | <b>998</b>                      | <b>441</b>         | <b>7 922</b>             | <b>810</b>      |

## 12.9 Koulutuspäivät

| Koulutuspäivät eriteltyinä v. 2022 |                  |                   |                   |                  |                 |
|------------------------------------|------------------|-------------------|-------------------|------------------|-----------------|
| Palvelukeskus                      | Lain edellyttämä | Ulkoinen koulutus | Sisäinen koulutus | Järjestökoulutus | Päivät yhteensä |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut     | 8                | 71                | 28                | 0                | 107             |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut      | 0                | 81                | 103               | 0                | 184             |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut    | 91               | 805               | 343               | 20               | 1 259           |
| Kasvun ja oppimisen palvelut       | 33               | 638               | 88                | 15               | 774             |
| Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut  | 1                | 140               | 86                | 0                | 227             |
| Liikelaitokset                     | 0                | 8                 | 0                 | 0                | 8               |
| <b>Yhteensä päivinä</b>            | <b>133</b>       | <b>1 743</b>      | <b>648</b>        | <b>35</b>        | <b>2 559</b>    |

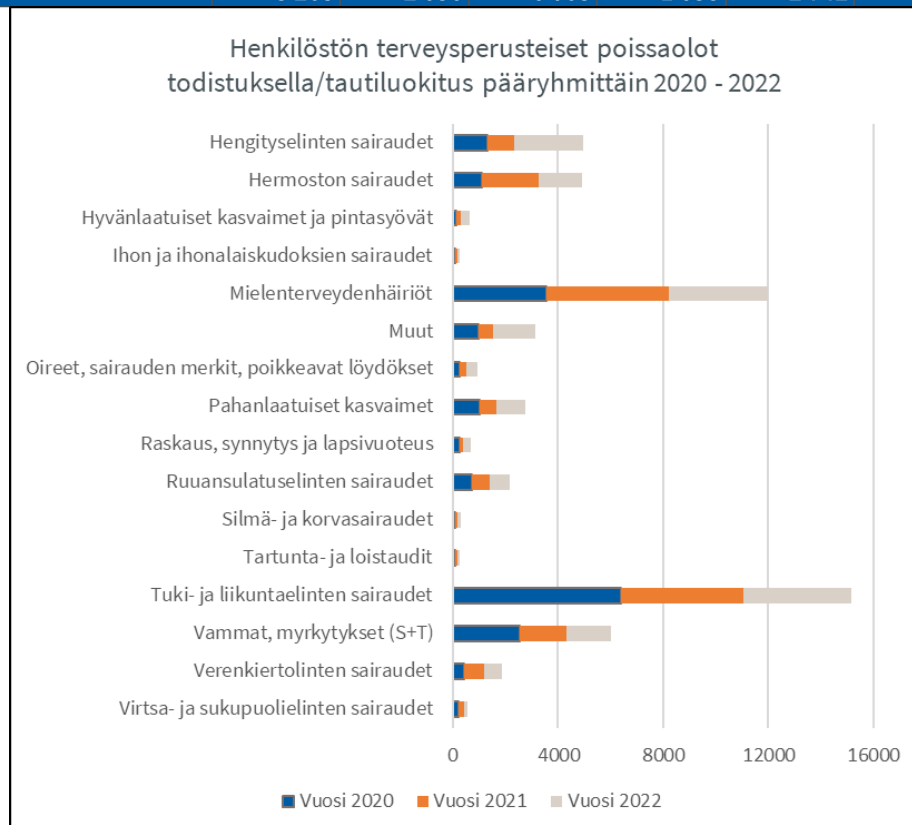
Ulkoiset koulutuspäivät sisältävät myös opettajien ves:n mukaiset koulutuspäivät.

| Koulutuspäivät eriteltyinä v. 2021 |                  |                   |                   |                  |              |
|------------------------------------|------------------|-------------------|-------------------|------------------|--------------|
| Palvelukeskus                      | Lain edellyttämä | Ulkoinen koulutus | Sisäinen koulutus | Järjestökoulutus | Päivät yht.  |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut     | 7                | 70                | 0                 | 0                | 77           |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut      | 0                | 39                | 15                | 0                | 54           |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut    | 77               | 817               | 130               | 18               | 1 042        |
| Kasvun ja oppimisen palvelut       | 8                | 371               | 54                | 2                | 435          |
| Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut  | 1                | 135               | 24                | 0                | 160          |
| Liikelaitokset                     | 0                | 2                 | 0                 | 0                | 2            |
| <b>Yhteensä päivinä</b>            | <b>93</b>        | <b>1 434</b>      | <b>223</b>        | <b>20</b>        | <b>1 770</b> |

## 12.10 Terveysperusteiset poissaolot

| Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä v. 2022 (koko henkilöstö) |                   |              |              |            |             |            |               |
|--|-------------------|--------------|--------------|------------|-------------|------------|---------------|
| Palvelukeskus  | Sairauspoissaolot |              |              |            |             |            | Yhteensä      |
|  | Alle 4 pv         | 4 - 10 pv    | 11 - 60pv    | 61 - 90 pv | 91 - 180 pv | Yli 180 pv |               |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut   | 117               | 155          | 100          | 0          | 0           | 304        | 676           |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut  | 640               | 1 020        | 1 503        | 62         | 189         | 0          | 3 414         |
| Sosiaali- ja terveystalvelut   | 2 417             | 4 178        | 4 863        | 303        | 409         | 0          | 12 170        |
| Kasvun ja oppimisen palvelut   | 1 643             | 2 287        | 1 630        | 153        | 0           | 0          | 5 713         |
| Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut  | 140               | 147          | 362          | 0          | 0           | 0          | 649           |
| Liikelaikokset   | 12                | 38           | 19           | 0          | 95          | 0          | 164           |
| <b>Yhteensä</b>  | <b>4 969</b>      | <b>7 825</b> | <b>8 477</b> | <b>518</b> | <b>693</b>  | <b>304</b> | <b>22 786</b> |
| <b>Poissaolopäivät/hlö</b>   |                   |              |              |            |             |            | <b>19,7</b>   |
| <b>Poissaoloprosentti</b>  |                   |              |              |            |             |            | <b>7,77 %</b> |

| Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä v. 2021 (koko henkilöstö) |                   |              |              |              |              |              |               |
|--|-------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Palvelukeskus  | Sairauspoissaolot |              |              |              |              |              | Yhteensä      |
|  | Alle 4 pv         | 4 - 10 pv    | 11 - 60pv    | 61 - 90 pv   | 91 - 180 pv  | Yli 180 pv   |               |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut   | 34                | 30           | 155          | 62           | 126          | 0            | 407           |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut  | 441               | 495          | 885          | 375          | 372          | 518          | 3 086         |
| Sosiaali- ja terveystalvelut   | 1 719             | 1 352        | 3 162        | 785          | 1 799        | 1 171        | 9 988         |
| Kasvun ja oppimisen palvelut   | 962               | 710          | 1 741        | 355          | 347          | 243          | 4 358         |
| Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut  | 78                | 37           | 101          | 61           | 98           | 0            | 375           |
| Liikelaikokset   | 29                | 12           | 19           | 0            | 0            | 0            | 60            |
| <b>Yhteensä</b>  | <b>3 263</b>      | <b>2 636</b> | <b>6 063</b> | <b>1 638</b> | <b>2 742</b> | <b>1 932</b> | <b>18 274</b> |



## 12.11 Työtaturmapoissaolot

| Työtaturmapoissaolot kalenteripäivinä vuonna 2022 (koko henkilöstö) |                      |            |            |          |           |            |            |
|---|----------------------|------------|------------|----------|-----------|------------|------------|
|   | Työtaturmapoissaolot |            |            |          |           |            |            |
| Palvelukeskus   | Alle 4 pv            | 4 - 10 pv  | 11 - 60 pv | 61-90 pv | 91-180 pv | Yli 180 pv | Yhteensä   |
| Hallinto- ja elinvoimapaalvelut                                     | 0                    | 0          | 0          | 0        | 0         | 0          | 0          |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut                                       | 9                    | 89         | 178        | 0        | 0         | 0          | 276        |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut                                     | 2                    | 43         | 28         | 0        | 0         | 0          | 73         |
| Kasvun ja oppimisen palvelut  | 19                   | 63         | 98         | 0        | 0         | 0          | 180        |
| Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut                                   | 0                    | 0          | 0          | 0        | 0         | 0          | 0          |
| Liikelaithokset   | 0                    | 0          | 0          | 0        | 0         | 0          | 0          |
| <b>Yhteensä päivinä</b>   | <b>30</b>            | <b>195</b> | <b>304</b> | <b>0</b> | <b>0</b>  | <b>0</b>   | <b>529</b> |

| Työtaturmapoissaolot kalenteripäivinä vuonna 2021 (koko henkilöstö) |                      |           |            |          |           |            |            |
|---|----------------------|-----------|------------|----------|-----------|------------|------------|
|   | Työtaturmapoissaolot |           |            |          |           |            |            |
| Palvelukeskus   | Alle 4 pv            | 4 - 10 pv | 11 - 60 pv | 61-90 pv | 91-180 pv | Yli 180 pv | Yhteensä   |
| Hallinto- ja elinvoimapaalvelut                                     | 0                    | 0         | 15         | 0        | 0         | 0          | 15         |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut                                       | 9                    | 33        | 14         | 0        | 0         | 0          | 56         |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut                                     | 4                    | 29        | 376        | 0        | 0         | 0          | 409        |
| Kasvun ja oppimisen palvelut  | 9                    | 10        | 28         | 0        | 0         | 0          | 47         |
| Hyvinvointi ja vapaa-aikapalvelut                                   | 0                    | 0         | 0          | 0        | 0         | 0          | 0          |
| Liikelaithokset   | 0                    | 0         | 0          | 0        | 0         | 0          | 0          |
| <b>Yhteensä päivinä</b>   | <b>22</b>            | <b>72</b> | <b>433</b> | <b>0</b> | <b>0</b>  | <b>0</b>   | <b>527</b> |

## 12.12 Maksettujen poissaolopäivien kustannukset

| Maksettujen poissaolopäivien (kalenteripäivät) palkkauskustannukset (€) koko henkilöstö v. 2022 |                         |                |                  |                        |                |
|---|-------------------------|----------------|------------------|------------------------|----------------|
| Palvelukeskus   | Perhepoliittiset vapaat | Koulutus       | Vuosiloma        | Sairaus- ja tapaturmat | Lomaraha-vapaa |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut  | 1 379                   | 9 425          | 224 415          | 27 725                 | 598            |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut   | 8 060                   | 12 699         | 622 753          | 255 798                | 2 370          |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut   | 223 788                 | 127 740        | 2 260 255        | 1 100 961              | 53 721         |
| Kasvun ja oppimisen palvelut  | 110 293                 | 107 676        | 652 095          | 506 195                | 16 178         |
| Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut  | 1 845                   | 16 205         | 128 046          | 42 717                 | 173            |
| Liikelaikokset  | 0                       | 670            | 12 322           | 14 569                 | 5 350          |
| <b>Yhteensä euroa</b>   | <b>345 365</b>          | <b>274 415</b> | <b>3 899 886</b> | <b>1 947 965</b>       | <b>78 390</b>  |

| Maksettujen poissaolopäivien (kalenteripäivät) palkkauskustannukset (€) koko henkilöstö v. 2021 |                         |                |                  |                        |                |               |
|---|-------------------------|----------------|------------------|------------------------|----------------|---------------|
| Palvelukeskus   | Perhepoliittiset vapaat | Koulutus       | Vuosiloma        | Sairaus- ja tapaturmat | Lomaraha-vapaa | Karanteeni    |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut  | 34 191                  | 7 231          | 188 105          | 21 035                 | 1 302          | 181           |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut   | 5 757                   | 3 772          | 503 585          | 196 567                | 6 033          | 9 851         |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut   | 211 093                 | 154 399        | 2 041 162        | 879 979                | 38 519         | 20 700        |
| Kasvun ja oppimisen palvelut  | 115 253                 | 59 616         | 566 633          | 340 213                | 4 617          | 24 886        |
| Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut  | 13 335                  | 13 724         | 113 210          | 32 393                 | 1 103          | 0             |
| Liikelaikokset  | 384                     | 189            | 30 938           | 6 240                  | 410            | 169           |
| <b>Yhteensä euroa</b>   | <b>380 014</b>          | <b>238 930</b> | <b>3 443 632</b> | <b>1 476 427</b>       | <b>51 983</b>  | <b>55 787</b> |

## 12.3 Henkilöstömenot

| Henkilöstömenot 2022 ja 2021, palkat ja palkkiot (ilman sivukuluja) |               |               |              |              |
|---|---------------|---------------|--------------|--------------|
| Palvelukeskus   | 2022          | 2021          | Muutos €     | Muutos %     |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut                                      | 2 604         | 2 283         | 321          | 14,1 %       |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut                                       | 4 186         | 4 131         | 55           | 1,3 %        |
| Kasvun ja oppimisen palvelut  | 13 602        | 12 613        | 989          | 7,8 %        |
| Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut                                  | 1 191         | 1 118         | 73           | 6,5 %        |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut                                     | 20 986        | 21 234        | -248         | -1,2 %       |
| <b>Kaupunki yhteensä</b>  | <b>42 570</b> | <b>41 379</b> | <b>1 191</b> | <b>2,9 %</b> |
| Liikelaikokset  | 659           | 727           | -69          | -9,5 %       |
| <b>Kaupunki ja liikelaikokset yhteensä</b>                          | <b>43 228</b> | <b>42 106</b> | <b>1 122</b> | <b>2,7 %</b> |

1000 euroa

Palkat yhteensä + Kelakorvaukset

## 12.14 Palkkakustannukset

| Työvoimakustannukset                                     | 2018              | 2019              | 2020              | 2021              | 2022              | Muutos % edelliseltä vuodelta |
|--|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------------------|
| <b>Kaupunki ja liikelaitokset yhteensä</b>               | <b>49 653 308</b> | <b>52 057 926</b> | <b>51 400 820</b> | <b>55 120 441</b> | <b>56 163 360</b> | <b>1,9 %</b>                  |
| <b>josta</b>   |                   |                   |                   |                   |                   |                               |
| <b>1. Palkat yhteensä</b>                                | <b>38 782 403</b> | <b>41 151 288</b> | <b>40 499 459</b> | <b>43 231 061</b> | <b>44 552 364</b> | <b>3,1 %</b>                  |
| <b>josta</b>   |                   |                   |                   |                   |                   |                               |
| - Vuosiloma-ajan palkat                                  | 3 110 592         | 3 420 043         | 3 291 789         | 3 443 632         | 3 899 886         | 13,2 %                        |
| - Terveysperusteisten poissaolojen palkat                | 1 265 808         | 1 346 912         | 1 376 737         | 1 476 427         | 1 947 965         | 31,9 %                        |
| - Perhevapaiden palkat                                   | 237 038           | 288 092           | 331 438           | 380 014           | 345 365           | -9,1 %                        |
| - Koulutusajan palkat                                    | 238 699           | 296 704           | 111 166           | 238 930           | 274 415           | 14,9 %                        |
| <b>2. Kela-korvaukset, vähennys</b>                      | <b>-843 148</b>   | <b>-693 664</b>   | <b>-1 053 751</b> | <b>-1 124 713</b> | <b>-1 323 952</b> | <b>17,7 %</b>                 |
| - Sairausvakuutuskorvaukset                              | -491 463          | -606 207          | -668 446          | -750 165          | -831 780          | 10,9 %                        |
| - Muut Kelan korvaukset, työterv.huolto, muut korvaukset | -351 685          | -87 457           | -385 305          | -374 547          | -492 172          | 31,4 %                        |
| <b>sosiaalivakuutusmaksut</b>                            | <b>10 305 141</b> | <b>10 323 015</b> | <b>10 401 287</b> | <b>11 585 128</b> | <b>11 690 143</b> | <b>0,9 %</b>                  |
| <b>4. Muut</b>   |                   |                   |                   |                   |                   |                               |
| - Vuokratyövoiman kustannukset                           | 493 114           | 467 119           | 705 700           | 377 716           | 205 800           | -45,5 %                       |
| <b>5. Henkilöstöinvestoinnit</b>                         | <b>915 798</b>    | <b>810 169</b>    | <b>848 125</b>    | <b>1 051 248</b>  | <b>1 039 005</b>  | <b>-1,2 %</b>                 |
| - Työterveyshuolto                                       | 588 541           | 350 911           | 653 709           | 751 203           | 638 586           | -15,0 %                       |
| - Koulutus ja muu kehittäminen                           | 327 257           | 459 258           | 194 416           | 300 045           | 400 419           | 33,5 %                        |
| - Muut yhteensä  |                   |                   |                   |                   |                   |                               |

Vuoden 2019 työterveyshuollon luku ei ole vertailukelpoinen.

## 12.15 Henkilötyövuodet

| Henkilötyövuodet v. 2021-2022                  |              |              |               |              |              |               |
|--|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|
|  | 2021         |              |               | 2022         |              |               |
| Palvelukeskus                                  | Miehet       | Naiset       | Yhteensä      | Miehet       | Naiset       | Yhteensä      |
| <b>Kaupunki yhteensä, ilman työllistettyjä</b> | <b>158,1</b> | <b>907,2</b> | <b>1065,3</b> | <b>153,6</b> | <b>895,1</b> | <b>1048,7</b> |
| Hallinto- ja elinvoimapalvelut                 | 14,1         | 39,6         | 53,7          | 15,1         | 41,7         | 56,8          |
| Tekniset ja ympäristöpalvelut                  | 42,3         | 83,6         | 125,9         | 42,2         | 81,8         | 124,0         |
| Sosiaali- ja terveystyöpalvelut                | 42,8         | 474,3        | 517,1         | 36,5         | 437,7        | 474,2         |
| Kasvun ja oppimisen palvelut                   | 37,9         | 282,1        | 320,0         | 40,1         | 305,4        | 345,5         |
| Hyvinvointi- ja vapaa-aikapalvelut             | 7,6          | 25,6         | 33,2          | 7,0          | 26,8         | 33,8          |
| Liikelaitokset                                 | 13,4         | 2,0          | 15,4          | 12,7         | 1,7          | 14,4          |
| Työllistetyt/kesätyöntekijät                   | 9,9          | 7,2          | 17,1          | 13,4         | 8,2          | 21,6          |
| <b>Yhteensä, sis. työllistetyt</b>             | <b>168,0</b> | <b>914,4</b> | <b>1082,4</b> | <b>167,0</b> | <b>903,3</b> | <b>1070,3</b> |

Vuosi 2021 muutettu vertailukelpoiseksi

## 12.16 Eläketaulukot

| Eläkkeelle jääneiden keski-ikä v. 2020 - 2022 |            |            |            |
|---|------------|------------|------------|
|   | Vuosi 2020 | Vuosi 2021 | Vuosi 2022 |
| Työkyvyttömyyseläke                           | 60 v 11 kk | 59 v 10 kk | 62 v 7 kk  |
| Osatyökyvyttömyyseläke                        | 57 v 2 kk  | 57 v 3 kk  | 60 v 9 kk  |
| Osittain varhennettu vanhuuseläke             | 62 v 1 kk  | 62 v 3 kk  | 62 v 1 kk  |
| Vanhuuseläke                                  | 63 v 5 kk  | 63 v 10 kk | 64 v 3 kk  |

Ei sisällä määräaikaisia osakuntoutus- eikä kuntoutustukia.

| Eläköityneet eläkelajeittain v. 2020 - 2022 vakinainen henkilöstö %-osuus |            |            |            |            |            |            |            |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|   | Vuosi 2020 |            | Vuosi 2021 |            | Vuosi 2022 |            | Yhteensä   |
|   | Hlöä       | % osuus    | Hlöä       | % osuus    | Hlöä       | % osuus    |            |
| Vanhuuseläke  | 20         | 2,2        | 24         | 2,6        | 28         | 3,1        | 72         |
| Osittain varhennettu vanhuuseläke   | 3          | 0,3        | 2          | 0,2        | 1          | 0,1        | 6          |
| Työkyvyttömyyseläke   | 4          | 0,4        | 5          | 0,5        | 3          | 0,3        | 12         |
| Osatyökyvyttömyyseläke  | 5          | 0,6        | 7          | 0,8        | 11         | 1,2        | 23         |
| <b>Yhteensä</b>   | <b>32</b>  | <b>3,5</b> | <b>38</b>  | <b>4,2</b> | <b>43</b>  | <b>4,8</b> | <b>113</b> |

| Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet vuosina 2020 - 2022        |           |                               |                  |           |                               |                  |           |                               |                  |
|--|-----------|-------------------------------|------------------|-----------|-------------------------------|------------------|-----------|-------------------------------|------------------|
|  | 2020      |                               |                  | 2021      |                               |                  | 2022      |                               |                  |
|  | Lukumäärä | % vak. hlöstön määrästä (903) | Keski-ikä        | Lukumäärä | % vak. hlöstön määrästä (911) | Keski-ikä        | Lukumäärä | % vak. hlöstön määrästä (904) | Keski-ikä        |
| Työkyvyttömyyseläkkeet (sisältäen määräaikaiset kuntoutustuet) |           |                               |                  |           |                               |                  |           |                               |                  |
| Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet yhteensä,                  | <b>15</b> | <b>1,7</b>                    | <b>55 v 9 kk</b> | <b>15</b> | <b>1,6</b>                    | <b>57 v 7 kk</b> | <b>20</b> | <b>2,2</b>                    | <b>59 v 7 55</b> |
| joista:  |           |                               |                  |           |                               |                  |           |                               |                  |
| osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä                        | 5         | 0,6                           | 57 v 2 kk        | 7         | 0,8                           | 57 v 3 kk        | 11        | 1,2                           | 60 v 9 kk        |
| osa-/kuntoutustuelle siirtyneitä                               | 4         | 0,4                           | 56 v 11 kk       | 3         | 0,3                           | 54 v 6 kk        | 7         | 0,8                           | 56 v 6 kk        |
| täydelle työkyv.eläkkeelle siirtyneitä                         | 4         | 0,4                           | 56 v 11 kk       | 5         | 0,5                           | 55 v 10 kk       | 3         | 0,3                           | 62 v 7 kk        |

Taulukossa mukana myös määräaikaiset kuntoutustuet (osa-/kokoaikaiset), jotka alkaneet ko. vuonna

| Ennuste vanhuuseläköityvät v. 2023 - 2025 |                                    |             |                                  |             |                              |             |                                     |             |                  |            |                                  |  |
|---|------------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|-------------------------------------|-------------|------------------|------------|----------------------------------|--|
| Vuosi                                     | Hallinto- ja elinvoimapa- palvelut |             | Tekniset- ja ympäristö- palvelut |             | Kasvun ja oppimisen palvelut |             | Hyvinvointi- ja vapaa- aikapalvelut |             | Liikelai- tokset |            | Palvelu- keskukset yhteensä hlöä |  |
|   |                                    | %           |                                  | %           |                              | %           |                                     | %           |                  | %          |                                  |  |
| 2023                                      | 6                                  | 11,3        | 5                                | 4,4         | 12                           | 4,5         | 4                                   | 12,9        | 0                | 0,0        | 27                               |  |
| 2024                                      | 5                                  | 9,4         | 4                                | 3,5         | 9                            | 3,4         | 1                                   | 3,2         | 0                | 0,0        | 19                               |  |
| 2025                                      | 0                                  | 0,0         | 4                                | 3,5         | 6                            | 2,3         | 0                                   | 0,0         | 1                | 7,7        | 11                               |  |
| <b>Yhteensä</b>                           | <b>11</b>                          | <b>20,8</b> | <b>13</b>                        | <b>11,4</b> | <b>27</b>                    | <b>10,2</b> | <b>5</b>                            | <b>16,1</b> | <b>1</b>         | <b>7,7</b> | <b>57</b>                        |  |
| Vak. henkilöstö 31.12.2022                | 53                                 |             | 114                              |             | 266                          |             | 31                                  |             | 13               |            | 477                              |  |

Sarake %:a palvelukeskuksen vakituisesta henkilöstöstä.