



Paimion kaupunki

Henkilöstöraportti 2024

Yhteistyöryhmä 24.3.2025
Kaupunginhallitus 26.3.2025

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Henkilöstön määrä ja rakenne	2
2.1 Henkilöstön määrä	2
2.2 Henkilötyövuodet	5
2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	6
2.4 Henkilöstön vaihtuvuus	8
2.5 Rekrytoinnit	9
3. Työvoimakustannukset	10
3.1 Henkilöstökulut	10
3.2 Eläkemaksut	12
4. Työterveyshuolto	13
5. Poissaolot ja keskeytykset	14
5.1 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat	15
5.2 Mehiläisen sairauspoissaolotilastot	17
5.3 Poissaolojen kustannukset	17
6. Työhyvinvointi	18
6.1 Työsuojaus	18
6.2 Yhteistoiminta	18
7. Henkilöstön kehittäminen, virkistystoiminta ja palkitseminen	19

1. Johdanto

Henkilöstöraportilla pyritään kuvamaan henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot ylimmän johdon, esihenkilöiden, henkilöstön ja päättäjien käyttöön. Henkilöstöraportti on johdon päätöksenteon apuväline, jossa arvioidaan kaupungin henkilöstöresursseja voimavarana, investointina ja kustannuksena kaupungin palvelutoiminnan kokonaisuudessa. Henkilöstövoimavarojen arviointi edistää henkilöstöjohtamisen tulokellisuutta ja tukee myös päätöksentekijöitä resurssien suuntaamisessa. Kaupungin toiminnan tärkein voimavara on monipuolisesti osaava ja hyvinvoiva henkilöstö.

Edellisen vuoden 2023 luvuissa näkyy muutos, kun yhteensä 104 sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä oppilashuollon henkilöä siirtyi vuoden alussa Varsinais-Suomen hyvinvointialueen Varha palvelukseen. Vuoden 2024 aikana valmistauduttiin TE24 uudistukseen, jonka myötä työllisyyspalvelut siirtyvät 1.1.2025 alkaen valtiolta kuntien hoidettavaksi. Vuoden 2024 aikana Preitilän päiväkodin toiminta siirtyi Paimion kaupungin alaiseksi toiminnaksi.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

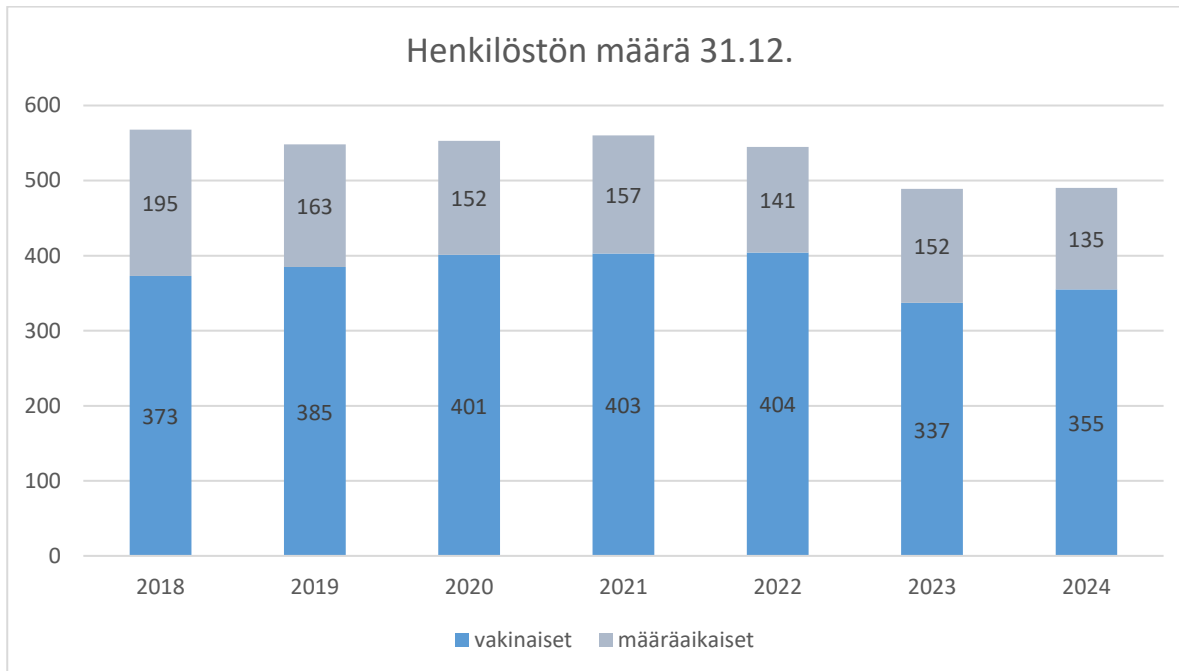
2.1 Henkilöstön määrä

Henkilöstön kokonaismäärää kuvataan vuoden viimeisen päivän tilanteella 31.12. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrä oli yhteensä 490 henkilöä mikä oli yksi henkilö enemmän kuin edellisenä vuonna (2023: 489, 2022: 545, 2021: 560). Eri vuosien lukuja vertailtaessa on huomioitava vuosien 2022 ja 2023 muutos, kun kaupungin henkilökuntaa siirtyi vuoden 2023 alussa Varsinais-Suomen hyvinvointialueen Varhan palvelukseen. Kun henkilökuntaa oli 31.12.2022 lopussa yhteensä 545 oli lukema heti vuoden alussa 1.1.2023 oli 438 henkilöä.

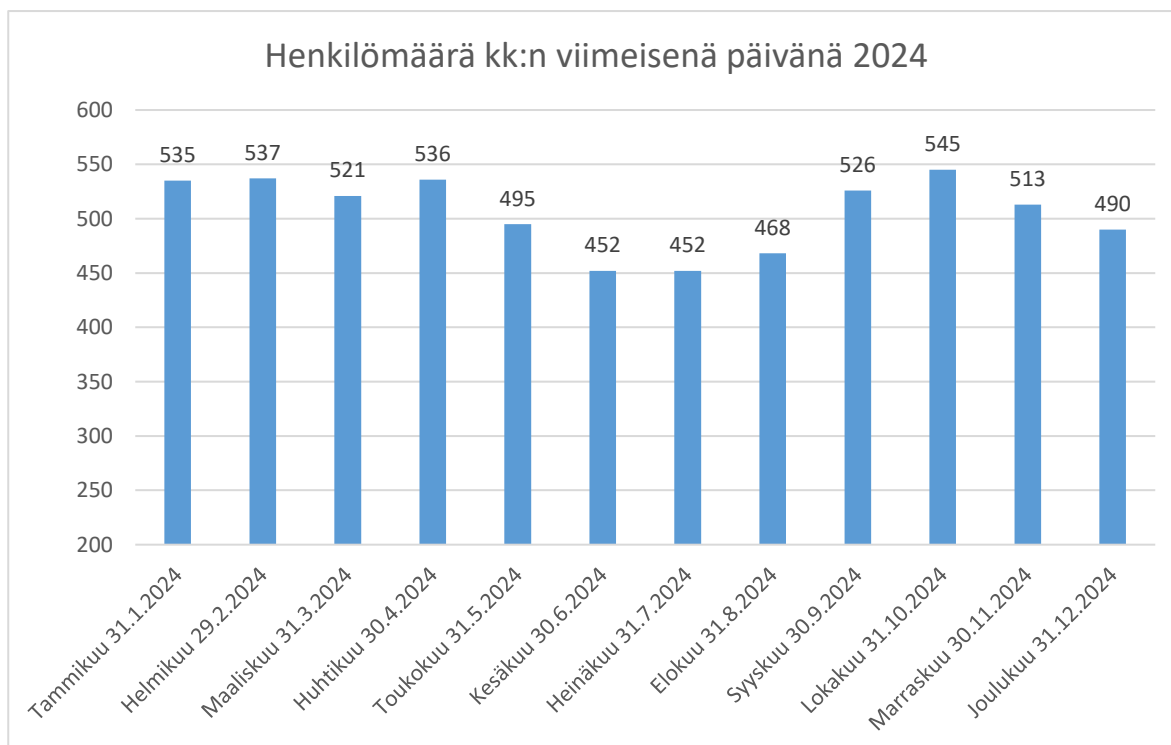
Kuvassa 1. on esitetty henkilöstön määrän kehitys vuoden viimeisenä päivänä vuosina 2018 - 2024.

Paimion kaupungin eri tehtävissä tarvitaan erilaisia työntekeksen muotoja. Pääsääntöisesti Paimiossa työskennellään kokoaikaisissa ja vakituisissa tehtävissä. Vuoden 2024 lopussa koko kaupungin henkilöstöstä oli vakinaisessa palvelussuhteessa 72,4% (2023, 68,9%; 2022, 74,1 %) ja määräaikaisessa 27,6 % (2023, 31,1%; 2022, 25,9 %). Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskentelevät eri tehtävien sijaiset, palkkatukityöllistetyt, projekti- ja hanketyöntekijät. Palkkatuella työllistettyjä oli kaupungin palveluksessa vuoden viimeisenä päivänä 5 henkilöä (2023, 13; 2022, 13). Kuntatyönantajien lokakuun 2023 tilaston mukaan 72 % kunta- ja hyvinvointialan henkilökunnasta työskentelee vakinaisessa palvelussuhteessa.

Määräaikaiset työ- ja virkasuhteet johtuvat pääasiassa vakituisen henkilöstön eri perusteiden myönnettyistä sijaisuuksista. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, sillä lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakinaisen henkilöstön poissa ollessa.



Kuva 1. Henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä 2018 – 2024



Kuva 2. Henkilöstön määrä vuonna 2024, jokaisen kuukauden viimeisenä päivänä

Paimion kaupungin henkilöstöstä suurin osa 76,1 % työskenteli kokoaikaisissa palvelussuhteissa (2023, 76,7%; 2022, 83,5 %). Palvelussuhteiden rakenne vuoden viimeisenä päivänä on kuvattu taulukossa 1.

Osassa tehtäviä kaupungilla on lähtökohtaisesti tarve teettää työtä osa-aikaisesti. Koulunkäynninohjaajat, jotka eivät tee iltapäivätoiminnan ohjausta, ovat tällainen henkilöstöryhmä. Koulun oppilaiden kouluviikossa opetustunteja on vähemmän kuin mikä on kokoaikatyön viikkotuntimäärä.

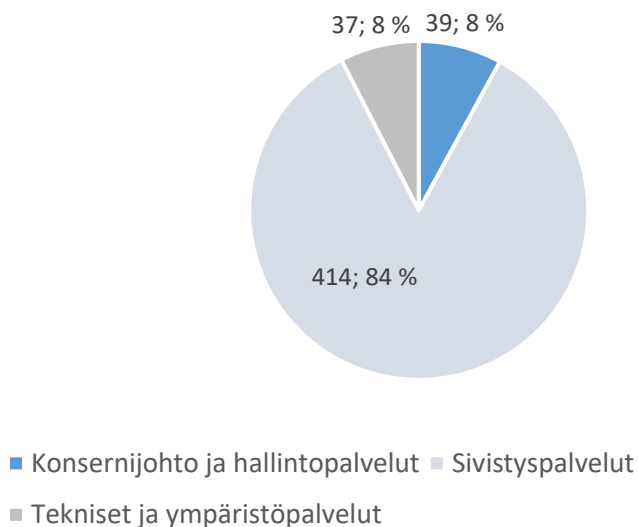
Osa-aikaisuus voi perustua osa-aikaeläkepäättökseen tai osittain varhennettuun vanhuuseläkkeeseen, osatyökyvyttömyyspäättökseen tai osittaiseen hoitovapaaseen. Osa-aikainen työ voi olla mahdollista myös henkilön oman toivomuksen ja työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen perusteella, mikäli työtehtävät ja sijaisjärjestelyt sen mahdollistavat. Paimiossa osa-aikaisia palvelussuhteita vuoden viimeisenä päivänä oli yhteensä 117 (2023, 114; 2022, 90). Osa-aikaisessa palvelussuhteissa olleista yhteensä 43 oli vakinaisia (2023, 39). Määräaikaisessa osa-aikaisessa palvelussuhteessa oli 75 henkilöä (2023, 75) 5 työllistettyä (2023, 7). Oppisopimussuhteista henkilökuntaa ei ollut lainkaan vuoden viimeisenä päivänä, kun edellisenä vuonna heitä oli 2 henkilöä.

Taulukko 1. Palvelussuhteen rakenne 31.12.2024

	Palvelussuhteet 31.12.2024	Kokoaikaisia	%-osuus koko henki- löstöstä	Osa-aikai- nen/sivutoimi	%-osuus koko henkilöstöstä
Määräaikaisia	135	61	12 %	74	15 %
Vakituisia	355	312	64 %	43	9 %
Yhteensä	490	373	76 %	117	24 %

Suurin osa kaupungin henkilökunnasta työskentelee sivistyspalvelujen toimialueella, jossa suurimmat henkilöstöryhmän ovat opetuspalvelut ja varhaiskasvatus. Henkilökunnan jakautumista eri hallintokuntiin kuvaa kuva 2. vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Hallintopalvelut toimiala sisältää myös työllistämispalvelujen palkkatuella palkattua henkilökuntaa, vaikka työntekijät työskentelevätkin kaupungin eri toimialojen työpaikoilla.

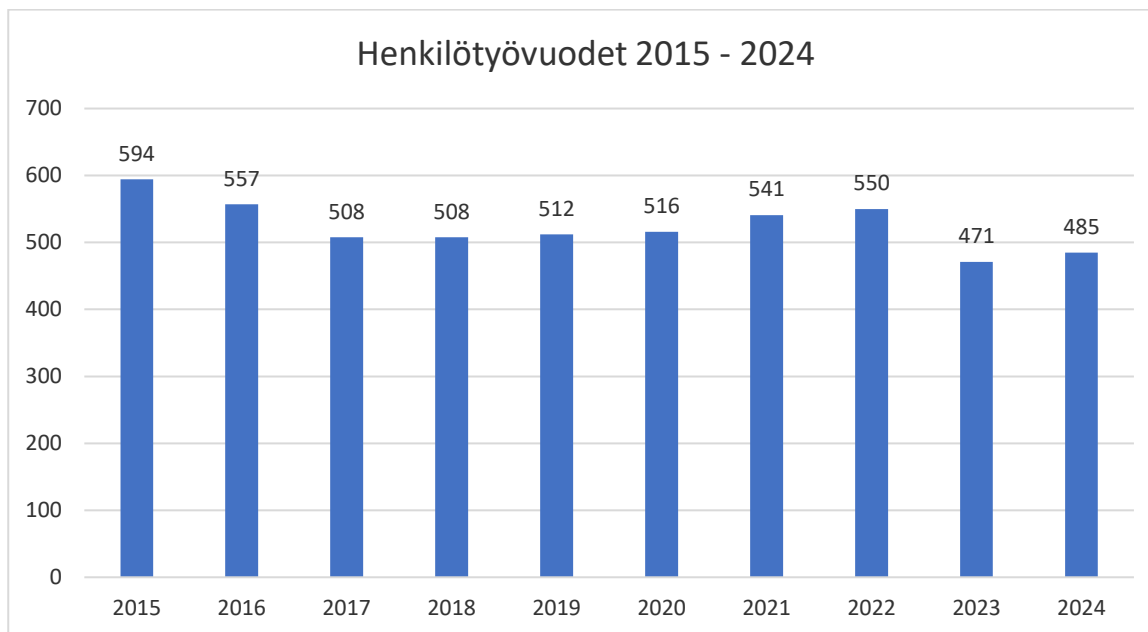
Henkilökunnan määrä 31.12.2024 toimialoittain



Kuva 3. Henkilökunta 31.12.2024 toimialoittain

2.2 Henkilötyövuodet

Paimion kaupungin henkilökunnan tekemää työmäärää kuvataan henkilötyövuosina. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän koko vuoden työskentelyä. Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Yksi henkilötyövuosi on työaika, jonka yksi kokopäiväinen työntekijä tekee vuodessa. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Paimion kaupungin teoreettinen henkilötyövuosien määrä vuonna 2024 oli 485. Suhteellisesti suurin kasvu on sivistyspalveluissa. Konsernijohto- ja hallintopalvelujen alle tilastoituvat kaupungin palkkatuettu henkilökunta ja kesätyöntekijät, vaikka he työskentelevätkin eri toimialoilla sekä vaalityöntekijät sekä maahanmuuton ja markkinoinnin ja elinvoiman määräaikaisen henkilökunnan.



Kuva 4. Teoreettiset henkilötyövuodet (HTV1) 2018 – 2022

Taulukko 2. Raportoitu henkilötyövuoden muutos toimialoittain.

	HTV1, henkilötyövuodet		
	2023	2024	muutos
Konsernijohto & hallintopalvelut	45	45	0,00 %
Sivistyspalvelut	384	399	3,91 %
Tekniset ja ympäristöpalvelut	42	41	-2,38 %
Yhteensä	471	485	2,97 %

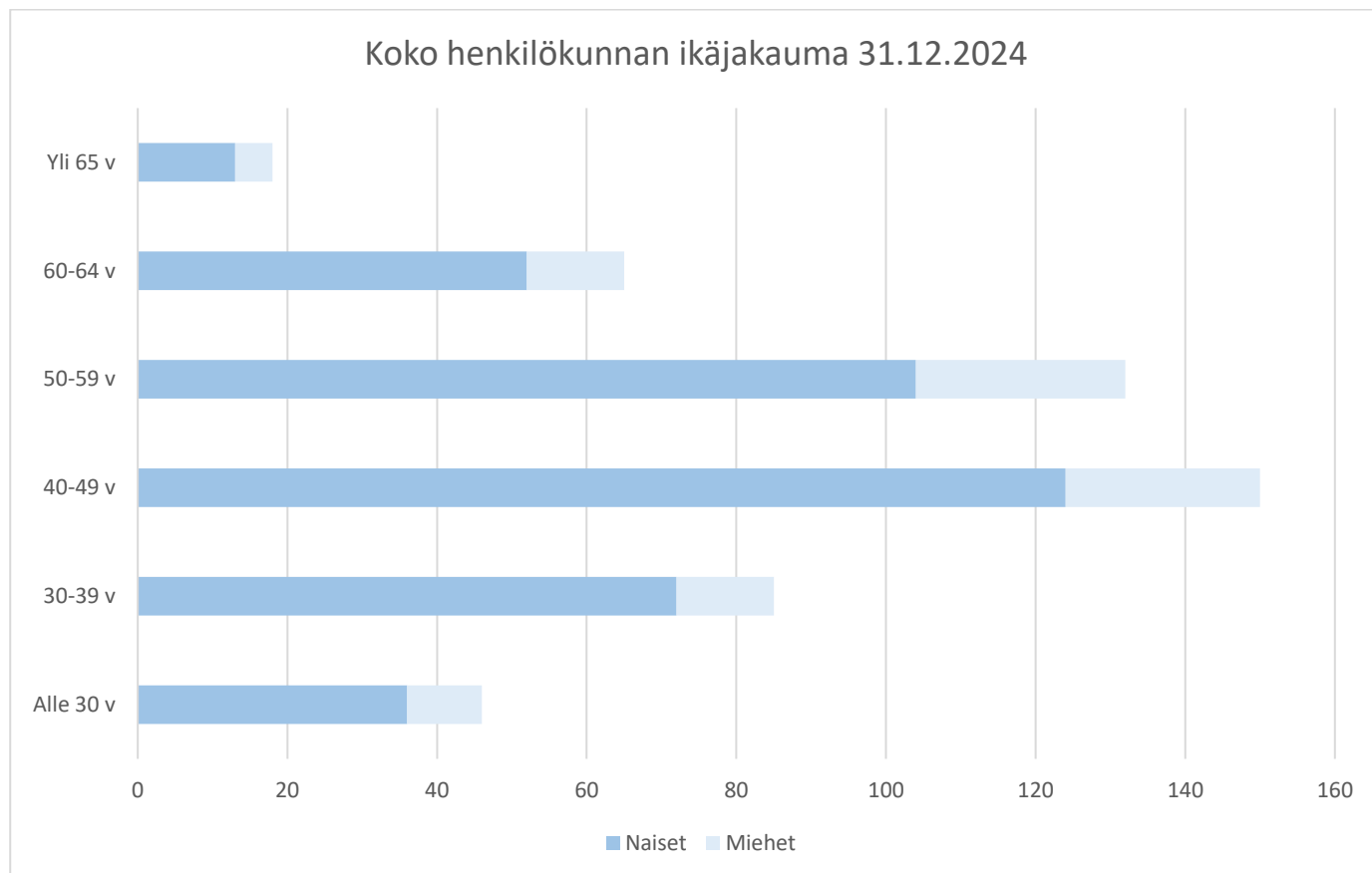
Taulukon henkilötyövuosien selitteet:

- HTV1: palvelussuhteen keston perusteella (yhden 100% työaikaa tekevän henkilön koko vuoden kestänyt palvelussuhde vastaa yhtä henkilötyövuotta).

2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

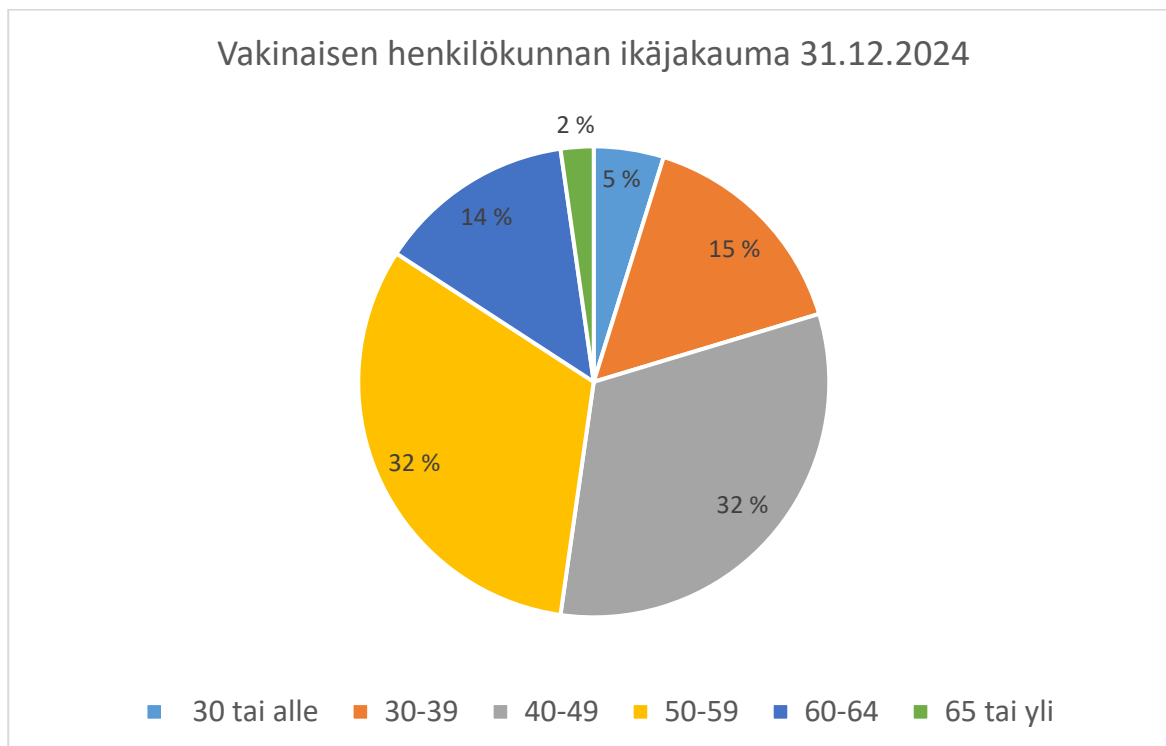
Kuntasektorille tyypilliseen tapaan Paimion kaupungin henkilökunnasta suurin osa on naisia; koko henkilökunnasta 31.12.2024 tilaston mukaan 80,8% (2023, 79,4%; 2022, 80,7 %). Miesten osuus koko henkilökunnasta on 19,2 % (2023, 20,6%, v. 2022, 19,3 %). Henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt suurinpiirtein samana kuin edellisenäkin vuonna. Kunta- ja hyvinvointialojen työnantajan lokakuun 2023 tilastojen mukaan kunta- ja hyvinvointialueen koko henkilöstöstä 76 % on naisia.

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli vuoden viimeisenä päivänä 48,4 vuotta (2023, 48 vuotta, 2022, 47,4 vuotta). Vakinaisesta henkilökunnasta naisten keski-ikä oli 48,1 vuotta (2023, 47,4 vuotta; 2022, 47,1 vuotta) ja miesten 49,5 vuotta (2023, 49,4 vuotta; 2022, 48,9 vuotta). Koko henkilökunnan keski-ikä sisältäen sijaiset määräaikaiset 31.12.2024 oli 47,0 vuotta (2023, 46,5 vuotta; 2022, 46,3 vuotta).



Kuva 5. koko henkilökunnan ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä sukupuolittain

Suurimmat ikäryhmät ovat 31.12.2024 tilanteen mukaan 40 – 49 -vuotiaat, joiden osuus koko henkilökunnasta oli 30,2 %. Seuraavaksi suurin ikäryhmä 26,6 % osuudella on 50 – 59 -vuotiaat ja kolmantena 30 – 39 -vuotiaiden ikäluokka 17,1 % osuudella. Henkilöstön keski-ikä on tyypillisesti kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Korkea keski-ikä voi olla haaste tulevan eläkepoistuman vuoksi sekä myös työkyvyn tukemisen ja työssä jatkamisen näkökulmasta tarkasteltuna, kun tavoitteena on tukea työssäjaksamista ja pidentää työuria.



Kuva 6. Vakinaisen henkilökunnan ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä.

2.4 Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevien henkilöiden vuoden aikana kaupungissa alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet, ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut) raportoidaan lukumäärinä sekä tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät vuoden viimeisen päivän vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Vaihtuvuutta ja tehtävien muutoksia tapahtui myös kaupungin sisällä, kun työntekijän tai viranhaltijan joko vakinainen tai määräaikainen palvelussuhde päättyi ja uusi palvelussuhde Paimion kaupungissa alkoi tämän jälkeen. Näitä muutoksia tapahtui vuoden aikana yhteensä 14 henkilön osalta (2023, 18).

Henkilökunnasta eläkkeelle jäi vuoden 2024 aikana yhteensä 7 henkilöä (2023, 5; 2022, 16). Eläkkeelle siirryttiin keskimäärin 63,3 vuoden iässä (2023, 63,4 vuotta; 2022, 64 v). Yhteensä 6 henkilöä (2023, 18; 2022, 31) erosi kaupungin vakituisesta palvelussuhteesta tai muista syistä. Vuoden 2022 jälkeen henkilöstö vaihtuvuus on palannut aiempien vuosien tasolle sosiaali- ja terveystalouden uudistuksen jälkeen.

Uusia vakinaisia palvelussuhteita alkoi vuoden aikana 19 kpl (2023, 25; 2022, 20) mikä näkyi 5,4 % tulovaihtuvuutena. Uusista palvelussuhteista suurin osa 17 kpl (22 kpl) sijoittui sivistyspalvelujen eri tehtäviin opetuspalveluihin, varhaiskasvatukseen (päiväkodin johtajat, kasvatushenkilöstö) sekä uimahalliin (uinninvalvoja-liikunnanohjaajat) ja Vistan koulun koulusihteeri. Preitilän päiväkotia siirtyi kaupungin alaiseksi toiminnaksi.

1.8.2024 alkaen (yht. 5 henkilöä). Tekniset ja ympäristöpalveluissa aloitti työnsä uusi kaavoituspäällikkö ja hallintopalveluissa ict-suunnittelija.

Taulukko 3. Lähtö- ja tulovaihtuvuus 2018–2024

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Päättäneet vakinaiset palvelussuhteet	36	29	19	27	133	23	13
joista eronnut, erotettu, muu syy	28	25	12	15	31	18	6
joista siirtyi eläkkeelle	7	4	8	12	16	5	7
josta Varhaan siirtyneet vakinaiset					86	0	
Alkaneet vakinaiset palvelussuhteet	31	22	35	20	22	25	19
lähtövaihtuvuus %	10 %	8 %	5 %	7 %	33 %	6,8 %	3,4 %
lähtövaihtuvuus % ilman Varhaa					15 %		
tulovaihtuvuus %	8 %	6 %	9 %	5 %	5 %	7,4 %	5,4 %

2.5 Rekrytoinnit

Vuoden aikana rekrytointeja oli yhteensä 38 ja avoimia työpaikkoja oli 75. Tämän lisäksi on rekrytoitu erikseen lyhytaikaiset sijaisuudet, jotka eivät ole luvuissa mukana. Hakemusten määrä suhteessa avoimiin paikkoihin nousi edellisvuoden tasosta. Vuodesta 2018 alkaen tilastoissa näkyvät nuorten kesätyöpaikat, jotka ovat olleet haettavana Kuntarekry –palvelun kautta. Haettavista tehtävistä suurin osa on joko lakisääteisiä tai henkilöstömitoitettuja tehtäviä. Nuorten kesätyöpaikkojen lisäksi, eniten rekrytointeja kohdistui perusopetuksen opettajien ja koulunkäynnin ohjaajien tehtäviin sekä varhaiskasvatuksen opettajien ja lastenhoitajien tehtäviin. Eniten hakemuksia saapui perusopetuksen ja lukion opettajien eri tehtäviin sekä työvoimasuunnittelijoiden tehtäviin, jotka täytettiin 1.1.2025 alkaen kun työllisyyspalvelut siirtyivät valtiolta kuntien hoidettavaksi.

Kaupunki on onnistunut rekrytoimaan aiempia vuosia paremmin päteviä varhaiskasvatuksen osaamia, vaikka esim. pätevistä varhaiskasvatuksen opettajista on edelleen rekrytointihaasteita. Kaupunki on pyrkinyt vastaamaan haasteisiin mm. kilpailukykyisellä palkkauksella. Vähiten hakemuksia saapui tiettyjen osaamisalueiden tehtäviin, kuten kaavoituspäällikkö, uinninvalvoja-vesiliikunnanohjaajan tehtäviin.

Taulukko 4. Rekrytointien tilastot 2018–2024

VUOSI	Rekry- toinnit	Työpaikat	Työsuhde	Virka- suhde	Vakinai- nen	Määrä- aikainen	Saapuneita hakemuksia yhteensä	Keskimäärin hakemuksia / rekrytointi
2024	38	75	57	18	28	47	829	21,82
2023	74	130	110	20	52	72	813	10,99
2022	95	159	127	32	71	95	904	9,55
2021	84	144	120	24	67	98	820	9,76
2020	54	73	45	23	40	31	826	15,30
2019	59	85	54	31	49	50	730	12,37
2018	72	85	57	29	37	53	1532	21,28

3. Työvoimakustannukset

3.1 Henkilöstökulut

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Tilinpäätösvuoden palkat (kuvattu alla olevassa taulukossa) olivat 18,7 milj. euroa ja henkilösivukulut 4,3 milj. euroa, yhteensä henkilöstökulut olivat 23 milj. €. Kaupungin henkilöstökulut kasvoivat + 2,6 % vuodesta 2023. Henkilötyövuodet nousivat 14 htv:llä (+2,29 %). Henkilöstömenojen sis. sivukulut, toteutuma talousarvioon nähden oli 99,6 %.

Henkilösivukulut koostuvat sosiaaliturva-, työttömyysvakuutus- ja tapaturmavakuutusmaksuista sekä muista sosiaaliturvamaksuista. Tapaturmavakuutusmaksuihin vaikuttavat kaupungin vastuut, jotka perustuvat työtapaturmien ja ammattitautien toteutumaan. Sairausvakuutusmaksu vuonna 2024 oli 1,16 % (v. 2023, 1,53%; v. 2022, 1,34%). Työnantajan työttömyysvakuutusmaksuprosentti oli n. 1,09 %. (2023, 2,06%; 2022, n. 2,05 %).

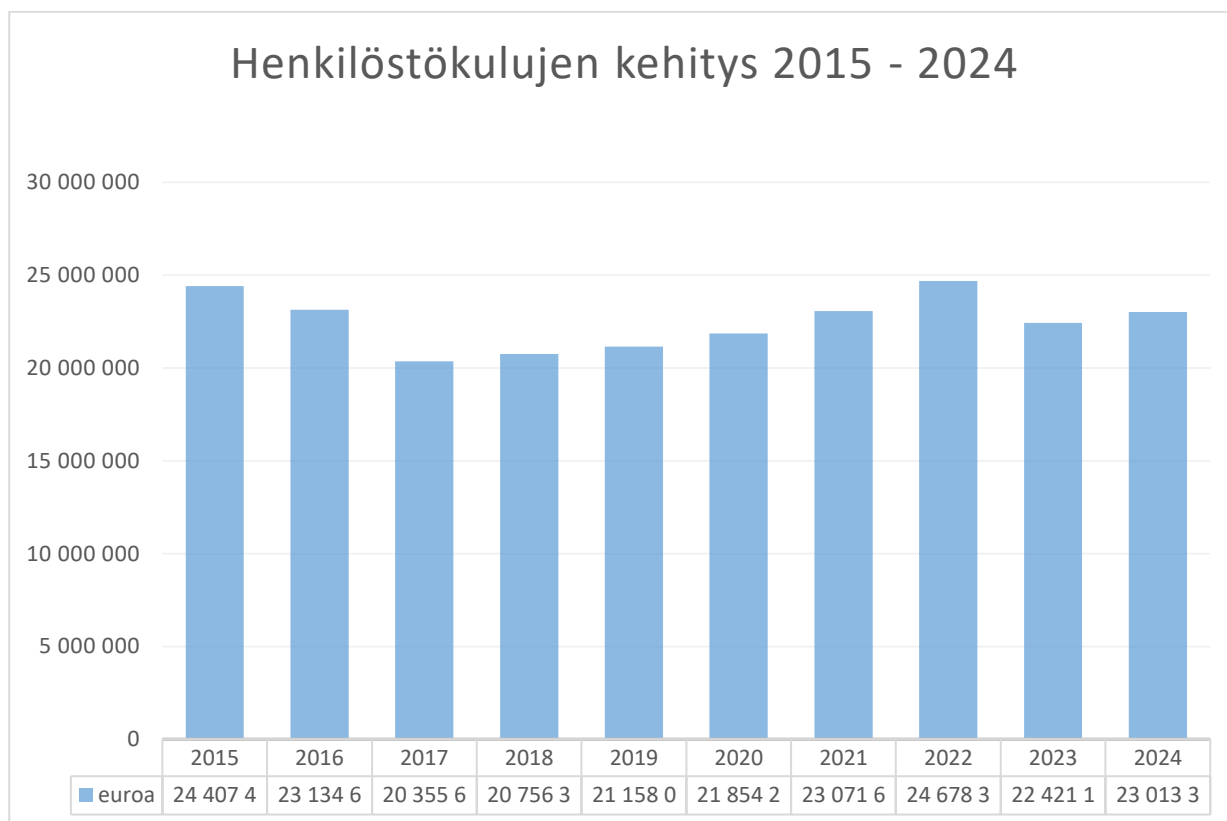
Kunta-alan virka- ja työehtosopimukseen sisältyi 1.6.2024 lukien 2,27 % yleiskorotus, 0,73 % paikallinen järjestely erä ja 1 % paikallinen kehittämisohjelmaerä. Edellisenä vuonna 2023 palkkoja korotettiin 2,2 % yleiskorotuksella, 0,7 % paikallisella järjestelyerällä ja 1,2 % paikallisella kehittämisohjelmaerällä.

Taulukko 5. Henkilöstökulut

	2024	2023	+/- %
Palkat ja palkkiot	18 698 754	17 992 565	3,9 %
Henkilösivukulut			
Eläkekulut	3 769 757	3 700 053	1,9 %
Muut henkilösivukulut	529 015	688 876	-23,2 %
Henkilöstökulut tuloslaskelman mukaan	22 997 526	22 381 494	2,8 %
Henkilöstökuluja aktivoitu aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin	15 868	39 634	-60,0 %
Henkilöstökulut yhteensä	23 013 394	22 421 128	2,6 %

Henkilöstökulujen kehitykseen ovat vaikuttaneet paitsi henkilötövuosien ja sitä kautta teetetyn työn määrä sekä kunta-alan sopimuksien korotukset, joiden kustannusvaikutukset ovat olleet keskimäärin kunta-alalla KT:n tietojen mukaan 2024 +3,11%, 2023 +3,05 %, 2022 + 1,76%. Työnantaja on käynyt paikallisneuvottelut kaikilla sopimusaloilla henkilöstöä edustajien järjestöjen kanssa sekä paikallisten järjestelyerien että kehittämishjelmaerän jaosta.

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022 – 30.4.2025.



Kuva 7. Henkilöstökulujen kehitys vuosina 2015–2024

3.2 Eläkemaksut

Työnantaja on vuoden 2018 loppuun saakka maksanut varhaiseläkemenoperusteista maksua, kun työntekijä siirtyy työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle. Vuodesta 2019 alkaen palkkaperusteisen eläkemaksun yhteydessä maksetaan työnantajakohtaista työkyvyttömyyseläkemaksua, jonka suuruus korreloi työnantajan työkyvyttömyysriskin laskennassa huomioitujen työkyvyttömyyseläketapausten kustannusten kanssa

Työnantaja on voinut omilla toimillaan vaikuttaa varhaiseläke- ja työkyvyttömyyseläkemaksuihin. Työnantaja on voinut pyrkiä pienentämään näitä maksuja esim. tukemalla työssä jaksamista. Työkyvyttömyydestä koituva maksu voidaan usein välttää, jos työntekijän työkyvyn menetyksen uhkaan kiinnitetään huomiota hyvissä ajoin. Työtä keventämällä, työtehtäviä muuttamalla tai uudelleensijoituksen keinoin voidaan ylläpitää työkykyä tai jatkaa työuraa pidempään, mikä vaikuttaa myös eläkemaksuihin.

Palkkaperusteinen eläkemaksu 24,39 % (2023, 24,86%) muodostuu työansiopohjaisesta eläkemaksusta 23,60 % (2023, 23,50 %) ja työnantajakohtaisesta työkyvyttömyyseläkemaksuprosentista 0,79 % (2023, 1,36%). Työnantajan osuus työansiopohjaisesta eläkemaksusta on alle 53 -vuotiaiden ja 63 vuotta täyttäneiden osalta 17,24% ja 53 – alle 63 -vuotiaiden osalta 16,93% (2023,17,71% ja 16,21 %). Työntekijän eläkemaksu on joko 7,15 % tai 53 – 62 -vuotiaiden osalta 8,65%.

Palkkaperusteista maksua maksetaan kaikista vuoden aikana maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Palkkaperusteisen maksun tasoon vaikuttaa eläkemaksu % sekä myös maksun perusteena olevan palkkasumman taso. Palkkaperusteisen maksun alaisten eläkkeeseen oikeuttavien palkkojen summa kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna -5,87 % eli n. 92 000 euroa. Työnantajan maksamien eläkemaksujen yhteenlaskettu määrä kasvoi 3,05 %:lla eli 83 300 eurolla.

Taulukko 6 Lähde. Keva, eläkemaksut vuosittain euroissa

Vuosi	Palkkasumma	Eläkemaksut yhtä, tt	Työnantajan eläkemaksu	Työkyvyttömyyseläkemaksu	Työntekijän eläkemaksu
2019	15 451 190	3 746 916	2 647 889	115 885	1 099 027
2020	15 793 062	3 850 347	2 664 909	154 771	1 185 437
2021	17 034 570	4 185 395	2 912 144	233 377	1 273 250
2022	18 558 258	4 541 206	3 154 838	218 131	1 386 368
2023	15 805 137	3 929 157	2 749 968	214 950	1 179 189
2024	16 732 807	4 081 132	2 833 774	132 189	1 247 358

4. Työterveyshuolto

Kaupungin henkilökunnan työterveyshuollon palvelut ostetaan Mehiläinen Oy:ltä. Mehiläiseltä ostettavat palvelut käsittävät lakisääteisten palveluiden lisäksi työterveyspainotteiset yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut. Työkyvyn ylläpitämisen ja työssäjaksamisen tueksi palvelut sisältävät työterveyslääkärin läheteellä myös erikoislääkärin konsultaation sekä työpsykologin palvelut.

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ennalta ehkäisy ja myös työntekijän terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman yleisiä tavoitteita ovat mm. työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen, työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen sekä laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan asetettuja tavoitteita ovat terveystarkastusten toteutuminen ns. erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä (ns. lakisääteiset terveystarkastukset), kuntoutusryhmän säännölliset tapaamiset sekä varhaisen tuen mallin mukaiset keskustelut ja yhteistyö työnantajan ja työterveyshuollon välillä.

Vuonna 2024 Mehiläisen työterveyshuollon kustannukset olivat 876 euroa / henkilö, kun laskennassa jakajana käytettiin työterveyshuollon asiakasrekisterissä olevien työntekijöiden keskimääräistä määrää kuukausittaista määrää 486 työntekijää/ka/kk.

Taulukko 7 Mehiläinen Oy, työterveyshuollon kustannukset

Mehiläinen työterveyshuollon kustannukset euroa	Yhteensä euroa	kustannukset/ henkilömäärä ka. Mehiläisen rekisteri	kustannukset/ 31.12. henkilömäärä	kustannukset/htv
2018	224 219	461	395	442
2019	218 282	419	398	430
2020	238 447	453	431	462
2021	237 750	445	425	439
2022	271 569	514	498	494
2023	251 362	543	514	534
2024	425 935	876	869	878
Muutos 2023 vs 2024	69 %	61 %	69 %	65 %

Työterveyshuollon kustannukset on jaettu Kela 1 ja Kela 2 luokkaan sekä muihin ei-korvattaviin kustannuksiin. Tätä raporttia kirjoitettaessa eivät tarkemmat luvut Kelan työterveyshuollon kustannusten korvaushakemusta varten ole olleet vielä käytettävissä. Sen sijaan raportoidaan kustannukset kaupungille tulleiden laskujen mukaan siten, että niissä ei ole vielä huomioitu kaupungille tulevaa laskennallista palautusta. Luvut tulevat vielä muuttumaan, kun tarkentavat tiedot on saatu. Saapuneiden laskujen perusteella (sis. laskennallisen palautuksen osuus, joka on vähentämättä) ennaltaehkäisevän Kela 1 luokan kustannukset olivat 187 136 euroa. Ennaltaehkäisevään työterveyshuoltoon kuuluvat mm. työpaikkaselvitykset ja lakisääteiset terveystarkastukset ja työkyvyn tukemisen toimenpiteet. Kela 2 korvauksien piiriin kuuluvan työkykypainotteisen sairaanhoidon ja muun työnantajan tarjoaman vapaaehtoisin terveydenhuollon kustannukset olivat 237 131 euroa. Muihin ei-korvattaviin kustannuksiin kuuluvat muut työyhteisön työhyvinvointiin liittyvät palvelut ja työyhteisöihin kohdistuvat selvitykset.

Työterveyshuollon kustannuksiin ovat vaikuttaneet paitsi suuret sopimuskorotukset myös palveluntarpeet / palvelun käytön merkittävä lisääntyminen. Kasvua on ollut sekä lakisääteisessä ennaltaehkäisevissä Kela I luokan palveluissa että työkykypainotteisen sairaanhoidon Kela II palvelujen käytössä. Sopimus on sisältänyt Digiklinikan palvelut ja etäpalvelut, jotka on kustannusten nousun myötä otettu sopimuksesta pois 1.1.2025 alkaen kustannusten nousun hillitsemiseksi. Työterveyshuollon sopimushintojen korotus vuodelle 2024 oli + 9,4 % verrattuna vuoteen 2023.

Työterveyshuolto ja työnantaja toimivat yhteistyössä ja seuraavat säännöllisesti mm. henkilökunnan työkykyriskejä ja sairaspotilaita. Tavoitteena tässä työssä on tunnistaa mahdollisimman varhaisessa vaiheessa työkyvyn alenemiseen liittyvät riskit ja sopia yhteisesti työkyvyn tukemiseen liittyvistä toiminnoista yksilökohtaisesti. Työpsykologi toimii tarvittaessa työyhteisön asiantuntijana työhyvinvoinnin tukemisessa.

5. Poissaolot ja keskeytykset

Paimion kaupungin poissaolot ja eri syihin perustuvat keskeytykset raportoidaan palkkahallinnon tietojärjestelmästä. Lukujen vertailtavuuden vuoksi poissaoloja on tarkasteltu kalenteripäivinä (sisältää viikkovapaat).

	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	Muutos-% 2024/2023	muutos päivinä
Sairaus	7452	6 203	9 241	6 672	8 176	7 404	7 165	20,1 %	1 249
Työtapaturma	230	469	204	308	231	265	642	-51,0 %	-239
Kuntoutus, kuntoutustuki	22	57	928	1 660	2 392	2 108	2 033	-61,4 %	-35
Perhevapaat	5054	3 781	4 868	5 381	5 707	4 634	5 735	33,7 %	1 273
Lomat	12671	11 106	14 320	13 546	13 861	13 617	13 739	14,1 %	1 565
Opintovapaa	1548	625	1 807	1 119	877	2 016	2 282	147,7 %	923
Koulutus	711	703	965	674	600	555	504	1,1 %	8
Vuorotteluvapaa	354	261	146	176	292	72	280	35,6 %	93
Lomautus	786	844	972	808	800	819	731	-6,9 %	-58
Talkoovapaa	104	217	371	421	459	369	454	-52,1 %	-113
Muut syyt	2992	3 619	4 516	4 954	2 460	4 386	4 698	-17,3 %	-627
Yhteensä	31 924	27 885	38 338	35 719	35 855	36 245	38 136	14,5 %	4 039

Taulukko 8 Poissaolot syittäin 2018 - 2024, kalenteripäivinä

Keskeytyksien muut syyt luokka pitää sisällään mm. palkattomat yksityisvapaat (959 pv), palvelusvuosi- ja merkkipäivävapaat, virka- ja työvapaat toisen tehtävän hoitamiseksi muun työnantajan palveluksessa (249 pv, 5 hlöä) sekä toista tehtävää määräaikaaisesti omassa kaupungissa hoitaneet (7390 pv, 38 hlöä). Vuoden 2023 lopulla kaupungissa hyväksyttiin uusi ohje harkinnanvaraisten virkavapaiden myöntämisestä. Tätä ennen oli voitu harkinnan mukaan myöntää esim. palkatonta virkavapautta työntekijän tultua valittua toisen työnantajan vakinaiseen tehtävään, tehtävän koeajaksi. Jatkossa tämä ei ole enää mahdollista. Työ/virkavapaata omasta tehtävästä on myönnetty silloin kun työntekijä tekee määräaikaaisesti toista tehtävää kaupungin palveluksessa. Esimerkiksi tilanteissa, joissa ei ole saatu palkattua päteviä varhaiskasvatuksen opettajia, on suostumuksen perusteella nimetty varhaiskasvatuksen lastenhoitaja hoitamaan tehtävää määräaikaisesti. Lomautukset ovat koskeneet koulunkäynnin ohjaajien henkilöstöryhmää koulujen loma-aikoina. Opintovapaalain mukaisilla opintovapailla oli yhteensä 9 kaupungin työntekijää tai viranhaltijaa (2022, 13). Vuorotteluvapaalain mukainen vuorotteluvapaakäytäntö poistui viime vuonna.

Perhevapaita ovat äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaat, uuden lain mukaiset raskausvapaat ja vanhempainrahakaudet sekä hoitovapaat. Luku sisältää myös äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestämistä varten myönnettyt tilapäiset hoitovapaat. Miesten pitämien eri perhevapaiden osuus kaikista perhevapaan päivistä oli 6,55 %.

5.1 Sairauspoissaolot ja työtapaturmat

Sairauspoissaolopäivien määrää ei voida suoraan verrata edellisiin vuosiin. Poissaolopäivien sijasta vertailukelpoisempi mittari on suhteuttaa sairaspöissaolopäivien määrä henkilötyövuoden htv 1 tunnuslukuun.

Sairauspoissaolojen tunnusluku henkilöä kohden suhteutettuna htv1 tunnuslukuun oli 15,4 kalenteripäivää (2023, 13,2 pv; 2022, 16,8/htv1, 2021, 12,33/htv1, 2020, 15,88/htv1 ja 2019, 14,41/htv1). Työterveyslaitoksen vuoden 2022 Kunta 10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaoloja oli tutkimukseen osallistuneissa kunnissa keskimäärin 20,7 työpäivää henkilötyövuotta kohden. Palkka- ja henkilöstöhallinnon raportointijärjestelmä antaa poissaolojen tiedot myös työpäivinä, jonka mukaan sairauspoissaoloja oli vuonna 2023 htv1 tunnuslukuun suhteutettuna 12,1 työpäivää (2023, 10,5; 2022, 13,3, 2021, 9,43 ja 2020, 11,8). Kun sairauspoissaolot työpäivinä suhteutetaan työpäivien kokonaismäärään, saadaan sairauspoissaoloprosentiksi 3,4 % (2023, 4,4% 2022, 4,2%, 2021, 3,12 % ja 2020, 3,14%). Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaolo:n mukaan eniten poissaoloja työkyvyttömyyden vuoksi oli tekninen ja ympäristöpalveluissa 7 % (2023, 4,3%), konsernijohto- ja hallintopalveluissa 4,4 % (1,5%) ja sivistyspalveluissa 3 % (2023, 4,8%).

Kaupungin sairauspoissaolokäytännön mukaan esihenkilö on voinut myöntää 1 - 5 päivää sairauspoissaoloa esim. äkillisten hengitystieinfektioiden ja flunssatyypin sairauksien vuoksi.

Sairauspoissaolojen jakauma keston mukaan, työpäivinä

Työpäivät 1-3	Työpäivät 4-29	Työpäivät 30-60	Työpäivät 61-90	Työpäivät 91-180	Työpäivät 181-	Yhteensä
1666	2336	956	466	211	251	5886
28,30 %	39,69 %	16,24 %	7,92 %	3,58 %	4,26 %	

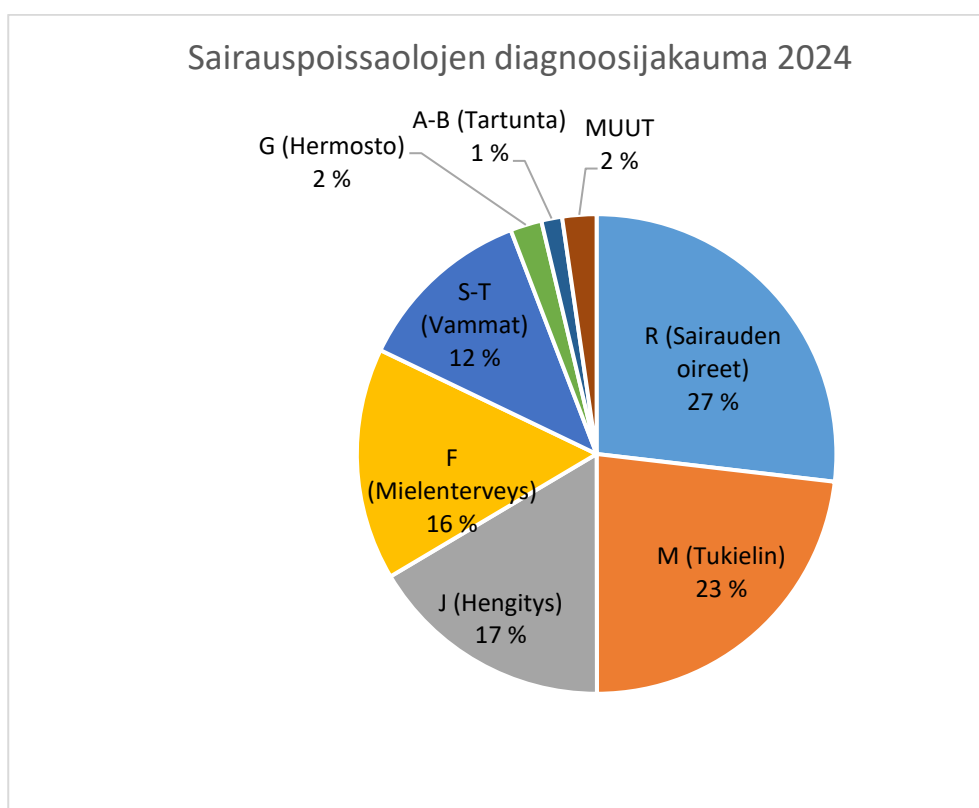
Taulukko 9 Sairauspoissaolojen jakauma 2024 työpäivinä, keston mukaan.

Kaikista sairauspoissaoloista, esihenkilön päätöksellä myönnettyjen (1 – max. 5 kalenteripäivää) osuus kalenteripäivinä tarkasteltuna oli 17,9 % (2023, 21,2%, v. 2022 21,9%). Lääkärintodistuksen perusteella myönnettyjen sairauspoissaolojen osuus oli 65,5 % (2023, 63,1%; v. 2022, 58,9 %) ja edelleen 2/3-palkallisten osuus 13,5 % (2023, 14,5%; 2022, 9,9 %) ja kokonaan palkattomien sairauspoissaolojen osuus oli 3,1 % (2023, 1,2%; 2022, 6,2%). Kunnan virka- ja työehtosopimuksien mukaisesti, sairausloman jatkuessa yli 60 kalenteripäivän, muuttuu se 2/3 -palkalliseksi ja jatkuessaan yli 120 kalenteripäivää, sairausloma on kokonaan palkaton.

Henkilökunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus on hankittu vuoden 2021 alusta lukien Protectorvakuutus Oy:ltä (aiemmin If). Työtapaturmatilaston mukaan vuona 2024 tehtiin ja raportteihin tilastoitui 41 työtapaturma- tai ammattitautiepäilyilmoitusta (2023, 39, v. 2022, 49 ja 2021 38, 2020, 31 ja 2019, 48). Työtapaturmatilastojen vuosittaista vaihtelua selittää esim. yksittäisten tapaturmien pidemmät työstä poissaolot. Ilmoituksista 13 koski liukastumisia. Tämän lisäksi tilastoissa erottuvat erilaiset työtä tehdessä sattuneet vahingot sekä myös oppilaan / lapsen työntekijään kohdistaman toiminnan aiheuttamat työtapaturmat.

5.2 Mehiläisen sairauspoissaolotilastot

Sairauspoissaolopäiviä seurataan myös työterveyshuolto Mehiläisessä sekä kaupungin ja työterveyshuollon yhteisessä kuntoutustiimissä. Mehiläisen vuoden 2024 tilastot eivät ole suoraan verrattavissa edellisen vuoden 2023 tilastoihin, joista puuttuivat mm. esihenkilön myöntämät ja muualta kuin Mehiläisestä tulleet lääkärintodistukset. Vuoden 2024 tilastossa suurta R Sairauden oireet määrää selittää se, että siihen tilastoituvat esihenkilön myöntämät sairauspoissaolot mm. akuuteissa hengitystieinfektioissa. Kuvassa 7. on kuvattuna sairauspoissaolojen jakaumat päädiagnoosiryhmittäin koko kaupungin osalta vuonna 2024.



Kuva 8. Sairauspoissaolojen jakauma päädiagnoosiryhmittäin 2024. Lähde Mehiläinen.

5.3 Poissaolojen kustannukset

Poissaolojen kustannuksia raportoidaan palkka- ja henkilöstöhallinnon Populus järjestelmästä. Vuoden 2024 terveysperusteiset eli sairauspoissaolojen ja työtapaturmapoissaolojen kustannukset olivat yhteensä 643 216 euroa (2023, 594 357 euroa; 2022 766 263 eur). Perhevapaiden kustannukset vuonna 133 704 euroa (2023, 101 415; 2022, 144 814 eur). Suurin osa poissaolojen kustannuksista aiheutui vuosilomista, yhteensä 1 185 857 euroa (2023, 1 023 133; 2022, 1 290 727 euroa).

6. Työhyvinvointi

6.1 Työsuojelu

Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on seurata työturvallisuutta ja työterveyttä sekä tehdä niihin kohdistuvia kehittämis ehdotuksia. Työsuojelu seuraa säännöllisesti mm. häiriötilanneilmoituksia eli ns. läheltä piti –tilanteita. Työsuojelun normaaliin työhön kuuluvat yhdessä työterveyshuollon kanssa vuosittain tehtävät työpaikkakäynnit (ns. työterveyshuollon tekemät perusselvitykset työpaikan riskien ja vaarojen kartoituksen perusteella). Vuonna 2024 työpaikkaselvitykset tehtiin Vistan koululle ja erityisesti kemikaaliturvallisuuden osalta, nuorisopalveluihin ja uimahalliin sekä Apila työvoimapalveluihin. Työsuojelun toiminta on sisältänyt myös tarveharkintaisesti toteutetut suunnatut työpaikkaselvitykset tai muut työyhteisön toimintaa tukevat selvitykset työyhteisön toiminnan kehittämiseksi. Henkilökunnalle ensiapuvalmiuden ylläpitämiseksi on järjestetty ensiavunkursseja keväällä ja syksyllä.

Moniammatillinen sisäilmatyöryhmä on kokoontunut vuoden aikana käsittelemään ajankohtaiset sisäilmaan liittyvät asiat.

Paimion kaupungin työsuojeluorganisaatiossa toimi vuoden aikana kaksi osa-aikaista työsuojeluvaltuutettua sekä työsuojelupäällikkö. Työsuojelutoimikuntana on toiminut vuodesta 2006 lähtien yhteistyöryhmä. Työsuojelun kuluva toimintakausi alkoi vuoden 2022 alussa ja toimintakauden viimeinen vuosi on 2025.

6.2 Yhteistoiminta

Yhteistyöryhmä on kaupungin yhteistoimintalain mukainen työnantajan ja henkilökunnan yhteistoimintaelin. Yty-ryhmässä ovat edustettuina työnantajan edustajat ja henkilöstöä edustavien pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet sekä varsinaiset työsuojeluvaltuutetut.

7. Henkilöstön kehittäminen, virkistystoiminta ja palkitseminen

Kaupunki tukee henkilökuntansa liikuntaa tarjoamalla uimahalli Solinan ja kuntosali Kolinan palvelut henkilökunnan käyttöön. Viime vuonna tarjottiin mahdollisuutta valita yksi liikunnan kurssi Paimion opiston kurssivalikoimasta. Tämän lisäksi kaupunki on tukenut henkilöstön työpaikkaruokailua ateriatuella.

Taulukko 10: Kaupungin henkilökunnan kehittämiseen käytetyt voimavarat

Muut henkilöstömenot	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Muutos 2024/2023 %
Koulutus	81 851	69 530	42 573	47 706	35 406	17 364	18 641	7,4 %
Virkistystoiminta (virkistysrahat, liikunta/kulttuurietu)	20 891	22 687	20 389	67 636	30 702	53 759	54 678	1,7 %
Merkkipäivälahjat, ansiomerkit	9 708	7 625	3 868	6 947	24 269	5 624	8 915	58,5 %
Työpaikkaruokailu	15 146	15 775	7 366	4 885	8 205	7 525	7 800	3,7 %

Kaupunki kannustaa henkilökuntaansa kouluttautumaan ja kehittymään työssään vuosittain laadittavan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sekä kehityskeskusteluissa sovitujen kehityssuunnitelmien mukaan. Toimialat ja työpaikat ovat tarjonneet omaa ammattialan täydennyskoulutusta henkilökunnalleen. Esihenkilöille ja asiantuntijoille on tarjottu yhteistyössä muiden kuntien kanssa valmennuksia oppisopimuksella. Kaupungin henkilökunnan omaehtoista täydennyskoulutusta varten on hankittu verkko-oppimisympäristö, jonne pääsy tapahtuu kaupungin intranet sivujen kautta.

Henkilöstöä palkitaan palkallisilla palvelusvuosivapapäivillä Paimion kaupungin pitkäaikaisesta, yhdenjaksoisesta palveluksesta sekä 50- ja 60 –vuotismerkkipäivälahjoin. Vuonna 2024 henkilökunnalle tarjottiin kaupungin omien liikuntapalvelujen (Kolina, Paimion opiston liikuntakurssi) lisäksi liikunta- ja kulttuurieta enimmillään 100 eur/työntekijä. Virkistysraja 50 euroa / on ollut työpaikkojen kohdennettavissa yhteiseen virkistystoimintaan tai -tilaisuuteen. Heinäkuussa 2024 otettiin käyttöön henkilökunnan työsuhdepolkupyöräetuus, jonka otti vuoden aikana käyttöön 43 kaupungin työntekijää. Kaupunki haki myös henkilökunnalleen Suomen Kuntaliiton ansiomerkkejä pitkäaikaisesta kunta-alan palveluksesta ja teki esityksiä ansioituneista kaupungin työntekijöistä Tasavallan Presidentin kunniamerkkien saajiksi. Näiden huomionosoitusten saajia on juhlistettu yhteisessä juhlassa.