



# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2018

**LOVIISAN KAUPUNKI**

**SISÄLLYS**

<b>1. Tiivistelmä</b>	3
<b>2. Henkilöstöhallinnon tavoitteet ja toiminta 2018</b>	
2.1. Henkilöstöhallinnon tavoitteiden toteutuminen ja toimenpiteet	4
<b>3. Henkilöstön määrä</b>	
3.1. Henkilöstösuunnittelu ja toteutuneet henkilötyövuodet	6
3.2. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen laatu	7
3.3. Työllistämistoiminta	8
3.4. Muut palvelussuhteet ja palkkionsaajat	9
3.5. Eläköityminen	9
<b>4. Henkilöstömenot</b>	
4.1. Palkkakustannukset	11
4.2. Virka- ja työehtosopimusten muutokset 2018	12
<b>5. Henkilöstötunnuslukuja</b>	11
5.1. Ikärakenne ja sukupuolijakauma	13
5.2. Sairaus- ja muut poissaolot	13
5.3. Työterveyshuolto	16
5.4. Työsuojelu ja työtaturmat	17
5.5. Työpaikan ennaltaehkäisevä toiminta	18
5.6. Tykytoiminta ja henkilöstön palkitseminen	19
<b>6. Yhteistoiminta- ja työsuojeluelimet</b>	
6.1. Yhteistoimintakomitea	20
6.2. Työsuojelutoimikunta	20

## TAULUKOT

TAULUKKO 1: Talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet	6
TAULUKKO 2: Toteutuneet henkilötyövuodet	7
TAULUKKO 3: Päätoiminen henkilöstö keskuksittain 31.12.	8
TAULUKKO 4: Henkilöstön määrä palvelussuhteen laadun mukaan	8
TAULUKKO 5: Muut palkan- ja palkkionsaajat	9
TAULUKKO 6: Loviisan kaupungin eläke-ennuste 2019 - 2025	10
TAULUKKO 7: Työnantajan sivukulujen kehitys	11
TAULUKKO 8: Korvatut ylityötunnit	11
TAULUKKO 9: Henkilöstön keski-ikä	13
TAULUKKO 10: Poissaolopäivät	14
TAULUKKO 11: Poissaolopäivät ja sairauspoissaolopäivät/työntekijä	14
TAULUKKO 12: Sairauspoissaolopäivät keskuksittain	15
TAULUKKO 13: Sairauspoissaolot suhteutettuna henkilöstömäärään	15
TAULUKKO 14: Sairauspoissaolojaksojen jakauma keston mukaan	16
TAULUKKO 15: Yhteenveto tunnusluvuista	21

## 1. TIIVISTELMÄ

Loviisan kaupungissa ja Loviisan vesiliikelaitoksessa oli vuoden 2018 lopussa voimassa yhteensä 1 139 päätoimista palvelussuhdetta. Näistä oli vakituisia 881 ja määräaikaisia 258. Sivutoimisia ja tilapäisiä palvelussuhteita oli lisäksi 102 henkilöllä. Kaupungin palveluksessa oli siten yhteensä 1 241 työntekijää.

Kokonaisina henkilötyövuosina ilmaistuna kaupungin ja vesiliikelaitoksen henkilöstöresurssin käyttö vastasi yhteensä 1 057 palkallista henkilötyövuotta. Luku oli hiukan suurempi kuin edellisvuonna.

Vuoden 2018 lopussa oppisopimussuhteisia työntekijöitä oli 8 ja tukityöllistettyjä 26. Osa-aikaeläkeläisiä ja osatyökyvyttömyyseläkeläisiä oli yhteensä 25. Omaishoitajia ja perhehoitajia, joiden palkkiot maksaa Loviisan kaupunki, oli vuoden 2018 lopussa yhteensä 138. Luottamuspalvelussuhteiden lukumäärä oli 215.

Palkkamenot sivukuluineen olivat kokonaisuudessaan 48 741 000 euroa. Palkkamenot ovat siten nousseet 344 000 eurolla vuodesta 2017. Palkkamenot nousivat mm. virka- ja työehtosopimusten mukaisten yleiskorotusten sekä vuodelle 2018 kirjatun kertaerän maksamisen johdosta. Kertamaksuinen tuloksellisuuserä maksettiin kertakorvauksena tammikuussa 2019. Kertaerän suuruus oli n. 350 000 euroa.

Henkilöstöstä naisten osuus (87,1 %) oli selvästi suurempi kuin miesten. Henkilöstön keski-ikä oli 44,2 vuotta. Miehet olivat keskimäärin (45,0 vuotta) hieman naisia (44,1 vuotta) vanhempia. Henkilöstön keski-ikä on jonkin verran alentunut verrattuna edellisiin vuosiin.

Sairauspoissaolojen määrä kasvoi vuonna 2018. Sairauspäivien määrä lisääntyi lähes 1 500 työpäivällä eli n. 9 % vuodesta 2017. Sairauden takia menetettiin yhteensä 18 020 työpäivää ja suhteutettuna henkilöstömäärään 31.12. sairauspoissaolot olivat 15,8 työpäivää työntekijää kohden. Suurimmat lisäykset sairauspoissaoloissa tapahtuivat kehittämisspalveluissa ja perusturvakeskuksessa. Muissa keskuksissa muutokset olivat vähäisempiä.

Poissaolojaksojen kokonaislukumäärä väheni edellisvuodesta. 6-10 päivän poissaolojen määrä kasvoi eniten. Myös yli 30 päivää kestäneiden poissaolojaksojen määrä kasvoi edellisvuodesta. Työtapaturmien vuoksi menetettyjen työpäivien määrä on pysynyt verraten pienenä ja ne muodostavat n. 3 % koko sairauspoissaolosta.

Vuonna 2018 jäi 48 henkilöä eläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63,7 vuotta.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty Loviisan kaupungin käyttämästä Populus-henkilöstötietojärjestelmästä. Lisäksi raportissa on käytetty kirjanpidosta ja työterveyshuollosta saatuja tietoja.

Henkilöstöraportti vastaa pääosin vuoden 2017 henkilöstöraportin rakennetta ja sen ovat laatineet henkilöstöpäällikkö, työhyvinvointikoordinaattori sekä henkilöstösihteerit.

## 2. HENKILÖSTÖHALLINNON TAVOITTEET JA TOIMINTA 2018

### 2.1. Henkilöstöhallinnon tavoitteiden toteutuminen ja toimenpiteet

Henkilöstöhallinnolle asetettiin vuodelle 2018 yksi tavoite, joka liittyi henkilöstön työhyvinvointiin ja -motivaatioon. Alla on lueteltu ja kuvattu ne toimenpiteet, joita tavoitteen saavuttamiseksi on tehty henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi.

- tiiviimpi ja kumppanuuspohjainen yhteistyö työterveydenhuollon kanssa
- esimieskompassi
- kehityskeskustelut ja ryhmäkehityskeskustelut
- työkykyjohtamisen valmennus
- osatyökykyisten työurien tukeminen.

Loppusyksystä 2018 kilpailutettiin työterveyshuollon palvelut. Kilpailutuksessa kiinnitettiin huomiota erityisesti työterveyden laadun parantamiseen. Yhtenä tärkeänä tavoitteena on, että työterveyshuollon toiminnassa painottuu ennaltaehkäisevä työ.

Työsuojelun kohdalla vuoden 2018 teemana oli ergonomia. Tähän liittyen suunniteltiin ja käynnistettiin kaupungin ja työterveyshuollon selkärühmä. Tulokset tästä osoittavat, että voitiin ennaltaehkäistä sairauspoissaoloja sekä lisätä osallistujien kykyä huolehtia omasta työkyvystään. Ergonomiasta pidettiin myös luentoja selkäviikolla sekä jaettiin aiheesta materiaalia yksiköille intran kautta.

Esimieskompassi on esimiesten ja työterveyshuollon työkalu. Työkalun avulla esimiehet saavat ilmoituksen sähköpostiinsa varhaisen tuen mallissa sovittujen hälyterajojen perusteella. Esimerkiksi jos työntekijällä on 14 päivän yhtäjaksoinen poissaolo tai jos hän on ollut poissa kolme kertaa neljän kuukauden aikana, niin esimies ja työntekijä käyvät työkykykeskustelun, joka kirjataan Esimieskompassiin.

Loppuvuoden aikana tehtiin varhaisen tuen mallista itsearviointi, jonka pohjalta määriteltiin tavoitteet. Tällä tavalla pyrittiin lisäämään esimiesten tietoa ja tietoisuutta työkykyyn liittyvistä asioista. Lokakuussa pidettiin kaksi esimiestyöpajaa yhteistyössä työterveyden ja Kevan kanssa. Tavoitteena on, että kevään 2019 aikana päivitetään kaupungin varhaisen tuen malli aktiivisen tuen malliksi.

Syksyllä 2018 pidetyissä työpajoissa todettiin, että yhteiselle kehittämiselle ja vertaistuelle työkykyyn liittyvissä asioissa on tarvetta. Vuodeksi 2019 on sovittu neljä esimiestyöpajaa tukemaan aktiivisen mallin toteutumista sekä erityyppisten työyhteisöjen yhteistyörakenteiden vahvistumista.

Vuoden 2018 aikana on todettu, että osatyökykyisten henkilöiden uudelleen sijoittuminen kaupungissa on haastavaa. Tästä johtuen kaupungin johtoryhmä on syksyllä perustanut työryhmän osatyökykyisten työurien tukemiseen. Ryhmässä on edustus jokaisesta keskuksesta sekä työterveyshuollosta. Ryhmän työskentely aloitetaan keväällä 2019.

Henkilöstön täydennyskoulutus perustuu vuosittain vahvistettavaan suunnitelmaan. Erilaisia koulutuspäiviä kirjattiin vuonna 2018 yhteensä 2 861 kpl. Koulutuspäivien

kokonaismäärä on edellisvuoden tasolla. Luku pitää sisällään myös palkattomat oppisopimuskoulutuksiin liittyvät lähiopetuspäivät ja opintovapaat, mutta ei opettajien opinto- ja suunnittelutyöpäiviä, jotka jäävät koulutuspäivien rekisteröinnin ulkopuolelle.

Kolmetoista esimiestä suoritti Kuntaliiton esimiesvalmennuksen ja sai EKJ-sertifikaatin vuonna 2018. Kaupungin johto (johtajat, päälliköt sekä osittain lähiesimiehet) ovat vuosina 2016–2018 suorittaneet EKJ- sertifikaatin, joten samaa valmennusta ei ole tarkoitus jatkaa.

## 3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

### 3.1. Henkilöstösuunnittelu ja toteutuneet henkilötyövuodet

Henkilöstösuunnittelun lähtökohtana on, että Loviisan kaupungin henkilöstön kokonaismäärä sopeutetaan tasolle, joka on tasapainossa kaupungille annettujen tehtävien ja käytettävissä olevien määrärahojen kanssa. Palvelutuotannossa keskitytään kaupunkilaisten kannalta tärkeimpiin palveluihin.

Henkilöstömäärän hallittu supistaminen edellyttää toimintojen uudelleenjärjestelyä, palvelumallien muuttamista sekä toimintojen kokoamista. Kaupungissa on valmisteltu uutta organisaatiota, jonka kaupunginvaltuusto hyväksyi 13.6.2018. Uusi organisaatio otetaan käyttöön vuoden 2019 alusta.

Palvelutarpeen kasvuun vastataan pääasiassa tuottavuutta nostamalla. Tuottavuuskasvua haetaan organisaation toimintatapojen ja johtamisen kehittämisestä sekä työhyvinvoinnin ja osaamisen vahvistamisesta.

Välttämättömiä tehtäviä täytetään organisaation sisäisin siirroin aina kun tämä on mahdollista. Virkojen ja tehtävien täyttö perustuu täyttölupamenettelyyn. Henkilöstömäärää seurataan osavuosiraportoinnin ja henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä.

Talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaisia suunniteltuja virkoja ja työsopimussuhteisia vakinaisia tehtäviä oli 993,5 kokonaista henkilötyövuotta vastaava määrä vuonna 2018, joiden hoitamiseksi varattiin määräraha talousarviossa. Sijaisten ja tilapäisen työvoiman käyttöä ei henkilöstösuunnitelmassa huomioida, jonka vuoksi todellinen henkilöstön käyttö ylittää hieman suunnitellun.

*TAULUKKO 1: Talousarvion ja henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet/*

	2016	2017	2018
Hallintopalvelut	31,4	31,9	31,5
Talouspalvelut	74,9	71,7	83,6
Kehittämispalvelut	67,7	67,7	67,7
Perusturvakeskus	327,7	331,4	321,9
Sivistyskeskus	387,9	389,5	402,3
Tekninen keskus	76,0	71,1	73,5
Vesiliikelaitos	15,0	15,0	13
<b>Yhteensä</b>	<b>980,6</b>	<b>978,3</b>	<b>993,5</b>

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden

työpanosta. Osa-aikainen työntekijä muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

Palkallisina henkilötyövuosina mitattuna käytettiin vuonna 2018 yhteensä 1057,0 henkilötyövuotta verrattuna edellisvuoden 1 048,5 henkilötyövuoteen. Henkilöstöresurssin kokonaiskäyttö oli siten hiukan korkeampi kuin edellisvuonna. Luku ei sisällä työllistettyjä.

*TAULUKKO 2: Toteutuneet henkilötyövuodet (palkalliset)\**

	2016	2017	2018
<b>Hallintopalvelut</b>	32,5	30,4	31,6
<b>Talouspalvelut</b>	76,3	79,0	84
<b>Kehittämispalvelut</b>	67,8	66,5	67,8
<b>Perusturvakeskus</b>	365,0	362,9	357,5
<b>Sivistyskeskus</b>	415,2	422,0	429,6
<b>Tekninen keskus</b>	74,7	73,4	75,5
<b>Vesiliikelaitos</b>	14,0	14,3	11
<b>Yhteensä</b>	<b>1 045,5</b>	<b>1 048,5</b>	<b>1 057,0</b>

\*) ei sisällä tukityöllistettyjä

### 3.2. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen laatu

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2018 lopussa yhteensä 1 241 työntekijää, joista vakinaisia oli 881 ja määräaikaisia 258. Sivuvirkojen ja -tehtävien määrä oli 102. Henkilöstömäärä ilman sivuvirkoja oli 1 139 työntekijää. Vakinaisten palvelussuhteiden määrä oli vuoden 2018 lopussa lähes sama kuin vuoden 2017 lopussa.

Määräaikaisia oli koko henkilöstöstä 20,8 % ja heidän osuutensa koko henkilöstöstä on pysynyt ennallaan. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuus on Loviisassa hieman kunta-alan keskiarvoa alhaisempi. Suurin osa määräaikaisista palvelussuhteista oli vuoden lopussa sivistyskeskuksessa.

Valtaosa Loviisan kaupungin päätoimisista palvelussuhteista on kokoaikaisia. Kaupungin 1 139 voimassa olevista päätoimisista palvelussuhteista 31.12.2018 oli yhteensä 908 kpl (80 %) kokoaikaisia.

Osa-aikaisia koskevissa luvuissa ovat mukana esim. osa-aikaeläkkeet, osatyökyvyttömyydet, osittaiset hoitovapaat jne. Osa-aikaisia palvelussuhteita esiintyy kaupungin kaikilla toimialoilla ja työaika vaihtelee n. 40 % lähes täyteen työaikaan. Valtaosa osa-aikaisista palvelussuhteista on perusturvassa ja opetuksessa, jossa esim. koulunkäynnin ohjaajat muodostavat suurimman yksittäisen osa-aikaisten työntekijöiden ryhmän.

Loviisan kaupungin henkilöstöstä on 76 % työsuhteisia ja 24 % virkasuhteisia. Suurin osa virkasuhteisista on opettajia.

Loviisan asukasluku oli 31.12.2018 Tilastokeskuksen ennakkotiedon mukaan 14 894. Kaupungilla oli siten 83,3 työntekijää 1 000 asukasta kohden. Asukkaita oli yhtä työntekijää kohti 12.

TAULUKKO 3: Päätoiminen henkilöstö keskuksittain 31.12.2018

	Vakituiset			Määräaikaiset			Yhteensä		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
<b>Hallintopalvelut</b>	31	28	28	1	3	3	32	31	<b>31</b>
<b>Talouspalvelut</b>	74	69	79	3	26	9	77	95	<b>88</b>
<b>Kehittämispalvelut</b>	65	61	50	38	31	29	103	92	<b>79</b>
<b>Perusturvakeskus</b>	313	314	304	77	86	83	390	400	<b>387</b>
<b>Sivistyskeskus</b>	338	333	340	97	101	127	435	434	<b>467</b>
<b>Tekninen keskus</b>	69	66	69	3	7	7	72	73	<b>76</b>
<b>Vesiliikelaitos</b>	14	12	11	1	1	0	15	13	<b>11</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>904</b>	<b>883</b>	<b>881</b>	<b>220</b>	<b>255</b>	<b>258</b>	<b>1 124</b>	<b>1 138</b>	<b>1 139</b>

TAULUKKO 4: Henkilöstön määrä palvelussuhteen laadun mukaan

	2016	2017	2018
<b>Vakinaiset</b>	<b>904</b>	<b>883</b>	<b>881</b>
– kokoaikainen	748	717	716
– osa-aikainen	134	140	140
– osa-aikaeläke	22	26	25
<b>Määräaikaiset</b>	<b>220</b>	<b>255</b>	<b>258</b>
– kokoaikainen	133	174	160
– osa-aikainen	48	40	64
– työllistetyt	32	29	26
– oppisopimussuhteiset	7	12	8
<b>Yhteensä/henkilöä</b>	<b>1 124</b>	<b>1 138</b>	<b>1 139</b>
<b>Sivuvirat/-tehtävät</b>	<b>112</b>	<b>97</b>	<b>102</b>

### 3.3. Työllistämistoiminta

Loviisan kaupunki työllisti palkkatuella vuoden 2018 aikana yhteensä 70 henkilöä. Näistä oli 17 pitkäaikaistyöttömiä, joiden työllistäminen perustui kunnan työllistämiselveloitteeseen. Työllistämistoimintaa saatiin kasvatettua edellisvuodesta ja vuoden lopussa oli tukityöllistettyjä yhteensä 26 henkilöä. Kaupungin omilla työllistämistoimenpiteillä on merkittävästi voitu vähentää pitkäaikaistyöttömyydestä johtuvia kustannuksia.



Työllistämispalkkoihin myönnettiin syksyllä 50 000 euron lisämääräraha, joka siirrettiin säästyneistä työmarkkinatuen kuntaosuusmaksuista.

Loviisan kaupungin työllistämispalvelut toimivat kehittämispalveluiden alaisuudessa. Nuorten työllistämistoimintaa järjestettiin Pikku Pietarin Pihassa ja aikuisten työpaja-toimintaa Akselissa. Pitkäaikaistyöttömiä on tuettu myös ns. seinättömällä työpajatoiminnalla. Kaikista heikoimmassa työmarkkina-asemassa oleville on järjestetty kuntouttavaan työtoimintaan oma toimipiste.

### 3.4. Muut palvelussuhteet ja palkkionsaajat

Voimassa olevia luottamushenkilöpalvelussuhteita oli vuoden lopussa 215. Luottamushenkilöpalvelussuhteilla tarkoitetaan kunnallisten luottamuselinten jäseniä, joille maksetaan kokouspalkkioita ja muita korvauksia luottamustehtävien hoidosta. Kaupungin luottamushenkilöille maksettiin kokouspalkkioina yhteensä 181 460 euroa (vuonna 2017: 161 773 euroa). Myös kaupungin työntekijöille maksettiin kokouspalkkiota heidän osallistuessaan toimielimen kokoukseen esim. esittelijänä tai asiantuntijana. Työntekijöille maksettiin kokouspalkkioita yhteensä 35 880 euroa (vuonna 2017: 38 810 euroa).

Loviisan kaupungin omien työntekijöiden palvelussuhteiden lisäksi kaupunki hoitaa omaishoidontuen, tukihenkilöiden ja perhehoitajien palkkion maksamisen. Perhehoitajia ja omaishoitajia oli vuoden 2018 lopussa yhteensä 138 henkilöä.

TAULUKKO 5: Muut palkan- ja palkkionsaajat

	2016	2017	2018
<b>Perhehoitajat</b>	29	34	33
<b>Omaishoitajat</b>	105	105	105
<b>Kotihoidon kuntalisän saajat</b>	102	- *)	- *)
<b>Yhteensä</b>	<b>236</b>	<b>139</b>	<b>138</b>

\*) lisän maksajana toimii 1.1.2017 alkaen Kansaneläkelaitos

### 3.5. Eläköityminen

Vuonna 2018 jäi 48 henkilöä eläkkeelle. Vanhuuseläkkeelle jääneiden ikä oli keskimäärin 63,7 vuotta. Viidessä tapauksessa eläke johtui työkyvyttömyydestä. Ennenaikaisten eläkkeiden osuus on vakiintumassa verraten alhaiselle tasolle. Työkyvyttömyyseläkkeiden pieni määrä tuo merkittäviä säästöjä Loviisan kaupungin eläkemenoihin.

Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) laatimien eläkepoistumaennusteiden mukaan vanhuuseläkkeelle arvioidaan jäävän 30–40 henkilöä vuosittain jaksolla 2019–2025.

TAULUKKO 6: Loviisan kaupungin eläke-ennuste 2019–2025 (Lähde: Keva)

	<b>Vanhuuseläke</b>	<b>Työkyvyttömyysel.</b>	<b>Osatyökyv.eläke</b>
<b>2019</b>	35	6	5
<b>2020</b>	35	6	5
<b>2021</b>	40	6	5
<b>2022</b>	35	6	5
<b>2023</b>	32	6	5
<b>2024</b>	27	5	4
<b>2025</b>	36	5	4

## 4. HENKILÖSTÖMENOT

### 4.1. Palkkakustannukset

Palkkamenot sivukuluineen olivat kokonaisuudessaan 48 741 000 euroa. Vuonna 2017 palkkamenot olivat yhteensä 48 397 000 euroa. Palkkamenot ovat siten nousseet 344 000 eurolla vuodesta 2017.

Palkkamenoja vähensi omalta osaltaan kuitenkin työnantajan lakisääteisten sivukulujen pienentyminen sekä kilpailukyky sopimuksen mukainen lomarahojen leikkaus. Työnantajan lakisääteisiä sivukuluja pienennettiin tuntuvasti vuonna 2018, kuten taulukosta 7 ilmenee. Säästöä syntyi erityisesti palkkaperusteissa eläkemaksuissa ja työnantajan sosiaaliturvamaksuissa sekä ns. varhe-maksuissa, joita kaupunki on maksanut aikaisempaa vähemmän työkyvyttömyyseläkkeissä tapahtuneen myönteisen kehityksen myötä.

TAULUKKO 7: Työnantajan sivukulujen kehitys

	2016	2017	2018
<b>Eläkemaksu (KUEL)</b>	17,10 %	17,05 %	16,75 %
<b>Tapaturmavakuutus</b>	0,20 %	0,50 %	0,40 %
<b>Työttömyysvakuutus</b>	3,74 %	3,30 %	2,60%
<b>Sosiaaliturvamaksu</b>	2,12 %	1,08 %	0,86 %
<b>Yhteensä</b>	<b>23,16 %</b>	<b>21,93 %</b>	<b>20,61 %</b>

Taulukon 8 mukaisesti rahallinen korvaus maksettiin vuonna 2018 yhteensä 9 064 ylityötunnista. Ylityön määrä on vähentynyt edellisvuodesta 13 %. Eniten ylityötä korvattiin perusturvakeskuksessa, mutta henkilöstömäärään suhteutettuna, ylityötä tehdään eniten teknisessä keskuksessa ja vesiliikelaitoksessa.

TAULUKKO 8: Korvatut ylityötunnit

	Ylityötunnit*		
	2016	2017	2018
<b>Hallintopalvelut</b>	0	34	0
<b>Talouspalvelut</b>	157	430	431
<b>Kehittämispalvelut</b>	443	557	608
<b>Perusturvakeskus</b>	7 249	5 843	4 897
<b>Sivistyskeskus</b>	170	50	66
<b>Tekninen keskus</b>	2 611	2 475	2 242
<b>Vesiliikelaitos</b>	977	986	820
<b>Yhteensä</b>	<b>11 607</b>	<b>10 375</b>	<b>9 064</b>

\* Ylityötunnit, jotka on syötetty Populukseen ja maksettu ylityönä.

#### 4.2. Virka- ja työehtosopimusten muutokset 2018

Palvelussuhdeasioiden ja kunnallisten virka- ja työehtosopimusten osalta uusi sopimus ajalle 1.2.2018–31.3.2020 astui voimaan. Vuonna 2018 (1.5.2018) eri sopimusaloille korotettiin palkkoja yleiskorotuksen kautta. Yleiskorotus vaihteli sopimusaloittain ja korotus kohdentui sekä tehtäväkohtaiseen palkkaan että henkilökohtaiseen palkkaan.

Kertamaksuinen tuloksellisuuserä maksettiin kertakorvauksena tammikuussa 2019, mutta se kirjattiin vuodelle 2018. Kertaerän suuruus oli n. 350 000 euroa.

Virka- ja työehtosopimusten mukaisesti myös paikallisen järjestelyvaraerän kohdentamisen valmistelutyö aloitettiin loppusyksystä.

## 5. HENKILÖSTÖTUNNUSLUKUJA

### 5.1. Ikärakenne ja sukupuolijakauma

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2018 lopussa 44,2 vuotta. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47,4 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön 41,1 vuotta. Miesten keski-ikä oli 45,0 ja naisten 44,1. Loviisan kaupungin henkilöstön keski-ikä on hieman matalampi kuin koko kunta-alalla keskimäärin (noin 45,8 vuotta).

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne on kunta-alan organisaatiolle melko tyypillinen. Loviisassa 50 vuotta täyttäneiden osuus on kuitenkin, kunta-alan työntekijöiden vertailuun nähden hieman keskimääräistä suurempi. Loviisassa luku on 45,0 %, kun vastaava luku kunta-alalla on n. 43,7 %.

Loviisan kaupungin henkilöstön ikäjakauma oli vuonna 2018 seuraava:

Ikä	Osuus
– 24	3,7 %
25–29	6,9 %
30–34	9,6 %
35–39	9,7 %
40–44	13,0 %
45–49	12,1 %
50–54	16,1 %
55–59	17,1 %
60–	11,8 %

Henkilöstöstä naisten osuus on selvästi suurempi kuin miesten (87,1 %). Miesten osuus koko henkilöstöstä on pienentynyt verrattuna edelliseen vuoteen. Miesten aliedustus on kuitenkin edelleen suuri hoiva-alalla ja varhaiskasvatuksessa.

TAULUKKO 9: Henkilöstön keski-ikä

	2016	2017	2018
<b>Koko henkilöstö</b>	46,5	46,6	44,2
– miehet	47,8	47,1	45,0
– naiset	46,3	46,0	44,1
<b>Vakinaiset</b>	48,1	48,0	47,4
<b>Määräaikaiset</b>	40,9	42,1	41,1

### 5.2. Sairaus- ja muut poissaolot

Poissaoloihin sisältyvät kokonaisen päivän tai sitä pidempään kestäneet poissaolot, kuten vuosilomat, sairauspäivät, koulutuspäivät, ylityövapaat, lomarahavapaat, äitiys- ja vanhempainvapaat, hoitovapaat jne. Poissaolojen määrä oli kaikki lomat sekä palkalliset ja palkattomat vapaat ja koulutukset mukaan lukien yhteensä 71 516 työpäivää. Vuosilomapäiviä oli 28 770. Erilaisia hoito-, vanhempain- ja perhevapaita oli yhteensä 7 768 työpäivää. Työ- tai vapaa-ajan tapaturman johdosta menetettiin

vuonna 2018 yhteensä 466 työpäivää. Määrä pieneni verrattuna edellisvuoteen (552 työpäivää). Tapaturmien osuus koko poissaolosta on verraten pieni (noin 3 %).

*TAULUKKO 10: Poissaolopäivät*

	2016	2017	2018
<b>Poissaolot yhteensä*</b>	<b>67 983</b>	<b>67 604</b>	<b>71 516</b>
Sairaudet	16 275	15 931	17 554
Tapaturmat/ammattitaudit	535	532	466
Perhepoliittiset syyt**	8 198	8 775	7 768
Vuosiloma	28 476	28 782	28 770
Koulutus	3 127	2 989	2 861
Yksityisasiat (palkattomia)	-	2 795	3 127
Muut***	-	7 800	10 970

\* Poissaolot työpäivinä

\*\* Sis. mm. äitiyslomat, hoitovapaat, vanhempainlomat ja tilapäiset hoitovapaat.

\*\*\* Sis. mm. ylityövapaat, työmatkat jne.

Sairauspoissaoloja työpäivinä oli yhteensä 18 020 ja kalenteripäivinä 24 334 (mukana viikonloput ja vapaapäivät). Poissaolopäiviä oli siten keskimäärin 62,8 työpäivää/työntekijä ja sairauspoissaolopäiviä 15,8 työpäivää/työntekijä.

*TAULUKKO 11: Poissalopäivät ja sairauspoissaolopäivät/työntekijä*

	31.12. palveluksessa olleita kohden (päätöiminen henkilöstö)	
Vuosi	Kaikki poissaolot*	Sairauspoissaolot*
<b>2016</b>	60,5	14,9
<b>2017</b>	59,4	14,4
<b>2018</b>	62,8	15,8

\* Työpäivinä

Sairauspoissaolot ovat kasvaneet verrattuna vuosiin 2016 ja 2017. Sairauspoissaolo Loviisassa on viime vuosina ollut kunta-alan keskiarvoa korkeampi.

TAULUKKO 12: Sairauspoissaolopäivät keskuksittain

	Sairauspoissaolopäivät*		
	2016	2017	2018
Hallintopalvelut	262	164	172
Talouspalvelut	1 418	1 561	1 427
Kehittämispalvelut	2 329	1 768	2 332
Perusturvakeskus	5 787	5 701	6 639
Sivistyskeskus	5 621	5 706	5 850
Tekninen keskus	1 201	1 402	1 579
Vesiliikelaitos	192	161	21
<b>Yhteensä</b>	<b>16 810</b>	<b>16 463</b>	<b>18 020</b>

\* Työpäivinä

Taulukossa 13 on kuvattu sairauspäivien määrää keskuksittain suhteutettuna päätoimisen henkilöstön määrään vuoden lopussa. Eniten sairauspoissaoloja oli kehittämispalveluissa ja teknisessä keskuksessa, vähiten vesiliikelaitoksessa ja hallintopalveluissa. Sairauspoissaolot jakautuvat kaupungissa hyvin epätasaisesti.

TAULUKKO 13: Sairauspoissaolot keskuksittain suhteutettuna henkilöstömäärään

	Sairauspoissaolopäivät*/ työntekijä 31.12.		
	2016	2017	2018
Hallintopalvelut	8,2	5,3	5,5
Talouspalvelut	18,4	16,4	16,2
Kehittämispalvelut	22,6	19,2	29,5
Perusturvakeskus	14,8	14,2	17,2
Sivistyskeskus	12,9	13,1	12,6
Tekninen keskus	16,7	19,2	20,7
Vesiliikelaitos	12,8	12,4	1,9

\* Työpäivinä

Taulukon 14 mukaisesti sairauspoissaolajaksoja oli yhteensä 3 606 (vuonna 2017 yhteensä 3 673), joista 68 % oli enintään kolmen työpäivän pituisia. Lyhyiden poissaolojen osuus väheni hiukan. Poissaolujaksoista 40 % tapahtui esimiehen luvalla, mutta sairauspäivien kokonaismäärästä oli vain joka seitsemäs esimiehen myöntämä. Näin ollen valtaosa sairaspäivistä perustuu lääkärin tai terveydenhoitajan antamaan todistukseen. Sairastodistukseen perustuvista poissaoloistakin ovat noin puolet kestoiltaan 1–3 päivää.

Poissaolojaksoista 1,8 % kesti yli kuukauden ja 0,5 % yli kaksi kuukautta. Pitkien sairauslomajaksojen lukumäärä on hieman lisääntynyt vuodesta 2017.

*TAULUKKO 14: Sairauspoissaolojaksojen jakauma keston mukaan*

Sairauspoissaolon kesto	2016	2017	2018
1–3 päivää	2 305	2 586	2 437
4–5 päivää	472	479	502
6–10 päivää	242	322	355
11–30 päivää	213	223	246
31–60 päivää	60	41	47
61–päivää	24	20	19
Sairauspoissaolojaksoja yht.	3 382 kpl	3 673 kpl	3 606 kpl

### 5.3. Työterveyshuolto

Loviisan kaupungin työntekijöille on järjestetty lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi mahdollisuus yleislääkäritasoiseen sairaanhoitoon. Loviisan kaupungin työntekijöiden työterveyshuollosta vastaa Mehiläinen Oy. Nykyinen palvelusopimus Mehiläinen Oy:n kanssa on voimassa 31.3.2019 asti. Loppusyksystä 2018 kilpailutettiin työterveyshuollon palvelut. Työterveyspalveluita kaupungille tuottaa 1.4.2019 alkaen edelleen Mehiläinen Oy. Lisäksi lomitushenkilöstöllä on toimialueensa laajuuden vuoksi mahdollisuus käyttää myös eräiden muiden palveluntuottajien työterveyspalveluita.

Työterveyshuollon bruttokustannukset olivat vuonna 2017 yhteensä 422 229 euroa. Työterveyshuollon kustannukset ovat viime vuosina pysyneet lähes samalla tasolla. Sairauspoissaolojen kasvu on näkynyt työterveyshuoltomenoissa lähinnä siten, että sairaanhoidon kustannusten suhteellinen osuus kokonaiskustannuksista on noussut ennaltaehkäisevän toiminnan kustannusosuutta suuremmaksi.

Kelalta haettava korvaus pienentää kuitenkin merkittävästi työterveyshuollon kustannusten nettovaikutusta kaupungin talouteen. Kelan korvaus on korvausluokasta riippuen 50–60% hyväksytyistä kustannuksista. Vuoden 2017 työterveyshuollon kustannuksista saatiin 225 796 euron korvaus. Vuotta 2018 koskeva korvauspäätös saadaan syksyllä 2019.

Työterveyshuollon vastaanottokäyntejä oli vuonna 2018 seuraavasti Mehiläinen Oy:n Loviisan vastaanotolla:

Yleislääkärin käynnit 2 150 kpl

Työterveyslääkärin käynnit 1298 kpl

Työterveyshoitajan käynnit 2288 kpl

Työpsykologin käynnit 171 kpl

Työfysioterapeutin käynnit 393 kpl

ja lisäksi laboratoriotutkimuksia tehtiin vuoden aikana 3816 kpl.



Ennaltaehkäisevän työterveyshuoltoon (Kustannusluokka I/KELA) osuus oli vuonna 2018 42,1 % ja yleislääkäritasoisien sairaanhoidon osuus oli 57,9 %. Painopiste on hieman siirtynyt ennaltaehkäisevään toimintaan. Tavoitteena on toiminnan painottuminen 60 % ennaltaehkäisevässä toiminnassa ja 40 % sairaanhoidollisessa toiminnassa.

Työkykyarvioiden ja työkykyneuvottelujen lukumäärä työterveyshuollossa lisääntyivät vuonna 2018 edelleen, erityisesti syksyllä käytyjen tehostetun tuen keskustelujen vuoksi.

Kaikista työntekijöille määrätystä sairauslomasta johtui 26,6 % tuki- ja liikuntaelinsairauksista, 18,4 % mielenterveyden häiriöistä ja 12,8 % hengityselinsairauksista. Mielenterveyteen liittyvät syypoisuudet ovat kasvaneet vuodesta 2017.

Syksyllä 2018 tiivistettiin yhteistyötä työterveystiimin kanssa erityisesti sellaisten työntekijöiden kohdalla, joiden työkyky on alentunut ja heillä on pitkiä sairauspoissaoloja. Työterveyshuollon lääkäri arvioi heidän työkykyään suhteessa työtehtäviin ja yhdessä esimiesten, työntekijän ja välillä myös henkilöstöhallinnon edustajan kanssa tehtiin työterveysneuvotteluissa jatkosuunnitelmat työntekijöille työhönpaluuun tai työssäpysymisen tueksi.

#### 5.4. Työsuojelu ja työtapaturmat

Vuonna 2018 aloitti työsuojelutoimikunta uudella kokoonpanolla nelivuotisen toimintakautensa. Vuoden alussa laadittiin työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelma päätettiin teemoittaa vuosittain ja ensimmäisen vuoden teemaksi valittiin ergonomia, sillä tuki- ja liikuntaelinsairaudet ovat suurin sairauspoissaolojen syy.

Perusturvakeskuksessa käynnistettiin kinestetiikkakoulutus, josta saatiin myönteisiä kokemuksia ja koulutuksia tullaan jatkamaan myös jatkossa. Kinestetiikka on työote, jossa pyritään nostoissa ja siirroissa hyödyntämään asiakkaan voimavaroja ja minimoimaan työntekijän kehoon kohdistuvaa rasitusta. Työtöteä voidaan käyttää myös tiloissa, joissa on vaikea käyttää apuvälineitä, kuten esimerkiksi kotihoidossa.

Työterveyshuollon ja kaupungin liikuntatoimen kanssa suunniteltiin Selkä kuntoon -ryhmän kokeileminen. Ryhmä herätti kiinnostusta ja hakijoita oli enemmän kuin ryhmään mahtui. Ryhmä kokoontui 10 kertaa syksyn aikana ja tulokset olivat erittäin hyviä. Tuki- ja liikuntaelintalon kiputilakokemukset alenivat huomattavasti ja itsehoito-ohjeilla osallistujat pysyivät paremmin työkykyisinä.

Lokakuussa pidettiin Selkäviikko, jonka aikana oli ergonomia-aiheisia luentoja, tietoa ergonomiasta intrassa sekä selkäliiton materiaalia jaettiin työpaikoille. Kirjaston alakertaan rakennettiin mallityöpiste ja työyhteisöt saivat ilmoittautua taukoliikuntahaasteeseen.

Työsuojelu on toiminut tiiviissä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ja lakisääteisten työpaikkaselvitysten edellyttämät työpaikkakäynnit tehdään yhdessä. Työpaikkaselvityksiä tehtiin vuoden aikana 20, joista suunnattuja työpaikkaselvityksiä oli 4. Suunnatut työpaikkaselvitykset liittyivät epäilyihin sisäilmaongelmista. Työpaikkaselvityksiin kirjataan toimenpide-ehdotuksia, jotka saatetaan tietoon esimiehille ja tekniseen virastoon toimenpiteitä varten. Toimenpide-ehdotuksia käsiteltiin myös työsuojelutoimikunnassa, sillä työsuojelutoimikunnalla on mahdollisuus tehdä perusteltuja ehdotuksia työolosuhteiden parantamiseksi.

Aluehallintoviraston työsuojelutarkastajat suorittivat neljä työsuojelutarkastusta Loviisan kaupungissa. Tarkastukset kohdistuivat tehostettuun palveluasumiseen ja syyskuussa tarkastuskäynneillä oltiin Taasiakodissa, Emil-kodissa, Onnelassa, Harmaakalliossa ja Rosenkullassa. Tarkastuksilla ei havaittu vakavia puutteita.

Vakuutusyhtiölle lähetettiin yhteensä 87 ilmoitusta työtapaturmasta. Työtapaturman aiheuttamia sairauspoissaoloja oli yhteensä 466 työpäivää. Yksikään työntekijä ei saanut työtapaturmissa vakavia vammoja. Työ- ja vapaa-ajan tapaturmien osuus koko sairauspoissaolosta on noin kolme prosenttia. Useimmat työtapaturmat eivät johda sairauslomaan. Joissakin tapauksissa vakuutusyhtiö myös totesi, ettei kyseessä ole lain tarkoittama työtapaturma ja korvaushakemus hylättiin.

## 5.5. Työpaikan ennaltaehkäisevä toiminta

Loviisan kaupungin työntekijöiden työkykyä seurataan ja tuetaan vuosittain tarkistettavan työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma laaditaan Loviisan kaupungissa kahdeksi vuodeksi kerrallaan. Vuoden 2018 lopussa laadittiin uusi toimintasuunnitelma vuosille 2019–2020. Toimintasuunnitelma perustuu aikaisempaan toimintamalliin, mutta siinä otetaan aikaisempaa enemmän huomioon ennaltaehkäisevän työn painopiste ja määritellään tarkemmin perusterveydenhuollon ja työterveyshuollon vastuut ja työnjako. Tätä tarkoitusta varten Työterveys Mehiläinen kehittää omaa palveluohjausjärjestelmäänsä. Toisena tärkeänä osa-alueena on työkykyjohtamisen tukeminen ja aktiivisen tuen toimintamallin kehittäminen työkykyjohtamisen työpajoissa ja työterveystiimin ja keskusten johtoryhmien säännölliset tapaamisen työkykyasioissa. Yhtenä työkykyjohtamisen välineenä tulee olemaan myös esimieskompassi, jonka avulla voidaan koordinoitusti hälyterajoihin perustuen tukea työntekijöiden työkykyä ja dokumentoida sovitut toimenpiteet kaupungin ja työterveyshuollon yhteiselle alustalle. Uusi toimintasuunnitelma hyväksyttiin työsuojelutoimikunnassa 15.2.2019.

Kaupunki osallistui Kuntien eläkevakuutuslaitoksen (Keva) järjestämään Aktiivisen tuen kehittämisverkostoon. Ensimmäisenä tehtävänä oli tehdä itsearviointi työkykyjohtamiseen ja varhaiseen tukeen liittyvistä toimintatavoista. Itsearviointin tuloksista johdettiin kehittämistoimenpiteitä, joita olivat työkykyjohtamisen työpajat, varhaisen tuen mallin päivittäminen yhdessä esimiesten kanssa aktiivisen tuen malliksi, osatyökykyisten työurien tukemisen työryhmän perustaminen ja yhteistyön tiivistäminen ja vakiinnuttaminen työterveyshuollon kanssa työkykyyn liittyvissä asioissa. Aktiivisen tuen malliin kirjataan käytössä olevat varhaisen tuen, tehostetun

tuen ja pitkän poissaolon jälkeen töihin paluun tuen toimintamallit. Tavoitteena on aktiivinen työkykyriskien ennakointi, työkykyä uhkaavien hälytysmerkkien varhainen tunnistaminen ja niihin puuttuminen. Tärkeätä on havaita ja ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa myös mahdolliset muut työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen ongelmat.

## 5.6. Tykytoiminta ja henkilöstön palkitseminen

Henkilöstön tykytoimintaa varten laadittiin uudet ohjeet ja kriteerit ja ne hyväksyttiin työsuojelutoimikunnassa 31.5.2018. Keskusten budjettiin varattiin rahaa 40 euroa/henkilö vuoden 2018 henkilöstösuunnitelman mukaisen työntekijämäärän perusteella. Keskukset päättävät itse tyky-rahojen jaosta yksiköilleen. Osa tyky-rahoista käytetään henkilöstölle jaettaviin kulttuuri- ja liikuntaseteleihin sekä koko henkilöstölle yhteisesti järjestettäviin liikunta- ja virkistystapahtumiin.

Useimmat yksiköt ovat vuonna 2018 järjestäneet omia tyky-tapahtumia. Tyypillisesti nämä ovat liikunta- tai kulttuuripainotteisia retkiä lähiympäristössä. Yleensä retkiin käytetään yksi–kaksi iltapäivä vuodessa.



*Työpajojen henkilöstö vietti tyky-päivää Tamminiemen maisemissa ja tutustuivat myös voimauttavaan valokuvaan. Tämä kuva kertoo, että vaikka he ovat kuvassa tiiminä, niin siitä huolimatta jokainen saa olla tiimissä omana itsenään ja omine ajatuksineen.*

Loviisan kaupunki muistaa vuosittain työntekijöitään, jotka ovat olleet 20, 30 tai 40 vuotta kunnallisessa palveluksessa. Vuonna 2018 palvelusvuosilahjan sai yhteensä 39 työntekijää. Vuoden työntekijäksi valittiin lääkäri Juuso Yläräkkölä.

## 6. YHTEISTOIMINTA- JA TYÖSUOJELUELIMET

### 6.1 Yhteistoimintakomitea

Yhteistoimintakomiteassa käsitellään yhteistoimintalain mukaisia henkilöstöön liittyviä asioita. Yhteistoimintakomitea kokoontui vuonna 2018 kolme kertaa. Komiteaan kuului vuonna 2018 seuraavat työnantajaedustajat ja työntekijäedustajat:

- Jan D. Oker-Blom, työnantajan edustaja, puheenjohtaja
- Grönholm Thomas, työnantajan edustaja
- Kettunen Kirsi, työnantajan edustaja (6/2018 asti)
- Kinnunen Antti, työnantajan edustaja
- Passi Eveliina, JUKO, varapuheenjohtaja
- Kari Juulia, JUKO (myöhemmin Regina Lindfors)
- Juha-Pekka Palasmaa, Jyty
- Sirpa Kiili, SuPer
- Santaharju Anne, Tehy
- Träskelin Hans, JHL

Yhteistoimintakomitean kokouksissa kaupunginhallituksen puheenjohtajalla ja hallintojohtajalla on läsnäolo-oikeus. Komitean esittelijänä toimi puheenjohtaja ja teknisenä sihteerinä henkilöstöpäällikkö.

Yhteistoimintakomiteassa käsitellään vuosittain talousarvion ja henkilöstösuunnitelman laadintaa sekä tilinpäätöstä ja henkilöstöraporttia. Muita säännöllisesti käsiteltäviä asioita ovat esim. koulutussuunnitelman laadinta, työterveyshuollon toiminta ja työ- ja virkaehtosopimusten muutokset.

### 6.2 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunta hoitaa kaupungin työsuojelu- ja työturvallisuusasioita. Työsuojelutoimikunta kokoontui viisi kertaa. Työsuojelutoimikunnassa ovat toimineet:

- Anne Saarnio-Jokinen, työsuojelupäällikkö
- Lindroos Markus, työnantajan edustaja
- Petri Hirvonen, työnantajan edustaja
- Tenhunen Timo, työnantajan edustaja
- Nyström Pia, työnantajan edustaja
- Monica Sund, työnantajan edustaja
- Tuija Niemeläinen, työnantajan edustaja
- Kjell Holmberg, työsuojeluvaltuutettu
- Iivonen Jaana, työsuojeluvaltuutettu
- Mäkelä Birgitta, työsuojeluvaltuutettu
- Bettina Alm-Karvonen, työsuojeluvaltuutettu
- Palasmaa Juha-Pekka, työsuojeluvaltuutettu
- Santaharju Anne, työsuojeluvaltuutettu
- Weppling-Airikka Irene, työsuojeluvaltuutettu

Työsuojelupäällikkönä ja toimikunnan puheenjohtajana ja sihteerinä toimi työhyvinvointikoordinaattori Anne Saarnio-Jokinen. Työsuojelutoimikunnassa käsiteltiin esim. työsuojelun toiminta-ohjelmaa, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, kilpailutusta ja

kustannuksia, henkilöstötilinpäätöstä, teemavuoden toimenpiteitä, työpaikkaselvityksiä, suoritettuja työsuojelutarkastuksia, vuoden työntekijän valintaa ja erilaisia työ-työtoimintaan liittyviä asioita.

TAULUKKO 15: Yhteenveto tunnusluvuista

Tunnusluvut 31.12.	2016	2017	2018
Henkilöstösuunnitelman mukaiset henkilötyövuodet	981	978	993,5
Toteutuneet henkilötyövuodet (palkalliset)	1 046	1 048	1 057
Henkilöstö (ilman sivuvirkoja)	1 124	1 138	1 139
– vakinaisia	904	883	881
– määräaikaisia	220	255	258
– sivuvirkoja/tehtäviä	112	97	102
Keski-ikä	46,5	46,6	44,2
– naiset	46,3	46,0	44,1
– miehet	47,8	47,1	45,0
– vakinaiset	48,1	48,0	47,4
– määräaikaiset	40,9	42,1	41,1
Sukupuolijakauma %			
– naisia	84,0	82,8	87,1
– miehiä	16,0	17,2	12,9
Poissaolot työpäivinä	67 983	67 604	71 516
– sairaudet	16 275	15 931	17 554
– tapaturmat	535	532	466
– perhepoliittiset syyt	8 198	8 775	7 768
– muut syyt (vuosiloma, palkaton vapaa, opintovapaa jne.)	42 975	42 366	45 728
Palkkamenot sivukuluineen, miljoonaa euroa	49,9	48,4	48,7