



# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

SIILINJÄRVEN KUNTA



Johtoryhmä 21.3.2022  
Yhteistyötoimikunta 31.3.2021  
Tarkastuslautakunta 28.3.2022  
Khall 29.3.2022

## Sisällys

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 Helpompaa odotettiin, mutta vuosi 2021 jatkui koronan kurittamana ..... | 3  |
| 2 Henkilöstöresurssit .....                                               | 4  |
| 2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne .....                                    | 4  |
| 2.2 Työ- ja virkavapaat .....                                             | 6  |
| 2.3 Yleisimmät ammattinimikkeet .....                                     | 7  |
| 2.4 Henkilöstön sukupuolijakauma .....                                    | 7  |
| 2.5 Henkilöstön ikärakenne .....                                          | 8  |
| 3 Vaihtuvuus ja rekrytointi .....                                         | 9  |
| 4 Henkilöstön eläköityminen .....                                         | 11 |
| 5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen .....                                | 12 |
| 6 Työhyvinvointi .....                                                    | 13 |
| 6.1 Työhyvinvoinnin kokonaisuus .....                                     | 13 |
| 6.2 Työhyvinvointihankkeilla tukea työhyvinvoinnin kehittämiseen.....     | 14 |
| 6.3 Työterveyshuolto .....                                                | 15 |
| 6.4 Työkyvyn tukitoimet ja eläkeratkaisut.....                            | 17 |
| 6.4.1 Sairauspoissaolot .....                                             | 19 |
| 6.5 Työsuojelu ja työtapaturmat.....                                      | 21 |
| 7 Henkilöstökustannukset .....                                            | 24 |
| 7.1 Työkyvyttömyyskustannukset .....                                      | 24 |
| 8 Johtopäätökset.....                                                     | 28 |

# 1 Helpompaa odotettiin, mutta vuosi 2021 jatkui koronan kurittamana

Vuosien 2020 ja 2021 henkilöstökertomuksissa ei voi ohittaa koronapandemian aiheuttamia tilannetta ja vaikutuksia, vaikka halu olisi puhua ja keskittyä positiiviseen ja normaaliin. Tämänkin vuoden henkilöstökertomuksen sisällössä painotetaan työhyvinvointia ja positiivista kehitystä eri alueilla.

Maaliskuussa 2020 alkaneet valtakunnalliset korona-rajoitukset ja suositukset ovat vaikuttaneet myös vuoden 2021 aikana suhteellisen laajasti henkilöstömme työn tekemiseen. Osa työntekijöistä jatkoi kokonaan etätyössä ja osa hybridityössä vuorotellen työn tekemistä työpaikalla ja kotona.

Pitkään jatkunut koronapandemia on haastanut työntekijöiden sopeutumista nopeastikin muuttuviin ohjeistuksiin ja uudenlaiseen tapaan tehdä työtä. Pitkittynyt pandemia on aiheuttanut myös paljon turhautumista ja jaksamisen haasteita – hieman eri tavoin eri aloilla.

Niin kliseiseltä kuin kuulostaakin, muutos tuo työelämään myös aina uusia mahdollisuuksia ja niin on käynyt nytkin. Esimerkiksi etätyö ja erilaiset etävastaanoton uudet mahdollisuudet toivat uusia hyviä asioita työelämään ja toiminnan organisointiin. Tässä suhteessa olemmekin ottaneet ripeitä kehittämisaskeleita ja sopeuttaneet toimintaamme vallitsevien olosuhteiden mukaisesti. Siilinjärvi onkin etätyön edelläkävijäkunta joustavaksi muotoutuneella

etätyön- ja hybridityön tekemisen muodoilla. Osa muutoksista tulee varmasti olemaan pysyviä, eikä tarvetta ns. entiseen vanhaan normaaliin enää ole.

Kun työ tai muut yhteiskunnassa vallitsevat tilanteet aiheuttavat kuormitusta, on työpaikoilla kiinnitettävä entistä enemmän huomiota voimavaratekijöihin ja niihin vahvuuksiin ja positiivisiin asioihin, myös niihin pieniin, voimaannuttaviin tekijöihin.

Tämäkään vuosi ei ollut helpoimmasta päästä, mutta Siilinjärven kunnan henkilöstö on jaksanut tsemrata ja joustaa, sinnitellä ja ratkaista eteen tulleet haasteet niin, että kahdesta vaikeasta vuodesta on selvitty erittäin hyvin arvostaisin.

Tämän henkilöstökertomuksen ovat tehneet työhyvinvointisuunnittelija Anne Lankinen, henkilöstöasiantuntijat Tanja Uimonen ja Satu Yletyinen. Uutena henkilöstöjohtajana (aloitin 10.1.2022) voin todeta, että henkilöstökertomus on hyvin kattava ja kuvaa valinnutta tilannetta hyvin.

Tiina Veijola, henkilöstöjohtaja

18.3.2022

## 2 Henkilöstöresurssit

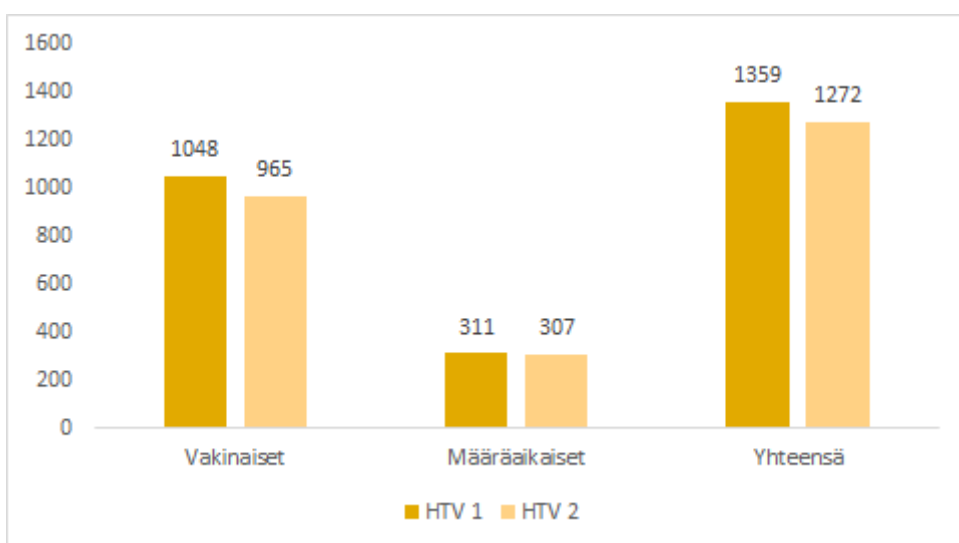
### 2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Taulukko 1. Henkilöstön määrä palvelualueittain 31.12.2021

| Palvelualue                    | vakinaiset | määräaikaiset | Yhteensä | % osuus |
|--------------------------------|------------|---------------|----------|---------|
| Elinvoima- ja konsernipalvelut | 60         | 24            | 84       | 6       |
| Sivistyspalvelut               | 514        | 165           | 679      | 45      |
| Sosiaali- ja terveyspalvelut   | 409        | 142           | 551      | 36      |
| Tekniset palvelut              | 54         | 1             | 55       | 4       |
| Yhteiset palvelut              | 106        | 32            | 138      | 9       |
| Yhteensä                       | 1143       | 364           | 1507     | 100     |

Määräaikaisten osuus koko henkilöstöstä on 24 % (vuonna 2020, 22 %). Työllistettyjä oli vuoden lopussa seitsemän ja koko vuonna kaksitoista. Henkilömäärien tarkastelu vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaisena antaa poikkeileikkauksen tuon päivän henkilöstöresursseista. Henkilöstön määrä kuvaa voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät myös kaikki ne, joilla oli 31.12.2021 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, mutta jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virkalla tai työvapaalla.

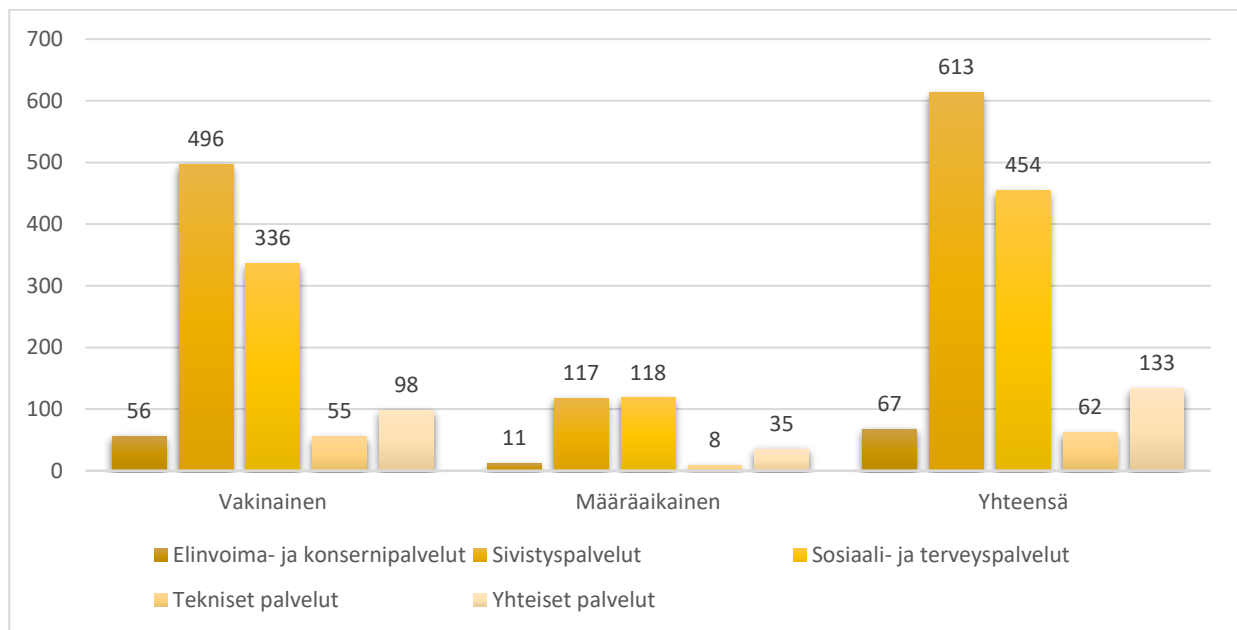
Henkilömäärä vaihtelee vuoden mittaan, joten vuoden viimeisen päivän henkilömäärien tarkastelua paremman vertailuluvun käyttämissä olleista henkilöstöresursseista antaa laskea henkilötyövuosista. Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet on muutettu vuosityöntekijöiksi eli henkilötyövuosiksi. Lisäksi vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen tai osan vuotta palkkaa saaneen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Yhden henkilötyövuoden määrä on enintään yksi, jolloin ei ylitöitä eikä muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa oteta laskennassa huomioon.



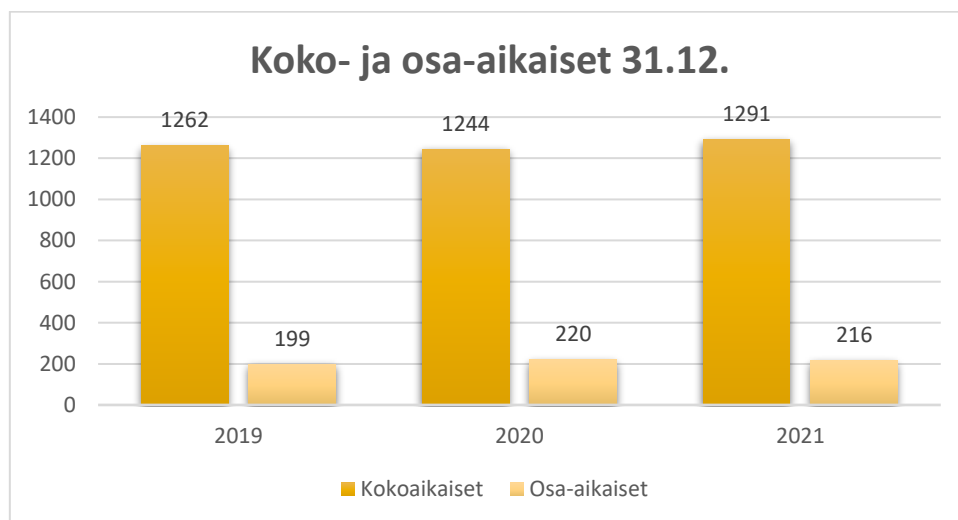
Kuvio 1. Henkilöstöresurssit henkilötyövuodet 2021 (HTV 1 = poissaoloja ei ole huomioitu ja HTV 2 = palkattomat poissaolot huomioita)

Henkilötyövuosina mitattuna kunnassa oli vuonna 2021 henkilöstöresurssia (HTV 1= poissaoloja ei ole huomioitu) 1359 henkilötyövuotta (v. 2020, 1329 HTV). Määräaikaisten

suurin ryhmä on erilaisten virka/työvapaiden sijaiset.



Kuvio 2. Henkilöstöresurssit henkilötyövuosina palvelualueittain 2021



Kuvio 3. Koko- ja osa-aikaiset koko henkilöstöstä vuosina 2019 - 2021

Koko henkilöstöstä, työllistetyt mukaan lukien kokoaikaisia oli 85,7 % ja osa-aikaisia 14,3 %. Naisista kokoaikaisia oli 85,9 % (1081) ja miehistä 84,3 % (210). Osa-aikaisuuden syynä voi

olla osa-aikaisen viran tai tehtävän hoitamisen lisäksi osa-aikaeläke, osakuntoutustuki tai -työkyvyttömyyseläke, osittainen hoitovapaa, osasairausloma tai henkilön oma pyyntö.

## 2.2 Työ- ja virkavapaat

Bonusvapaa on harkinnanvarainen palkaton vapaa, jota tarjotaan henkilöstölle säästötarkoituksessa. Kunta-alan keskimääräisellä palkalla laskettuna säästöä bonusvapaista kertyi noin 120 000 €. Lomarahavapaista kertyneen säästön arvioidaan olleen n. 170 000 €. Lomarahavapaiden ajaksi oli mahdollista palkata sijainen, joten säästön määrä voi olla arvioitua pienempi.

Vuorotteluvapaan käyttäjien määrä on aiemmin pysynyt suhteellisen samana, mutta vuonna 2021 vuorotteluvapaapäivien määrässä tapahtui selkeää vähenemistä. Palveluaikavapaa tarkoittaa henkilöstön huomioimista palkallisilla vapaapäivillä, kun Siilinjärven kunnan palvelua on kertynyt täysiä kymmeniä vuosia.

Taulukko 2. Työ- ja virkavapaat vuosina 2019 – 2021

| Virka- ja työvapaat  | 2019 |      | 2020 |      | 2021 |      |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|
|                      | hlö  | kpv  | hlö  | kpv  | hlö  | kpv  |
| Bonusvapaa, palkaton | 147  | 1166 | 157  | 1167 | 109  | 884  |
| Vuorotteluvapaa      | 11   | 1348 | 13   | 1735 | 9    | 983  |
| Palveluaikavapaa     | 58   | 126  | 72   | 159  | 75   | 139  |
| Opintovapaa          | 40   | 5422 | 47   | 7815 | 55   | 7700 |
| Lomarahavapaat       | 69   | 644  | 132  | 1673 | 112  | 1286 |

Perhevapaita käytettiin yhteensä 14901 päivää, joista palkallisia oli 3604 (24 %) ja palkattomia 11297 päivää (76 %). Perhevapaiden

määrä väheni edellisestä vuodesta 5 % eli 701 päivää.

Taulukko 3. Perhevapaat eriteltynä palkallisiin ja palkattomiin vuosina 2019 - 2021

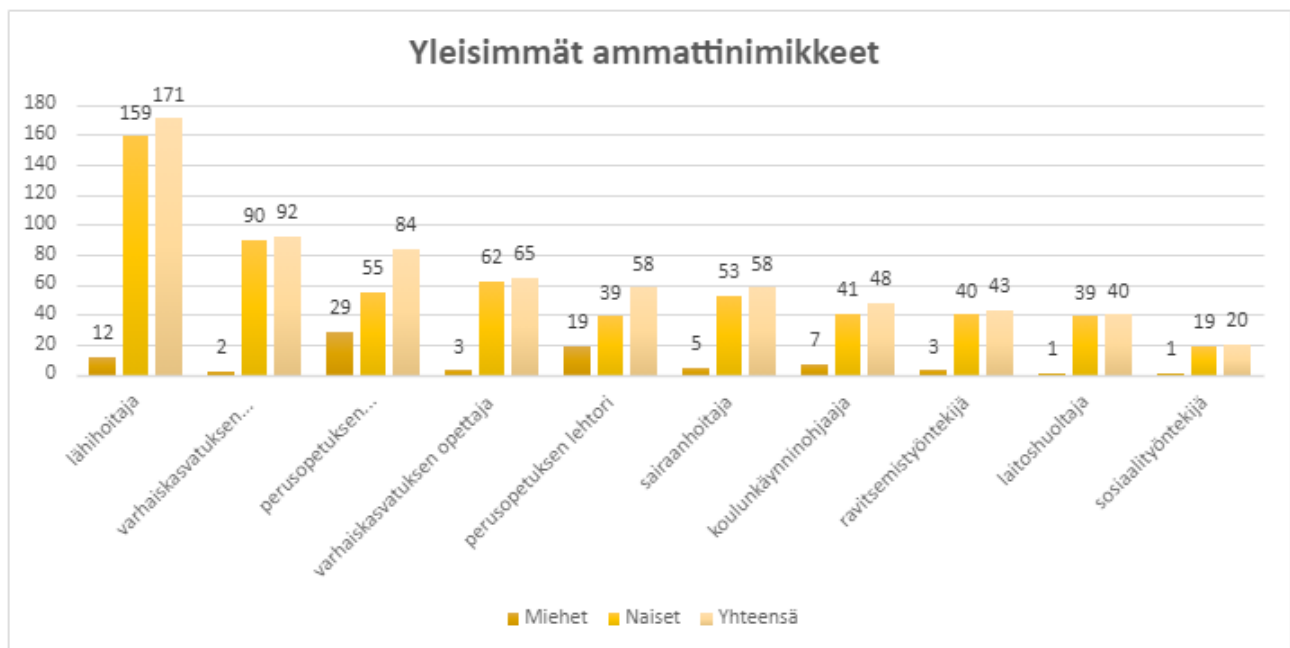
| Perhevapaat                                  | 2019 |      | 2020 |      | 2021 |      |
|----------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|
|                                              | hlö  | kpv  | hlö  | kpv  | hlö  | kpv  |
| Äitiysvapaa, palkallinen                     | 37   | 2611 | 36   | 2383 | 31   | 2208 |
| Äitiysvapaa, palkaton                        | 26   | 1100 | 38   | 1751 | 27   | 1291 |
| Isyysvapaa, palkallinen                      | 7    | 69   | 7    | 65   | 16   | 171  |
| Isyysvapaa, palkaton                         | 14   | 226  | 10   | 181  | 14   | 233  |
| Vanhempainvapaa, palkaton                    | 36   | 4217 | 45   | 5203 | 40   | 4901 |
| Hoitovapaa, palkaton                         | 37   | 7198 | 31   | 3665 | 33   | 4728 |
| Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen           | 278  | 1085 | 255  | 916  | 256  | 1225 |
| Tilapäinen hoitovapaa, palkaton              | 16   | 22   | 16   | 23   | 17   | 43   |
| Poissaolo pakottavasta perhesyystä, palkaton | 6    | 18   | 6    | 13   | 10   | 101  |

## 2.3 Yleisimmät ammattinimikkeet

Kuntatyönantajien tilaston mukaan kunta-alan kymmenen yleisintä ammattinimikettä ovat sairaanhoitaja, lähihoitaja, varhaiskasvatuksen opettaja, varhaiskasvatuksen lastenhoi-

taja, koulunkäynninohjaaja, laitoshuoltaja, luokanopettaja, peruskoulun luokanopettaja, tuntiopettaja (päätoiminen) ja ohjaaja.

Siilinjärven kunnassa yleisimmät ammattinimikkeet ovat linjassa KT:n tilaston kanssa.



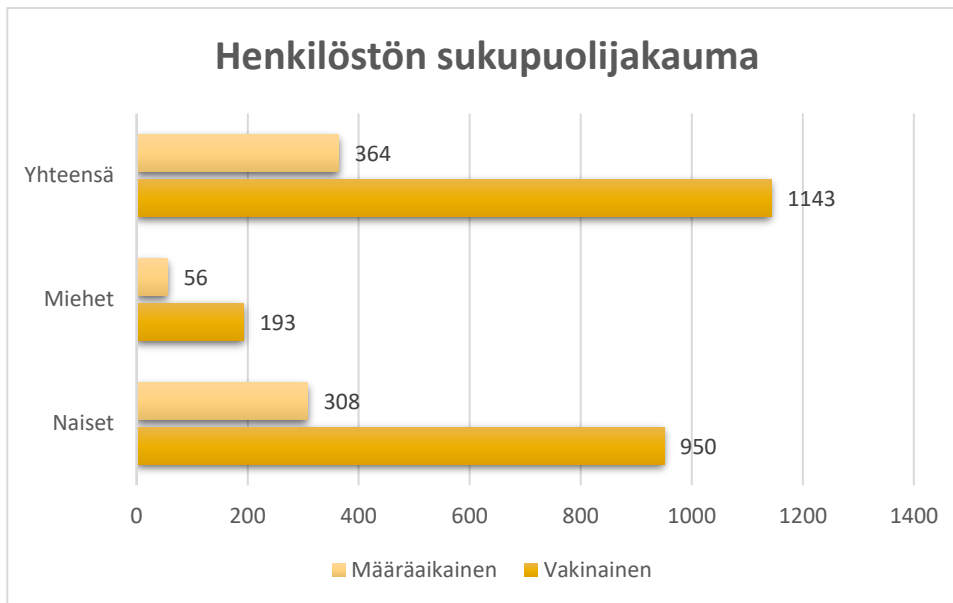
Kuvio 4. Yleisimmät ammattinimikkeet, vakinainen henkilöstö 2021

## 2.4 Henkilöstön sukupuolijakauma

Kunnalliset virka- ja työehtosopimukset takaavat tasa-arvoiset ja oikeudenmukaiset palvelussuhteen ehdot sukupuolesta riippumatta. Kuntatyönantajan teettämän tutkimuksen mukaan miehet ja naiset kokevat olevansa tasa-arvoisessa asemassa kunnallisilla työpaikoilla. Samassa tehtävässä toimivien naisten ja miesten palkat ovat kunta-alalla samansuuruisia. Ansioiden erot ovat olemattomia, sillä kunta-alan palkkausjärjestelmä perustuu tehtävien vaativuuteen sekä henkilökohtaiseen

osaamiseen ja suoriutumiseen. Sosiaali- ja terveysministeriön tutkimuksen mukaan ammatit jakautuvat julkisella sektorilla yhä voimakkaasti naisten ja miesten kesken. Ammattien eriytyminen on keskeinen sukupuolten palkkaeroa ylläpitävä tekijä

Koko kunnan henkilöstömäärästä naisia oli 1258 eli 83,5 % (v. 2020, 83,6 %). Kuntatyönantajan mukaan koko Suomen kunta-alan henkilöstöstä 80 % on naisia (v. 2020).

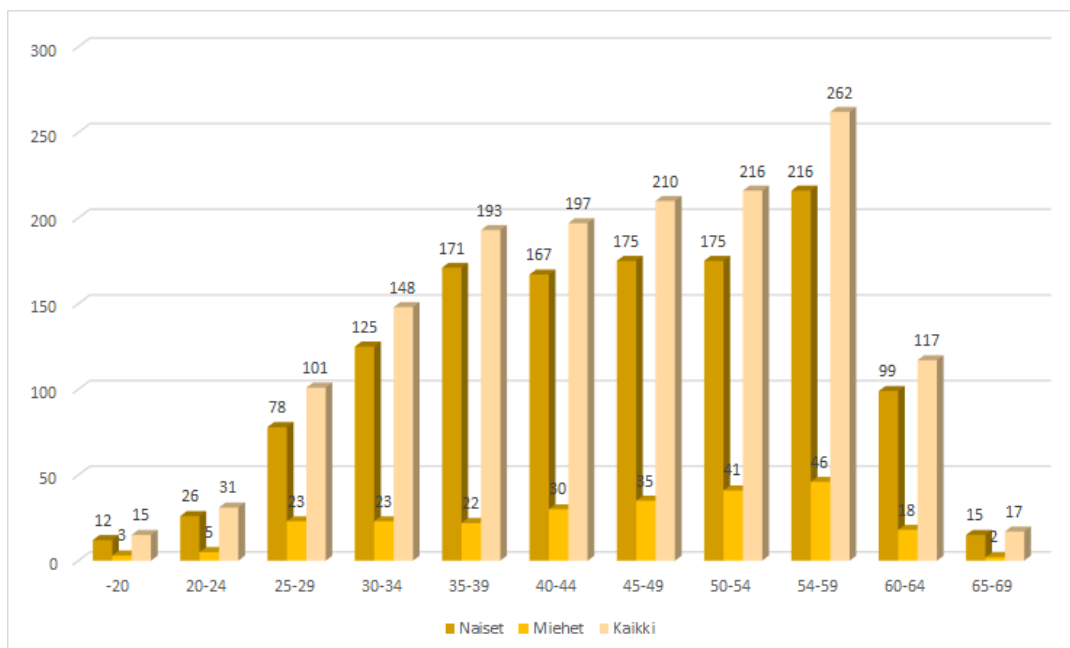


Kuvio 5. Henkilöstön sukupuolijakauma 31.12.2021

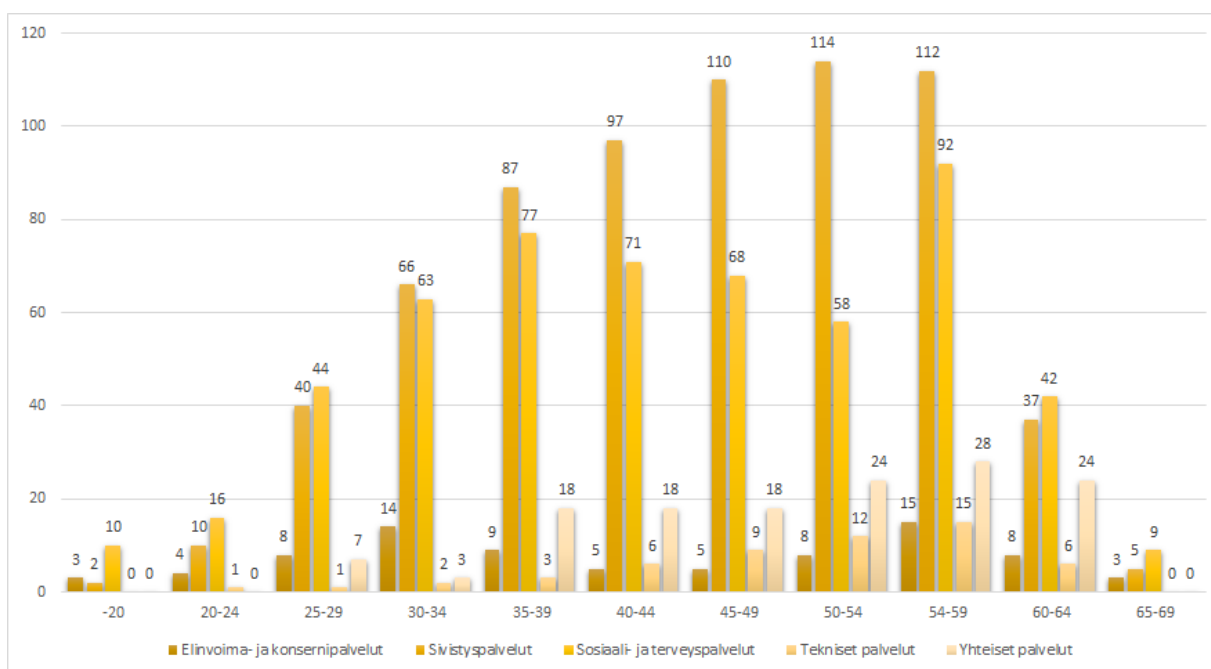
## 2.5 Henkilöstön ikärakenne

Siilinjärven kunnan koko henkilöstön keski-ikä oli 45,6 vuotta (v. 2020, 45,4), kun koko kunta-sektorin valtakunnallinen keski-ikä oli 45,7 vuotta vuonna 2019.

Ikärakenteen palvelualueittainen vertailu osoittaa, että ikärakenne on tasaisin sivistys-palveluissa, kun muilla palvelualueilla painot-tuvat ikäryhmät 50–54 ja 55–59 vuotta.



Kuvio 6. Koko henkilöstö ikäryhmittäin 31.12.2021. Henkilömäärä / ikäryhmä.

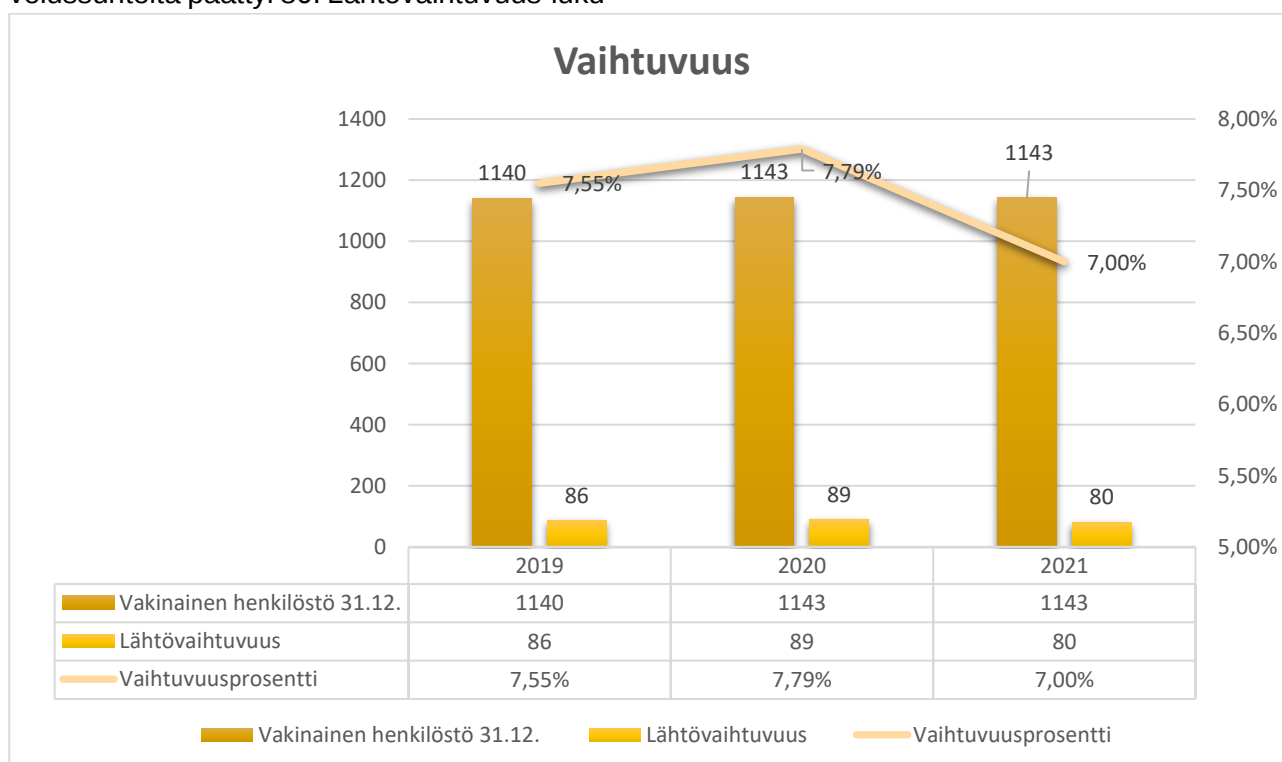


Kuvio 7. Koko henkilöstön ikärakenne palvelualueittain 31.12.2021. Henkilömäärä / ikäryhmä.

### 3 Vaihtuvuus ja rekrytointi

Työntekijöiden vaihtuvuus oli vuonna 2021 hieman edellisvuotta pienempi. Vakinaisia palvelussuhteita päättyi 80. Lähtövaihtuvuus-luku

sisältää 32 vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle jäänyttä henkilöä (Kevan tilasto).



Kuvio 8. Vaihtuvuus vuosina 2019 – 2021

Taulukko 4. Rekrytoinnit vuosina 2019 – 2021

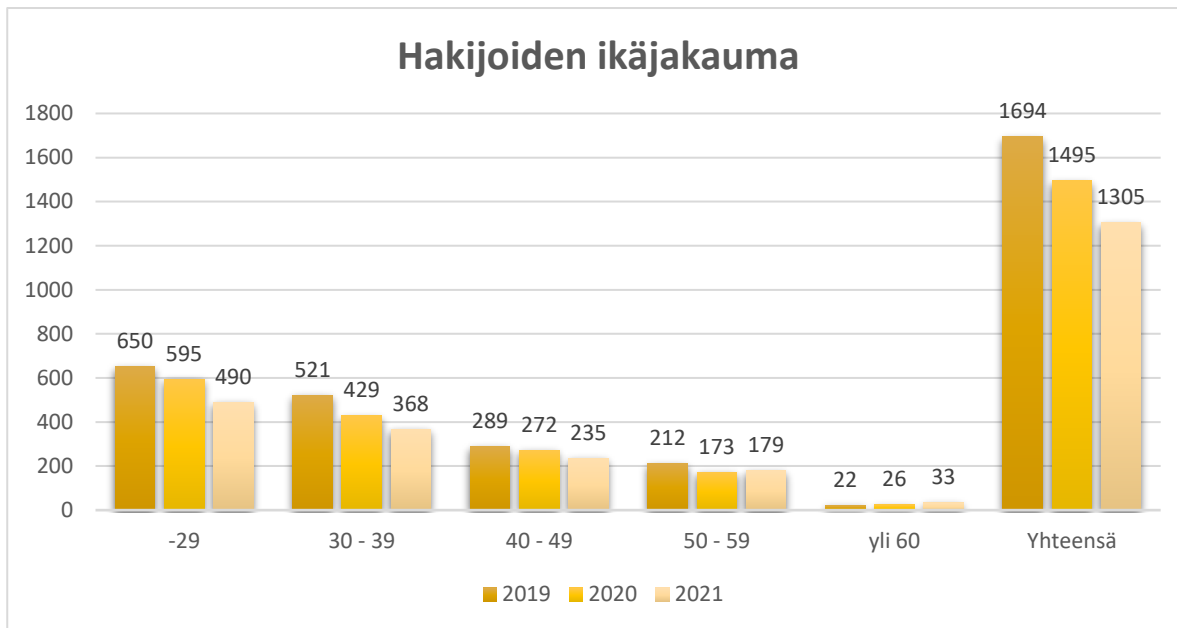
| Vuosi | Avoimet työpaikat | Hakijoita | Hakijat / työpaikka keskiarvo |
|-------|-------------------|-----------|-------------------------------|
| 2019  | 224               | 1694      | 7,5                           |
| 2020  | 234               | 1495      | 6,4                           |
| 2021  | 310               | 1305      | 4,2                           |

Vuonna 2021 keskiarvomäärä yhtä työpaikkaa kohden oli 4,2 hakijaa, kun edellisenä vuonna vastaava luku oli 6,4. Jo useampana vuonna jatkunut hakijoiden laskeva trendi on huolestuttava. Tosin hakijamäärä työpaikkaa kohden vaihtelee paljon riippuen haettavasta työtehtävästä. Kunta-alalla on valtakunnallisestikin

ammattiryhmiä esim. hoitohenkilöstö, sosiaalityöntekijät, lääkärit, erityislastentarhanopettajat, lastentarhanopettajat ja erityistyöntekijät, joita on tällä hetkellä haasteellista rekrytoida. Erityisesti erilaisiin lyhytaikaisiin sijaisuuksiin on ollut vaikeuksia saada työntekijää esim. puhtaus- ja ruokapalveluissa, varhaiskasvatuksessa sekä hoito- ja hoivapalveluissa.



Kuvio 9. Rekrytoinnit palvelualueittain vuonna 2021



Kuvio 10. Hakijoiden ikäjakauma 2019 - 2021

Vuoden 2021 aikana saatiin 310 avoimeen työpaikkaan yhteensä 1305 hakemusta. Rekrytoinnissa on mukana vakinaisten lisäksi myös pidempiaikaisia määräaikaishakemuksia.

Siilinjärven kunnan vuoden 2021 kesätyöpaikat oli tarkoitettu vuonna 2005 ja sitä ennen syntyneille opiskelijoille ja koululaisille. Kevään abiturientit ja ammattiin valmistuvat eivät kuuluneet kesätyöllistämisen piiriin. Vuoden 2021 talousarviossa oli koululaisten ja opiskelijoiden kesätyöllistämiseen varattu määrärahaa noin 55 000 euroa. Hakijoita kesätyöpaikkoihin oli yhteensä 297 (koululaisia 164 ja opiskelijoita 133).

Koululaisille oli tarjolla ruoka- ja puhtauspalveluiden työtehtäviä, päiväkotitöitä ja puistotyötä, liikuntapaikkojen kunnossapitotyötä, työtä vanhusten päivähoitossa sekä kesäkahvilan pittoa ja museon avustavia työtehtäviä. Koululaisia palkattiin yhteensä 33. Ammattiin opiskelevia opiskelijoita palkattiin yhteensä 19 ja he työskentelivät mm. kirjastossa, puistotoimissa, eläinlääkärin vastaanotolla, ruokapalveluissa, museolla, kesäkahvilassa sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa.

## 4 Henkilöstön eläköityminen

Jokaisella ikäluokalla on oma eläkeikänsä. Saavutettuaan alimman eläkeiän työntekijä voi jäädä vanhuuseläkkeelle. Jos työntekijällä on määritetty henkilökohtainen eläkeikä, voi se olla korkeampi kuin alin eläkeikä. Joissakin ammateissa toimivilla voi olla myös ikäluokan alinta eläkeikää alempia ammatillisia eläkeikäiä.

Tilastoissa eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-

eläke) alkoi tarkasteltavan vuoden aikana. Vuoden 2021 aikana vanhuuseläkkeelle jäi 31 työntekijää. Vanhuuseläkkeiden määrään sisältyvät myös kaikki varhennetut vanhuuseläkkeet. Vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä on hieman noussut, ollen vuonna 2021 64,2 vuotta. Eläkekulut löytyvät kappaleesta 7 Henkilökustannukset, taulukko 21.

**Ennusteen** mukaan vanhuuseläkkeelle jäävien määrä kasvaa vuoteen 2025 saakka,

jonka jälkeen määrä kääntyy hieman laskuun. Vanhuuseläkkeiden määrän ennuste sisältää myös varhennetut vanhuuseläkkeet. Työkyvyttömyyseläkkeiden ja osatyökyvyttö-

myyseläkkeiden määrässä ei ole ennustettavissa suurta vaihtelua. Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kuvattu kappaleen 6.4 kuviossa.

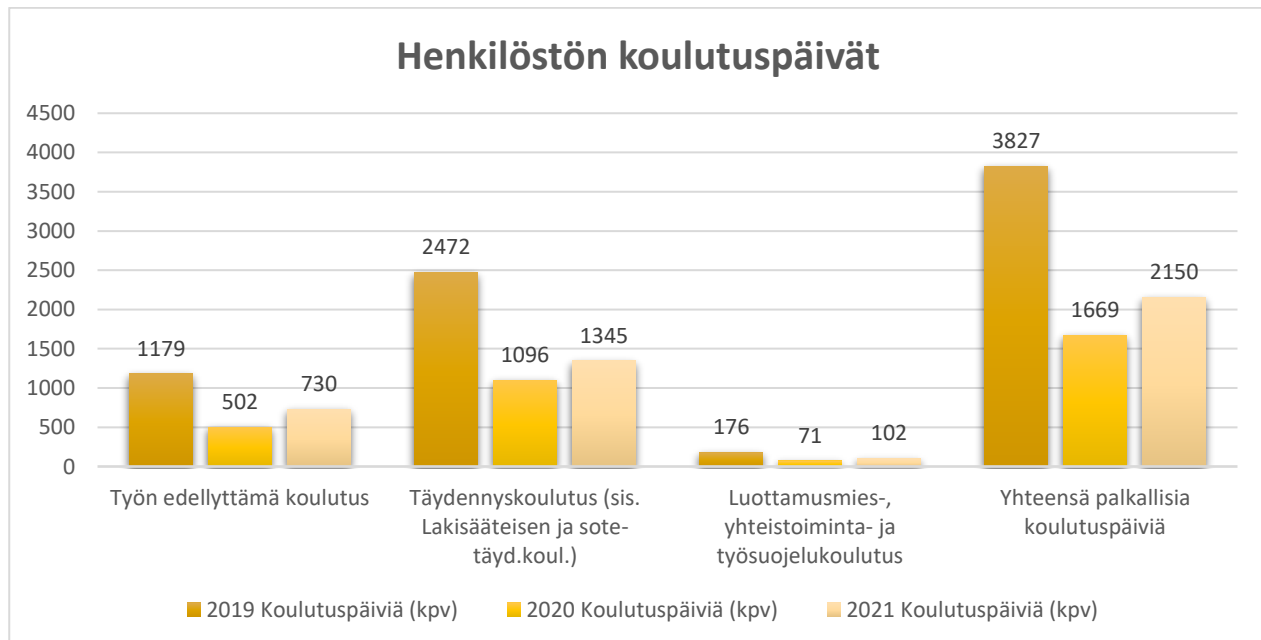
## 5 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Siilinjärven kunnan strategian osaava ja innostunut henkilöstö kuvaa kehittämismyönteistä organisaatiokulttuuria. Henkilöstön täydennyskoulutuksen lisäksi mm. erilaiset työssä oppimisen tavat, kehityskeskustelut ja perehdyttäminen ovat tärkeitä henkilöstön osaamisen kehittämisen muotoja. Kehityskeskustelujen osalta tavoitteena on, että jokaisen vakinaisen työntekijän kanssa kehityskeskustelu käydään ainakin kerran vuodessa joko yksilö- tai ryhmäkeskusteluna. Perehdyttämiseen on kunnan yleinen opas, jota työyksiköt täydentävät omilla perehdyttämishjeillaan. Tavoit-

teena on rakentaa kehittävää kokeilukulttuuria, jossa voidaan kokeilla ja valita erilaisia lähestymistapoja parantaa työn sujuvuutta ja asiakaspalvelua.

Kunnan koulutussuunnitelma valmistellaan vuosittain palvelualueittain ja se käsitellään yhteistyötoimikunnassa. Sosiaali- ja terveyspalveluihin sisältyy kolmen päivän täydennyskoulutusvelvollisuus.

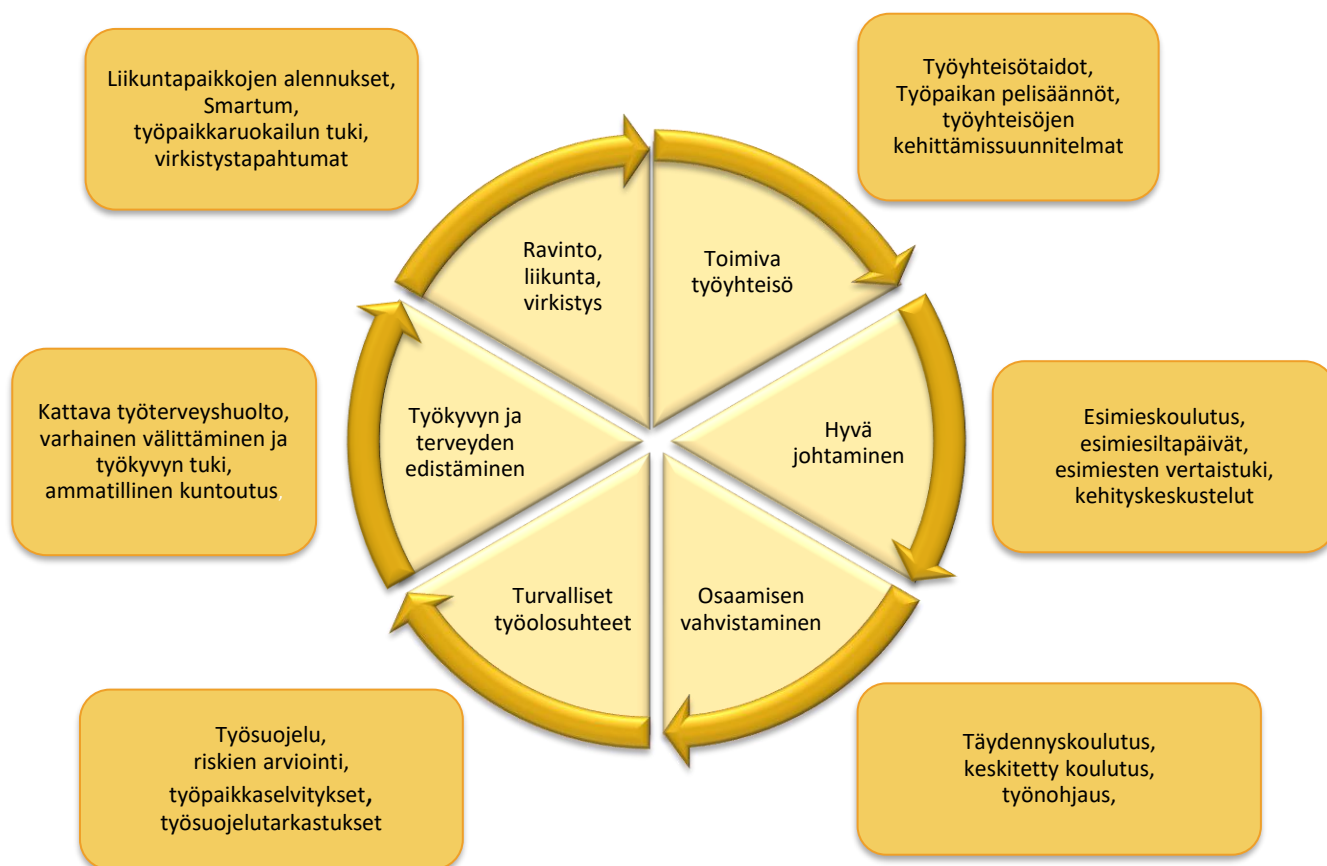
Vuosille 2020 ja 2021 sovitut säästöt sekä koronatilanne näkyvät vuoden myös vuoden 2021 koulutuspäivien tilanteessa.



Kuvio 11. Henkilöstön palkalliset koulutuspäivät vuosina 2019 – 2021

## 6 Työhyvinvointi

### 6.1 Työhyvinvoinnin kokonaisuus



Kuvio 12. Työhyvinvointitoiminnan kokonaisuus

Työhyvinvoinnin kokonaisuus muodostuu itse työstä ja sen mielekkyydestä tekijälleen, turvallisuudesta sekä työntekijän itsensä ja työyhteisön hyvinvoinnista. Työhyvinvointia lisääviä tekijöitä ovat mm. hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri. Työntekijöiden ammattitaito on olennaista itse työtehtävän suorittamisessa, mutta myös työyhteisössä toimimisessa ja työilmapiirin luomisessa.

Siilinjärven kunnan työhyvinvointitoiminnassa halutaan korostaa ratkaisukeskeistä ajattelua ja toimintatapaa sekä voimavaratekijöitä sen sijaan, että keskityttäisiin vain ongelmiin ja kuormitustekijöihin. Voimavaratekijät ovat niitä positiivisia ja hyviä asioita työntekijässä itses-

sään, työssä, työyhteisössä ja koko organisaatiossa, jotka antavat iloa ja voimia tasapainottaen työn kuormitusta.

Työhyvinvoinnin edistäminen ei ole yksin työnantajan vastuulla, vaan se tapahtuu johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Muita keskeisiä työhyvinvoinnin toimijoita ovat työsuojeluhenkilöstö, työterveyshuolto ja luottamusmiehet. Työhyvinvointi on siis kaikkien organisaatiossa työskentelevien yhteinen asia, jossa kaikilla on yhteinen tavoite ja jokaisella tärkeä rooli oman, työyhteisön sekä koko organisaation työhyvinvoinnin ylläpidossa ja kehittämisessä. Hyvinvointia edistävä toiminta on läpileikkaavaa ja pitkäjänteistä, kohdistuen niin henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin kuin johtamiseen.

Siilinjärven kunnan työhyvinvoinnin toimintaohjelma on päivitetty vuosille 2021-2023. Päivityksessä lisättiin eri toimijoiden roolit ja vastuut selkeämmin. Toimintaohjelman tavoitteet on laadittu keväällä 2020 toteutetun työhyvinvointikyselyn tulosten ja muun käytettävissä olevan tiedon perusteella. Työhyvinvoinnin toimintaohjelman keskeiset yltäavoitteet vuosille 2021-2023 ovat:

1. Parannetaan työyhteisötaitoja sekä oikeudenmukaista ja osallistavaa johtamista
2. Työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen ja tukeminen
3. Työn hallinnan ja osaamisen kehittäminen

## 6.2 Työhyvinvointihankkeilla tukea työhyvinvoinnin kehittämiseen

Siilinjärvi sai syksyllä 2020 Kevan työelämän kehittämisrahaa yhteishankkeelle Varkauden kaupungin kanssa, Tiedolla tulokselliseen työterveysyhteistyöhön. Hanke toteutetaan vuosina 2021-2022. TieTTY! –hankkeen avulla kehitetään työterveysyhteistyötä ja työkykyjohtamista sekä matalan kynnyksen psykososiaalisen tuenmuotoja niin työpaikalla kuin työterveyshuollossa.



**2021-2022**

Hankkeen tavoitteena on vahvistaa työkykyjohtamista ja työterveysyhteistyötä ja kehittää

Tavoitteiden saavuttamiseksi on tehty useita erilaisia kehittämistoimia ja toimenpiteitä, joita käsitellään ja arvioidaan tarkemmin Työhyvinvoinnin toimintaohjelmassa.

Suurin työhyvinvoinnin rahallinen sijoitus on kokonaisvaltaisen työterveyshuollon järjestäminen. Työterveyshuoltoon kuuluvan vapaaehtoisen sairaanhoitosopimuksen laajuus onkin varsin kattava. Smartum- liikunta- ja kulttuuriedusta, työpaikkaruokailun tuesta sekä työyhteisöjen virkistystoimintaan osoitetusta rahasta oli säästösyistä luovuttu tilapäisesti osana talouden tasapainottamisohjelmaa, joten ne etuudet eivät olleet käytössä vuonna 2020 ja 2021.

tiedolla johtamisen keinoja. Työterveysyhteistyön tiedolla johtamisessa hyödynnetään aiempaa paremmin digitaalisia raportteja ja tietoja, jotka syötetään uudelleenraportointimalliin. Näin saadaan yhdistettyä työpaikan ja työterveyshuollon tuottama tieto ja sitä päästään myös paremmin analysoimaan.

Vuoden 2021 aikana on rakennettu uudenlainen, yhteinen raportointipohja työpaikan ja työterveyshuollon käyttöön ja sovittu aiempaa tiiviimmästä yhteistyöstä työpaikan ja työterveyshuollon kesken. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma uusittiin täysin ja nyt puhutaankin Työpaikan työterveyssuunnitelmasta, työterveyshuollon toimintasuunnitelman sijaan. Työpaikan työterveyssuunnitelmassa määritellään aiempaa konkreettisemmin yhteistyön roolit, tavoitteet sekä toiminnan vaikuttavuuden arvioinnin mittareita. Myös työkyvyn tuen malli uudistettiin ohjaamaan työkykyriskien varhaisempaa tunnistamista ja tarvittaviin toimenpiteisiin ryhtymistä.

Mielenterveyden tuen osalta matalan kynnyksen tukimuotona pilotoitiin Auntie-palvelua. Auntie tarjoaa erilaisia tukipaketteja sähköisenä etäpalveluna. Yksi paketti sisältää viisi

45min mittaista etätapaamista Auntie-ammattilaisen kanssa. Työntekijä voi valita omaan tilanteeseen sopivasta aihepiiristä, niin työhön kuin siviilielämään liittyvissä haasteissa. Pilotoinnin tulokset olivat niin rohkaisevia, että Auntie päätettiin ottaa käyttöön jatkossa tavanomaisena työhyvinvoinnin tukimuotona.

Hankkeen pilottiryhmässä on mukana esimiehiä varhaiskasvatuksesta ja hoiva- ja vanhuspalveluista. Alla poimintoja varhaiskasvatuksen esimiesten kokemuksista hankkeesta tähän saakka:

*"Tietty hanke on ollut tervetullutta vuoropuhelua työterveyshuollon ja eri toimijoiden välillä. Arjen tilanteisiin saadaan puututtua aiempaa herkemmin ja nopeammin sekä paremmassa yhteistyössä. Tavoitteena on ollut se, että yhteistyö olisi ketterämpää, tämänhän on käytännössä jokaisen osapuolen etu. Eli ollaan oltu ihan asian ytimessä!"*

*"Käytännössä mm. Populus-hälytysrajan hälyttäminen (varhaisen tuen keskustelua varten) vähäisemmästä poissaolosta sekä se, että tieto asiasta menee myös työntekijälle itselleen on ollut hyvä. Se on merkki siitä, että asioihin puututaan herkästi ja myös työntekijä itse näkee hälytyksen, kun se menee myös hänelle sähköpostiin. Näin asia ei tule ns. "ylälätyksenä" ja se luo mielikuvaa siitä, että vastuu keskustelusta on myös työntekijällä itsellään."*

### 6.3 Työterveyshuolto

Työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja edistäminen on osa yrityksen henkilöriskien hallintaa. Näiden tunnistamisessa ja todentamisessa korostuu työterveyshuollon yhteistyö työpaikan kanssa. Päämääränä on työterveysyhteistyön keinoin edistää ja vahvistaa terveyttä ja työkykyä sekä ehkäistä työkyvyttömyyttä.

*"Parasta minusta hankkeen aikana on ollut se idea, että jokainen on itse vastuussa omasta työssäjaksamisestaan ja työhyvinvoinnistaan."*

*"Aiemmin yhteistyön käynnistäminen työterveyshuollon kanssa on ollut hitaampaa ja kankeampaa. Nyt eri toimijoilla on selkeämmät vastuut ja rohkeutta ottaa yhteyttä toisiinsa. Tätä yhteistyötä kannattaisi edelleen kehittää."*

*"Hankkeessa noussut ainakin minulle uutena ajatuksena, että esimies, työntekijä ja työterveyshuolto voivat tehdä paljon enemmän yhteistyötä kuin tähän asti. Lääkäri tai terveydenhoitaja voi viestitellä esimiehelle tai toisinpäin. Esimies otetaan heti mukaan miettimään, miten työntekijää voidaan tukea ja miten voidaan työntekijää kannustaa tekemään itsekin asioita, joista voi olla hänelle apua toipumisessa".*

*"Nelikenttä" työkalu on myös uusi ja herättävä siinä mielessä, että asioista uskalletaan puhua rohkeammin. Työkalu auttaa siinä, että päästään kiinni heti oikeisiin asioihin ja löydetään niihin yhdessä ratkaisu. On tullut myös rohkeutta kannustaa työntekijää ottamaan asioita puheeksi omassa tiimissä."*

Työterveyshuolto tuottaa sairauksia ennaltaehkäiseviä ja hoitavia sekä työkykyä ylläpitäviä ja terveyttä edistäviä palveluja, joilla turvataan työntekijöiden terveyttä ja tuetaan mahdollisuuksia työelämään osallistumisessa. Työterveyshuolto pyrkii näin edistämään paitsi työntekijöiden hyvinvointia, myös työelämän laatua ja tuottavuutta.

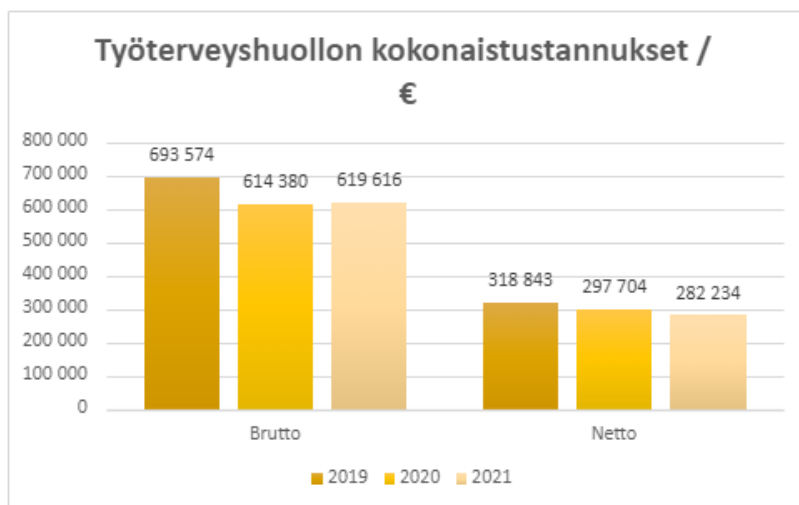
Siilinjärven kunnan työterveyshuolto järjestetään pääosin Järviseudun työterveydessä.

Järvisseudun lisäksi työterveyshuollon sopimus on Mehiläisessä ja Pihlajalinnassa, joiden avulla mahdollistetaan työterveyshuollon palvelut myös muualla työskenteleville Siilinjärven kunnan työntekijöille.

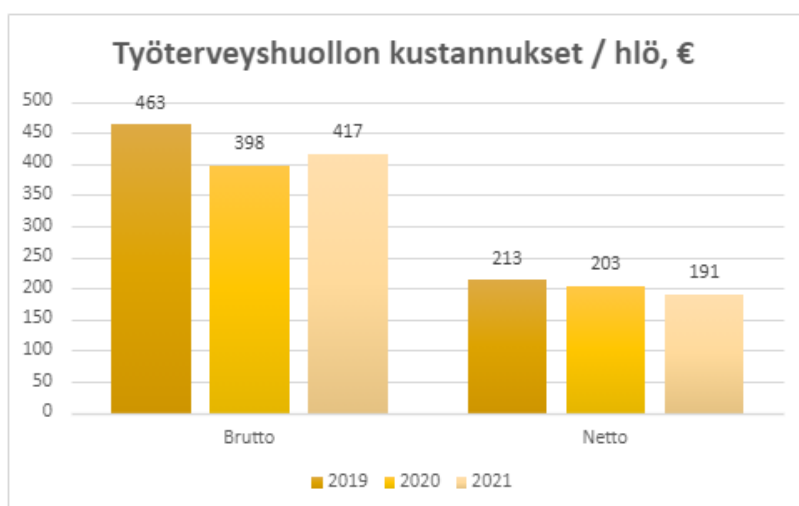
Siilinjärven kunta tarjoaa työntekijöilleen kokonaisvaltaisen työterveyshuollon, joka sisältää lakisääteisen, ennaltaehkäisevän toiminnan (mm. terveystarkastukset, työkykyarviot ja työ-

paikkakäynnit) lisäksi myös kattavasti työterveyspainotteisen, yleislääkäritasoisien sairaanhoidon.

Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kattavat kaikki työterveyshuollon kustannukset, myös korvausluokan 0 kustannukset, joista ei saa Kelan korvausta. Tällaisia kustannuksia ovat mm. näyttöpäätelasit, huumausainetestit ja influenssarokotukset. Nettokustannukset kertovat tilanteen laskennallisen ALV-vähennyksen ja Kelalta saadun korvauksen jälkeen.



Kuvio 13. Työterveyshuollon kokonaiskustannukset 2019– 2021



Kuvio 14. Työterveyshuollon kustannukset / työntekijä 2019 – 2021

Työterveyshuollon kustannukset jakautuivat seuraavasti: KL I eli ennaltaehkäisevän toiminnan kustannukset 40 % (v. 2020, 46 %) ja KL II eli sairaanhoidon kustannukset 60 % (v. 2020, 54 %). Kustannusten jakautuminen on

pysynyt useamman vuoden hyvin samanlaisena. Työterveyshuollon toiminnan painopistettä tulee jatkossa saada entistä enemmän ennaltaehkäisevään suuntaan. Tätä tavoitetta

tukee mm. työterveysyhteistyön kehittämis-  
hanke.



Kuvio 15. Vastaanottokäyntien lukumäärä korvausluokittain

Koronatilanne on vaikuttanut vuosina 2020 ja 2021 työterveyshuollon toiminnan painopisteisiin sekä kulurakenteeseen. Esimerkiksi koronarokotukset ja influenssarokotukset ohjautuvat eri korvausluokkiin riippuen myös asiakkaan taustasta ja raketustarpeen syystä. Vastaanottokäyntien määrä kaiken kaikkiaan vähentyi jonkin verran. Uutena toimintamallina

on työterveyshuollon etävastaanotto, jonka käyttö sisältyy kaaviossa esitettyihin käyntimääriin. Yksi sairausvastaanottokäyntien vähentymiseen vaikuttava tekijä on se, että esimies voi myöntää sairauspoissaoloa viisi päivää.

## 6.4 Työkyvyn tukitoimet ja eläkeratkaisut

Työkyvyn tuen malli uudistettiin loppuvuodesta 2021 ja tulee voimaan vuoden 2022 alusta. Nyt malli kulkee nimellä Hyvinvointia horisontissa – Oikea-aikaisen työkyvyn tuen malli. Toimintamallin uudistamisella halutaan painottaa työkykyriskien varhaista tunnistamista ja reagoitua niihin jo siinä vaiheessa, kun sairauspoissaoloja ei vielä välttämättä ole, mutta riski työkyvyn alenemiseen on olemassa. Nyt toiminnan painopisteet ovat 1. Ennakointi ja ylläpito, 2. Varhainen tuki ja 3. Tehostettu tuki, joka sisältää työhön paluun tuen.

Työkyvyn tukeen liittyy olennaisesti myös sairauspoissaolojen seuranta. Työkyvyn tuen mallin uudistuksessa sairauspoissaolojen hälytysrajat laskettiin huomattavasti aiempaa

alemmaksi ja seurantaväliä lyhennettiin merkittävästi. Näin sairauspoissaoloihin voidaan reagoida aiempaa varhaisemmassa vaiheessa. Jatkossa poissaolohälytykset menevät myös työntekijälle itselleen. Populuksen poissaolohälytys auttaa esimiehiä sairauspoissaolojen seurannassa ja tuottaa tietoa myös koko kunnan tasolla esim. varhaisen tuen keskustelujen määrästä. Keskustelussa selvitetään, mikä osuus työhön liittyvillä teki-  
jillä on poissaoloihin ja mitä konkreettisia toimia tekemällä työntekijän työssä jaksamista ja työkykyä voidaan tukea ja edistää. Työkyvyn tuen malliin on tuotu Nelikenttä-malli keskustelun tueksi, joka auttaa löytämään ongelman juurisyyt. Työkyvyn ongelma ei aina ole terveydellinen, vaan joskus kyse voi olla myös

osaamiseen ja motivaatioon liittyvistä teki-  
jöistä.

TieTTY!-hankkeen pilottiryhmässä mukana  
oleva päiväkodin johtaja Satu Pasanen kom-  
mentoi uutta työkyvyn tuen mallia seuraavasti:

*"Hyvinvointia horisontissa-oppaassa asiat on  
koottu yksiin kansiin ja asiat ovat jokaisen lu-  
ettavissa. Siihen kannattaa jokaisen tutustua  
ja sitä kannattaa käyttää myös uuden työnte-  
kijän perehdytyksessä."*

*Käytännössä mm. Populus-hälytysrajan hälyt-  
täminen (varhaisen tuen keskustelua varten)  
vähäisemmästä poissaolosta sekä se, että  
tieto asiasta menee myös työntekijälle itsel-  
leen on ollut hyvä. Se on merkki siitä, että asi-  
oihin puututaan herkästi ja myös työntekijä itse  
näkee hälytyksen, kun se menee myös hä-  
nelle sähköpostiin. Näin asia ei tule ns. "yllä-  
tyksenä" ja se luo mielikuvaa siitä, että vastuu-  
keskustelusta on myös työntekijällä itsellään."*



Kuvio 16. Työkyvyn tukitoimien ja eläkeratkaisujen määrät

Yllä olevassa kuvassa on kuvattu vuoden  
2021 aikana toteutuneiden työkyvyn tukitoi-  
mien ja eläkeratkaisujen lukumäärät. Varhai-  
sen tuen toimet ovat kuvassa vasemmalla ja  
keltaisella väriyksellä ja mitä pidemmällä työ-  
kykyongelman kanssa ollaan, siirtyvät toimen-  
piteet kuvassa oikealle ja punaisempaan vä-  
riin.

Varhaisen tuen hälytykset tulevat esimiehille  
Varhaisen tuen mallin hälytysrajojen mukai-  
sesti. Vuonna 2021 varhaisen tuen keskustelu

työpaikalla käytiin kaikkiaan 445 kertaa, 238  
eri työntekijän kanssa. Keskustelujen pohjalta

- 55 hlö ohjattiin työterveyshuoltoon tut-  
kimuksiin tai työkykyarvioon
- 60 henkilöä odotti tutkimukseen tai hoi-  
toon pääsyä.
- 33 työntekijän kohdalla sovittiin erilai-  
sia tukitoimia työssä tai työyhteisön si-  
sällä.
- 185 varhaisen tuen hälytyksen jälkeen  
sovittiin muita toimenpiteitä

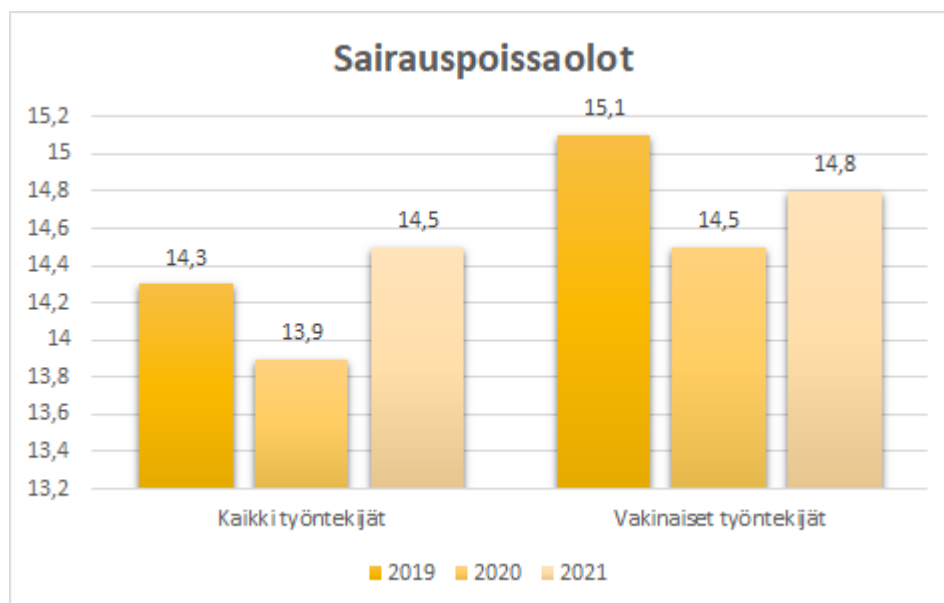
Saman työntekijän kohdalla on voinut tulla useampia varhaisen tuen hälytyksiä hälytysrajojen puitteissa. Saman työntekijän kohdalla on saatettu myös sopia useista eri toimenpiteistä työkyvyn tukemiseksi. Tukitoimia työpaikalla toteutetaan myös muulloin kuin varhaiseen tuen keskusteluihin kirjatuissa tapauksissa.

Työkyvyn tukitoimia pyritään ja pystytään hoitamaan aiempaa pidemmälle työpaikalla esimiehen kanssa, jo ennen työterveysneuvottelun pitämistä. Monet asiat ovat ratkenneetkin työpaikalla tehtävin toimenpitein ja/tai tukitoimet eivät ole vaatineet työterveyshuollon osaamista tai kannanottoa. Työterveysneuvotteluja pidettiin 53 kpl 47 työntekijän kanssa.

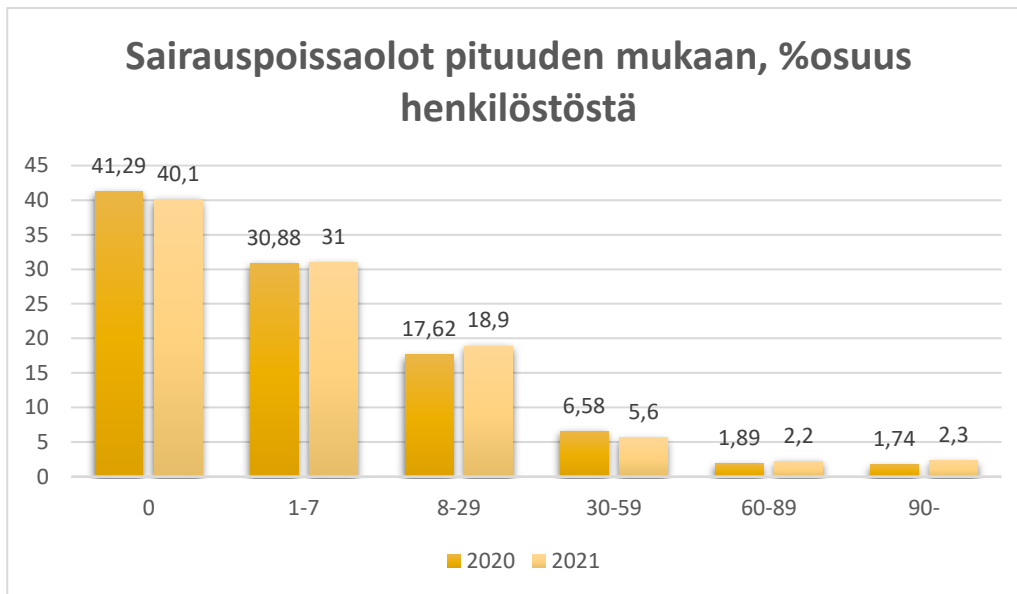
### 6.4.1 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolopäiviä oli koko organisaatiossa 21 397, joista 749 kalenteripäivää oli palkattomia sairauspoissaoloja. Henkilötyövuosiksi muutettuna vakinaisen henkilöstön sairauspoissaoloja on 46,1 henkilötyövuotta (2020 45,1) ja koko henkilöstön sairauspoissaoloja 58,6 henkilötyövuotta (2020 55,2). Palkattomia sairauspoissaoloja oli 2,1 henkilötyövuotta.

Kunnan koko henkilöstön sairauspoissaolot olivat 14,5 kalenteripäivää/hlö/v (v. 2020 13,9 kpv) ja vakituisten työntekijöiden osalta 14,8 kalenteripäivää, (v. 2020 14,5 kpv). Sairauspoissaolot ovat siis nousseet edellisiin vuosiin verrattuna. Sairauspoissaoloja oli 55,7 % henkilöstöstä. 44,3 % henkilöstöstä ei ollut lainkaan poissa sairauden vuoksi vuonna 2021. Vuonna 2020 vastaava luku oli 41,3 %.



Kuvio 18. Sairauspoissaolot kalenteripäivää / työntekijä / vuosi



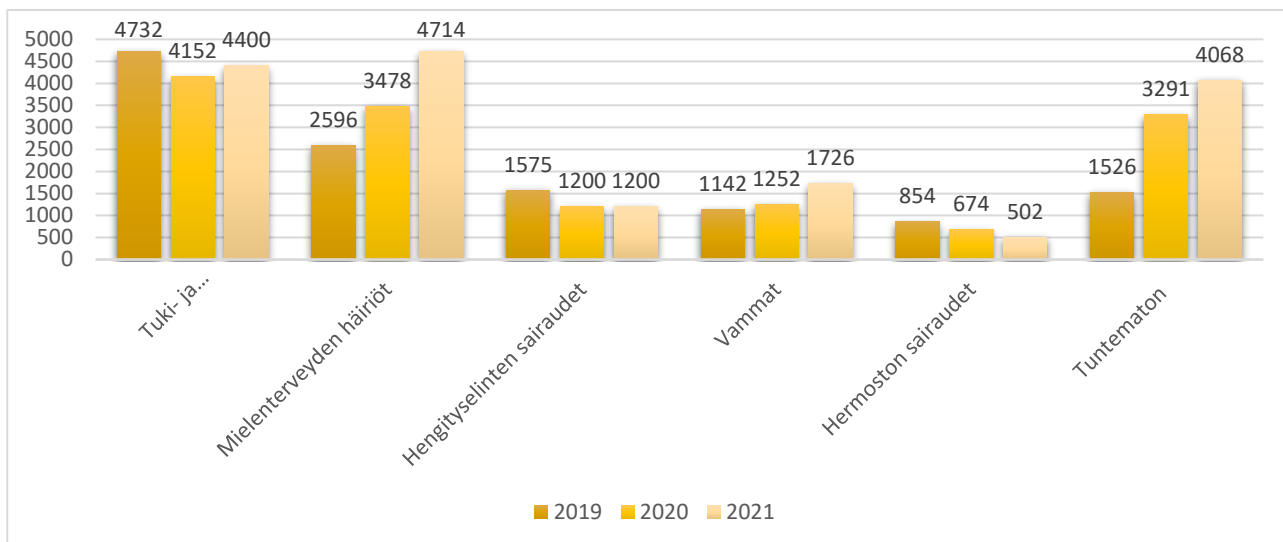
Kuvio 19. Sairauspoissaolot pituuden mukaan, %-osuus henkilöstöstä

Sairauspoissaolojen pituuksissa on havaittavissa pientä kasvua nimenomaan pitkissä, yli 60 ja yli 90 päivää kestäneissä poissaoloissa. Yhteensä 88 työntekijää on ollut poissa sairauksen vuoksi yli 60 päivää. Pitkien poissaolojen osalta Siilinjärven tilanne on ollut hieman parempi kuin verrokeilla ja toisaalta, lyhyiden poissaolojen suhteen meillä tilanne on viime vuosina ollut huonompi kuin verrokkikunnilla. Pitkät poissaolot ennakoivat pitkittynyttä tai pysyvää työkyvyttömyysriskiä, joten erityisesti pitkien poissaolojen vähentämiseen on kiinnitettävä huomiota työterveysyhteistyössä.

Poissaolot esimiehen luvalla, eli juuri lyhyet poissaolot, ovat lisääntyneet lähivuosien vertailussa. Vuodesta 2019 lähtien esimies on voinut myöntää 1-5 päivää poissaoloa max 5

kertaa vuodessa. Koronaepidemian aikana pienissäkin hengitystieoireissa on täytynyt olla pois työstä, mikä osaltaan on lisännyt vuosien 2020 ja 2021 lyhyitä poissaoloja.

Sairauspoissaolojen osalta mielenterveyssyyt nousivat nyt ensimmäistä kertaa suurimmaksi poissaolojen syyksi tuki- ja liikuntaelinsairauksien edelle. Myös erilaisten vammojen osuus poissaoloista on noussut merkittävästi – työtaturmista johtuvat vammat ovat mukana diagnoosiluokittain tapahtuvassa tarkastelussa. Diagnoosiluokka tuntematon tarkoittaa käytännössä esimiesten myöntämiä poissaoloja, joista ei tilastoidu diagnoositietoa.



Kuvio 20. Sairauspoissaolot diagnoosiluokittain kalenteripäivinä 2019-2021

Korvaavan työn malli on otettu käyttöön 1.3.2019. Korvaava työ on osa varhaista työkyvyn tukea, jolloin jäljellä olevaa työkykyä pystytään hyödyntämään työhön sen sijaan, että työntekijä on sairauslomalla. Korvaavasta työstä voi sopia työterveyshuollon suosituksesta tai suoraan esimiehen kanssa. Vuoden 2021 aikana korvaavassa työssä oli 35 henkilöä yhteensä 500 kalenteripäivän ajan (v. 2020 yht. 566 kpv) eli hieman edellisvuotta vähemmän.

Korvaavaa työtä käytettiin eniten vanhuspalveluissa ja varhaiskasvatuspalveluissa. Korvaavaa työtä käytettiin useimmiten erilaisissa tuki- ja liikuntaelinsairauksissa tai vammoissa, joka estää tavanomaisen työn tekemisen, mutta työntekijä pystyy kuitenkin muokattuun tai muuhun työhön. Korvaavan työn käytäntö hakee vielä vakiintumista ja yhteistyön tiivistämistä työterveyshuollon kanssa.

## 6.5 Työsuojelu ja työtapaturmat

Työsuojelukauden 2018-2021 päättyessä järjestettiin työsuojeluvaalit. Äänestys tapahtui ensimmäistä kertaa sähköisenä vaalina. Työsuojeluorganisaatio ja työsuojeluvaltuutettujen ajankäyttö uudistui kokonaan ja Siilinjärvelle valittiin ensimmäistä kertaa päätoiminen työsuojeluvaltuutettu. Päätoiminen työsuojeluvaltuutettu hoitaa ns. peruskunnan palvelualueet ja sosiaali- ja terveystyöpalveluiden puolella työsuojeluvaltuutettu toimii oman toimen ohessa, tehden työajasta n. 60 % työsuojelutyötä. Työsuojeluorganisaation muutoksella varauduttiin myös hyvinvointialueen käynnistymiseen vuoden 2023 alusta. Työsuojeluorganisaation toi-

minta hakee vuoden 2022 alussa käynnistyttyään uutta toimintamuotoa ja odotettavissa on, että työsuojelutyö tulee näkyvämmäksi ja pitkäjänteiseksi toiminnaksi. Työsuojeluvaltuutetut työskentelevät tiiviissä yhteistyössä työsuojelupäällikön ja esimiesten kanssa.

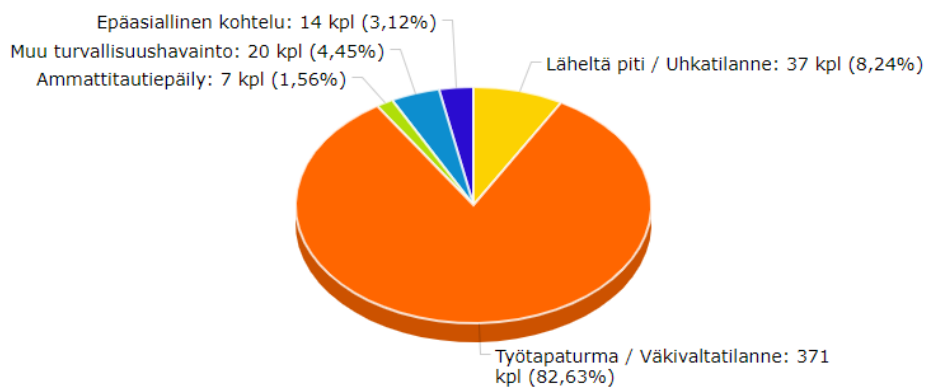
Työn vaarojen tunnistaminen ja riskien arviointi on perusta systemaattiselle työturvallisuusjohtamiselle ja on ennakoivaa työsuojelua parhaimmillaan. Arvioinnissa tarkastellaan paitsi aikaisemmin sattuneita tapaturmia ja onnettomuuksia, myös sellaisia riskejä, jotka eivät ole vielä toteutuneet tai aiheuttaneet vahinkoa. Työpaikkojen vaarojen tunnistaminen ja

riskien arviointi toteutuu aiempaa kattavammin. Riskien arviointi tulee päivittää vuosittain, ja siinä meillä on vielä roimasti parantamisen varaa. Vuoden 2021 aikana riskien arvioinneista oli päivitetty vain n. 40 %.

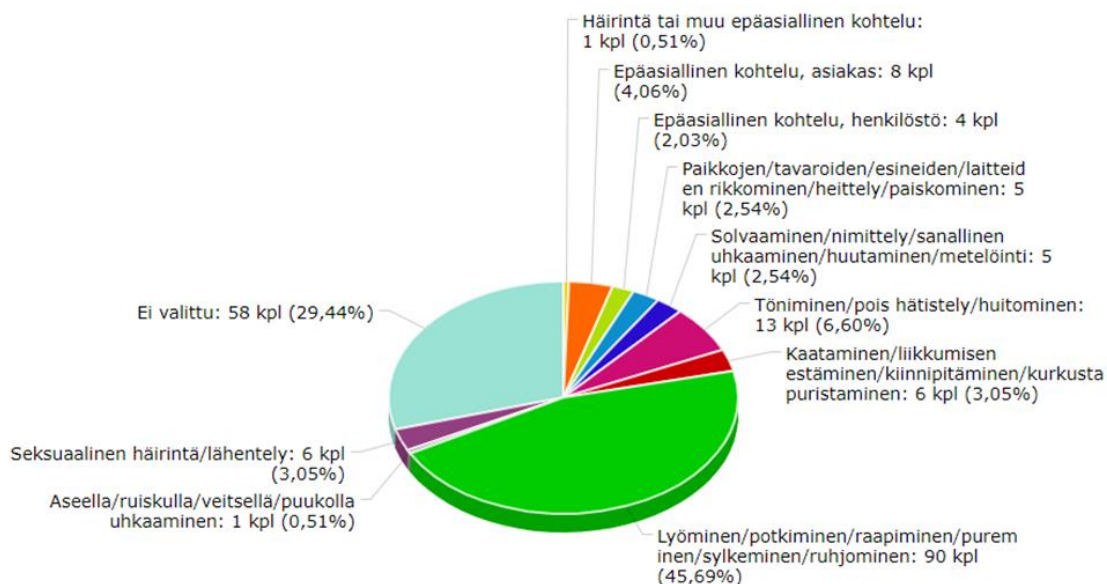
Työturvallisuuden osalta on edelleen tarve kehittää kokonaisvaltaista turvallisuuskulttuuria

sekä siirtää huomiota tapaturmien jälkipuinnin ja korjaavien toimenpiteiden sijaan ennakointiin ja ennalta ehkäisyyn.

Työturvallisuusilmoituksia tehtiin vuoden 2021 aikana kaikkiaan 449 kpl (v. 2020 358 kpl).



Kuvio 21. Työturvallisuusilmoitukset tapahtuman luonteen mukaan



Kuvio 22. Uhka- ja väkivaltatilanteet

Tyypillisimpiä vaara- ja työtapaturmatilanteita ovat kaatumiset ja kompastumiset, hoitotoimenpiteisiin liittyvät väkivaltatilanteet sekä pisto- ja viiltotapaturmat. Väkivaltatilanteista valtaosa liittyy vanhuspotilaiden hoitotilantei-

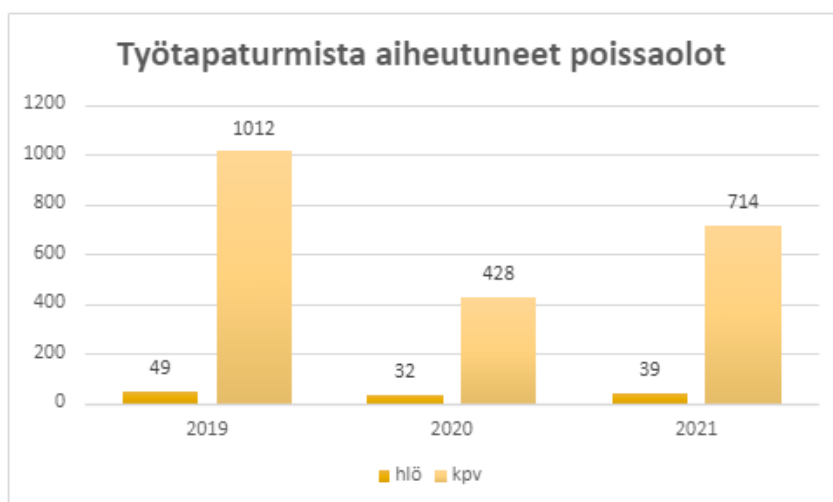
siin, joissa tapahtuu mm. raapimista ja lyömistä. Mukana on jonkin verran myös kouluissa ja päiväkodeissa tapahtuneita kiinnipito-tilanteita, joissa lapsi on satuttanut tilanteessa

mukana ollutta työntekijää. Tartuntavaara-ilmoitukset liittyvät työpaikalla tapahtuneisiin Covid-19- altistumisiin.

Siilinjärven kunnan vakuutukset vaihtuivat 1.7.2022 alkaen LähiTapiolalta Protectorille. Työntekijöille otettiin lakisääteisen tapaturmavakuutuksen lisäksi vapaaehtoinen etätyövakuuutus, joka korvaa etätyössä sattuneita vahinkoja lakisääteistä työtapaturmavakuutusta laajemmin.

Vakuutusyhtiön korvauksia maksettiin työnantajalle 77 työtapaturmasta ja 325 sairauspäivältä yhteensä 71 011 € (tilanne 3.2.2022).

Sairaanhoitoa ja / tai poissaoloa vaatineita työtapaturmia oli yhteensä 96 kpl, joista 67 kpl sattui työssä, 15 kpl työmatkalla ja 1 kpl työtehtävistä johtuvassa matkustamisessa (matkalla asiakkaan kotiin). Alla olevan kaavion luvut perustuvat vakuutusyhtiölle tehtyihin työtapaturmailmoituksiin. Kaikista ilmoitetuista työtapaturmista ei siis ole aiheutunut sairauspoissaoloa tai korvattavia sairaanhoidon kustannuksia (jos poissaolo kestää alle 3 vrk, ei vakuutusyhtiö korvaa kustannuksia).



Kuvio 23. Työtapaturmista aiheutuneet poissaolot 2019-2021 hlö / kalenteripäivää

Työtapaturmista johtuvien poissaolojen osalta tavoitteena oli alle 400 kalenteripäivää. Tästä tavoitteesta jäätii selkeästi, kun poissaoloja työtapaturmien vuoksi oli kaikkiaan 714 kalenteripäivää. Vuoden 2021 aikana sattui seitsemän vakavaa, yli 30 päivän poissaoloon johtanutta tapaturmaa. Näistä kertyi yhteensä 438 poissaolopäivää. Vakavista tapaturmista neljä oli liukastumisia työmatkalla.

Yksikin tapaturma on liikaa ja meidän kaikkien tulee tehdä lujasti työtä työturvallisuuden parantamiseksi ja työtapaturmien ehkäisemiseksi. Se ei ole vain työsuojelun tehtävä, vaan koskee joka ikistä Siilinjärven kunnan työntekijää. Koska työtapaturmia sattuu lukumääräisesti paljon ja niistä aiheuttaa paljon poissaoloja, on turvallisuuskulttuurin kehittämiseen panostettava edelleen vahvasti.

## 7 Henkilöstökustannukset

Henkilöstömenot kokonaisuudessaan nousivat edelliseen vuoteen verrattuna 3 513 195 €. Palkat ja palkkiot nousivat 2 434 213 €, kun

vastaavasti kasvua oli henkilösivukuluissa 1 077 764 €.

Taulukko 5. Henkilöstömenot vuosina 2019 – 2021

| Henkilöstömenot                                       | 2019       | 2020       | 2021       |
|-------------------------------------------------------|------------|------------|------------|
| Palkat ja palkkiot                                    | 50 754 780 | 49 973 928 | 52 408 141 |
| Eläkekulut                                            | 10 038 275 | 9 945 205  | 10 614 172 |
| Muut henkilösivukulut                                 | 1 376 445  | 1 860 872  | 2 269 669  |
| Henkilöstökorvaustulot                                | -825 954   | -815 590   | -814 372   |
| Henkilöstömenot yht.                                  | 61 343 545 | 60 964 414 | 64 477 609 |
| Henkilösivukulujen osuus henkilöstömenoista %         | 22,13 %    | 23,25 %    | 24,21 %    |
| Henkilösivukuluprosentti ilman henkilöstökorvaustuloa | 18,61 %    | 19,37 %    | 19,98 %    |

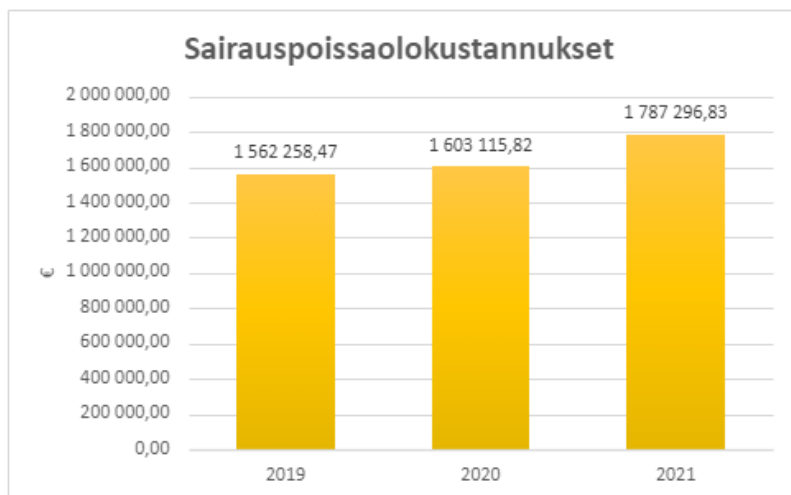
Taulukko 6. Eläkekulut vuosina 2019 – 2021 (ilman työkyvyttömyyseläkekuluja)

| Eläkekulut                                        | 2019       | 2020      | 2021       |
|---------------------------------------------------|------------|-----------|------------|
| KuEl -maksut palkkaperusteinen                    | 7 757 743  | 7 640 006 | 8 315 407  |
| KuEl -varhemaksut                                 | -2 918     | 0         | 0          |
| KuEl -eläkemenot                                  | 1 510 245  | 1 595 484 | 1 613 381  |
| Muut eläkemaksut (VaEl -maksut palkkaperusteinen) | 773 205    | 709 715   | 685 384    |
| Eläkekulut yhteensä                               | 10 038 275 | 9 945 205 | 10 614 172 |

### 7.1 Työkyvyttömyyskustannukset

Työkyvyttömyyskustannuksista suurin osa muodostuu sairauspoissaolokustannuksista. Koko henkilöstön osalta sairauspoissaolojen

nousu on nostanut myös sairauspoissaolokustannuksia, jotka ovat nousseet n. 180 000 €, ollen n. 3,5% palkkasummasta.

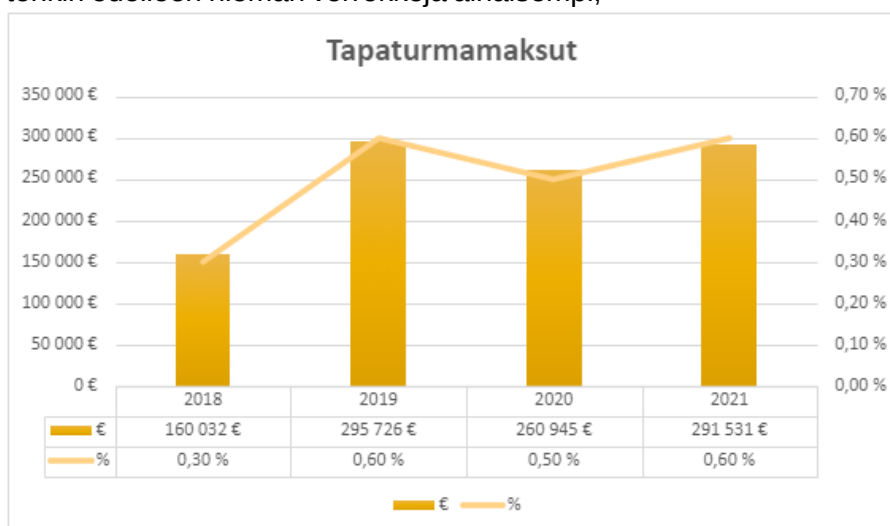


Kuvio 24. Sairauspoissaolokustannukset 2019-2021

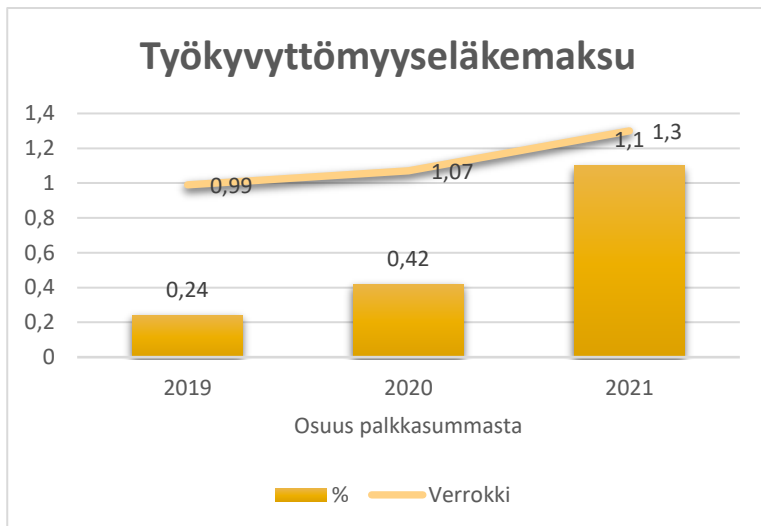
Sairauspoissaolokustannusten lisäksi työkyvyttömyyskustannukset muodostuvat työterveyshuollon kustannuksista, tapaturmamaksuista ja työkyvyttömyyseläke-maksuista. Työkyvyttömyyseläkemaksu määräytyy kokonaan työnantajan työkyvyttömyysriskin perusteella. Riskikertoimeen vaikuttavat mm. myönnettyjen täysien työkyvyttömyyseläkkeiden ja kuntoutustukien määrä, eläkkeelle jääneen henkilön eläkkeen kesto ja määrä. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kuitenkin edelleen hieman verrokkeja alhaisempi,

vaikka omaan tasoon verrattuna nousu on melko suuri.

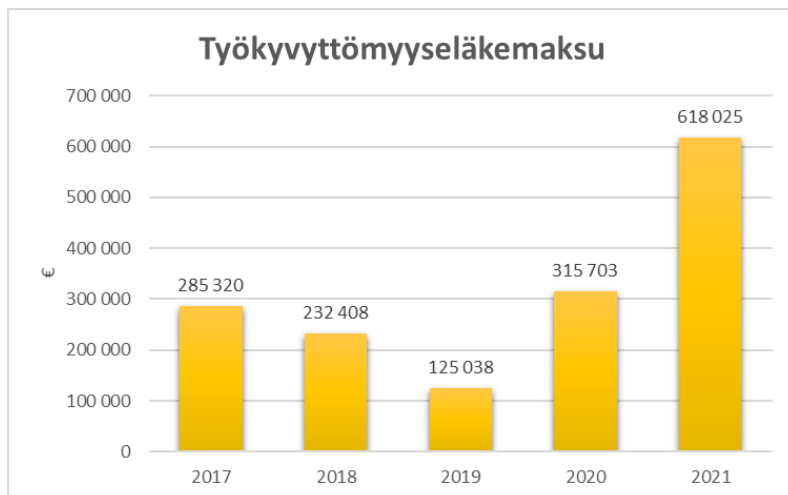
Tapaturmamaksujen osalta kustannukset olivat kuitenkin jopa kaksinkertaiset verrattuna verrokkikuntiin – verrokeilla tapaturmamaksun osuus on 0,3% palkkasummasta.



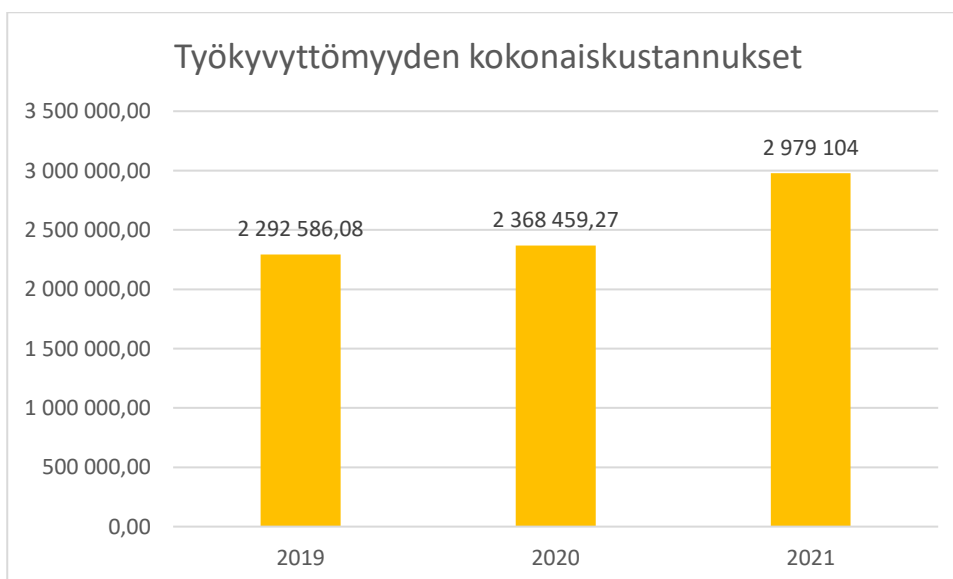
Kuvio 25. Tapaturmamaksut € ja %-osuus palkkasummasta



Kuvio 26. Työkyvyttömyyseläkemaksu %-osuus palkkasummasta, verrokki Kevan tilastosta



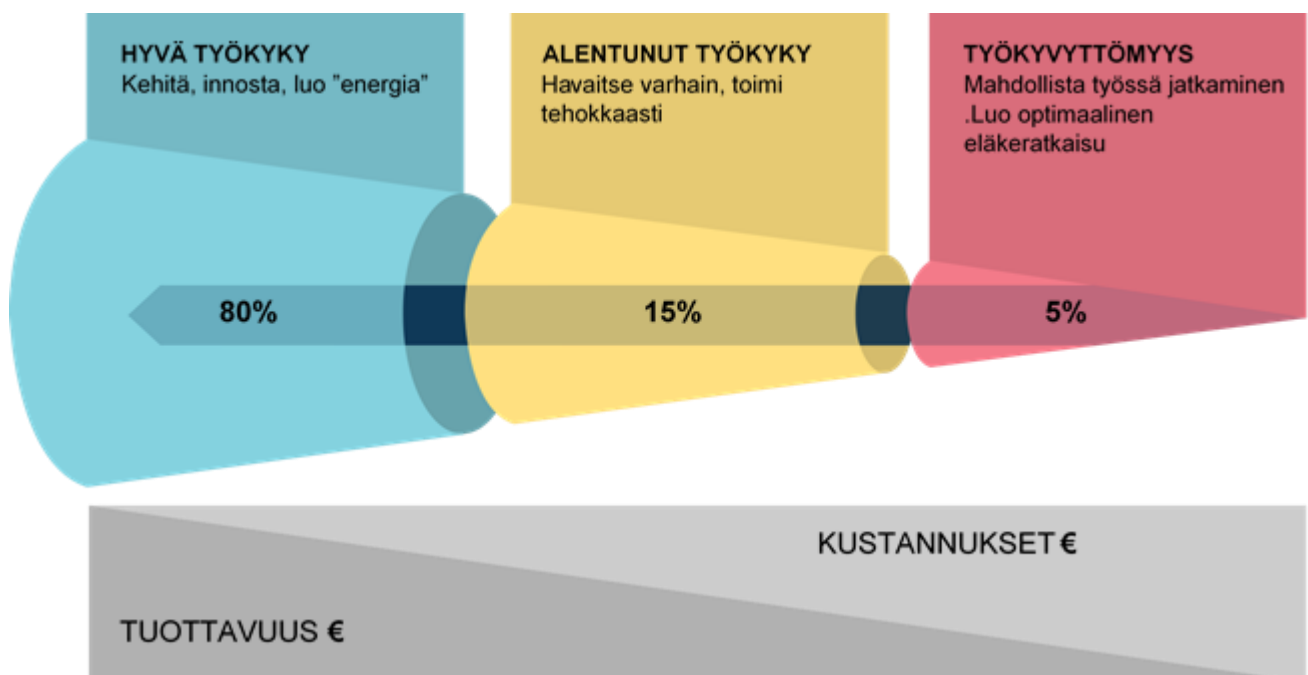
Kuvio 27. Työkyvyttömyyseläkemaksu € vuosina 2017-2021



Kuvio 28. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset €

Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset olivat vuonna 2021 yhteensä 2 979 104 €, joka on 5,8 % palkkasummasta. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset ovat siis nousseet edelliseen vuoteen verrattuna n. 640 000 €. Siilinjärven työkyvyttömyyskustannukset ovat kuitenkin valtakunnallisesti vielä hyvällä tasolla, ollen hieman Kevan tilastoissa käytettyjä verrokkeja alhaisemmat.

Työhyvinvointiin ja työkyvyn edistämiseen onkin kannattavampaa panostaa ennakoivasti ja mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Suurin osa työntekijöistä voi hyvin ja kokee työkyynsä hyväksi, mutta alentuneeseen työkyyn tai hyvinvointiin on reagoitava mahdollisimman varhain, jotta vältytään hankalimmilta työkyvyn haasteilta tai mahdolliselta työkyvyttömyydeltä. Hyvinvoiva henkilöstö pystyy tuottamaan työhön ja työkyvyttömyyskustannukset ovat pieniä.



Kuvio 29. Mukaillen Tiina Kesti 2021

## 8 Johtopäätökset

Taulukko 7. Keskeisiä tunnuslukuja vuosilta 2019 – 2021

|                                                                   | 2019  | 2020  | 2021  |
|-------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| <b>Henkilömäärä</b>                                               | 1 461 | 1 464 | 1 507 |
| <b>vakainainen</b>                                                | 1 140 | 1 143 | 1 143 |
| <b>määräaikainen</b>                                              | 321   | 321   | 364   |
| <b>Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä %</b>                   | 13,7  | 15    | 14,3  |
| <b>Henkilötyövuodet</b>                                           | 1 396 | 1 329 | 1 359 |
| <b>vakainainen</b>                                                | 1 062 | 1 040 | 1 048 |
| <b>määräaikainen</b>                                              | 334   | 289   | 311   |
| <b>Naisten suhteellinen osuus vakinaisista, %</b>                 | 82,6  | 83,5  | 83,1  |
| <b>Koko henkilöstön keski-ikä</b>                                 | 45,3  | 45,4  | 45,6  |
| <b>Sairauspoissaolot vakinaiset /henkilö/kpv</b>                  | 15,1  | 14,5  | 14,8  |
| <b>Vakainainen henkilöstö, jolla ei ole sairauspoissaoloja, %</b> | 35    | 36    | 35    |

Henkilötyövuosina mitattuna kunnassa oli vuonna 2020 henkilöstöresurssia 1329 henkilötyövuotta. Henkilöstöresurssia oli 67 henkilötyövuotta vähemmän kuin edellisellä vuonna. Henkilötyövuosien vähennys oli vakinaisten työntekijöiden osalla 22 htv ja määräaikaisten 45 htv. Määräaikaisten määrän vähentäminen on ollut tavoitteena jo useamman vuoden aikana, joten vuonna 2021 siinä onnistuttiin. Tähän vaikutti osaltaan toimintojen rajoitukset koronatilanteen vuoksi. Toisaalta osittain palveluita (vuokratyövoimaa) käytettiin esimerkiksi sijaisten hankinnassa.

Henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta pyritään turvaamaan mm. rekrytoinnin, tehtävien vaativuuden arvioinnin ja palkkauksen kautta. Kaikilla on myös yhtäläinen mahdollisuus koulutuksiin, perhevapaisiin ja muihin työn ja perhe-elämän yhteensovittamista helpottaviin ratkaisuihin. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan tarkemmin kahden vuoden välein päivitettävässä tasa-arvosuunnitelmassa.

Vapaaehtoisilla palkattomilla vapailla mm. bonusvapaat ja lomarahavapaat saavutettiin arviolta noin 385 000 euron säästöt. Pääasiassa koronatilanteen rajoituksiin liittyvillä lomautuksilla henkilöstömenot pienenevät noin

380 000€. Henkilöstömenot laskivat edelliseen vuoteen verrattuna 379 131 €. Palkat ja palkkiot laskivat 780 852 €, kun vastaavasti kasvua oli henkilösivukuluissa 391 357€.

Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot lasivat hieman. Tässäkin koronatilanne vaikutti varmasti positiivisesti sikäli, että käsihygienian tehostaminen, maskien käyttö, turvaetäisyydet sekä etätyö ehkäisivät esim. tavanomaisten infektio- ja mahatauti-leviämistä. Toisaalta ohjeena oli jäädä lievemmissäkin hengitystieoireissa kotiin.

Työkyvyn tuki on tärkeä työväline sairauspoissaolojen vähentämisessä. Esimiesten tukena on käytössä Populuksen poissaolojen hälytysjärjestelmä, joka seuraa ja muistuttaa esimiehiä, kun sovitut sairauspoissaolorajat ylittyvät. Mielenterveyssyistä johtuvien poissaolojen voimakas lisääntyminen haastaa kaikki pohtimaan sitä, kuinka työssä jaksamista voidaan paremmin tukea työpaikoilla ja millaisia tukitoimia psykososiaaliseen kuormitukseen ja henkiseen jaksamiseen meillä on tarjolla. Aunten käyttö matalan kynnyksen tukimuotona palvelee tietysti hetkessä, mutta matalan kynnyksen mielenterveyspalveluiden saatavuuteen on tulevaisuudessa panostettava enemmän.

Työkyvyn tukeen liittyviä työkykykeskusteluja käydään työntekijän ja esimiehen välisinä. Vuonna 2021 käytiin varhaisen tuen keskusteluja 238 henkilön kanssa. Kun työpaikan omat keinot eivät riitä, tarvitaan tehostettua tukea, jota toteutetaan pääsääntöisesti yhteistyössä työterveyshuollon sekä työhyvinvointisuunnittelijan kanssa. Työkyvyn tukemisella voidaan saavuttaa myös merkittäviä taloudellisia säästöjä, sillä työkyvyttömyysmaksu yhdestä työkyvyttömyyseläkkeestä, esimerkiksi 50-vuotiaan keskipalkkaisen työntekijän osalta, voi olla jopa 200 000 €. Työkyvyttömyyden kokonaiskustannukset olivat vuonna 2021 yhteensä 2 979 104 €, joka on 5,8 % palkkasummasta. Siilinjärven työkyvyttömyyskustannukset ovat kuitenkin valtakunnallisesti hyvällä tasolla, ollen Kevan tilastoissa käytettyjä verrokkeja alhaisemmat.

Työtapaturmien vähentämisessä olemme jostain syystä onnistuneet joka toinen vuosi. Vuonna 2021 työtapaturmien aiheuttamat poissaolopäivät kasvoivat jälleen 428 päivästä 714 kalenteripäivään, eli tapaturmista johtuvat poissaolot lisääntyivät lähes 67 %.

Vaikka jossain kohtaa työkykyjohtamista voi olla haasteita ja työkyvyttömyyden kustannuksissa on suurta vaihtelua vuosittain, on meillä kuitenkin paljon hyvää. Siilinjärven kunta on toiminut aktiivisesti työhyvinvoinnin kehittäjänä, mistä on osoituksena Kevan jo kolmannen kerran myöntämä työelämän kehittämisraha vuoden 2020 lopussa. Rahoitus myönnettiin vuosina 2021-2022 toteutettavalle hankkeelle, Tiedolla tulokselliseen työterveysyhteistyöhön, joka tunnetaan paremmin TieTTY!-hankkeen nimellä. Kyseessä on yhteistyöhanke Varkauden kaupungin kanssa, ja koska hankkeen keskeisenä tavoitteena on työterveysyhteistyön kehittäminen, keskeisenä kumppanina hankkeessa on Järviseudun työterveys. Ulkopuolisen asiantuntijana hankkeessa toimii KOHO Consulting Oy.

Kaiken kaikkiaan vuosi 2021 sujui mallikkaasti huomioiden haastavat olosuhteet. Siilinjärven kunnan henkilöstö on työhönsä sitoutunutta ja kehitysmyönteistä. Tästä tilanteesta on hyvä lähteä kohti uutta vuotta, joka ei tule olemaan helppo, johtuen useista muutoksista ja erityisesti hyvinvointialueiden muodostaminen jatkuu kiivaana.