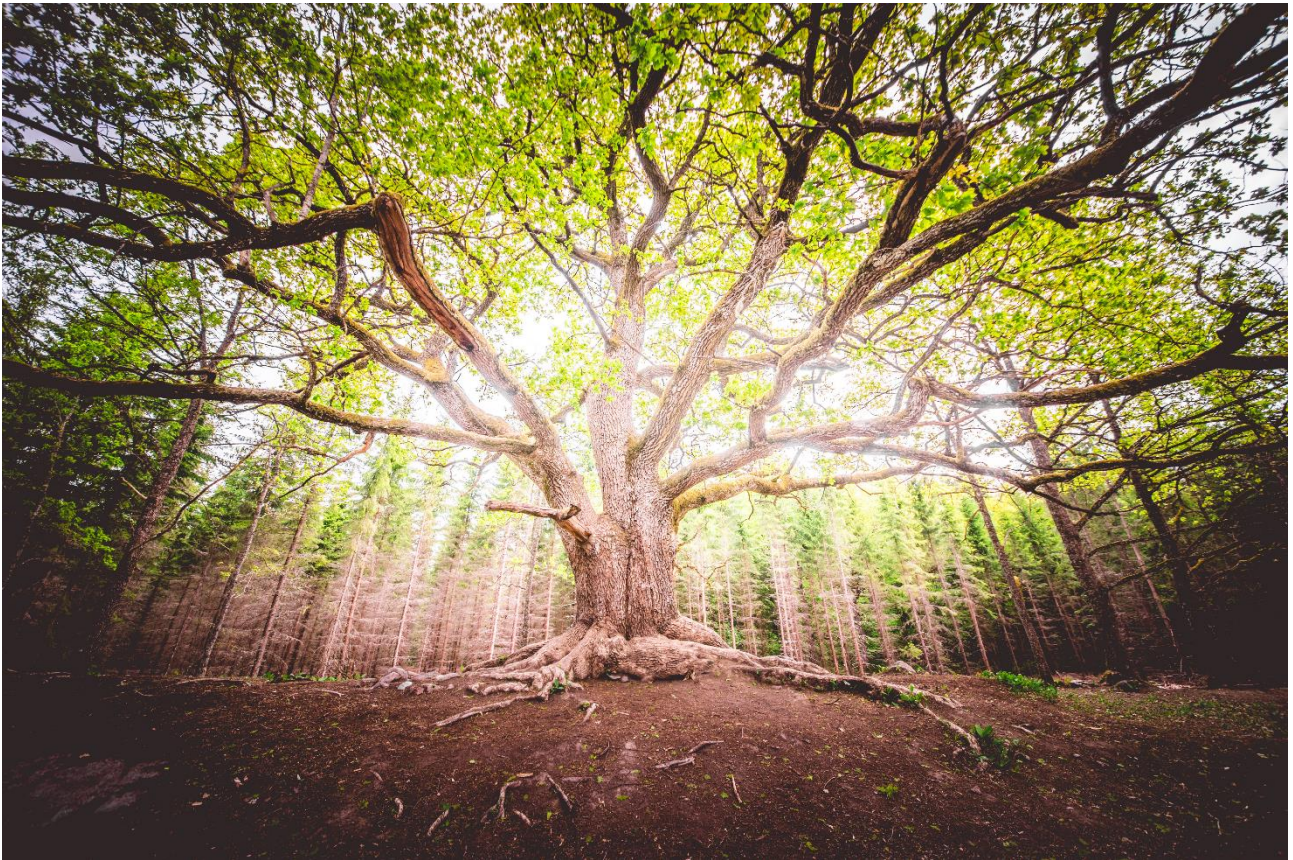


# HENKILÖSTÖKERTOMUS

## 2020



**LOHJA**  
Järvikaupunki

kaupunginhallitus 12.4.2021

kaupunginvaltuusto 16.6.2021



## Sisällys

<b>Kaupunginjohtajan tervehdys</b>	s.3
<b>Riittävin resurssein: Avainlukuja henkilöstöstä</b>	s.4
<b>Sairauspoissaolot/työntekijä tulosityksilöittäin</b>	s.11-12
<b>Työhyvinvointi</b>	s.13
<b>Toimiva yhteistyö kaikkien etuna</b>	s.14
<b>Koulutuksella lisää osaamista</b>	s.14
<b>Tervetuloa Lohjalle!</b>	<b>s.15</b>
<b>Henkilöstön vaihtuvuus</b>	s.18
<b>Työterveyshuollon hyvät palvelut ja toimiva työterveysyhteistyö</b>	s.19
<b>Henkilöstötilinpäätös</b>	s.20

## Kaupunginjohtajan tervehdys

Vuosi 2020 tullaan muistamaan lähihistoriamme poikkeuksellisimpana vuotena. Maailmanlaajuinen koronapandemia iski Suomeen vuoden alkukuukausina, ja maaliskuussa valtakunta julistettiin poikkeustilaan sekä otettiin valmiuslainsäädäntö käyttöön.

Kansallisen poikkeustilan oloissa myös Lohjan kaupungin toimintaan kohdistui merkittäviä muutoksia. Esimerkiksi päiväkotia ja kirjastoja suljettiin, kaikenlaiset yleisötilaisuudet kiellettiin ja sisäliikuntapaikkojen käyttö keskeytettiin. Ennätyksellisen nopeasti siirryttiin aivan uudenlaisten toimintatapojen käyttöön. Koululaisia opetettiin etäyhteyksin, etätöihin siirryttiin laajasti kaikkialla jossa tehtävät sallivat ja käsidesiä sekä kasvomaskeja ilmestyi kaikkialle.

Poikkeustilan myötä kaupungin työntekijät joutuivat keskenään hyvin erilaisiin tilanteisiin. Sosiaali- ja terveystalouden useissa yksiköissä toiminnan pelättiin kuormittuvan pandemian edetessä ja tähän varauduttiin siirtämällä niihin kelpoista henkilöstöä muista yksiköistä ja täysin erilaisista tehtävistä. Osa henkilöstöstä joutui pakon edessä omaksumaan uudenlaisia tapoja työnsä tekemiseen. Esimerkiksi siirtyminen etäkouluun puolentoista vuorokauden varoitusaikalla oli huikea suoritus. Osa henkilöstöstä joutui puolestaan tilanteeseen, jossa oman työtehtävän hoitaminen oli mahdotonta, kun kokonaisia toimintoja oli suljettava.

Vaikeisiin olosuhteisiin nähden Lohjan kaupunki selvisi pandemiavuodesta kokonaisuutena erinomaisesti. Toimintaa sopeutettiin tautitilanteen mukaan ja uusia käytäntöjä omaksuttiin ripeästi. Poikkeustilanteen aiheuttamat toiminnan muutokset ja jatkuva epävarmuus toisaalta koettelivat henkilöstön jaksamista. Kuntalaisille tärkeät palvelut kyettiin kuitenkin tuottamaan pandemiasta huolimatta Lohjalle tyypilliseen tapaan hyvin korkealaatuisina. Tästä haluan osoittaa erityisen suuret kiitokset henkilöstölle. Upeaa venymistä erityisen vaikeissa oloissa!

Taloudellisesti vuosi 2020 muodostui lopulta kaupungin historian ylivoimaisesti parhaaksi. Tätä ei olisi kukaan kevään epidemiatilanteessa uskonut. Kaupunki tasapainotti talouttaan ja uusi tasapainotusohjelma hyväksyttiin valtuustossa syksyllä. Talouden tasapainotus näkyy myös henkilöstön tunnusluvuissa. Henkilötyövuosien määrä jäi aikaisempia vuosia pienemmäksi. Henkilöstökustannukset jäivät palkankorotuksista huolimattakin yli kolme miljoonaa euroa alle alkuperäisen talousarvion. Muutos kertoo siitä, että ilman koronaakin taloutemme suunta oli kääntymässä parempaan. Kaupungin henkilöstön taloudellisella toiminnalla on tässä muutoksessa tärkeä roolinsa.

Lohja täyttää pian 700 vuotta. Historian varrella on koettu monenlaisia jaksoja - tätäkin pahempia. Niistä on selvitty ja niin selvittää tästäkin. Koronapandemia sattui juuri tämän nykyhenkilöstön "vartiovuorolle". Haluan vielä kerran kiittää kaikkia kaupungin henkilöstön jäseniä venymisestä, jaksamisesta ja tehokkaasta toiminnasta koronavuonna 2020!

Mika Sivula  
Lohjan kaupunginjohtaja

## RIITTÄVIN RESURSSIN: AVAINLUKUJA HENKILÖSTÖSTÄ

AVAINLUKUJA HENKILÖSTÖSTÄ	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Henkilöstömäärä yhteensä	3240	3181	3219	3207	3039	3072
Vakinaiset	2506	2475	2496	2427	2357	2329
Määräaikaiset(kaikki määräaik.lajit)	734	706	723	780	682	743
Määräaikaisten osuus henkilöstöstä, %	22,7	22,2	22,5	24,3	22,4	24,2
Henkilöstömäärä / 1000 asukasta	68,4	67,5	68,8	69,2	66,1	66,9
Henkilöstön keski-ikä	45,4	45,7	45,8	46,0	46,2	45,9
Sairauspäivät / työntekijä	14,8	16,8	15,5	16,5	14,1	15,8
Koulutuspäivät / työntekijä	2,6	2,6	2,7	2,5	1,8	1,9
Keskimääräinen eläköitymisikä	62,4	63,0	63,2	63,5	63,4	63,2

Kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2020 oli 3072. Kokonaishenkilöstömäärä kasvoi 33 työntekijällä, mutta vakituisen henkilöstön määrä laski edelleen aiempien vuosien tapaan.

Henkilöstökertomuksen tiedot otetaan yhden päivän 31.12. perusteella, jolloin nyt esillä olevissa luvuissa näkyvät kaikki ko. päivänä palvelussuhteessa olleet ml. keikkalaiset ja muut sijaiset.

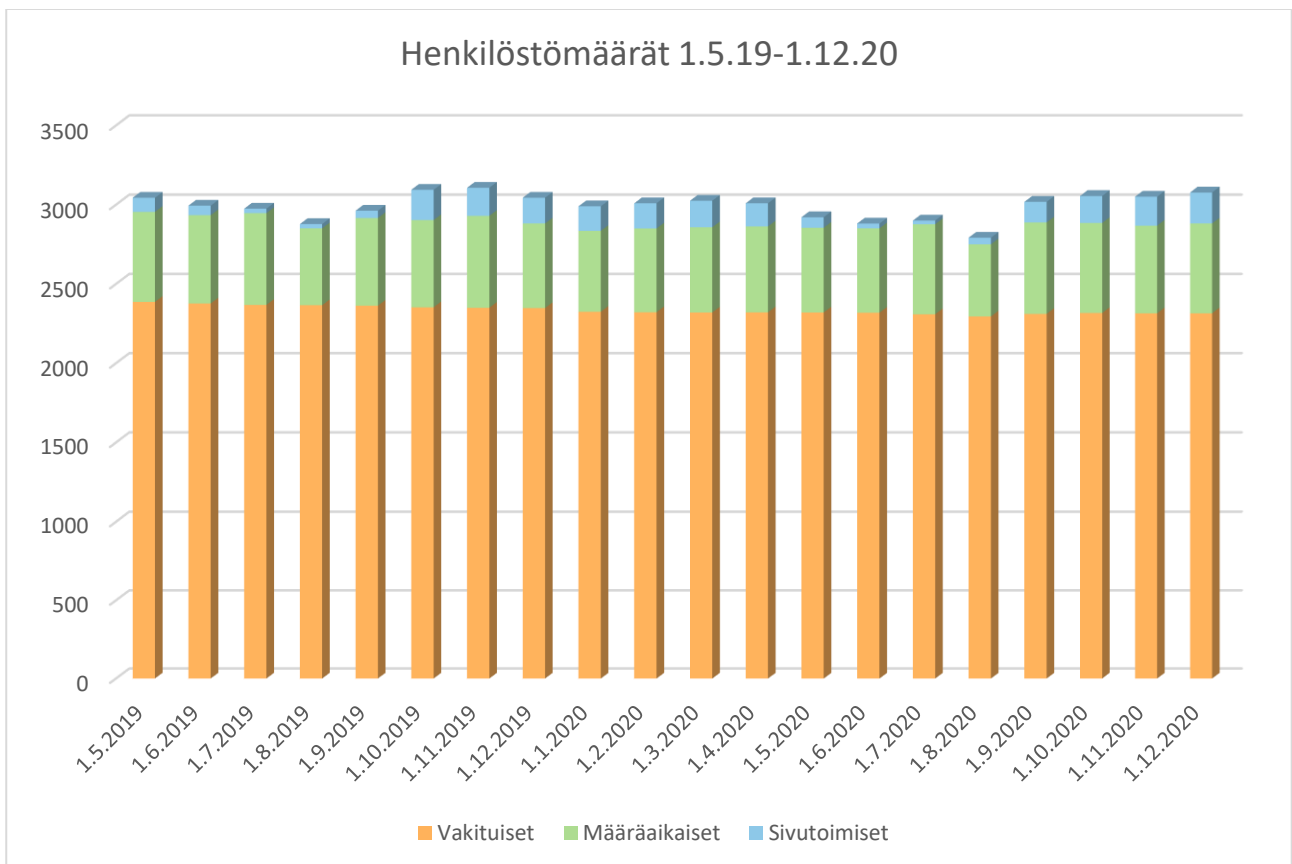
Kun tarkastellaan tarkemmin henkilöstömäärän kehitystä kuluneen vuoden aikana ja pidemmältäkin ajanjaksolta, nähdään henkilöstömäärän pitkään jatkunut väheneminen erityisesti vakituisen henkilöstön osalta. Määräaikaisen henkilöstön määrä nousee aina erilaisten pyhien ja loma-aikojen aikaan vakituisen henkilöstön ollessa mm. vuosilomalla. Määräaikaisen henkilöstön määrää nosti vuonna 2020 myös korona-tilanne ja sen edellyttämä henkilöstöressurssin riittävyyden varmistaminen erityisesti terveydenhuollossa. Kaupunginhallitukselle raportoitiin henkilöstöhallinnon tunnusluvut ja niiden kehittyminen säännöllisesti vuoden 2020 aikana.

Määräaikaisesta henkilöstöstä oppisopimuksella työskenteli 18 ja työllistämistuella 15. Määräaikaisissa palvelussuhteissa työskennellään eniten lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella sekä kaupunkisisällöt-tulosalueella.

Henkilöstömäärän tasaisesta laskemisesta sekä tarkoin harkitusta toimien ja virkojen täyttämisestä kertoo myös se, että kaupungin henkilöstökulut jäivät selkeästi alle vuodelle 2020 budjetoidun määrärahan.

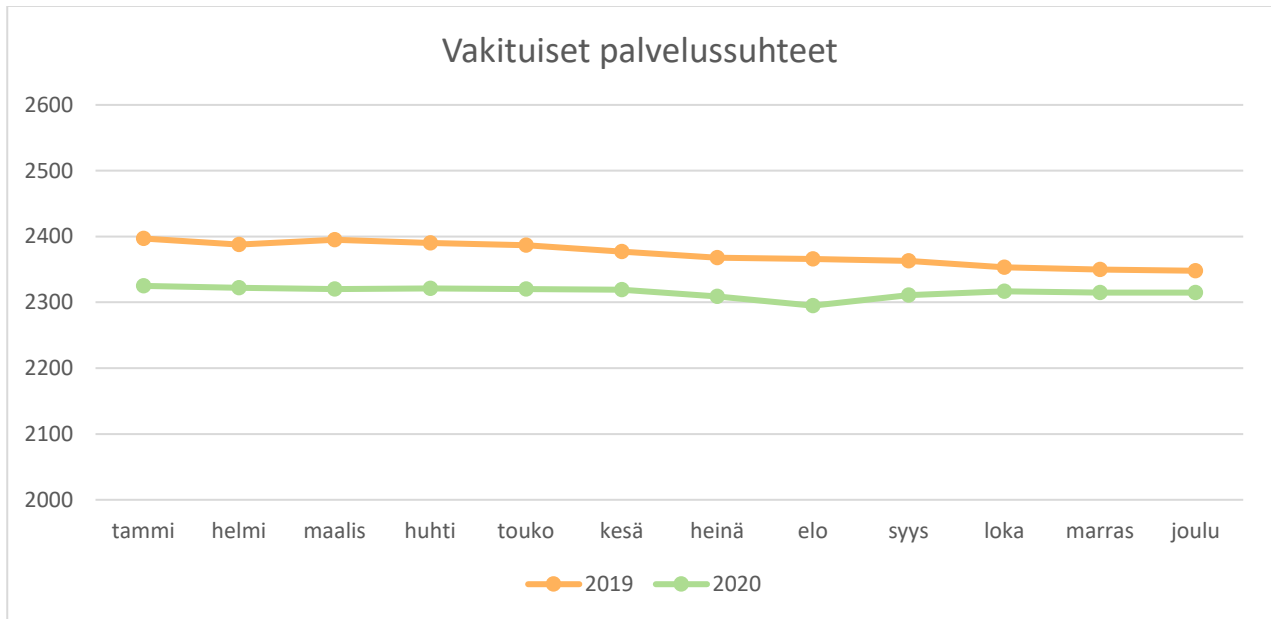


**Kuvio 1 Henkilöstö palvelussuhteen mukaan**



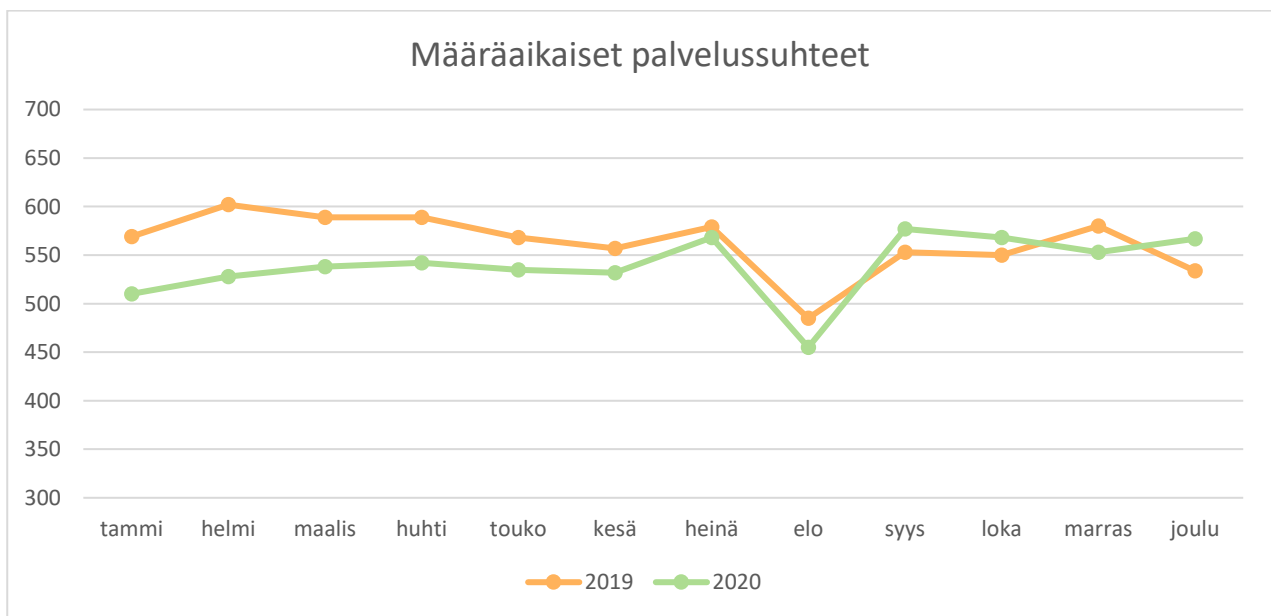
**Kuvio 2 Henkilöstömäärät 1.5.2019-1.12.2020**

Tarkemmin tarkasteltuna vakituisen henkilöstön määrä on jo pitkään ollut laskussa. Kuukausittaisen seurannan perusteella vuosien 2019 ja 2020 lukumäärien ero on pysynyt varsin tasaisena.



**Kuvio 3 Vakituisten henkilöstön määrän kehitys 2019-2020**

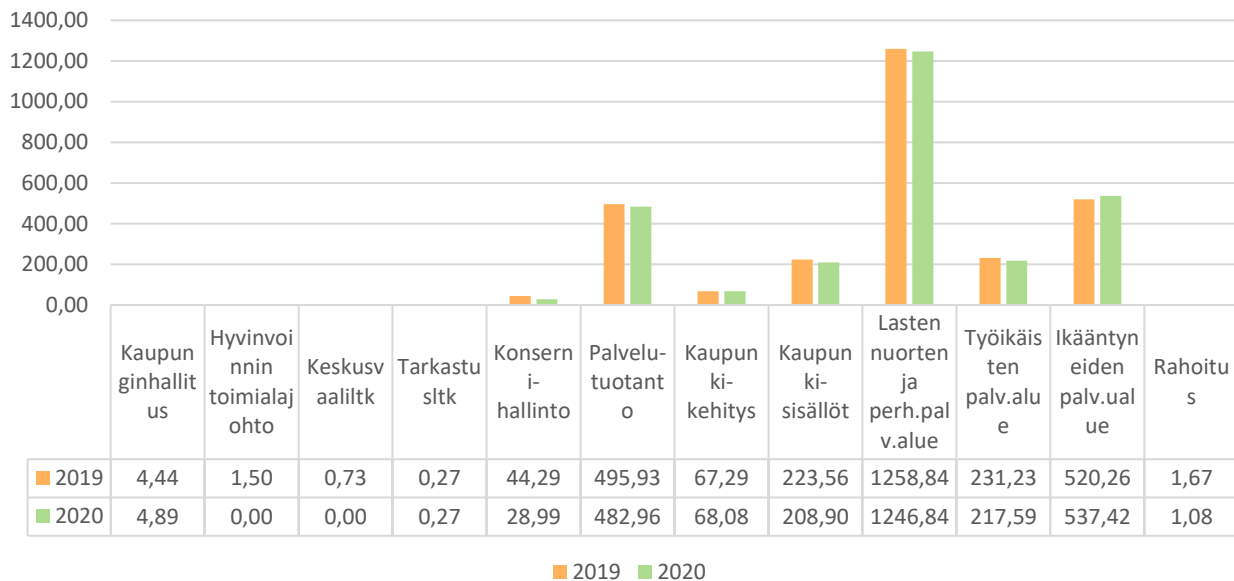
Määräaikaisen henkilöstön määrään vaikuttavat erityisesti mm. vakituisen henkilöstön vuosilomat sekä muut poissaolot. Kesäkuukausien aikana määräaikaisen henkilöstön tarve on suurinta ja elokuussa määrä taas laskee. Vuoden 2020 lukumäärissä nähdään myös korona-pandemian vaikutusmääräaikaisen henkilöstön osalta varsinkin keväällä ja taas vuoden loppua kohden.



**Kuvio 4 Määräaikaisen henkilöstön määrän kehitys 2019-2020**



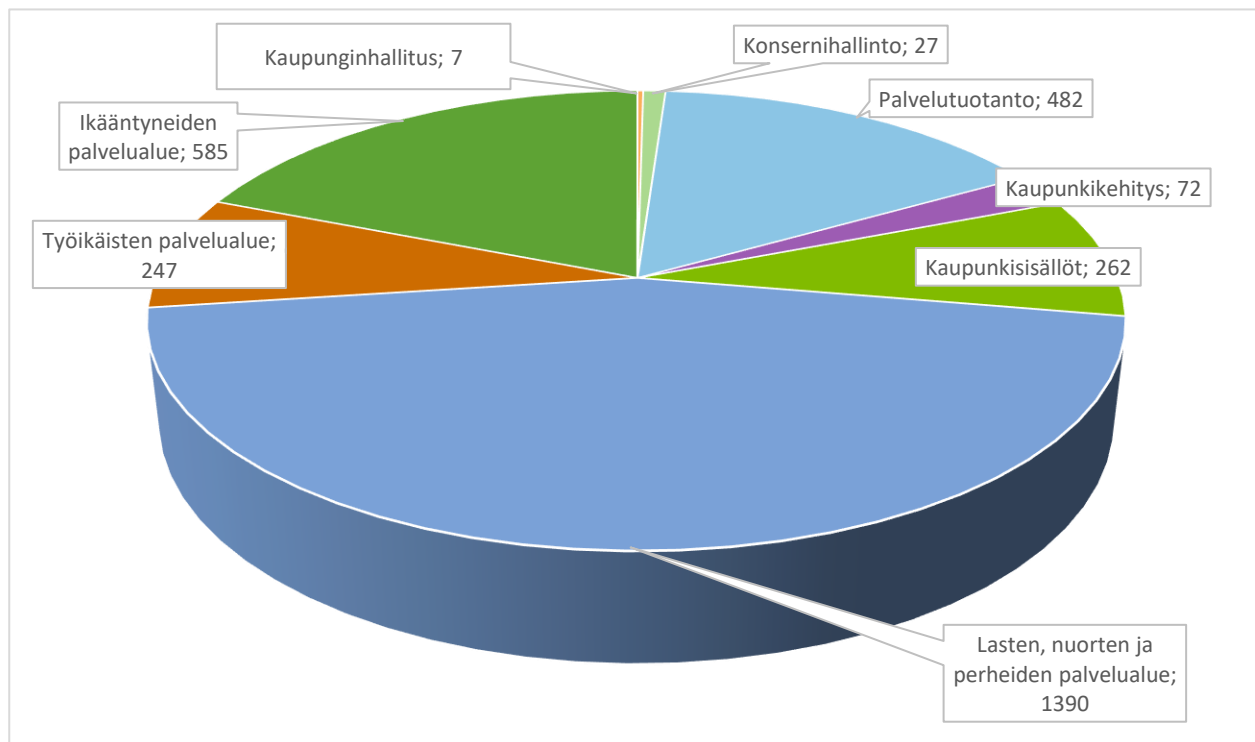
## Henkilötyövuodet (HTV2) 2019-2020



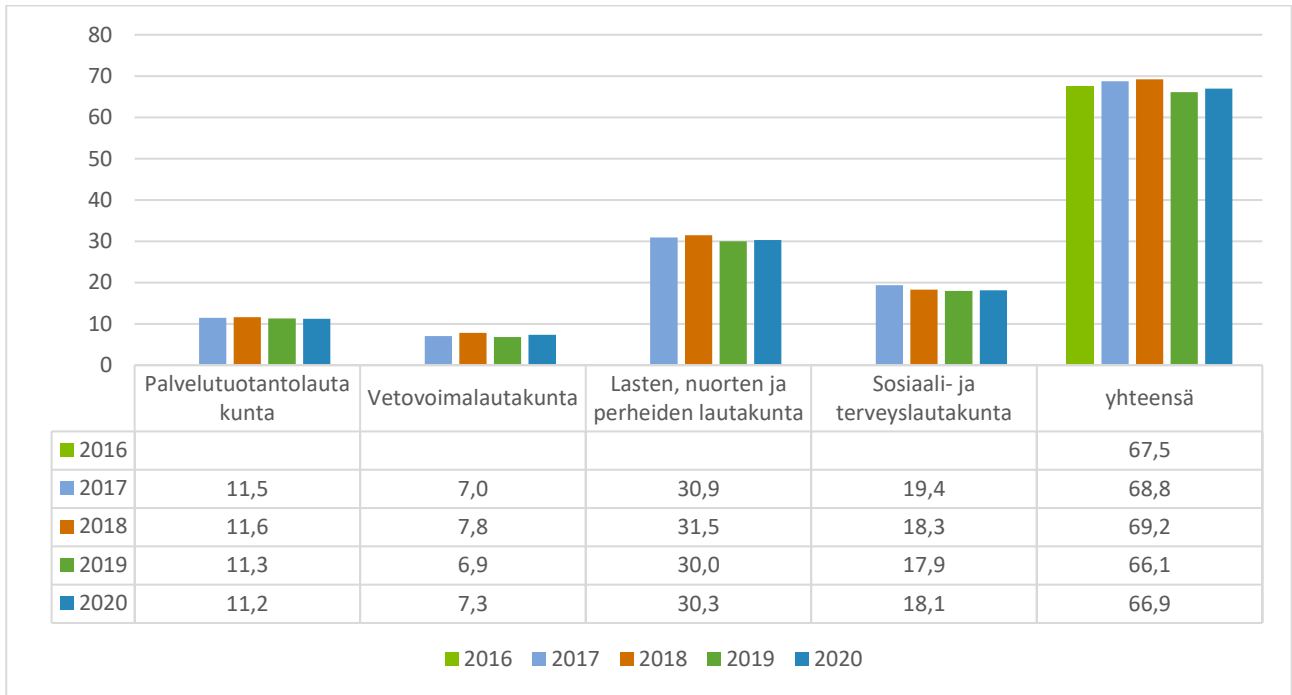
**Kuvio 5 Henkilötyövuodet (HTV2) 2019-2020. Yhteensä 2850,00 (2019), 2797,02 (2020)**

**HTV2 = palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aika%/100)**

Kaupungin henkilöstöstä lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella työskentelee 1390 henkilöä eli 45,2 % koko henkilöstöstä. Vastaavasti ikääntyneiden palvelualueella työskentelee 585 henkilöä eli 19,0 % henkilöstöstä. Elinvoima-toimialalla palvelutuotanto-tulosalue on suurin ja siellä työskentelee 482 henkilöä eli 15,7 % koko kaupungin henkilöstöstä.

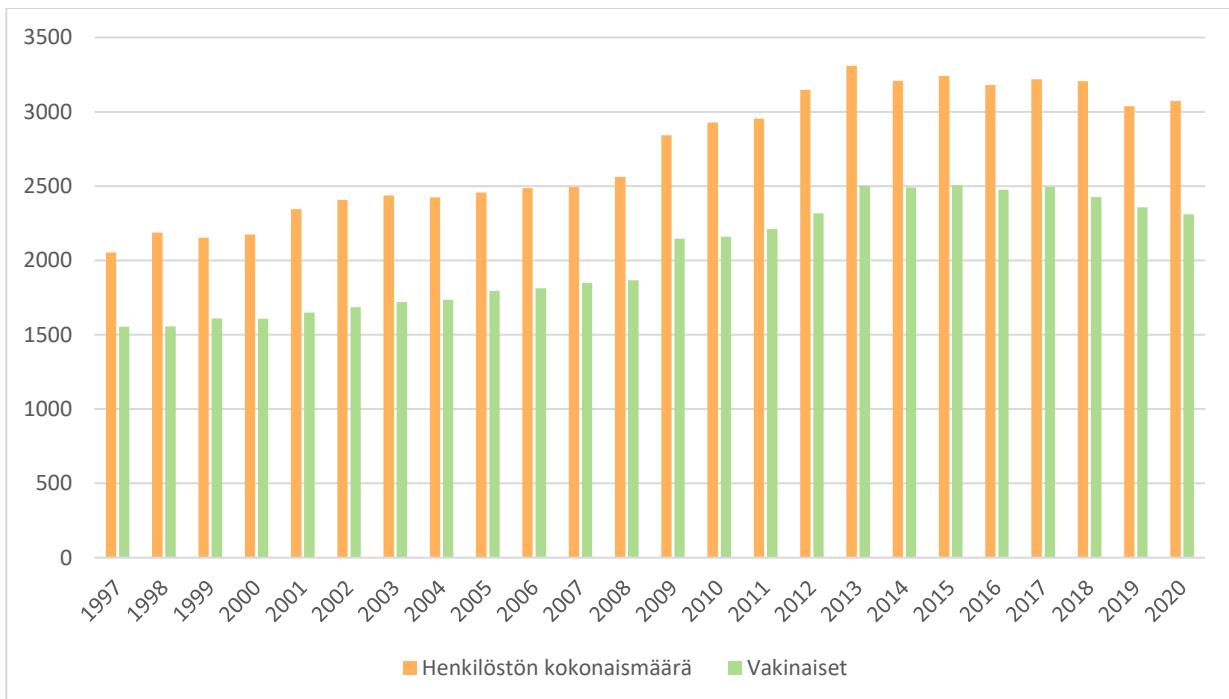


**Kuvio 6 Henkilöstömäärät palvelualueittain**



**Kuvio 7 Henkilöstömäärät lautakunnittain 1000 asukasta kohti**

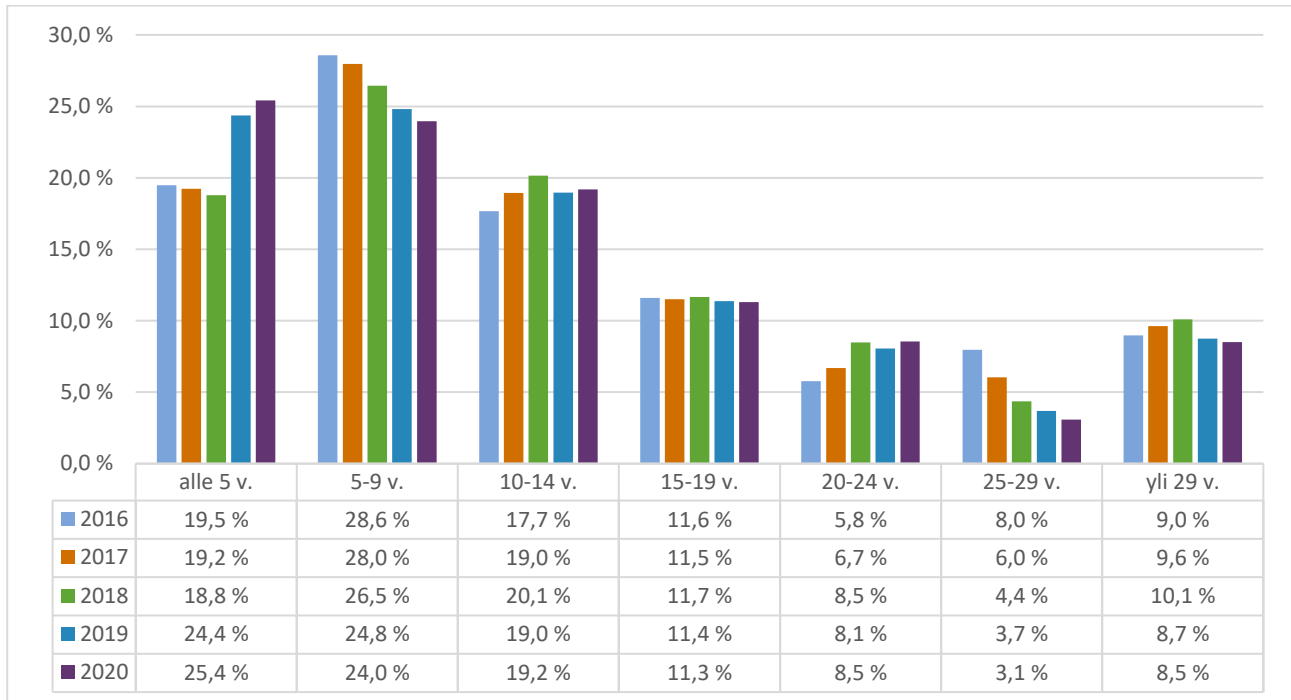
Pitkän aikavälin tarkastelussa huomataan, että kaupungin henkilöstömäärä ja varsinkin vakituisen henkilöstön määrä on kääntynyt laskuun huolimatta kokonaismäärän pienestä noususta vuoden 2020 lopulla. Vakituisen henkilöstön määrän vähentyminen osoittaa, että tehtäviä on tarkasteltu uudelleen ja jätetty täyttämättä niiden vapauduttua.



**Kuvio 8 Henkilöstömäärän kehitys Lohjan kaupungissa 1997-2020**



Lohjan kaupungissa on sitoutunutta henkilöstöä ja yli 20 vuotta palvelleita on edelleen merkittävä osa henkilöstöstä. Toisaalta myös alle 5 vuotta palveluksessa olleiden määrä on pienessä kasvussa.



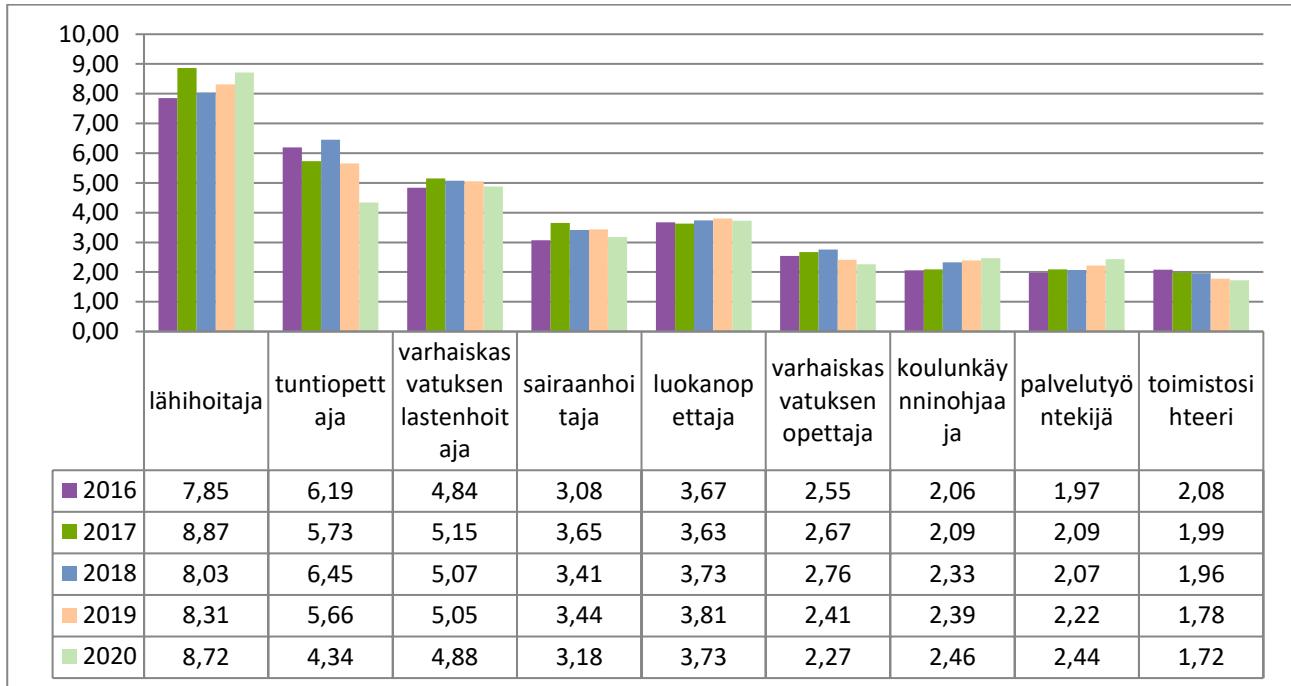
**Kuvio 9 Palveluaika kaupungin palveluksessa 2016-2020**

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 47,4 vuotta (miehet 48,2 vuotta ja naiset 47,3 vuotta). Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä taas on 41,4 vuotta. Koko henkilöstön keski-ikä on 45,9 vuotta.



**Kuvio 10 Henkilöstön ikärakenne**

Kaupungissa on töissä eniten lähihoitajia, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, tuntiopettajia ja sairaanhoitajia sekä luokanopettajia.

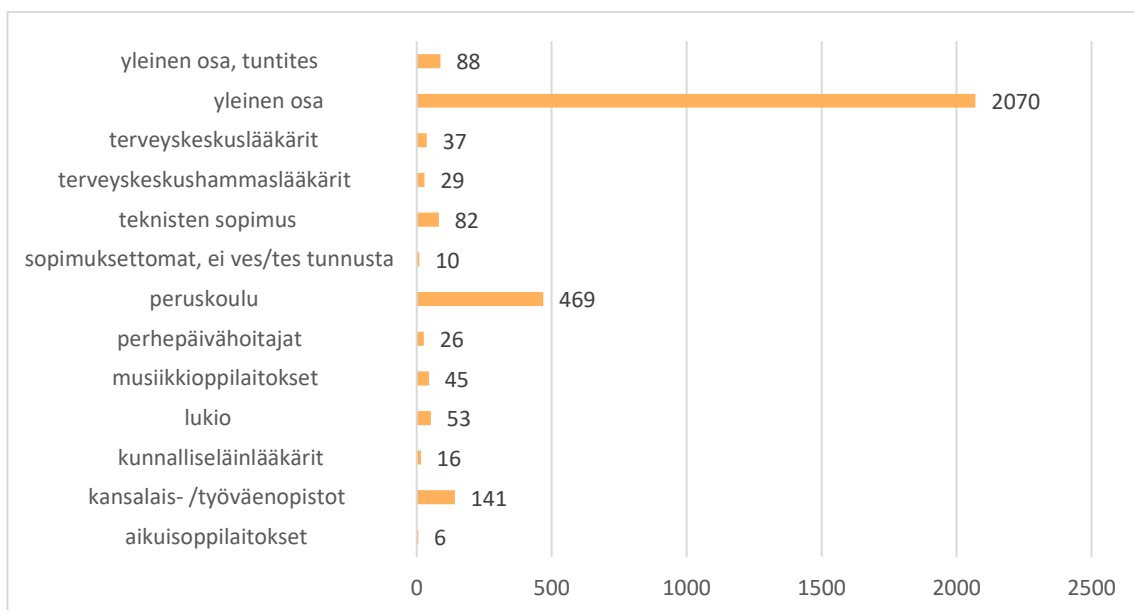


**Kuvio 11 Henkilöstön määrä ammattinimikkeittäin 1000 asukasta kohti 2016-2020**

Lohjan kaupungin henkilökuntaan sovelletaan lähes kaikkia kunnallisia virka- ja työehtosopimuksia:

- kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus
- kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus
- kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus
- kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus
- kunnallinen lääkärin virkaehtosopimus
- kunnallinen muusikoiden virka- ja työehtosopimus

Näiden lisäksi on sovittu paikallisia virka- ja työehtosopimuksia tukemaan töiden käytännön järjestelyjä, palvelutuotannon järjestämistä sekä myös henkilöstön jaksamista ja hyvinvointia.



**Kuvio 12 Henkilöstön määrä virka- ja työehtosopimuksittain**

## SAIRAUSPOISSAOLOT

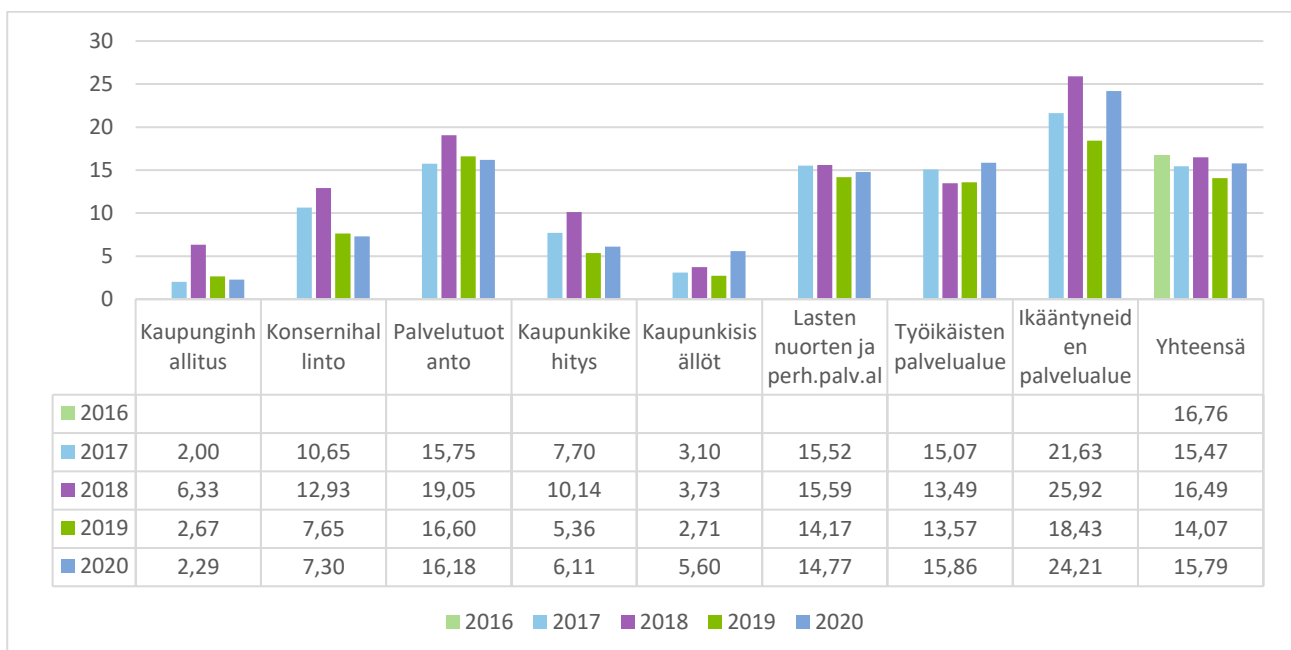
Sairauspoissaolot kääntyivät nousuun edellisen vuoden ison laskun jälkeen.

Sairauspoissaolopäivien määrä kasvoi 1,7 päivällä/työntekijä. Luku alittaa silti edelleen kunta-alan keskimääräisen luvun, joka oli 17,0 henkilötyövuotta kohden vuonna 2019.

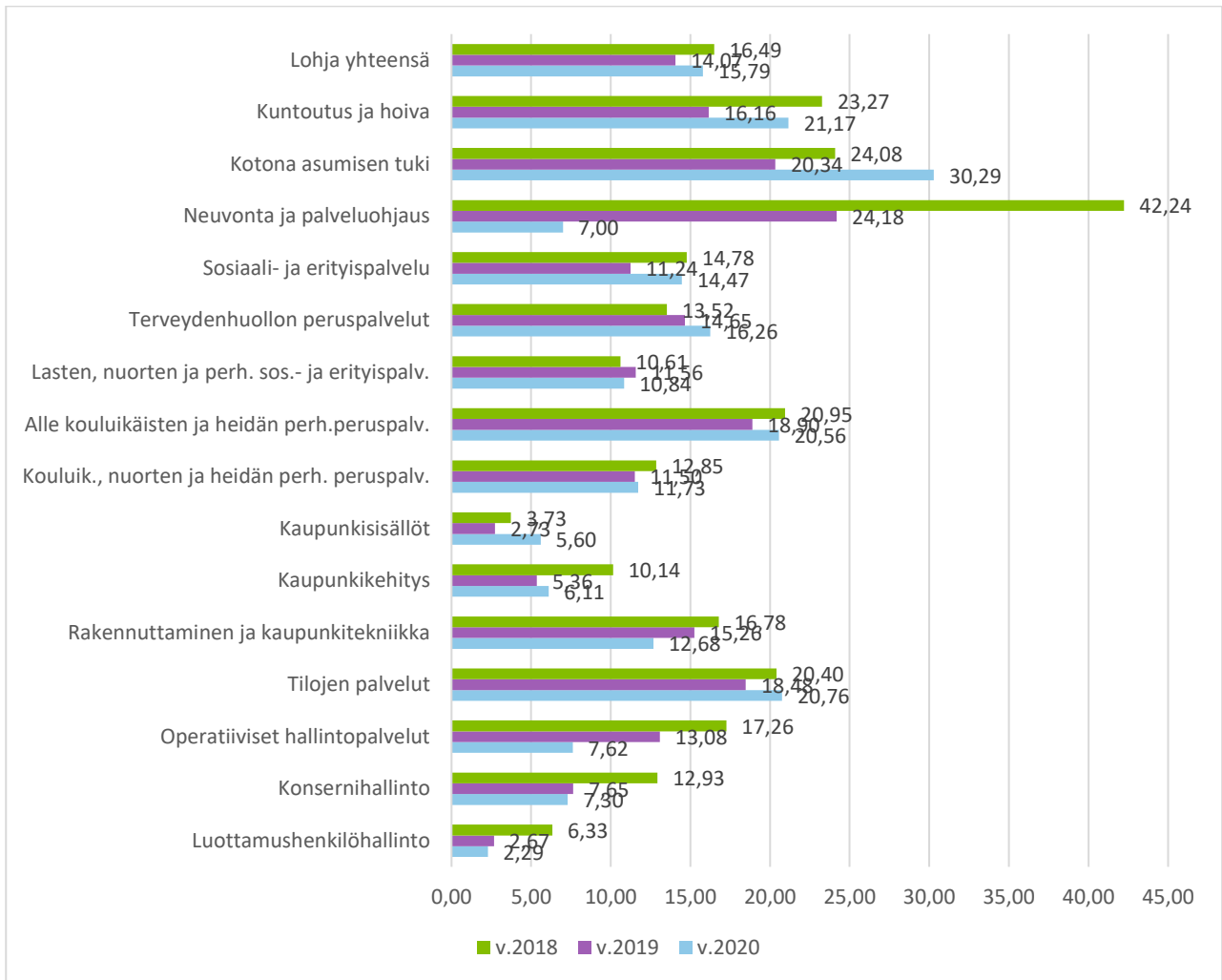
Kaikkiaan sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2020 yhteensä 48 517, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 42 751. Esimiehen luvalla oltiin vuonna 2020 pois 3,5 pv/työntekijä.

Sairauspoissaolojen vähentämisen eteen on tehty viime vuosina runsaasti erilaisia toimenpiteitä, joita jatkettiin myös vuonna 2020. Korona-pandemian aikana kannustettiin henkilöstöä vielä aiempaakin herkemmin jäämään pois työstä, jos on yhtään oireita. Tämä näkyy myös sairauspoissaolopäivien lukumäärässä. Nousua sairauspoissaoloissa näkyy erityisesti ikääntyneiden palvelualueella ja jonkin verran myös työikäisten palvelualueella.

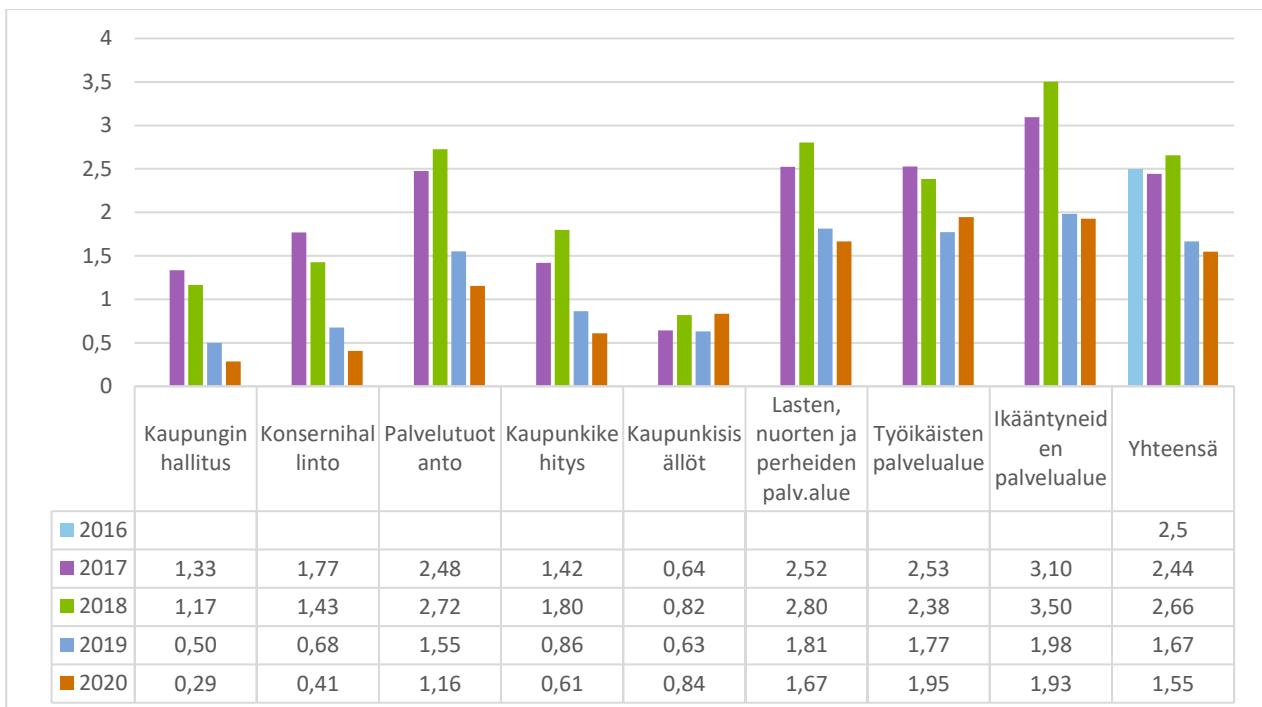
Pandemiatilanteen takia tarkistettiin laajasti kaupungin erilaiset ohjeistukset poissaolojen osalta. Työterveyshuollon toimijan kanssa sovittiin joustavasti uusista turvallisista käytännöistä, mm. etävastaanotot, jotta turvattiin myös sairauspoissaoloihin keskeisesti vaikuttavien työterveysneuvotteluiden pitäminen. Työntekijän, työterveyshuollon ja työnantajan edustajan yhteisiä työkontoneuvotteluita pystyttiin pitämään vuonna 2020 yhteensä 78 kappaletta (vuonna 2019 120 kappaletta). Työkuntoneuvottelun keskiössä on aina työntekijän työ- ja toimintakyky suhteessa työn vaatimuksiin.



Kuvio 13 Sairauspoissaolot tulos- ja palvelualueittain/työntekijä



Kuvio 14 Sairauspoissaolot/työntekijä tulosityksilöittäin



Kuvio 15 Poissaolokerrat/työntekijä, lyhyet (1-5pv) sairauspoissaolot

## TYÖHYVINVOINTI

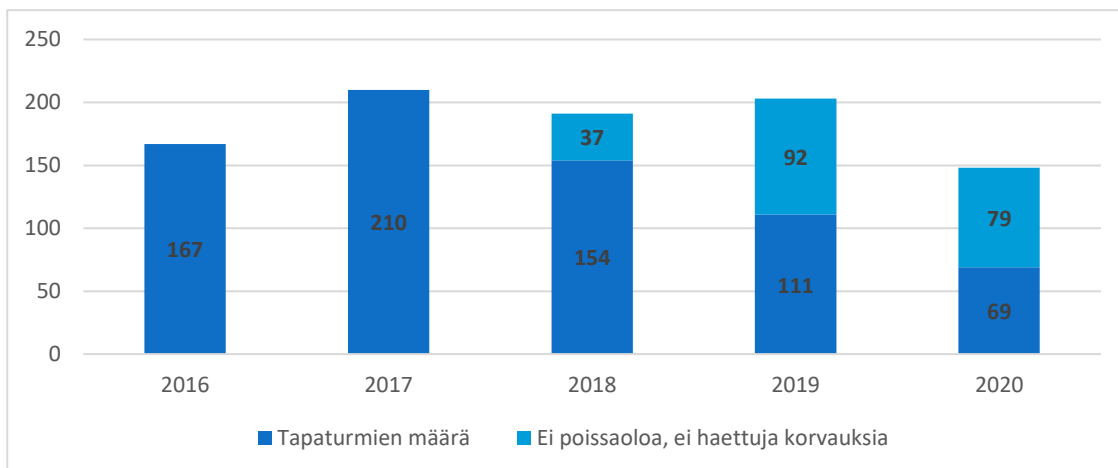
Henkilöstön työhyvinvointia tuetaan ja työhyvinvointityötä kehitetään henkilöstöpalveluiden, työterveyshuollon ja työsuojelun hyvällä yhteistyöllä. Kaupungin työntekijöiden hyvinvointia seurataan mm. vuosittain tehtävällä työhyvinvointikyselyllä.

Työyhteisöjä on tuettu vuonna 2020 esimerkiksi järjestämällä työpsykologin työyhteisöpalavereja sekä webinaarisarja itsensä johtamisen ja työssäjaksamisen tueksi.

Työhyvinvoinnin haasteisiin yksittäisten työntekijöiden kohdalla vastataan mm. varhaisen tuen käytännöillä. Vuonna 2020 otettiin käyttöön varhaisen tuen keskustelujen tueksi ja niihin kannustamiseksi sekä esimiehelle että työntekijälle tuleva sähköpostiheräte poissaolorajojen täyttymisestä. Heräte muistuttaa siitä, että näissä tilanteissa edellytetään varhaisen tuen keskustelun käymistä. Työturvallisuuskortti- ja työhyvinvointikorttikoulutuksia ei pandemian vuoksi vuonna 2020 voitu järjestää lainkaan.

## TYÖTAPATURMAT VÄHENTYNEET

Työtapaturmien kokonaismäärä laski vuoteen 2019 verrattuna ja niiden vakavuusaste pieneni merkittävästi. Vuonna 2020 yli puolet työtapaturmista oli sellaisia, jotka eivät aiheuttaneet kustannuksia tai sairauspoissaoloaika.

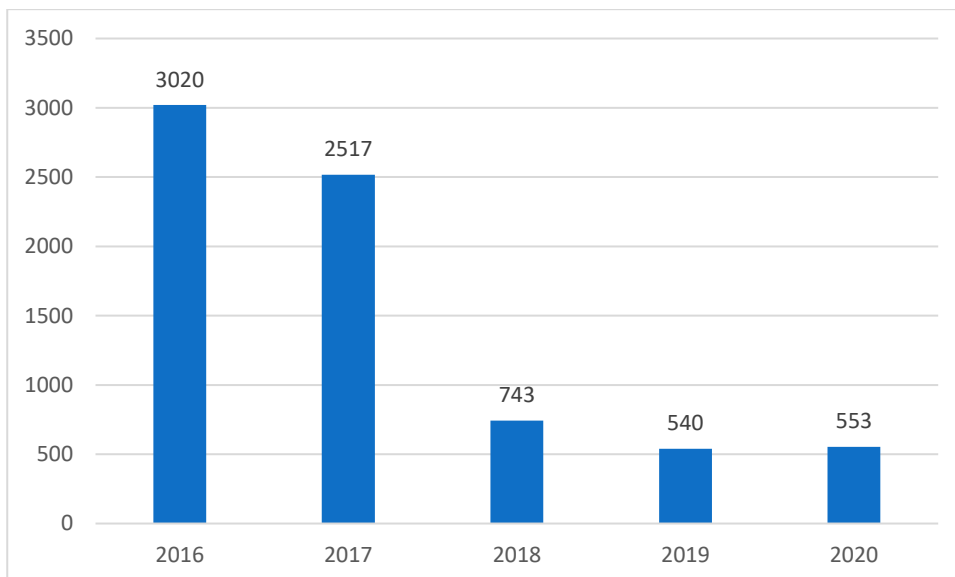


**Kuvio 16 Tapaturmien kehitys 2016-2020. Vuodesta 2018 lähtien huomioitu myös tapaturmat, jotka eivät ole aiheuttaneet poissaolopäiviä ja jossa ei ole haettu korvauksia.**

Työtapaturmien aiheuttaneiden sairauspoissaolojen kokonaismäärä on laskenut edellisten vuosien aikana merkittävästi. Vuonna 2019 lukema oli 540 ja vuonna 2020 luku nousi kuitenkin 553 päivään. Samanaikaisesti poissaolojen määrä vahinkoa kohti nousi 3,7 päivään (vuonna 2019 2,7 pv). Nousua selittää vuonna 2020 muutama pitkän sairauspoissaolon aiheuttanut työtapaturma. Vakavia työtapaturmia ei sattunut vuonna 2020 yhtäkään.

Työtapaturmien vakavuuden pieneneminen johtuu ilmoitusaktiivisuuden nousemisesta ja yleisen turvallisuuskulttuurin paranemisesta. Tämä näkyy mm. sellaisten työtapaturmailmoitusten lisääntymisessä, jotka eivät ole aiheuttaneet sairauspoissaolopäiviä eivätkä kustannuksia vahingoittuneelle. Myös esimiesten vastuulla oleva työtapaturmatutkinta on vaikuttanut

työtaturmien vähentymiseen. Työtaturmatutkinnassa pohditaan tapaturmaan johtaneita syitä ja mietitään keinoja yksikkötasolla työtaturmien ehkäisemiseksi. Yleisen turvallisuuskulttuurin vahvistamiseksi vuonna 2020 luotiin Turvallisuushavainto –ilmoitus, jolla työntekijät voivat ilmoittaa turvallisuuspoikkeamasta (ent. Läheltä piti –ilmoitus) sekä positiivisesta turvallisuushavainnosta.



**Kuvio 17 Tapaturmista johtuvat sairauspäivät**

## **TOIMIVA YHTEISTYÖ KAIKKIEN ETUNA**

Yhteistoiminta kaupungissa järjestetään vuonna 2017 tehdyn paikallisen sopimuksen sekä yhteistyötoiminnasta annettujen ohjeiden mukaisesti. Yhteistyötoimikunta on kaupungin virallinen yhteistoimintaelin ja se koostuu työntekijöiden sekä työnantajan edustajista. Yhteistyötoimikunnan asettamia jaostoja olivat työsuojelujaosto ja Halstarin asiakastoimikunta. Vuoden 2020 aikana yhteistyötoimikunta kokoontui 12 kertaa.

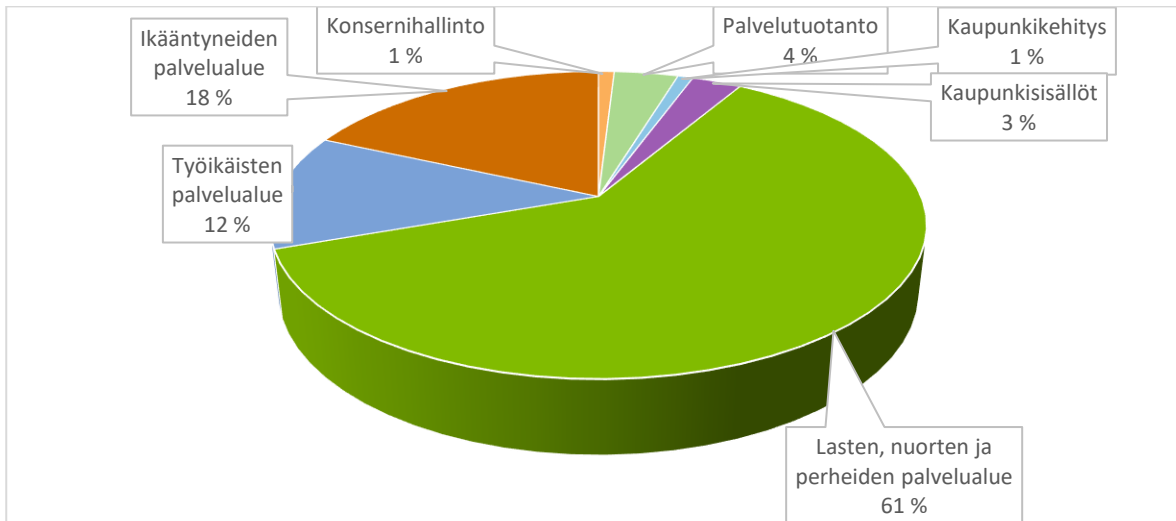
Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin runsas määrä erilaisia henkilöstöön ja sen asemaan vaikuttavia asioita. Toistuvana aiheena oli edelleen kaupungin tasapainottamisohjelma ja siihen liittyvät asiat sekä mm. kesällä 2020 toteutuneet korona-tilanteesta johtuneet lomautukset. Kaupunginjohtaja piti jokaisen kokouksen yhteydessä kaupunginjohtajan ajankohtaiskatsauksen, jossa hän käsitteli henkilökunnan kannalta tärkeitä valmistelussa olevia ja käsittelyyn tulevia asioita.

Edustuksellisen yhteistoiminnan lisäksi henkilökunnalla oli edustajat kaupungin johtoryhmässä, toimialojen johtoryhmissä ja muissa erilaisissa valmistelutyöryhmissä. Työpaikkojen yhteistoimintaa toteutettiin erityisesti työpaikkakokouksissa.

## **KOULUTUKSELLA LISÄÄ OSAAMISTA**

Koulutuspäiviä haettiin vuonna 2020 5824 kalenteripäivää koko kaupungissa. Näistä eniten haettiin lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella ja toiseksi eniten ikääntyneiden palvelualueella.

Koulutuspäiviä oli 1,9 pv/työntekijä. Periaatteet koulutusten ja koulutuksiin pääsemisen osalta tarkistettiin kaupunginhallituksen päätöksellä marraskuussa 2020.



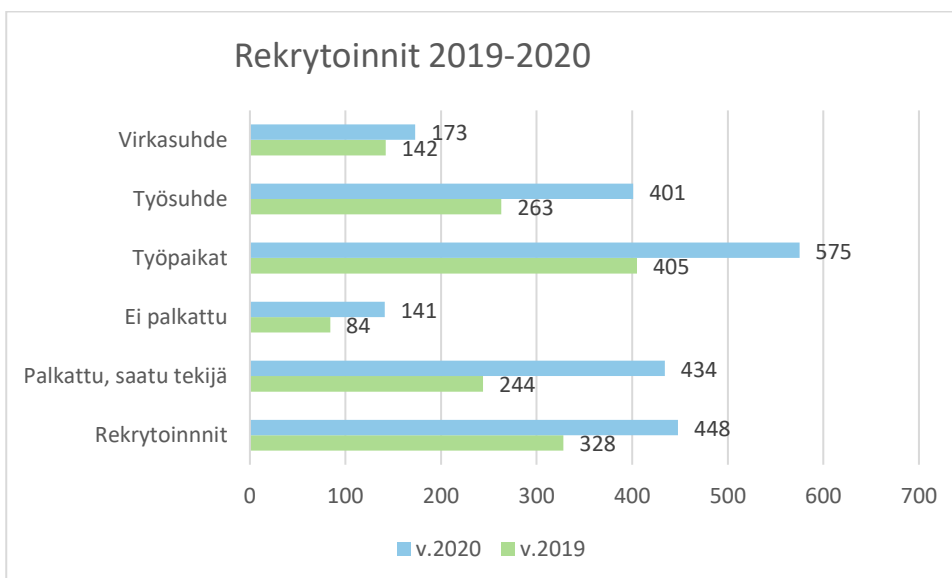
**Kuvio 18 koulutuspäivien jakautuminen tulos- ja palvelualueille 2020**

## TERVETULOA LOHJALLE!

Kaupungin keskitetty rekrytointiyksikkö Lohja rekry on toiminut osana henkilöstöhallintoa vuodesta 2017 alkaen. Lohja rekry vastaa kaupunkitasoisesti rekrytointien julkaisemisesta ja rekrytointiprosessin yhdenmukaisuudesta sekä tukee esimiehiä prosessin aikana.

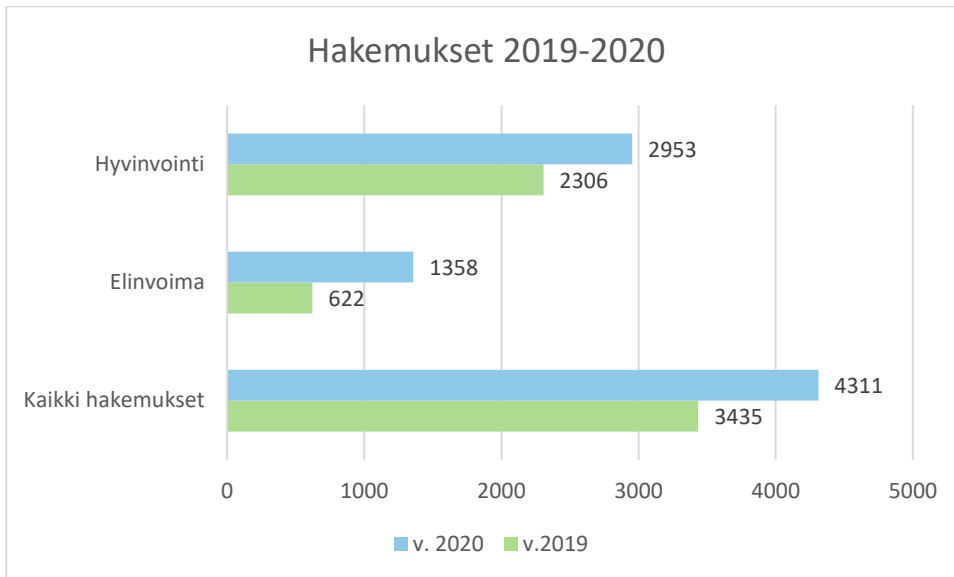
Lisäksi Lohja rekry välittää vuoden aikana runsaan määrän keikkalaisia kaupungin eri toimipisteisiin ikääntyneiden palveluihin, varhaiskasvatukseen, ruoka- ja siivouspalveluihin sekä kouluihin. Vuonna 2020 Lohja rekry osallistui osaltaan myös keväällä tehtyihin henkilöstön siirtojen toteuttamiseen, joissa työntekijöitä siirrettiin omista tehtävistään lähinnä terveydenhuoltoon. Näitä siirtoja tehtiin 147, joista 50 oli sosiaali- ja terveystoimen sisällä

Rekrytointikäytäntöjä on kehitetty viime vuosina. Erityisesti sijaisvälitystä on laajennettu ja käyttöön on otettu tehokkaampia työtapoja, jotka toimivat sekä esimiesten että keikkalaisten eduksi.

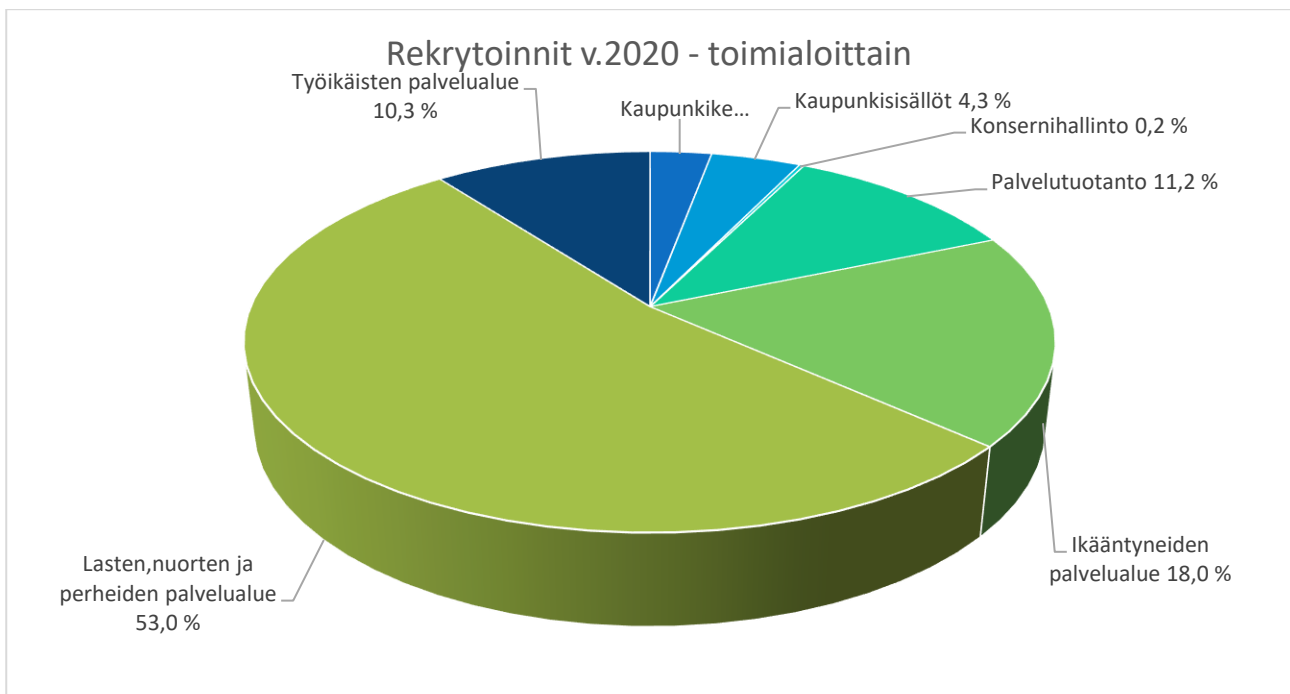


**Kuvio 19 Rekrytoinnit 2019-2020**



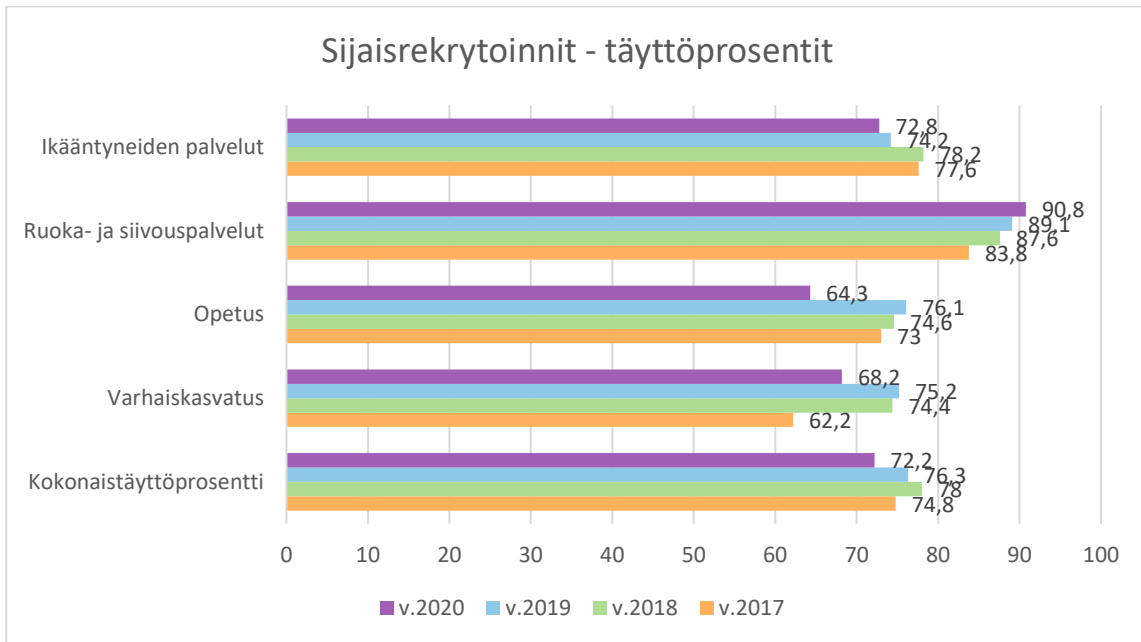


**Kuvio 20 Saadut hakemukset 2019-2020**

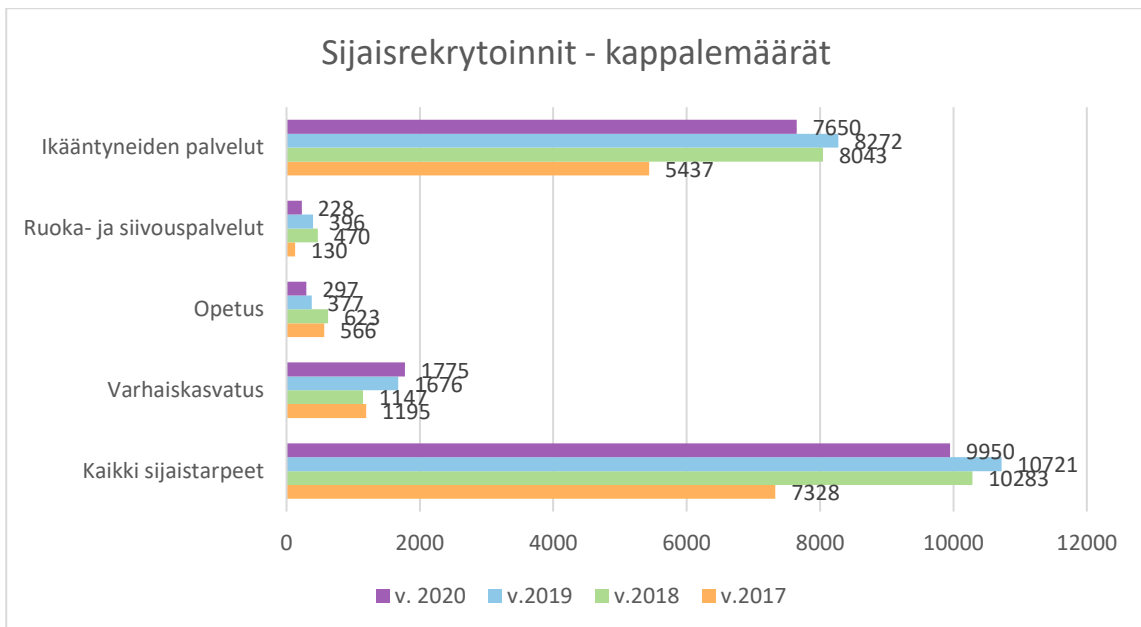


**Kuvio 21 Rekrytointien jakautuminen tulos- ja palvelualueittain 2020**

Sijaisrekrytointien osalta Lohjan rekry on valtakunnallisessakin vertailussa onnistunut työssään. Avoinna olevat keikkapaikat on edelleen saatu täytettyä pääsääntöisesti hyvin, vaikka vallitseva tilanne on muuttanut sekä keikkalaisten tarvetta että saatavuutta merkittäväällä tavalla.



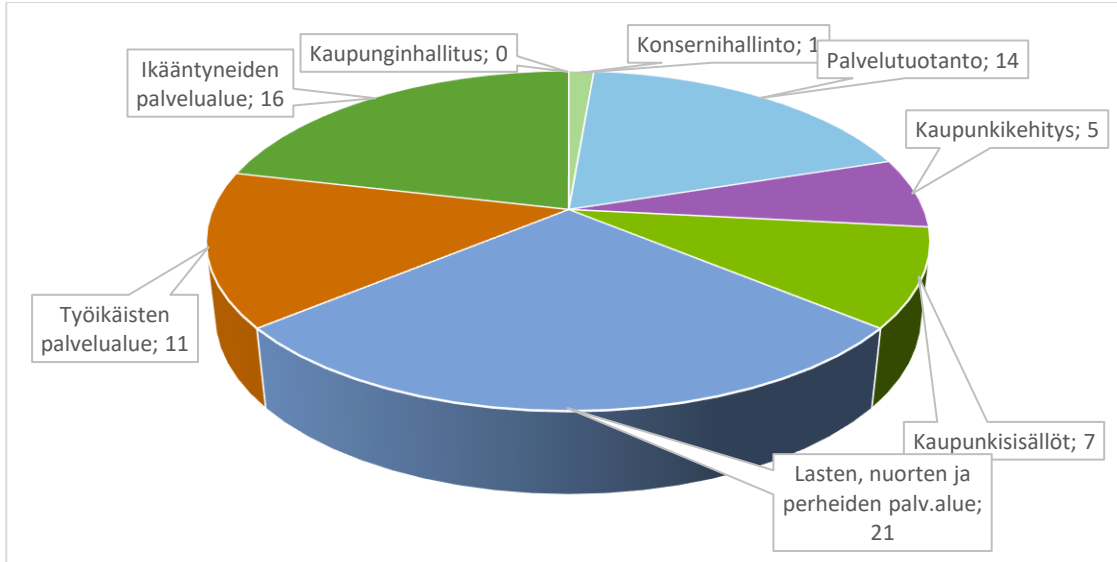
**Kuvio 22 Sijaisrekrytoinnin täyttöprosentit**



**Kuvio 23 Sijaisrekrytoinnin kappalemäärä**

## HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

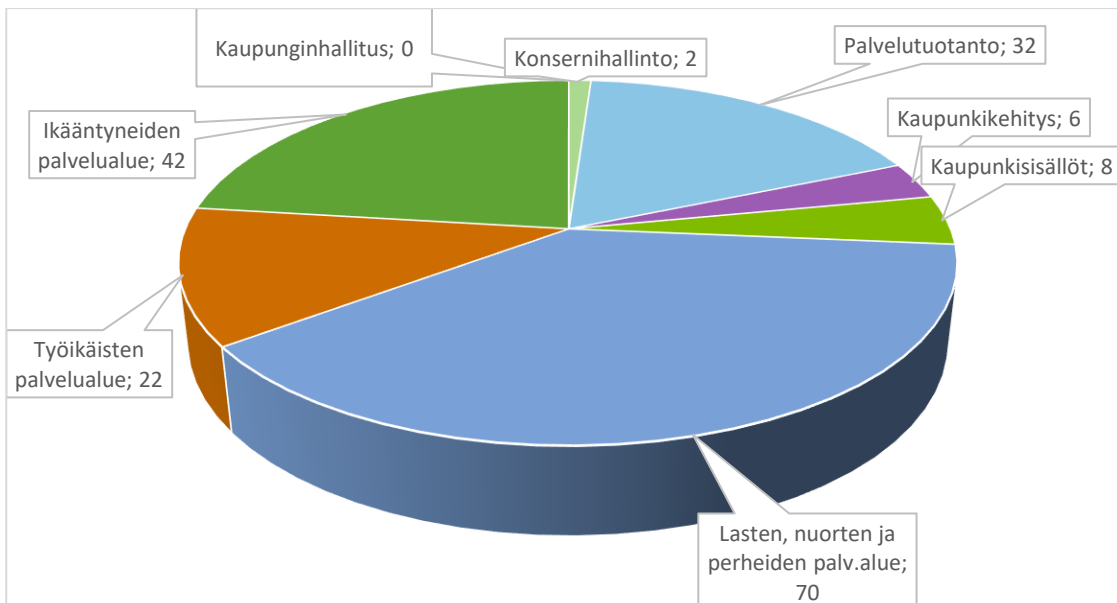
Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa aloitti vuonna 2020 yhteensä 75 henkilöä. Uusia työntekijöitä tuli eniten lasten, nuorten ja perheiden palvelualueelle (21), ikääntyneiden palvelualueelle (16) ja palvelutuotanto-tulosalueelle (14).



**Kuvio 24 Palvelukseen tulleet vakinaiset työntekijät palvelualueittain**

Kaupungin palveluksesta lähti vuonna 2020 pois 182 työntekijää.

Eläkkeelle siirtyi 63 työntekijää, joista eniten lasten, nuorten ja perheiden palvelualueelta (24), palvelutuotannosta (18) sekä ikääntyneiden palvelualueelta (10). Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi seitsemän työntekijää.



**Kuvio 25 Palveluksesta lähteneet vakinaiset työntekijät palvelualueittain**

## TYÖTERVEYSHUOLLON HYVÄT PALVELUT JA TOIMIVA TYÖTERVEYSYHTEISTYÖ

Lohjan kaupungin työterveyspalvelut on tuottanut vuoden 2020 alusta pääosin Keski-Uudenmaan työterveys Oy. Jonkin verran palveluja ostetaan myös Mehiläiseltä.

Työterveyshuolto sisältää sekä lakimääräisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon että yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja erikoislääkärikonsultaatiot. Kaupungin henkilökunnan käytettävissä oli lääkäripalvelujen lisäksi työterveyshoitajan, työfysioterapeutin ja työpsykologin palveluja. Työterveyshuollon palvelut painottuvat ennaltaehkäisyyn, työperäisten sairauksien hoitoon ja työkyvyn ylläpitoon ja seurantaan.

Koronapandemiaan liittyvät rajoitukset näkyivät myös työterveyshuollon toiminnassa. Tehtyjen terveystarkastusten ja sairaanhoidon käyntien määrät nousivat selvästi, kun taas työpaikkaselvityksiä toteutui edellisvuotta vähemmän. Kustannukset jakautuivat ennaltaehkäisevän työterveyshuollon ja sairaanhoidon välillä samassa suhteessa vuoteen 2019 verrattuna. Kustannustaso kasvoi hieman edellisvuodesta.

Työpaikkaselvitys on osa lakisääteistä työterveyshuoltoa ja sen avulla arvioidaan työn, työyhteisön ja työympäristön vaikutukset terveyteen ja työkykyyn.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Työterveyshuollon kustannukset €</b>	458 699	460 755	449 860	486 747	458 681	472 655	454 195
<b>Sairaanhoidon kustannukset</b>	497 917	545 297	620 701	592 521	669 900	626 097	620 152
<b>Kustannukset yhteensä €</b>	956 616	996 953	1 070 562	1 079 268	1 128 581	1 098 752	1 075 067

Kuvio 26 työterveyshuollon kustannukset

## Henkilöstötilinpäätös

1000 euroina	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
<b>Palkat ja palkkiot</b>							
Kuukausipalkat	75 233	77 522	79 983	78 947			
Kokouspalkkiot	321	436	393	409			
Tuntipalkat	4 224	4 649	4 605	4 262			
Erilliskorvaukset/-tehtävät	6 872	7 054	7 627	7 120			
Ylitunnit	1 408	1 389	1 395	1 439			
Sijaiset	4 728	2 184					
Määräaikaiset	10 851	10 776	11 467	9 639			
Vuosipalkkiot	45	41	59	48			
Lomapalkkajaksotukset	-179	-850	601	-87			
Siviilipalveluskorvaus	25	32	17	18			
Ei-sotuoikaisujen korvauserät	-31	-38	-17	-6			
<b>Palkat ja palkkiot</b>	<b>103 497</b>	<b>103 195</b>	<b>106 130</b>	<b>101 789</b>	<b>100 472</b>	<b>101 081</b>	<b>100 760</b>
<b>Eläkekulut</b>							
Eläkevakuutusmaksutilit	22 660	22 497	22 951	22 416			
Maksetut eläkkeet	8	10	9	9			
Eläkevastuut	0	0	-8	-9			
<b>Eläkekulut</b>	<b>22 668</b>	<b>22 507</b>	<b>22 952</b>	<b>22 416</b>	<b>23 646</b>	<b>24 370</b>	<b>24 548</b>
<b>Muut henkilökulut</b>							
Sosiaaliturvamaksut	3 865	3 834	3 940	5 238			
Sairasvakuutuskorvaukset	-1 281	-994	-1 232	-1 320			
Tapaturmakorvaukset	-103	-73	-113	-213			
<b>Muut henkilökulut</b>	<b>2 481</b>	<b>2 767</b>	<b>2 595</b>	<b>3 705</b>	<b>4 502</b>	<b>4 337</b>	<b>4 242</b>
<b>Palvelujen ostot, henkilökunta</b>							
Koulutuspalvelut	238	350	467	527			
Työpaikkaruokailu	7	11	14	16			
Työterveyshuolto	545	450	502	475			
Virkistystoiminta	1	8	14	20			
Tyky-toiminta	24	20	34	26			
<b>Palvelujen ostot, henkilökunta</b>	<b>815</b>	<b>839</b>	<b>1 031</b>	<b>1 064</b>	<b>1 123</b>	<b>967</b>	<b>1 029</b>
<b>Henkilöstömenot yhteensä</b>	<b>129 461</b>	<b>129 308</b>	<b>132 708</b>	<b>128 974</b>	<b>129 743</b>	<b>130 755</b>	<b>130 579</b>



# LOHJA

Järvikaupunki

PL 71, 08101 Lohja,  
Katuosoite: Karstuntie 4, 08100 Lohja  
[www.lohja.fi](http://www.lohja.fi)  
kannen kuva: Ville Juurikkala  
taitto: Jaana Perheentupa

