

LOHJA · LOJO

HENKILÖSTÖKERTOMUS
2022

Kaupunginjohtajan katsaus

Vuosi 2022 oli monella tavalla erikoinen. Korona alkoi taas alkuvuodesta leviämään ja kevään aikana tehtiin monia toimenpiteitä sen hillitsemiseksi. Kevään aikana koronatilanne helpotti ja rajoitettavia toimenpiteitä voitiin purkaa kesään mennessä. Koronaepidemian taltuttamisessa auttoivat aikaisemmat kokemukset etätyöstä, suosituksista ja rajoituksista. Helmikuussa alkanut Ukrainan sota muutti taas monia aikaisemmin pysyvinä pidettyjä asioita. Ukrainan sota yhdisti Eurooppaa ja käynnisti asioita, joita tullaan historiassa vielä paljon tutkimaan. Sota aiheutti Euroopan taloudelle monia iskuja, mutta yhdistynyt Eurooppa selvisi niistä. Lohjalla tämä näkyi laajana auttamisen haluna, erilaisten hintojen ja kustannustasojen nousuna sekä varautumiseen panostamisena. Sota ei ole ohi, eikä siihen saa turtua.

Taloudellisesti vuodesta 2022 tuli ylijäämäinen. Viimeiset kolme vuotta ovat olleet talouden näkökulmasta vakiintuneita. Loppuvuoden ylimääräiset kustannuserät heikensivät kuitenkin tulosta hyvästä tyydyttävään. Tulopuolella verotulot ja valtionosuudet ylittivät arvioitun talousarvion ja tätä kautta taas paransivat tulosta. Valtiovalta jatkoi vielä kuntien tukemista erilaisilla koronatuilla. Näitä eriä avataan tarkemmin kaupungin tilinpäätöksessä.

Investointien osalta edettiin suunnitellusti ja koulurakentaminen oli painopisteenä. Vuoden aikana valmistui Järnefeltin monitoimijatalo ja Lukion peruskorjaus käynnistettiin. Korjauksen arvioidaan valmistuvan kesäksi 2024. Mäntynummen koulun tarveselvitystä valmisteltiin syksyn 2022 aikana. Mäntynummen kouluratkaisu onkin viimeinen kaupungin palveluverkkoon liittyvä päätöskokonaisuus. Vuoden aikana otettiin Ojamon uusi urheilukenttä käyttöön sekä jatkettiin Taimiston liikuntapuiston rakentamista. Neidonkeitaan hankesuunnittelu eteni suunnitellusti.

Kuntien ja hyvinvointialueen valmisteluryhmien työ alkoi kiihtymään loppukeväästä, kun hyvinvointialueen virka- ja luottamusorganisaatio aloitti toiminnan. Yhteistyössä hyvinvointialueen kanssa aloitettiin valmistelemaan erilaisia päätöksiä niin henkilöstön, tilojen, omaisuuden, tietojärjestelmien osalta. Kevään aikana oli selvää, että kaikkea suunnittelu/valmistelutyötä ei ehditä tekemään syksyn 2022 aikana, vaan muutoksia joudutaan tekemään myös kevään 2023 aikana. Lohjan osalta linjattiin valmistelussa se, että muutostilanne ei tulisi näkyä kuntalaisille palveluiden saatavuuden heikentymisenä. Hyvinvointialue ja kunnat panostivat muutokseen paljon ja voidaan sanoa, että hyvinvointialueen käynnistyminen onnistui suhteellisen hyvin.

Vuoden aikana aloitettiin myös kunnille osoitettujen uusien palveluiden suunnittelu. Näitä palveluita ovat TE-palvelut (työ- ja elinkeinopalvelut) sekä terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen. Vuoden 2021 aikana käynnistetty organisaatiomuutostyö saatiin luottamushenkilöorganisaation käsittelyyn loppuvuodesta 2022. Tällöin hyväksyttiin uusi organisaatiomalli, siihen liittyvät johtamisrakenteet ja periaatteet sekä uusi hallintosääntö.

Vuoden 2022 toimintaa linjasi edelleen myös katsominen tulevaisuuteen. Vuoden aikana käytiin paljon keskustelua soten jälkeisestä kuntamaailmasta, tehtävistä, mahdollisuuksista ja haasteista. Verotulojen alentuminen tulee jatkossa vaikuttamaan kunnan mahdollisuuksiin tehdä investointeja. Tätä varten loppuvuodesta käynnistettiin hanke, jossa tarkastellaan kunnan talouden isoa kuvaa ja sen vaikutusta kunnan toiminnan suunnitteluun.

Viimeiset pari vuotta ovat selvästi kuormittaneet työyhteisöjä ja henkilöstöä. Sairauspoissaolot olivat kasvussa myös vuonna 2022. Useissa ammattiryhmissä oli selkeitä rekrytointihaasteita. Henkilöstön riittävyteen ja työhyvinvointiin on jatkossakin kiinnitettävä yhä enemmän huomiota. Tätä työtä tehdään tiiviillä yhteistyöllä henkilöstöjaoston kanssa. Edelleen voidaan sanoa, että raskaan vuoden lopuksi on erityisen tärkeää osoittaa kiitos kaupungin henkilökunnalle erinomaisesta työstä poikkeuksellisen vaikeissa oloissa. Lohjan kaupungin henkilöstö on se tekijä, joka jatkossakin tuottaa kuntalaisille erilaisia palveluita. Lämmin kiitos koko henkilöstölle myös hyvinvointialueelle siirtyneille. Rakennetaan kaupunkimme uusilla tavoitteilla ja tehdään tästä hyvä työpaikka tulevillekin vuosille.

Pasi Perämäki
kaupunginjohtaja

Sisällys

| | |
|---|----|
| Avainlukuja henkilöstöstä..... | 5 |
| Henkilöstö ammattinimikkeittäin | 6 |
| Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen..... | 8 |
| Sairauspoissaolot 2022..... | 8 |
| Työkykyjohtaminen | 8 |
| Työpaikkaselvitykset | 9 |
| Työterveyshuollon kustannukset..... | 10 |
| Kaupunki työnantajana: pito- ja vetovoima | 11 |
| Henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuus | 11 |
| Palkkaus..... | 11 |
| Palvelussuhteiden kesto | 12 |
| Työsuojelu ja työturvallisuus | 13 |
| Työtapaturmat | 13 |
| Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta | 14 |
| Työsuojelun yhteistoiminta | 15 |
| Henkilöstön kehittäminen | 15 |

Liitteet:

Liite 1: Työhyvinvointikyselyn tulokset

Liite 2: Sairauspoissaolot

Liite 3: Työterveyshuollon kustannukset

Liite 4: Henkilöstön ikärakenne prosentteina ja lukumäärinä

Liite 5: Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet

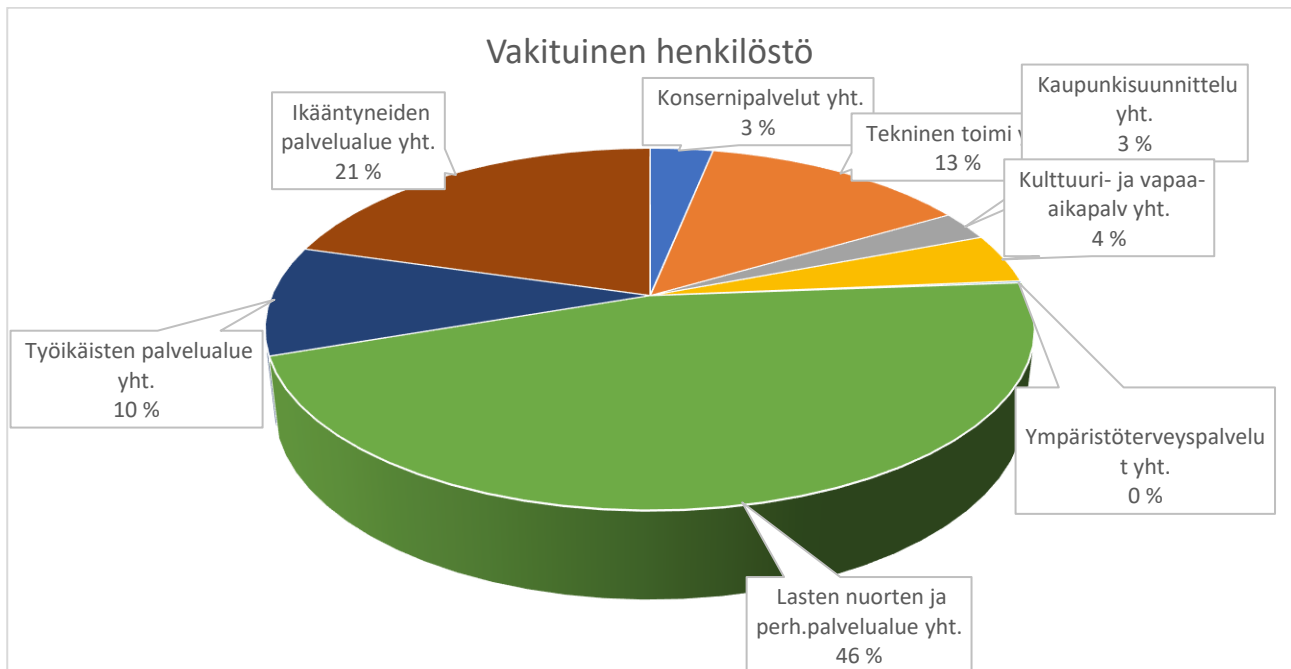
Liite 6: Tuloslaskelma

Avainlukuja henkilöstöstä

31.12.2022 tilanteessa Lohjan kaupungin palveluksessa työskenteli 3 065 henkilöä, eli 13 henkilöä enemmän kuin vastaavana ajankohtana vuonna 2021.

Organisaatio on edelleen vahvasti naisvaltainen: naisten osuus on 82,7 % ja miesten osuus 17,3 %.

| AVAINLUKUJA HENKILÖSTÖSTÄ | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Henkilöstömäärä yhteensä | 3181 | 3219 | 3207 | 3039 | 3072 | 3052 | 3065 |
| Vakinaiset | 2475 | 2496 | 2427 | 2357 | 2329 | 2305 | 2306 |
| Määräaikaiset(kaikki määräaik.lajit) | 706 | 723 | 780 | 682 | 743 | 747 | 759 |
| Määräaikaisten osuus henkilöstöstä, % | 22,2 | 22,5 | 24,3 | 22,4 | 24,2 | 24,5 | 24,8 |
| Henkilöstömäärä / 1000 asukasta | 67,5 | 68,8 | 69,2 | 66,1 | 66,9 | 66,4 | 67,0 |
| Henkilöstön keski-ikä | 45,7 | 45,8 | 46,0 | 46,2 | 45,9 | 46,2 | 46,8 |
| Sairauspäivät / työntekijä | 16,8 | 15,5 | 16,5 | 14,1 | 15,8 | 17,7 | 20,5 |
| Koulutuspäivät / työntekijä | 2,6 | 2,7 | 2,5 | 1,8 | 1,9 | 1,5 | 1,2 |
| Keskimääräinen eläköitymisikä | 63,0 | 63,2 | 63,5 | 63,4 | 63,2 | 63,9 | 63,8 |



Suurin henkilöstömäärä oli lasten, nuorten ja perheiden palvelualueella (1 431 henkilöä). Henkilöstömäärän jakauma palvelualueittain on kuvattu alla:

| <i>Henkilöstö palvelualueittain</i> | <i>yht.</i> | <i>vak.</i> | <i>määr.</i> |
|-------------------------------------|-------------|-------------|--------------|
| Konsernihallinto yht. | 93 | 72 | 21 |
| Tekninen toimi yht. | 365 | 307 | 58 |
| Kaupunkisuunnittelu yht. | 67 | 60 | 6 |
| Kulttuuri- ja vapaa-aikapalv yht. | 260 | 101 | 20 |
| Ympäristöterveyspalvelut yht. | 20 | 4 | 3 |
| Lasten nuorten ja perh.palv.al yht. | 1431 | 1049 | 359 |
| Työkäisten palvelualue yht. | 264 | 224 | 40 |
| Ikääntyneiden palvelualue yht. | 565 | 468 | 97 |
| Henkilöstömäärä yhteensä | 3 065 | 2 285 | 604 |

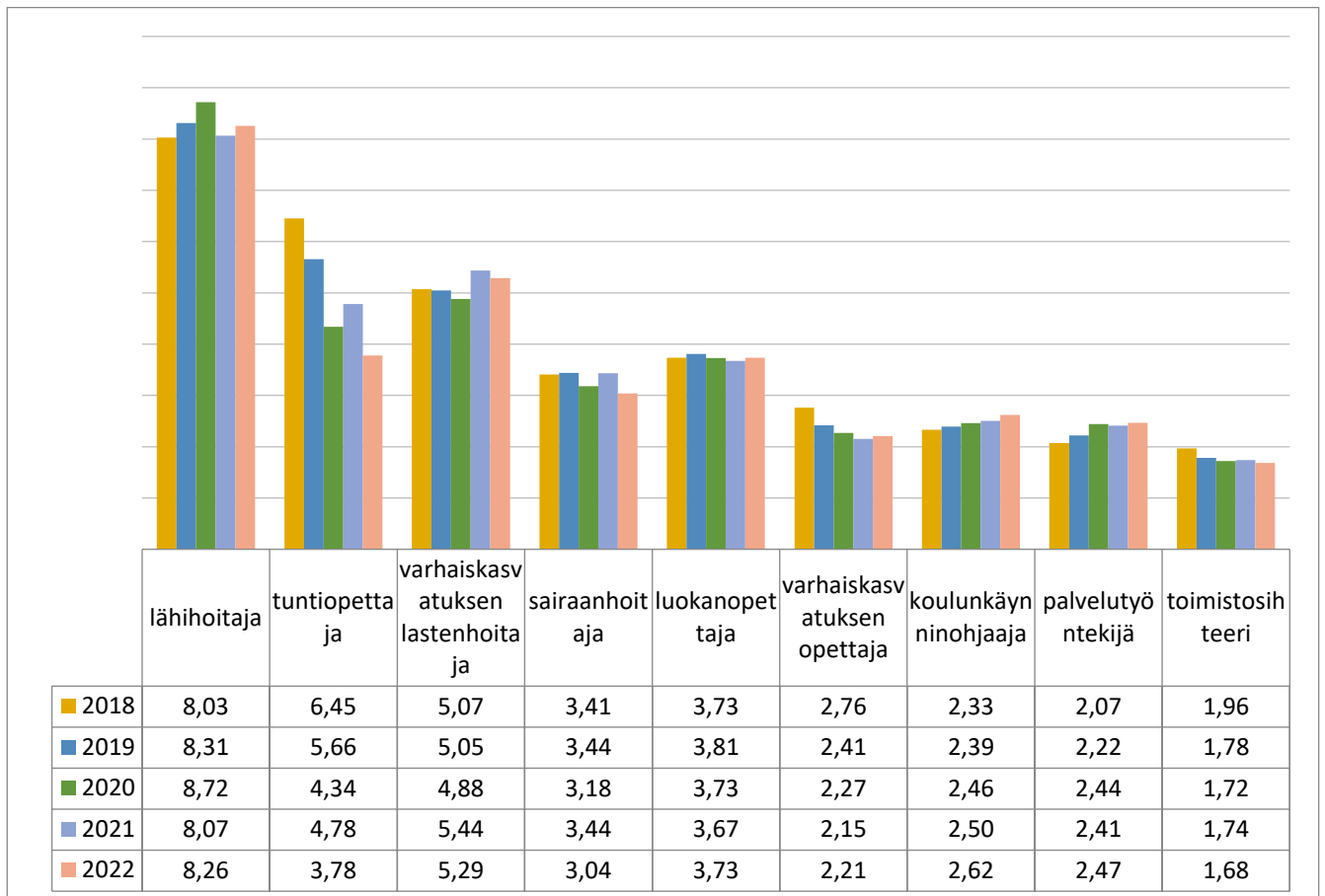
Henkilöstö ammattinimikkeittäin

Tyypillisin ammattinimike oli lähihoitaja. Seuraavaksi eniten kaupungin palveluksessa työskenneltiin lastenhoitajan, tuntiopettajan, luokanopettajan ja sairaanhoitajan nimikkeillä.

| Ammattinimike | Lukumäärä v. 2022 | Lukumäärä v. 2021 | Lukumäärä v. 2020 |
|----------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Lähihoitaja | 387 | 371 | 400 |
| Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja | 242 | 250 | 224 |
| Tuntiopettaja | 173 | 220 | 199 |
| Luokanopettaja | 171 | 169 | 171 |
| Sairanhoitaja | 139 | 158 | 146 |
| Koulunkäynninohjaaja | 120 | 115 | 113 |
| Palvelutyöntekijä | 113 | 111 | 112 |
| Varhaiskasvatuksen opettaja | 101 | 99 | 104 |
| Toimistosihteerit | 77 | 80 | 79 |
| Erityisluokanopettaja | 48 | 52 | 50 |
| Laitoshuoltaja | 39 | 43 | 46 |

Suurin osa henkilöstöstä kuului kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin (KVTES).

Henkilöstön määrällinen kehitys 1 000 asukasta kohti ammattinimikkeittäin on kuvattu alla:



Henkilöstömäärä ja osa-aikatyötä tekevän henkilöstön osuus vaihtelevat tosiasiallisesti kalenterivuoden aikana. Sen vuoksi tietyn päivän otanta ei kuvaa koko vuoden aikana palveluksessa ollutta työvoimaa. Henkilötyövuosi kuvaa kokonaisuutta läpileikkaavammin, KT suosittaa käyttämään raportoinnissa HTV2 -lukua.

Henkilötyövuosi (HTV2) =
Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä
kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100)

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilöstö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (esim. työssä 1.3. – 31.5. = 92/365=0,25 henkilötyövuotta).

Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylittöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

Henkilötyövuosien (HTV2) kehitys vuosina 2019 – 2022:

| V. 2019 | V. 2020 | V. 2021 | V. 2022 |
|---------|---------|---------|---------|
| 2850,00 | 2797,02 | 2853,89 | 2869,84 |

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen

Työhyvinvointijohtaminen koostuu niistä toimenpiteistä, joilla edistetään henkilöstön työhyvinvointia ja työkykyisyyttä ennakoivasti. Työkyvyn heiketessä työkykyä pyritään tukemaan. Työkykyjohtaminen on keskeinen osa henkilöstövoimavarojen, kuntalaispalveluiden sekä kuntatalouden muodostamaa kokonaisuutta.

Henkilöstön omia näkemyksiä työhyvinvoinnista kartoitetaan vuosittain toteutettavalla työhyvinvointikyselyllä. Vuoden 2022 aikana suoritettiin kaksi työhyvinvointikyselyä. Toinen kysely toteutettiin esihenkilöille ja toinen koko kaupungin henkilöstölle. Lohjan kaupunki siirtyi vuonna 2022 käyttämään Kevan työhyvinvointikyselytyökalua. Kaupunkitasoiset tulokset ovat [liitteessä 1](#).

Sairauspoissaolot 2022

Eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä sidekudosten sairaudet. Seuraavaksi eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt. Niiden osuus kasvoi edellisvuoteen verrattuna. Sairauspoissaolot diagnooseittain on kuvattu [liitteessä 2](#).

Koska KT:n suositus henkilöstökertomuksen laadintaan on muuttunut, vaikuttaa tämä myös osin raportoitavaan tietoon ja vertailtavuuteen koko kunta-alalla ja vertailtavuutta aiempiin vuosiin ei ole.

| <i>Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)</i> | <i>Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät</i> | <i>Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät</i> |
|--|--|--|
| 1–7 pv | 30604 | 228 |
| 8–29 pv | 13597 | 399 |
| 30–59 pv | 5199 | 710 |
| 60–89 pv | 3526 | 509 |
| 90–179 pv | 5711 | 1292 |
| yli 180 pv | 0 | 1095 |
| Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi | 20,4 | 1,5 |
| | | |
| | | % |
| Sairauspoissaoloprosentti | 7,67 | 0,55 |
| 0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä) | 13,68 | |

Työkykyjohtaminen

Kun työntekijä on saanut Kelalta sairauspäivärahaa 90 arkipäivän ajan, työterveyshuollon on järjestettävä työnantajan ja työntekijän kanssa neuvottelu. Aloitteen neuvottelusta voi tehdä sekä työterveyshuolto että työnantaja. Neuvotteluista käytetään eri organisaatioissa erilaista termiä; Lohjan kaupungissa käytetään näistä neuvotteluista termiä työterveysneuvottelu.

Työterveysneuvottelussa työterveyshuollon on arvioitava työntekijän jäljellä oleva työkyky ja selvitetävä yhdessä työnantajan kanssa työntekijän mahdollisuudet työhön palaamiselle. Työterveysneuvotteluja käytiin vuonna 2022 yhteensä 109 henkilön osalta.

Lohjan kaupungilla on käytössä varhaisen tuen malli. Voimassa olevan ohjeistuksen mukaan varhaisen tuen keskustelun tarkoitus on selvittää työntekijän työssäjaksamisen ja työn tekemisen edellytyksiä. Varhaisen tuen ohjeistuksen mukaisesti tavoitteena on nostaa esille työsuoritusta haittaavat tekijät sekä käynnistää korjaavat toimenpiteet mahdollisimman varhain

Lohjan kaupungin ohjeistuksen mukaan esihenkilö seuraa henkilöstönsä sairauspoissaoloja ja työkykyä sekä ohjaa työntekijän tarvittaessa työkyvyn arviointiin työterveyshuoltoon tekemällä kirjallisen työkykyarviopyynnön varhaisen tuen toimintamallin mukaisesti. Työkykyarvion valmistuttua työterveyshuolto sopii esihenkilön kanssa työterveysneuvottelun, jossa sovitaan jatkotoimet työntekijän työkyvyn suhteen. Tarvittaessa työterveyshuolto voi tehdä tarkastuksesta työkykylausunnon, jos neuvottelussa näin sovitaan.

Sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolaki edellyttävät, että työterveyshuolto ja työnantaja tukevat työkykyä jo aiemminkin ns. 30-60-90-120 -säännön mukaisesti.

Lohjan kaupungilla on käytössään terveydellisistä syistä uudelleen sijoittamisen ja mukautetun työn toimintamallit osana työkykyjohtamista.

Terveydellisestä syystä uudelleensijoituksen tavoitteena on löytää uutta työtä tarvitsevalle henkilölle työpaikka Lohjan kaupungin palveluksessa tai löytää muu ratkaisu henkilön tilanteeseen. Uudelleensijoitettavat henkilöt on aina asetettava etusijalle avoimia tehtäviä täytettäessä

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toiminnan järjestää ja kustantaa työnantaja. Ensisijaisena tavoitteena on edistää terveellistä työympäristöä sekä turvallisia työoloja. Työterveyshuollon toiminnan keskiössä on työntekijän työkykyisyyden tukeminen koko työuran ajan. Työsuojeluviranomainen valvoo, että työnantaja on järjestänyt ja toteuttanut lakisääteiset työterveyshuoltopalvelut. Lohjan kaupungin työterveyshuollon palveluista vastaa Keski-Uudenmaan Työterveys Oy. Vuodesta 2015 lähtien Lohjan kaupunki on ostanut vähäisessä määrin työterveyspalveluja myös Mehiläiseltä. Lohjalla on toiminut aiemmin kaupungin oma työterveyshuolto, jonka vuoksi oli sovittu työterveyshuollon henkilöstön ja kaupungin terveydenhuoltopalveluissa toimineiden lääkäreiden työterveyspalveluista erillisellä työterveys sopimuksella. Sopimus irtisanottiin päättymään vuoden 2022 loppuun palvelua käyttäneen henkilöstön siirtyessä hyvinvointialueen palvelukseen.

Työpaikkaselvitykset

Työterveyshuoltotoiminnan perusta on työpaikkaselvitys, josta työterveyshuolto laatii kirjallisen raportin. Työpaikkaselvityksessä esille tulleet asiat tulee ottaa huomioon työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa ja päivitettäessä.

Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työn ja työpaikan olosuhteiden terveellisyys ja turvallisuus. Käytännössä työpaikkaselvitys toteutetaan siten, että työterveyshuolto ja työsuojelun edustajat käyvät työpaikalla arvioimassa työpaikan terveysvaaroja. Tarvittaessa työterveyshuolto tekee erilaisia mittauksia niiden todentamiseksi. Arvioinnissa huomioidaan työpaikan olosuhteet, altisteet, työn fyysinen ja psykososiaalinen kuormittavuus, työjärjestelyt sekä tapaturma- ja väkivaltavaara. Selvityksessä arvioidaan myös työpaikan ensiapuvalmius. Raportissaan työterveyshuolto antaa työnantajalle suosituksia työolojen parantamisesta ja työntekijöiden työkyvyn edistämisestä.

Työpaikkaselvityskäyntejä tehtiin v. 2022 yhteensä 31 kappaletta. Työterveyshuollon laatimat raportit käsiteltiin sekä työsuojelujaoston että yhteistyötoimikunnan kokouksissa.

Kaupunki työnantajana: pito- ja vetovoima

Henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuus

Täysin uusia vakituisia palvelussuhteita alkoi yhteensä 49 kpl. Palvelussuhde päättyi 981 vakituisen henkilön osalta. Heistä 717 siirtyi vuodenvaihteessa hyvinvointialueelle ja 73 vanhuuseläkkeelle.

| Vuosi | Uudet palvelussuhteet | Päätyneet palvelussuhteet |
|-------|-----------------------|---------------------------|
| 2020 | 75 | 182 |
| 2021 | 60 | 234 |
| 2022 | 49 | 981 |

Alkaneet ja päätyneet palvelussuhteet palvelualueittain on kuvattu [liitteessä 5](#).

Vuoden 2022 aikana käynnistettiin hakuprosessi kaikkiaan 649 rekrytointiin (sis. määräaikaiset ja vakituiset). Avoinna olleista rekrytoinneista 439 saatiin täytettyä. 210 tapauksessa rekrytointiprosessi päättyi tuloksettomana, eli ketään ei palkattu.

Seuraavissa ammattinimikkeissä hakijoita ei ollut lainkaan tai hakijoita oli vain yksi:

- Palvelutyöntekijä
- Maanmittausinsinööri
- Koulupsykologi
- koulunkäynninohjaaja
- varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
- varhaiskasvatuksen opettaja
- sairaanhoitaja
- erityisavustaja
- lähihoitaja
- hammashoitaja
- Matemaattisten aineiden lehtori (matematiikka, fysiikka, kemia)
- erityisavustaja
- sosiaalityöntekijä
- terveydenhoitaja
- luokanopettaja

Eniten hakijoita oli toimisto- ja hallintotehtäviin. Esimerkiksi projektikoordinaattorin tehtävään haki 24 henkilöä ja toimistosihteerin tehtäviin hakijamäärä oli 19-50 henkilöä. Myös joihinkin opetusalan tehtäviin oli runsaasti hakijoita; esimerkiksi liikunnanlehtoriksi haki 15 henkilöä ja lukion historia ja yhteiskuntaopin tuntiopettajaksi oli 20 hakijaa.

Rekrytoinnin tietojärjestelmän taustatiedoista ilmenee, että kiinnostavimpia rekrytointi-ilmoituksia oli katsonut parhaimmillaan yli 600 henkilöä (kaupunginjohtaja). Ammattinimikkeen kiinnostavuus ei kuitenkaan läheskään aina näytä korreloineen hakijamäärien kanssa. Esimerkiksi luokanopettajan rekrytointi-ilmoitusta oli tutkinut 192 henkilöä, mutta hakijoita oli vain neljä.

Palkkaus

Kunta-alan palkkaus perustuu tehtävänkuviin ja tehtävien vaativuuden arviointiin työehtosopimuksessa määriteltujen vaativuuskerrointen mukaisesti. Jos henkilön tehtävänkuva muutetaan, myös tehtävien vaativuuden arviointi tulee päivittää. Lohjan kaupungissa on käytäntönä, että tehtävien vaativuuden arviointiin perustuvat palkkausta koskevat muutosehdotukset käsitellään kaupungin

tva-ryhmässä, jossa on sekä työnantajan että henkilöstöjärjestöjen edustus. Kaupungin tva-ryhmä kokoontui viisi kertaa. Ryhmässä arvioitiin kulloinkin valmistellut esitykset yksittäisten henkilöiden tva-tasojen tarkistamisista.

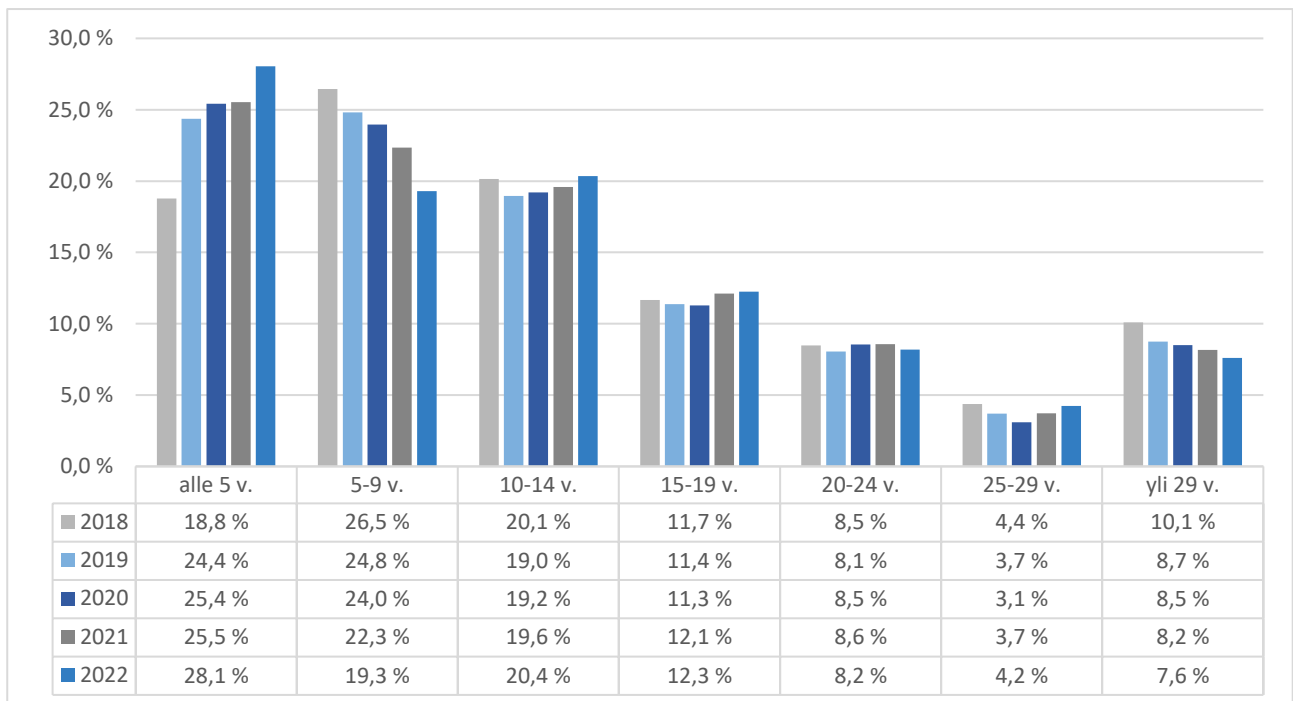
Joulukuussa 2022 toteutettiin mittava sosiaali- ja terveystalouden uudistus, jossa Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle siirtyi liikkeenluovutuksella 1013 työntekijää (sis. mm. omaishoitajat) Lohjan kaupungilta.

Tilinpäätöstiedot ovat liitteenä 6.

Palvelussuhteiden kesto

Noin neljäsosa (28,1%) kaupungin vakituisesta henkilöstöstä on ollut palvelussuhteessaan alle viisi vuotta. 5-9 vuotta palvelussuhteessa olleiden osuus pieneni hieman edellisvuoteen verrattuna. Pitkään kaupungin palveluksessa olleiden osuus on kuitenkin kokonaisuudessaan suuri: 10-29 vuotta kaupungin palveluksessa olleita oli peräti 45 % ja yli 29 vuotta olleita oli 7,6 %. Yli 25 vuotta kaupungin palveluksessa olleiden lukumäärä on pienentynyt vuodesta 2017 alkaen henkilöstön ikääntymisen myötä.

Palvelussuhteiden kesto on kuvattu alla olevassa kaaviossa.



Palvelussuhteiden kesto vuosina 2018-2022

Työsuojelu ja työturvallisuus

Työtapaturmat

Työtapaturmia sattui Lohjan kaupungin työntekijöille vuonna 2022 yhteensä 150 kappaletta. Tämä on 85 työtapaturmaa vähemmän kuin vuonna 2021, jolloin työtapaturmia sattui kaiken kaikkiaan 253 kappaletta.

Työtapaturmista suurin osa tapahtui työssä työpaikalla (82 kpl), ja työmatkalla itsensä loukkasi 68 henkilöä. Sairauspoissaolo päivien määrä vahinkoa kohden pysyi lähes samalla tasolla 2,8 päivää (vuonna 2021 2,7). Yhtään vakavaa työtapaturmaa ei raportoitu vuoden 2022 osalta.

| | Vuosi 2020 | Vuosi 2021 | 2022 |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------|
| Tapaturmien lukumäärä | 148 | 235 | 150 |
| Tapaturmista johtuvat sairauspäivät | 553 | 650 | 420 |
| Keskivahinko € | 480 | 331 | 522 |
| Sairauspäivät vahinkoa kohti | 3,7 | 2,7 | 2,8 |
| Maksetut korvaukset (vakuutusyhtiö) | 70 970 | 77 946 | 78 443 |
| Läheltä piti (+ turvallisuushav.) | 298 | 337* | 345 |
| HaiPro-työturvallisuusilmoitus | 295 | 313 | 233 |
| Työturvallisuuskortti –suoritukset | 0 | 38 | 43 |
| Työhyvinvointikortti –suoritukset | 0 | 0 | 23 |

Työturvallisuushavaintoja sähköisen ILPO -palvelun sekä HaiPro järjestelmän kautta tehtiin yhteensä 578 kpl. Pääosa ilmoituksista kohdistui sisätiloissa tapahtuneisiin havaintoihin ja painottivat uhka- ja väkivaltatilanteisiin sekä asiakkaan fyysiseen rajoittamiseen kouluissa ja sosiaali- ja terveydenhuollon yksiköissä.

Etelä-Suomen aluehallintovirasto suoritti yhteensä 76 tarkastusta Lohjan kaupungin toimintoihin. Valta-osa tarkastuksista oli radonia koskevia valvontakohteita, jossa tarkastus suoritettiin toimitettujen mittausraporttien perusteella. Keväällä 2021 suoritettiin tarkastus, joka kohdistui erityisesti elinvoima -toimialan ylimmän johdon työkuormitukseen. Aluehallintovirasto suoritti asiassa jälkivalvonnan vuonna 2022 ja Lohjan kaupunginhallitus käsitteli asian 21.11.2022 § 365.

Muut aluehallintoviraston tarkastushavainnot ovat johtaneet joihinkin toimintakehotuksiin, jotka ovat koskeneet fyysisiä työolosuhteita sekä lakisääteisten seuranta-aikataulujen tai kirjausten suorittamista. Työnantaja on ryhtynyt toimintakehotusten mukaisiin toimenpiteisiin. Vuoden 2023 työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa on edelleen huomioitu aluehallintoviranomaisen tekemät tarkastushavainnot. Työsuojeluorganisaatio seuraa osaltaan toimenpiteiden toteutumista.

Syksyllä 2022 työsuojeluorganisaatio aloitti koko henkilöstölle suunnatut kerran kuukaudessa verkko-yhteisellä pidettävät työsuojelutunnit.

Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa ohjaa laki, eli menettely on erityislailla säänneltyä. Ennen kuin työnantaja päättää yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvasta asiasta, on asian perusteista, sen vaikutuksista ja vaihtoehtoista käytävä yksimielisyyden tavoittelemiseksi neuvottelut ainakin niiden henkilöiden kanssa, joita asia koskee.

Lohjan kaupungissa yhteistoiminta on organisoitu vuonna 2017 laaditun paikallisen työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisella tavalla. Kaupungin virallisena yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta, joka koostuu sekä työnantajan että työntekijöiden edustajista. Sen puheenjohtajana toimii kaupunginjohtaja. Vuonna 2021 paikallista työ- ja virkaehtosopimusta päivitettiin siten, että henkilöstöjaoston puheenjohtaja tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtaja osallistuvat yhteistyötoimikunnan kokouksiin.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kymmenen kertaa. Kokouksissa käsiteltiin yhteistoimintalain mukaisesti henkilöstöön ja henkilöstön asemaan sekä oikeuksiin vaikuttavia asioita. Kaupunginjohtaja piti ajankohtaiskatsauksen kaikissa kokouksissa. Elokuusta 2021 alkaen useat yhteistyötoimikunnan käsittelemät olivat sellaisia, jotka 1.8.2021 voimaan tulleen hallintosäännön mukaisesti vietiin henkilöstöjaoston päätettäväksi.

Edustuksellisen yhteistoiminnan lisäksi henkilöstöjärjestöjen edustajat osallistuivat aikaisempien vuosien tapaan kaupungin ja toimialojen johtoryhmytyöskentelyyn sekä erilaisten valmisteluryhmien työskentelyyn. Työpaikkatason yhteistoimintaa toteutettiin erilaisissa työpaikkakokouksissa.

Vuoden 2022 aikana käytiin useita paikallisneuvotteluja. Sote-uudistuksesta johtuen kaikki aikaisemmat paikalliset sopimukset irtisanottiin päättymään 31.12.2022 ja käytiin neuvottelut 1.1.2023 voimaantulevista uusista sopimuksista. Paikallisneuvotteluissa neuvoteltiin seuraavista paikallisista virka- ja työehtosopimuksista:

- paikallinen virka- ja työehtosopimus kaupungineläinlääkäreiden arkipäivystysvapaasta;
- paikallinen virka- ja työehtosopimus digitaalisten oppimisympäristöjen asiantuntija työajasta
- paikallinen virka- ja työehtosopimus opetushenkilökunnan henkilökohtaisista lisistä
- paikallinen virka- ja työehtosopimus peruskoulujen, lukioiden, L-U musiikkiopiston ja Hiiden opiston sivutoimisten tuntiopettajien ja lyhytaikaisten ulkopuolisten sijaisten palkkauksesta
- paikallinen virka- ja työehtosopimus keskimääräisen yleistyöajan käyttöön ottamisesta
- paikallinen virka- ja työehtosopimus työsuojeluvaltuutettujen ajankäytöstä
- paikallinen virka- ja työehtosopimus työsuojelun ja yhteistoiminnan yhteensovittamisesta
- paikallinen virka- ja työehtosopimus Juko ry:n ajankäytöstä ja luottamusmiehistä
- paikallinen virka- ja työehtosopimus Jyty Lohja ry:n ajankäytöstä ja luottamusmiehistä
- paikallinen virka- ja työehtosopimus SuPer ry:n ajankäytöstä ja luottamusmiehistä
- paikallinen virka- ja työehtosopimus JHL ry:n ajankäytöstä ja luottamusmiehistä
- paikallinen virka- ja työehtosopimus vertaismentoroinnista
- paikallinen virka- ja työehtosopimus työpaikkaohjaajien korvauksesta
- paikallinen virka- ja työehtosopimus vaatehuoltorahasta
- paikallinen virka- ja työehtosopimus hälytysrahasta
- paikallinen virka- ja työehtosopimus pitkistä työvuoroista;

Lisäksi käytiin paikallisneuvotteluja henkilöstöjärjestöjen edustamien henkilöjäsenten palvelussuhteasioista.

Työnantajan ja pääluottamusmiesten yhteistyönä valmisteltiin henkilöstöjaoston käsiteltäväksi ja hyväksyttäväksi seuraavat toimintaohjeet:

- Toimintaohje terveydellisistä syistä johtuvasta uudelleensijoittamisesta; ohje uuden työn tarjoamisesta ja hakemisesta
- Toimintaohje lisä- ja kokoaikatyön tarjoamisesta osa-aikatyötä tekeväälle
- Varhaisen tuen ohjeen päivittäminen
- Vuorotteluvapaa -ohjeen päivittäminen
- Kielillisä -ohjeen päivittäminen
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2022-2025
- Lohjan kaupungin henkilöstökoulutusten periaatteet
- Henkilökohtaisen lisän myöntämisen periaatteiden päivittäminen
- Koeaikapurku -ohjeen päivittäminen

Työsuojelun yhteistoiminta

Työsuojelun yhteistoiminnan järjestämiseksi Lohjan kaupungissa toimii työsuojelijaosto, jonka puheenjohtajana on työsuojelupäällikkö ja jäseninä työsuojeluvaltuutetut. Työsuojelijaosto kokoontui yhdeksän kertaa. Kokouksissa käsiteltiin työterveyshuollon työpaikkaselvityskäyntien raportit ja niihin sisältyvät toimenpidesuosituksien, Aluehallintoviraston tarkastuskertomukset sekä työtapaturmien tutkintaraportit.

Vuonna 2021 pidettiin henkilöstöjärjestöjen organisoimat työsuojeluvaltuutettujen vaalit. Ajankäytösopimuksen mukaisesti vaaleissa valittiin kolme päätoimista työsuojeluvaltuutettua ja heidän varahenkilönsä. Valittujen valtuutettujen toimikausi on 1.1.2022 – 31.12.2025. Työnantajaa yhteistoiminnassa edustaa työsuojelupäällikkö. Lohjan kaupungilla työsuojelupäällikön tehtävä on sisällytetty henkilöstön kehittämispäällikön tehtävään. Henkilöstön kehittämispäällikkö (työsuojelupäällikkö) aloitti tehtävässä 24.1.2022.

Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisesta on määräykset yhteistoimintalain (29.6.2021/631) 4 §:ssä. Kunnissa on vuosittain laadittava yhteistoimintamenettelyssä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Vuosittain laadittavassa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa huomioidaan Lohjan kaupungin strategiset tavoitteet, palvelualueen painopisteet sekä lakisääteisten koulutusvelvollisuuksien toteutuminen. Henkilöstön kehittämisen lähtökohtana on yksilön osaamisen ja työtehtävien yhteensovittaminen ja tavoitteena hyvä työsuoritus. Lohjan kaupunki kannustaa henkilöstöään kouluttautumaan ja mahdollistaa sen yhteistoiminnassa sovittujen henkilöstökoulutusten periaatteiden mukaisesti. Kannustava ja kehittävä koulutustoiminta on myös merkittävä henkilöstöetu. Lohjan kaupungin henkilöstökoulutusperiaatteet nojautuvat pääsopijajärjestöjen laatimaan suositukseen. Lohjan kaupunki tukee henkilöstön ammattitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä. Henkilöstöä ohjataan tarvittaessa toimialojen sisällä sekä henkilöstöhallinnon avulla.

Kuntatyönantajan määritelmän mukaan osaamisen kehittämisen tavoitteena on sekä palvelutuotannon tuloksellisuuden että työelämän laadun samanaikainen kehittäminen. Henkilöstön kehittämisen lähtökohtana ovat Lohjan kaupungin toimialojen tehtävät ja niiden edellyttämä osaaminen. Koulutuksen avulla voidaan kehittää kaupungin toimintaa, tuloksellisuutta, tehokkuutta ja pitkäjänteisyyttä. Henkilöstön kehittämisen keinoin pyritään varmistamaan henkilöstön osaaminen ja organisaation kyky jatkuvaan oppimiseen, innovointiin ja kehittämiseen. Henkilöstöhallinto vastaa kaupungin yleiskoulutusten, kuten ensiapukurssit, järjestämisestä, ja toimialat vastaavat omasta täydennys- ja erityiskoulutuksensa keskitetystä järjestämisestä.

Tutkintoon johtavaan (ml. oppisopimus) tai muuhun ammattia täydentävään pitkäkestoiseen ammatilliseen täydennys-, muunto- tai jatkokoulutukseen osallistuvalla myönnetään maksimissaan 20 työpäivää palkallista virka-/työvapaata kalenterivuoden aikana läsnäoloa vaativaan opiskeluun (esim. luennot, tentit, lopputyön ohjaukset, mutta ei tenttiluku). Ehtona on, että opiskelun tai päättötyön katsotaan merkittävästi edesauttavan virka- tai työtehtävien hoitoa tai tuovan työnantajalle hyötyä toiminnan kehittämisessä.

Verkkopohjaisia oppimis- ja kehittämismenetelmiä yhdistetään usein muihin henkilöstön kehittämisen menetelmiin. Verkkoppiminen on erittäin tehokasta, mutta ei koskaan korvaa yhteen kootuneiden ihmisten välistä vuorovaikutusta ja siten muodostuneita oppimiskokemuksia. Lohjan kaupunki kannustaa hyödyntämään verkkooppimisen etuja.

Kaupunkitasolla koulutuksiin käytettiin kaikkiaan 3755,42 kalenteripäivää (ei sisällä opintovapaa-päiviä). Määrä on pienempi kuin vuonna 2021, jolloin koulutuspäiviä oli yhteensä 4475. Osa koulutuspäivämäärien laskusta selittyy koulutuskalenteriin vietävän tiedon puutteista, sekä KTN raportointimallin muutoksesta.

Koulutustietojen seuranta on tärkeä osa osaamisen suunnitelmallista kehittämistä ja johtamista. Koulutustietojen seuranta on tärkeää myös siksi, että kunnat ja kuntayhtymät voivat hakea Työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta vain kerättyihin tietoihin perustuvasta koulutuksesta. Koulutuskorvaus perustuu lakiin taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä.

| | Palkalliset koulutuspäivät yhteensä | Palkalliset koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö | Palkattomat koulutuspäivät yhteensä | Palkattomat koulutuspäivät/Vakituisen henkilöstö |
|---------------------------------|-------------------------------------|--|-------------------------------------|--|
| Ammatillinen henkilöstökoulutus | 539,69 | 473,86 | 308,00 | 300,00 |
| Muu koulutus | 2114,65 | 1678,61 | 793,08 | 669,08 |

Opintovapaata vuonna 2022 käytti 83 henkilöä, yhteensä 10357 kalenteripäivää.

LIITE 1: TYÖHYVINVOINTIKYSELYN TULOKSET 2022

(Kaupunkitasoiset tulokset)

Työhyvinvointikysely Työhyvinvointikysely 2022, Lohjan kaupunki

Raportti tehty: 09.05.2022

Vastaajia: 1141 / 2869

Yleistä kyselystä

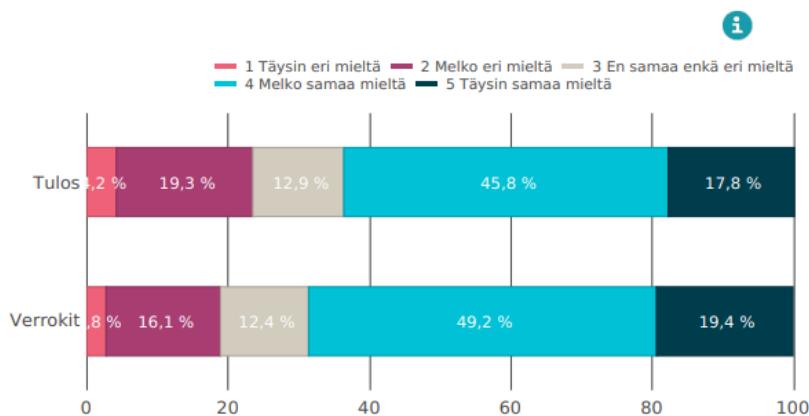
- Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 11.04.2022 - 08.05.2022 välisenä aikana.
- Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 1141 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli noin 39,8%.
- Kysely on toteutettu Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla.

Yleistä raportoinnista

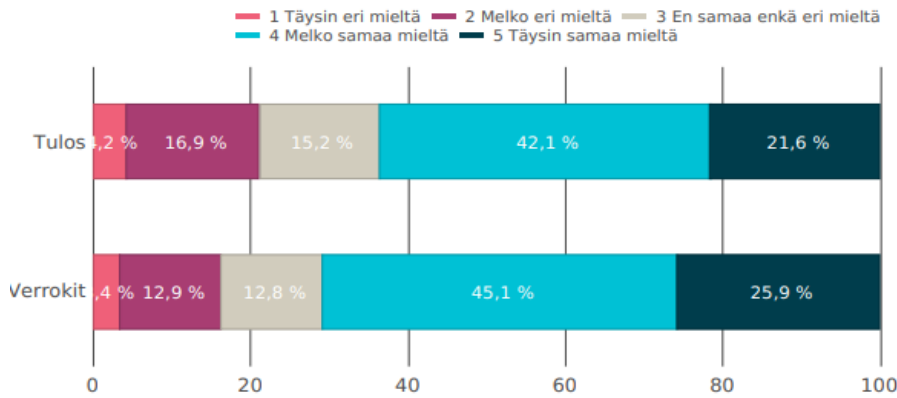
- Raportointia ei ole tehty mikäli vastaajia on vähemmän kuin 5. Kun vastaajia on vähintään 10 esitetään myös kysymysohjeita jakaumatietoja.
- Kyselyssä on pääosin käytetty viisiluokkaista vastausasteikkoa, jossa 1 = täysin eri mieltä... 5 = täysin samaa mieltä.
- Vertailuaineisto koostuu 14 organisaatiosta. Vertailuaineistossa on yhteensä 11072 vastaajaa. Vertailuaineisto on kyselyvuodelta ja kolmelta edelliseltä kalenterivuodelta.
- Vertailua aiempaan kyselyyn ei tehdä jos tämä on ensimmäinen organisaatiossa toteutettu Kevan työhyvinvointikysely.

Teidän verrokkiryhmänne on: Suuret kunnat

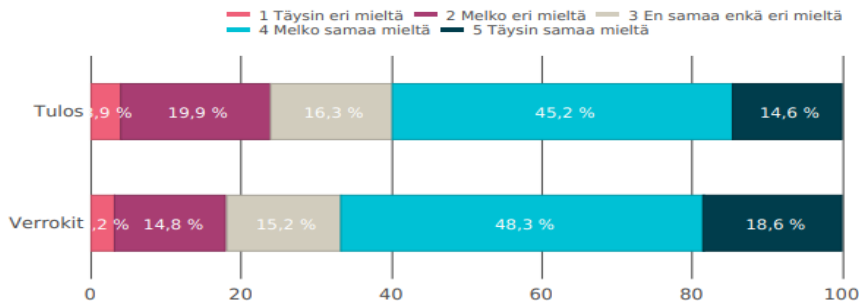
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä



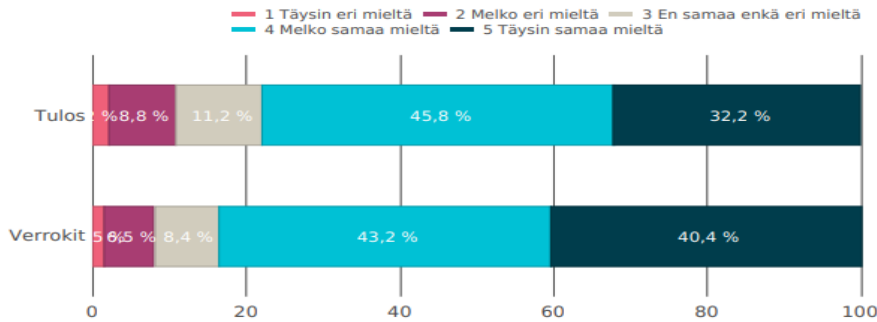
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



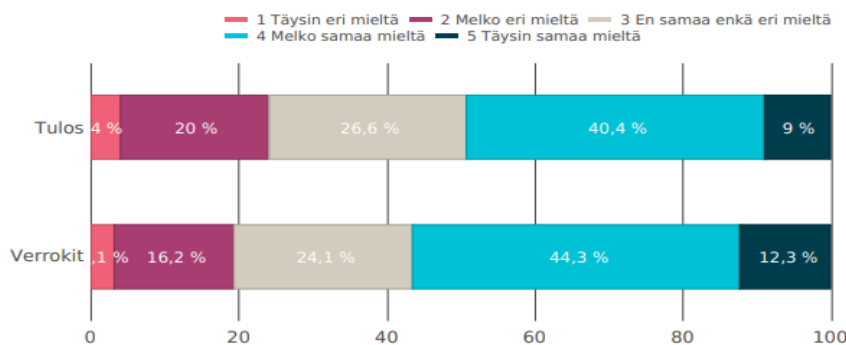
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja



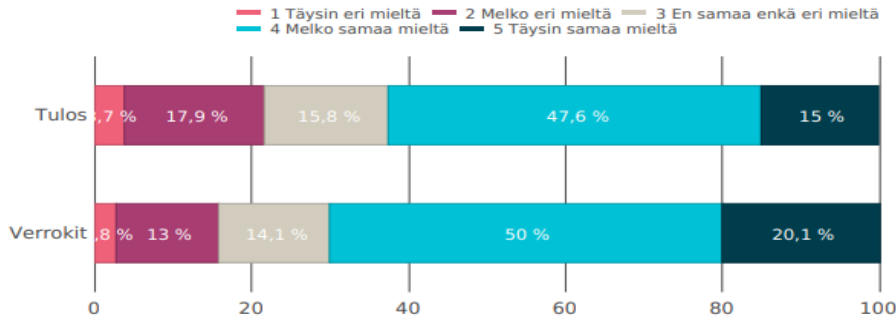
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista



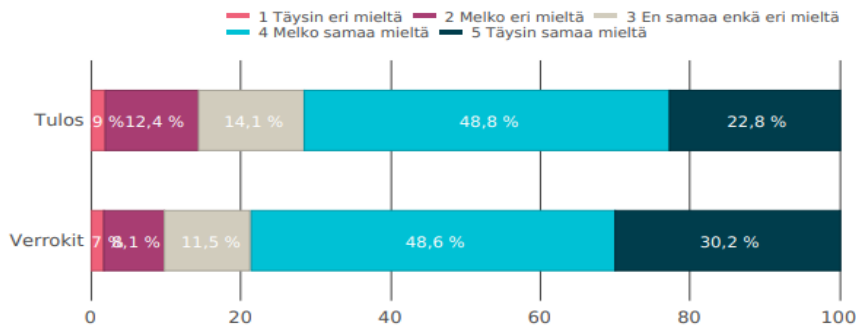
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin



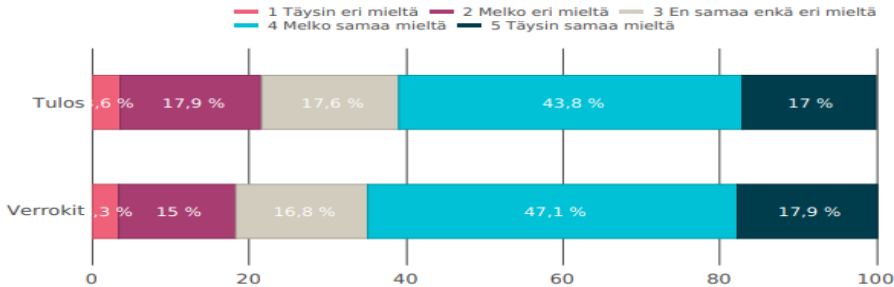
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti



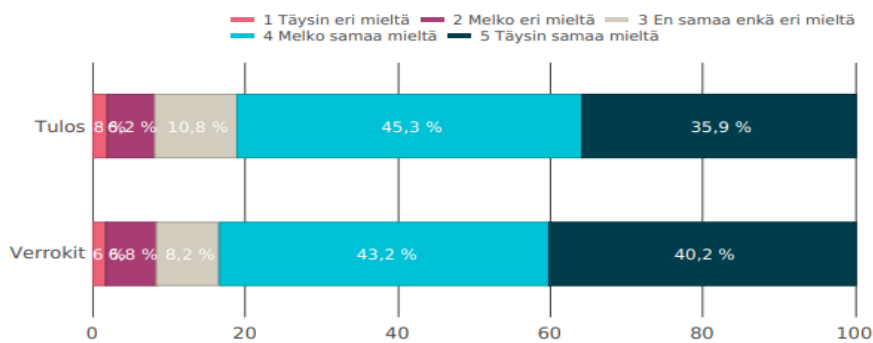
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat



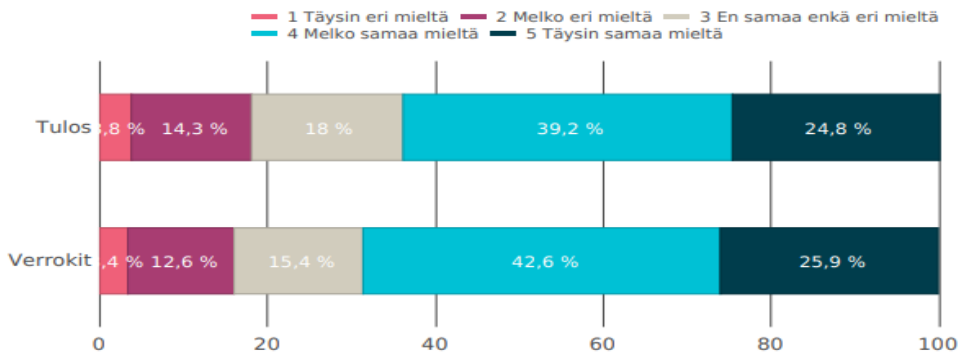
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin



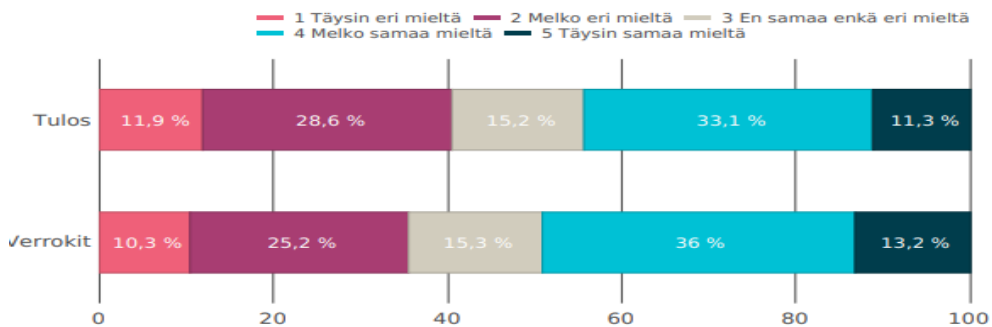
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti



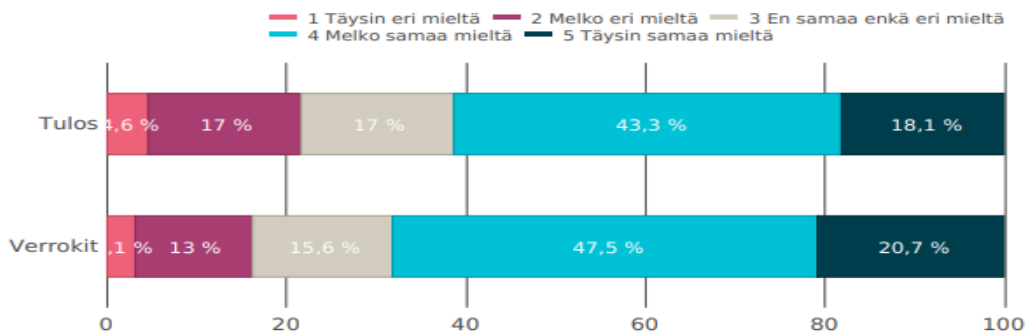
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen



Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi



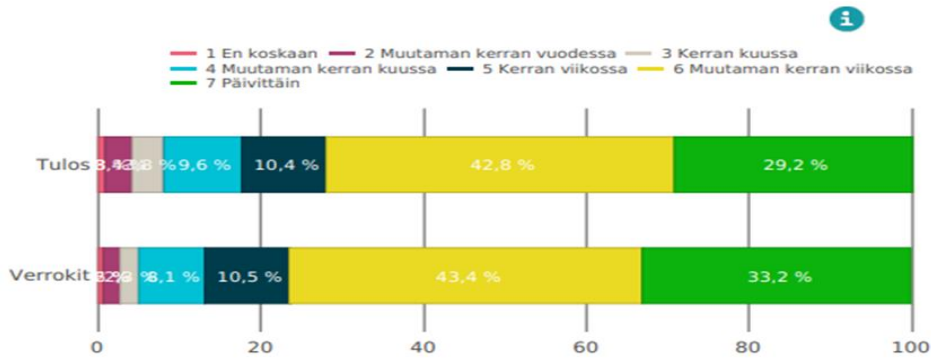
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni



Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni

Vastaajia: 1130

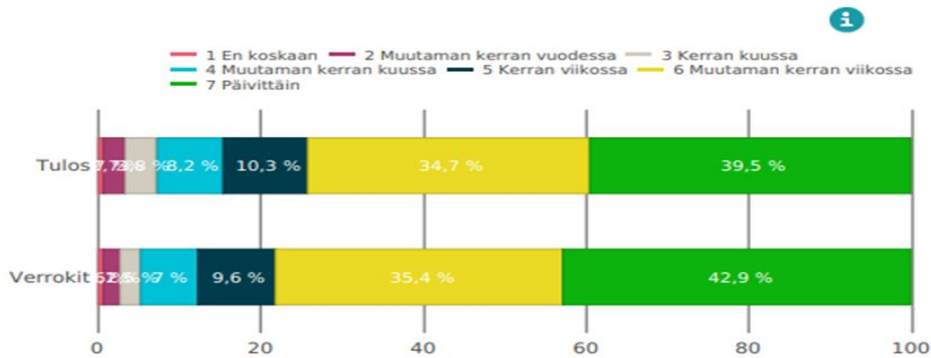
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni



Olen innostunut työstäni

Vastaajia: 1132

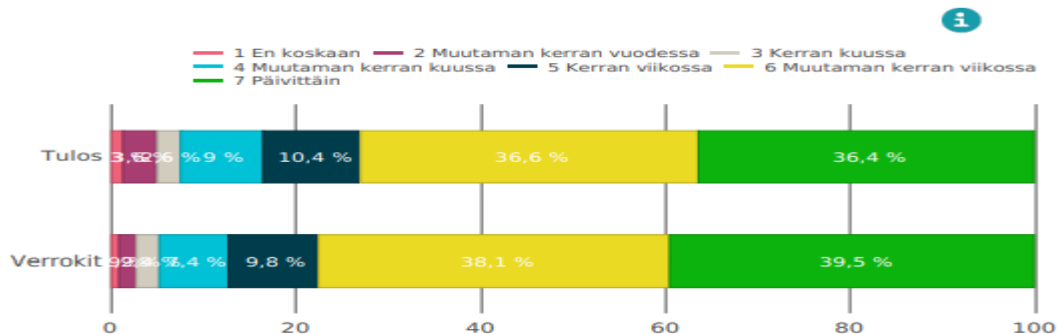
Olen innostunut työstäni



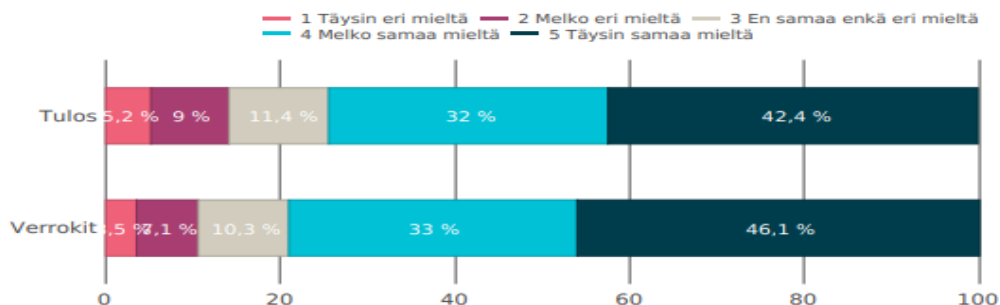
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni

Vastaajia: 1128

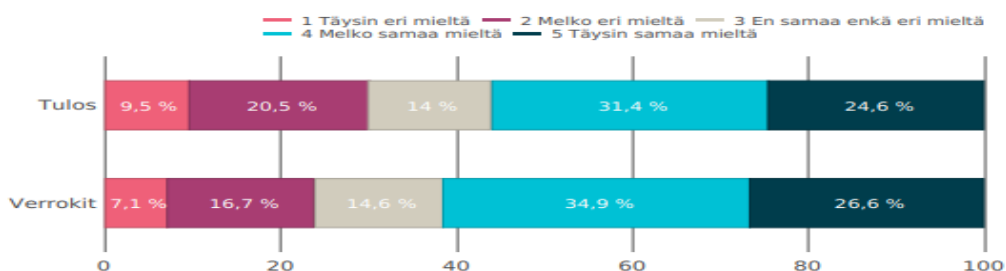
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni



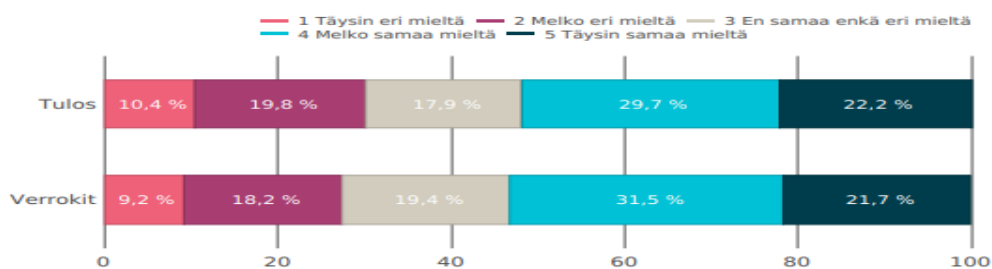
Minun ja esihenkilön välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri



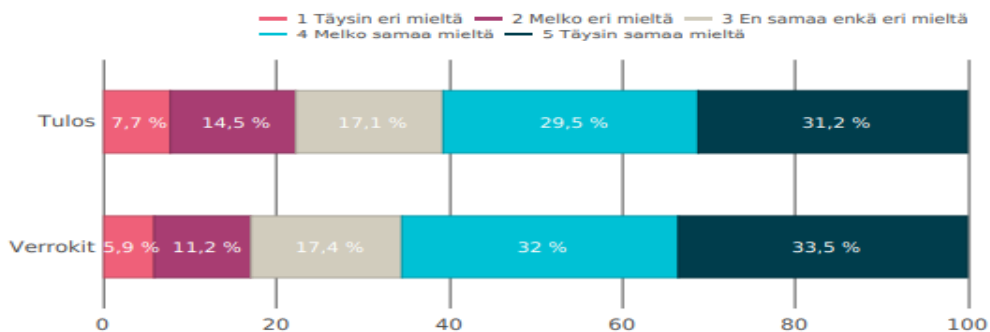
Esihenkilöni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista



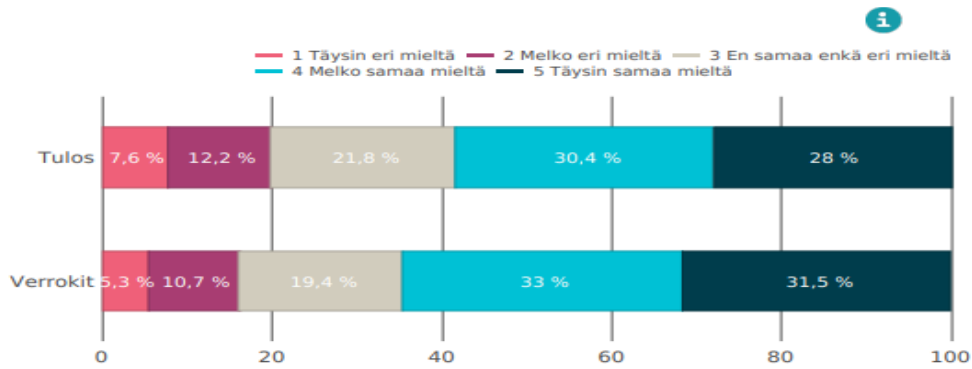
Saan esihenkilöltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni



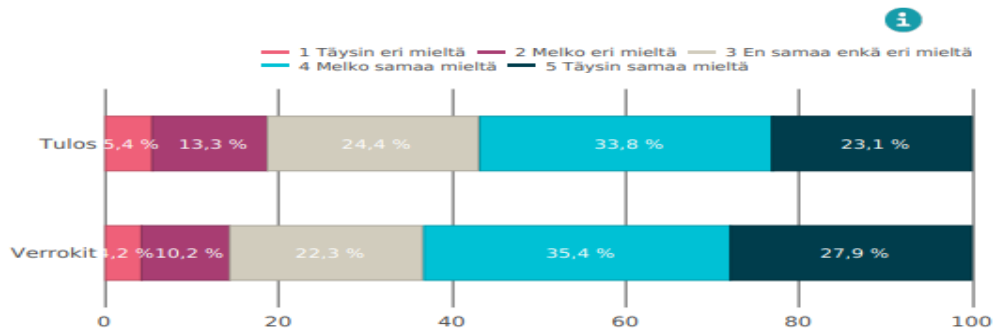
Koen esihenkilöni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi



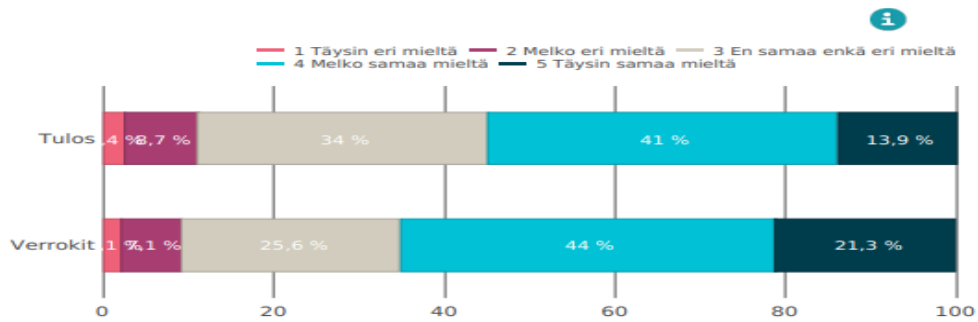
Esihenkilöni on innostava ja kannustava



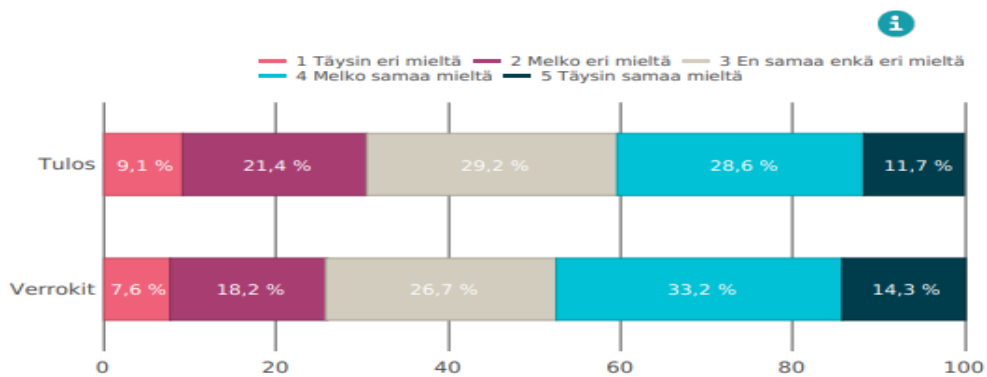
Esihenkilöni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen



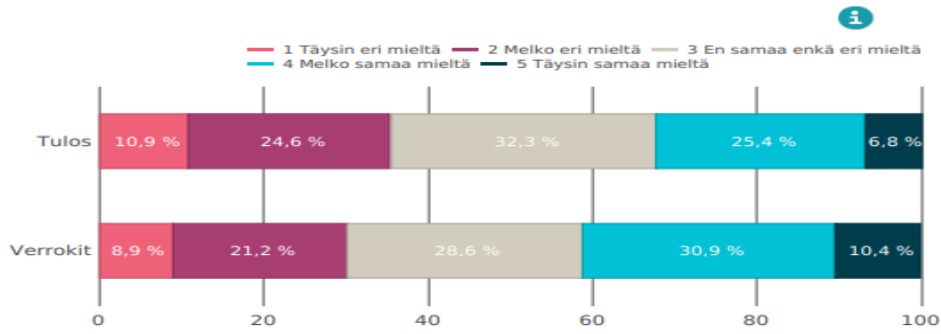
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme



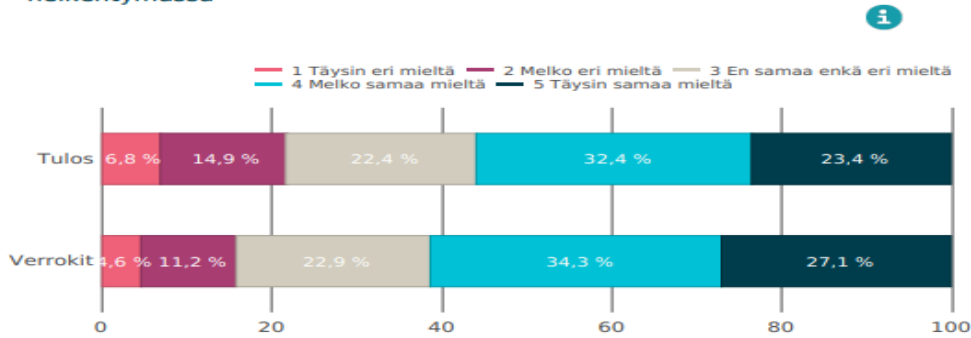
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen



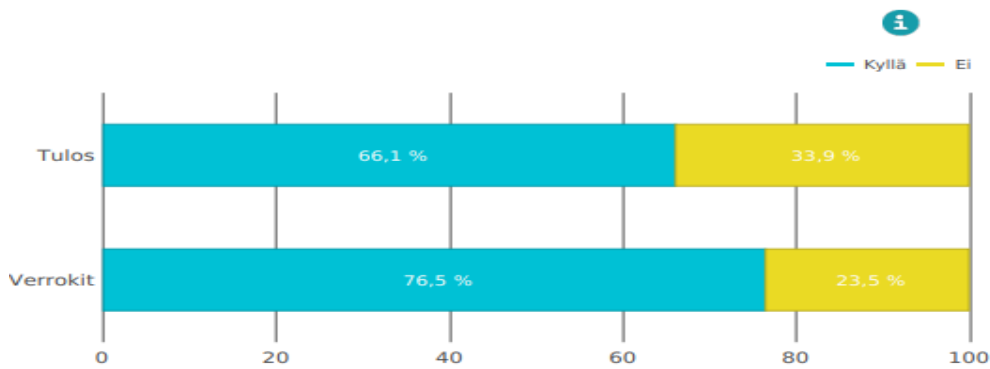
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan



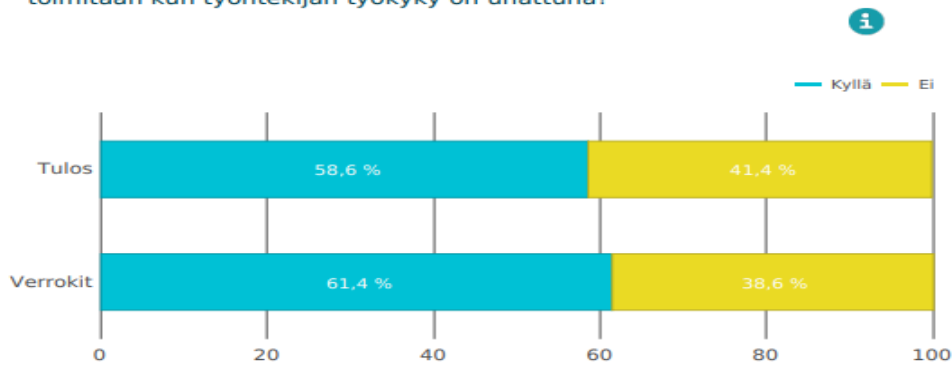
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyni on heikentymässä



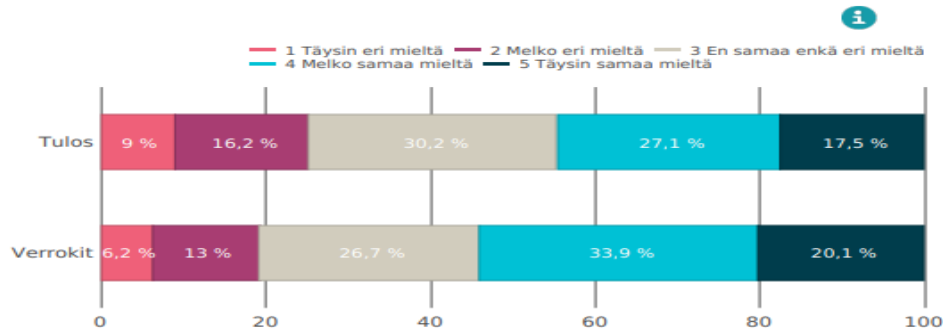
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavalllesi?



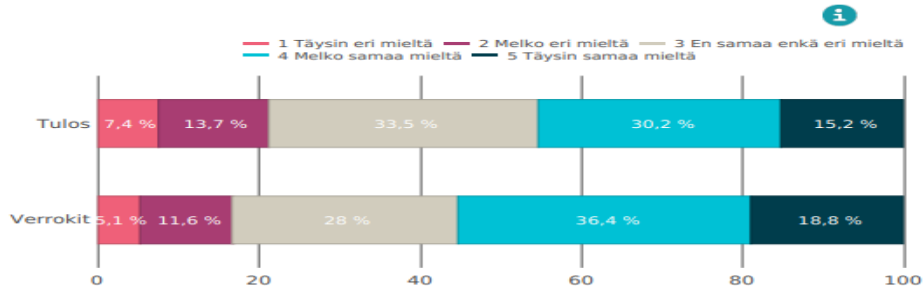
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?



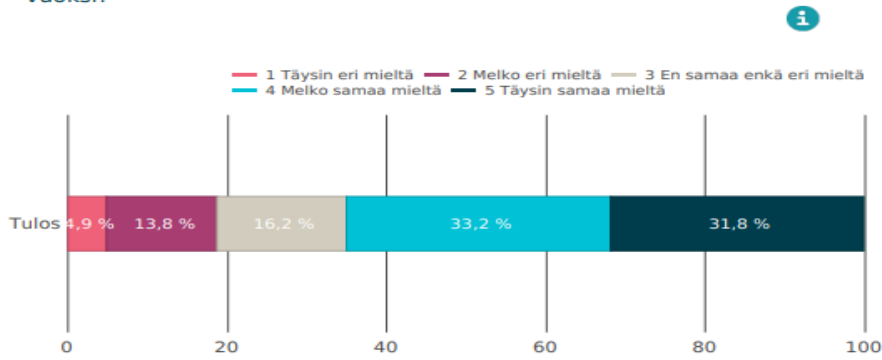
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme



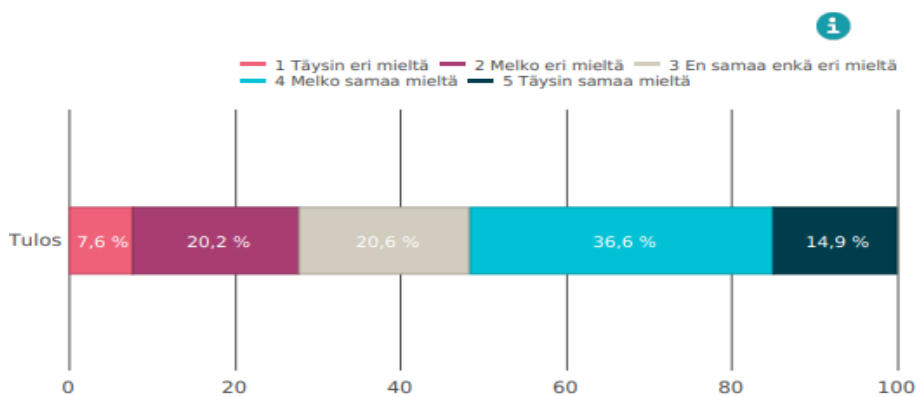
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä



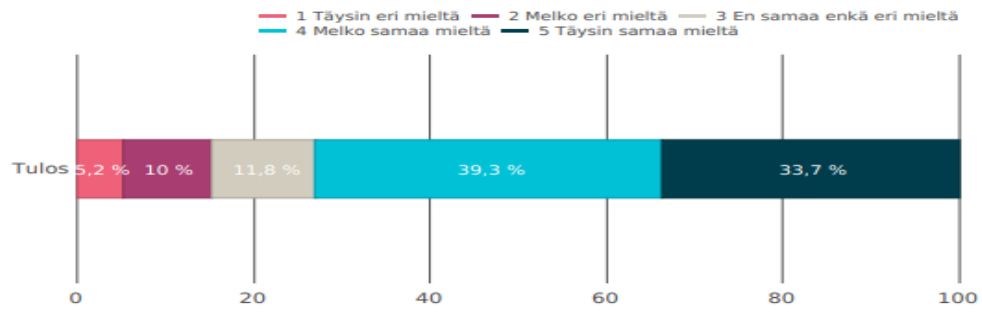
Psykososiaalinen kuormitukseni on lisääntynyt koronapandemian vuoksi?



Saan riittävästi työni tekemistä tukevaa koulutusta?



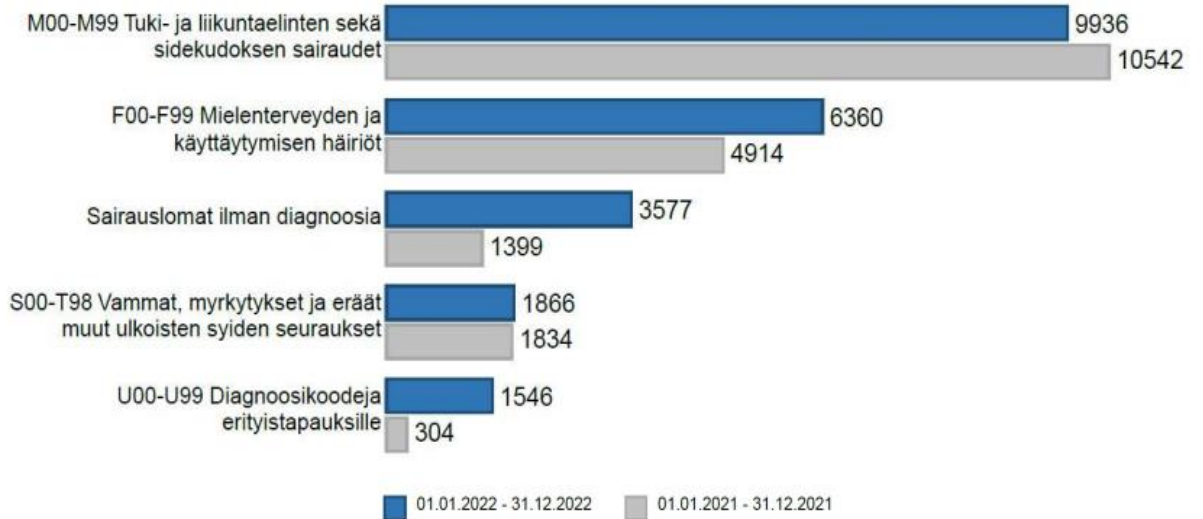
Koen nykyiset työaikajärjestelyt sopiviksi?



LIITE 2: SAIRAUSSPOISSAOLOT 2022

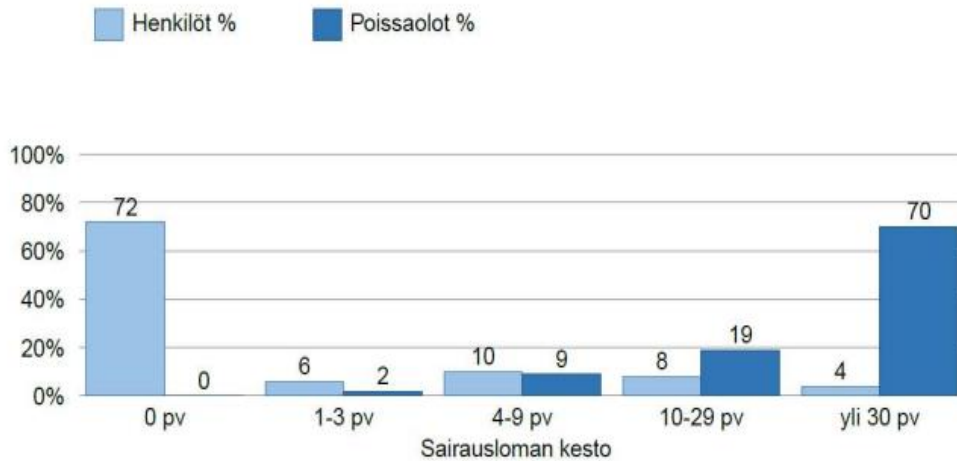
Lähde: Keski-Uudenmaan Työterveys Oy

SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN



www.keski-uudenmaantyoterveys.fi

SAIRAUSSPOISSAOLOJEN OSUUS



72% henkilöstöstä on ollut 0 päivää sairauspoissaoloja. 4% henkilöstöstä muodostaa 70% koko organisaation sairauspoissaoloista

www.keski-uudenmaantyoterveys.fi

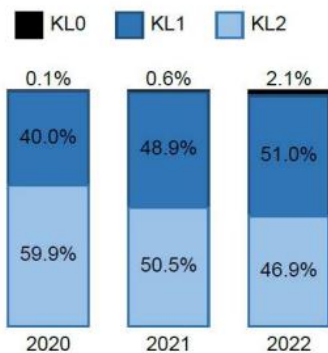
LIITE 3: TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET 2022

Lähde: Keski-Uudenmaan Työterveys Oy

LOHJAN KAUPUNKI ELINVOIMA
01.01.2022 - 31.12.2022

Keski-Uudenmaan
Työterveys

KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN KORVAUSLUOKITTAIN



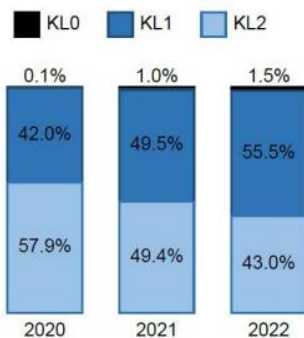
| | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------|---------------|---------------|---------------|
| Kela 0 | 333 | 2149 | 7026 |
| Kela 1 | 115916 | 176940 | 168834 |
| Kela 2 | 173906 | 182857 | 155268 |
| Yhteensä | 290155 | 361946 | 331128 |

www.keski-uudenmaantyoerveys.fi

LOHJAN KAUPUNKI HYVINVOINTI
01.01.2022 - 31.12.2022

Keski-Uudenmaan
Työterveys

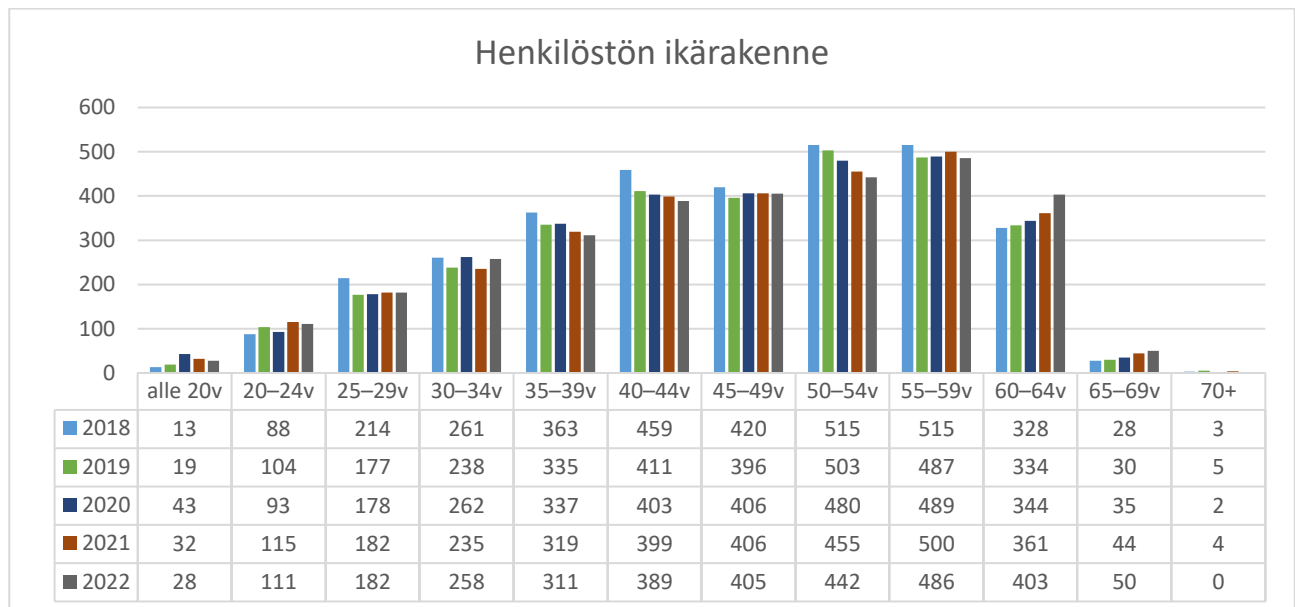
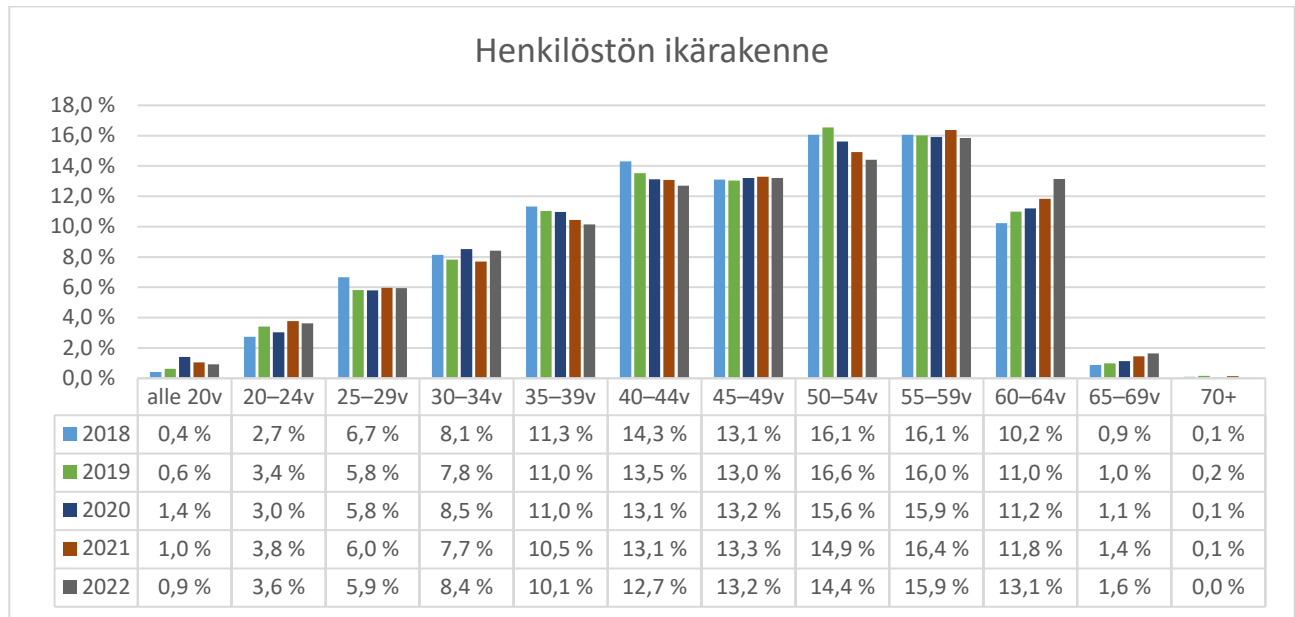
KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN KORVAUSLUOKITTAIN



| | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------|---------------|----------------|----------------|
| Kela 0 | 1035 | 10517 | 18130 |
| Kela 1 | 348347 | 506840 | 671511 |
| Kela 2 | 480095 | 506348 | 520587 |
| Yhteensä | 829477 | 1024089 | 1210228 |

www.keski-uudenmaantyoerveys.fi

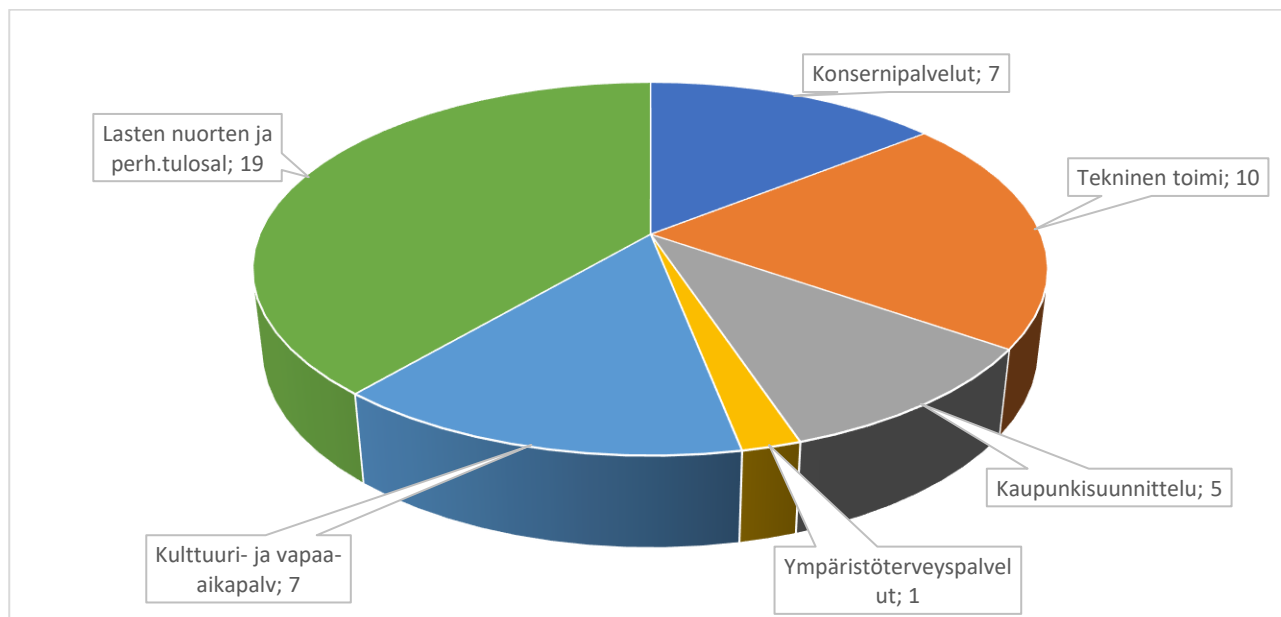
LIITE 4: HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE PROSENTTEINA JA LUKUMÄÄRINÄ



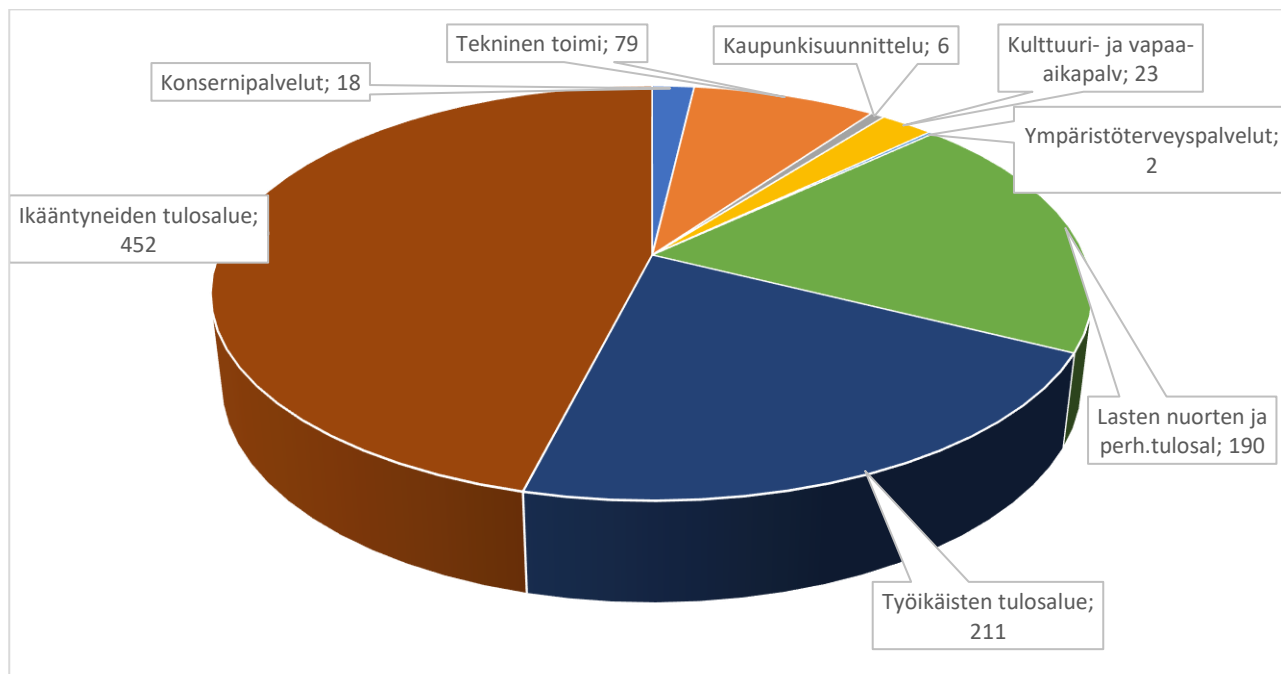
LIITE 5: ALKANEET JA PÄÄTTYNEET PALVELUSSUHTEET

(vakituinen henkilöstö)

Palvelukseen tulleet uudet henkilöt palvelualueittain:



Päätyneet palvelussuhteet palvelualueittain:



LIITE 6: TULOSLASKELMA KIRJANPIDOSTA

| 1000 euroina | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 | 2017 | 2016 | 2015 | 2014 |
|---------------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Palkat ja palkkiot | | | | | | | | | |
| Kuukausipalkat | 77 467 | 76 569 | 75 233 | 77 522 | 79 983 | 78 947 | | | |
| Kokouspalkkiot | 421 | 457 | 321 | 436 | 393 | 409 | | | |
| Tuntipalkat | 4 610 | 4 388 | 4 224 | 4 649 | 4 605 | 4 262 | | | |
| Erilliskorvaukset/-tehtävät | 8 563 | 7 474 | 6 872 | 7 054 | 7 627 | 7 120 | | | |
| Ylitunnit | 1 382 | 1 467 | 1 408 | 1 389 | 1 395 | 1 439 | | | |
| Sijaiset | 4 752 | 4 759 | 4 728 | 2 184 | | | | | |
| Määräaikaiset | 15 762 | 13 316 | 10 851 | 10 776 | 11 467 | 9 639 | | | |
| Vuosipalkkiot | 49 | 47 | 45 | 41 | 59 | 48 | | | |
| Lomapalkkajaksotukset | 608 | -504 | -179 | -850 | 601 | -87 | | | |
| Siviilipalveluskorvaus | 20 | 18 | 25 | 32 | 17 | 18 | | | |
| Ei-sotuoikaisujen korvauserät | -25 | -10 | -31 | -38 | -17 | -6 | | | |
| Perhevap ei sotu-oik | -89 | -103 | -112 | -44 | -75 | 0 | | | |
| Palkat ja palkkiot | 113 520 | 107 878 | 103 385 | 103 151 | 106 055 | 101 789 | 100 472 | 101 081 | 100 760 |
| Eläkekulut | | | | | | | | | |
| Eläkevakuutusmaksutilit | 23 943 | 22 797 | 22 660 | 22 497 | 22 951 | 22 416 | | | |
| Maksetut eläkkeet | 4 | 5 | 8 | 10 | 9 | 9 | | | |
| Eläkevastuut | 0 | 0 | 0 | 0 | -8 | -9 | | | |
| Eläkekulut | 23 947 | 22 802 | 22 668 | 22 507 | 22 952 | 22 416 | 23 646 | 24 370 | 24 548 |
| Muut henkilökulut | | | | | | | | | |
| Sosiaaliturvamaksut | 4 024 | 4 556 | 3 865 | 3 834 | 3 940 | 5 238 | | | |
| Sairasvakuutuskorvaukset | -1 753 | -1 609 | -1 278 | -994 | -1 232 | -1 320 | | | |
| Tapaturmakorvaukset | -85 | -129 | -103 | -73 | -113 | -213 | | | |
| Muut henkilökulut | 2 186 | 2 818 | 2 484 | 2 767 | 2 595 | 3 705 | 4 502 | 4 337 | 4 242 |
| Palvelujen ostot, henkilökunta | | | | | | | | | |
| Koulutuspalvelut | 399 | 270 | 238 | 350 | 467 | 527 | | | |
| Työpaikkaruokailu | 6 | 6 | 7 | 11 | 14 | 16 | | | |
| Työterveyshuolto | 908 | 1 255 | 545 | 450 | 502 | 475 | | | |
| Virkistystoiminta | 115 | 0 | 1 | 8 | 14 | 20 | | | |
| Tyky-toiminta | 0 | 0 | 24 | 20 | 34 | 26 | | | |
| Palvelujen ostot, henkilökunta | 1 428 | 1 531 | 815 | 839 | 1 031 | 1 064 | 1 123 | 967 | 1 029 |
| Henkilöstömenot yhteensä | 141 081 | 135 029 | 129 352 | 129 264 | 132 633 | 128 974 | 129 743 | 130 755 | 130 579 |