



# HENKILÖSTÖRAPORTTI ORIMATTILAN KAUPUNKI 2022

Kaupunginhallitus 27.3.2023

Yhteistoimintaelin

Kaupunginvaltuusto



**ORIMATTILA**  
-KANNATTAVA SIIRTO-

## SISÄLLYS

Kaupunginjohtajan terveiset .....	1
Orimattilan kaupungin strategiset päämäärät.....	2
Johtaminen ja yhteistoiminta .....	2
Henkilöstö toimialoittain ja talousarviotulosalueittain vuosina 2012–2022.....	3
Kaupungin henkilöstö .....	4
Henkilöstön rakenne 2022.....	4
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	5
Henkilöstön ikärakenne.....	6
Keski- ikä .....	6
Henkilöstön ikärakenne.....	7
Eläkkeelle siirtyminen.....	7
Henkilöstön sairaspöissaolat.....	8
Henkilöstömenot .....	11
Henkilöstömenot .....	11
Työterveyshuolto ja työsuojelu .....	12
Työtapaturmat 2018-2022.....	12
Henkilöstön koulutus.....	13



**ORIMATTILA**

-KANNATTAVA SIIRTO-

## Kaupunginjohtajan terveiset

Henkilöstökertomuksessa kuvataan kaupungin henkilöstövoimavarojen määrää ja rakennetta sekä niiden muutoksia. Raportti tarjoaa päättäjille, henkilöstölle ja heidän esihenkilöilleen sekä asukkaille tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista ja siinä tapahtuneista muutoksista. Tietoa käytetään työhyvinvoinnin johtamisessa, jonka tavoitteet ovat asetettu strategiassa.

Strategian vision ja yhteisen arvopohjan varaan rakentuu tulevaisuuden Orimattila, jonka tärkein voimavara on hyvinvoiva, motivoitunut ja aikaansaava henkilöstö. Käynnistettyjen muutosten myötä johtaminen asettuu kaiken toiminnan keskiöön. Onnistuminen edellyttää esihenkilöiden jatkuvaa kouluttamista, kohti valmentavaa johtamista. Kouluttamisen lisäksi tason nostaminen edellyttää päättäjiltä ja virkamiesjohdolta jäykkää suunnannäyttämistä ja tinkimätöntä asennetta asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa.

Haluan kiittää päättäjiä ja henkilöstöä menestyksellisestä vuodesta.

Kalle Larsson

kaupunginjohtaja



## Orimattilan kaupungin strategiset päämäärät

Orimattilan kaupunginvaltuusto hyväksyi Orimattilan strategian vuoteen 2025 kokouksessaan 16.5.2022. Orimattilan visio työnantajana on olla työhyvinvoinnin ja ammatillisen etenemisen edelläkävijä. Päämääränä on olla tunnettu, kiinnostava ja työntekijöistään huolehtiva, luotettava kuntatyönantaja. Strategisina toimenpiteinä kehitämme työnantajakuvaa kehittymismahdollisuuksien ja palkitsemisen avulla. Kannamme yhdessä vastuuta hyvästä ilmapiiristä ja kaupungin imagosta. Toteutamme sisäisen ja ulkoisen tuottavuuden parantamista yhteistyössä henkilöstön kanssa sekä tiivistämme yhteistyötä henkilöstön saatavuuteen liittyen TE-palveluiden, oppilaitosten, korkeakoulujen ja yritysten kanssa.

Kaupungin nykyinen henkilöstöstrategia on vuodelta 2009. Sen mukaan henkilöstöstrategian tehtävänä on viestittää koko organisaatiolle yhtenäisyyttä henkilöstöasioiden hoidossa sekä koota yhtenäisiä periaatteita ja tapoja, jolla henkilöstötyötä tehdään.

## Johtaminen ja yhteistoiminta

Kaupungin strategian yhtenä keskeisenä tavoitteena on motivoituneet ja palveluhenkiset työyhteisöt. Tavoitteen saavuttaminen edellyttää hyvää johtamista. Voimassa olevan henkilöstöstrategian mukaan hyvä johtaminen varmistetaan mm. selkeillä tehtäväkuvilla, toimivalla palaverikäytännöllä, riittäväällä viestinnällä, tasapuolisella ja oikeudenmukaisella kohtelulla sekä säännöllisesti (vähintään kerran vuodessa) pidettävillä kehityskeskusteluilla. Kaupungin johtoryhmä sekä toimialojen johtoryhmät kokoontuvat säännöllisesti. Esihenkilöille järjestetään vähintään kaksi esihenkilöinfoa vuodessa (vuonna 2022 3 esihenkilöinfoa), johon myös järjestöjen luottamusmiehet on kutsuttu.

Virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022 – 30.4.2025. Vuoden 2022 aikana 1.6. alkaen toteutui palkkoihin yleiskorotus sekä 1.10.2022 alkaen keskitetty järjestelyerä. 1.8.2022 toteutettiin perhevapaaudistus, 1.10.2022 alkaen perhepäivähoitajien palkkausuudistus sekä 31.12.2022 koulupsykologit ja -kuraattorit siirtyivät hyvinvointialueelle. Syksyn 2022 aikana käytiin yhteistoimintamenettelyjä henkilöstön siirrosta yhteistoiminnassa.

Työnantajan edustaja ja pääsopijajärjestöjen luottamusmiehet/puheenjohtajat ovat pitäneet säännöllisesti palavereja ajankohtaisista asioista. Palavereilla on pyritty parantamaan keskustelua ja vuorovaikutusta työnantajan ja ammattijärjestöjen välillä.

Kaupungin hallintosäännön mukaan yhteistoimintaelimessä työnantajaa edustaa kaupunginhallituksen puheenjohtajisto, kaupunginjohtaja, talous- ja konsernijohtaja ja henkilöstövastaava. Palkansaajajärjestöillä on edustukset yhteistoimintaelimessä. Yhteistoimintaelin kokoontui vuonna 2022 3 kertaa.

## Henkilöstö toimialoittain ja talousarviotulosalueittain vuosina 2012–2022

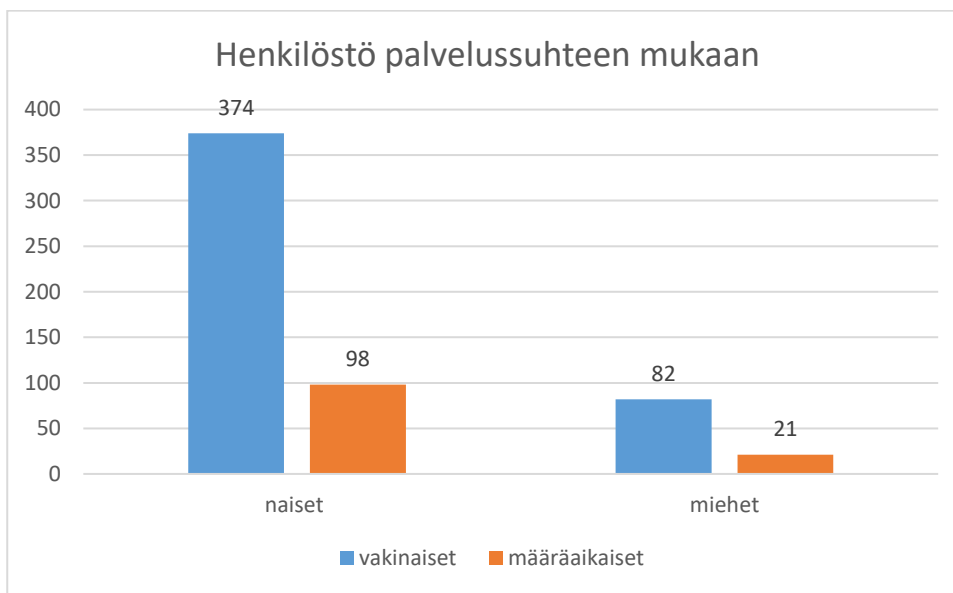
Toimiala	TP 2022	TA 2022	TP 2021	TP2020
<b>Hallintopalvelukeskus / Konsernihallinnon toimiala</b>				
Päätöksenteko ja yhteistoiminta	1,48	1	1	1
Elinkeinotoimi ja projektit	2,7	-	1,25	1
Hallinto- ja tukipalvelut	8,54	5,6	7,6	8
Hyvinvointi- ja työllisyyspalvelut	10,73	11	3,66	3,92
Maaseututoimi	3,1	3	2,6	2,6
Ruoka- ja siivouspalvelut	52	50	58	56,1
<b>Yhteensä</b>	<b>78,55</b>	<b>70,6</b>	<b>74,11</b>	<b>72,62</b>
<b>Hyvinvointitoimiala</b>				
Hyvinvointipalvelut	1,78	1	1	-
Liikuntapalvelut	7,43	9	5,5	-
Osallisuuden edistäminen	<b>0,003</b>			
<b>Yhteensä</b>	<b>9,213</b>	<b>10</b>	<b>6,5</b>	<b>-</b>
<b>Sivistystoimiala</b>				
Hallinto	4,2	6	4	6
Opetuspalvelut	227,6	222	231	230,3
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	13,78	10	9,5	9,5
Liikunta	-	-	-	3
Nuoriso	8,4	4,5	8	6
Varhaiskasvatus	151,2	149,3	144	150,24
<b>Yhteensä</b>	<b>405,18</b>	<b>391,8</b>	<b>396,5</b>	<b>405,04</b>
<b>Kaupunkikehitys- ja tekninen toimiala</b>				
Hallinto, elinkeino ja maankäyttö	8,15	9,6	8,85	8,9
Tilapalvelu	11	13,8	13,4	13,5
Yhdyskuntatekniikan palvelut	4,1	3,1	4,6	3,5
Vesilaitos	9,8	10	10	10
Rakennustark. ja ymp. suojele	4	4,5	4,5	4,75
<b>Yhteensä</b>	<b>37,05</b>	<b>41,0</b>	<b>41,35</b>	<b>40,65</b>
<b>Kaupunki yhteensä</b>	<b>530</b>	<b>513,4</b>	<b>518,46</b>	<b>518,32</b>



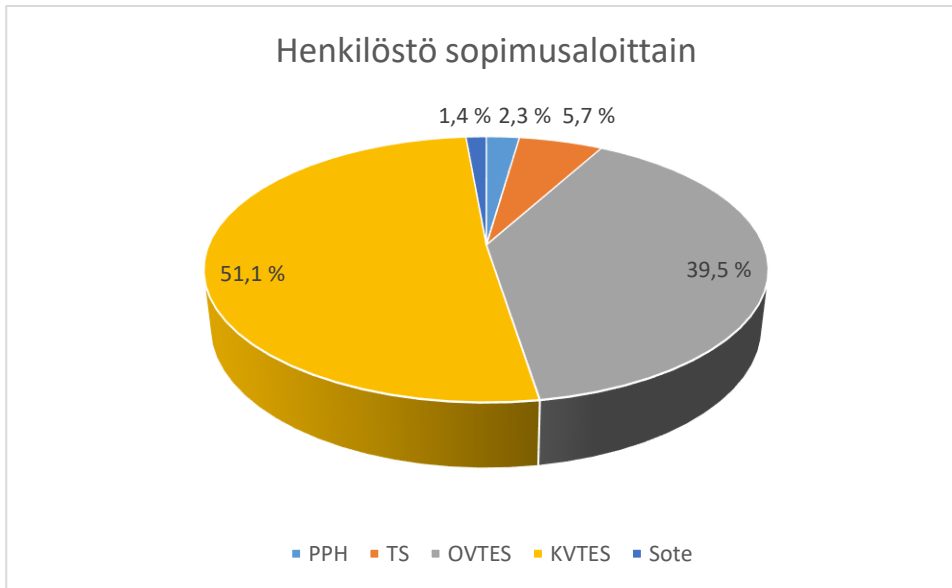
## Kaupungin henkilöstö

Henkilöstöä 31.12.2022 oli 530,12 (henkilötyövuotta), joista opetuspalveluissa 228 ja varhaiskasvatuksessa 151. Henkilöstömenot vuonna 2022 olivat 26,9 milj. euroa, mikä on 22,7 % toimintakuluista.

## Henkilöstön rakenne 2022



Vuonna 2022 Orimattilan kaupungilla työskenteli yhteensä noin 575 henkilöä. Heistä 119 oli määräaikaisia työntekijöitä, joista 98 oli naisia ja 21 miehiä. Vakinaisia työntekijöitä oli yhteensä 456, joista 374 oli naisia ja 82 miehiä.



Ylläolevassa ympyräkaaviossa on esitetty Orimattilan kaupungin henkilöstö sopimusaloittain.

(TTES = tuntipalkkaisten sopimus sovellettavana 2.5.2022 saakka)

PPH = perhepäivähoitajat

TS = teknisen henkilöstön sopimus

OVTES = opetushenkilöstön sopimus

KVTES = yleinen virka- ja työehtosopimus

Sote = sosiaali- ja terveydenhuollon sopimus

KVTES:iin kuuluu enemmistö 51,1 % henkilöstöstä.

31.12.2022 saakka koulupsykologit ja -kuraattorit palvelussuhteessa kaupunkiin. Siirtyivät

hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 alkaen.

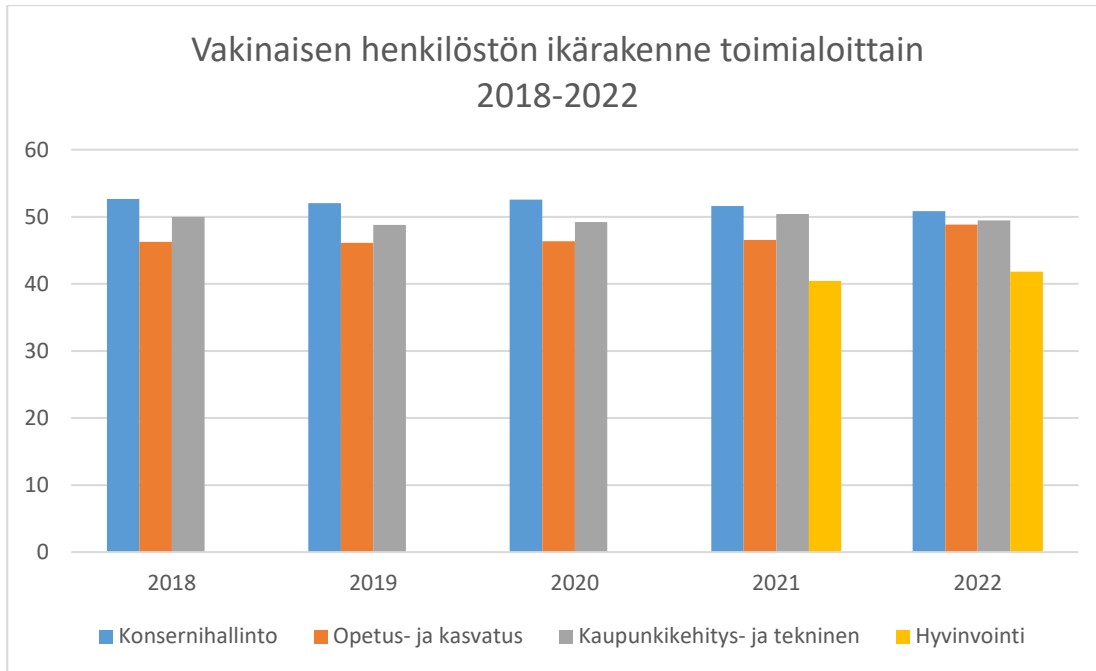
## Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Sarake1	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	52	11,4
Päättyneet palvelussuhteet		
- eläkkeelle siirtyneet	10	2,19
- muut	41	8,99
Sisäinen liikkuvuus (organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet)		
- uudelleen sijoitetut	-	-
- muut tehtävää vaihtaneet	7	1,56



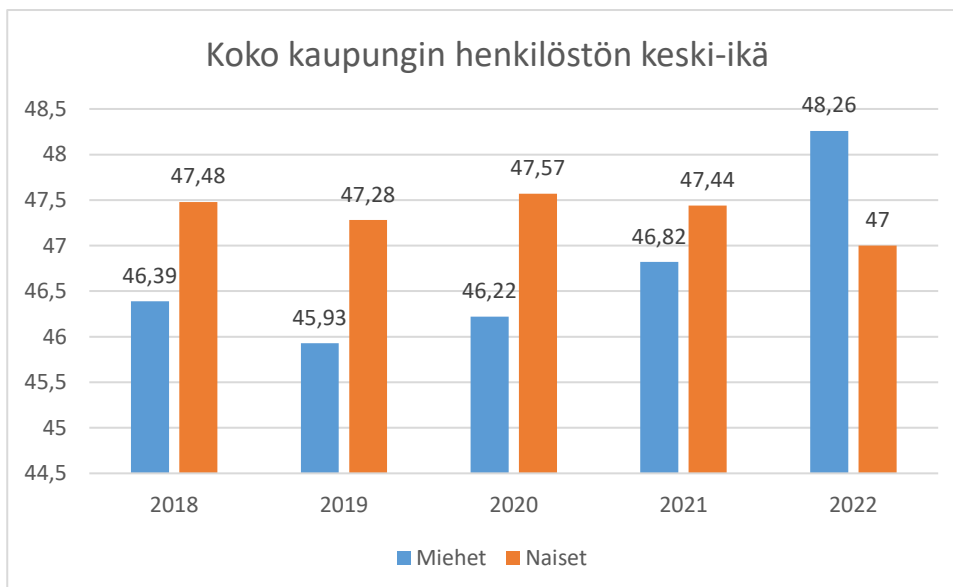
## Henkilöstön ikärakenne

### Keski-ikä



Konsernihallinnon keski-ikä vuonna 2022 oli 50,85 vuotta, sivistystoimialan 48,82 vuotta, kaupunkikehitys- ja teknisen toimialan 49,45 vuotta ja hyvinvointitoimialan 41,83 vuotta.

Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä naisilla vuonna 2022 oli 47,00 vuotta, miesten keski-ikä puolestaan 48,26 vuotta.





## Henkilöstön ikärakenne

Ikä	Lukumäärä	%-osuus
alle 30 v.	46	8
30-34 v.	37	6,43
35-39 v.	61	10,61
40-44 v.	73	12,7
45-49 v.	94	16,35
50-54 v.	95	16,52
55-59 v.	84	14,61
60-64 v.	79	13,74
yli 65 v.	6	1,04
<b>Yhteensä</b>	<b>575</b>	<b>100</b>
Keski-ikä	47,22	

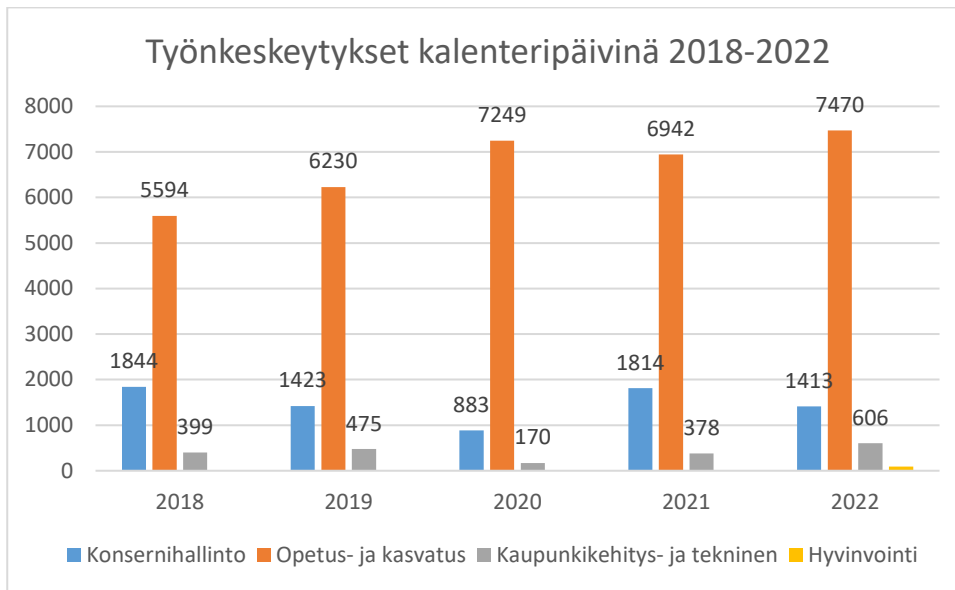
## Eläkkeelle siirtyminen

Alla olevassa taulukossa eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2018-2022. Vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle jäi 9 henkilöä, varhennetulle vanhuuseläkkeelle yksi, osa-aikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle yksi ja kuntoutustuki myönnettiin viidelle henkilölle. Yhteensä 16 henkilöä siirtyi eläkkeelle vuonna 2022, joka on kaksi vähemmän kuin edellisvuonna 2021.

	2018	2019	2020	2021	2022
Vanhuuseläke	20	18	9	11	9
Varhennettu vanhuuseläke			1	1	1
Työkyvyttömyyseläke		2	2		1
Osa-aikainen työkyvyttömyyseläke			2	1	
Osa-aikaeläkkeelle siirtyneet					
Työttömyyseläke					
Kuntoutustuki	2	4	4	5	5
Ammatillinen kuntoutus ja työkokeilu		1	1		
<b>Yhteensä</b>	<b>22</b>	<b>25</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>16</b>



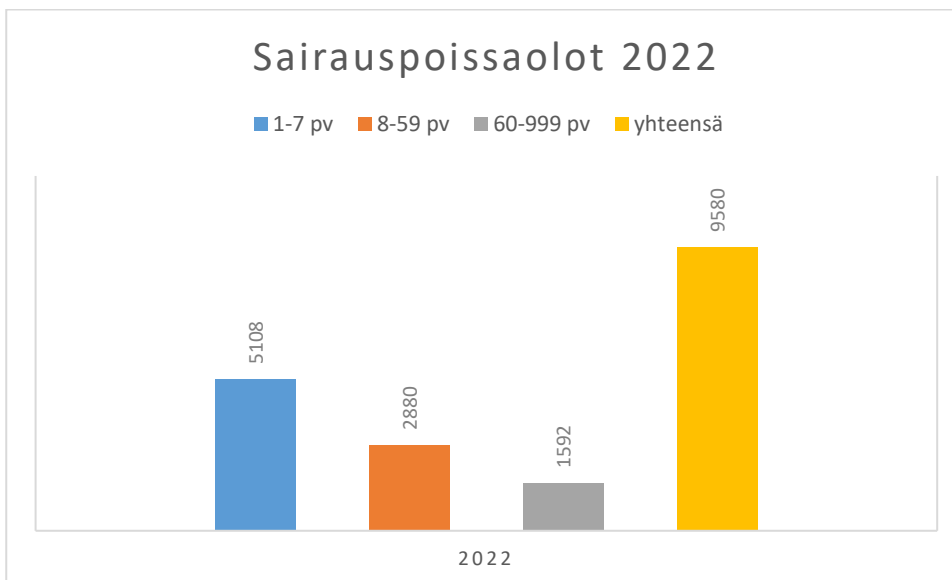
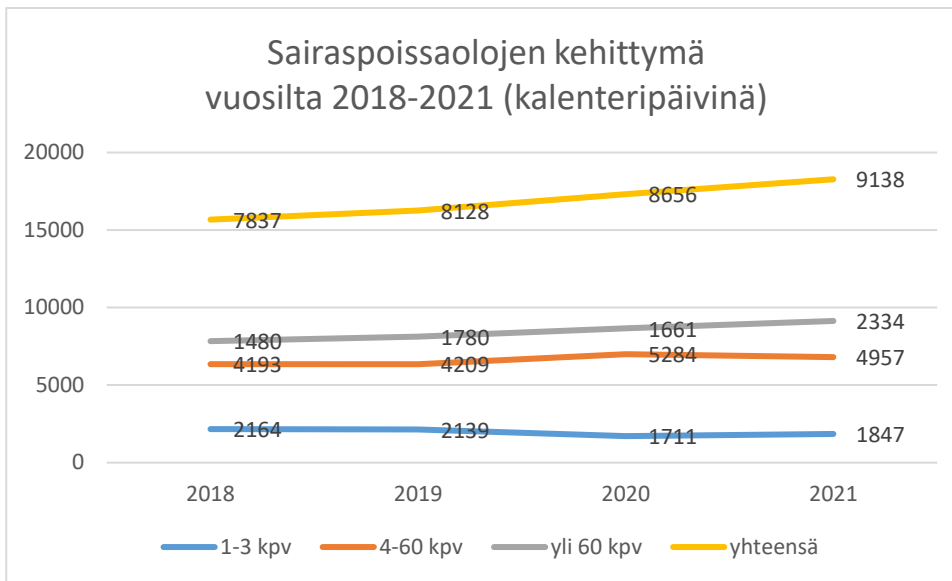
## Henkilöstön sairaspöissaolat



Kokonaisuudessaan toimialoilla työnkeskeytysten määrä on lisääntynyt vuodesta 2021.

Konsernihallinnossa työnkeskeytyksiä vuonna 2022 oli 1413 kalenteripäivää, joka on 401 päivää vähemmän kuin vuonna 2021. Sivistystoimialalla työnkeskeytyksiä oli 7470 päivää, joka on 528 päivää enemmän kuin edellisvuonna. Kaupunkikehitys- ja tekninen toimialalla puolestaan oli 606 päivää, joka tekee 228 päivää edellisvuotta enemmän. Yhteensä työnkeskeytyspäivien määrä 2022 oli 9580 päivää, joka on 442 päivää enemmän kuin vuonna 2021.

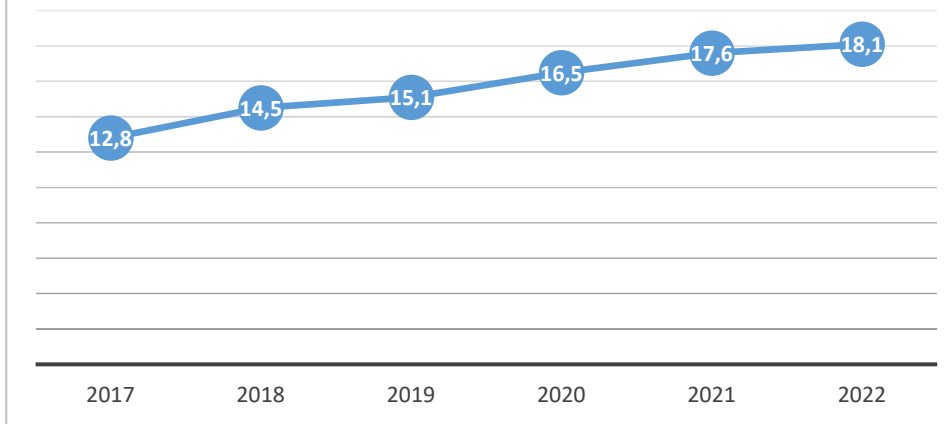
Sairaspöissaolujen raportoinnin muutos toteutettiin vuoden 2022 henkilöstöräportin yhteydessä. Viivadiagrammikaavioissa vuosien 2018–2021 sairaspöissaolat sekä pylväskaaviossa vuoden 2022 sairaspöissaolat. Alle 60 kalenteripäivää kestäneet sairaspöissaolat lisääntyivät 1184 kalenteripäivää ollen vuonna 2022 7988 kalenteripäivää. Pitkät sairaspöissaolat (yli 60 kalenteripäivää) vähenivät vuodesta 2021 742 kalenteripäivää ollen vuonna 2022 1592. Kokonaisuudessaan sairaspöissaolat lisääntyivät 442 kalenteripäivää ollen vuonna 2022 9580 kalenteripäivää.



Henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohti nousi hieman vuonna 2022 verrattuna vuoteen 2021. Orimattilan kaupungin sairauspoissaolo/htv 18,1.

Ensimmäistä kertaa henkilöstöraportin yhteydessä raportoidaan myös se osa henkilöstöstä, joka ei ole ollut oman sairautensa vuoksi poissa työstä ollenkaan, osuus koko henkilöstöstä on noin 13 % eli 47 henkilöä.

## sairauspoissaolot/htv 2017-2022



Työterveysperusteiset poissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	5085	23
8-29 pv	1822	80
30-59 pv	978	-
60-89 pv	446	-
90-179 pv	875	-
yli 180 pv	-	271
Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi	18,1	

Perhevapaiden määrä vuonna 2021 oli 5286 päivää, joka on lähes sama kuin vuonna 2020.

Perhevapaat	2018	2019	2020	2021	2022
Konsernihallinto	77	60	471	674	48
Opetus- ja kasvatus + hyvinvointi	4258	4943	4498	4586*	5431
Kaupunkikehitys- ja tekninen	54	45	54	26	12
Hyvinvointitoimiala					584
<b>Yhteensä</b>	<b>4389</b>	<b>5048</b>	<b>5023</b>	<b>5286</b>	<b>6075</b>

\*hyvinvointitoimialan luvut sisältyvät lukuun



## Henkilöstömenot

Kaupungin henkilöstömenot kasvoivat vuonna 2021 noin 898 000 €:lla edellisvuoteen verrattuna. Kokonaishenkilöstömenot vuonna 2021 olivat 26 010 950 €:a.

	2018	2019	2020	2021	2022
Palkat ja palkkiot	19 810 883	20 615 619	19 722 991	20 324 746	21 072 284
Eläkekulut	4 737 088	4 855 895	4 717 385	4 955 398	5 082 203
Muut henkilöstösivukulut	755 473	661 201	672 878	730 806	767 737
Yhteensä	25 303 444	26 132 715	25 113 255	26 010 950	26 922 224
Tapaturma- ja sv-korvaukset	194 680	267 735	288 080	324 786	342 288

Kaupunki maksoi henkilökunnan uimahalli- ja kuntosalilippuihin tukea 3964 € vuonna 2022. Tuen määrä oli 1359 € vuonna 2021, 2638 € vuonna 2020, 3943 € vuonna 2019 ja 3416 € vuonna 2018.

## Työterveyshuolto ja työsuojelu

Työterveyshuollosta on vastannut Työterveys Wellamo.

Työterveyshuollon toiminta perustuu vuosittain vahvistettuun ja tarkistettuun toimintasuunnitelmaan. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat 198 161 euroa (vuonna 2021 kustannukset olivat n. 200 900 euroa ja vuonna 2020 n. 185 000 euroa). Kela korvaa työnantajalle näistä kustannuksista n. 50 %

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2022 kaksi kertaa. Työsuojelutoimikuntaan kuuluvat työterveyshuollon edustaja, työsuojeluvaltuutetut- ja päällikkö, talous- ja konsernijohtaja sekä hallintojohtaja. Puheenjohtajana toimi hallintojohtaja ja valmistelijana työsuojelupäällikkö. Esityslistat ja pöytäkirjat ovat julkisesti nähtävillä kaupungin internet- sivuilla.

Työsuojeluvaltuutettuina (hyvinvointi- kaupunkikehitys- ja tekninen ja konsernitoimiala) toimivat Markus Parviainen (Nina Reitti I. työsuojeluvaravaltuutettu) ja työntekijöiden (sivistystoimiala) ja toimihenkilöiden Markus Parviainen (Minna Kuusniemi I. työsuojeluvaravaltuutettu). Työsuojelu tarjosi neuvontaa ja ohjausta sekä tukihenkilöapua erilaisiin keskustelutilanteisiin.

Ohjeita uudistettiin vuonna 2022 seuraavasti:

- Työväkivaltaan varautumien Orimattilan nuorisopalveluissa
- Orimattilan sisäilmatoimintamalli
- Orimattilan kaupungin toimintaohje työpaikkaväkivallan ehkäisyyn ja hallintaan

## Työtaturmat 2018-2022

Työtaturmat 2018-2022	2018	2019	2020	2021	2022
Kpl	28	27	18	25	28
Kalenteripäivät	115	200	117	73	280
Korvaus, €	12 574	12 615	12 059	8 747	43 050
Korvauspäivät/tapaturma	4	7	6,5	3	10
Korvaukset/tapaturma	449	467	670	350	1538

Työtaturmia sattui vuonna 2022, 28 kappaletta, joka on seitsemän enemmän kuin edellisenä vuotena. Korvauksia maksettiin yhteensä koko vuotena 43 050 €. Oheinen tilasto perustuu vakuutusyhtiön tilastoon, joka perustuu tapaturmailmoituksista saatuihin tietoihin. Korvaussummat koostuvat ohimenevistä korvauksista, joita ovat mm. päiväraha korvaukset sekä sairaanhoitokulut. Tapaturman tai ammattitaudin aiheuttama pysyviä korvauksia (mm. eläkkeet ja haittarahat ei ole huomioitu tilastossa.

## Henkilöstön koulutus

Henkilöstön koulutuksella pyritään henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Koulutustarve määritellään yhdessä esihenkilön kanssa. Toimialoilla valmistellaan tulosaluekohtaiset koulutussuunnitelmat perustuen talousarviossa varattuihin koulutusmenoihin.

Alla olevassa taulukossa henkilöstön koulutusmenot vuosina 2018–2022:

	2018	€/hlö	2019	€/hlö	2020	€/hlö	2021	€/hlö	2022	€/hlö
Konserni	12 395	149	21 964	268	16 420	200	33 173	447	13394	170
Sivistys	98 175	238	120 090	288	62 314	154	54 072	134	**	
Kaupunkikehitys - ja tekninen	12 517	299	20 008	499	14 300	340	19 197	464	25713	695
Hyvinvointi	*		*		*		*		13151*	1429
Yhteensä	123 087	228	162 062	301	93 034	176	106 442	205		

Taulukkoon kirjatut luvut sisältävät koulutus- ja kurssimaksuihin kirjatut kustannukset, joten ne eivät sisällä esimerkiksi matkakorvauksia. Euroa/hlö keskimääriseen lukuun vaikuttaa myös se, miten koulutus on järjestetty (osallistuminen maksuttomiin koulutuspäiviin, osallistuminen seudullisiin koulutuksiin, osallistuminen etäkoulutuksiin).

Taulukossa esitetyt luvut sisältävät myös luottamushenkilökoulutuksen.

\* Vuoteen 2021 saakka hyvinvointitoimialan koulutuskustannukset on raportoitu sivistystoimialan kustannuksissa.

\*\* Sivistystoimialan koulutukseen käytetty summa ei käytössä raportointivaiheessa (3/2023)

Vuoden 2014 alusta lukien on vahvistetun koulutussuunnitelman perusteella voinut hakea koulutuskorvausta Työttömyysrahastolta. Huomioitava koulutuspäivän pituus on enintään 6 tuntia ja vähintään kahden tunnin koulutus voidaan laskea mukaan. Korvausta voi saada enintään kolmelta päivältä/ henkilö. Tämän perusteella toteutuneet koulutuspäivät vuosilta 2018–2022 ovat toimialoittain alla olevassa taulukossa.

	Konsernihallinto	Sivistys	Kaupunkikehitys- ja tekninen	Hyvinvointi	Vesilaitos
2022	98	417	41	50	4
2021	135	518	58	*	11
2020	30	249	30	*	6
2019	113	422	50	*	12
2018	146	419	35	*	10

Sivistystoimialalla vuonna 2022 koulutuspäiviä oli 417, konsernihallinnossa 98 koulutuspäivää, kaupunkikehitys- ja tekninen toimialalla 41 koulutuspäivää, vesilaitoksella 4 koulutuspäivää ja hyvinvointitoimialalla 50.

\* Vuoteen 2021 saakka hyvinvointitoimialan koulutuspäivät on raportoitu sivistystoimialan kustannuksissa.

