



Orimattilan kaupunki

Henkilöstöraportti 2023

Yhteistoimintaelin 21.3.2024

Kaupunginhallitus xx.x.2024

Kaupunginvaltuusto xx.x.2024



Sisällys

1. Kaupunginjohtajan terveiset.....	3
2. Orimattilan kaupungin strategiset tavoitteet	4
Henkilöstöhallinnon kehittäminen.....	5
Työhyvinvoinnin johtaminen	6
3. Esihenkilötyö ja yhteistoiminta	7
4. Henkilöstömenot	8
5. Työterveyshuolto ja työsuojelu.....	9
Työtapaturmat 2019–2023	9
6. Henkilöstön osaaminen ja uudistuminen.....	10
7. Tunnusluvut 2023	12
Henkilöstömäärä.....	12
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	14
Henkilöstön ikärakenne	15
Keski-ikä	15
Eläkkeelle siirtyminen	17
Henkilöstön sairauspoissaolot	17
Perhevapaat.....	20



1. 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 virkamiesjohtolta jämäkkää suunnannäyttämistä ja tinkimätöntä asennetta asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa.

Haluan kiittää henkilöstöä ja päättäjiä menestyksellisestä vuodesta.

Kalle Larsson
kaupunginjohtaja

2. Orimattilan kaupungin strategiset tavoitteet



Orimattilan kaupunkistrategia on hyväksytty valtuustossa 16.5.2022 § 31. Strategiaa on kirkastettu syksyllä 2023. Kaupungin strategiset tavoitteet ovat:

- Elämän ja yrittämisen yhteistyöalusta
- Älykkäät ja tarvetta vastaavat palvelut
- Henkilöstö - Orimattilan sydän

Strategiset tavoitteet antavat suuntaviivat ja tukevat toimialoja omassa toiminnassaan.



Kuva: Orimattilan kaupungin strategiset tavoitteet, visio ja arvot

Orimattilan kaupungin henkilöstö on hyvinvoiva sekä sitoutunut kehittämiseen ja yhteisiin tavoitteisiin. Valmentava johtaminen mahdollistaa jokaisen työntekijän kasvun ja työssä onnistumisen. Osaamisen jatkuva kehittäminen on kaikkien yhteinen asia. Esihenkilöt varmistavat henkilöstön osaamisen ja ennakoivat myös tulevan osaamistarpeen. Orimattilassa hyödynnetään älykkäitä ratkaisuja oppimisessa. Sisäiset uramahdollisuudet, työsuhte-edut, työn ja vapaa-ajan suhde sekä työergonomia vahvistavat henkilöstön hyvinvointia ja sitoutumista. Palkkaus kannustaa tuloksellisuuteen.



Henkilöstölle tarjotaan merkityksellistä työtä ja hyvinvoiva työyhteisö. Henkilöstö viestii kuntatyöstä myönteisesti. Orimattilan myönteinen työnantajakuva edistää sitoutumista ja rekrytointia. Työntekijäkokemus perustuu tutkitusti hyvään työilmapiiriin, toimiviin rakenteisiin ja johtamiseen. Selkeä ja laadukas viestintä on tapa tehdä työtä ja osa vuorovaikutusta. Viestintä on suunnitelmallista, ennakoivaa ja osa jokaisen työtä. Sisällöltään laadukas ja oikea-aikainen viestintä ennaltaehkäisee ongelmia ja edistää parempia ratkaisuja.

Kaupungin henkilöstö hahmottaa ja ymmärtää ihmislähtöisen palvelun tuottamisen merkityksen omassa työssään ja kaupungin menestykselle. Henkilöstöllä on osaamista yhteisöllisyyttä ja yhteistä tekemistä edistävien lähestymistapojen, työmenetelmien ja työkalujen käyttämiseen.

Orimattilan kaupungin työntekijät ovat hyviä työkavereita toisillensa. Työntekijät luovat hyvää yhteishenkeä ja kohtaavat toisensa ihmisinä erilaisuutta arvostaen. Henkilöstö kiittää, tukee, kannustaa ja innostaa toisiaan.

Henkilöstöhallinnon kehittäminen

Kaupunkitasoinen henkilöstöjohtaminen on ollut aiempina vuosina vanhentunutta ja pohjautunut hajanaisiin, edeltäviltä viran- tai toimenhaltijoilta opittuihin tapoihin eri toimialoilla. Esihenkilötyön tueksi saatiin vuoden 2023 aikana uudistusta sekä panostusta henkilöstöpäällikön roolin myötä. Kaupunginvaltuusto päätti viran perustamisesta kokouksessaan 6.2.2023. Viran perustamisen myötä vuonna 2023 on esimerkiksi kehitetty kaupunkitasoista työhyvinvoinnin johtamista ja sisäistä viestintää, yhtenäistetty henkilöstöhallinnon toimintatapoja, päivitetty ohjeistuksia sekä ylläpidetty pääluottamusmiesyhteistyötä. Lisäksi syksyllä 2023 valmisteltiin ja toteutettiin uudistettu henkilöstökysely, joka toimii runkona myös tulevana vuosina. Vuonna 2023 otettiin käyttöön myös säännöllinen sairaspoissaolojen seurantamalli sekä kehitettiin lähtöpalautemalli henkilöstövaihtuvuuden syiden selvittämiseksi.

Alkuvuonna 2024 jatketaan sisäisen viestinnän suunnitelman jalkauttamista sekä suunnitellaan toimenpiteitä työnantajamielikuvan parantamiseksi. Vuosi 2023 oli henkilöstöhallinnon



näkökulmasta ratkaiseva, sillä nyt kaupungin henkilöstöasioissa on kivijalka, jonka päälle voidaan rakentaa.

Työhyvinvoinnin johtaminen

Orimattilan kaupungilla on otettu vuoden 2023 aikana ensimmäisiä askelia työhyvinvoinnin strategiseen johtamiseen. Tavoitteena on, että kaupungin henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on tutkitusti yhteys tuloksellisuuteen.

Strategisella tasolla työhyvinvoinnin johtaminen tarkoittaa päätöstä panostaa työhyvinvointiin. Seurattavia mittareita on vuonna 2023 olleet esimerkiksi sairauspoissaolojen määrän kehitys kvartaaleittain (seuranta tehty sekä johtoryhmässä että esihenkilöinfoissa) sekä henkilöstön vaihtuvuus osavuosikatsauksien yhteydessä. Toimialatasolla tapahtuu työhyvinvointitavoitteiden jalkauttaminen. Seurattavia mittareita on vuonna 2023 olleet esimerkiksi sairauspoissaolojen määrät ja keskeisimmät syyt sekä henkilöstökyselyn tulokset. Työyhteisötasolla työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi nousevat työolosuhteet, työilmapiiri ja esihenkilötyö, jotka vaikuttavat myös yksilötasoon. Seurattavia mittareita on vuonna 2023 olleet esimerkiksi henkilöstökyselyn tulokset sekä kehityskeskustelut. Työyhteisö- ja yksilötason työhyvinvoinnin johtamiseen tulee panostaa tulevaisuudessa enemmän. Yksilötason työhyvinvointijohtamisen ensiaskel olisi esimerkiksi ymmärryksen lisäämistä siitä, että jokainen työntekijä on itse vastuussa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä.

Lokakuussa 2023 toteutetun henkilöstökyselyn tulosten mukaan Orimattilan kaupungin henkilöstö tuntee työkykynsä hyväksi. Työn kuormitus ja määrä koettiin sen sijaan suhteessa asetettuihin tavoitteisiin liian suureksi. Lisäksi kyselyn tulosten mukaan Orimattilan kaupungissa ei kiinnitetä riittävästi huomiota työhyvinvointi- ja työturvallisuusasioihin. Kyselyn avoimissa vastauksissa nousi esille esimerkiksi henkilöstön kokemukset kaupungin tiedottamisesta, työterveyspalveluiden saatavuudesta, henkilöstöeduista, henkilöstön arvostamisesta sekä tasapuolisesta kohtelusta.



3. Esihenkilötyö ja yhteistoiminta

Orimattilan kaupungin vision mukaan kaupunki luo mahdollisuuksia yhteistyölle ja osallisuudelle. Arvojen mukaisesti kaupunki käännetään kasvuun älykkäillä ratkaisuilla sydämellisesti, sinnikkäästi ja sujuvasti. Näiden toteutuminen edellyttää hyvää johtamista. Voimassa olevan henkilöstöstrategian mukaan hyvä johtaminen varmistetaan mm. selkeillä tehtäväkuvilla, toimivalla palaverikäytännöllä, riittävällä viestinnällä, tasapuolisella ja oikeudenmukaisella kohtelulla sekä säännöllisesti (vähintään kerran vuodessa) pidettävillä kehityskeskusteluilla. Kaupungin johtoryhmä sekä toimialojen johtoryhmät kokoontuvat säännöllisesti. Esihenkilöille järjestetään säännöllisesti esihenkilöinfoja (vuonna 2023: 4 esihenkilöinfoa), joihin myös järjestöjen luottamusmiehet on kutsuttu.

Virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022 – 30.4.2025. Vuoden 2023 aikana 1.6. alkaen toteutui palkkoihin yleiskorotus sekä paikallinen järjestelyerä. 30.6.2023 toteutui kertaerä kaikilla sopimusaloilla. Joulukuussa 2023 kaupunginhallitus päätti käynnistää yhteistoimintamenettelyn osana kaupungin talouden tasapainottamistyötä.

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, hallintojohtaja sekä henkilöstöpäällikkö. Esittelijänä toimii henkilöstöpäällikkö. Palkansaajajärjestöillä on edustukset yhteistoimintaelimessä.

Yhteistoimintaelin kokoontui vuonna 2023 5 kertaa.

Orimattilan kaupunginhallituksen päätöksellä 4.12.2023 § 381 käynnistyivät yhteistoimintaneuvottelujen valmistelu. Neuvotteluesitys henkilöstöedustajille annettiin 15.12.2024 ja ensimmäinen neuvottelu pidettiin 21.12.2023. Yhteistoimintamenettely ja -neuvottelu ulottui koko kaupungin organisaatioon ja henkilöstöön mukaan lukien vesilaitos,



taseyksikkö sekä Orimattilan Asunnot Oy, Orimattilan Lämpö Oy ja Orimattilan Vesi Oy. Arvioitiin, että talouden tasapainottaminen tulee todennäköisesti edellyttämään rakenteellisia ja pysyviä muutoksia kaupungin palveluverkossa ja palveluissa ja sitä kautta myös palveluorganisaatiossa, toiminnoissa ja tehtävissä. Arvioinnin kohteena ovat myös palveluja tukevat hallinnolliset ja muut tukitoiminnot samoin kuin mahdollisiin palvelumuutoksiin liittyen myös johtamisjärjestelmä. Yhteistoimintamenettelyssä läpikäytävien työnantajan harkitsevien toimenpiteiden toteutus olisi mahdollista vuosien 2024-2026 aikana. Käytävissä yhteistoimintamenettelyssä käytettävissä olivat kaikki sopeuttamiseen tarvittavat keinot.

4. Henkilöstömenot

Kaupungin henkilöstömenot kasvoivat vuonna 2023 noin 755 000 €:lla edellisvuoteen verrattuna. Kokonaishenkilöstömenot vuonna 2023 olivat 27 676 754 €:a.

Henkilöstömenot	2019	2020	2021	2022	2023
Palkat ja palkkiot	20 615 619	19 722 991	20 324 746	21 072 284	22 183 509
Eläkekulut	4 855 895	4 717 385	4 955 398	5 082 203	4 670 509
Muut henkilöstösivukulut	661 201	672 878	730 806	767 737	822 736
Yhteensä	26 132 715	25 113 255	26 010 950	26 922 224	27 676 754
Tapaturma- ja sv-korvaukset	267 735	288 080	324 786	342 288	354 357

Kaupunki maksoi henkilökunnan uimahalli- ja kuntosalilippuihin tukea 5927 € vuonna 2023. Tuen määrä oli 3964 € vuonna 2022, 1359 € vuonna 2021, 2638 € vuonna 2020 ja 3943 € vuonna 2019.



5. Työterveyshuolto ja työsuojelu

Työterveyshuollosta on vastannut Työterveys Wellamo. Työterveyshuollon toiminta perustuu vuosittain vahvistettuun ja tarkistettuun toimintasuunnitelmaan. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023 olivat 199 355 euroa (vuonna 2022 kustannukset olivat noin 198 000 euroa, 2021: n. 200 900 euroa ja 2020: n. 185 000 euroa). Kela korvaa työnantajalle näistä kustannuksista n. 50 %.

Työsuojelutoimikunnan jäsenet (työsuojelupäällikkö ja -valtuutetut) ovat olleet kutsuttuina yhteistoimintaelimen kokouksiin vuonna 2023. Kaupungin yhteisten henkilöstöä koskevien asioiden käsittely yhteisessä toimielimessä on koettu hyväksi toimintatavaksi ja siksi kaupunginhallitukselle tullaan esittämään alkuvuonna 2024 toimielinten virallista yhdistämistä.

Työsuojeluvaltuutettuina (hyvinvointi- kaupunkikehitys- ja tekninen ja konsernitoimiala) toimivat Markus Parviainen (Nina Reitti 1. työsuojeluvaramvaltuutettu) ja työntekijöiden (sivistystoimiala) ja toimihenkilöiden Markus Parviainen (Minna Kuusniemi 1. työsuojeluvaramvaltuutettu). Työsuojelu tarjosi neuvontaa ja ohjausta sekä tukihenkilöapua erilaisiin keskustelutilanteisiin.

Työtapaturmat 2019–2023

Työtapaturmat 2018–2023	2019	2020	2021	2022	2023
Kpl	27	18	25	28	15
Kalenteripäivät	200	117	73	280	144
Korvaus, €	12 615	12 059	8 747	43 050	16 204
Korvauspäivät/tapaturma	7	6,5	3	10	9,6
Korvaukset/tapaturma	467	670	350	1538	1080

Työtapaturmia sattui vuonna 2023 15 kappaletta, joka on kolmetoista vähemmän kuin edellisenä vuotena. Korvauksia maksettiin yhteensä koko vuotena 16 204 €. 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.

6. Henkilöstön osaaminen ja uudistuminen

Kaupungin palvelut tuotetaan osaavan henkilökunnan työpanoksella nyt ja tulevaisuudessa. Toimintaympäristön ollessa jatkuvan muutoksen alla panostukset henkilöstön osaamiseen, työssä onnistumiseen, hyvinvointiin ja oman työnsä kehittämiseen tulee olla kaupungin strateginen toimintatapa. Vahvistamalla edelleen sisäistä viestintää, aktiivista yhteistyötä työnantajan ja pääsopijajärjestöjen kanssa, resursoimalla työkykyjohtamiseen, koulutukseen, kehittämiseen ja työhyvinvointiin, luomme työnantajana entistä vahvemman pohjan tuottaa palveluja kaupunkilaisille ja sidosryhmille.

Kaupungin strategian mukaisesti osaamisen jatkuva kehittäminen on meidän kaikkien yhteinen asia. Strategia ohjaa kaupungin uudistumista. Henkilöstön koulutuksella pyritään henkilöstön osaamisen kehittämiseen. Koulutustarve määritellään yhdessä esihenkilön kanssa. Toimialoilla valmistellaan palvelualuekohtaiset koulutussuunnitelmat perustuen talousarviossa varattuihin koulutusmenoihin.



Vahvistetun koulutussuunnitelman perusteella voidaan hakea koulutuskorvausta

Työllisyysrahastolta. Huomioitava koulutuspäivän pituus on enintään 6 tuntia ja vähintään kahden tunnin koulutus voidaan laskea mukaan. Korvausta voi saada enintään kolmelta päivältä/ henkilö.

Kaikki toteutuneet koulutuspäivät vuosilta 2019–2023 ovat toimialoittain alla olevassa taulukossa.

	Konsernihallinto	Sivistys	Kaupunkikehitys- ja tekninen	Hyvinvointi	Vesilaitos
2023	89	702	43	34	26
2022	98	417	41	50	4
2021	135	518	58	*	11
2020	30	249	30	*	6
2019	113	422	50	*	12

* Vuoteen 2021 saakka hyvinvointitoimialan koulutuspäivät on raportoitu sivistystoimialan tunnusluvuissa.

Sivistystoimialalla vuonna 2023 koulutuspäiviä oli 702, konsernihallinnossa 89 koulutuspäivää, kaupunkikehitys- ja tekninen toimialalla 43 koulutuspäivää, vesilaitoksella 26 koulutuspäivää ja hyvinvointitoimialalla 34.

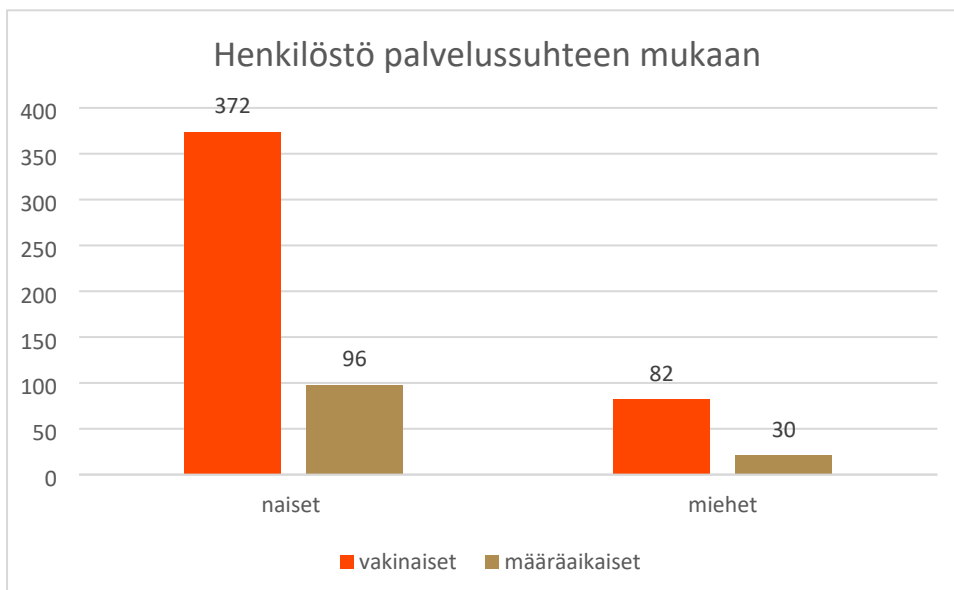


7. Tunnusluvut 2023

Henkilöstömäärä

Henkilöstöä 31.12.2023 oli 534,79 (henkilötyövuotta), joista opetuspalveluissa 225 ja varhaiskasvatuksessa 151. Henkilöstömenot vuonna 2023 olivat 27,7 milj. euroa, mikä on 55,1 % kaupungin ulkoisista toimintakuluista.

Vuonna 2023 Orimattilan kaupungilla työskenteli yhteensä noin 580 henkilöä. Heistä 126 oli määräaikaista työntekijöitä, joista 96 oli naisia ja 30 miehiä. Vakinaisia työntekijöitä oli yhteensä 454, joista 372 oli naisia ja 82 miehiä.

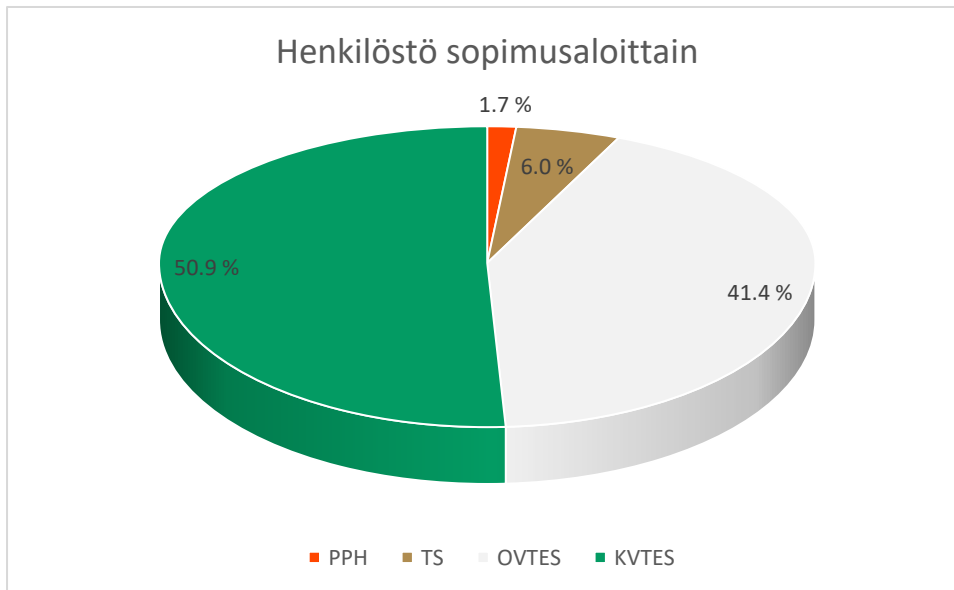


Henkilöstö palvelussuhteen mukaan



Henkilöstö toimialoittain ja talousarviotulosalueittain vuosina 2021–2023 (henkilötyövuosi)

Toimiala	TP 2023	TA 2023	TP 2022	TP 2021
Hallintopalvelukeskus / Konsernihallinnon toimiala				
<i>Päätöksenteko ja yhteistoiminta</i>	1,38	1	1,48	1
<i>Elinkeinoitoimi ja projektit</i>	4,28	-	2,7	1,25
<i>Hallinto- ja tukipalvelut</i>	9,89	8	8,54	7,6
<i>Työllisyyspalvelut</i>	12,67	12	10,73	3,66
<i>Maaseututoimi</i>	2,98	3	3,1	2,6
<i>Ruoka- ja siivouspalvelut</i>	52,69	51	52	58
Yhteensä	83,89	75	78,55	74,11
Hyvinvointitoimiala				
<i>Hyvinvointipalvelut</i>	3,88	3	1,78	1
<i>Liikuntapalvelut</i>	9,92	10	7,43	5,5
<i>Osallisuuden edistäminen</i>	0,003		0,003	
Yhteensä	13,803	13	9,213	6,5
Sivistystoimiala				
<i>Hallinto</i>	4,03	3,5	4,2	4
<i>Opetuspalvelut</i>	224,83	222	227,6	231
<i>Kirjasto- ja kulttuuripalvelut</i>	12,46	9	13,78	9,5
<i>Liikunta</i>	-	-	-	-
<i>Nuoriso</i>	9,75	7	8,4	8
<i>Varhaiskasvatus</i>	150,01	150	151,2	144
Yhteensä	401,08	391,5	405,18	396,5
Kaupunkikehitys- ja tekninen toimiala				
<i>Hallinto, elinkeino ja maankäyttö</i>	8,17	8,6	8,15	8,85
<i>Tilapalvelu</i>	9,06	9,9	11	13,4
<i>Yhdyskuntatekniikan palvelut</i>	3,16	3	4,1	4,6
<i>Vesilaitos</i>	9,64	10	9,8	10
<i>Rakennustark. ja ymp. suojelu</i>	5,98	6	4	4,5
Yhteensä	36,01	37,5	37,05	41,35
Kaupunki yhteensä	534,79	517	529,99	518,46



Henkilöstö sopimusaloittain (kaavio)

Yllä olevassa ympyräkaaviossa on esitetty Orimattilan kaupungin henkilöstö sopimusaloittain.

PPH = perhepäivähoitajat

TS = teknisen henkilöstön sopimus

OVTES = opetushenkilöstön sopimus

KVTES = yleinen virka- ja työehtosopimus

KVTES:iin kuuluu enemmistö 50,9 % henkilöstöstä.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	51	11,23
Päättyneet palvelussuhteet		
- eläkkeelle siirtyneet	11	2,42
- muut	23	5,06
Sisäinen liikkuvuus (organisaation sisällä tehtävää vaihtaneet)		
- uudelleen sijoitetut	-	-
- muut tehtävää vaihtaneet	7	1,54

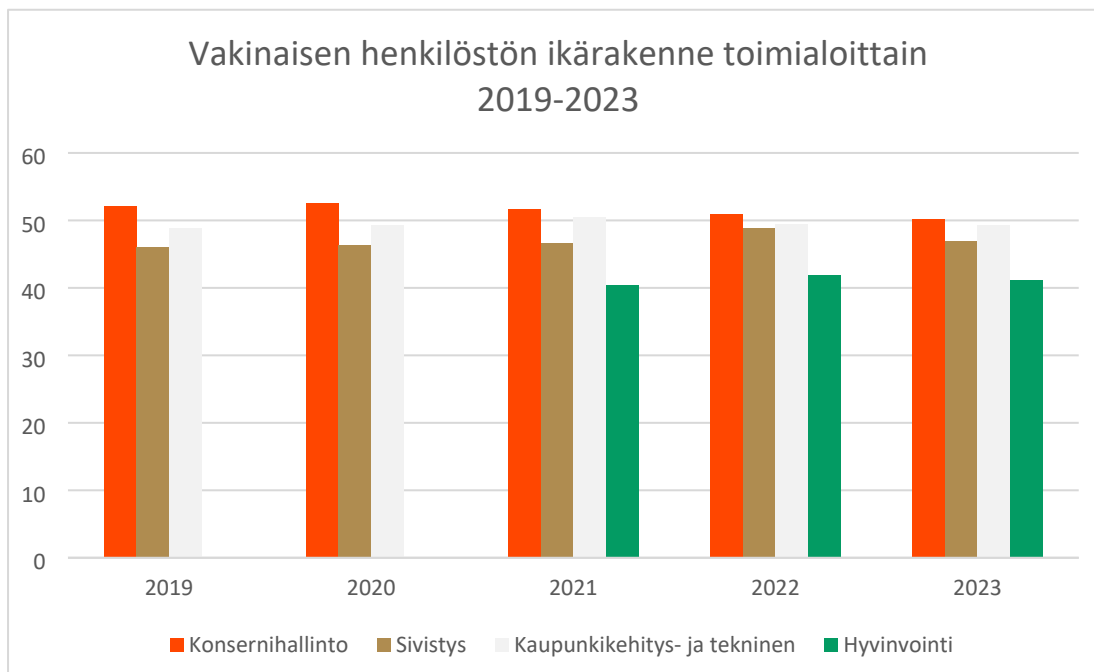


Henkilöstön ikärakenne

Ikä	Lukumäärä	%-osuus
alle 30 v.	35	6
30-34 v.	57	10
35-39 v.	52	9
40-44 v.	67	12
45-49 v.	98	17
50-54 v.	95	16
55-59 v.	85	14,5
60-64 v.	85	14,5
yli 65 v.	7	1
Yhteensä	581	100
Keski-ikä	47,50	

Henkilöstön ikärakenne (taulukko)

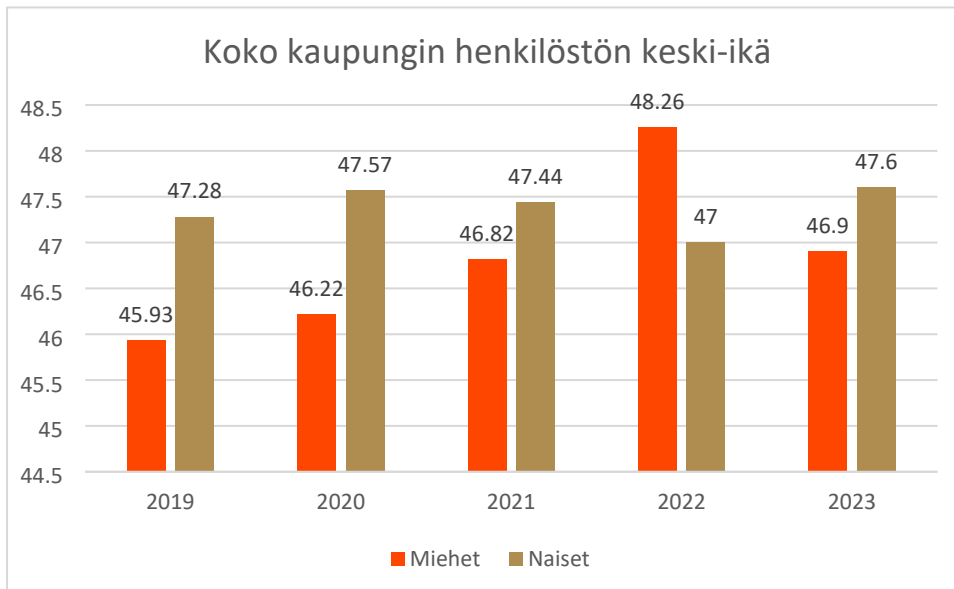
Keski-ikä



Vakinaisen henkilöstön ikärakenne toimialoittain 2019-2023



Konsernihallinnon keski-ikä vuonna 2023 oli 50,2 vuotta, sivistystoimialan 46,9 vuotta, kaupunkikehitys- ja teknisen toimialan 49,3 vuotta ja hyvinvointitoimialan 41,2 vuotta. Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä naisilla vuonna 2023 oli 47,6 vuotta, miesten keski-ikä puolestaan 46,9 vuotta.



Koko kaupungin henkilöstön keski-ikä

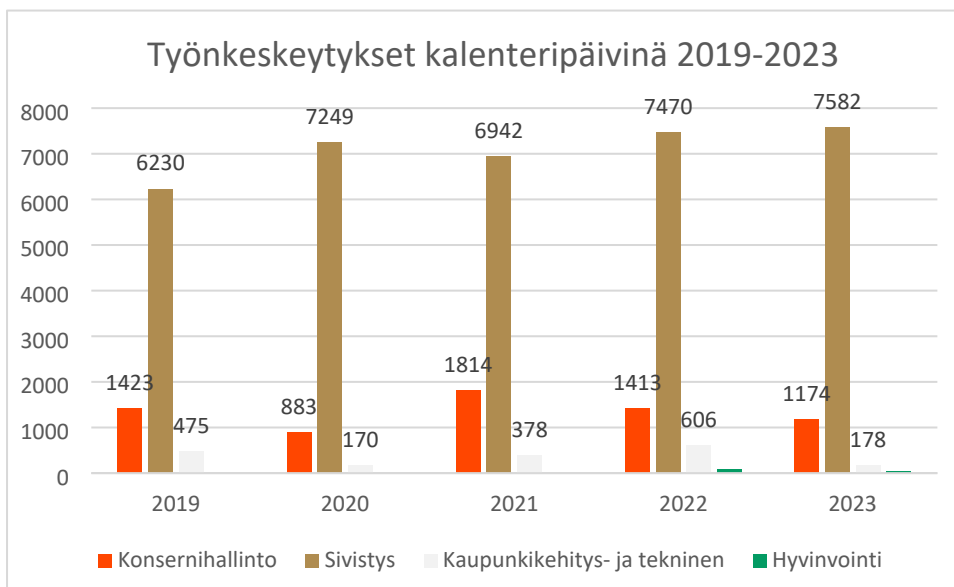


Eläkkeelle siirtyminen

Alla olevassa taulukossa eläkkeelle siirtyneiden määrä vuosina 2019–2023. Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle jäi 9 henkilöä, osa-aikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle yksi ja kuntoutustuki myönnettiin viidelle henkilölle. Yhteensä 18 henkilöä siirtyi eläkkeelle vuonna 2023, joka on kaksi enemmän kuin edellisvuonna 2022.

	2019	2020	2021	2022	2023
Vanhuuseläke	18	9	11	9	9
(Varhennettu vanhuuseläke) palvelussuhteessa olevan ei tarvitse ilmoittaa työnantajalle jos eläke ei vaikuta työaikaan		1	1	1	?
Työkyvyttömyyseläke	2	2		1	2
Osa-aikainen työkyvyttömyyseläke		2	1		1
Kuntoutustuki	4	4	5	5	5
Ammatillinen kuntoutus	1	1			1
Yhteensä	25	15	18	16	18

Henkilöstön sairauspoissaolot



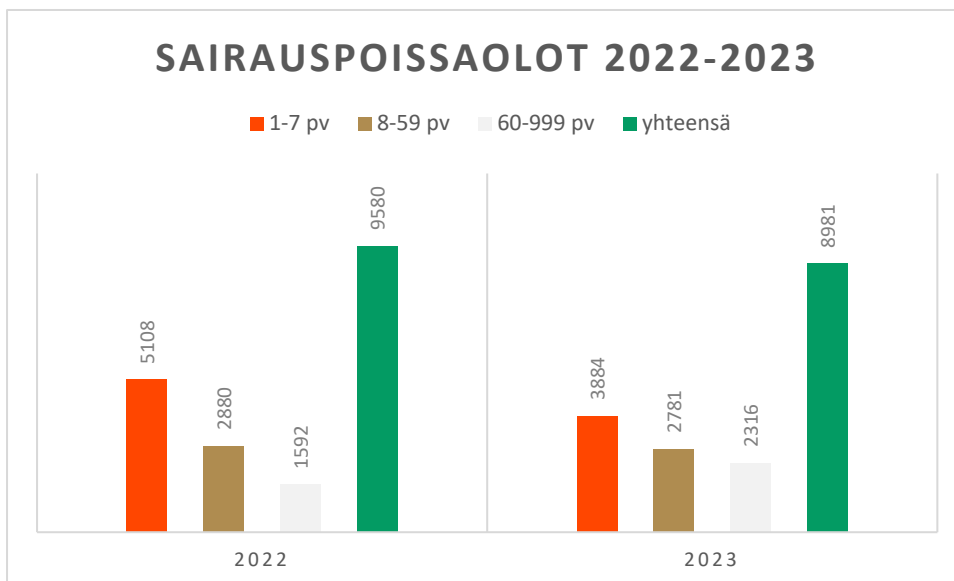
Työnkeskeytykset kalenteripäivinä 2019-2023 (kaavio)



Kokonaisuudessaan toimialoilla työnkeskeytysten määrä on vähentynyt vuodesta 2022.

Konsernihallinnossa työnkeskeytyksiä vuonna 2023 oli 1174 kalenteripäivää, joka on 239 päivää vähemmän kuin vuonna 2022. Sivistystoimialalla työnkeskeytyksiä oli 7582 päivää, joka on 112 päivää enemmän kuin edellisvuonna. Kaupunkikehitys- ja tekninen toimialalla puolestaan oli 178 päivää, joka tekee 428 päivää edellisvuotta vähemmän. Yhteensä työnkeskeytyspäivien määrä 2023 oli 8981 kalenteripäivää, joka on 599 päivää vähemmän kuin vuonna 2022.

Alle 60 kalenteripäivää kestäneet sairauspoissaolot vähenivät 1323 kalenteripäivää ollen vuonna 2023 6665 kalenteripäivää. Pitkät sairauspoissaolot (yli 60 kalenteripäivää) lisääntyivät vuodesta 2022 724 kalenteripäivää ollen vuonna 2023 2316. Kokonaisuudessaan sairauspoissaolot vähenivät 599 kalenteripäivää ollen vuonna 2023 8981 kalenteripäivää.

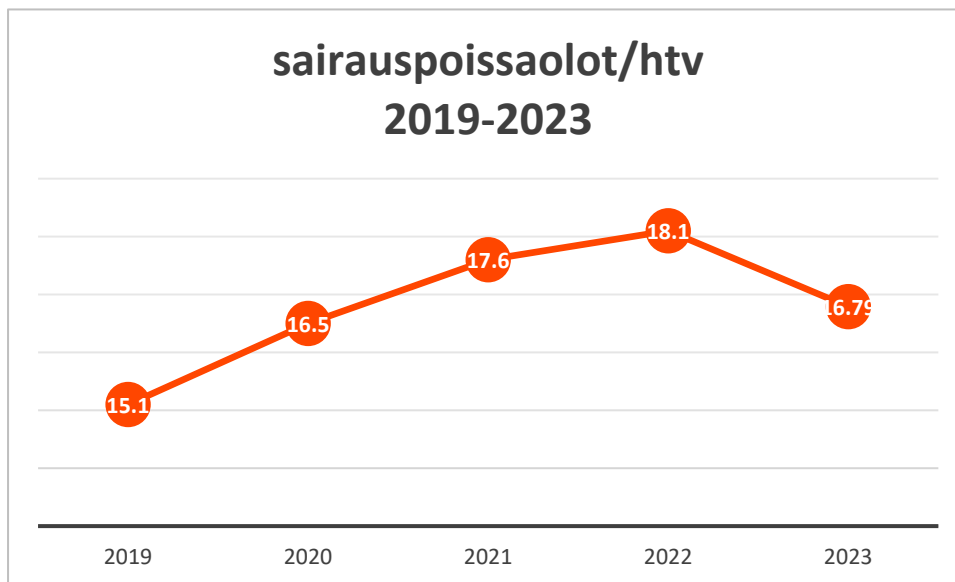


Sairauspoissaolojen kehittyminen vuosilta 2022-2023 (kalenteripäivinä)

Henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrä henkilötyövuotta kohti väheni vuonna 2023 verrattuna vuoteen 2022. Orimattilan kaupungin sairauspoissaolo/htv 16,79 (18,1 vuonna 2022)



Toista kertaa henkilöstöraportin yhteydessä raportoidaan myös se osa henkilöstöä, joka ei ole ollut oman sairauden vuoksi poissa työstä ollenkaan, osuus koko henkilöstöstä on 21,45 % eli 77 henkilöä.



sairauspoissaolot/htv 2019-2023 (kaavio)

Työterveysperusteiset poissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	3862	22
8-29 pv	1668	121
30-59 pv	992	-
60-89 pv	706	134
90-179 pv	1187	109
yli 180 pv	-	180
Yhteensä keskimäärin/ henkilötyövuosi	16,79	



Perhevapaat

Perhevapaiden määrä vuonna 2023 oli 5730 päivää, joka on hieman vähemmän kuin vuonna 2022.

Perhevapaat	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Konsernihallinto	77	60	471	674	48	77
Sivistys	4258	4943	4498	4586*	5431	5394
Kaupunkikehitys- ja tekninen	54	45	54	26	12	20
Hyvinvointitoimiala					584	239
Yhteensä	4389	5048	5023	5286	6075	5730

* hyvinvointitoimialan tunnusluvut sisältyvät