



# **HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS**

**2020**

**VIMPELIN KUNTA**

## Johdanto

Vimpelin kunnan henkilöstötilinpäätös v. 2020 on valmisteltu soveltuvin osin Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen sekä Kevan (Kuntien eläkevakuutus) v. 2013 'Henkilöstövoimavarojen arviointi - suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen' –julkaisuun, joka antaa pohjan kehittää kunnan omaa raportointia, strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä.

Henkilöstövoimavarojen tuntemus tukee kunnan strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa, henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä sekä työhyvinvointia.

### **Vuoden 2020 henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan, miten vuoden 2020 henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteet ovat toteutuneet vuoden 2020 aikana.**

Henkilöstöä kuvaavista tunnusluvuista tärkeimpiä ovat: henkilöstön määrää, ikärakennetta, työhyvinvointia, henkilöstössä vuoden aikana tapahtuneita muutoksia ja henkilöstön koulutusta kuvaavat tunnusluvut. Lisäksi tilinpäätöksessä esitellään henkilöstöä koskevia taloudellisia tunnuslukuja.

Vimpelissä 8 / 2 2021

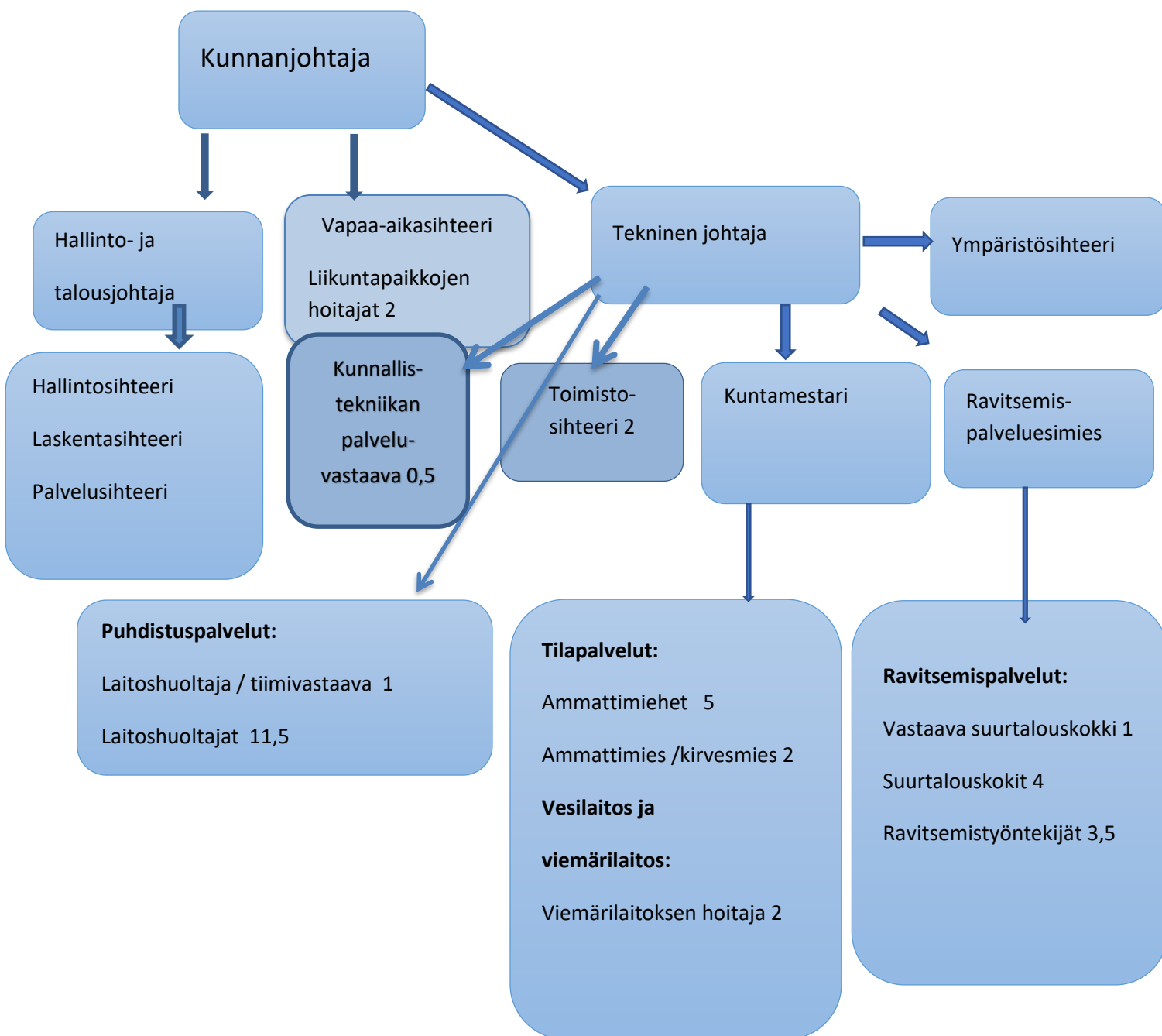
Seija Kinnunen  
hallinto- ja talousjohtaja

## 1. Kunnan palkatun henkilöstön palveluorganisaatio v. 2020

Vimpelin kunnan palkatun henkilöstön palveluorganisaation keskeisinä tehtävinä on

- toteuttaa kunnanvaltuuston hyväksymää kuntastrategiaa, kuntastrategian pohjalta hyväksytyjä toimielinten strategioita sekä talousarviota ja -suunnitelmaa
- palvella luottamushenkilöorganisaation toimintaa
- olla kustannustehokas niin lyhyellä kuin pitemmällä aikavälillä.

### Vimpelin kunnan henkilöstöorganisaatio 1.1.2020 alkaen



# 1. Vimpelin kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

## Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Henkilöstösuunnittelulla ja henkilöstön rekrytoinnilla pyritään siihen, että kunnalla on palveluksessaan oikea määrä ammattitaitoisia henkilökuntaa siten, että kunta pystyy hoitamaan tehtävänsä tehokkaasti ja taloudellisesti seuraavin periaattein:

- Vakiintuneissa tehtävissä käytetään vakinaisia palvelussuhteita
- Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä vain, jos siihen on lakiin tai asetukseen perustuva syy:
  1. Vaaditun kelpoisuuden puuttuminen
  2. Sijaisuus
  3. Harjoittelu
  4. Palkkatuki
  5. Työn projektiluonteisuus
  6. Oppisopimus

Poikkeuksellisissa työruuhkantilanteissa määräaikaista työsopimusta voidaan käyttää enintään 6 kuukauden ajan, jonka aikana tulee selvittää, onko kyse pysyvästä työvoimatarpeesta.

Organisaation muutostilanteissa määräaikaista työsopimusta voidaan käyttää muutosprosessin ajan ja enintään 1 vuoden ajan.

Peruste määräaikaisuudesta merkitään kirjalliseen työsopimukseen.

Osa-aikaisia työsuhteita käytetään tehtäväkohtaisesti palvelutarpeen perusteella. Osa-aikatyöhön siirtymiseen suhtaudutaan myönteisesti, jos osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät järjestelyt (mahd. sijaisen saaminen, perustehtävän hoitaminen) pystytään hoitamaan.

## Yleiset periaatteet työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyvien työkyvyn ylläpitämiseksi sekä työttömyysuhan alaisten työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi

Vimpelin kunnalla on esimiestyön päivittäisessä käytössä **aktiivisen tuen toimintamalli**, joka on laadittu yhteistoiminnan aikana. Aktiivisen tuen avulla työyksikössä tunnustetaan työntekijän työkykyä ja työssä selviytymistä heikentäviä tekijöitä, otetaan ne puheeksi sekä tehdään työkykyä tukevia ja edistäviä ratkaisuja.

Aktiivinen tuki sisältää kolme toimintamallia

- varhaisen tuen työyksikössä
- tehostetun tuen silloin, kun työntekijän ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan lisää toimijoita
- paluun tuen työntekijän pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

Aktiivisen tuen avulla työntekijää voidaan auttaa mahdollisimman varhain, kun hänen työnsä tekemisessä tai työkyvyssään on ongelmia. Aktiivisen tuen avulla voidaan löytää mahdollisuuksia myös osatyökykyisen työssä jatkamiseen. Tavoitteena on työntekijän työkyvyn tukeminen ja työssä jatkaminen mahdollisimman pitkään.

Varhaisesta, tehostetusta ja paluun tuesta muodostuu kokonaisuus ja jatkumo. Jos esimerkiksi varhaisen tuen toimilla ei voida ratkaista työntekijän työssä suoriutumisen ongelmia, siirrytään tehostetun tuen toimiin.

Työterveyshuollon toimintaohjelman avulla tuetaan henkilöstön työkykyä. Työpaikkaselvityksissä ja sitä edeltävissä vaarojen ja haittojen arviointiselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Muita työkyvyn tukemiseen liittyviä asiakirjoja on työsuojelun toimintaohjelma liitteineen.

## Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja siinä tapahtuvista muutoksista

Vimpelin kunnassa koko henkilöstöllä on yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty kunnanhallituksessa v. 2016. Kun koulutusta suunnitellaan, lähtökohtana on aina työyhteisön toiminta ja työyhteisön tarpeet.

Koulutustarpeet ja –mahdollisuudet selvitetään yhteistyössä henkilökunnan kanssa. Kaikkeen koulutukseen

liittyä palautteen antaminen = koulutukseen osallistuneet antavat palautetta omassa työyksikössään esimiehelle, työtovereille ja alaisille.

Esimies on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset ja työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet.

Vuoden 2020 aikana päivitettiin tai otettiin käyttöön uusia digitaalisia työvälineitä ja –ohjelmia mm. taloushallinto-ohjelma Premium, asianhallintaohjelma –Tweb, uusi sähköpostijärjestelmä ja Office 365, työajanseurantaohjelma Hedsam ja sähköisten kokousten järjestämiseen käytettävä TEAMS. Lisäksi tiedonhallintalain edellyttämiin vaatimuksiin hankittiin digihallintamalli-työväline. Uusien ohjelmien käyttöönotto vaatii henkilöstöltä ja erityisesti esimiehiltä entistä enemmän digitaalisten taitojen hallintaa ja osaamista. Myös jatkossa digitaaliset työvälineet vaativat panostamista koulutukseen, jotta uusilla työvälineillä saadaan aikaan toimintojen tehostamista. Digitaalinen aineisto mahdollistaa erilaisen materiaalin saamisen myös kuntalaisten ulottuville avoimen hallinnon periaatteiden mukaisesti.

### 3. Henkilöstön määrä ja palvelussuhterakenne 2020

#### 3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.2020 (henkilötyövuosia)

Vimpelin kunnan vakituisen henkilöstön määrä on 44,5 henkilöä. Koko henkilöstöstä naisia on 29 (65,17 %) ja miehiä 15,5 (34,83 %).

Vakituisesta henkilöstöstä 68 % on 50 –vuotiaita tai vanhempia.

Vakituiset ikärakenne 2020	Naiset	Miehet	Yhteensä	%
alle 20	0	0	0	0 %
20-24	0	0	0	0 %
25-29	1	0	1	2,0 %
30-34	0	2	2	4,5 %
35-39	1	2	3	7,0 %
40-44	1	1	2	4,5 %
45-49	5	1	6	14,0 %
50-54	6	1	7	16,0 %
55-59	5	5	10	23,0 %
60-68	10	3	13	29,0 %
<b>Yhteensä</b>	<b>29</b>	<b>15</b>	<b>44</b>	<b>100,00 %</b>

### 3.2. Odotettavissa oleva henkilöstön vaihtuvuus

Eläkejärjestelmän uudistus tuli voimaan vuoden 2017 alusta. Uudistuksessa vanhuuseläkeikä nousee vuodesta 2017 portaittain kolme kuukautta vuodessa, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Uudet eläkeikärajat koskevat vuonna 1955 syntyneitä ja nuorempia. Vuonna 1962 syntyneet ovat ensimmäinen ikäluokka, joka jää vanhuuseläkkeelle 65-vuotiaana. Ennen vuotta 1955 syntyneet siirtyvät vanhuuseläkkeelle edelleen 63–68-vuotiaana, työhistoriaan ja ammattiin perustuva ns. henkilökohtainen eläkeikä täyttyy useimmilla 64 vuoden iässä.

Seuraavissa laskelmissa vakituisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön eläkkeelle siirtymistä on arvioitu uuden eläkejärjestelmän mukaisen vanhuuseläkeiän täyttymisen mukaan, henkilökohtaisen eläkeiän täyttymisen mukaan tai suunnitelman mukaan jos sellainen on tiedossa. Ennuste on arvio, koska lopullisen päätöksen eläkkeelle siirtymisestä tekee jokainen työntekijä / viranhaltija itse, sen jälkeen kun oma aikaisin mahdollisuus eläkkeellesiirtymiseen on täyttynyt.

Vuoden 2020 aikana eläkkeelle siirtyi 1 työntekijää. Osa-aikatyöhön siirtyi 1 työntekijä.

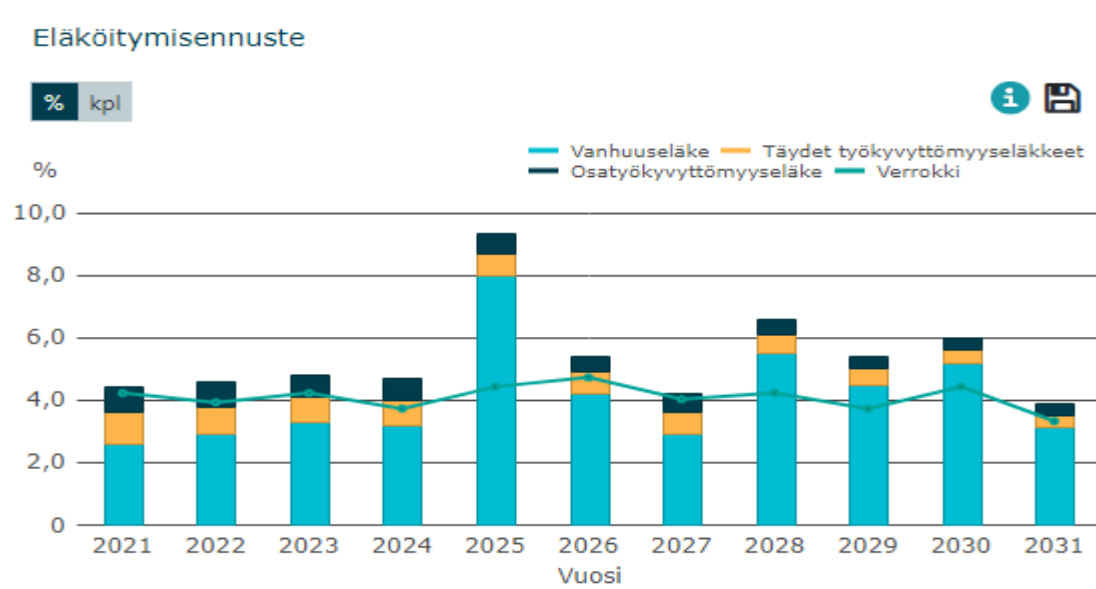
#### Vanhuuseläke-ennuste vuosina 2021–2024

	2021	2022	2023	2024	Eläköityviä Yhteensä	Työn- tekijöitä yhteensä	Eläköit./ % työn- tekijä- ryhmästä
<b>Yleinen hallinto ja toimistotyö ja muu</b>			2	1	3	8	37,50 %
<b>Ravitsemispalvelut</b>		1	2		3	8,5	35,29 %
<b>Puhtauspalvelut</b>	2			1	3	12,5	24,0 %
<b>Tekninen</b>		1	1	2	4	15,5	25,80%
<b>Yhteensä</b>	2	2	5	4	13	44,5	29,21%

Työntekijäryhmät, joissa arvioitua henkilöstön vaihtuvuutta on taloussuunnitelmakauden aikana eli vuoden 2024 loppuun mennessä odotettavissa eniten:

-Yleinen hallinto ja toimistotyö > yli kolmasosa lähimmän neljän vuoden aikana

-Ravitsemispalvelut > yli kolmasosa lähimmän neljän vuoden aikana



Lähde: Kevan tilasto, Vimpeli

## 4. Terveysperusteiset poissaolot

### Sairauspoissaolot v. 2020

Henkilöstö yhteensä	0	< 4 pv	4 – 29 pv	30-60 pv	61 – 90 pv	91-180 pv	Yli 180 pv	Yht.
Lukumäärä	11	9	19	5	2		4	50
Päivien määrä	0	17	210	212	125		1092	1656
Päivien määrä ka. yhteensä	0	1,89	11,05	42,4	62,50		273	33,12

Vuonna 2020 sairauspäivien keskiarvo oli Vimpelin kunnan henkilöstössä 33,12 päivää (v. 2019 24,89 päivää), 44 vakituista ja 6 määräaikaista. 56 % työntekijöistä ei ollut joko lainkaan sairauslomalla tai määrä oli alle 4 päivää. 22 % vakinaisesta henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauslomalla. Kalenteripäivinä laskettuna sairauspäiviä oli yhteensä 1656 (v. 2019 1095 päivää), joista työpäiviä oli 1168 (v. 2019 764 päivää). 65,94 % sairaspäivistä oli yli 180 kalenteripäivän sairaspäiviä, joista osa oli palkallista ja osa palkatonta. Mikäli pitkät sairaslomat jätetään huomioimatta oli keskimääräinen sairaspäivien määrä muulla henkilöstöllä keskimäärin 12,26 päivää (46 työntekijää).

Kunta-alalla oli v. 2019 keskimäärin 16,5 sairaslomapäivää/työntekijä. Koko kunta-alalla sairauspäivien määrä kääntyi nousuun vuonna 2018 ja laskivat hieman v. 2019.

### Tapaturmat v. 2020

Kunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus on If Vahinkovakuutusyhtiö Oyj:llä. Sattuneita vahinkoja oli yhteensä 9 (v. 2019 yhteensä 9), joista vakuutusyhtiölle on tullut yhteensä 64 (vuonna 2019, yhteensä 64) korvauspäivää. Työnantajalle maksetut korvaukset sattuneista tapaturmista olivat 31.12.2020 mennessä 6 569 euroa (vuonna 2019 yhteensä 4 062,01 euroa).

Tyypillisimmin vahinkotilanne oli terävään esineeseen astuminen, takertuminen tai itsensä kolhiminen sekä äkillinen kuormittuminen nostaessa, työntäessä ja siinä tapahtunut loukkaantuminen. Kaikki tapaturmat sattuvat työpaikalla.

Sairaus- ja tapaturmapäivien johdosta menetettyjen kalenteripäivien laskennallinen arvo oli 73 267,55 euroa (v. 2019 63 073,45 euroa), josta henkilöstökorvausten määrä oli 48 572,31 euroa eli n. 66 %. Luvuissa ei ole huomioon otettu palkan sivukuluja eikä sijaisten palkkakustannuksia.

## 5. Henkilöstöinvestoinnit v. 2020

### Työvoimakustannukset

Vuonna 2020 palkat ja palkkiot sisältäen mm. jaksotetut palkat, kokouspalkkiot ja työllisyystyöpalkat vähennettynä henkilöstökorvauksilla olivat yhteensä 2.024.641,23 euroa (v. 2019 2.022.938,67 euroa). Palkatun henkilöstön palkkamenot olivat 1.424.266,61 euroa (v. 2019 1.358.876,03 euroa) ilman henkilöstösivukuluja. Lomarahat maksettiin kikyn jälkeen täytenä ja elokuun alusta lähtien maksettiin työ- ja virkaehtosopimuksen mukainen yleiskorotus.

Työllistämistukipalkkoihin käytettiin 32.846,24 euroa (v. 2019 37 824,04 euroa + sivukulut). Sijaisten palkkoihin käytettiin 140.211,23 euroa (v. 2019 156.411,41 euroa).

Merkittävää on, että lomapalkkakirjaus oli v. 2020 merkittävästi pienempi kuin edellisenä vuonna, koska yt-neuvotteluissa sovittiin syksyllä 2020, että aikaisemmilta vuosilta jääneet lomat pidetään ja vuodelle 2021 saa jäädä keskimäärin 8 vuosilomapäivää.

Myös sijaisten palkkauskustannuksissa saavutettiin säästöä, koska lyhytaikaisiin sijaisuuksiin ei palkattu korvaavaa henkilöä. Lisäksi kevästä 2020 lähtien entistä enemmän tehtiin sisäisiä henkilöstösiirtoja, mikäli pandemian johdosta oman alueen työtehtävä oli vähentynyt.

Keväällä 2020 tulivat voimaan uudet työ- ja virkaehtosopimukset. Ensimmäinen yleiskorotus maksettiin elokuussa. Lomarahat maksettiin kesällä 2020 täytenä kikyn lomarahaleikkausten päätyttyä.

#### Maksetut palkat ja palkkiot 2017 - 2020

	TP 2020	TP 2019	TP 2018	TP 2017
Maksetut palkat ja palkkiot	-1.424.266,61	-1.358.876,03	-1.270.070,81	-1.167.605,14
Sijaisten palkat ja palkkiot	-140.211,23	-156.411,41	-107.250,88	-118.168,73
Erilliskorvaukset	-61.559,62	-64.815,60	-55.189,80	-46.182,57
Luottamustoimipalkkiot	-42.187,98	-37.773,37	-51.161,87	-52.332,72
Työllistämistukipalkat	-32.846,24	-37.824,04	-96.010,91	-44.221,60
Luottamustoimen vuosipalkkiot	-7.132,83	-6.308,33	-6.400,00	-5.566,72
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-3.108,91	-19.086,20	-22.504,24	12.554,07
Aktivoidut palkat ja palkkiot	63.104,48	24.426,71	11.052,28	
<b>Palkkojen ja palkkioiden kokonaissumma</b>	<b>-1.648.208,94</b>	<b>-1.656.668,27</b>	<b>-1.597.536,23</b>	<b>-1.421.523,41</b>

#### Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevat lakimuutokset tulivat voimaan 1.1.2014. Kunnanhallitus hyväksyy vuosittain Vimpelin kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Suunnitelman mukaan Vimpelin kunnassa koko henkilöstöllä on yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Kun koulutusta suunnitellaan, lähtökohtana on aina työyhteisön toiminta ja työyhteisön tarpeet. Koulutustarpeet ja –mahdollisuudet selvitetään yhteistyössä yksikön henkilökunnan kanssa. Kaikkeen koulutukseen liittyy palautteen antaminen = koulutukseen osallistuneet antavat palautetta omassa työyksikössään esimiehelle, työtovereille ja alaisille. Vuonna 2020 pandemia-tilanteen vuoksi koulutuspäivien määrä jäi vähäiseksi, koska eri ammattiryhmien yhteisiin koulutuksiin ei voitu osallistua. Lähes kaikki koulutukset olivat etäyhteydellä järjestettyjä.

Taulukko: Koulutusinvestoinnit v. 2020

	TP 2020	TP 2019	TP 2018	TP 2017
Koulutus- ja kulttuuri-palvelujen osto	6 053,69	10 218,12 euroa	10 354,41 euroa	4 114,50 euroa
Koulutuskorvaus		1 066,00 euroa	727,26 euroa	459,98 euroa
Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä	22 päivää	56 päivää	41 päivää	28 päivää
Koulutuspäivien määrä yhteensä	24 päivää	122 päivää	95 päivää	48 päivää
Koulutuspäivien määrä / työntekijä	0,55 päivää	2,77	2,16 päivää	1,14 päivää

Osaamisen kehittämiseen on mahdollisuus hakea tukea (1136/2013). Tuen hakeminen edellyttää hyväksytyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja että koulutuspäivien seuranta on systemaattista ja ajantasaista. Tuki haetaan työttömyysvakuutusrahastosta vuodenvaihteessa ja summalla pienennetään kunnan maksua työttömyysvakuutusrahastoon. Koulutustukea voidaan hakea koulutukseen, joka on työnantajan kustantamaa, järjestämää / hankkimaa. Työntekijää kohden koulutustukeen hyväksytään 3 koulutuspäivää/työntekijä, á 6 tuntia, joka voi koostua myös useista lyhyistä koulutustilaisuuksista.

Vuoden aikana järjestettiin eri henkilöstöryhmille suunnattuja henkilöstöinfoja ja koulutusta mm. uudesta sähköpostijärjestelmästä ja työajan seurantajärjestelmään liittyvistä asioista.



## 6. Työterveyshuolto ja työsuojelu

### Työterveyshuolto

Vimpelin kunnan henkilöstön työterveyshuolto on ostettiin Terveystalo Oy:ltä 31.12.2020 saakka. Sopimus irtisanottiin 23.9.2020. Työterveyshuoltopalveluista järjestettiin kilpailutus ja henkilöstöjaosto päätti uudesta työterveyshuoltopalvelun tarjoajasta 10.11.2020 § 15. Uudeksi palvelun tarjoajaksi hyväksyttiin TT Botnia Oy 1.1.2021 lukien. Koko henkilöstöä informoitiin uudesta palvelun tarjoajasta joulukuussa 2020.

	Työpaikkaselvitys (tuntia)	Ryhmän neuvonta ja ohjaus (tuntia)	Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl)	Muut terveystarkastusten käynnit (kpl)	Muut
Määrä	14,5 tuntia	13,5 tuntia	32 kpl	72 kpl	
Kustannus	1 398,66 euroa	4 284,00 euroa		13 371,30 euroa	767,43 euroa

Yllä olevassa taulukossa on esitetty lakisääteisen työterveyshuollon käyntimäärät. Vuonna 2020 lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset olivat 66,95 % (v. 2019 62,1 %) koko työterveyshuollon kustannuksista.

	Lääkäri	Terveyden -hoitaja	Psykologi	Erikois- lääkäri	Lab.	Kuvant.	Muut
Määrä	58 kpl	8 kpl		3 kpl	70 kpl	15 kpl	
Kustannus	5067,97 €	451,11 €		410,80 €	4123,00 €	1 850,90 €	892,80

Yllä olevassa taulukossa on kuvattu sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon toimintatiedot.

Kela korvaa sairaanhoitosopimukseen kuuluvista menoista 50 % ja lakisääteisen työterveyshuollon kustannuksista 60 %. Vuoden 2020 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 38 719,24 euroa (v. 2019 40 428,67 €), josta lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset 25.922,66 euroa; sairaanhoitosopimuksen kustannukset 12.796,58 euroa.

### Työsuojelu ja yhteistoiminta

Vimpelin kunnan työsuojelupäällikkönä on toiminut ympäristösihteeri Kirsi Syynimaa 1.10.2017 lukien. Yhteistyötoimikunta, joka toimii myös työsuojelutoimikuntana, kokoontui v. 2020 yhteensä kolme kertaa ja käsitteli 16 §:ää. Tärkeimpiä käsiteltäviä asioita olivat työterveyshuollon toimintasuunnitelman hyväksyminen, henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittely sekä uuteen työaikaseurantaan ja työajan seurantaan liittyvät asiat. Keväällä 2020 käsiteltiin työntekijäjärjestelyjä koronapandemiaan liittyen. Yhteistoimintaneuvotteluja käytiin kahteen kertaan vuoden 2020 aikana. Yt-menettely käynnistettiin talouden tasapainottamiseen liittyvistä syistä. Lomautuksia ei kohdistettu henkilöstöön vaan henkilöstösäästöjä pyrittiin löytämään vuosilomajärjestelyin sekä tehtäväsiirroin niin että lyhytaikaisia sijaisia ei käytetty. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan työnantajan velvollisuus on edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on yhteinen Alajärven kaupungin kanssa.

### Lohtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Henkilöstöorganisaatio on vakiintumassa määrältään nykyisen palvelutoiminnan tarpeisiin. Kuntastrategiassa ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on korostettu ennakkosuunnittelua eläköitymisen varalle. Tämä on merkittävin kunnan sisäisessä toiminnassa tapahtuva muutos, joka vaikuttaa palveluiden tuotantoon. Erityisesti puhtauspalveluissa ja toimistopalveluissa eläköityminen on kaikkein nopeinta lähimpien vuosien aikana.

Merkittävin riski on henkilöstön ikääntyminen ja sen vaikutukset sairauspoissaolojen määrän merkittävään nousuun. Vuoden 2020 aikana on panostettu erityisesti teknisellä puolella työturvallisuuteen. Henkilöstöinfossa on korostettu jo hankittujen suojavälineiden käyttöä työntekijöitä velvoittavana. Suojavälineiden hankintaan ja käytön ohjeistukseen on lähdetty panostamaan vuoden 2020 alusta.