

## **Henkilöstökertomus 2022**

# Sisällysluettelo

|      |   |    |
|------|---|----|
| 1    | Johdanto .....  | 3  |
| 2.   | Henkilöstön tila .....                                      | 4  |
| 2.1  | Henkilöstömäärä .....                                       | 4  |
| 2.2  | Osa-aikatyö .....   | 6  |
| 2.3  | Henkilötyövuosi .....                                       | 7  |
| 2.4  | Vuokratyövoiman käyttö .....                                | 8  |
| 2.5  | Henkilökustannukset ja maksetut palkat .....                | 8  |
| 2.6  | Sopimusalat .....   | 15 |
| 2.7  | Henkilöstön ikä ja sukupuolirakenne .....                   | 16 |
| 2.8  | Henkilöstön vaihtuvuus ja palveluaika .....                 | 17 |
| 2.9  | Työterveyshuolto .....                                      | 17 |
| 2.10 | Henkilöstön uudelleensijoitukset ja työkierto .....         | 20 |
| 2.11 | Terveysperusteiset poissaolot .....                         | 21 |
| 2.12 | Muut poissaolot .....                                       | 24 |
| 2.13 | Eläköityminen .....   | 25 |
| 2.14 | Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus .....                          | 27 |
| 3.   | Investoinnit henkilöstöön .....                             | 28 |
| 3.1  | Henkilöstönosaamisen kehittäminen .....                     | 28 |
| 3.2  | Henkilöstölähtöinen kehittämistyö .....                     | 29 |
| 3.3  | Rekrytoinnit ja perehdyttäminen .....                       | 29 |
| 3.4  | Esihenkilötyö .....   | 30 |
| 3.5  | Yhteistyö oppilaitosten kanssa .....                        | 31 |
| 3.6  | Työhyvinvointia ylläpitävät toimet .....                    | 31 |
| 3.7  | Muita toimia .....  | 32 |
| 4.   | Yhteistoiminta .....  | 33 |
| 4.1  | Virka- ja työehtosopimusten soveltaminen ja muutokset ..... | 33 |
| 4.2  | Paikallinen sopiminen .....                                 | 33 |
| 4.3  | Työpaikkademokratia .....                                   | 33 |
| 4.4  | Työsuojelu .....  | 34 |

# 1 Johdanto

Henkilöstökertomus kertoo henkilökuntaan liittyvää tietoa edelliseltä vuodelta ja vertailutietoina aiemmilta vuosilta. Henkilöstökertomuksessa kuvataan mm. erilaisten tunnuslukujen avulla henkilöstön tilaa, henkilöstöön kohdistuneita investointeja sekä yhteistoimintaa. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa niin päättäjille kuin kunnan johdolle, esihenkilöille että henkilöstölle kunnan eri toiminnoista henkilöstönäkökulmasta ja tukee kehittämiskohteiden määrittelyä. Henkilöstökertomuksen sisältö mukailee KT:n päivitettyä suositusta henkilöstöraportoinnin kehittamisestä. Talousarvion yhteydessä hyväksyttävä henkilöstösuunnitelma sisältää suunnitelman tarvittavasta henkilöstön määrästä, osaamisesta ja kehittämiskohteista tuleville vuosille. Em. toteutum tiedot raportoidaan henkilöstökertomuksessa. Henkilöstökertomuksessa myös kuvataan pääpiirteissään mitä henkilöstön saralla tapahtui vuonna 2022 ja annetaan herätteitä keskusteluun teeman ympärille.

Kertomusvuonna koronan vaikutus näkyi vaihtelevasti kunnan eri toiminnoissa. Henkilöstöraportoinnin osalta oli havaittavissa koronaviruspandemia ja sitä seurannut sairastavuuden lisääntyminen henkilöstön sairauspoissaolojen kehityksessä. Sairastavuudessa näkyi sekä covid-virus että kausittaisesti sairastettavat taudit, kuten erilaiset hengitystieinfektiot ja vatsataudit. Toiminnallisesti koronalla ei ollut vaikutusta palvelutuotantoon muutoin kuin korostuneena sijaistarpeina.

Kertomusvuonna valmistauduttiin 1.1.2023 voimaan tulevaan hyvinvointialueuudistukseen. Historiallinen uudistus tarkoitti merkittävää muutosta kunnan henkilöstömäärään ja palvelutoimintoihin. Syksyn valmistelussa olleiden arvioiden mukaan kunnasta tulee siirtymään noin 360 työntekijää hyvinvointialueelle. Tästä lukumäärästä vakituista henkilöstömäärää on noin 280 henkilöä. Kunnat keräsivät ja toimittivat hyvinvointialuevalmisteluun toimintakertomusvuonna mm. henkilöstöön, talouteen, tietohallintoon liittyviä tietoja. Kertomusvuoden lopulla tehtiin paljon käytännön työtä, jotta uudistus onnistuisi suunnitellulla tavalla. Hyvinvointialueuudistuksen vuoksi käyntiin yhteistoimintaneuvotteluja ns. jatkuvan neuvottelun periaatteella.

Kertomusvuonna toteutui myös kansalaisopistotoiminnan siirto Saskylle (Sastamalan koulutuskuntayhtymä) liikkeenluovutuksella 1.8.2022.

Kertomusvuonna valmisteltiin ja täytäntöön pantiin talouden sopeuttamisohjelma. Osana valmistelutyötä käytiin yhteistoimintaneuvottelut ja täytäntöön pantiin sopeuttamisohjelman toimenpiteitä.

Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen vaativat edelleen kehittämistä. Tärkeänä osana tätä kokonaisuutta käynnistyi kunnan varhaisen tuen malli jalkautus. Samaan aikaan käynnistettiin työterveyshuollon ja Populuksen yhteisen rajapinnan rakentaminen, jotta myös tietojärjestelmät pystyisivät paremmin tukemaan toimintaa. Nk. työterveysportaalin käyttöönotto ei kuitenkaan toteutunut toimintakertomusvuoden aikana. Työterveyshuollon kanssa toteutettiin toimintasuunnitelman mukaista yhteistyötä. Laaja henkilöstökysely toteutettiin syksyllä 2022 ja se kohdistettiin kunnan palvelukseen jäävälle henkilöstölle. Kyselyn tulosten käsittely ei käynnistynyt henkilöstökertomusvuonna.

Virka- ja työehtosopimukseen sisältyi yleiskorotus, joka tuli maksuun 1.6.2022. Lisäksi 1.10. tuli maksuun sopimuksittain ns. paikallinen järjestelyvaraerä, jonka käytöstä oli kuitenkin valtakunnallisesti sovittu siten, että se maksettiin yleiskorotuksena lukuun ottamatta OVTES liite G.

## **2. Henkilöstön tila**

### **2.1 Henkilöstömäärä**

Kunnan palveluksessa oli palvelussuhteessa 31.12.2022 yhteensä 740 työntekijää, joista vakituisia viran- ja toimenhaltijoita sekä tuntipalkkaisia työntekijöitä oli 577 (578). Henkilöstömäärässä on mukana myös ne viranhaltijat/työntekijät, jotka eivät ole aktiiviyössä, mutta heidän palvelussuhteensa oli voimassa 31.12. Viranhaltijoita oli yhteensä 150 ja työsopimussuhteisia 427 henkilöä. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, sillä lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakituisen henkilöstön poissa ollessa. Suurin osa määräaikaisista onkin sijaisia. Henkilöstömäärän muutoksessa näkyy talouden sopeuttamisohjelman täytäntöönpano sekä organisaatorakenteen muutos työllisyyspalveluiden siirryttyä perusturvapalveluista elinympäristöpalveluihin.

Korona-ajan jälkeinen sairastavuuden lisääntyminen vaikutti edelleen toimintaan, mikä näkyi vuoden aikana sijaisten käytön tarpeessa erityisesti perusturvapalveluissa ja sivistyspalveluissa.

Henkilöstömäärän kasvu toistaiseksi voimassa olevien palvelussuhteiden osalta on taitunut ja sivistyspalvelujen osalta vakituisten määrä laski sopeuttamisohjelman myötä. Muutokset henkilöstömäärässä perustuvat talousarvion yhteydessä hyväksytyihin henkilöstösuunnitelmiin. Kertomusvuonna ei toteutettu kansalaisopistotoiminnan siirron lisäksi muita liikkeen luovutuksia. Palkkatuella työllistetyt olivat veloitetyöllistettyjä ja heitä oli kunnan palveluksessa vuoden lopussa 19 henkilöä.

Vertailuvuosien aikana tehdyt organisaatiomuutokset vaikuttavat taulukoissa esitettyihin palvelualuekohtaisiin lukuihin, joten ne eivät suoraan ole vertailukelpoisia.

Taulukko 1. Palvelussuhteet 31.12.2022

| Palvelussuhde 31.12.2022       | yhteensä   | naiset     | miehet     | yhteensä 2021 | muutos % ed.vuodesta |
|--------------------------------|------------|------------|------------|---------------|----------------------|
| Vakituinen                     | 577        | 499        | 78         | 578           | -0,17                |
| Määräaikaiset                  | 68         | 54         | 14         | 73            | -6,85                |
| - joista työllistettyjä        | 19         | 12         | 7          | 16            |                      |
| - joista oppisopimuksella      | 6          | 5          | 1          | 5             |                      |
| - joista muita työllistettäviä | 1          | 0          | 1          | 1             |                      |
| Sijaiset                       | 95         | 85         | 10         | 84            | 13,10                |
| <b>Yhteensä</b>                | <b>740</b> | <b>638</b> | <b>102</b> | <b>735</b>    | <b>0,68</b>          |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Taulukko 2. Vakituinen henkilöstö

| Vakituinen henkilöstö palvelualueittain | 2022       | 2021       | 2020       | 2019       | 2018       |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Hallintopalvelut</b>                 | 13         | 15         | 16         | 17         | 18         |
| <b>Perusturvapalvelut</b>               | 256        | 255        | 267        | 259        | 241        |
| (-terveyspalvelut)                      |            |            | 124        | 125        | 122        |
| (-sosiaalipalvelut)                     |            |            | 143        | 134        | 119        |
| <b>Sivistyspalvelut</b>                 | 226        | 239        | 244        | 243        | 246        |
| - opettajat*                            | 129        | 137        | 105        | 103        | 104        |
| - muu henkilöstö                        | 97         | 102        | 139        | 140        | 142        |
| <b>Elinympäristöpalvelut</b>            | 82         | 69         | 75         | 78         | 77         |
| - kk-palkkaiset                         | 65         | 51         | 56         | 59         | 58         |
| - tuntipalkkaiset                       | 17         | 18         | 19         | 19         | 19         |
| <b>Yhteensä</b>                         | <b>577</b> | <b>578</b> | <b>602</b> | <b>597</b> | <b>582</b> |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. varhaiskasvatuksen opettajat

Taulukko 3. Palvelussuhteet palvelualueittain

| Palvelussuhteet palvelualueittain 31.12.2022 | Vakituinen | Määrä-aikainen | Sijainen  | Työllistetyt | Muut      | Yht.       |
|--|------------|----------------|-----------|--------------|-----------|------------|
| Hallintopalvelut                             | 13         | 1              | 1         | 5            | 0         | 20         |
| Perusturvapalvelut                           | 256        | 7              | 47        | 4            | 5         | 319        |
| Sivistyspalvelut                             | 226        | 31             | 38        | 1            | 0         | 296        |
| Elinympäristöpalvelut                        | 82         | 3              | 9         | 9            | 2         | 105        |
| <b>Yhteensä</b>                              | <b>577</b> | <b>42</b>      | <b>95</b> | <b>19</b>    | <b>*7</b> | <b>740</b> |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. oppisop

Taulukko 4. Määräaikainen henkilöstö palvelualueittain

| Määräaikainen henkilöstö palvelualueittain | 2022       | 2021       | 2020       | 2019       | 2018       |
|--|------------|------------|------------|------------|------------|
| Hallintopalvelut                           | 7          | 4          | 0          | 0          | 2          |
| Perusturvapalvelut                         | 63         | 84         | 81         | 57         | 93         |
| Sivistyspalvelut                           | 70         | 60         | 57         | 48         | 54         |
| Elinympäristö                              | 23         | 9          | 10         | 14         | 10         |
| <b>Yhteensä</b>                            | <b>163</b> | <b>157</b> | <b>148</b> | <b>119</b> | <b>159</b> |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

## 2.2 Osa-aikatyö

Kunnan 577 toistaiseksi voimassa olevasta palvelussuhteesta on 86 osa-aikaisia. Osa-aikaisuus voi johtua tehtävän osa-aikaisuudesta, osa-aikaisesta hoitovapaasta, osa-aikaeläkkeestä tai työntekijän omasta pyynnöstä.

Taulukko 5. Palvelussuhteen luonne ja osa-aikaisuuden peruste

| Palvelussuhteen luonne (kokoaikainen, osa-aikainen ja syy) |                |                       | Osa-aikaisuuden peruste |                            |                       |                        |               |
|--|----------------|-----------------------|-------------------------|----------------------------|-----------------------|------------------------|---------------|
| 31.12.2022   | Kokoaikainen   | Osa-aikaiset yhteensä | Osa-aikainen            | Muu osa-aik. tt oma pyyntö | Osittainen hoitovapaa | Osatyökyvyttömyyseläke | osa-aikaeläke |
| vakituinen (N=577)   | 492            | 86                    | 29                      | 22                         | 12                    | 12                     | 6             |
| <b>%</b>   | <b>85,27 %</b> | <b>14,90 %</b>        | <b>5,03 %</b>           | <b>3,81 %</b>              | <b>2,08 %</b>         | <b>2,08 %</b>          | <b>1,04 %</b> |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

## 2.3 Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietynä päivänä (henkilöstökertomuksessa käytetty ajankohtana 31.12.2022 ja HTV2).

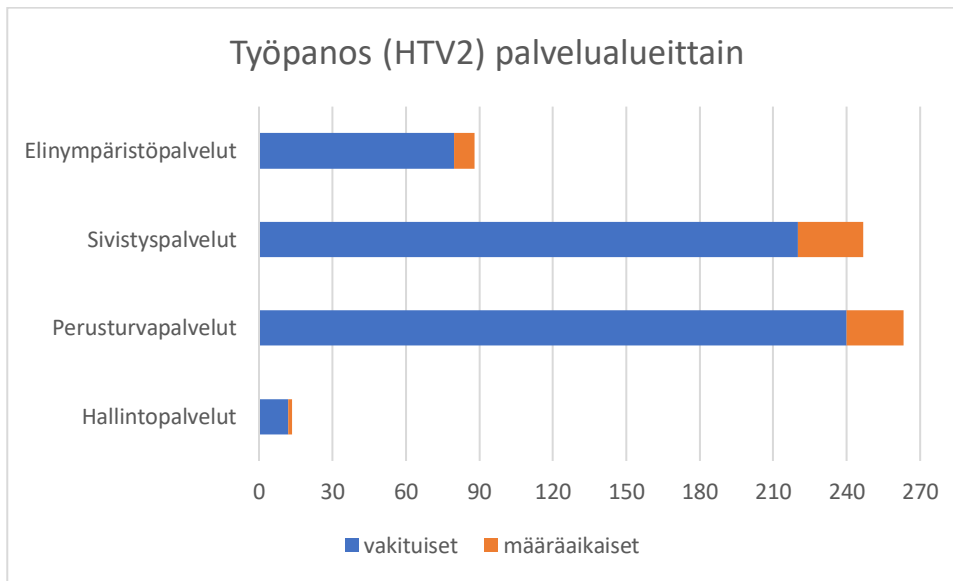
Henkilöstösuunnitelmassa ja henkilöstökertomuksessa on siirrytty seuraamaan henkilöstön työpanosta käyttämällä henkilöstötietojärjestelmästä saatavaa "HTV2", jolla raportoidaan palkallista työpanosta. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 0,50 %, koko vuoden työssä=0,5 henkilötyövuosi). Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitoita tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon. Henkilöstötietojärjestelmä Populus ei täysin vastaa raportointitarpeita henkilötyövuosilaskennan osalta, mutta asiaa pyritään parantamaan yhteistyössä Sarastian pääkäyttäjäpalvelun kanssa jatkossa.

KT Kunta ja hyvinvointialueyönantaja on päivittänyt syksyllä 2021 henkilöstöraportointisuositustaan, joita noudatetaan raportoinnista vuodesta 2022 alkaen. Raportointitavan muutoksesta johtuen vertailutietoa edeltäviltä vuosilta ei ole. Vakituisen henkilöstön HTV2 mukainen työpanos oli 551,85 ja määräaikaisen henkilöstön vastaava työpanos oli 60,07. Yhteensä HTV2 oli vuonna 2022 611,93. Toisin sanoen kunnan koko henkilöstön palkallisen työpanoksen määrä oli liki 612 henkilötyövuotta.

Teoreettinen HTV2 = Palkallisten palveluksessa  
olopäivät kalenteripäivinä / 365 \* osa-aika% / 100

Alla olevassa taulukossa on esitetty HTV2 palvelualueittain jakautuen vakituisen ja määräaikaiseen henkilöstöön (sisältäen määräaikaiset, sijaiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset)

Taulukko 6. Henkilötyövuosimäärä v. 2022 palvelualueittain



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä, \*sis. vesihuoltolaitoksen

## 2.4 Vuokratyövoiman käyttö

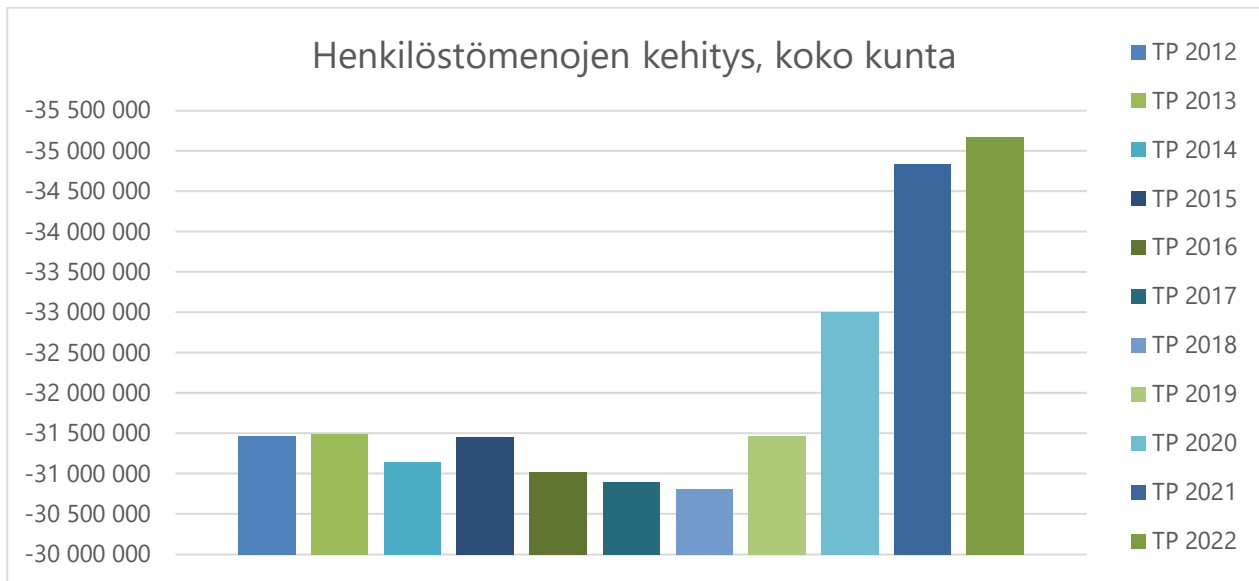
Tavoitteena on ollut pitää vuokratyövoiman käyttö ja sen käyttökustannukset maltillisena. Toimintakertomusvuonna perusturvapalveluissa ostettiin lääkäriresurssia vuokratyövoimana ja työvoiman vuokrauksen kulut olivat 154 000 euroa. Muilla palvelualueilla vuokratyövoimaa ei käytetty toimintakertomusvuonna.

## 2.5 Henkilökustannukset ja maksetut palkat

Henkilöstömenot olivat vuonna 2022 yhteensä 35 166 601 euroa. Nousua edelliseen vuoteen oli 333 395 euroa (1,0 %), sillä edellisenä vuonna henkilöstömenot olivat 34 833 207 euroa. Henkilöstömenot sisältävät palkkamenojen lisäksi työnantajan lakisääteiset sivukulut. Koronan aiheuttamiin henkilöstömenokustannuksiin saatiin korvauksia yhteensä 46 000 euroa ja hyvinvointialuevalmisteluun liittyviin kustannuksiin 150 000 euroa eli yhteensä liki 200 000 euroa.

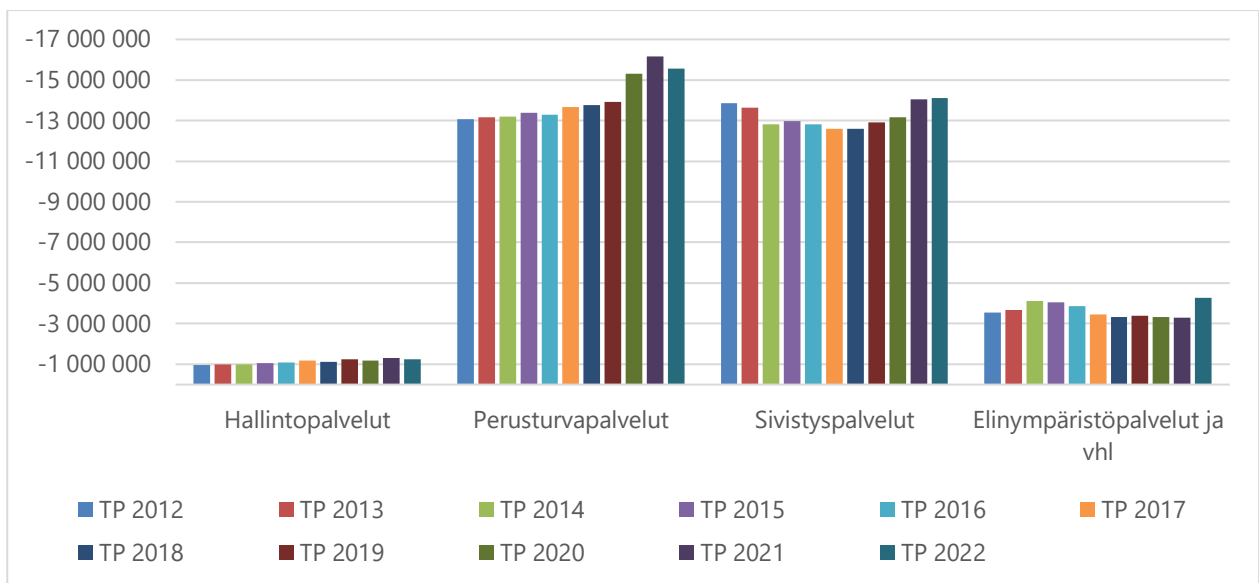


Taulukko 7. Henkilöstömenojen kehitys 2012 - 2022 (tilinpäätöstieto)



Lähde: Accuna

Taulukko 8. Henkilöstömenojen kehitys palvelualueittain



Lähde: Accuna

Vuonna 2022 palkkamenot koko kunnan tasolla olivat 28 648 352 euroa kun vuotta aikaisemmin palkkamenot olivat 28 375 720 euroa. Palkkamenot kasvoivat 1,0% (372 632 euroa) edellisestä vuodesta. Palkkamenoista ei ole vähennetty henkilöstökorvauksia.

Valtakunnallinen virka- ja työehtosopimusratkaisu vuosille 2022–2025 näkyy palkkamenojen kehityksessä. Kertomusvuodelle kohdistui 1.6.2022 yksi valtakunnalliseen

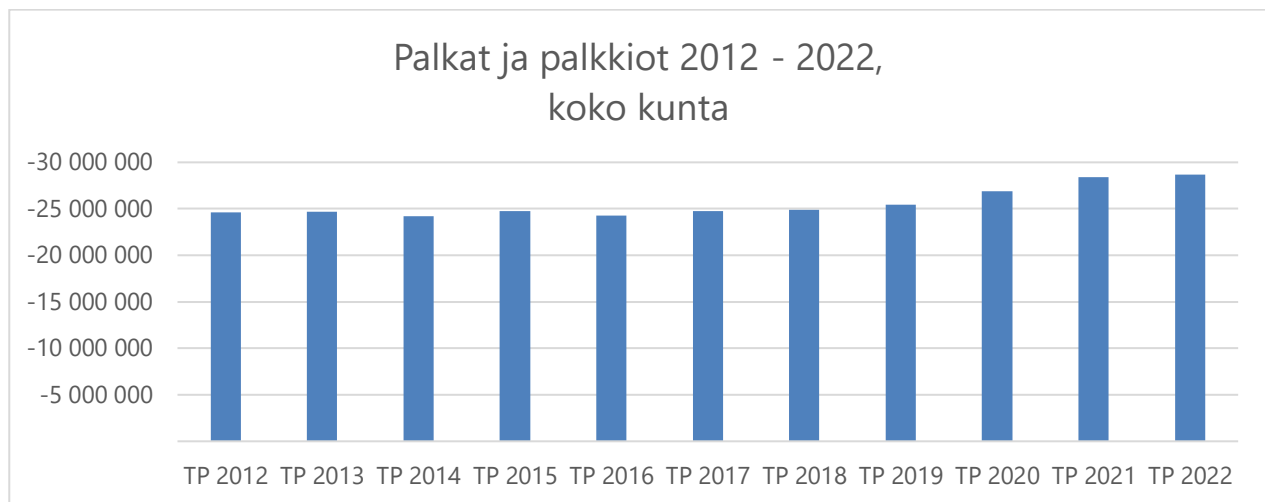
virka- ja työehtosopimusratkaisuun perustunut yleiskorotus 2,0 % (tai vähintään 46 euroa), joka kohdentui sekä tehtäväkohtaisiin palkkoihin että henkilökohtaisiin lisiin. Lisäksi lokakuulle ajoittui valtakunnallisessa sopimusratkaisussa sovittu paikallinen järjestelyvaraerä, jonka suuruus ja jako vaihteli sopimusaloittain.

Kunta-ala on työvoimaltaan naisvaltainen. Kela korvaa työnantajalle ns. perhevapaakorvausta kustannuksista, jotka aiheutuvat naispuolisen työntekijän vanhemmuudesta, viime vuonna näitä korvauksia saatiin noin 60 000 euroa. Lisäksi työnantaja hakee sairauspäivärahaa edellytysten täytyessä Kelalta henkilöstön sairauspoissaoloista. Korona-aikana Kela on korvannut myös tartuntatautilain mukaisten poissaolojen aiheuttamia palkkakustannuksia työnantajalle. Tätä tuloa ei ole eritelty laskemissa.

*Taulukko 9. Maksetut palkat*

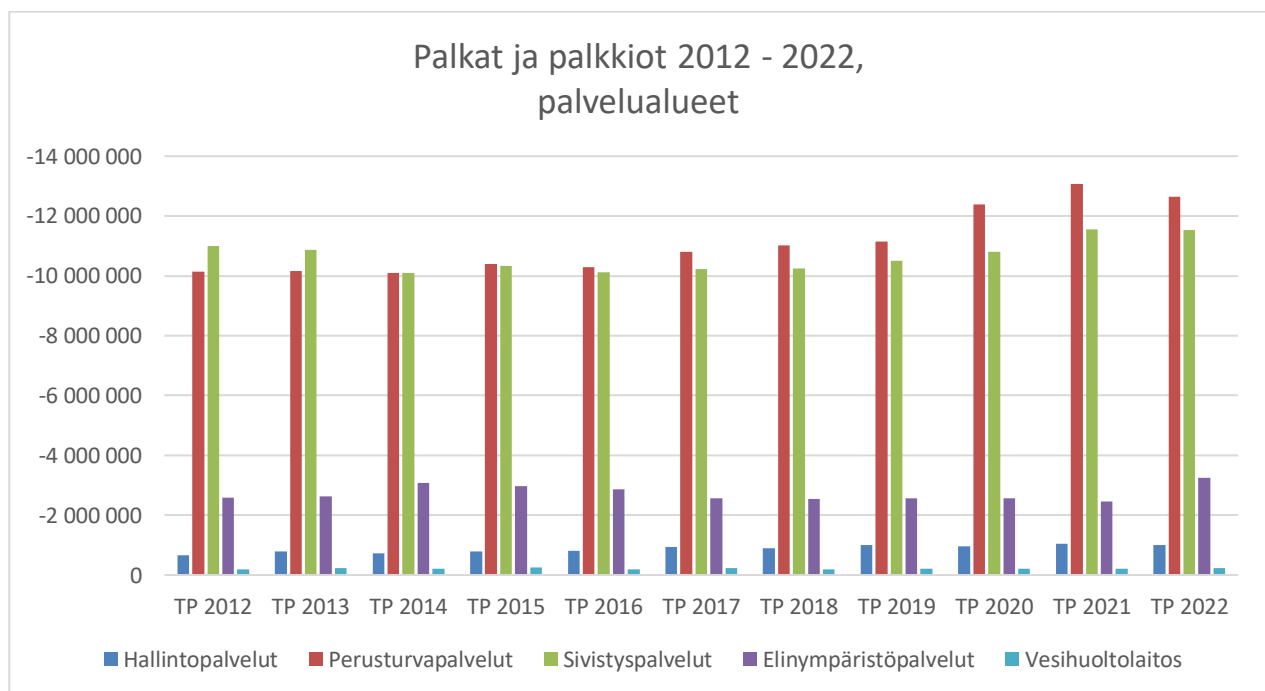
| <b>Maksetut palkat</b><br><b>(1 000 €)</b> | <b>2017</b>   | <b>2018</b>   | <b>2019</b>   | <b>2020</b>   | <b>2021</b>   | <b>2022</b>   | <b>Muutos</b> |
|--|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Hallintopalvelut                           | 931           | 895           | 1 002         | 953           | 1 045         | 995           | -50           |
| Perusturvapalvelut                         | 10 803        | 11 011        | 11 156        | 12 379        | 13 081        | 12 635        | -446          |
| Sivistyspalvelut                           | 10 224        | 10 254        | 10 502        | 10 803        | 11 563        | 11 532        | -31           |
| Elinympäristöpalvelut                      | 2 572         | 2 537         | 2 574         | 2 565         | 2 467         | 3 254         | 787           |
| Vesilaitos                                 | 241           | 191           | 205           | 204           | 220           | 232           | 13            |
| <b>Yhteensä</b>                            | <b>24 771</b> | <b>24 888</b> | <b>25 438</b> | <b>26 903</b> | <b>28 376</b> | <b>28 648</b> | <b>273</b>    |

Taulukko 10. Maksetut palkat ja palkkiot 2012–2022



Lähde: Accuna

Taulukko 11. Palkat ja palkkiot



Lähde: Accuna

## Henkilöstö- ja palkkamenojen palvelualuekohtaiset yhteenvedot

### Perusturvapalvelut

Perusturvapalveluiden henkilöstökulut olivat vuonna 2022 yhteensä 15,6 milj. euroa, josta palkat ja palkkiot olivat 12,6 milj. euroa ja sivukulut 3,2 milj. euroa. Henkilöstökulut toteutuivat lähes talousarvion mukaisina (100,3 %), ylitystä oli 52 373 euroa. Ylitykset kohdentuivat erityisesti erilliskorvauksiin (ilta-, yö- ja viikonloppukorvaukset) ja sivukuluista eläkemaksuihin. Vastaavasti kuukausipalkat olivat koko palvelualueen tasolla talousarviota pienemmät ja sairausvakuutuskorvauksia saatiin arvioitua enemmän.

Terveydenhuollon palveluissa henkilöstökulut alittuivat 130 000 euroa. Syynä on se, että kaikki lääkärin vakanssit eivät olleet koko vuotta täytettynä rekrytointihaasteista johtuen. Lääkäriresurssia ostettiin vuokratyövoimana ja työvoiman vuokrauksen kulut olivat 154 000 euroa. Perhe- ja sosiaalipalveluiden henkilöstökulut olivat 162 000 euroa talousarviota suuremmat. Ylitystä oli sosiaalipalveluissa ja vammaispalveluissa. Hoito- ja hoivatyön palveluissa henkilöstökulut poikkesivat talousarviosta vain 3 000 euroa ja perusturvan hallinnossa henkilöstökulujen ylitys oli 17 000 euroa.

Koronapandemiaan kohdentuvia henkilöstökuluja on kirjattu yhteensä 46 000 euroa. Nämä saatiin täysimääräisesti katettua valtion korona-avutuksella, mutta se näkyy kirjanpidollisesti toimintatuotoissa, tiliryhmässä tuet ja avustukset.

Vuonna 2022 sote-uudistukseen liittyvää kehittämistä tehtiin useiden hankkeiden puitteissa. Hankkeisiin kohdentui henkilöstökuluja lähes 150 000 euroa ja ne saatiin täysimääräisesti avustuksina.

Henkilöstökulujen kasvu vuodesta 2021 vuoteen 2022 oli 190 000 euroa, josta palkkojen osuus oli 108 000 euroa (sisältäen henkilöstökorvaukset) ja sivukulujen 81 000 euroa.

### Sivistyspalvelut

Sivistyspalvelujen henkilöstömenot olivat 14 102 500 euroa (toteumaprosentti 104 %), joista palkkamenot olivat 11 532 200 euroa (toteuma 104 %). Muut henkilöstömenot olivat 2 570 300 euroa ja ylittivät talousarvion 71 200 eurolla. Tilinpäätökseen 2021 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 41 000 eurolla.

Henkilöstömuutokset on tehty talousarvion yhteydessä hyväksytyn henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Kahdessa muutostalousarviossa toteutettiin

valtuuston 21.2.2022 hyväksymää sopeutusohjelmaa, joka vaikutti henkilöstön lukumäärään jo syksyn toimintakaudella. Sivistyspalvelut on saanut valtionavustusta koronaviruksen aiheuttamien poikkeusolojen vaikutusten tasoittamiseen. Tätä avustusta ja muita hanketuloja on kohdennettu palkkakuluihin. Tämä selittää valtaosan palvelualueen palkkamenojen ylityksestä.

Kansalaisopiston toiminta siirrettiin Sastamalan Koulutuskuntayhtymä Saskyn hoidettavaksi 1.8.2022. Liikkeenluovutuksella Saskyyn siirtyi neljä henkilöä.

Varhaiskasvatuksen henkilöstömenot olivat 4 206 100 euroa ja ylittivät talousarvion 282 900 eurolla. Kuukausipalkat olivat 3 204 100 euroa, talousarvion ylitys 171 700 euroa. Tästä 69 000 euroa oli hanketyöntekijöiden kuukausipalkkoja (tulorahoitus avustuksissa). Vuosiloma- ja muut sijaismenot olivat 125 600 euroa. Kevään 2022 koronatilanne vaikutti jokaisessa yksikössä toimintaan lisäten lasten ja henkilöstön poissaoloja. Kaikki yksiköt toimivat silti normaalisti.

Esi- ja perusopetuksen henkilöstömenot olivat 7 985 200 euroa, joka ylitti talousarvion 148 862 eurolla. Kuukausipalkat olivat 5 855 500 euroa, mikä ylitti talousarvion 282 000 eurolla. Vuosiloma- ja muut sijaismenot olivat 332 000 euroa.

Lukion henkilöstömenot olivat 772 600 ja ylitti talousarvion 62 700 eurolla. Kuukausipalkat olivat 475 200 euroa ja alitti talousarvion 5 200 eurolla. Vuosiloma- ja muut sijaismenot olivat 43 100 euroa.

Elämänlaatupalvelujen henkilöstömenot olivat 825 500 euroa, henkilöstökulut ylittyivät 49 400 eurolla. Kuukausipalkat ylittyivät 28 400 eurolla, sairauslomasijaisten menot ylittyivät 26 500 euroa. Palkkatukea elämänlaatupalveluille maksettiin 7 700 euroa. Liikuntapalveluilla ja nuorisopalveluilla oli työntekijät hankerahoituksella.

### Elinympäristöpalvelut ja vesihuoltolaitos

Vuonna 2022 elinympäristöpalveluiden palkkojen toteutumisprosentti oli 93 %. Talousarvion henkilöstökulut ovat yhteensä 4,3 milj euroa. Talousarvion alitus oli 296 900 euroa. Vuoteen 2021 verrattuna henkilöstökulut on noussut noin 952 000 euroa. Henkilöstön määrään on tullut muutos 1.1.2022 alkaen, kun elinkeinopalvelut liitettiin elinympäristöpalveluiden palvelualueeseen. Elinkeinopalvelut pitävät sisällään yrityspalvelut sekä työllisyyspalvelut.

Vuonna 2022 yksittäisistä tilikohdista talousarvion alittivat sairauslomasijaisuudet 64 700 euroa sekä vuosiloma- ja muut sijaisuudet 37 100 euroa. Nämä alitukset selittyvät ateria-

ja puhtauspalveluiden toiminnan muutoksilla. Lyhyissä poissaoloissa ei otettu sijaista, vaan työtehtävät hoidettiin muilla työjärjestelyillä. Vuoden 2022 aikana ateria- ja puhtauspalveluissa eläköityneen henkilön tilalle ei palkattu uutta työntekijää, vaan paikka jätettiin sopeutusohjelman mukaisesti täyttämättä. Vastaavasti yksittäisistä tilikohdista talousarvion ylittivät työllistettyjen palkat kokonaisuudessaan 61 500 euroa. Kohdassa jaksotetut palkat ja palkkiot sekä erilliskorvaukset ovat sellaisia, johon ei pysty täysin varautumaan ennakoon.

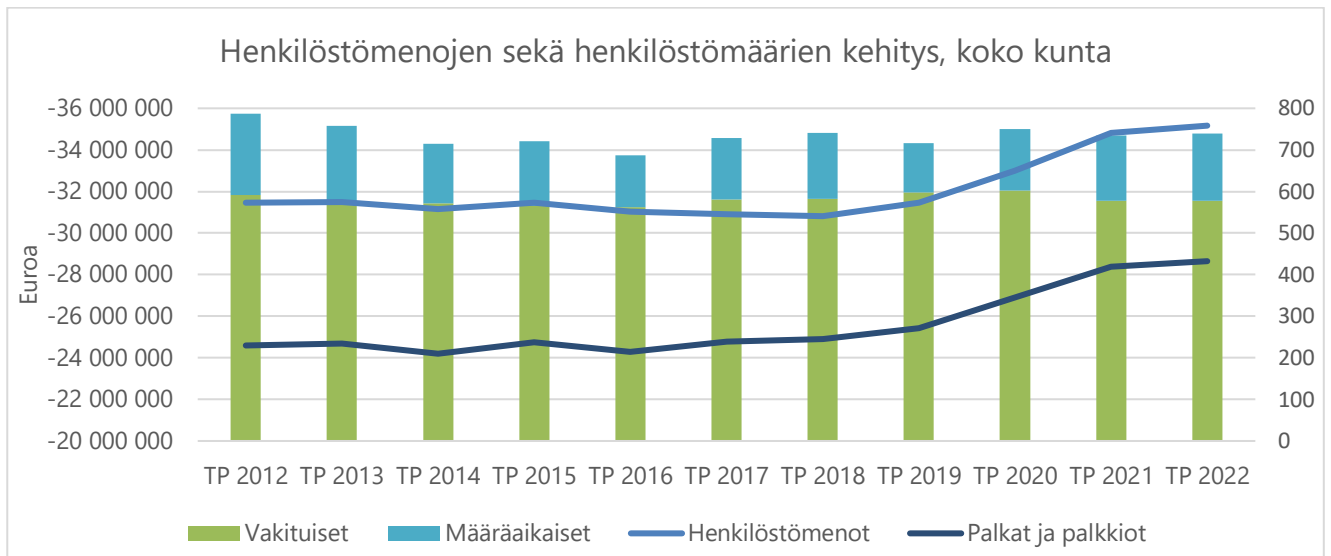
Vuonna 2022 vesihuoltolaitoksen palkkakulujen toteutumisprosentti oli 124 %. Talousarvion henkilöstökulut ovat yhteensä 291 600 euroa. Talousarvion ylitys oli 57 000 euroa. Kohdassa jaksotetut palkat ja palkkiot sekä erilliskorvaukset ovat sellaisia, johon ei pysty täysin varautumaan ennakoon.

### Hallintopalvelut

Hallintopalvelujen henkilöstömenojen toteutumisprosentti oli 105,8. Talousarvion henkilöstökulut ovat yhteensä 1 179 000 euroa. Talousarviovuosi sisälsi aluevaalien järjestämisen, minkä lisäksi tehtiin kunnan oman palkanlaskennan toimesta palkanlaskentapalveluiden ulkoistamisen jälkitöitä sekä hyvinvointialueuudistuksen valmistelua lisäresurssoitin. Talousarvion ylitys oli 69 000 euroa. Palkkamäärärahaylitys oli tiedossa vuoden aikana, ylitys pysyttiin kattamaan palvelualueen muista määrärahoista.

Yhteenvetoverailu osoittaa henkilöstömenojen, palkkamenojen ja henkilöstömäärän kehityksen vuosina 2012–2022.

Taulukko 12.



Lähde: Accuna ja Populus

## 2.6 Sopimusalat

Kuntien viranhaltijoihin ja kuukausipalkkaisiin työntekijöihin sovelletaan kunta-alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Muiden sopimusalojen sopimukset pohjautuvat KVTES:n ja niissä on erikseen mainittu missä asioissa KVTES:ä noudatetaan.

Taulukko 13. Vakituinen henkilöstö sopimusaloittain

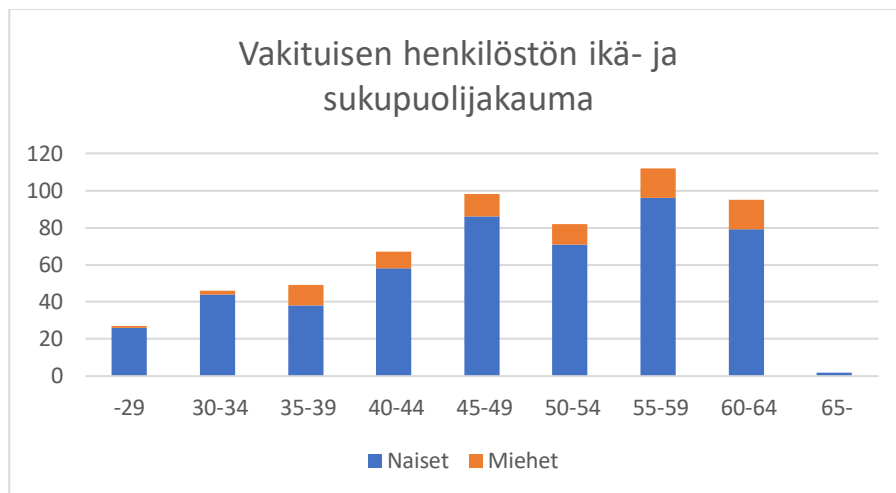
| Sopimusala             | Virkasuhde | Työsopimussuhde | Yht.       |
|------------------------|------------|-----------------|------------|
| KVTES (yleinen)        | 19         | 150             | 169        |
| Sote-sopimus (sote)    | 19         | 219             | 238        |
| OVTES (opetusala)      | 95         | 34              | 129        |
| TS (tekninen)          | 8          | 2               | 10         |
| TTES (tuntipalkkaiset) | 0          | 17              | 17         |
| LS (lääkärisopimus)    | 9          | 5               | 14         |
| <b>Yhteensä</b>        | <b>150</b> | <b>427</b>      | <b>577</b> |

lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

## 2.7 Henkilöstön ikä ja sukupuolirakenne

Kunnan vakituisen henkilökunnan keski-ikä oli 49,0 (vuotta aiemmin 48,4) vuotta. Naisten keski-ikä oli 48 vuotta ja miesten 50 vuotta. Kunnan henkilöstörakenne on naisvaltaista, vakituisesta henkilöstöstä 86,5 % on naisia.

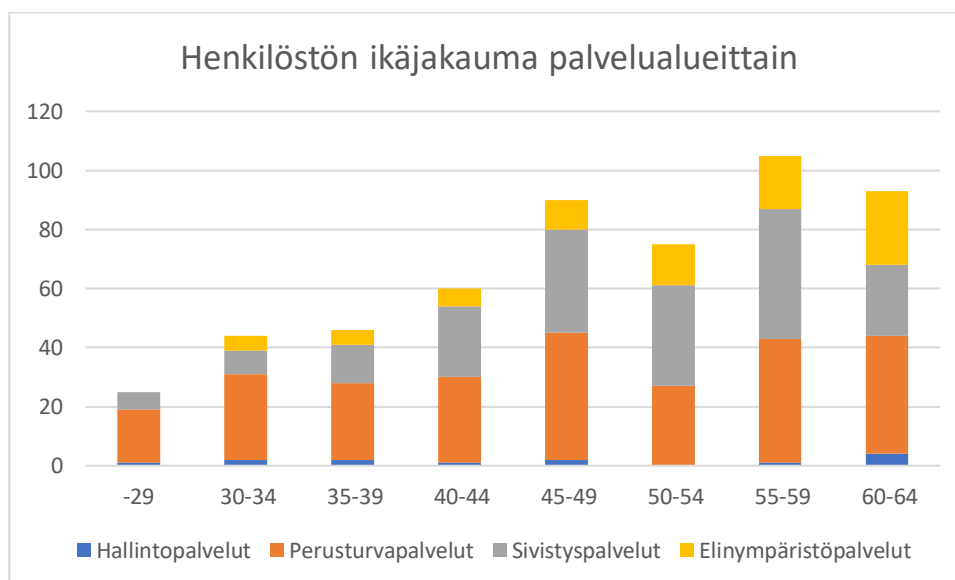
Taulukko 14. Ikä- ja sukupuolijakauma (vakituinen henkilöstö)



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. vesihuoltolaitoksen

Taulukko 15. Ikäjakauma palvelualueittain (vakituinen henkilöstö)



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

\*sis. vesihuoltolaitoksen



## 2.8 Henkilöstön vaihtuvuus ja palveluaika

Vuoden 2022 aikana päättyi 64 vakituista palvelussuhdetta: palveluksesta irtisanoutui 44 henkilöä ja 20 henkilöä siirtyi kokoaikaiselle eläkkeelle. Uusia vakituisia palvelussuhteita solmittiin 22. Eläkkeelle siirtyneiden raportoinnissa on eroavaisuuksia Kevan ja kunnan henkilöstötietojärjestelmän välillä. Asia on huomioitu ja perusteita selvitetään.

Esihenkilöt käyvät palvelussuhteiden päättyessä keskustelun lähtöön liittyvistä syistä. Keskustelujen perusteella on esimerkiksi mahdollista arvioida tehtävänkuvan päivitystarpeet.

Tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakituisen henkilöstön kokonaismäärään (577).

*Taulukko 16. Tulo- ja lähtövaihtuvuus (vakituinen henkilöstö)*

| Vakituiset                 | Lukumäärä | Vaihtuvuus% |
|----------------------------|-----------|-------------|
| Alkaneet palvelussuhteet   | 22        | 3,8         |
| Päättyneet palvelussuhteet | 44        | 7,6         |
| Päättyneet, eläkkeelle     | 18        | 3,1         |

*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

## 2.9 Työterveyshuolto

Kunnan henkilökunnan työterveyshuolto on toimintakertomusvuonna hankittu Pihlajalinna Oy:stä. Työterveyshuolto jakaantuu lakisääteiseen ehkäisevään työterveyshuoltoon ja työnantajalle vapaaehtoiseen sairaanhoitoon. Työnantajan tarjotessa molempia palveluja yleisesti tavoitellaan 60 % käyttöä ehkäisevään työterveyshuoltoon ja 40 % sairaanhoidollisiin palveluihin. Työterveyshuollon toiminta ja palvelun sisältö on määritelty tarkemmin toimintasuunnitelmassa ja se sisälsi vuonna 2022 lakisääteisen ennaltaehkäisevän palvelun lisäksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon sekä erikoislääkärien konsultaatiot työkyvyn ja hoitomahdollisuuksien arvioimiseksi. Toimintakertomusvuonna työterveyshuollon kustannukset hieman alenivat ja toiminta painottui ennalta ehkäisevään työhön.

Vuonna 2022 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 364 386,47 euroa, mistä Kela korvaa noin 160 000 euroa (Kelan korvauspäätös ei ollut saapunut henkilöstökertomuksen valmistumiseen mennessä). Toimintakertomusvuonna työterveyshuollon palveluita tuottava Pihlajalinna maksoi kunnalle työterveyshuollonsopimukseen kuuluvan tavoitehinnan ylittymisestä sovitun korvausosuuden 25 % eli 7300 euroa.

*Taulukko 18. Työterveyshuollon kustannukset*

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| Työterveyshuollon kustannukset yhteensä             | 364386,47 euroa               |
| Korvausluokka I kustannukset                        | 203668,68 euroa               |
| Korvausluokka II kustannukset                       | 160717,79 euroa               |
| Kelakorvaus yhteensä                                | <i>ei lopullista päätöstä</i> |
| Kelakorvaus luokassa I yhteensä/<br>per työntekijä  |                               |
| Kelakorvaus luokassa II yhteensä/<br>per työntekijä |                               |

Työterveyshuollon palveluiden saatavuus säilyi tavanomaisella tasolla. Osana toimintaa hyödynnettiin etäpalveluja, esim. psykologi- ja lääkärivastaanottojen myötä palveluntuottajan muista toimipisteistä. Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuraamiseksi tehtyjen terveystarkastuskäyntien ja tutkimusten sekä sairaanhoitokäyntien ja tutkimusten lukumäärien tarkempi erittely on tehty Työterveyshuollon toimintatilasto - taulukossa.

Työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti tekivät tarkastuskäyntejä työpaikoille ja antoivat ohjeita ja lausuntoja työympäristöön liittyvissä asioissa. Työpsykologin palveluita käytettiin harkinnanvaraisesti mm. haastavissa työyhteisötilanteissa ja työnohjauksessa. Palveluiden sisältöä kehitettiin yhteistyössä palveluntuottajan kanssa. Työterveyshoitaja osallistui yhteistyötoimikunnan kokouksiin.

Henkilöstöpäällikkö osallistui aiempien vuosien tapaan osatyökykyisten seurantaan työterveyshuollon tukena, käytännössä tämä näkyi mm. osallistumisena yhteisiin kolmikantaneuvotteluihin työterveyshuollon, työntekijän ja esihenkilön kanssa.

Terveysperusteisten pidempien (yli 60/90 pv) poissaolojen tilannetta käytiin aktiivisesti läpi henkilöstöpalvelujen ja työterveyshuollon yhteistyönä. Tavoitteena on ollut varmistaa, että kaikki poissaolon tilanteet ovat hoidossa ja asianmukaisten tukitoimien kohteena.

Taulukko 19. Työterveyshuollon toimintatilasto 2022–2018

| <b>ENNALTAEHKÄISEVÄ<br/>TYÖTERVEYS</b> | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|--|------|------|------|------|------|
| Yleislääkäri                           | 928  | 878  | 720  | 541  | 637  |
| Terveydenhoitaja                       | 178  | 657  | 891  | 932  | 980  |
| Fysioterapeutti                        | 170  | 195  | 190  | 217  | 175  |
| Psykologi                              | 124  | 115  | 138  | 151  | 119  |
| Erikoislääkäri                         | 0    | 0    | 10   | 5    | 18   |
| Laboratoriotutkimukset                 | 407  | 814  | 933  | 673  | 372  |
| <b>SAIRAAHOITO</b>                     |      |      |      |      |      |
| Yleislääkäri                           | 834  | 988  | 1250 | 1536 | 1549 |
| Etälääkäri                             | 262  | 85   | 104  |      |      |
| Terveydenhoitaja                       | 92   | 73   | 74   | 190  | 175  |
| Erikoislääkäri                         | 60   | 164  | 132  | 124  | 126  |
| Laboratoriotutkimukset                 | 1256 | 1535 | 1802 | 1783 | 2597 |
| Radiologiatutkimukset                  | 160  | 216  | 248  | 230  | 313  |

Lähde: työterveyshuolto

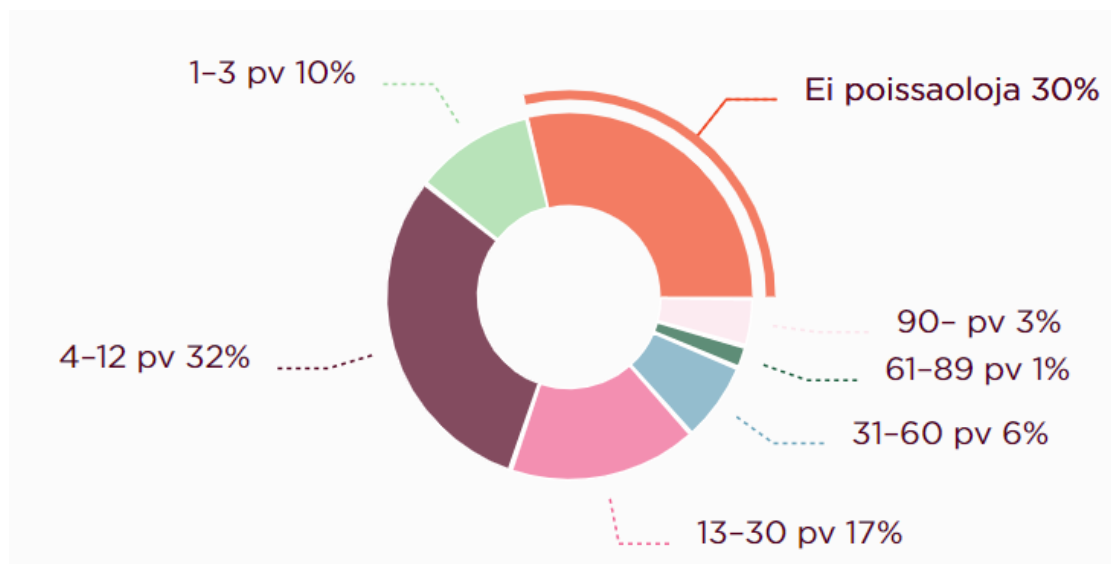
## 2.10 Henkilöstön uudelleensijoitukset ja työkierto

Uudelleensijoittaminen on pysyvä siirto uuteen työhön. Uudelleensijoittamistarve johtuu joko terveydellisistä syistä tai tehtävien uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä ja mahdollisuus koskee vakituisessa palvelussuhteessa olevia henkilöitä. Kertomusvuonna pysyviä uudelleensijoittamisia ei tehty. Määräaikaisia sijoituksia toteutettiin useampia, usein taustalla on tarve hakea määräajaksi esim. kevennettyä työtä ja siten mahdollistaa henkilön työskentely joko osa-aikaisesti tai tehtävänkuvan tai työyksikön väliaikaisella muutoksella. Yksittäisiä määräaikaisia uudelleensijoituksia tehtiin myös sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön rokotesuojavelvoitteen vuoksi.

## 2.11 Terveysperusteiset poissaolot

Työterveyshuollon tilastoportaalin tietojen mukaan kunnan henkilöstöstä hiukan vajaalla kolmasosalla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuonna 2022. Kun tarkastelu laajennetaan 1–3 päivän poissaoloihin, käy ilmi, että noin 40 % henkilöstöstä ei ollut lainkaan tai oli hyvin vähäinen määrä poissaoloja. Työterveyshuollon ja henkilöstöpalvelujen yhteistyön painopiste on erityisesti 4–12 päivän ja 13–30 päivän poissaolojen hallinnassa, minkä lisäksi yhteistyönä seurataan tarkasti yli 60 pv poissaoloja, jotta pitkän poissaolon jälkeen työkykyä tukeva työhön paluu voidaan varmistaa. Vertailtaessa kertomusvuotta vuoteen 2021 havaitaan, että 4–12 ja 13–30 päivän poissaolojen määrä on hivenen lisääntynyt.

Taulukko 20. Terveysprosentti v. 2022



Lähde: Työterveyshuollon tilastoportaali

Kunnan koko henkilökunnalla oli sairauspoissaoloja yhteensä 14542 kalenteripäivää (v.2021 12 188). Näistä päivistä työpäiviä oli 11347 (9 105). Kun kalenteripäivinä lasketut sairauslomapäivät jaetaan palveluksessa olevien määrällä, saadaan työntekijää kohti 15,3 sairauslomapäivää vuoden aikana. Vuonna 2021 sairauslomapäivien lukumäärä työntekijää kohden oli 16,6.

KT:n päivitetyn henkilöstösuosituksen mukaan raportoidaan myös henkilöstön sairauspoissaoloprosentti, joka oli kertomusvuonna 6,33 %. Henkilöstötietojärjestelmästä saatava tieto pitää sisällään kaikki vuoden aikana voimassaolleet palvelussuhteet ja

poissaolomäärät on suhteutettu tähän henkilöstömäärään. Tällä henkilöstömäärällä laskettuna 36,6 % henkilöstöstä ei ollut ollenkaan sairauspoissaoloja. Eron työterveyshuollon ja Populuksen prosentteihin tekee erilaiset laskentaperusteet.

*Taulukko 21. Sairauspoissaolot palvelualueittain, kalenteripäivinä*

*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

| Sairauspoissaolot kalenteripäivinä palvelualueittain | Esihenkilön luvalla | Lääkärin, hoitajan tod. | 2/3 palkka  | Palkaton    | Työtapaturma | Sairauspoissaolopäivät yhteensä |              |              |              |              |
|--|---------------------|-------------------------|-------------|-------------|--------------|---------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
|  |                     |                         |             |             |              | 2022                            | 2021         | 2020         | 2019         | 2018         |
| Hallintopalvelut                                     | 68                  | 115                     | 0           | 11          | 0            | 194                             | 45           | 34           | 486          | 202          |
| Perusturvapalvelut                                   | 1953                | 3567                    | 1313        | 683         | 9            | 7525                            | 6128         | 5081         | 4482         | 6002         |
| Sivistyspalvelut                                     | 1828                | 2373                    | 404         | 931         | 100          | 5636                            | 5186         | 4762         | 4695         | 4448         |
| Elinympäristöpalvelut*                               | 388                 | 763                     | 36          | 0           | 0            | 1187                            | 829          | 2286         | 2649         | 1424         |
| <b>Yhteensä</b>                                      | <b>4237</b>         | <b>6818</b>             | <b>1753</b> | <b>1625</b> | <b>109</b>   | <b>14542</b>                    | <b>12188</b> | <b>12163</b> | <b>12294</b> | <b>12076</b> |
| Sairauslomapäivät HTV (HTV = 365 pv)                 | 11,61               | 18,68                   | 4,80        | 4,45        | 0,30         | 39,84                           | 33,39        | 33,32        | 33,68        | 33,08        |

\*sis. vesihuoltolaitoksen

Tarkasteltaessa sairauspoissaoloja palvelualuekohtaisesti voidaan havaita, että sairauspoissaolojen määrä kasvoi erityisen voimakkaasti perusturvapalveluissa. Hienoista kasvua on myös muilla palvelualueilla. Koko kunnan tasolla sairauspoissaolojen määrä kasvoi liki 20 %.

Kertomusvuonna koronavirus, muut hengitystiesairaudet ja muut kausittaiset sairastamiset näkyivät keskeisenä sairauspoissaolojen syynä. Tämä on lisännyt lyhyiden sairauspoissaolojen määrää. Esimerkiksi 4-9 päivän pituisten poissaolojen määrä lisääntyi yli kolmanneksella verrattaessa edeltävään vuoteen (työterveyshuollon raportointi). Kaksi muuta eniten poissaoloja aiheuttanutta syytä olivat mielenterveyden sairaudet ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Työterveyshuollon raportoinnin mukaan tules-poissaolot ovat hivenen vähentyneet ja mielen haasteisiin liittyvät poissaolot ovat hieman lisääntyneet. Pitkien (yli 90 pv) poissaolojen määrä laski hivenen. Terveysperusteisten poissaolojen määrät poikkeavat palveluyksiköittäin ja ammattaittain.

Työtaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä oli yhteensä 109 kalenteripäivää ja niistä aiheutui laskennallisesti 0,30 htv vähennys. Työterveyshuollon kanssa on sovittu toimenpiteistä, joilla työtaturmien osalta saadaan yksityiskohtaisempaa tietoa tapahtumapaikoista ja työtaturmien sisällöistä.

*Taulukko 22. Sairauslomat palvelualueittain, työpäivinä*

| <b>2022</b>                           |                             |                         |                             |   |
|---------------------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------------------|---|
| <i>Sairauslomat palvelualueittain</i> | <i>Sl-päivät työpäivinä</i> | <i>Palv.suht 31.12.</i> | <i>Sl-päivät/työntekijä</i> | <i>Sl-päivät/työntekijä/muutos%ed.vuosi</i> |
| <i>Hallintopalvelut</i>               | 172                         | 20                      | 8,6                         | 352,63 %                                    |
| <i>Perusturvapalvelut</i>             | 5663                        | 319                     | 17,8                        | 32,48 %                                     |
| <i>Sivistyspalvelut</i>               | 4576                        | 296                     | 15,5                        | 18,92 %                                     |
| <i>Elinympäristöpalvelut</i>          | 936                         | 105                     | 8,9                         | 12,84 %                                     |
| <i>Yhteensä</i>                       | 11347                       | 740                     | 15,3                        | 23,66 %                                     |

*Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä*

*\*sis. vesihuoltolaitoksen*

## 2.12 Muut poissaolot

Muiden poissaolotietojen raportointi kertoo, missä määrin henkilöstö on poissa joko lakisääteisillä palkallisilla tai palkattomilla vapailla tai harkinnanvaraisilla palkattomilla vapailla.

Henkilöstökertomusvuonna hoitovapaalla olevien henkilöiden määrä on ollut hienoisessa laskussa, tosin kalenteripäivien määrää tarkasteltaessa näyttää siltä, että hoitovapaajaksot henkilöä kohden ovat hieman pidentyneet. Vanhempainvapaiden osalta määrät ovat pysyneet suhteellisen vakaina. Perhevapaita uudistettiin merkittävästi kertomusvuoden aikana ja lainsäädäntö uudistui 1.8. alkaen. Lainsäädäntömuutos tarkoittaa, että vanhan ja uuden lainsäädännön mukaisia vapaita raportoidaan siirtymäajan rinnakkain.

Raportointi kuvastaa myös koronaan ja muuhun yleiseen sairastavuuteen liittyvien poissaolojen määrää. Esimerkiksi tartuntatautilain mukaisten poissaolojen määrä lisääntyi merkittävästi ja vastaavasti tilapäisen hoitovapaan käyttö lisääntyi kertomusvuonna, mikä kertoo työntekijöiden lasten sairastavuuden selvästä lisääntymisestä.

Henkilöstö vaihtoi lomarahaa vapaaksi hieman yli 200 päivää, minkä lisäksi ko. talousarviovuodella kohdentuvia palkattomia vapaita haettiin 246 päivää. Näiden vapaiden vuoksi ei palkata sijaisia, joten arvion mukaan kunta saavutti noin 38 000 euron säästön (laskentaperusteena käytetty Tilastokeskuksen v. 2020 kunta-alan mediaanipalkkatietoa).

Taulukko 23. Muut poissaolot

| Poissaolon peruste        | 2022        |      | 2021        |      | 2020        |      |
|---------------------------|-------------|------|-------------|------|-------------|------|
|                           | kalenteripv | Hlöä | kalenteripv | Hlöä | kalenteripv | Hlöä |
| Hoitovapaa, palkaton      | 2849        | 19   | 3444        | 24   | 2753        | 34   |
| Vanhempainvapaa, palkaton | 1912        | 19   | 2522        | 22   | 2188        | 18   |
| Yksityisasiat, palkaton   | 2194        | 241  | 1697        | 220  | 1889        | 251  |
| Äitiysvapaa palkallinen   | 1109        | 14   | 1089        | 14   | 1038        | 15   |
| Äitiysvapaa, palkaton     | 470         | 12   | 476         | 12   | 527         | 16   |
| Isyysvapaa, palkallinen   | 41          | 3    | 12          | 1    | 49          | 4    |



|  |     |     |     |     |      |     |
|--|-----|-----|-----|-----|------|-----|
| Isyysvapaa, palkaton                         | 12  | 2   | 68  | 4   | 42   | 3   |
| Raskausvapaa, palkallinen*/**                | 286 | 6   |     |     |      |     |
| Vanhempainvapaa palkallinen**                | 164 | 6   |     |     |      |     |
| Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen           | 766 | 155 | 593 | 131 | 416  | 118 |
| Tilapäinen hoitovapaa, palkaton              | 11  | 8   | 14  | 7   | 76   | 9   |
| Tartuntatautilain muk.poissaolo, palkallinen | 995 | 162 | 353 | 39  |      |     |
| Tarutuntatautilain muk.poissaolo, palkaton   |     |     | 57  | 11  |      |     |
| Palkaton vapaa 2022                          | 246 | 46  | 177 | 22  | 1756 | 143 |
| Lomarahavapaa                                | 216 | 25  |     |     |      |     |
| Säästövapaa                                  | 588 | 47  | 547 | 42  | 439  | 51  |
| Loppuloma                                    | 215 | 26  | 147 | 24  | 192  | 28  |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä,

\*1.8.2022 voimaan tullut perhevapaa uudistus muutti termistöä ja siirtymäkauden ajan myös raportoinnissa näkyvät sekä vanhan että uuden lainsäädännön mukaiset termit.

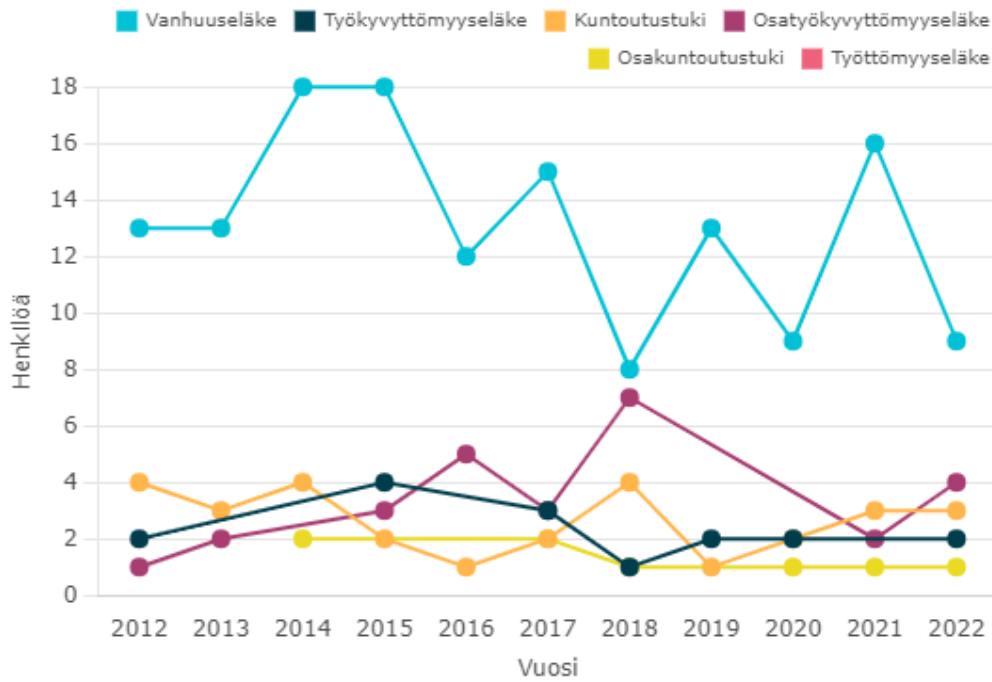
\*\*uuden perhevapaalain mukainen vapaa

## 2.13 Eläköityminen

Vuonna 2022 Hämeenkyrön kunnan palveluksesta siirtyi Kevan tilastotiedon mukaan vanhuuseläkkeelle 9 henkilöä, joiden keski-ikä oli 64,97 vuotta (v. 2021 64,2 vuotta). Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi kaksi henkilöä. Määräaikaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä käytetään nimeä kuntoutustuki. Kuntoutustuki ja osakuntoutustuki myönnetään, jos arvioidaan, että työkyky voidaan palauttaa hoidon tai kuntoutuksen avulla. Näitä työkykyä tukeva toimenpiteitä on toteutettu ja onnistuttu palauttamaan vähintään osittainen työkyky. Kevan tilastot päivittyvät toukokuussa 2023, jolloin huomioidaan hyvinvointialueuudistuksen vaikutus kuntien henkilöstöön. Näin ollen nyt esitetyissä eläköitymisarvioissa on mukana vuoden 2022 mukainen henkilöstömäärä ja ammattiryhmät.

Taulukko 24. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2012–2022

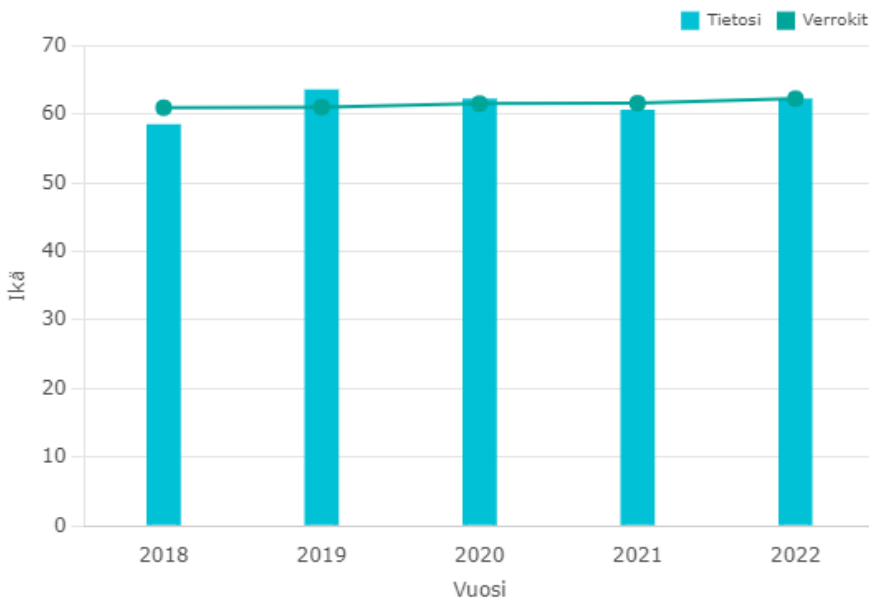
Eläkkeelle siirtyneiden määrä



Lähde: Kevan tilastopalvelu

Taulukko 25. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä v. 2018–2022

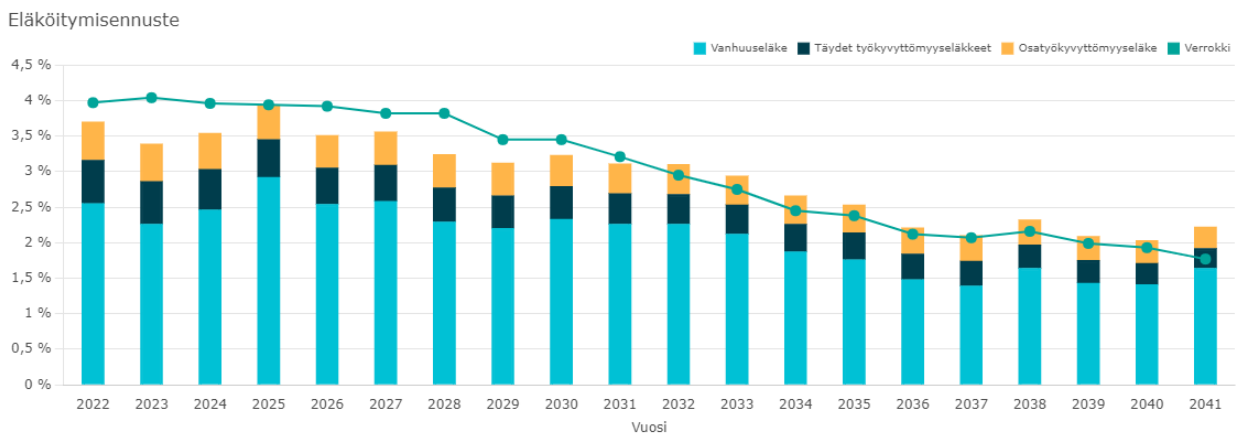
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä



Lähde: Kevan tilastopalvelu

Keva on myös tehnyt eläköitymisennusteen, joka perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vuoden 2018 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Taulukko 26. Eläköitymisennuste 2022–2041



Lähde: Kevan tilastopalvelu

## 2.14 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kunnanhallitus, johtoryhmä, yhteistyötoimikunta ja työsuojeluvaltuutetut seuraavat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden toteutumista kunnassa. Vuonna 2022 päivitettiin sekä koko kunnan että henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma. Tiedotus ja suunnitelmien jalkautus on käynnistynyt.

### 3. Investoinnit henkilöstöön

#### 3.1 Henkilöstönosaamisen kehittäminen

Taulukko 27. Koulutuspäivien jakautuminen (työpäivinä)

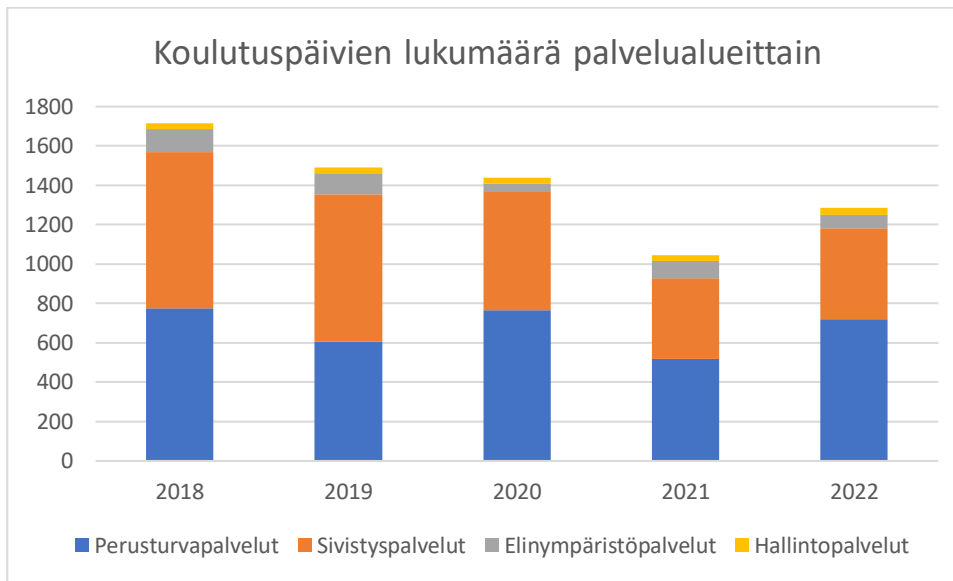
|                                  | 2022       | 2021       | 2020        | 2019        | 2018        |
|----------------------------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|
| Palkallinen koulutus             | 378        | 319        | 590         | 747         | 638         |
| Lakisääteinen koulutus           | 152        | 117        | 279         | 367         | 380         |
| Veso – koulutus OVTES            | 199        | 181        | 164         | 222         | 246         |
| Oppisopimuskoulutus, palkallinen | 74         | 131        | 49          | 51          | 158         |
| Oppisopimuskoulutus, palkaton    | 1          | 3          | 0           | 0           | 173         |
| Palkaton koulutus                | 29         | 80         | 21          | 85          | 74          |
| Osapäiväkoulutus, ulkoinen       | 0          | 1          | 32          | 36          | 23          |
| Luottamusmieskoulutus            | 104        | 54         | 24          | 43          | 48          |
| <b>Yhteensä</b>                  | <b>937</b> | <b>886</b> | <b>1159</b> | <b>1551</b> | <b>1751</b> |

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Henkilöstön koulutusten osalta koulutuspäivien määrä on hienoisesti noussut edellisestä vuodesta, mutta ei ole vielä kukaan palannut koronapandemiaa edeltävälle ajalle. Taulukossa ei raportoida lakisääteisiä osapäivän koulutuksia, joita oli vuonna 2022 yhteensä 876 tuntia (v. 2021 yht. 431 h) tunnin verran. Pandemian alun jälkeen laajoja ns. massakoulutuspäiviä ei ole järjestetty, vaan painopiste on ollut yksikkö- ja pienryhmäkoulutuksissa.

Työmarkkinaosapuolten (työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen) koulutusrahasto tukee aikuisopiskelijoiden omaehtoista koulutusta.

Taulukko 28. Koulutuspäivien lukumäärä palvelualueittain



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

## 3.2 Henkilöstölähtöinen kehittämistyö

Vuoden aikana jatkettiin yksikkökohtaista toiminnan kehittämistä, eli ns. pääosin jo perustoimintatavaksi muodostunutta henkilöstölähtöistä kehittämistyötä. Käytännössä tällä tarkoitetaan henkilöstölähtöistä oman työn ja toiminnan kehittämistä, jolla on vaikutusta pitkällä aikavälillä toimintaan, talouteen ja työhyvinvointiin. Kehittämistoiminnan tuloksista raportoitiin mm. sosiaalisen median kanavissa. Toimintakertomusvuoden aikana valmisteltiin kuntastrategian päivitystä, jonka yhtenä keskustelun aiheena oli henkilöstölähtöinen kuntatyön kehittäminen strategisesta näkökulmasta.

## 3.3 Rekrytoinnit ja perehdyttäminen

Työvoiman saatavuus säilyi kohtalaisena ja avoinna olleet vakituiset tehtävät saatiin täytettyä pääosin tehokkaasti. Lyhytaikaisiin sijaistuksiin sen sijaan rekrytointi oli vaikeaa toimintakertomusvuonna. Yleisesti ilmiön taustalla on pula joidenkin ammattiryhmien saatavuudesta ja yleisen sairastavuuden lisääntyminen, mikä kuormitti erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon, varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen toimintaa. Sijaisten saatavuudessa oli haasteita myös esim. laitoshuollossa.

Toimintakertomusvuonna rekrytoinnit toteutettiin aiempien vuosien tapaan keskitetysti Kuntarekry.fi -palvelun kautta. Avoimista työpaikoista ilmoitettiin lisäksi työvoimahallinnon mol.fi -sivuilla ja internet-sivujen lisäksi tapauskohtaisesti aina kyseisen alan ammattilehdissä. Toimintakertomusvuonna avoinna olleista tehtävistä ilmoitettiin myös sosiaalisessa mediassa, kunnan Facebook- ja Twitter-sivuilla. Toimintakertomusvuonna otettiin Kuntarekry.fi -palvelussa käyttöön myös työnantajan esittelysivusto. Tällä pyrittiin tukemaan kunnan työnantajakuvaa sekä vahvistamaan tietoisuutta Hämeenkyröstä työnantajana.

Kesätyöllä on merkitystä nuorten koulutus- ja uravalintoihin, minkä lisäksi se tukee nuorten työelämätaitoja. Hämeenkyrön kunta tarjosi kesätyöpaikan 45 nuorelle. Työpaikat oli hoitoalalla perusturvapalveluiden vanhusten tehostetun palveluasumisen yksikössä Kurjenmäkikodissa ja Siljankodissa sekä kotihoidossa ja sivistyspalveluissa varhaiskasvatuksen yksiköissä. Lisäksi kunta tuki nuorten työllistymistä yrityksille suunnatulla kesätyötuella.

Tehtävään perehdyttämisen tarkoituksena on taata työntekijälle riittävä opastus työn suorittamiseen. Perehdyttämisestä vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana toimisikin työkaveri. Perehdyttämistä tarvitaan uuden työntekijän lisäksi silloin, kun työtehtävä muuttuu. Uusien työntekijöiden perehdytystä varten on koko kuntaa koskevat ohjeet sekä perehdyttämislomake (koottu intraan) sekä palvelualue- ja yksikkökohtaisia yksityiskohtaisempia ohjeita ja perehdytyskansioita. Esimerkiksi perusopetuksessa on kehitetty erityisesti lyhytaikaisten sijaisten nopeaa perehdyttämistä varten luokkakohtaisia perehdytysaineistoja. Varhaiskasvatuksessa taas on pilotoitu perehdyttämisen tukena ns. mentorointia, jossa kokeneempi työntekijä toimii uuden työntekijän tukena työaloituksessa. Tätä kokonaisuutta on tarkoitus kehittää jatkossa ja mahdollisuuksien mukaan laajentaa muille palvelu- ja vastuualueille.

### 3.4 Esihenkilötyö

Esihenkilötehtävissä työskenteli vuonna 2022 yhteensä 34 henkilöä. Esihenkilöt jakautuvat vastualueen esihenkilöihin, osavastuualueen esihenkilöihin sekä lähiesihenkilöihin. Esihenkilöt kokoontuvat noin kuusi kertaa vuodessa esihenkilöpalavereissa, missä käsitellään kulloinkin ajankohtaisia teemoja esihenkilöiden työn tueksi. Lisäksi osaamista ylläpidetään ajankohtaisin koulutuksin ja tietoisuuden avulla.

Kehityskeskustelujen raportointia kehitettiin toimintakertomusvuonna. Henkilöstöpäällikkö on läpikäynyt esihenkilö- ja yksikötasolla kehityskeskustelujen

käymisen esihenkilöiden tekemän raportoinnin perusteella. Raportoinnin perusteella kehityskeskusteluita käydään sovitulla tavalla. Kehityskeskustelu voi jäädä käymättä vain siinä tilanteessa, mikäli työntekijä aloittaa työtehtävässään kesken kalenterivuoden tai toimintakauden tai kysymyksessä on lyhyt, muutaman kuukauden mittainen palvelussuhde tai henkilö on muusta syystä poissa työstä, kuten työ/virkavapaalla. Joissakin tapauksissa myös yksikön esihenkilön vaihdos on aiheuttanut tilanteen, että kehityskeskusteluja ei ole käynyt ko. vuotena. Kertomusvuonna hyvinvointialueuudistukseen valmistautuminen vaikutti perusturvassa siihen, että joissakin yksiköissä keskustelujen käyminen toteutettiin ns. muutoskeskustelujen muodossa. Kehityskeskustelut on kokonaan käymättä vain yksittäisellä esihenkilöllä. Näiden esihenkilöiden esihenkilöt käyvät ohjaavan keskustelun tilanteen korjaamiseksi. Käytyjen kehityskeskustelujen toteumaprosentiksi muodostuu 92,8 %, kun perusturvapalveluita ei huomioita. Kehityskeskustelujen raportointeja jatketaan myös vuonna 2023 erillisen Excelin avulla.

### 3.5 Yhteistyö oppilaitosten kanssa

Opiskelijoiden ohjaukseen ja oppilaitosyhteistyöhön panostaminen on merkittävä ennakointi tulevaisuuden rekrytoinneissa. Hyvin sujunut oppilasohjaus parantaa myös kunnan työnantajakuva. Ohjattavia opiskelijoita oli vuonna 2022 perusturva- ja elinympäristöpalveluissa eri yksiköissä erimittaisissa jaksoissa. Kertomusvuonna jatkui yhteistyössä Saskyn kanssa mielenterveys- ja päihdetyön täydennyskoulutusryhmä, jossa täydennetään henkilöstön ammatillista osaamista omaa työtehtävää tukevasti.

### 3.6 Työhyvinvointia ylläpitävät toimet

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on henkilöstön toimintakyvyn ylläpitäminen läpi koko työelämän. Henkilöstön ikääntymisen, työurien pidentymisen ja kasvavien vaatimusten johdosta työn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen on kiinnitetty enemmän huomiota sekä johtamisessa että työterveyshuollon kanssa tehtävässä yhteistyössä. Työhyvinvointisuunnitelma hyväksytään vuosittain henkilöstösuunnitelman yhteydessä.

### 3.7 Muita toimia

Vuonna 2021 työhyvinvointimääräraha, 30 000 euroa, käytettiin liikunta- ja kulttuurisetelien hankintaan (50 euroa/hlö) e-passi-palvelun kautta, kuten aiempinakin vuosina. Työnantaja järjesti henkilöstöillan ja palkitsi henkilöstöä lisäämällä 50 euron ePassi-rahaa kertaluonteisena eränä. Yksiköt myös järjestivät omaa pienimuotoista työhyvinvointitoimintaa.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ennaltaehkäiseviä sekä turvaavia toimia tehtiin kattavilla ja toimivilla työterveyspalveluilla. Kunnan varhaisen tuen mallia jalkautettiin. Varhaisen tuen mallin tavoitteena on tukea esihenkilöitä työkykyjohtamisessa sekä lisätä henkilöstön tietoisuutta yhteisistä toimintaperiaatteista ja sitä kautta lisätä työhyvinvointia, ennakoida työkyvyn heikentymistä sekä tukea työskentelyä alentuneesta työkyvystä huolimatta. Sen avulla pyritään tunnistamaan työkykyä uhkaavat tekijät paremmin ja käynnistämään korjaavat toimenpiteet tarvittaessa työterveyshuollon tuella.

Toimintakertomusvuonna käynnistettiin kuntayhteistyössä Parkanon ja Ikaalisten kanssa yhteisen varhaiskasvatuksen henkilöstön KIILA-kuntoutusryhmän valmistelu. Ryhmä kootaan vuoden 2023 puolella. Lisäksi joitakin työntekijöitä ohjattiin yleisiin kuntoutusryhmiin. Tämän toiminnan tarkoitus on työkykyisyyden ylläpito ja työkyvyn alentumisen ennaltaehkäisy. Esihenkilöille järjestettiin myös Kyllä niille voi! -koulutus, jonka tavoitteena on tukea esihenkilöitä tunnistamaan ja huomioimaan omassa johtamistyössään tuki- ja liikuntaelinvaiat ja vaikutus henkilöstön työkykyyn. Työterveyshuollon tuella järjestettiin lisäksi yksikkökohtaisia opastuksia esim. tuki- ja liikuntaelinten sairauksien ennalta ehkäisyyn liittyen ja työnohjausta työyhteisön ristiriitatilanteiden selvittämiseen.



## 4. Yhteistoiminta

### 4.1 Virka- ja työehtosopimusten soveltaminen ja muutokset

Kertomusvuonna tehtiin virka- ja työehtosopimusten mukainen yleiskorotus 1.6. sekä jaettiin keskitetty paikallinen järjestelyvaraerä/yleiskorotus 1.10. Käytännössä syksyn palkankorotuserät jaettiin valtakunnallisesti sovitun mukaisesti yleiskorotuksen luonteisena. Poikkeuksen tähän muodosti OVTES:n liite G, joka kohdentui valtakunnallisesti sovitun ratkaisun mukaisesti varhaiskasvatuksen opettajien henkilökohtaisiin lisiin.

Kertomusvuonna kunnanhallituksen henkilöstöjaosto käsitteli vaativuuden arviointijärjestelmien päivityksiä, harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden päivittämistarvetta, paikallista sopimusta työaikapankista (päivitys). Lisäksi käsiteltiin kulloinkin ajankohtaisten henkilöstöasioiden valmistelua.

### 4.2 Paikallinen sopiminen

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijäjärjestöjen ja työnantajan välillä solmittavia sopimuksia palvelussuhteiden ehdoista voimassa olevista virka- ja työehtosopimuksista poiketen tai niitä täydentäen. Kertomusvuonna irtisanottiin joukko paikallisia sopimuksia johtuen hyvinvointialueuudistuksesta. Loppuvuodesta päivitettiin paikallinen sopimus työaikapankista.

### 4.3 Työpaikkademokratia

Kunnan työpaikkademokratiasta on määräykset laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa. Yhteistyötoimikunnassa oli kolme työnantajan edustajaa, kuusi työntekijöiden valitsemaa edustajaa, kolme työsuojeluvaltuutettua sekä työterveyshoitaja.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kertomusvuonna neljä kertaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat asiat. Yhteistyötoimikunta toimii myös kunnan työsuojelutoimikuntana.

Vuonna 2022 käytiin yhteistoimintaneuvottelut koskien talouden sopeutusohjelmaa, koulunkäynnin ohjaajien ns. kesäkeskeytyksestä, kansalaisopistotoiminnan siirrosta

liikkeenluovutuksena ja valtakunnallista hyvinvointialueuudistusta koskeneet ns. jatkuvan neuvottelun periaatteella käydyt neuvottelut.

## 4.4 Työsuojelu

Kunnan työsuojelun käytännön toteutus tapahtuu työsuojeluryhmässä. Ryhmä koostuu työsuojelupäälliköstä ja kolmesta työsuojeluvaltuutetusta.

Toimintakertomusvuonna otettiin käyttöön kokonaisvaltaisen riskienhallinnan ohjelmisto. Esihenkilöt koulutettiin ohjelman käyttöön ja kaikista yksiköistä on viety järjestelmään työn riskien ja vaarojen arvioinnit. Ohjelman käytön jalkautus jatkuu kertomusvuoden jälkeen.

Monialainen sisäilmatyöryhmä ei kokoontunut kertomusvuonna.