



Henkilöstökertomus 2022

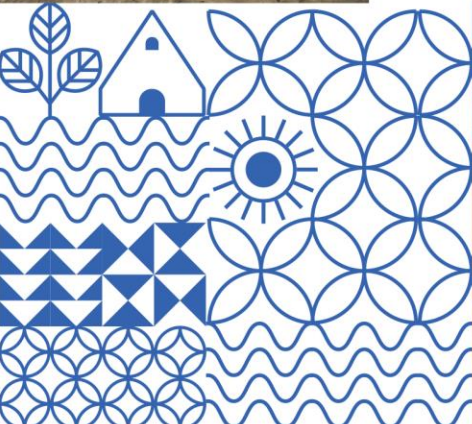
Pälkäneen kunta



Yhteistyötoimikunta 20.3.2023 § 6

Kunnanhallitus 28.3.2023 §

Kunnanvaltuusto 13.6.2023 §



Sisällys

Johdanto

Keskeiset nostot henkilöstökertomuksesta

1. Henkilöstön rakenne ja määrä
 - 1.1 Henkilöstömäärän kehitys
 - 1.2 Henkilöstörakenne toimialoittain
 - 1.3 Henkilötyövuodet
 - 1.4 Henkilöstön ikärakenne
2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen
 - 2.1 Eläköitymisennuste 2022-2041
3. Henkilöstön sairastavuus
 - 3.1 Terveysperustaiset poissaolot
 - 3.2 Terveysperustaiset poissaolot diagnoosiryhmittäin
4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen
5. Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit
 - 5.1 Henkilöstökustannukset
 - 5.2 Henkilöstöinvestoinnit
6. Henkilöstön palkitseminen ja työaikajoustot
7. Henkilöstön palkkaus
8. Yhteistoiminta ja työsuojelu



*Avoimuus
Yhteistyö
Vastuullisuus*

Pälkäneen kunnan arvot

Johdanto

Henkilöstöraportin tarkoituksena on tukea henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen kehittämistä. Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedoilla voidaan antaa kuva henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista.

Vuonna 2022 kunnan henkilöstöorganisaatiota muutettiin siten, että kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopalvelut siirrettiin elinvoiman ja hallinnon toimialoilta sivistyspalveluiden alle. Lisäksi työllisyyden hoito siirtyi hallintopalveluista elinvoimapalveluihin, ja keskitetty asiakaspalvelu ja neuvonta siirtyi talous- ja tukipalveluista hallintopalveluihin.

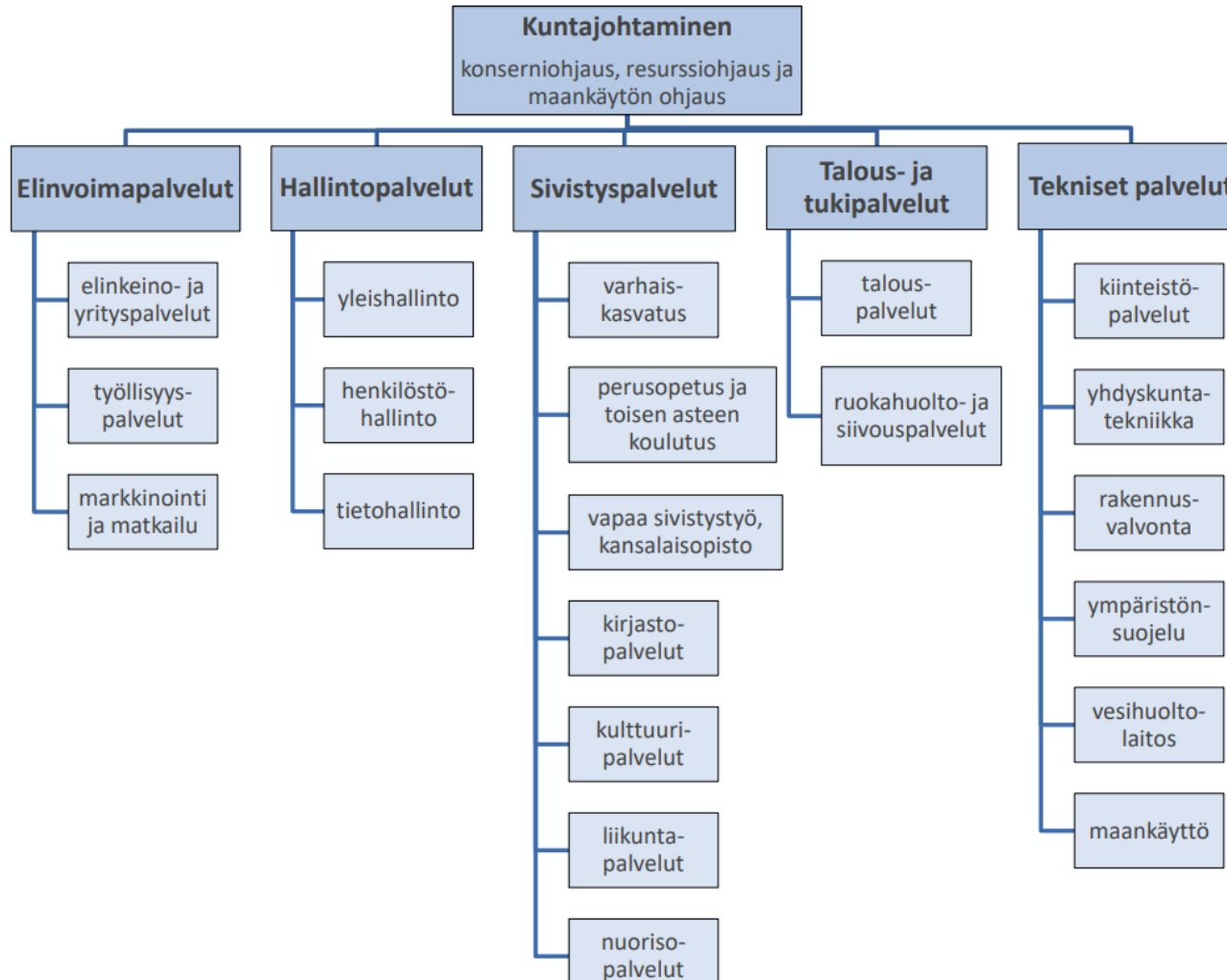
Raportti on laadittu KT -Kunta- ja hyvinvointityönantajien henkilöstöraporttisuosituksen mukaan siltä osin, kuin tietoja on ollut saatavissa. Suosituksen mukaan kuntia kehoitetaan raportoimaan yhteismitallisesti seuraavat henkilöstöä koskevat tunnusluvut:

- Henkilötyövuosi / HTV 2
- Henkilöstön ikärakenne
- Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
- Sairauspoissaolot
- Koulutuspäivät

Pälkäneen kunnan osalta luvut esitetään siinä määrin kuin tiedot on ollut mahdollista saada. Pääosa tiedoista on saatu Populus-järjestelmästä. Eläköitymiseen liittyvät tiedot perustuvat Kevan tilastoihin. Sairauspoissaolojen syitä ja käyntejä työterveyshuollossa käsittelevien tietojen lähteenä on Pihlajalinnan toimittamat tiedot. Tiedot on ilmoitettu 31.12.2022 tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2022.

Henkilöstöraporttia kehitetään edelleen sitä mukaa, kun raportointityökalut kehittyvät ja uutta tietoa on saatavissa.

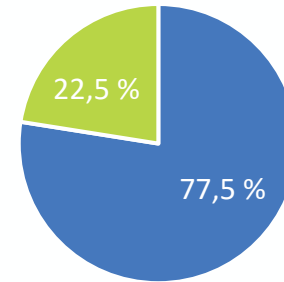
Kunnan henkilöstöorganisaatio 1.4.2023 alkaen.



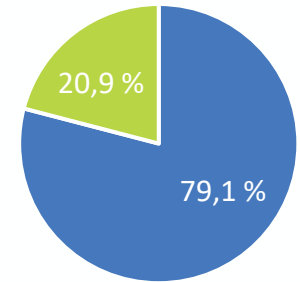
Henkilöstökertomuksen keskeiset nostot

1. Henkilöstön määrä lisääntyi verrattuna edellisvuoteen 10 hengellä (31.12.2022 tilanteessa). Henkilötyövuosina lisäys oli 15 HTV:ta. Naisia henkilöstöstä oli noin 77,5 % ja miehiä 22,5 %
Miesten osuus henkilöstöstä lisääntyi 3,6 prosenttiyksikköä edellisvuodesta. Jos sisäisiä siirtoja ei huomioida, eniten henkilöstö lisääntyi sivistystoimessa ja teknisessä toimessa. Osa-aikaisten osuus väheni kolmella hengellä.
2. Kunnan henkilöstön keski-ikä oli 47 vuotta. Naisten keski-ikä oli 46,8 vuotta ja miesten 47,6 vuotta. Henkilöstön keski-ikä oli noin 1,5 vuotta korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (2021).
3. Henkilöstön vaihtuvuus väheni huomattavasti verrattuna edellisvuoteen. Myös eläkkeelle jääneiden määrä väheni.
4. Terveysperustaiset poissaolot sekä käynnit työterveydessä lisääntyivät edellisvuodesta. Suurin syy kasvuun oli koronapandemia. Diagnoosiryhmistä eniten lisääntyivät infektioista johtuvat poissaolot. Tuki- ja liikuntaelinsairauksista sekä mielenterveysongelmista johtuvat poissaolot puolestaan vähenivät selvästi.
5. Investoinnit työterveyteen ja henkilöstön koulutukseen kasvoivat selvästi edellisvuodesta.

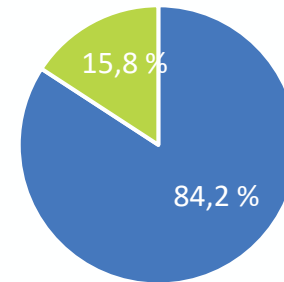
Ohessa on esitetty tiivistetysti kunnan henkilöstörakenne 31.12.2022



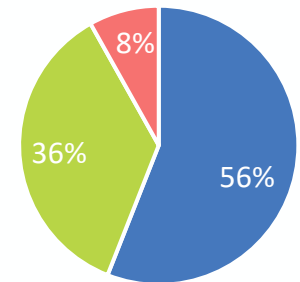
■ Miehet ■ naiset



■ Vakinaiset ■ määräaikaiset



■ Kokoaikaiset ■ Osa-aikaiset



■ KVTES ■ OVTES ■ TS

1. Henkilöstön rakenne ja määrä

Henkilöstön määrä ja rakenne raportoidaan poikkileikkausaineistona vuoden viimeiseltä päivältä, sekä henkilötyövuosina. Voimassa olevien palvelussuhteiden määrästä on vähennetty pitkät palkattomat poissaolot (vuorotteluvapaa, opintovapaa, palkaton sairausloma, perhe- ja hoitovapaa sekä toisen tehtävän hoito samassa julkisyhteisössä). Voimassa olevia palvelussuhteita 31.12.2022 oli 253, mikä on 10 hlöä enemmän kuin vuonna 2021 (243). Luku sisältää kaikki kyseisenä ajankohtana virka- tai työsuhteessa olevat henkilöt mukaan lukien työllistetyt ja oppisopimussuhteiset. Pihlajalinnan työterveyshuollon piirissä oli vuoden 2022 lopussa yhteensä 243 työntekijää. Eroa selittää, että työterveyshuollon asiakasrekisteri päivittyi viiveellä. Oikeus työterveyshuoltoon on kaikilla kulloinkin työ- tai virkasuhteessa olevilla.

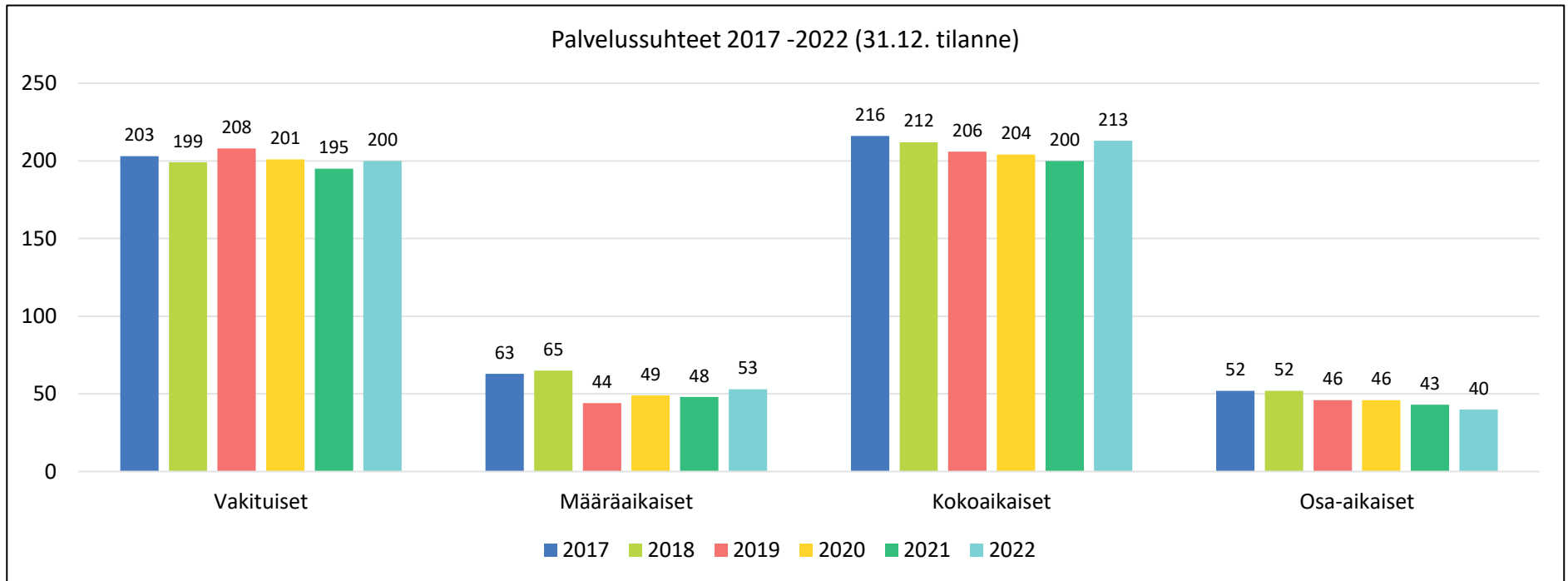
Taulukossa 1 on esitetty henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2022 lopussa koko- ja osa-aikaiset sekä vakinaiset ja määräaikaiset sukupuolen mukaan eriteltynä. Sekä toistaiseksi voimassa olevissa että määräaikaisissa työsuhteissa kokoaikaisten työntekijöiden osuus on lisääntynyt selvästi. Vaikka kokoaikaisesti työskentelevien miesten määrä lisääntyi, on osa-aikaisuus suhteessa yleisempää miehillä kuin naisilla.

Kunnan henkilöstöstä 77,5 % on naisia ja 22,5 % miehiä. Miesten osuus henkilöstöstä on kasvanut edellisvuodesta peräti 3,6 prosenttiyksikköä (11 hlöä). Miesten osuus työvoimasta on jonkin verran korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin. Vuonna 2021 kunta-alan henkilöstöstä noin 80 % oli naisia, ja 20 % miehiä (Lähde: KT).

Palvelussuhde 31.12.2022	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta, hlöä
Toistaiseksi voimassa	155	45	200	+5
- Joista kokoaikaisia	137	40	177	+7
- Joista osa-aikaisia	18	5	23	-2
Määräaikaiset	41	12	53	+5
- joista kokoaikaisia	29	7	36	+6
- joista osa-aikaisia	12	5	17	-1
- Joista sijaisia	20	2	22	+5
- Muita määräaikaisia	16	2	18	0
- Joista työllistettyjä	5	7	12	-1
- oppisopimussuhteisia	0	1	1	+1
Yhteensä	196	57	253	+10

1.1 Henkilöstörakenteen kehitys

Kuvaajassa 1 on esitetty eri palvelussuhdemuotojen kehitys vuosittain. Kuvaajasta havaitaan, että erityisesti osa-aikaisten työntekijöiden määrä on tasaisesti laskenut, mikä voidaan pitää työvoiman kokonaistuottavuuden kannalta hyvänä asiana. Määräaikaisten osuus työvoimasta on ollut hienoisessa nousussa, mitä selittää sijaistarojen sekä hanke- ja projektityön lisääntyminen. Kuvaajassa on esitetty määräaikaisten kokonaismäärä vuoden lopussa. Todellisuudessa lyhytaikaisia sijaisia on vuoden aikana huomattavasti enemmän.



Lyhytaikaisia sijaisia: 154 (118 vuonna 2021)

1.2 Henkilöstörakenne toimialaoittain

Kunnan organisaatiota uudistettiin 1.4.2022* alkaen. Tässä yhteydessä nuoriso- ja kulttuuripalvelut siirtyivät hallinto- ja elinvoimapalveluista sivistyspalveluihin, ja työllisyyspalvelut hallintopalveluista elinvoimapalveluihin. Muutos on vaikuttanut erityisesti hallinto- ja elinvoimapalvelujen henkilöstömääriin. Sivistystoimialalla sisäisten siirtojen suhteellinen merkitys on ollut vähäisempi.

Henkilöstömäärän todellinen kasvu on ollut suurinta sivistystoimessa ja teknisessä toimessa. Teknisessä toimessa täytettiin vuonna 2022 useita uusia sekä tyhjänä olleita vakansseja, mikä on vakauttanut toimialan työtilannetta. Sivistystoimessa erityisesti määräaikaisten sijaisten suhteellinen osuus on lisääntynyt. Elinvoimapalvelujen määräaikaisen henkilöstön määrää lisäävät erityisesti yhteiskuntatakuun perusteella työllistetyt.

Taulukossa 2 on esitetty henkilöstömäärän kehitys toimialaoittain vuosina 2019-2022.

Henkilöstöä vuoden lopussa	2019	2020	2021	2022*
Hallintopalvelut	19	20	19	8
- Josta vakinaisia	12	12	11	7
- Josta määräaikaisia	7	8	8	1
Talous- ja tukipalvelut	43	37	39	38
- Josta vakinaisia	31	31	33	31
- Josta määräaikaisia	12	6	6	7
Elinvoimapalvelut	6	5	3	13
- Josta vakinaisia	4	3	3	5
- Josta määräaikaisia	2	2	0	8
Sivistyspalvelut	167	172	168	175
- Josta vakinaisia	146	140	138	135
- Josta määräaikaisia	21	32	30	35
Tekniset palvelut	17	16	14	19
- Josta vakinaisia	15	15	13	17
- Josta määräaikaisia	2	1	1	2
Yhteensä	252	250	243	253

1.3 Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi (HTV 2) kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 % koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

HTV 2	2020	2021	2022	Muutos % ed. vuosi
Vakinaisia	178	177	180	+1,69 %
- Joista naisia	140	141	141	
- Joista miehiä	38	35	39	
Määräaikaisia	43	47	60	+27,66 %
- Joista naisia	35	39	48	
- Joista miehiä	8	8	12	
Naiset yhteensä	175	181	189	4,42 %
Miehet yhteensä	47	44	51	15,91 %
Kaikki yhteensä	222	224	239	6,70 %

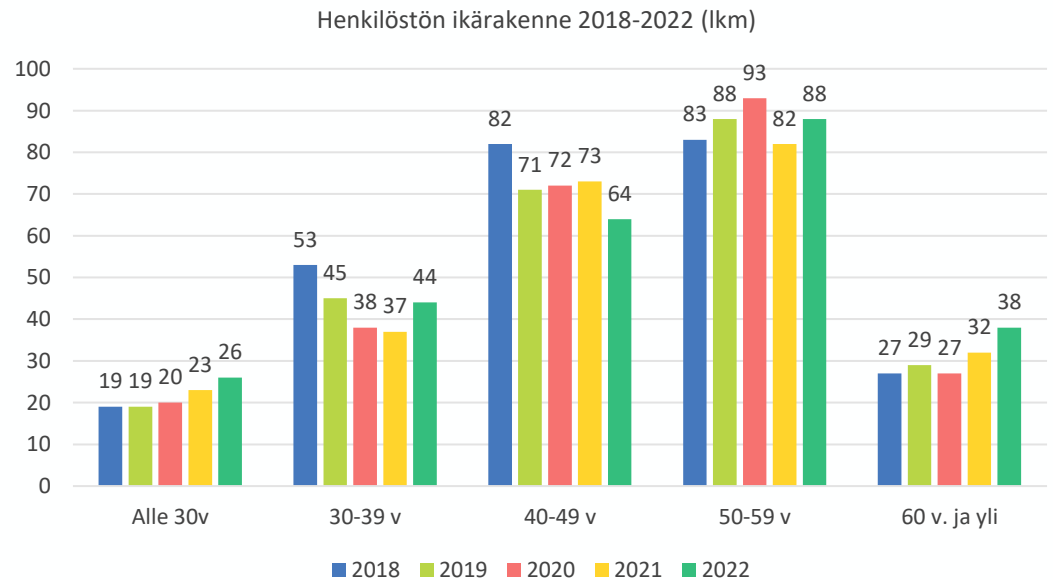
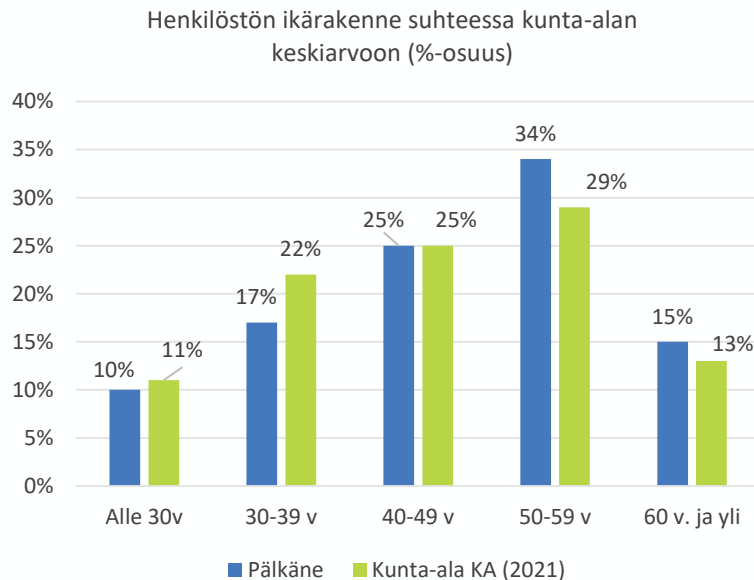
Taulukossa 3 on esitetty kunnan henkilöstövoimavarojen kehitys henkilötyövuosina. Taulukosta ilmenee, että erityisesti määräaikaiset henkilötyövuodet ovat lisääntyneet edellisiin vuosiin verrattuna. Vakinaisen henkilöstön osalta nousu on ollut maltillisempaa. Miesten osuu henkilötyövuosissa on lisääntynyt selvästi. Henkilötyövuosina mitattuna naisten osuus on noin 79 prosenttia, ja miesten 21 prosenttia koko vuoden työpanoksesta.

1.4 Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli noin 47 vuotta, mikä on lähes sama kuin vuonna 2021. Naisten keski-ikä oli 46,8 vuotta ja miesten 47,6 vuotta. Vuonna 2021 koko kunta-alan keski-ikä oli 45,5 vuotta (Lähde: KT).

Toistaiseksi voimassa olevassa virka-/työsuhteessa olevien keski-ikä oli 48,4 vuotta, ja määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä oli 41,8 vuotta. Vakinaisten työntekijöiden keski-ikä on jonkin verran noussut edellisvuodesta, kun taas määräaikaisten keski-ikä on laskenut. Määräaikaisista matalin keski-ikä oli sijaisilla (34,0 vuotta). Määräaikainen henkilöstö on kunta-alalla vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

Kuvaajassa 2 on esitetty henkilöstön ikärakenne suhteessa kunta-alan keskiarvoon. Kuvaajassa 3 puolestaan esitetään ikärakenteen kehitystä vuosina 2018-2022. Vaikka henkilöstömäärä on noussut jonkin verran nuoremmissa ikäryhmissä, on yli 50 -vuotiaiden osuus henkilöstöstä edelleen varsin suuri.



2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

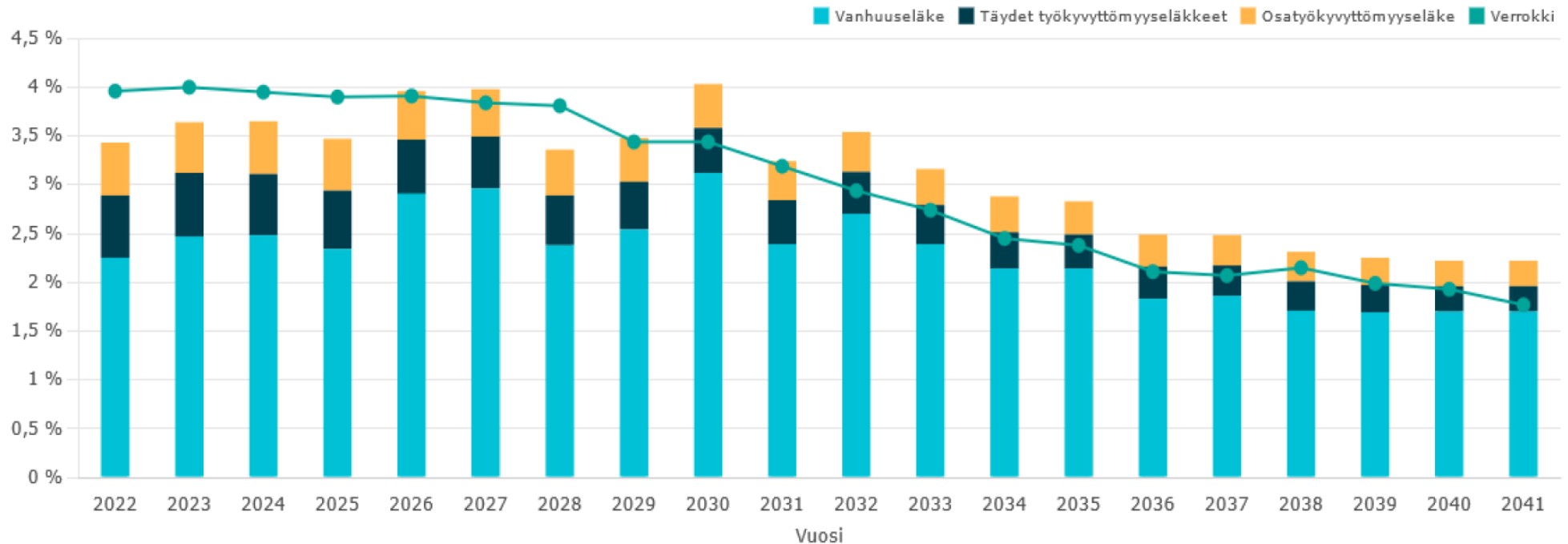
Taulukossa 4 on esitetty vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet vuoden aikana. Alkaneet palvelussuhteet pitää sisällään myös määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamiset. Sisäisiä siirtoja ei ole huomioitu. Tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun henkilöstön kokonaismäärään. Henkilöstön vaihtuvuus oli poikkeuksellisen suurta vuonna 2021. Vuoden 2022 aikana tilanne on selvästi vakiintunut.

Päättyneistä palvelussuhteista eläkkeelle jääneiden osuus oli kolme (3) kappaletta. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä ei tietosuojaesitystä ilmoiteta, jos eläkkeelle jääneiden määrä on alle viisi. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuosina 2014-2022 oli 62,1 vuotta.

Kuntien eläkevakuutusyhtiö Keva julkaisee kuntakohtaista eläköitymisennustetta, jonka avulla organisaatiot voivat ennakoida tulevia työvoima- ja osaamistarpeitaan, sekä henkilöstöjohtamisen haasteitaan. Ennusteen mukaan vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien yhteismäärä pysyttelee noin 8-9 henkilössä vuosittain noin vuoteen 2030 saakka, kääntyen sen jälkeen loivaan laskuun. Pälkäneen osalta eläköitymisennuste on jonkin verran verrokkikuntien alapuolella, mutta lähestyy keskiarvoa vuoden 2030 jälkeen. Eläköitymisennuste on esitetty kuvaajassa 4.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus (HIöä)	2018	2019	2020	2021	2022
Alkaneet	9	27	13	33	9
Päättyneet	13	17	21	36	12
Tulovaihtuvuus prosentti	4,4 %	13,5 %	5,2 %	13,4 %	4,5 %
Lähtövaihtuvuus prosentti	6,4 %	8,5 %	8,4 %	14,6 %	6,0 %

Eläköitymisennuste 2022-2041 (Lähde: Keva)



3. Henkilöstön sairastavuus

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Tiedot henkilöstön terveysperustaisista poissaoloista saadaan Populus-järjestelmästä. Tarkemmat tiedot sairauspoissaolojen syistä saadaan Pihlajalinna työterveyden tilastoista.

Työntekijä voi äkillisen sairauden vuoksi olla pois työstä enintään viisi peräkkäistä päivää ilmoittamalla sairastumisestaan suoraan omalle esimiehelleen. Mikäli sairaus jatkuu pidempään, tulee henkilön toimittaa esimiehelleen todistus työkyvyttömyydestä. Tästä johtuu, että Populus-järjestelmästä ja työterveydestä saatavat tiedot poissaolojen kokonaismäärästä eivät täysin vastaa toisiaan. Kesästä 2022 saakka myös tiedot esimiehen luvalla myönnettyistä lyhyistä sairauspoissaoloista on toimitettu kuukausittain työterveyteen tilastoinnin laadun parantamiseksi.

Vuonna 2022 terveysperustaisia poissaoloja kertyi yhteensä **4952** kalenteripäivää, mikä on 372 päivää enemmän kuin vuonna 2021. Lääkäriin tai terveydenhoitajan todistuksella myönnettiin **2372** poissaolopäivää, ja esimiehen luvalla **1030** poissaolopäivää. Esimiehen luvalla myönnettyjen poissaolopäivien määrä on lisääntynyt selvästi vuoden takaisesta, kun taas todistuksen perustella myönnettävien päivien määrä on vähentynyt. Keskimäärin poissaoloja oli **20,7 pv** / henkilötyövuosi (20,4 vuonna 2021). Poissaoloprosentiksi muodostui **5,98** (5,53 % vuonna 2021). Pihlajalinna Työterveyden tietojen mukaan kokonaan ilman poissaoloja oli **37 %** henkilöstöstä (kuvaaja 6), kun vuonna 2021 vastaava osuus oli 53 %. Työterveyden käyntejä toteutui yhteensä **1394 kpl**, kun vuonna 2021 käyntejä kertyi 988 kpl.

Eniten lisääntyivät lyhyet 1-3 pv ja 4-29 pv mittaiset poissaolot. Työ- tai vapaa-ajan tapaturmasta johtuvia poissaoloja kertyi **207** kalenteripäivää, mikä on selvästi enemmän kuin vuotta aikaisemmin (64 kalenteripäivää). Työterveyden tietojen mukaan työtapaturmasta johtuvia käyntejä kirjattiin yhteensä **26 kpl**, kun vuonna 2021 vastaava määrä oli 9 kpl. Työtapaturmien syihin on syytä kiinnittää tulevaisuudessa erityistä huomiota. Kuntoutuspäiviä kertyi yhteensä **412** (323 vuonna 2021), joista kuntoutustukipäivien osuus oli 306 (92 vuonna 2021).

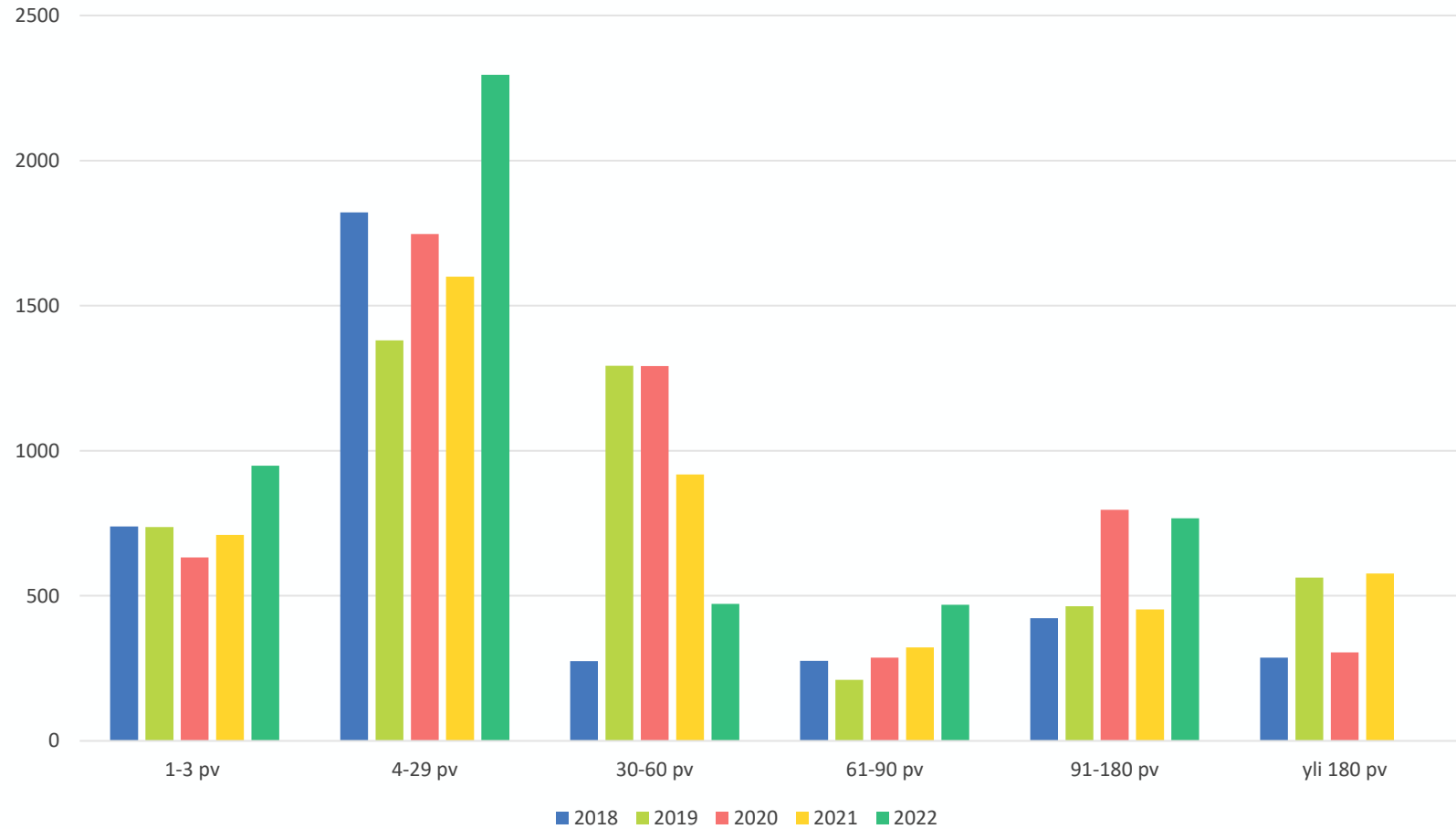
Sairausajan palkkaa maksettiin yhteensä **405 589 euroa**, mikä on **21,88 %** enemmän kuin vuosi sitten. Sairausajan palkkaan vaikuttaa myös palkkojen ja henkilömäärän yleinen kehitys, joten sairauspoissaolojen lisääntyminen ei yksin vaikuta palkkasumman kehitykseen. Palkallisia sairauspoissaolopäiviä kertyi **4157** päivää, mikä on 1103 päivää edellisvuotta enemmän.

3.1 Terveysperustaiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä	2018	2019	2020	2021	2022
Yhteensä	3 821	4 647	5 059	4580	4952
- Joista lääk./th todistuksella	2501	3005	2954	2558	2372
- Joista esimiehen luvalla	395	408	551	575	1030
työtapaturmat	89	47	35	64	207
kuntoutus	10	5	0	231	106
kuntoutustuki	0	0	0	92	306
Sairauspoissaoloja keskimäärin/henkilötyövuosi	15,7	19,6	22,8	20,4	20,7
Poissaoloprosentti	4,53 %	5,45 %	6,18 %	5,53 %	5,98 %
Henkilötyövuosi (HTV2)	244	237	222	224	239

Taulukko 5: Terveysperustaiset poissaolot

3.1 Terveysperustaiset poissaolot

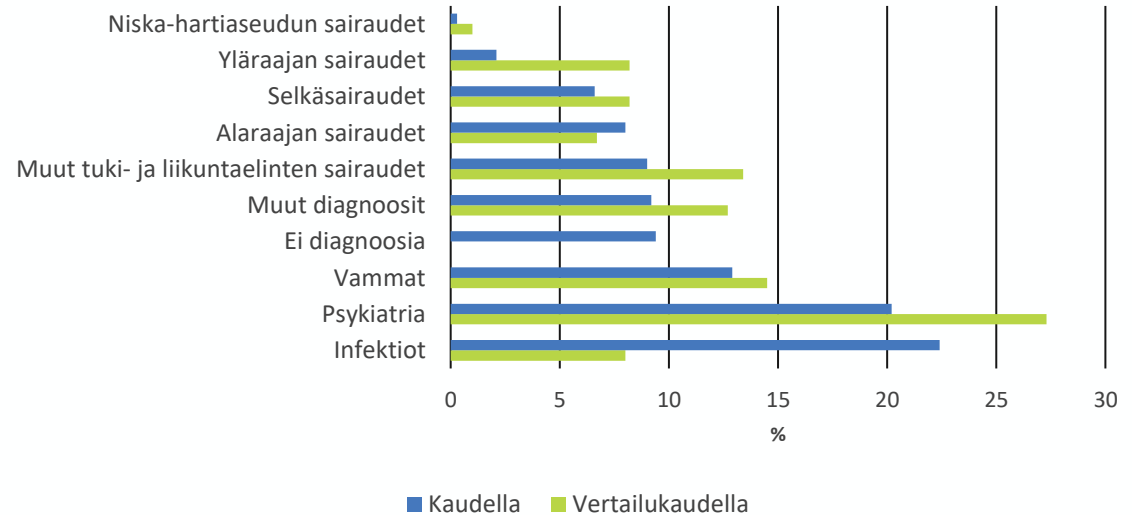
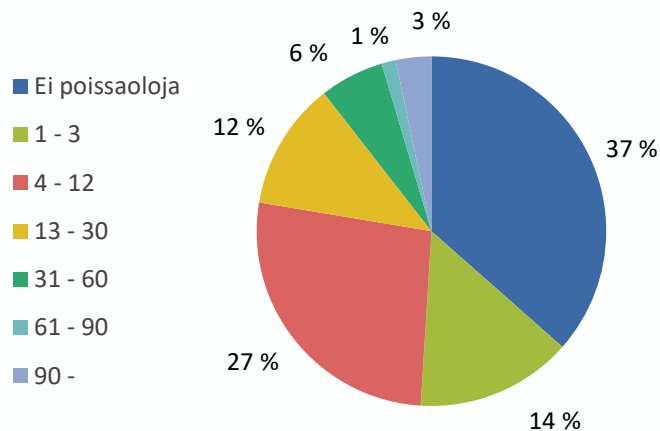


Kuvaaja 5: Terveysperustaiset poissaolot pituuden mukaan

3.3 Terveysperustaiset poissaolot diagnoosiryhmittäin

Diagnoosiryhmittäin tarkasteltuna yleisin sairauspoissaolojen syynä olivat erilaiset infektiosairaudet, erityisesti hengitystieinfektiot. Tähän ryhmään voidaan arvioida kuuluvan myös valtaosa esimiehen luvalla myönnettyistä poissaoloista. Infektiosairauksista johtuvat poissaolot myös lisääntyivät eniten. Vuonna 2022 n. 22 % kaikista työterveydessä myönnettyistä sairauspoissaoloista johtui infektioista, kun vuonna 2021 niiden osuus oli n. 8 %. Infektiopotilaiden määrä myös kaksinkertaistui vuoden takaisesta. Covid19-tartuntojen osuus kaikista työterveydessä myönnettyistä poissaoloista oli noin 8 %, mutta todellisuudessa määrä lienee huomattavasti suurempi. Erityisesti kotitestauksen yleistymisen ja taudinkuvan yleinen lieventyminen on aiheuttanut sen, että huomattava osa koronasta johtuvista poissaoloista on voitu myöntää esimiehen luvalla tapahtuvana poissaolona. Kaiken kaikkiaan koronapandemia näkyi sairauspoissaoloissa selvästi myös vuonna 2022. Eri diagnoosiryhmien osuus poissaoloista on esitetty kuvaajassa 7.

Infektioiden ohella lisääntyivät jonkin verran alaraajan vammasta johtuvat poissaolot. Muissa diagnoosiryhmissä poissaolot sen sijaan vähenivät. Eniten vähenivät tuki- ja liikuntaelinsairauksista ja mielenterveysongelmista johtuvat poissaolot. Ei diagnoosia –ryhmä kuvastaa poissaoloja esimiehen luvalla, joista ei ole aikaisempaa tilastointia työterveydessä ennen kesää 2022.



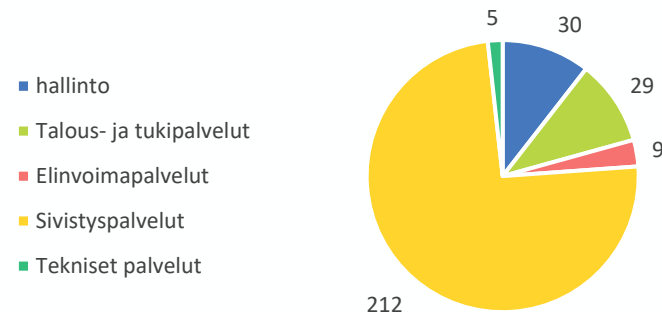
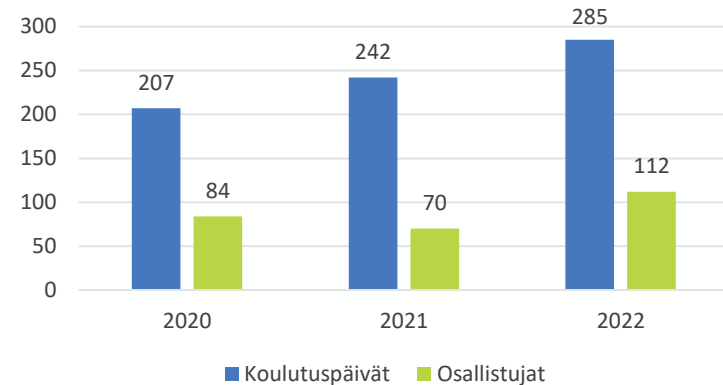
4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstölle laaditaan vuosittain koulutussuunnitelma, jossa arvioidaan henkilöstön ammatillisen osaamisen vaatimuksia tulevalle vuodelle. Esimiehet päättävät alaistensa osalta koulutukseen osallistumisesta ja myöntävät osallistumisoikeuden koulutukseen Populus-järjestelmässä. Koulutukseen osallistuminen on pääosin työajalla tapahtuvaa, palkallista koulutusta. Kunta-alalla hyväksytyssä suosituksessa henkilöstön kehittämisestä kehittämisen menetelminä on mainittu perehdyttäminen, ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus), mentorointi, yhteinen koulutus tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämiseksi sekä ammattiyhdistyskoulutus. Jälkimmäinen toteutetaan yhteistoimintakoulutuksena, luottamusmieskoulutuksena sekä työsuojelukoulutuksena.

Kunnalla on oikeus hakea koulutussuunnitelmaan perustuvasta koulutuksesta koulutuskorvausta enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Vuonna 2022 koulutuskorvausta haettiin **161** koulutuspäivältä yhteensä **2831,01 euroa**. Koulutuskorvauksen määrää nousee, kun mahdollisimman moni työntekijä koulutetaan vähintään kolmena päivänä vuodessa. Yksittäisten työntekijöiden runsas kouluttautuminen sen sijaan ei nosta koulutuskorvauksen määrää.

Kokonaisuudessaan vuonna 2022 toteutui **285** koulutuspäivää. Koulutuksiin osallistui yhteensä **112** työntekijää, eli lähes puolet työvoimasta. Sekä koulutuspäivien että osallistujien määrä on lisääntynyt edellisvuosiin verrattuna. Eniten koulutuspäiviä kertyi sivistystoimessa (212 päivää ja 91 osallistujaa). Henkilötyövuosiin suhteutettuna koulutuspäiviä kertyi koko organisaation tasolla **1,19** päivää / HTV, mikä on 0,11 päivää enemmän kuin vuonna 2021.

Kuvaajassa 8 on esitetty koulutuspäivien ja osallistujien määrän kehitys vuosittain. Kuvaajassa 9 on esitetty koulutuspäivien määrän jakautuminen toimialoittain vuonna 2022.



5. Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Vuoden 2022 alustavan tuloslaskelman mukaan henkilöstön palkkoja maksettiin yhteensä **9 068 773** euroa, mikä on noin 5,85 % enemmän kuin edellisvuonna. Maksetut palkat sisältävät sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden palkat sekä muut palkkiot. Summa sisältää myös loma-, sairaus- ja koulutusajan palkat sekä perhevapaiden palkat. Eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut nousivat noin 4,6 prosenttia. Määrällisesti eniten kasvoi sijaisten palkkojen osuus, noin 23,46 prosenttia. Lyhytaikaisista sijaisuuksista kertyy ylimääräisiä palkkakustannuksia, koska vakinainen työntekijä on oikeutettu sairausajan palkkaan ensimmäiseltä 60 arkipäivältä. 60-120 arkipäivää kestävänsä sairauspoissaolon ajalta maksetaan 2/3 osa palkasta. Suhteellisesti eniten (+40,78 %) kasvoi koulutusajan palkkojen osuus, mikä on linjassa koulutuspäivien määrän lisääntymisen kanssa.

Loma-ajan palkkojen kokonaissumma väheni edellisvuodesta noin 10,43 prosenttia. Tämä on hieman yllättävää, sillä henkilöstön määrä ja palkkataso nousivat selvästi vuonna 2022. Syynä muutokseen on todennäköisesti se, että henkilöstön vaihtuvuus oli vuonna 2021 poikkeuksellisen suurta, ja vielä vuoden 2022 alussa on aloittanut useita uusia työntekijöitä. Näin ollen palkallista lomaa ei ole vielä ehtinyt kertyä kaikille aloittaneille täyttä määrää. Myös pitkät palkattomat poissaolot vaikuttavat lomapalkan kokonaismäärään.

Henkilöstöinvestoinneista suurin osuus kohdistui työterveyteen, jonka kustannus vuonna 2022 oli **96 177** euroa. Kustannus nousi noin 16,35 prosenttia edellisvuodesta. Työterveyshuollon kustannuksista ei ole vähennetty Kela-korvausta. Henkilöstön koulutuspalveluja ostettiin **49 335** eurolla (+37,78 % edellisvuoteen verrattuna). Koulutuspalvelujen hankinnat ovat lisääntyneet viimeisen kolmen vuoden aikajänteellä selvästi.

Työterveyshuollon kustannuksia tarkastellaan Kela-luokittain. Kela I-luokkaan kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Kela II-luokkaan kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Kela I-luokassa korvauksen osuus on 60 % ja Kela II-luokassa 50 % (Lähde: Kela). Työterveyshuollon kustannukset kasvoivat kaikissa Kela-luokissa edellisvuoteen verrattuna.

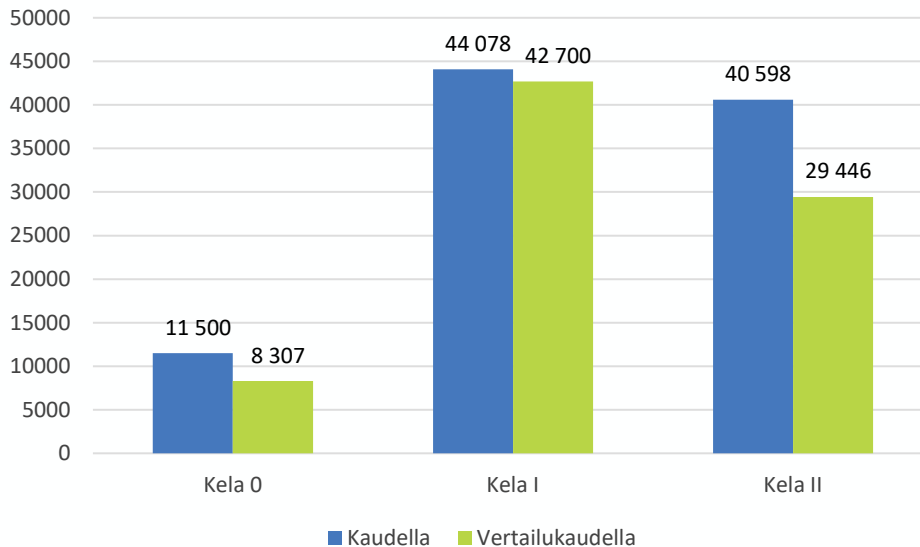
5.1 Henkilöstökustannukset

Henkilöstö- kustannukset	2020	2021	2022	Muutos ed. vuoteen
Maksetut palkat yhteensä	- 8 163 201 €	- 8 538 425 €	- 9 068 773 €	+ 5,85 %
- Josta sijaisten palkat	-428 314 €	- 576 704 €	-753 493 €	+ 23,46 %
- Josta sairausajan palkat	-343 827 €	- 316 866 €	- 405 589 €	+ 21,88 %
- josta perhevapaiden palkat	- 27 480 €	- 24 752 €	- 13 308 €	- 85,99 %
- josta vuosiloma-ajan palkat	- 539 699 €	- 589 267 €	- 533 602 €	- 10,43 %
- josta koulutusajan palkat	- 18 145 €	- 23 380 €	- 39 479 €	+ 40,78 %
Työnantajan eläke- ja muut sosiaali- vakuutusmaksut	- 2 325 556 €	- 2 379 947 €	- 2 496 398 €	+ 4,6 %
Terveyspalvelujen osto (ei huomioitu KELA- korvausta)	- 91 006 €	- 80 452 €	- 96 177 €	+ 16,35 %
Koulutuspalveluiden osto	- 20 044 €	- 30 698 €	- 49 335 €	+ 37,78 %

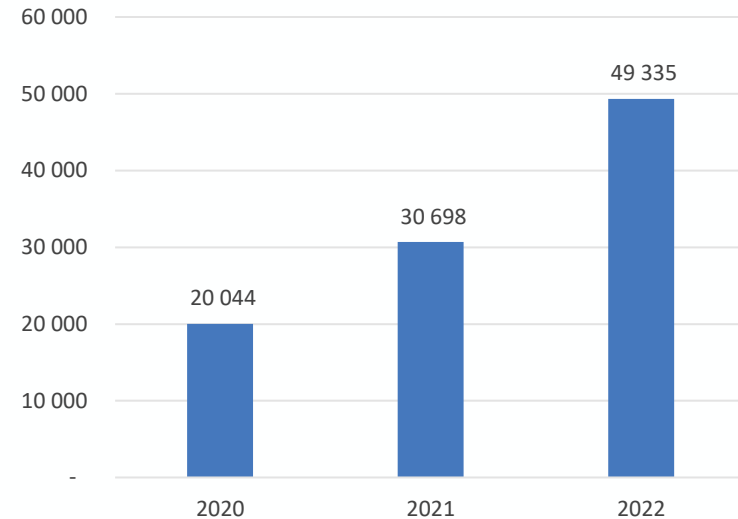
Taulukko 6: Henkilöstökustannukset

5.2 Henkilöstöinvestoinnit

Kuvaaja 10: Työterveyshuollon kokonaiskustannukset kela-luokittain (€)



Kuvaaja 11: Koulutuspalvelujen ostot (€)



Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Tavoitteena olisi, että suurempi osa työterveyshuollon palveluista kohdistuisi luokkaan I. Kela 0 –luokkaan kohdistuu muu työterveyshuollon kustannus, josta työnantaja ei voi hakea kelakorvausta (mm. ajanvaraus).

Kela II-luokan kohonneita kuluja selittää erityisesti sairaanhoidollisten lääkäri- ja terveydenhoitajakäyntien lisääntyminen. Kela I-luokassa erityisesti laboratorio- ja radiologiapalvelujen käyttö lisääntyi. Psykologi- ja lääkärikäynnit puolestaan vähenivät selvästi.

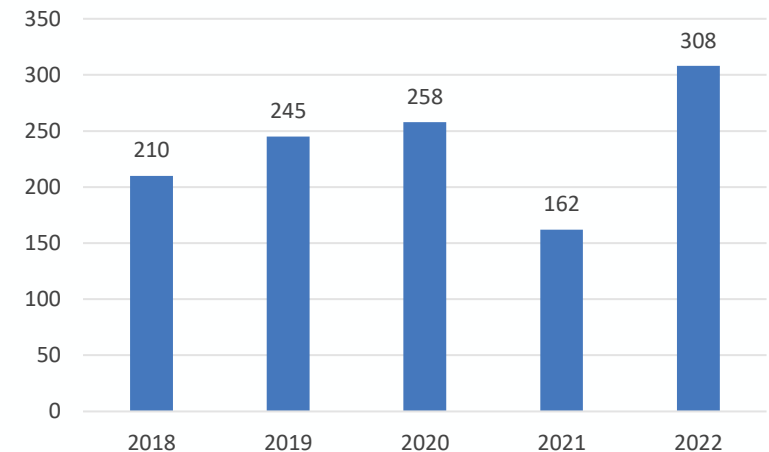
6. Henkilöstön palkitseminen ja työaikajoustot

Kunnassa on käytössä harkinnanvaraisten palkattomien vapaiden kannustinjärjestelmä, jonka ehdot ovat jonkin verran vaihdelleet eri vuosina. Vuodesta 2018 saakka nykymuotoisen mallin mukaan jokaista kannustinjärjestelmän perusteella pidettyä palkatonta vapaapäivää kohden saa vastineeksi yhden palkallisen vapaapäivän. Vapaaehtoisten palkattomien vapaiden antamisen edellytyksenä on, että yksikössä ei tarvita palkata vapaan ajalle sijaista, eikä niiden vuoksi synny ylitöitä tai muita ylimääräisiä henkilöstökustannuksia. Tästä syystä kannustinmallin mukaisia vapaita ei ole aina voitu myöntää. Työyksiköitä kuitenkin kannustetaan vapaiden hyödyntämiseen erityisesti tilanteissa, joissa uudelle työntekijälle ei ole ehtinyt kertyä palkallista lomaa. Kannustinmallin perusteella haettavien palkattomien vapaiden pitämisestä on sovittava etukäteen esimiehen kanssa, eikä palkkiovapaita voi pitää ennen kuin siihen oikeuttavat palkattomat vapaat on pidetty. Vuonna 2022 kannustinmallin mukaisia palkattomia vapaita myönnettiin **308** työpäivää. Etua hyödynsi kaikkiaan **47** henkilöä.

Etätöiden tekeminen tuli mahdolliseksi vuoden 2020 aikana, kun koronapandemian vuoksi työpaikoilla tapahtuvia kontakteja tuli vähentää. Tätä ennen etätyöpäiviä ei tilastoitu järjestelmällisesti. Nykyään etätyöt tulee anoa ja hyväksyä Populus-järjestelmässä. Kunnassa on myös laadittu etätyön periaatteet, ja etätyötä säännöllisesti tekevien kanssa laaditaan etätyösopimus. Vuonna 2022 etätyömahdollisuutta käytti **36** henkeä ja etätyöpäiviä kertyi **766** työpäivää. Vuonna 2021 vastaavat luvut olivat 23 henkeä ja 268 työpäivää. Etätöiden tekeminen tulee olemaan mahdollista jatkossakin, ja sen käyttö yleistyneä entisestään.

Kunnassa on käytössä aloite- ja kertapalkkiot, joita voidaan myöntää poikkeuksellisen hyvästä työsuorituksesta tai uusien tehokkaampien tai turvallisempien työmenetelmien kehittämisestä. Vuonna 2022 koko henkilöstölle maksettiin 100 euron kertapalkkio koronapandemiavuoden 2021 aikana tehdystä hyvästä työstä. Lisäksi kertapalkkio hyvästä työsuorituksesta maksettiin yhdelle työntekijälle. Aloitepalkkioita ei maksettu.

Kuvaaja 12: Vapaaehtoiset palkattomat vapaat (työpäivinä)



7. Henkilöstön palkkaus

Vuoden 2022 aikana tulivat voimaan seuraavat virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset:

- 1.6.2022 lukien yleiskorotus yhteensä 2,0 % tai vähintään 46 euroa. Euromääräinen korotus maksettiin niille, joiden palkka oli alle 2300 euroa kuukaudessa.
- 1.10.2022 lukien keskitetty järjestelyerä 0,53 %. OVTES:n osalta keskitettyyn järjestelyerään sisältyi lisäksi paikallinen järjestelyerä OVTES:n osion G henkilöstölle (Varhaiskasvatuksen opettajat). Järjestelyerästä 0,03 % käytettiin perhevapaaudistuksen kustannuksiin.

Korotusten jälkeen eri sopimusalojen vakinaisen henkilöstön kokonaisansiot olivat seuraavat:

Sopimusala	naiset, lkm	kokonaisansio e/kk, naiset	Muutos ed. vuoteen %	Miehet, lkm	kokonaisansio e/kk, miehet	muutos ed. vuosi	Palkkaero, %
KVTES	82	2593,82 €	0,66 %	14	3523,78 €	1,05 %	-22,09 %
OVTES	50	3560,9 €	-3,12 %	10	3920,39 €	2,99 %	-9,17 %
TS	4	3323,35 €		12	3156,43 €	9,65 %	5,29 %
YHTEENSÄ	137	2972,64 €		36	3511,47 €		15,34 %

Naisten ja miesten palkkaero on kaventunut KVTES:n piirissä 0,66 prosenttia, kun taas OVTES:n piirissä palkkaero on lisääntynyt 3,12 % prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Muutosta selittää osittain se, että vuoden 2021 lopussa varhaiskasvatuksen opettajat siirrettiin KVTES:n piiristä OVTES:iin. Teknisten sopimuksen osalta vertailutietoa edellisvuoteen nähden ei ole saatavilla. Naisten keskimääräinen kuukausiansio on kuitenkin TS:n piirissä suurempi kuin miehillä.

8. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Kunnan yhteistyötoimikuntaan kuuluvat kunnan johtoryhmä ja työsuojelupäällikkö. Henkilöstön edustajina ryhmässä ovat edustajat JHL:n, JUKO:n, Tehyn ja Superin paikallisyhdistysten edustajat, sekä työsuojeluvaltuutettu. Työnantajan ja työntekijöiden edustus on näin tasavertainen. Vuonna 2022 yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi JUKO:n luottamusmies. Yhteistyötoimikunnan esittelijänä ja sihteerinä toimii hallintojohtaja.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2022 seitsemän kertaa. Määrä on poikkeuksellisen suuri, sillä vuoden 2022 aikana käytiin yhteistoimintaneuvottelut kunnista hyvinvointialueelle siirtyvän henkilöstön osalta. Neuvotteluissa sovittiin mm. loppuvuoden työaikakorvausten maksuajasta, paikallisten sopimusten päättymisestä, työaikamuutoksista, henkilöstön siirtosopimuksen ehtoista sekä tiedotettiin henkilöstön jatkoliikkeenluovutuksesta hyvinvointialueen inhouse-yhtiöihin. Lisäksi yhteistoiminnassa käsiteltiin edellisen vuoden tilinpäätös, henkilöstökertomus ja hyväksyttiin tulevan vuoden henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Tyypillisesti yhteistyötoimikunta kokoontuu vuoden aikana 3-4 kertaa.

Yhteistyötoimikunnan tehtäviin kuuluu myös työsuojelun yhteistoiminta (sopimus 10.10.2018 § 13). Työsuojelun yhteistoiminta-asioita käsitellään ensisijaisesti välittömänä yhteistoimintana esimiehen ja työntekijän kesken. Tällöin työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn tarpeen mukaan. Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään edustuksellisenä yhteistoimintana yhteistyötoimikunnassa. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa. Työsuojelupäällikkö on työnantajan edustaja, jonka tehtävänä on avustaa työnantajaa ja ohjeistaa esimiehiä työsuojeluasioissa.

Vuonna 2022 työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu kiersivät kaikki kunnan toimipisteet ja esittäytyivät henkilöstölle. Lisäksi molemmat valtuutetut kävivät perehdytys työsuojeluun –koulutuksen ja osallistuivat työsuojelumessuille Pirkkahallissa. Työsuojeluvaltuutettu on myös tavannut säännöllisesti työsuojelupäällikköä. Sisäilmatyöryhmässä työsuojeluvaltuutettu on ollut mukana yhden kerran.



Valmistelu ja lisätiedot:

Mikko Salmela, hallintojohtaja

p. 050 523 1233

mikko.salmela@palkane.fi

