



# Henkilöstökertomus 2023

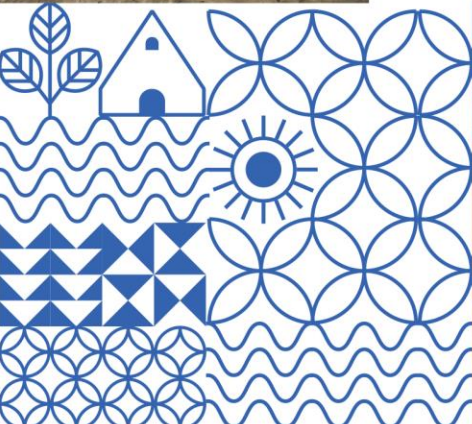
Pälkäneen kunta



Yhteistyötoimikunta 18.3.2024 § 15

Kunnanhallitus 25.3.2024 § 42

Kunnanvaltuusto 10.6.2024 §



# Sisällys

Johdanto	3
Organisaatio	4
Henkilöstökertomuksen keskeiset nostot	5
1. Henkilöstön rakenne ja määrä	6
1.1 Henkilöstömäärän kehitys	7
1.2 Henkilöstörakenne toimialoittain	8
1.3 Henkilötyövuodet	9
1.4 Henkilöstön ikärakenne	10
2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen	11
2.1 Eläköitymisennuste 2024-2043	12
3. Henkilöstön sairastavuus	13
3.1 Terveysperustaiset poissaolot työpäivinä	14
3.2 Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä	15
3.3 Sairauspoissaolot ja sairastuneet kvartaaleittain	16
3.4 Poissaolot työpäivinä toimialoittain	17
3.4 Terveysperustaiset poissaolot diagnoosiryhmittäin	18
4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	19
5. Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	20
5.1 Työterveyshuollon kustannukset	21
5.2 Taulukko: Henkilöstöinvestoinnit	22
6. Henkilöstön palkitseminen ja työaikajoustot	23
7. Henkilöstön palkkaus	24
7.1 Palkkaero	25
8. Yhteistoiminta ja työsuojelu	26

# 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.

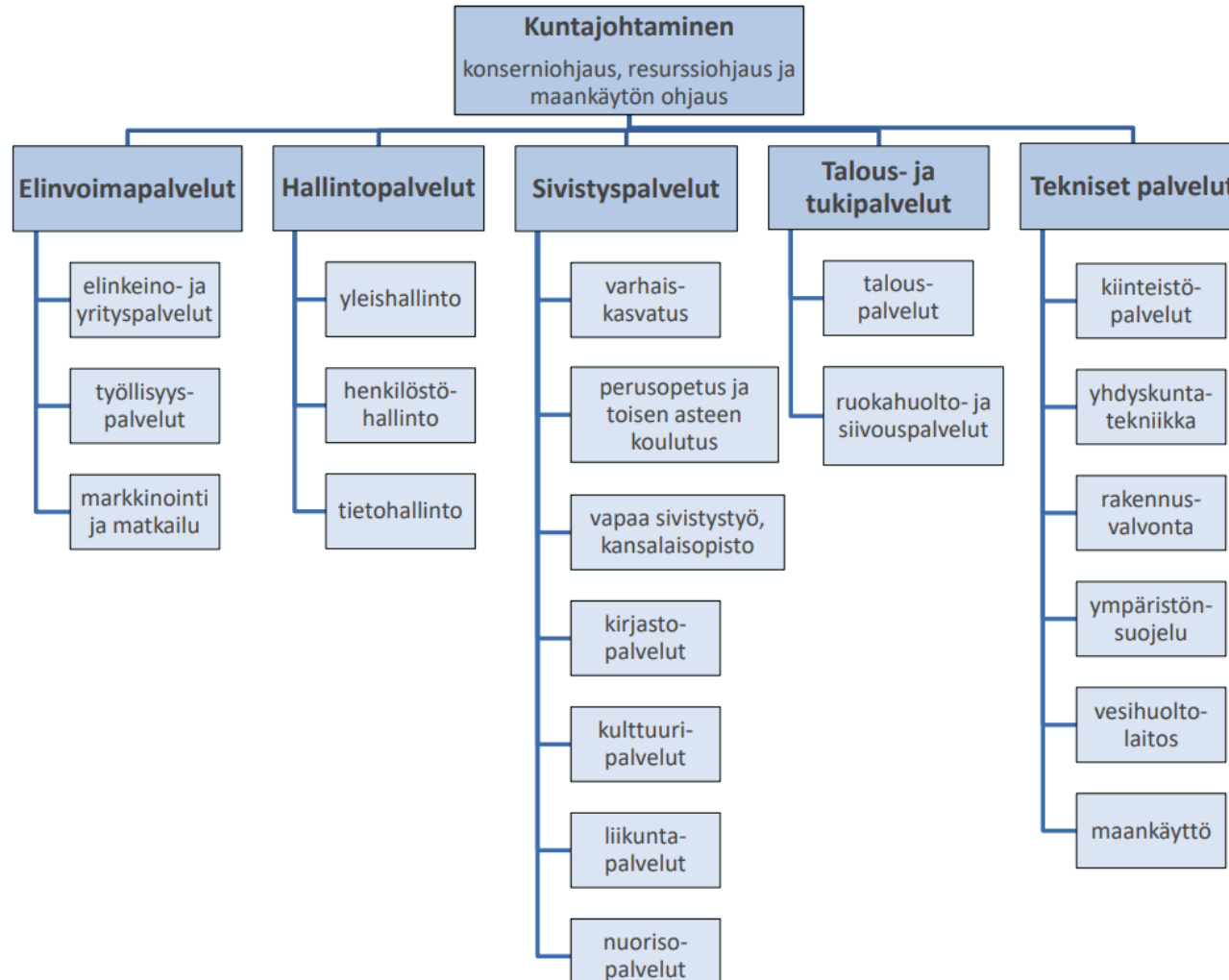
Raportti on laadittu KT -Kunta- ja hyvinvointityönantajien henkilöstöraporttisuosituksen mukaan siltä osin, kuin tietoja on ollut saatavissa. Suosituksen mukaan kuntia kehoitetaan raportoimaan yhteismitallisesti seuraavat henkilöstöä koskevat tunnusluvut:

- 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 31.12.2023 tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2023.

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

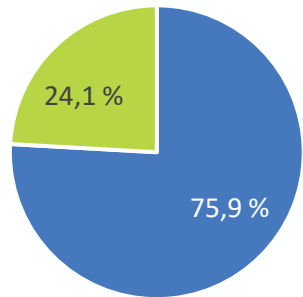
# Kunnan henkilöstöorganisaatio



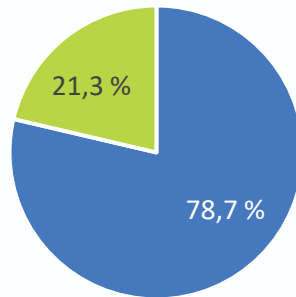
# Henkilöstökertomuksen keskeiset nostot

1. Henkilöstön määrä säilyi samana edellisvuoteen verrattuna, mutta määräaikaisen henkilöstön osuus kasvoi selvästi.
2. Miesten suhteellinen osuus henkilöstöstä laski 1,2 %-yksikköä edellisvuodesta.
3. Henkilöstön keski-ikä nousi noin 1,3 vuodella. Erityisesti yli 60-vuotiaiden osuus on noussut.
4. Terveysperustaiset poissaolot vähenivät selvästi edellisvuodesta. Erityisesti vähenivät 4-29 pv ja yli 60 pv kestävät poissaolot. Myös sairausajan palkkaa maksettiin selvästi vähemmän.
5. Diagnoosiryhmittäin tarkasteltuna eniten kasvoivat mielenterveysperustaiset poissaolot.
6. Koulutuspäivät ja –kustannukset vähenivät edellisvuodesta.

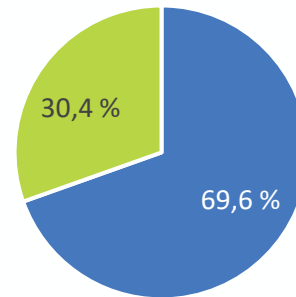
Ohessa on esitetty tiivistetysti kunnan henkilöstörakenne 31.12.2023 tilanteessa.



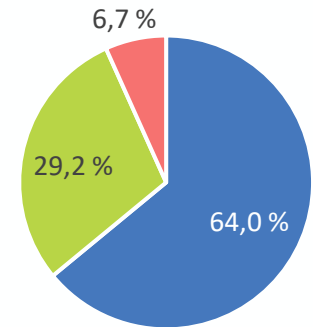
■ Vakinaiset ■ Määräaikaiset



■ Naiset ■ Miehet



■ Toimi ■ Virka



■ 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 31.12.2023 oli 253, mikä täsmälleen sama määrä kuin vuonna 2022 vastaavaan aikaan. Luku sisältää kaikki kyseisenä ajankohtana virka- tai työsuhteessa olevat henkilöt mukaan lukien työllistetyt ja oppisopimussuhteiset.

Taulukossa 1 on esitetty henkilöstön kokonaismäärä vuoden 2023 lopussa koko- ja osa-aikaiset sekä vakinaiset ja määräaikaiset sukupuolen mukaan eriteltynä. Vakinaisten osuuden vähenemistä selittää osaltaan vuoden 2023 alussa voimaan tullut hyvinvointialueuudistus, jonka yhteydessä kahdeksan työntekijää siirtyi Pälkäneen kunnasta Pirkanmaan hyvinvointialueen palvelukseen. Määräaikaisten osuuden lisääntymistä selittää erityisesti pula varhaiskasvatuksen osaajista. Pätevien hakijoiden puuttuessa virkoja ja toimia joudutaan hoitamaan väliaikaisjärjestelyin. Myös osa-aikaisuus on lisääntynyt, jolloin puuttuvaa työpanosta korvaamaan joudutaan palkkaamaan sijaisia. Osa-aikaisia henkilöstöstä on noin 17 % ja määräaikaisia noin 24 %. Myös määräaikaisia voi työskennellä osa-aikaisena.

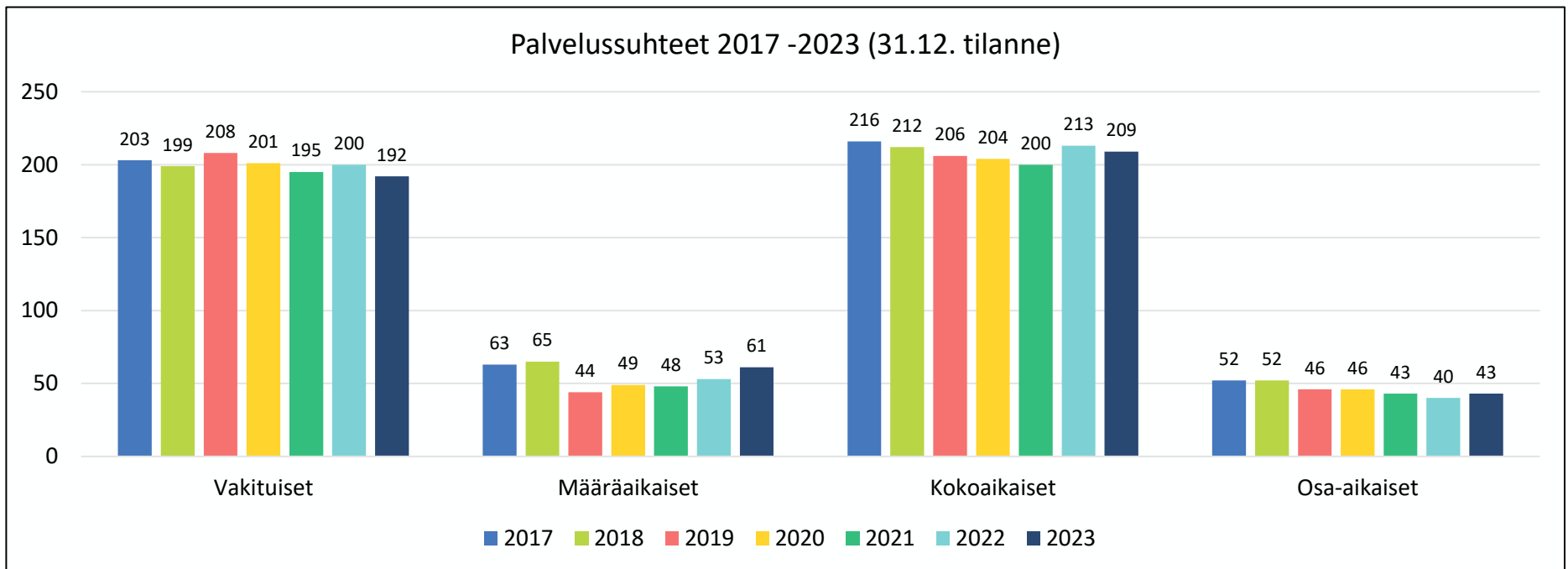
Palvelussuhde 31.12.2023	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta, hlöä
<b>Toistaiseksi voimassa</b>	<b>150</b>	<b>42</b>	<b>192</b>	<b>-8</b>
- Joista kokoaikaisia	131	38	169	-8
- Joista osa-aikaisia	19	4	23	+/- 0
<b>Määräaikaiset</b>	<b>49</b>	<b>12</b>	<b>61</b>	<b>+8</b>
- joista kokoaikaisia	35	5	40	+4
- joista osa-aikaisia	14	7	21	+4
- Joista sijaisia	21	0	21	-1
- Muita määräaikaisia	20	5	25	+7
- Joista työllistettyjä	7	7	14	+2
- oppisopimussuhteisia	1	0	1	+/- 0
<b>Yhteensä</b>	<b>199</b>	<b>54</b>	<b>253</b>	<b>+/- 0</b>

Kunnan henkilöstöstä 78,7 % on naisia ja 21,3 % miehiä. Miesten osuus henkilöstöstä on laskenut edellisvuodesta noin 1,2 prosenttiyksikköä (kolme hlöä). Miesten osuus työvoimasta on jonkin verran korkeampi kuin kunta-alalla keskimäärin (20 % vuonna 2022). Myös osa-aikaisten osuus henkilöstöstä on hieman kunta-alan keskiarvon yläpuolella (16,7 % vuonna 2022). Virkasuhteisia henkilöstöstä on noin 30 % (77 hlöä).

# 1.1 Henkilöstörakenteen kehitys

Kuvaajassa 1 on esitetty eri palvelussuhdemuotojen kehitys vuosittain. Vakituisen henkilöstön vähenemistä selittää erityisesti vuoden 2023 alussa voimaan astunut hyvinvointialueuudistus.

Kuvaajassa on esitetty määräaikaisten henkilöstön kokonaismäärä vuoden lopussa. Todellisuudessa lyhytaikaisia sijaisia on vuoden aikana huomattavasti enemmän.



## 1.2 Henkilöstörakenne toimialoittain

Kunnan organisaatiota uudistettiin 1.4.2022\* alkaen. Tässä yhteydessä nuoriso-, liikunta- 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.

Vuonna 2023 henkilöstömäärä on pysynyt toimialoilla pitkälti samana edellisvuoteen verrattuna. Sivistystoimessa määräaikaisen henkilöstön suhteellinen osuus työvoimasta on kasvanut selvästi. Syynä tähän on se, että vakituisia tehtäviä ei ole saatu täytettyä, joten niitä on hoidettu väliaikaisjärjestelyin. Elinvoimapalvelujen määräaikaisen henkilöstön määrää lisäävät erityisesti yhteiskuntatakuun perusteella työllistetyt.

Maankäytön suunnittelija on vuoden 2023 tilastossa laskettu mukaan tekninen toimialan henkilöstöön.

Taulukossa 2 on esitetty henkilöstömäärän kehitys toimialoittain vuosina 2020-2023.

Henkilöstöä vuoden lopussa	2020	2021	2022*	2023
Hallintopalvelut	<b>20</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>9</b>
- Josta vakinaisia	12	11	7	8
- Josta määräaikaisia	8	8	1	1
Talous- ja tukipalvelut	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>38</b>	<b>37</b>
- Josta vakinaisia	31	33	31	32
- Josta määräaikaisia	6	6	7	5
Elinvoimapalvelut	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>12</b>
- Josta vakinaisia	3	3	5	5
- Josta määräaikaisia	2	0	8	7
Sivistyspalvelut	<b>172</b>	<b>168</b>	<b>175</b>	<b>175</b>
- Josta vakinaisia	140	138	135	128
- Josta määräaikaisia	32	30	35	47
Tekniset palvelut	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>19</b>	<b>20</b>
- Josta vakinaisia	15	13	17	18
- Josta määräaikaisia	1	1	2	2
<b>Yhteensä</b>	<b>250</b>	<b>243</b>	<b>253</b>	<b>253</b>



## 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 tietyssä päivänä.

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	2023	Muutos % ed. vuosi
<b>Vakinaisia</b>	178	177	180	181	+0,56 %
- Joista naisia	140	141	141	141	
- Joista miehiä	38	35	39	40	
<b>Määräaikaisia</b>	43	47	60	59	-1,67 %
- Joista naisia	35	39	48	48	
- Joista miehiä	8	8	12	12	
Naiset yhteensä	175	181	189	189	+/- 0 %
Miehet yhteensä	47	44	51	51	+/- 0 %
Kaikki yhteensä	222	224	239	240	+ 0,42 %

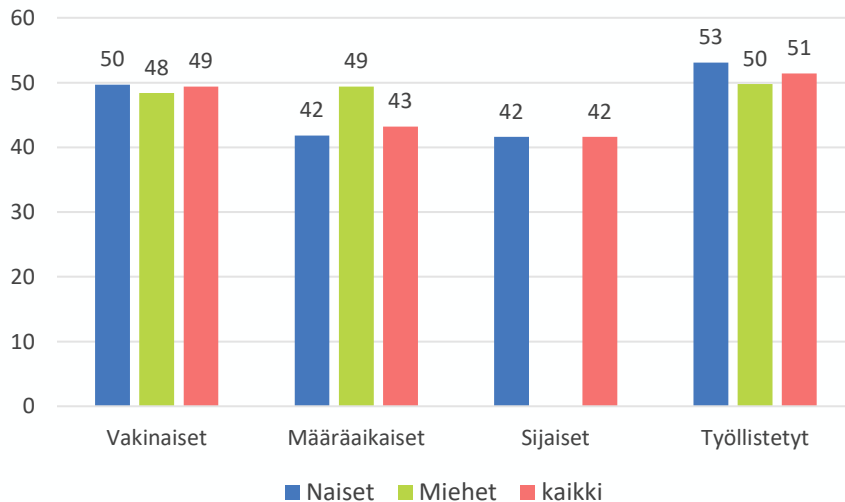
Taulukossa 3 on esitetty kunnan henkilöstövoimavarojen kehitys henkilötyövuosina. Kunnassa tehty työpanos ei ole juuri muuttunut verrattuna edellisvuoteen. Tätä voi pitää jopa yllättävänä, koska vakinaisen henkilöstön määrä on vähentynyt noin seitsemällä henkilötyövuodella. Kuitenkaan tehty kokonaistyöpanos ei ole vähentynyt. Syynä on todennäköisesti se, että vakansseja ei ole ollut pitkään tyhjänä, ja että henkilöstön vaihtuvuus ylipäättään on ollut vähäisempää aiempiin vuosiin verrattuna. Työn tuottavuuden kannalta toteutuneiden henkilötyövuosien määrä on siten ollut hyvällä tasolla.

# 1.4 Henkilöstön ikärakenne

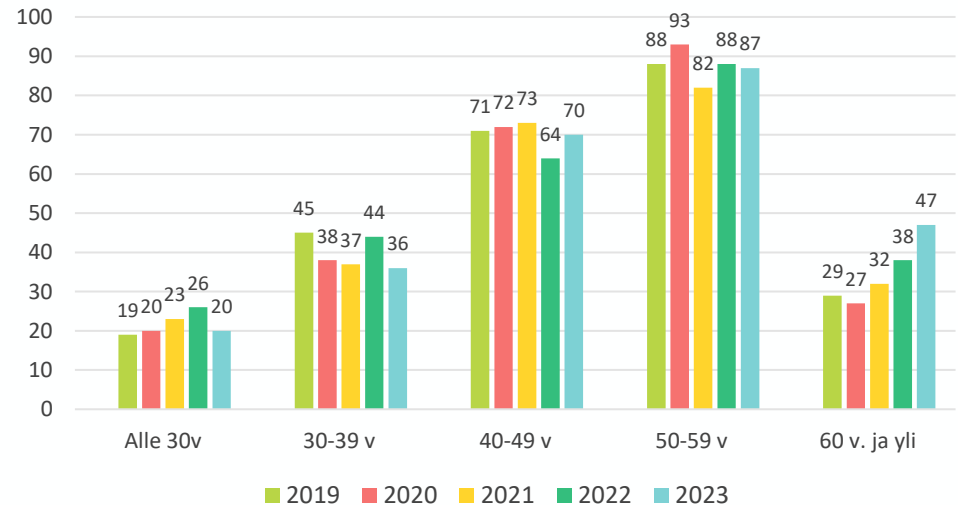
Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2023 oli noin 48,3 vuotta, mikä on 1,3 vuotta enemmän kuin vuonna 2022. Naisten keski-ikä oli 48 vuotta ja miesten 49 vuotta. Toistaiseksi voimassa olevassa virka-/työsuhteessa olevien keski-ikä oli 49 vuotta, ja määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä oli 43 vuotta. Määräaikaisista matalin keski-ikä oli sijaisilla (42 vuotta) ja korkein työllistetyillä (51 vuotta). Eri henkilöstöryhmien keski-ikä suokupuolittain jaoteltuna on esitetty kuvaajassa 2.

Kuvaajassa 3 on esitetty henkilöstön lukumäärä ikäluokittain. Kuvaajasta nähdään, että erityisesti alle 40 vuotiaiden työntekijöiden määrä on laskenut selvästi edellisvuodesta. Vastaavasti 60 vuotta täyttäneiden määrä on nousussa. Henkilöstön ikääntyminen heijastuu myös organisaation eläköitymisennusteeseen, joka on esitetty jäljempänä.

Henkilöstön keski-ikä henkilöstöryhmittäin (31.12)



Henkilöstön ikärakenne 2019-2023 (31.12)



## 2. Henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Taulukossa 4 on esitetty vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet viiden viime 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 vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

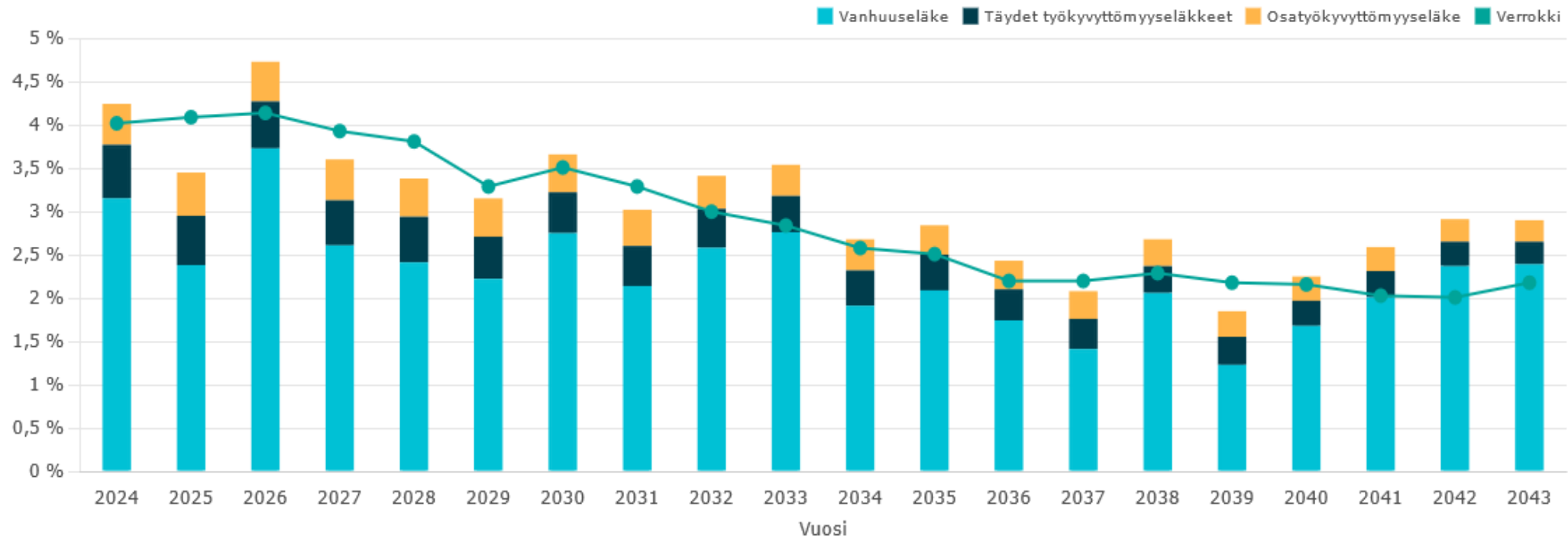
Vuonna 2023 kunnasta eläkkeelle jäi yksi henkilö. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä ei tietosuojaesitystä ilmoiteta, jos eläkkeelle jääneiden määrä on alle viisi.

Kuntien eläkevakuutusyhtiö Keva julkaisee kuntakohtaista eläköitymisennustetta, jonka avulla organisaatiot voivat ennakoita tulevia työvoima- ja osaamistarpeitaan, sekä henkilöstöjohtamisen haasteitaan. Ennusteen mukaan vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle jäävien yhteismäärä vaihtelee 8-12 henkilön välillä vuosittain noin vuoteen 2033 saakka, kääntyen sen jälkeen hieman laskuun. Pälkäneen osalta eläköitymisennuste on vuosina 2024-2026 jonkin verran verrokkikuntien alapuolella, mutta lähestyy keskiarvoa vuoden 2033 jälkeen. Eläköitymisennuste on esitetty kuvaajassa 4.

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus (Hlöä)	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Alkaneet</b>	27	13	33	9	13
<b>Päättyneet</b>	17	21	36	12	9
<b>Tulovaihtuvuus prosentti</b>	13,5 %	5,2 %	13,4 %	4,5 %	6,8 %
<b>Lähtövaihtuvuus prosentti</b>	8,5 %	8,4 %	14,6 %	6,0 %	5,0 %

## 2.1 Henkilöstön eläköitymisennuste 2024-2043

Eläköitymisennuste



### 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 esihenkilölleen. Mikäli sairaus jatkuu pidempään, tulee työntekijän toimittaa esihenkilölleen 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 2023 terveysperustaisia poissaoloja kertyi Populuksen tietojen mukaan **4279** kalenteripäivää, mikä on 673 päivää vähemmän kuin vuonna 2022. Lääkärin tai terveydenhoitajan todistuksella myönnettiin **2267** poissaolopäivää (-108 päivää), ja esimiehen luvalla 795 poissaolopäivää (-235 päivää). Keskimäärin poissaoloja oli **17,8 pv** / henkilötyövuosi (20,7 vuonna 2022). Poissaoloprosentiksi muodostui **5,21** (5,98 % vuonna 2022). Pihlajalinna Työterveyden tietojen mukaan kokonaan ilman poissaoloja oli **35 %** henkilöstöstä, kun vuonna 2022 vastaava osuus oli 37 %. Työterveyden käynnejä toteutui yhteensä **1362 kpl**, kun vuonna 2022 käynnejä kertyi 1394 kpl.

Sekä lyhyet 1-3 pv että kaikkein pisimmät yli 180 päivän poissalot lisääntyivät jonkin verran. Sen sijaan muissa luokissa poissaolot vähenivät selvästi. Esimerkiksi 90-180 päivän poissaoloja ei ollut vuonna 2023 ainuttakaan. Työ- tai vapaa-ajan tapaturmasta johtuvia poissaoloja kertyi **321** kalenteripäivää (207 kalenteripäivää vuonna 2022). Työterveyden tietojen mukaan työtapaturmasta johtuvia käynnejä kirjattiin yhteensä **8 kpl**, kun vuonna 2022 vastaava määrä oli 26 kpl. Tästä voidaan päätellä, että työtapaturmia sattui lukumäärällisesti vähemmän kuin edellisvuonna, mutta ne johtivat todennäköisemmin pidempään poissaoloon. Kuntoutuspäiviä kertyi yhteensä **114** (412 vuonna 2022), joista kuntoutustukipäivien osuus oli 55 (306 vuonna 2022).

Sairausajan palkkaa maksettiin yhteensä **312 333 euroa**, mikä on **22,99 %** vähemmän kuin vuosi sitten. Palkallisia sairauspoissaolopäiviä kertyi **3053** työpäivää, mikä on peräti 1104 päivää edellisvuotta vähemmän. Sairausajan palkan lisäksi sairastamisen kustannuksiin vaikuttaa mahdollisten sijaisten tarve.

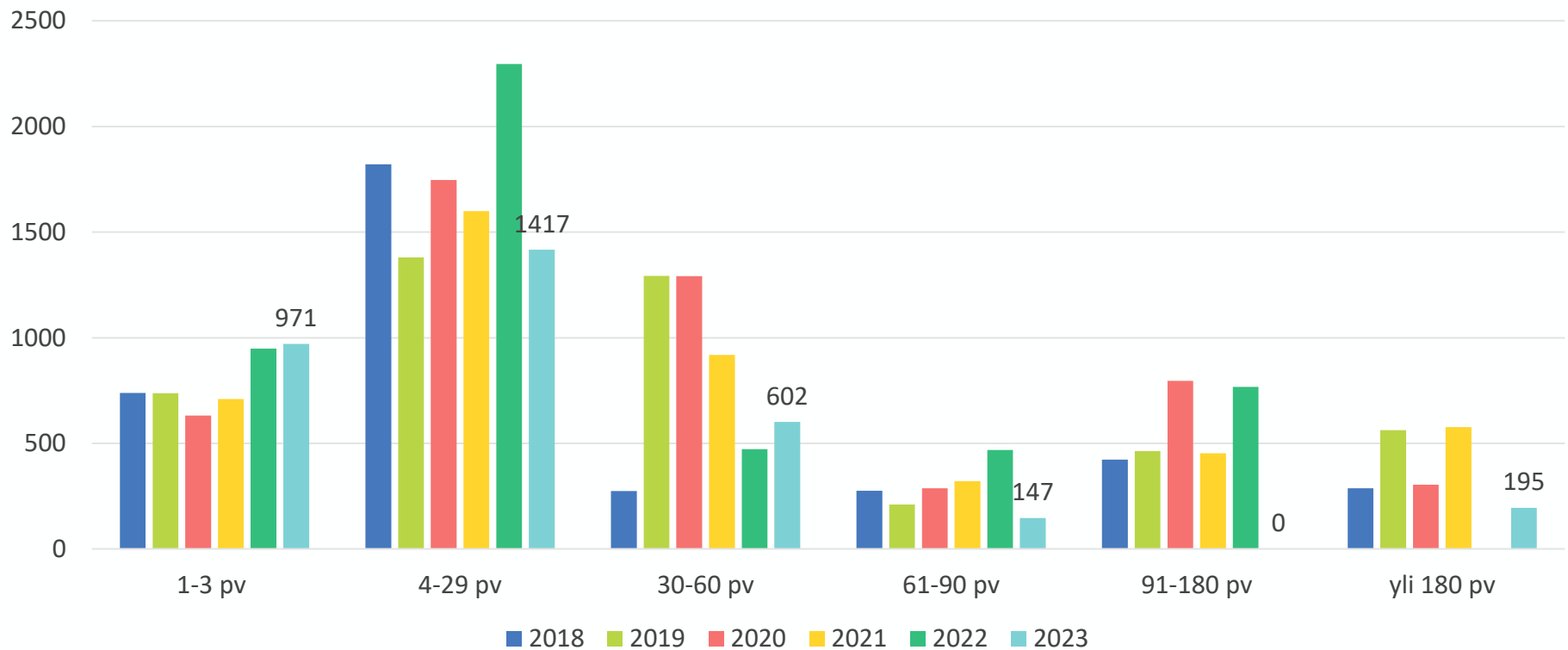
## 3.1 Terveysperustaiset poissaolot kalenteripäivinä

Terveysperusteiset poissaolot kalenteripäivinä	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Yhteensä	3 821	4 647	5 059	4580	4952	4279
- Joista lääk./th todistuksella	2501	3005	2954	2558	2372	2264
- Joista esimiehen luvalla	395	408	551	575	1030	795
työtapaturmat	89	47	35	64	207	321
kuntoutus	10	5	0	231	106	55
kuntoutustuki	0	0	0	92	306	59
Sairauspoissaoloja keskimäärin/henkilötyövuosi	15,7	19,6	22,8	20,4	20,7	17,8
Poissaoloprosentti	4,53 %	5,45 %	6,18 %	5,53 %	5,98 %	5,21 %
Henkilötyövuosi (HTV2)	244	237	222	224	239	240

Taulukko 5: Terveysperustaiset poissaolot (lähde: Populus)

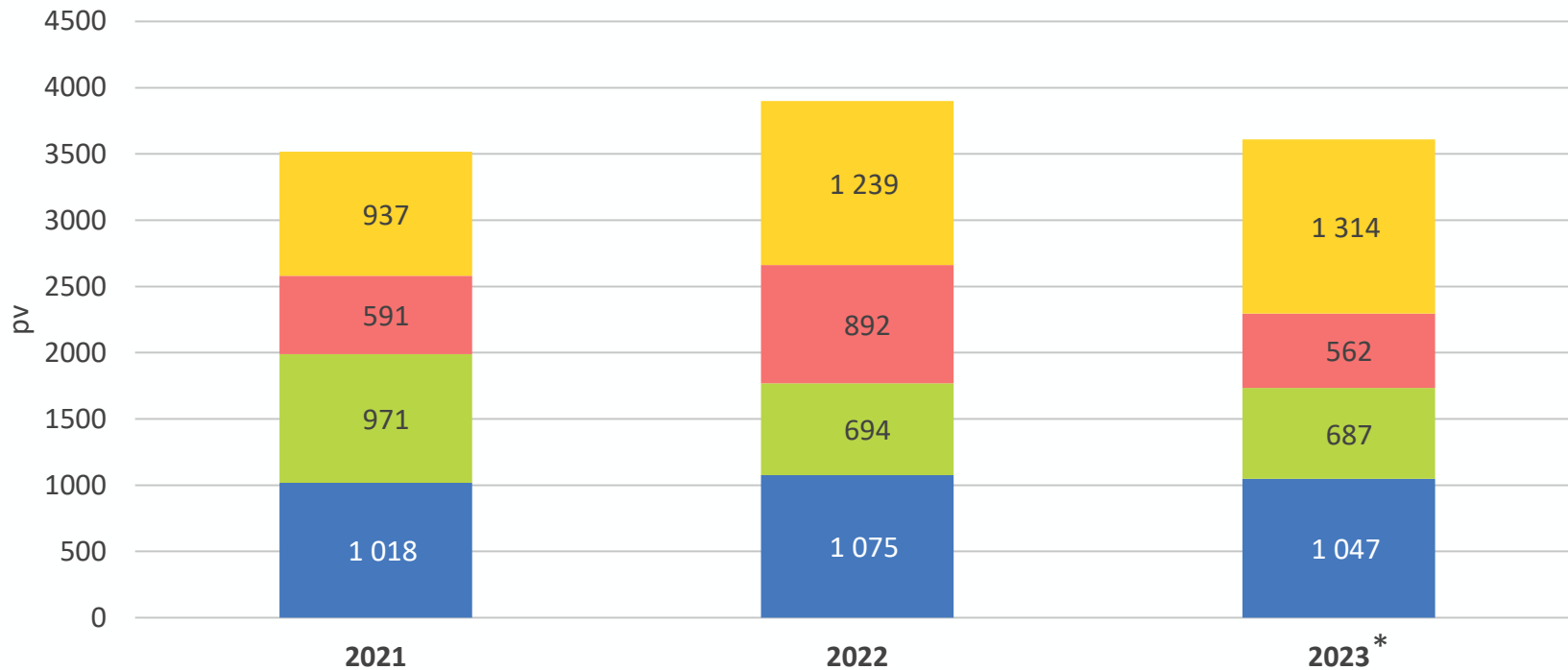
## 3.2 Terveysperustaiset poissaolot työpäivinä

Kuvaajassa 5 on esitetty terveysperusteiset poissaolot työpäivinä kunnan HR-järjestelmä Populuksen tietojen mukaan. Kuvaajassa 6 ja taulukossa 6 (seuraava sivu) on puolestaan esitetty sairauspoissaolot työpäivinä sekä sairastuneiden määrät kvartaaleittain siten kuin ne on tilastoitu Pihlajalinna Työterveydessä. Koska kaikkia poissaoloja ei ole tilastoitu työterveydessä yhdenmukaisesti ennen kesää 2022 eivät Pihlajalinnan tiedot ole täysin vertailukelpoisia.



Kuvaaja 5: Terveysperustaiset poissaolot pituuden mukaan (lähde: Populus)

### 3.3 Sairauspoissaolot ja sairastuneet kvartaaleittain



Sairastuneiden määrä  
(eri henkilöä)

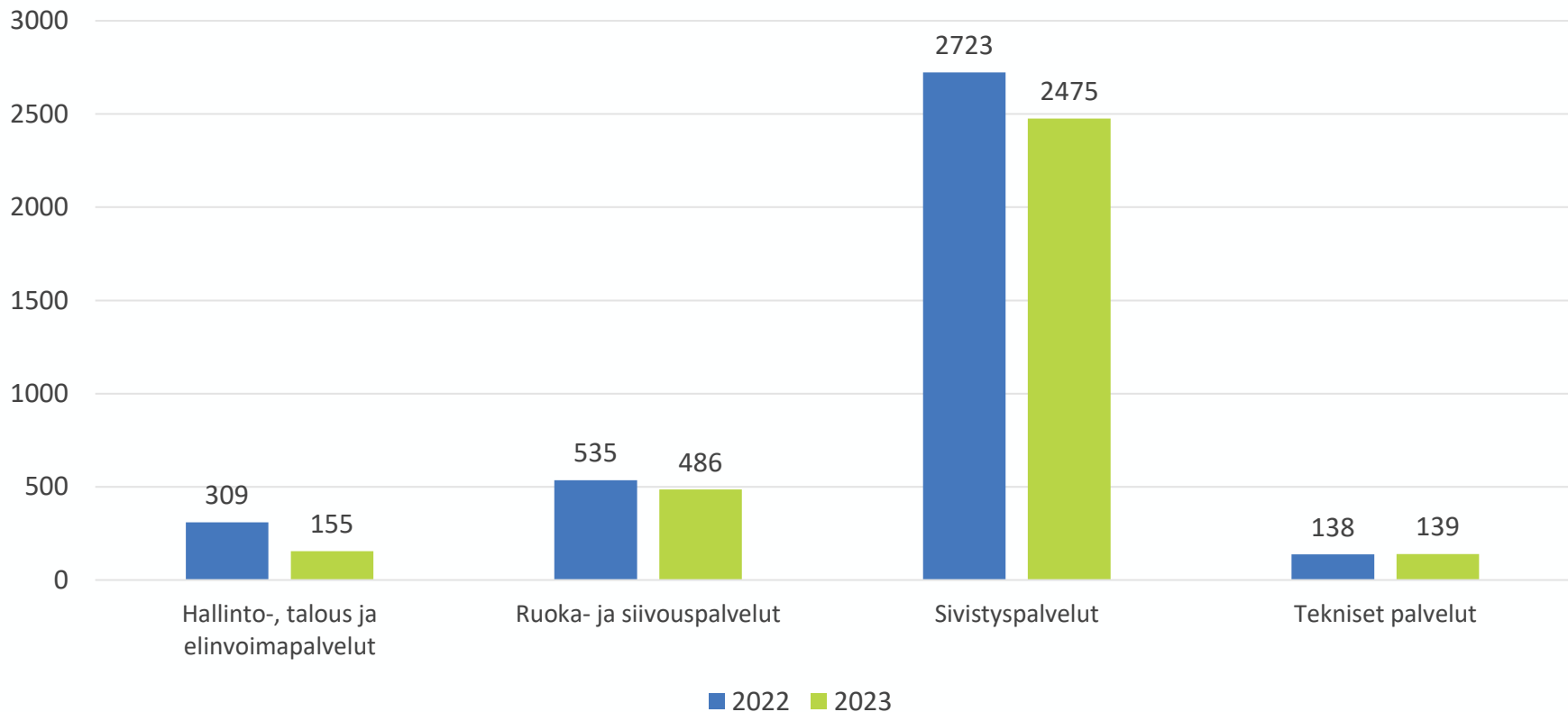
	2021	2022	2023 *
■ Q1	55	73	109
■ Q2	54	55	90
■ Q3	43	91	68
■ Q4	70	116	105

\*Vuoden 2023 luvuissa ovat mukana poissaolot esimiehen luvalla koko vuodelta. Vuosien 2022 ja 2023 Q3-Q4 ovat keskenään vertailukelpoisia.



## 3.4 Sairauspoissaolot toimialoittain työpäivinä

Kuvaajassa 7 on esitetty sairauspoissaolojen määrä työpäivinä toimialoittain jaoteltuna. Tarkastelussa Hallinto-, ja tukipalvelut on yhdistetty omaksi tarkasteluryhmäkseen. Lisäksi Ruoka- ja siivouspalveluja tarkastellaan omana ryhmänään. Tällä varmistetaan se, että ei synny liian pieniä tilastoryhmiä jossa yksittäisen henkilön poissaolot voisi tunnistaa. Lisäksi samankaltaista työtä tekevät on pyritty tarkastelemaan omina ryhminään.

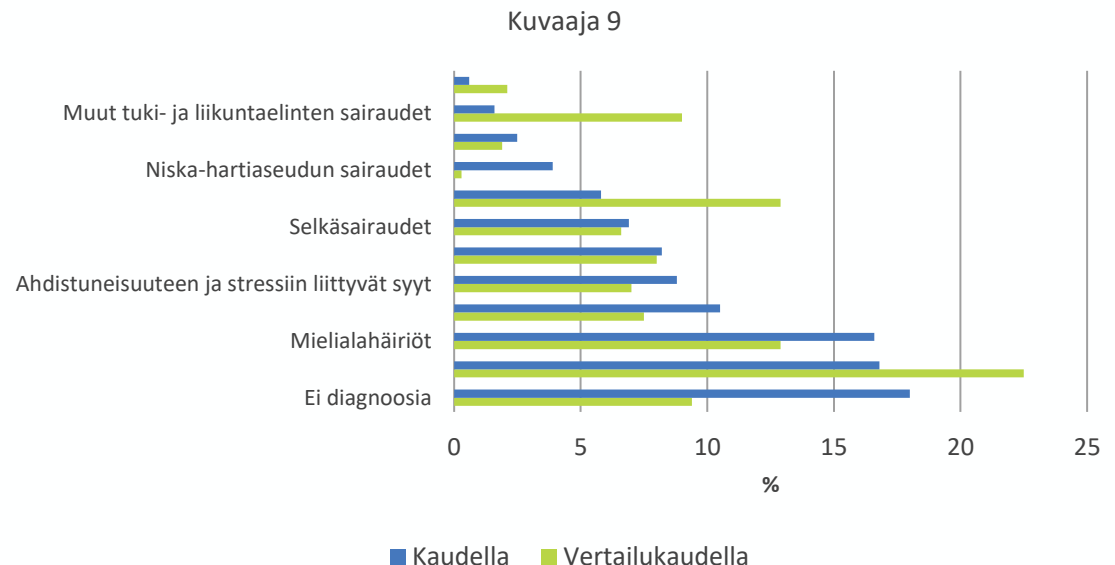
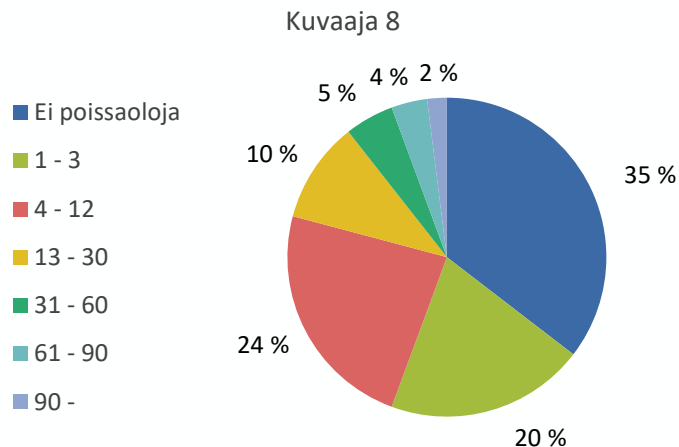


## 3.5 Terveysperustaiset poissaolot diagnoosiryhmittäin

Diagnoosiryhmittäin tarkasteltuna yleisin sairauspoissaolojen syynä olivat erilaiset infektiosairaudet, erityisesti hengitystieinfektiot. Infektiosairauksista johtuvat poissaolot myös vähenivät eniten. Myös vammat sekä muut tuki- ja liikuntaelinsairauden vähenivät noin 5 %-yksikköä. Suurinta kasvu on mielenterveysperustaisissa poissaoloissa (mielialahäiriöt, ahdistuneisuus ja stressi), joista kärsivät varsinkin nuoret työntekijät. Kaikkiaan tuki- ja liikuntaelinvaikeuksista johtuvat poissaolot vähenivät **233 työpäivällä**. Mielenterveysperusteiset poissaolot puolestaan lisääntyivät **157 työpäivällä**. Toisaalta Mielenterveysperusteella pois töistä olleiden kokonaismäärä (hlöä) väheni.

Ei diagnoosia-ryhmään kuuluvat esimiehen luvalla poissa olleet, jotka ovat ensi kertaa mukana työterveyshuollon tilastossa koko kalenterivuoden ajalta. Eri diagnoosiryhmien osuus poissaoloista on esitetty kuvaajassa 9.

Kokonaan ilman poissaoloja oli 35 % työvoimasta, mikä on kaksi prosenttiyksikköä vähemmän kuin 2022. Alle kolme päivää poissa oli kuitenkin selvästi yli puolet työvoimasta. Lähtökohtaisesti kaikkiin alle viisi päivää kestäviin poissaoloihin riittää työntekijän oma ilmoitus. Henkilöstön sairastavuus on esitetty kuvaajassa 8.



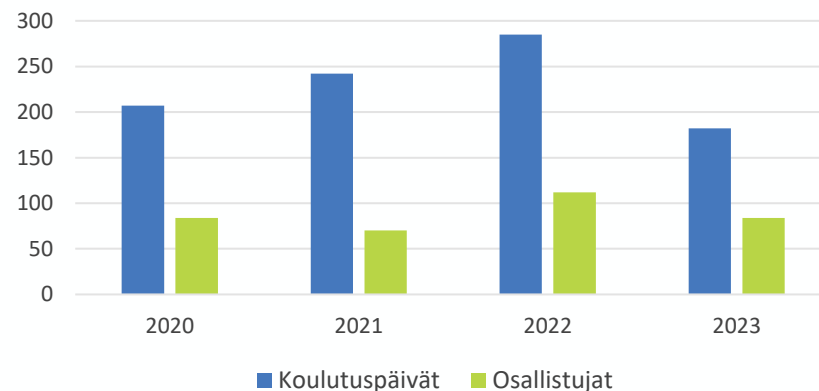
## 4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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 2023 koulutuskorvausta haettiin **150** koulutuspäivältä yhteensä **2772,30 euroa**. Koulutuskorvauksen määrää nousee, kun mahdollisimman moni työntekijä kouluttautuu vähintään kolmena päivänä vuodessa. Yksittäisten työntekijöiden runsas kouluttautuminen sen sijaan ei nosta koulutuskorvauksen määrää.

Kokonaisia koulutuspäiviä toteutui vuonna 2023 kaikkiaan **182** päivää, mikä on yli 100 päivää vähemmän kuin vuonna 2022. Koulutuksiin osallistui **84** työntekijää, kun vuonna 2022 osallistujia oli 112. Eniten koulutuspäiviä kertyi sivistystoimissa (190 päivää ja 72 osallistujaa). Henkilötyövuosiin suhteutettuna koulutuspäiviä kertyi koko organisaation tasolla **0,76** päivää / HTV (1,19 vuonna 2022).

Kuvaajassa 10 on esitetty koulutuspäivien ja osallistujien määrän kehitys vuosittain. Kuvaajassa 11 on esitetty koulutuspäivien määrän jakautuminen toimialoittain vuonna 2023.

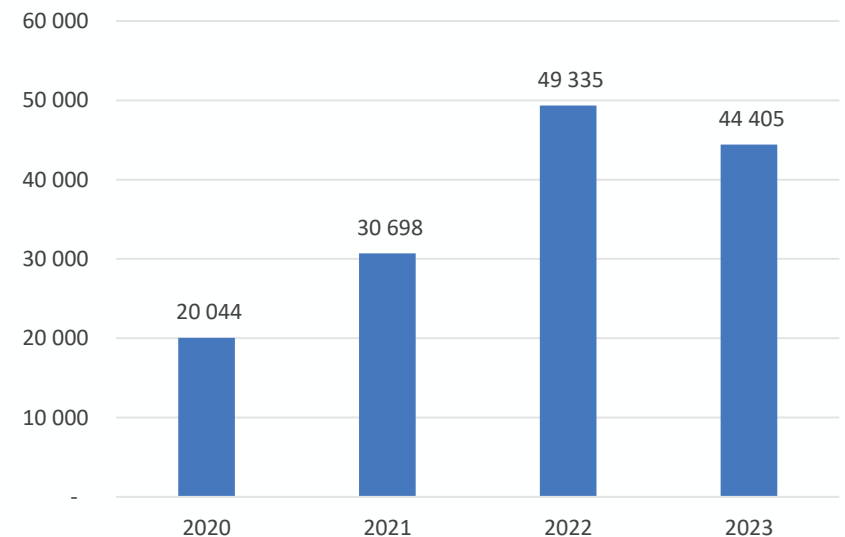


# 5. Henkilöstökustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

Vuoden 2022 alustavan tuloslaskelman mukaan henkilöstön palkkoja maksettiin yhteensä **9 510 475** euroa, mikä on noin 6,66 % enemmän kuin edellisvuonna. Maksetut palkat sisältävät sekä vakinaisten että määräaikaisten työntekijöiden palkat sekä muut palkkiot (esim. kokouspalkkiot). Summa sisältää myös loma-, sairaus- ja koulutusajan palkat sekä perhevapaiden palkat. Eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut puolestaan vähenivät noin -7,13 prosenttia. Muutosta selittää erityisesti eläkemenoperustaisen maksun muutos Kevan tasausmaksuksi vuoden 2023 alussa. Sijaisten palkkojen osuuden kasvu väheni merkittävästi viime vuodesta, mitä selittää osittain sairauspoissaolojen väheneminen. Lyhytaikaisista sijaisuuksista kertyy ylimääräisiä palkkakustannuksia, koska vakinainen työntekijä on oikeutettu sairausajan palkkaan ensimmäiseltä 60 arkipäivältä. 60-120 arkipäivää kestävä sairauspoissaolon ajalta maksetaan 2/3 osaa palkasta.

Henkilöstön koulutuspalveluja ostettiin **44 405** eurolla (-9,99, % edellisvuoteen verrattuna). Koulutuspalvelujen kustannusten laskua voi osin selittää kesällä 2023 käyttöön otettu Eduhouse-verkkokoulutuspalvelu, jonka kautta käyttäjät voivat kiinteällä kuukausihinnalla osallistua moniin kunta-alan verkkokoulutuksiin, tai suorittaa verkkokursseja omaan tahtiin työn ohella. Palvelu vähentää tarvetta siten hankkia yksittäisiä koulutuksia. Yksittäin ostettuna yhden kahden tunnin koulutuksen hinta olisi noin 150 – 250 euroa/hlö. Verkkokoulutuspalvelu on käytössä valtaosalla asiantuntija- ja esihenkilötehtävissä toimivalla henkilöstöllä. Myös koulutuspäivien väheneminen on samassa suhteessa kustannusten kehitykseen.

Henkilöstön virkistys- ja kulttuuriedun (e-passi) kustannukset työnantajalle olivat vuonna 2023 noin 7500 euroa, mikä on 2000 euroa enemmän vuoteen 2022 verrattuna. Edun maksimiarvo yhtä työntekijää kohden oli 150e, sisältäen 50 % omavastuun. Etua käytti vuonna 2023 yhteensä 109 työntekijää (80 vuonna 2022).



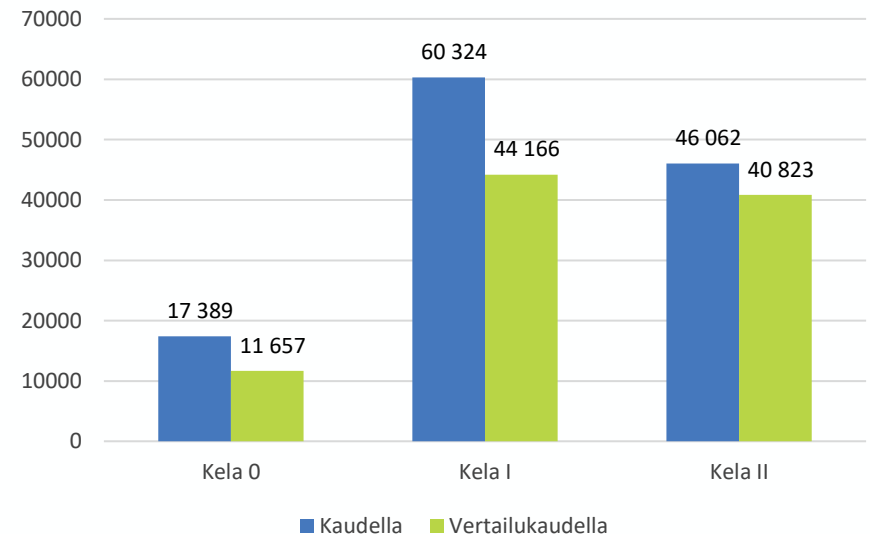
Kuvaaja 12: Koulutuspalvelujen ostot 2020-2024 (€)

# 5.1 Työterveyshuollon kustannukset

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 %. Kela 0 –luokkaan kohdistuu muu työterveyshuollon kustannus, josta työnantaja ei voi hakea kelakorvausta (mm. ajanvaraus). Järjestelmän tarkoitus on kannustaa työnantajia panostamaan erityisesti ennaltaehkäisevään työterveystoimintaan.

Vuonna 2023 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat **123 775 euroa**. Tämä tarkoittaa noin 490 euroa jokaista työntekijää kohden. Prosentuaalisesti eniten (49,2 %) kasvoivat asiakaspalvelun ja hoitoonohjauksen kustannukset (Kela 0-luokka). Kela I-luokassa kulut kasvoivat noin 36,6 prosenttia ja Kela II-luokassa 12,8 prosenttia. Kela I luokassa kasvu oli suurinta lääkäripalveluissa (41,5 %) ja Psykologipalveluissa (70,4 %). Kela II-luokassa nousivat eniten erikoislääkäreiden (62 %) ja radiologian (59 %) kustannukset. Lisäksi kaikkien korvausluokkien kustannusten kehitykseen vaikuttaa Pihlajalinna Työterveyden 1.8.2023 voimaan astuneet hinnankorotukset.

Kela maksoi kunnalle korvausta työterveyshuollon järjestämisestä **56 841 euroa**, mikä on noin 24 prosenttia edellisvuotta enemmän. Kelan korvaus huomioiden työterveyshuollon nettokustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä 66 934 euroa. Vuonna 2022 nettokustannukset olivat 50 751 euroa.



Kuvaaja 13: Työterveyshuollon kustannukset Kela-luokittain (€)

## 5.2 Henkilöstökustannukset

Henkilöstö- kustannukset	2020	2021	2022	2023	Muutos ed. vuoteen
Maksetut palkat yhteensä	- 8 163 201 €	- 8 402 047 €	- 8 916 566 €	- 9 510 475 €	6,66 %
- Josta sijaisten palkat	-428 314 €	- 576 704 €	-753 493 €	- 775 398 €	2,91 %
- Josta sairausajan palkat	-343 827 €	- 316 866 €	- 405 589 €	- 312 333 €	-22,99 %
- josta perhevapaiden palkat	- 27 480 €	- 24 752 €	- 13 308 €	- 15 565 €	16,96 %
- josta vuosiloma-ajan palkat	- 539 699 €	- 589 267 €	- 533 602 €	- 602 241 €	12,86 %
- josta koulutusajan palkat	- 18 145 €	- 23 380 €	- 39 479 €	- 30 174 €	-23,57 %
Työnantajan eläke- ja muut sosiaali- vakuutusmaksut	- 2 325 556 €	- 2 379 947 €	- 2 496 398 €	- 2 318 430 €	-7,13 %
Terveyspalvelujen osto (ei huomioitu KELA- korvausta)	- 91 006 €	- 80 452 €	- 96 177 €	- 123 775 €	28,70 %
Koulutuspalveluiden osto	- 20 044 €	- 30 698 €	- 49 335 €	- 44 405 €	-9,99 %

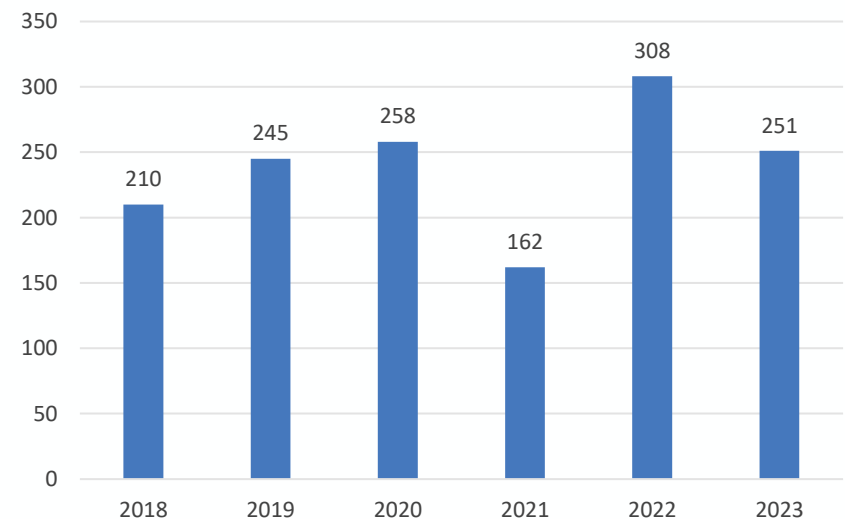
Taulukko 7: Henkilöstökustannukset

## 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 palkkiovapaa voi pitää ennen kuin siihen oikeuttavat palkattomat vapaat on pidetty. Vuonna 2022 kannustinmallin mukaisia palkattomia vapaita myönnettiin **251** työpäivää. Etua hyödynsi kaikkiaan **33** 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 2023 etätyömahdollisuutta käytti **32** henkeä ja etätyöpäiviä kertyi **833** työpäivää. Vuonna 2022 vastaavat luvut olivat 36 henkeä ja 766 työpäivää. Etätöiden tekeminen tulee olemaan mahdollista jatkossakin, ja sen käyttö yleistyy entisestään.

Kunnassa on käytössä aloite- ja kertapalkkiot, joita voidaan myöntää poikkeuksellisen hyvästä työsuorituksesta tai uusien tehokkaampien tai turvallisempien työmenetelmien kehittämisestä. Vuonna 2023 ei maksettu erillisiä kerta- tai aloitepalkkioita.



Kuvaaja 14: Vapaaehtoiset palkattomat vapaat 2018-2023

# 7. Henkilöstön palkkaus

KVTES:n ja TS:n piirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille tulivat voimaan seuraavat virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset:

- Yleiskorotus 2,2 %
- Paikallinen järjestelyerä 0,7 % (0,4 % + 0,3 %)
- Kehittämishjelmaerä 1,2 %
- Kertapalkkio 467 euroa

OVTES:n piirissä oleville työntekijöille ja viranhaltijoille tulivat voimaan seuraavat korotukset:

- Yleiskorotus 2,02 %
- Paikallinen järjestelyerä 0,7 % (0,4 % + 0,3 %)
- Kehittämishjelmaerä 1,2 %
- Kertapalkkio 467 euroa.

Lisäksi KVTES:n liite 5 (varhaiskasvatus) ja OVTES osio G (varhaiskasvatuksen opettajat) henkilöstölle maksettiin ylimääräiset kertapalkkiot seuraavasti:

- KVTES Liite 5: 120 euroa
- OVTES Osio G: 150 euroa



# 7.1 Palkkaero

Taulukossa 8 on esitetty kokoaikaisen, vakituiseissa palvelussuhteessa olevien keskimääräiset kokonaisansiot sopimusaloittain. Naispuoleisten työntekijöiden kokonaisansioita ei tietosuojasystä esitetä teknisen sopimuksen osalta. Vertailun perusteella naisten ja miesten palkkaero on kaventunut KVTES:n piirissä 0,74 prosenttia, kun taas OVTES:n piirissä palkkaero on lisääntynyt 1,26 % prosenttia edellisvuoteen verrattuna.

Sopimusala	naiset, lkm	kokonaisansio e/kk, naiset	Muutos ed. vuoteen %	Miehet, lkm	kokonaisansio e/kk, miehet	muutos ed. vuosi	Palkkaero, %
KVTES	86	2671,42	2,89 %	16	3593,23	1,97 %	-25,65 %
OVTES	50	3724,54	4,60 %	10	4158,16	6,06 %	-10,43 %
TS	3	3697,27	3,21 %	11	3253,34	3,07 %	13,65 %
YHTEENSÄ	139	3068,22	3,12 %	37	3684,44	4,93 %	-16,72 %

## 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. Kesäkuuhun 2023 saakka yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimi JUKO:n luottamusmies. Syksystä 2023 puheenjohtajana on toiminut kunnanjohtaja. Yhteistyötoimikunnan esittelijänä ja sihteerinä toimii hallintojohtaja.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2023 viisi kertaa. Vuoden aikana yhteistoiminnassa käsiteltiin normaaliin tapaan edellisen vuoden tilinpäätös ja henkilöstökertomus sekä hyväksyttiin seuraavan vuoden henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Lisäksi yhteistoiminnassa käsiteltiin mm. kunnan tyhy-toiminnan periaatteita, whistleblower-ilmoituskanavan käyttöönottoa, kunnan henkilöstökäsikirjaa sekä koulunkäynnin ohjaajien lomauttamisen periaatteita. Vuoden 2023 palkkaratkaisuun liittyvien järjestelyerien jakoa käsiteltiin sekä yhteistyötoimikunnassa, että sitä varten erikseen nimetyissä pienryhmissä. Lisäksi aloitettiin TE24-uudistukseen liittyvä yhteistoimintamenettely, jota käydään jatkuvan neuvottelun periaatteella uudistuksen voimaantuloon saakka.

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 2023 toteutettiin työpaikkaselvityksen ruoka- ja siivouspalveluiden toimipisteisiin Kostian koululla ja Viirikukon päiväkodilla. Lisäksi työpaikkaselvitys tehtiin varhaiskasvatuksessa Viirikukon ja HermAnnin päiväkodeissa. Työsuojeluvaltuutettu on myös tavannut säännöllisesti työsuojelupäällikköä.



## Valmistelu ja lisätiedot:

Mikko Salmela, hallintojohtaja

p. 050 523 1233

[mikko.salmela@palkane.fi](mailto:mikko.salmela@palkane.fi)