



**HENKILÖSTÖKERTOMUS
2022**

1 JOHDANTO	2
2 RAPORTOINTI	2
3 HENKILÖSTÖVOIMIAVARAT	2
4 HENKILÖTYÖVUODET	3
5 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	4
6 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA SISÄINEN LIIKKUVUUS.....	5
7 SAIRAUSPOISSAOLOT	5
8 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN / KOULUTUSPÄIVÄT	6
9 TYÖTERVEYSHUOLLON JA TYÖSUOJELUN TOIMENPITEET	7

1 JOHDANTO

Henkilöstökertomus laaditaan kerran vuodessa, mutta siihen koottuja tietoja seurataan ja niihin reagoidaan pitkin vuotta. Henkilöstön hyvinvointiin liittyviä tietoja käsitellään myös yhteistoiminnassa henkilöstönedustajien kanssa.

Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjiille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta ja sitä voidaan käyttää apuna uusien työntekijöiden rekrytoinneissa.

2 RAPORTOINTI

Kunta ja hyvinvointialueyönantajat KT, on antanut kunnille uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaa varten. Yhteiset tunnusluvut ja niiden laskentatapa suositellaan otettavaksi käyttöön vuoden 2022 alussa. Tämä raportti on nyt laadittu uuden suosituksen mukaan, eikä aiempien vuosien vertailutietoa kaikilta osin ole saatavissa tai se ei ole vertailtavaa.

Uuden raportointimallin tavoitteena on kehittää henkilöstöraportointia tiedolla johtamisen tueksi niin, että johtamisen ja päätöksenteon perusteet voidaan johtaa selkeästi ja yhdenmukaisesti kootuista faktoista.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa.

Kuortaneen kuntastrategiassa yhdeksi painopistealueeksi on nostettu hyvinvoiva ja osaava henkilöstö ja tavoitteiksi asetettu;

- » Henkilöstön osaamiseen panostaminen
- » Henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen
- » Suunnitelmallinen johtaminen

3 HENKILÖSTÖVOIMIAVARAT

Henkilöstömäärä on vuoden viimeisenä päivänä olleiden palvelussuhteiden määrä. Näissä luvuissa ovat mukana myös vuoden viimeisenä päivänä työssä olleet sijaiset.

Palvelusuhde 31.12	Miehet	Naiset	Yhteensä 2022	Yhteensä 2021	Muutos %
Vakinaiset	32	112	144		
Määräaikaiset	11	39	50		
- joista työllistettyjä	1		1		
Yhteensä	43	151	194		

Henkilöstömäärä toimialoittain 2021-2022 vuoden viimeisen päivän tilanteessa

Toimiala	31.12.2022			31.12.2021		
	vakinaiset	määräaik.	yht.	vakinaiset	määräaik.	yht.
Hallinto	10	0	10	9		
Sivistys	94	42	136	42		
Tekninen	37	8	45	87		
Ympäristö	3	0	3	3		
Yhteensä	145	49	194	141		

4 HENKILÖTYÖVUODET

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstön lukumäärä.

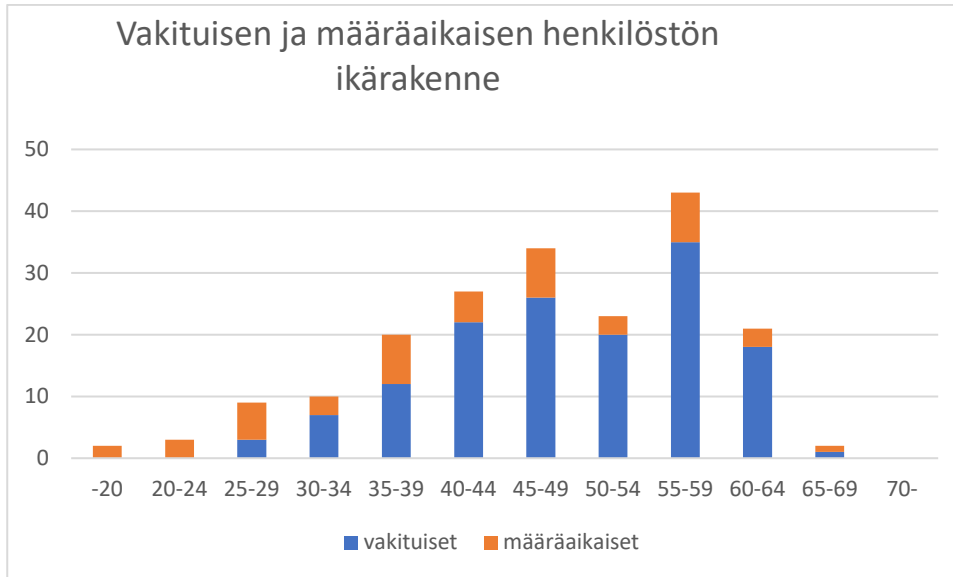
Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Myös osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (esimerkiksi työssä 1.3.–31.5. = $92 / 365 = 0,25$ henkilötyövuotta). Näin lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen, jolloin saadaan vuoden aikana työssä ollut palkallinen työpanos. Tässä laskennassa ei ole vähennetty pois palkallisia vuosilomia eikä palkallisia sairauslomia.

Toimiala	vakinaiset	määräaik	työllistetyt	yht 2022	yht. 2021	muutos htv	muutos %
Hallinto	8,63	0,18		8,81			
Sivistys	79,77	39,8		119,57			
Tekninen	35,36	9,69	0,05	45,1			
Ympäristö	2,22	0,25		2,47			
Yhteensä	125,98	49,92	0,05	175,95			
Vuonna 2021							

Henkilötyövuosi = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365* (osa-aikaprosentti/100)

5 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE

Henkilöstön ikärakenne 31.12.



Palkkaa saavan henkilöstön %- osuus ikäluokittain 31.12.

% henkilöstöstä	-30	30-39	40-49	50-59	60-
Kuortane	7,2	15,5	31,4	34,0	11,9
kunta-ala v. 2021	10,8	21,5	25,2	29	13,1

Henkilöstön keski-ikä

	Vakinaiset			Määräaikaiset		
	naiset	miehet	yht	naiset	miehet	yht
Hallinto	51,6	43	47,8			
Sivistys	48,2	49,7	48,9	42,9	38,5	42,05
Tekn ja ymp	51,2	49,9	50,8	45,6	48,9	46,8
yhteensä	49,5	48,8	49,3	44,3	41,4	41,8

6 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA SISÄINEN LIIKKUVUUS

	Alkaneet vakituiset palvelussuhteet	Tulo-vaihtuvuus %	Päätyneet vakituiset palvelussuhteet	Lähtö-vaihtuvuus %	Vakituinen henkilöstö 31.12.2022
Hallinto	1	10	0		10
Sivistys	7	7,44	2	2,12	94
Tekninen ja ympäristö	1	2,5	1 (eläkkeelle)	2,5	40
Yhteensä	10	6,9	6	4,2	144
Sisäinen liikkuvuus	2		2		
Yhteensä	12		8		

7 SAIRAUSPOISSAOLOT

Koronapandemian vuoksi työntekijät ovat voineet olla esimiehen luvalla sairauslomalla ilman todistusta enintään viisi päivää. Aiemmin käytäntönä oli, että ns. omalla ilmoituksella sai olla poissa enintään kolme päivää. Esimiehille tehdyn kyselyn mukaan lyhyiden sairauslomien syynä on tavallisesti ollut flunssaoireet.

Varhaisen tuen mallin mukaisen poissaoloseurannan kriteerit ylittäviä sairauspoissaoloja oli kertynyt niin, että yhtäjaksoisesti yli 30 päivää oli 10 henkilöllä ja kumulatiivisesti 30 päivää vuoden aikana oli kuudella henkilöllä.

Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista aiheutuvat poissaolot. Kaikki sairauspoissaolot on ilmoitettu kalenteripäivinä.

Vuoden 2022 aikana on sattunut seitsemän työtaturmaa, joista johtuen työntekijät olivat yhteensä 59 pv sairauslomalla.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös taturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivät
1-7 pv	1260	9
8-29 pv	625	11
30-59 pv	674	52
60-89 pv	90	
90-179 pv		109
yli 180 pv		306
Kalenteripäivät yhteensä	2649 pv	487 pv
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	15,0 pv	2,8 pv

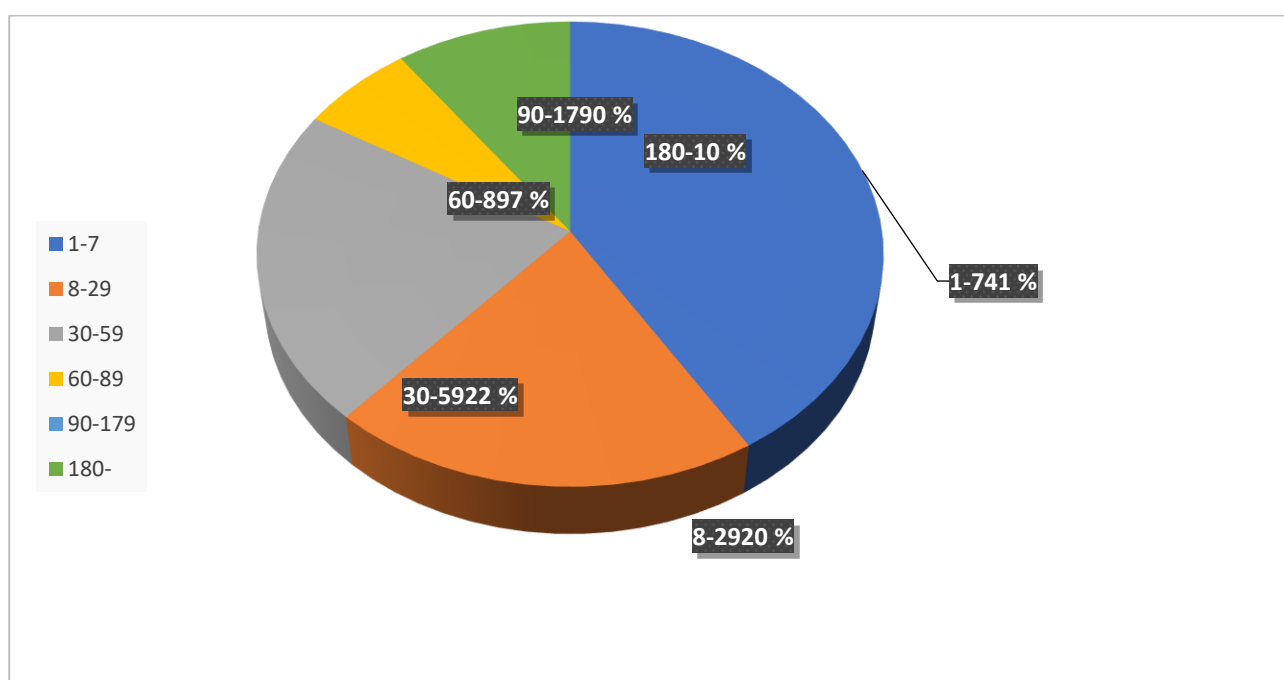
Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot on ilmoitettu keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi.

Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta: Sairauspoissaoloaika (pv) / koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv) x 100 = sairauspoissaolo %. (Teoreettinen työaika on laskettu vähentämällä kalenterivuoden päivistä lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät. Määräaikaisen henkilöstön teoreettinen työaika lasketaan palvelussuhteen ajalta.)

	%
Sairauspoissaoloprosentti	7
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	49,7

0 päivää sairastaneiden prosenttiosuus on laskettu koko vuoden aikana palvelussuhteessa olleesta henkilömäärästä (ei palvelussuhteiden lukumäärästä).

Sairauslomapäivät jaoteltuna poissaolon pituuden mukaan %



8 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN / KOULUTUSPÄIVÄT

Osaamisen kehittämisen mittarina raportoidaan koulutuspäivien lukumäärää. Vuoden 2022 kuluessa vakinaisesta henkilöstöstä 36,1 % on osallistunut ammatilliseen koulutukseen. Luvut on poimittu suoraan palkkajärjestelmästä ja onkin mahdollista, että ihan kaikkia teamsin kautta pidettyjä koulutuksia ei järjestelmään ole kirjattu. Yksi koulutuspäivä (6 h) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin.

	Palkalliset koulutuspäivät yhteensä	Palkalliset koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	213	1,5	9	0,1
Muu koulutus	-	-	-	-

9 TYÖTERVEYSHUOLLON JA TYÖSUOJELUN TOIMENPITEET

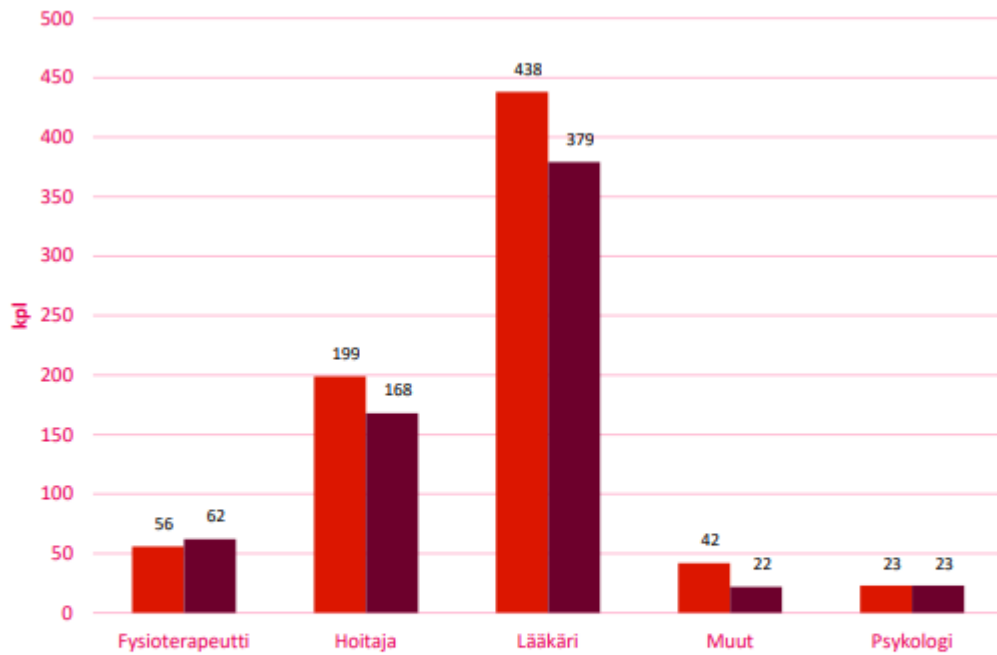
Työterveyshuolto

Kuortaneen kunnan työterveyshuollon sopimus on solmittu Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy:n kanssa. Sopimus kattaa määräajoin tehtävät terveystarkastukset, työhöntulotarkastukset, työterveyslääkärin vastaanotto toiminnan.

Työterveyshuollon sopimuksessa painotetaan työkyvyn hallintaan ja ylläpitoon tähtääviä toimenpiteitä. Työkyvyn hallinnalla, seurannalla ja varhaisella tuella tarkoitetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhdessä sopimia työpaikan tarpeisiin perustuvia käytäntöjä, joiden avulla huolehditaan työntekijöiden työkyvyn edistämisestä ja työkyvyttömyyden ehkäisemisestä.

Seuraaviin raportteihin sisältyvät ainoastaan oman työterveyshuollon käynnit. Tästä aineistosta puuttuvat siis poissaolot omalla ilmoituksella ja muualla julkisen tai yksityisen terveydenhuollon piirissä käyty asiointi. Sairauslomapäivinä mitattuna työterveyden osuus on n. 59 %.

Työterveyskäynnit

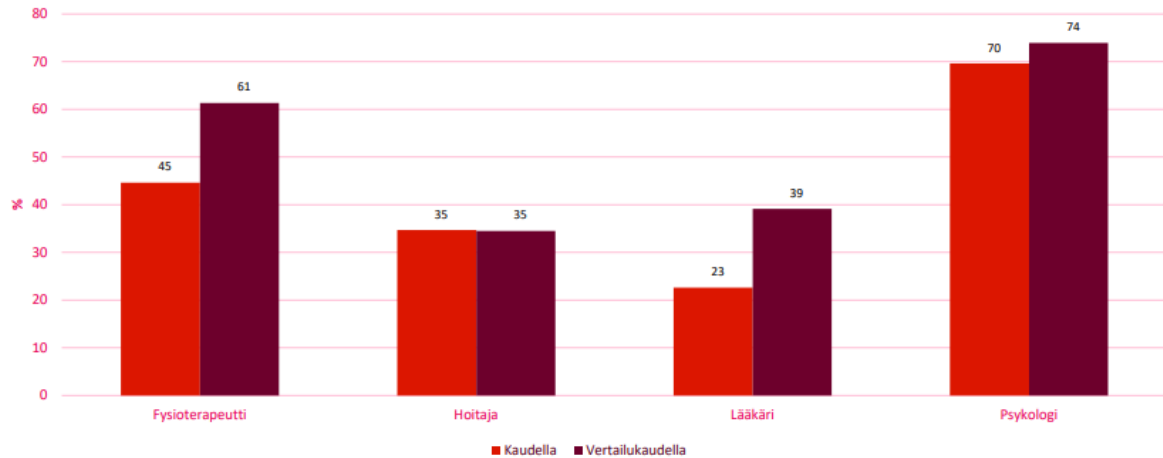


Kävijämäärä (eri henkilöä)

	Fysioterapeutti	Hoitaja	Lääkäri	Muut	Psykologi
■ Kaudella	33	109	122	31	10
■ Vertailukaudella	30	90	110	17	9

Kaudella yhteensä 758 käyntiä, n. 4,2 / työntekijä. (ka 3,6 käyntiä /tt/v)

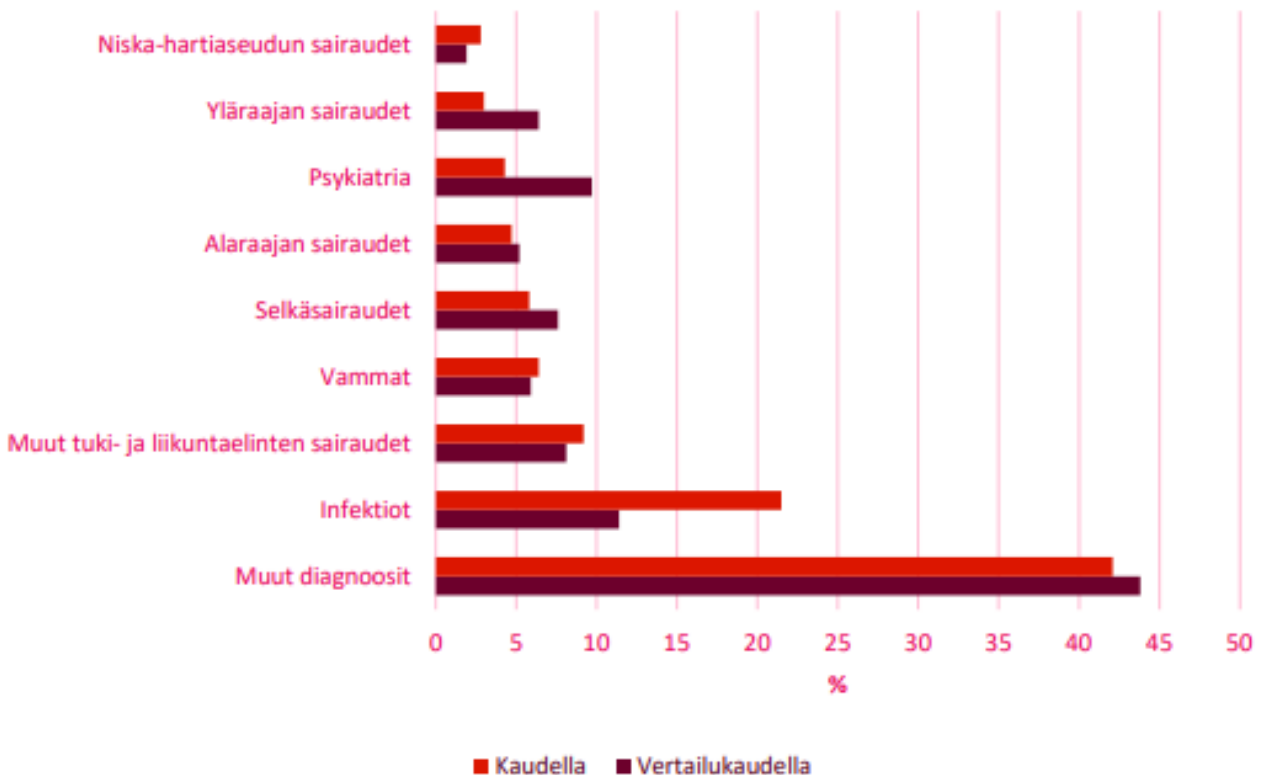
Vastuuvastaanottajalla käyntien osuudet (%)



3 04.02.2023

Pihlajalinna

Työterveyskäyntien diagnoosit (Anatominen jaotus, %)

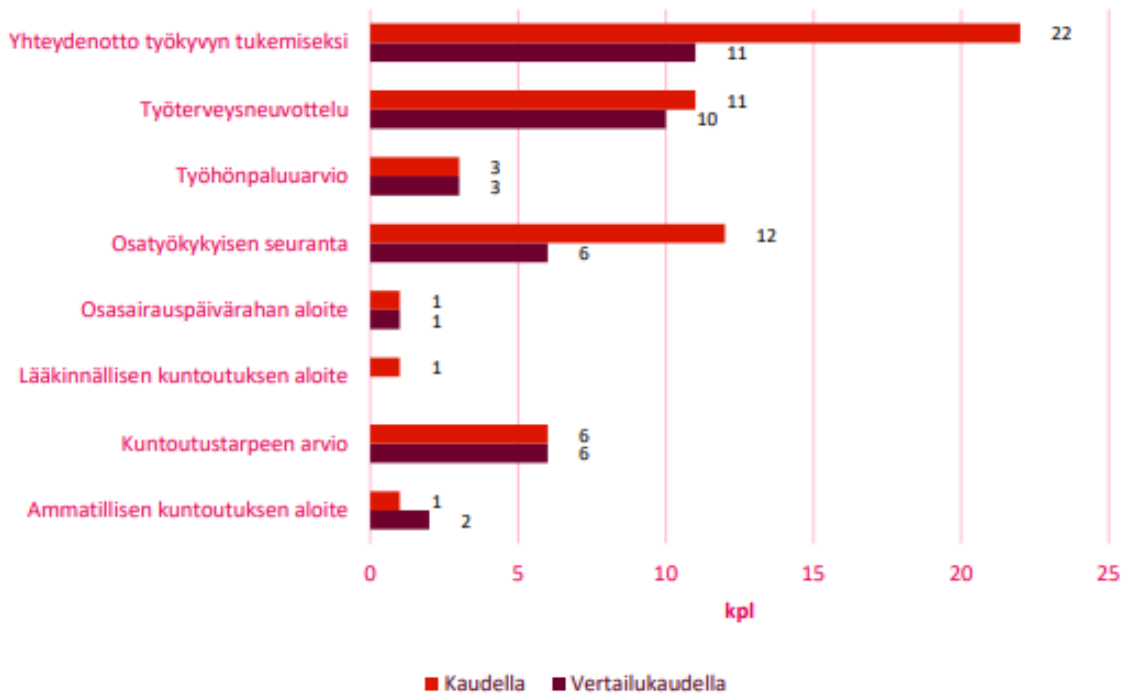


Muut diagnoosit mm. terveystarkastukset, reseptien uusinnat, määrittämättömät dg:t 223 kpl (+38 kpl)
 TULE-käynnit 136 kpl, laskeneet (+13 kpl)
 Infektiökäynnit 114 kpl, kasvaneet (+66 kpl)
 Mielenveys -käynnit 23 kpl, laskeneet (-18 kpl)

Työkyvyn tuki

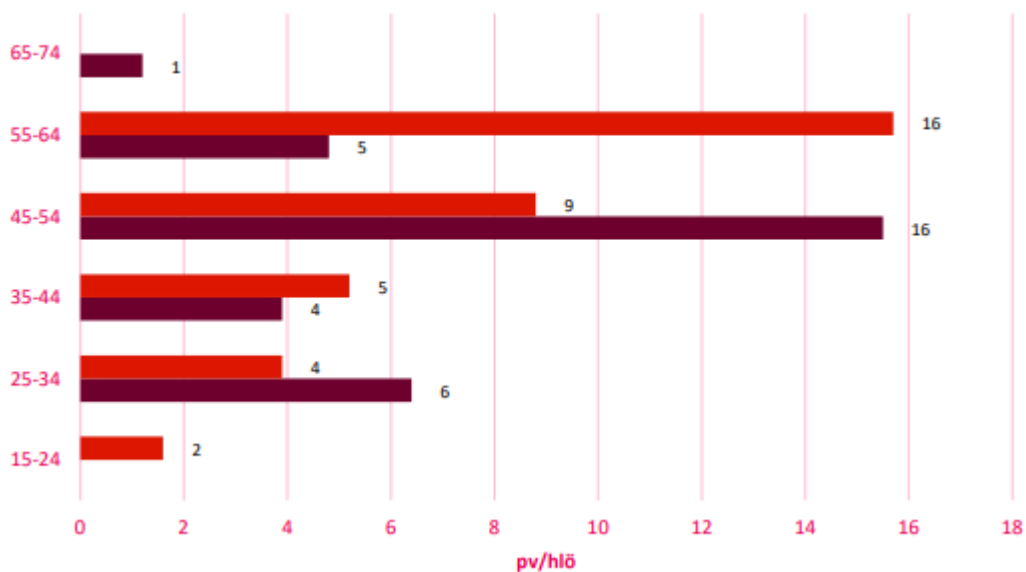
Työpaikkaselvityksiä on tehty toimintasuunnitelman mukaan. Yksilöille annettu työkyvyn tuki kasvoi lähes kaikilla osa-alueella.

Tukitoimet (kpl)

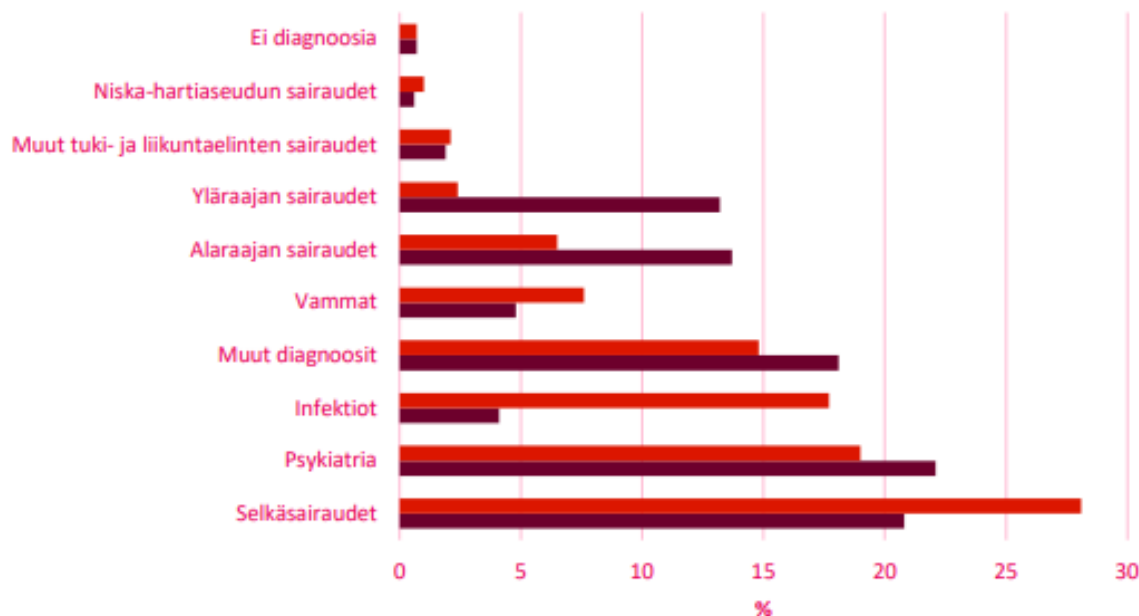


Sairauspoissaolot

Ikäryhmittäin (pv/hlö)



Diagnoosiryhmittäin



Työsuojelu

Yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnassa toimivat siihen valitut henkilöstön ja työnantajan edustajat sekä työsuojelupäällikkö. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2022 aikana kaksi kertaa ja käsitellyt yhteensä 15 asiakohtaa. Vuosittain on käsitelty kunnan talousarvio ja tilinpäätös sekä päivitetty hallintokuntien tekemien tarkistusten jälkeen työsuojelutoimintaohjelma. Lisäksi toimikunnassa käsiteltiin tukipalveluhenkilöstön asemaa soteuudistuksessa niiden työntekijöiden osalta, joiden työtehtävät siirtyivät liikkeenluovutuksella kuntien perustamalle in-house yhtiölle.

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu useista tekijöistä kuten yksilön työkyvystä, osaamisesta ja motivaatiosta, työyhteisön toimivuudesta, työoloista ja työn sujuvuudesta. Onnistunut työhyvinvoinnin johtaminen näkyy säästöinä esimerkiksi sairauspoissaolokustannuksissa ja työeläkemaksuissa. Esimiehen tehtävänä on huolehtia alaisensa henkilöstön hyvinvoinnista. Työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista seurataan kehityskeskusteluilla, sairauspoissaoloja ja työajan käyttöä seuraamalla sekä työhyvinvointikyselyillä. Myös esimiehen työhyvinvoinnin tukeminen on olennaista.

Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu oman terveystensä ja kuntosensa ylläpitämisestä. Työnantajana panostetaan työkyvyn säilymiseen järjestämällä ja tukemalla omaehtoista työkyvyn ylläpitoa edesauttavaa toimintaa. Henkilöstöetuna on käytössä ePassi. Edun arvon on 100 euroa / vuosi niin, että työntekijän omavastuu on 50 % edun arvosta. Lisäksi kunnan eri yksiköt järjestivät määrärahojen puitteissa henkilöstölleen virkistyspäiviä eri teemojen merkeissä.

Toimintavuoden lopulla uutena asiana valmisteltiin työsuhdepyöräedun käyttöön ottamista. Palvelun tuottajaksi valittiin Suomen Työsuhdepyörä Oy.

Kunnan henkilöstölle kahden vuoden välein järjestettävä työhyvinvointikysely tehdään parittomina vuosina.

Lopuksi

Vuosi 2022 on ollut henkilöstölle edelleen haastava, vaikka koronapandemian ote loppuvuotta kohti hellittikin otettaan. Sairauslomista johtuneet poissaolot kuormittivat edelleen etenkin tilapalvelun, opetuksen ja varhaiskasvatuksen yksiköitä, missä sijaisten saaminen on tuottanut erityisiä haasteita.

Haastavasta ja raskaasta vuodesta huolimatta henkilöstö on hoitanut tehtävänsä kiitettävästi. Työnantaja haluaa esittää suuret kiitokset koko henkilöstölleen.