



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

Hyväksytty: Henkilöstöjaosto x.x.2023

Sisällysluettelo

| | |
|---|----|
| 1. Johdanto | 3 |
| 2. Henkilöstön määrä ja rakenne | 4 |
| 2.1. Henkilömäärä | 4 |
| 2.2. Koko- ja osa-aikaisuus | 4 |
| 2.3. Henkilöstön ikärakenne | 5 |
| 3. Työhyvinvointi ja työturvallisuus..... | 7 |
| 3.1. Terveysperusteiset poissaolot | 7 |
| 3.2. Pitkäaikaisterveet..... | 8 |
| 3.3. Työterveyshuollon kustannukset ja korvaukset | 8 |
| 3.4. Työturvallisuus | 9 |
| 3.5. Tapaturma- ja ammattitautipoissaolot..... | 10 |
| 4. Eläkkeet | 11 |
| 5. Palkitseminen | 12 |
| 6. Henkilöstön aikaansaannoskyky..... | 13 |
| 6.1. Kehityskeskustelut | 13 |
| 6.2. Työterveyshuollon työpaikkakäynnit..... | 13 |
| 7. Yhteistoiminta | 14 |

1. Johdanto

Henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut. Se antaa tietoa henkilöstön kehittämistarpeista ja toimii päätöksenteon tukena. Työntäjän on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palveluja järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä.

Pohjanmaan hyvinvointialue aloitti toimintansa 1.1.2022. Laihian kunnan sote-henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella Pohjanmaan hyvinvointialueelle vuoden alusta. Vertailu edellisiin vuosiin tuo oman haasteensa, kun verrataan esim. lukuja edellisiin vuosiin.

Toimintavuonna jatkui yhtenäiskoulun suunnittelu. Suunnittelun keskeneräisyys vaikutti siihen, että tehtäviä täytettiin määräaikaisesti. Se osaltaan selitti määräaikaisen henkilöstön määrän kasvun edelliseen vuoteen verrattuna.

Sairauspoissaolopäivät vähenivät kokonaisuudessaan edelliseen vuoteen verrattuna. Pitkissä, yli 30 päivän, sairauspoissaolopäivissä näkyi huomattava väheneminen. Vastaavasti lyhyiden, alle 10 päivän, sairauspoissaolopäivien määrä kasvoi. Lyhyiden sairauspoissaolopäivien kasvuun vaikutti covid 19, mikä aiheutti etenkin alkuvuoden sairauspoissaolopäivien kasvun edelliseen vuoteen verrattuna.

Palkkamenot olivat toimintavuonna 12 062 452 euroa ja ne vähenivät noin 10 %, edelliseen vuoteen verrattuna. Palkkamenojen vähenemisen selittää osaltaan henkilöstön siirtyminen Pohjanmaan hyvinvointialueelle.

Kaija Metsänranta
hallinto- ja henkilöstöjohtaja

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1. Henkilömäärä

Laihian kunnassa (myöhemmin kunta) henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2022 oli 368, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 273 (74,2 %) ja määräaikaisten osuus 95 (25,8 %). Henkilöstön kokonaismäärä väheni 65 henkilöllä vuoteen 2021 verrattuna. Pohjanmaan hyvinvointialue aloitti vapaaehtoisesti toimintansa 1.1.2022, jolloin sote -henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella kunnan palveluksesta Pohjanmaan hyvinvointialueen palvelukseen.

Määräaikaisen henkilöstön määrä kasvoi 23 henkilöllä verrattuna vuoteen 2021. Määräaikaisten virka-/työsuhteiden perusteena oli mm. yhtenäiskoulun selvitys, kun uutta organisoitumisrakennetta suunniteltiin, varhaiskasvatuksessa lisätyövoiman tarve. Lisäksi toimintavuonna oli hankkeita, joissa oli määräaikaisia henkilöitä. Määräaikaisuuden perusteena oli myös sijaisuudet opintovapaissa, terveysperusteisissa poissaoloissa ja osa-aikaisuuksissa.

Kunta-alalla oli vuoden 2021 tilastojen mukaan vakinaisia 75 % kunta-alan henkilöstöstä.

Taulukossa 1 on ilmoitettu henkilöstömäärä vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Kunnassa työskentelevien määrä vaihtelee vuoden aikana.

Taulukko 1. Kunnan vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2022 ja 31.12.2021.

| Palvelussuhteet | Yhteensä 31.12.2022 | Yhteensä 31.12.2021 |
|-----------------|------------------------|------------------------|
| Vakinaiset | 273 | 316 |
| Määräaikaiset | 95 | 72 |
| Yhteensä | 368 | 433 |

Vakinaisista palvelusuhteessa olevista virkasuhteisia oli 96. Virkasuhteisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä on 35 prosenttia.

2.2. Koko- ja osa-aikaisuus

Kunnan osa-aikaisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2022 oli 8,8 % (taulukko 2). Kunta-alalla osa-aikaisten osuus oli 13,91 % vuoden 2020 tilastojen mukaan.

Taulukko 2. Koko- ja osa-aikainen henkilöstö vuonna 2022

| | Kokoaikainen | Osa-aikainen | Yhteensä |
|------|--------------|--------------|----------|
| 2022 | 249 | 24 | 273 |

Osa-aikaisuuden perusteena oli enimmäkseen osa-aikainen virka/toimi ja osittainen hoitovapaa sekä muu osa-aikatyö, työntekijän pyyntö.

2.3. Henkilöstön ikärakenne

Kunnassa koko henkilöstön keski-ikä oli 45 vuotta (v. 2021 46,61 vuotta). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 41 vuotta vuonna 2022. Vuonna 2021 vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47 vuotta 2021.

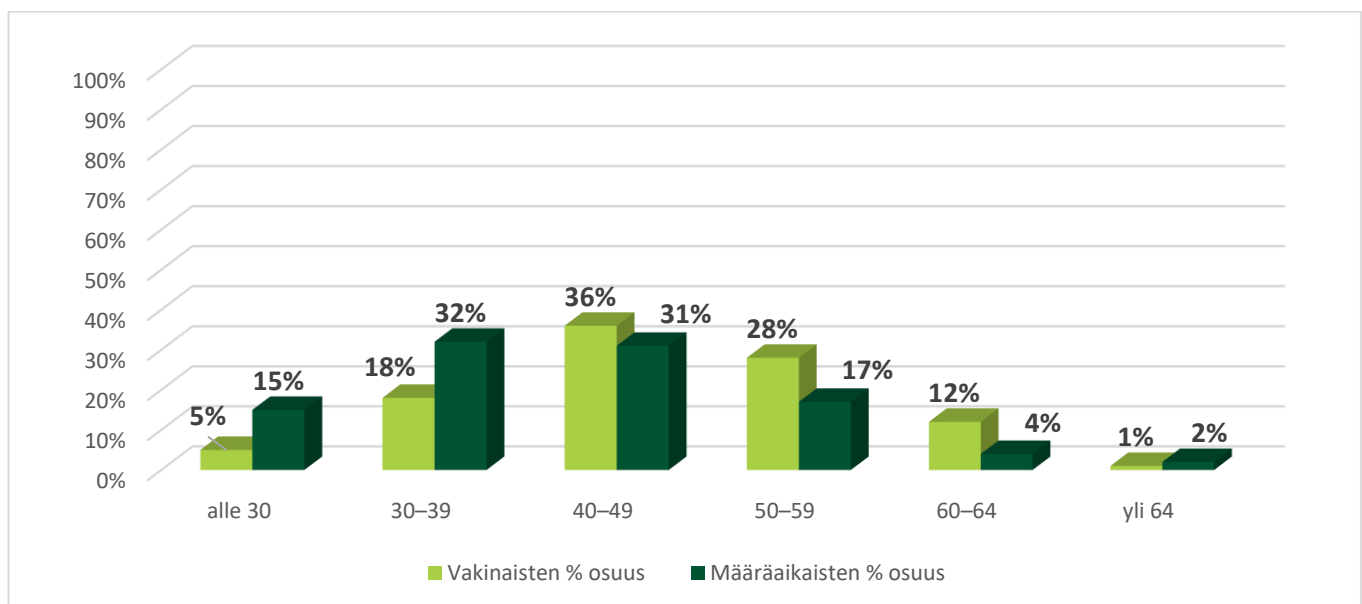
Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kuntatyönantajien tilastojen mukaan vuonna 2021 vakinaisten kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa.

Taulukossa 3 on kuvattu ikäjakauma vuosina 2022 ja 2021.

Taulukko 3. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2022–2021.

| Ikä vuosina | Lukumäärä 2022 | % osuus 2022 | Lukumäärä 2021 | % osuus 2021 |
|-------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| alle 30 | 13 | 5 | 19 | 6 |
| 30–39 | 49 | 18 | 69 | 21 |
| 40–49 | 100 | 36 | 112 | 34 |
| 50–59 | 76 | 28 | 85 | 26 |
| 60–64 | 32 | 12 | 38 | 12 |
| yli 64 | 3 | 1 | 4 | 1 |
| Yhteensä | 273 | 100 | 327 | 100 |

Kuviossa 1 on kuvattu vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön jakautuminen ikärakenteen mukaan.



Kuvio 1. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön ikärakenne prosentteina vuonna 2022.

Kunnassa naisten osuus henkilöstöstä oli toimintavuonna 85,6 % (315 hlö) ja miesten 14,4 % (53 hlö).

Taulukko 4. Kunnan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2022 ja 2021.

| Palvelussuhteet | Naiset 31.12.2022 | Miehet 31.12.2022 | Naiset 31.12.2021 | Miehet 31.12.2021 |
|-----------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Vakinaiset | 230 | 43 | 271 | 45 |
| Määräaikaiset | 85 | 10 | 60 | 12 |
| Yhteensä | 315 | 53 | 331 | 57 |

Naisten osuus oli 80 prosenttia koko kunta-alan henkilöstöstä vuoden 2021 tilastojen mukaan (Tilastokeskus, Kuntasektorin palkat 2021).

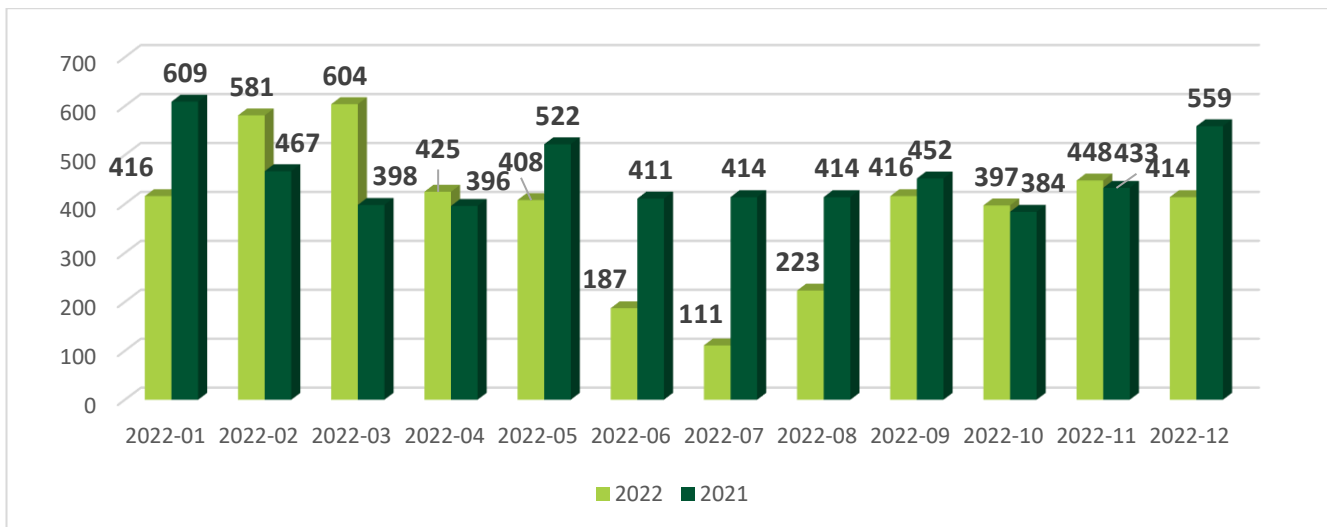
3. Työhyvinvointi ja työturvallisuus

3.1. Terveysperusteiset poissaolot

Kunnan koko henkilöstön terveysperusteisia poissaolopäiviä oli yhteensä 4630 kalenteripäivää. Terveysperusteiset poissaolopäivät vähenivät 859 päivää edelliseen vuoteen verrattuna (5459 vuonna 2021).

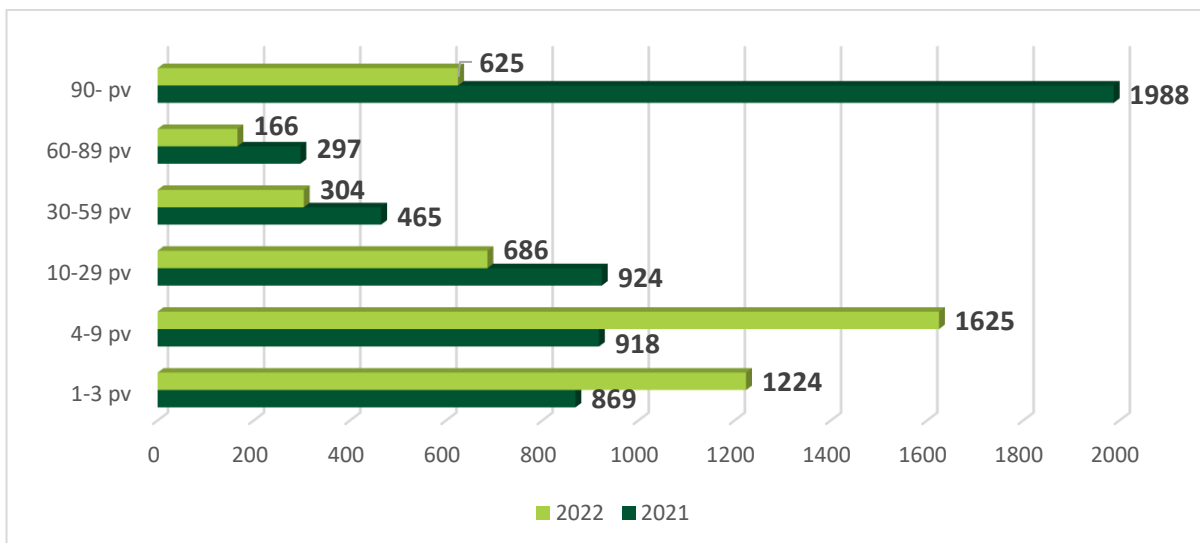
Terveysperusteisia poissaoloja oli vuonna 2022 13,8 päivää/ työntekijä, mikä oli noussut edelliseen vuoteen verrattuna (v. 2021: 11,9 päivää/ työntekijä).

Kuviossa 2 ilmenee terveysperusteisten poissaolopäivien jakautuminen kuukausittain. Vuoden 2022 alkuvuoden poissaolopäivissä näkyy covid 19 vaikutus.



Kuvio 2. Terveysperusteiset poissaolopäivät kuukausittain

Kuviossa 3 ilmenee terveyspoissaolojen jakautuminen ja muutokset edelliseen vuoteen. Lyhyiden poissaolojen määrä kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna. Syynä kasvuun oli covid 19. Pitkät yli 30 päivän terveysperusteiset poissaolot vähenivät huomattavasti edelliseen vuoteen verrattuna.

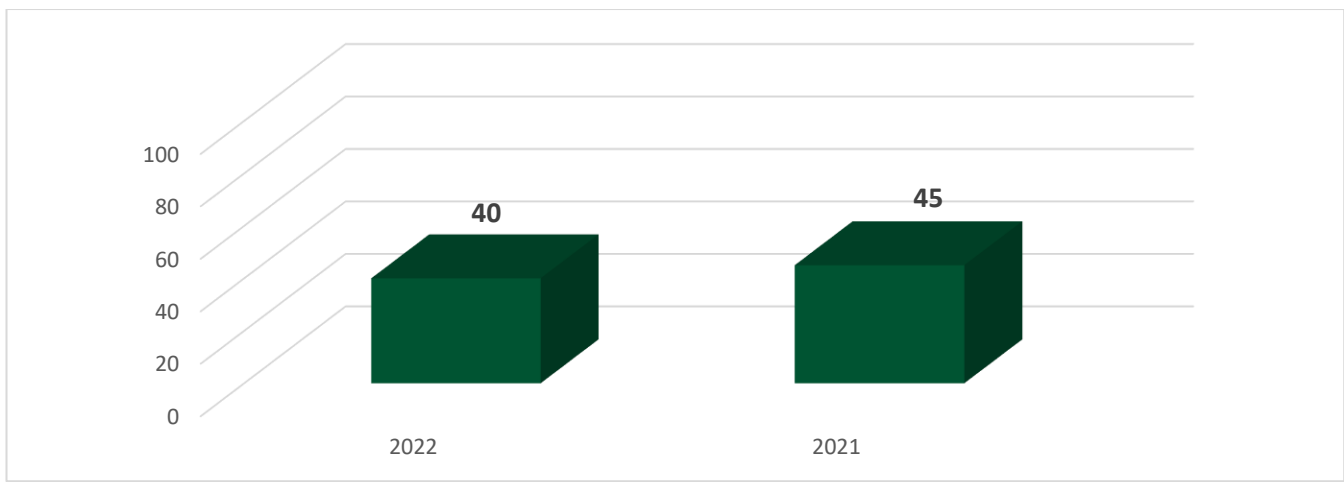


Kuvio 3. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2022–2021.

Terveysperusteisten poissaolojen suurimpana perusteena oli infektiot, mikä suurimmaksi osaksi oli covid 19 aiheuttamaa. Huomattavaa oli, että tuki- ja liikuntaelinsairaudet vähenivät (-448 päivää) ja myös mielen-terveydellisistä syistä olevat sairauspoissaolot vähenivät (-281 päivää) edelliseen vuoteen verrattuna.

3.2. Pitkäaikaisterveet

Kuviossa 4 käy ilmi kunnan pitkäaikaisterveiden prosentuaalinen osuus henkilöstöstä. Toimintavuonna 2022 henkilöstöstä 40 %:lla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä. Pitkäaikaisterveiden määrä on laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Kunta-alan tutkimuksen mukaan kunnissa 29,4 % henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairauden vuoksi vuonna 2021.



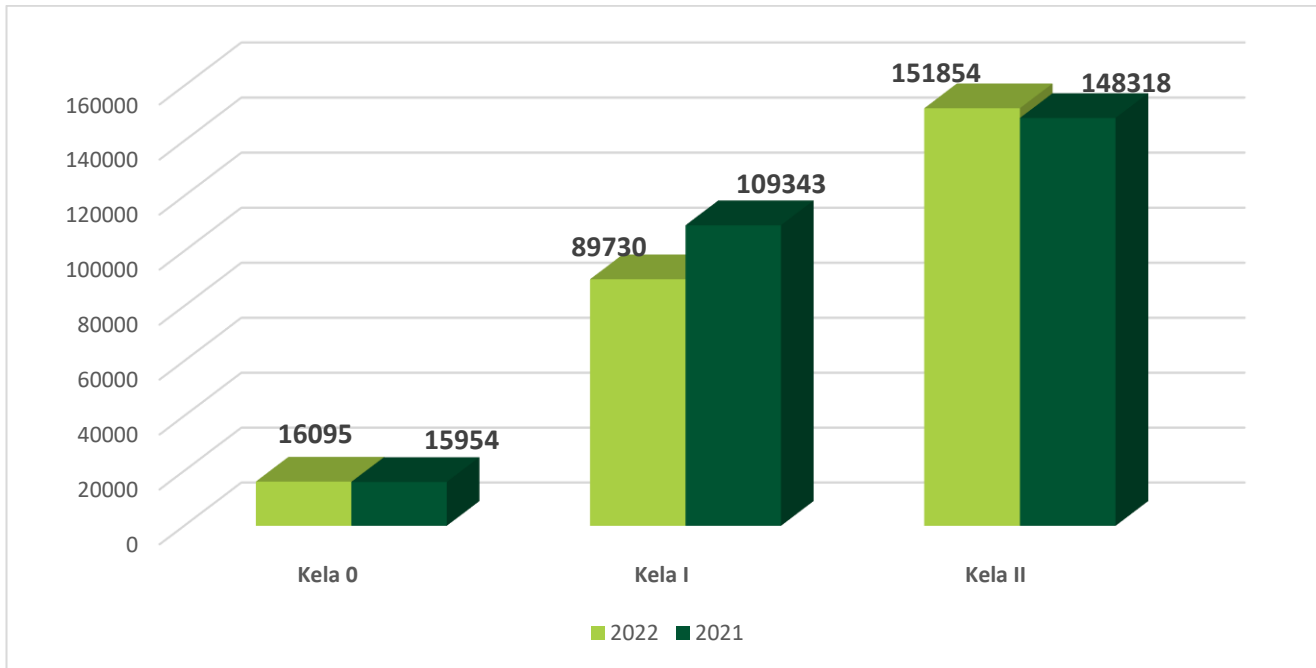
Kuvio 4. Pitkäaikaisterveet prosentteina vuosina 2022–2021.

3.3. Työterveyshuollon kustannukset ja korvaukset

Henkilöstön työterveyspalvelujen tuottaja on ollut Pihlajalinna Lääkärikeskukset Oy.

Työterveyshuoltopalvelujen sopimukseen kuuluvat: lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palvelut (Kela korvausluokka I) ja työterveyshuollollisesti painotettu sairaanhoito (Kelakorvausluokka II) ja muut palvelut (Kela korvausluokat 0).

Toimintavuonna sairaanhoidon kustannukset olivat 58,9 % ja ennaltaehkäisevän työterveyshuollon 34,8 %. Sairanhoidon kustannusten (Kela II) osuus nousi 2,4 %. Kuviossa 5 on kuvattu työterveyden kustannukset kelaluokittain verrattuna edelliseen vuoteen.



Kuvio 5. Työterveyden kustannukset (€) kelaluokittain jaoteltuna 2022–2021

3.4. Työturvallisuus

Työsuojelutoimikunta on kokoontunut viisi kertaa vuonna 2022. Siellä käsiteltiin esiin tulleita työsuojeluasioita, käsiteltiin työsuojeluhenkilöstön koulutustilannetta, tutkittiin raportit tehdyistä työsuojelutarkastuksista, työpaikkaselvityksistä sekä vaaratilanne- ja tapaturmailmoituksista.

Työterveyden työpaikkaselvitykset on tehty Kirjastolle, Päiväkoti Veturiin, Ryhmiin, Nuorisotiloihin, Hulmin päiväkodille ja Vallinmäen päiväkodille. Vuoden aikana tehtiin terveydellisten olojen tarkastukset kouluhin sekä Oiva-tarkastukset päiväkoteihin ja Ryhmiin.

Työsuojeluhenkilöstö omalta osaltaan seuraa työpaikkakäyntien yhteydessä annettujen suositusten ja ohjeiden noudattamista ja täytäntöönpanoa sekä tarvittaessa kiirehtii niiden korjaamista.

Toimikunnalle ilmoitettuja työtapaturmia / vaaratilanteita on tullut 9 kpl. Biologiselle uhkatekijälle, (C-19) altistuneiden raporteja vuoden 2022 aikana on kirjattu 234 kpl.

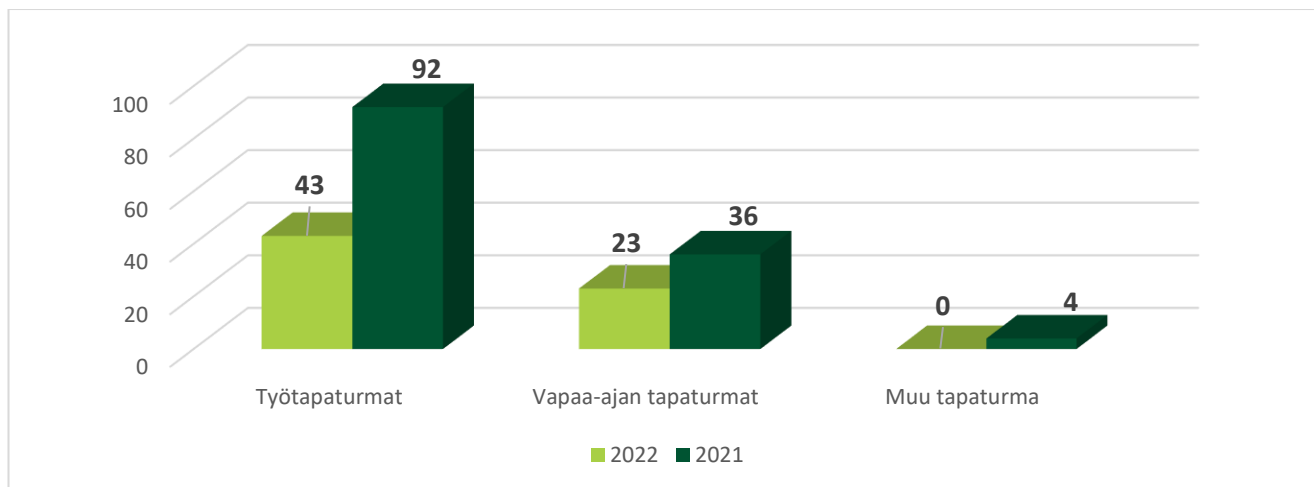
Työilmapiirikyselyjä on tehty Hallinto-osastolle, Perhepäivähoitajille ja Oravametsän päiväkodille. Työsuojelupäällikkö on käynyt esittelemässä kyselyjen tulokset henkilöstölle. Osastopäälliköt ovat yhdessä työsuojelun ja työterveyden kanssa ryhtyneet tarvittaviin toimenpiteisiin kyselyjen pohjalta. Kyselyjä uusiin tarvittaessa.

Kunnassa toimii kunnanhallituksen nimeämä koulujen sisäilmatyöryhmä, jossa on mukana laaja edustus luottamushenkilöitä, opetustoimen, kiinteistöhuollon, teknisen, opettajien- ja vanhempainyhdistyksen edustajia sekä työsuojelupäällikkö. Työryhmä käsittelee erikseen koulujen sisäilmaongelmia ja luo edellytykset ongelmien korjauksiin. Koulujen sisäilmatyöryhmä on kokoontunut vuoden 2022 aikana yhden keran.

Työsuojelupäällikkönä toiminut Kiinteistöpäällikkö vaihtoi työpaikkaa 1.5. Kiinteistönhoidon työnjohtaja aloitti työsuojelupäällikkönä 1.5.2022 alkaen. Hän kävi työsuojelupäällikön peruskoulutuksen touku-kuussa. Työsuojeluvaltuutetut, -varavaltuutetut ja -yhdyshenkilöt ovat aktiivisesti osallistuneet Työturvallisuuskeskuksen järjestämiin maksuttomiin työsuojelun sparraustunteihin verkon välityksellä. Vuoden 2022 aikana tilaisuuksia oli seitsemän.

3.5. Tapaturma- ja ammattitautipoissaolot

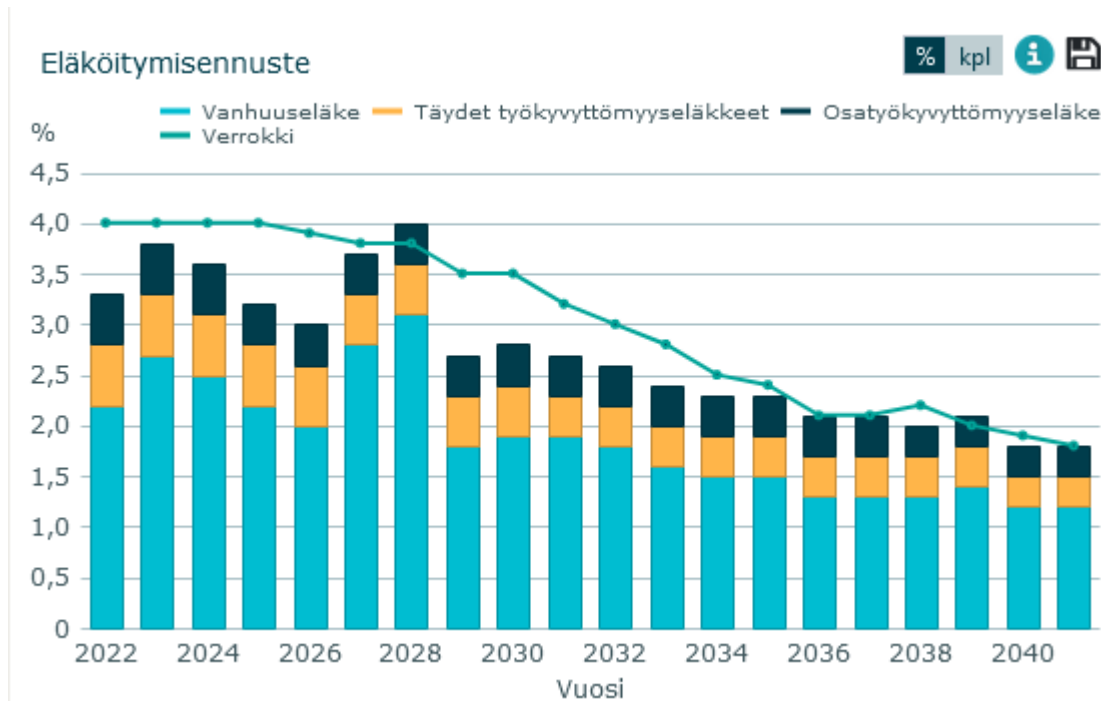
Toimintavuonna tuli kahdeksan työtapaturmaa ja kolme vapaa-ajan tapaturmaa. Kuviossa 6 näkyy, miten sairauspoissaolopäivät ovat vähentyneet tapaturmapoissaoloissa verrattuna edelliseen vuoteen.



Kuvio 6. Tapaturma- ja ammattitautipoissaolot 2022–2021

4. Eläkkeet

Kunnassa eläkkeelle jäi yhteensä 13 henkilöä (osa KVTEL ja osa VEL). Eläkkeelle siirtyvien keski-ikä oli 64 vuotta. Kunnassa oli myös osaosaa-aikaeläkkeellä olevia.



Kuvio 7. Eläköitymisennuste (Lähde Keva)

Kuvion 7 ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Vanhuuseläkkeelle jäävien määrän arviointi on vaikeutunut eläkeuudistuksen jälkeen, kun vanhuuseläkkeen alaikäraja nostettiin portaittain vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneillä. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä oman valinnan mukaan oman eläkeiän ja 68 ikävuoden täyttymisen välillä. Vuonna 1959 syntyneet ja sitä nuoremmat voivat jäädä vanhuuseläkkeelle oman valinnan mukaan oman eläkeiän ja 69 ikävuoden täyttymisen välillä.

5. Palkitseminen

Palkkamenot laskivat edelliseen vuoteen verrattuna n. 10 prosenttia, vaikka toimintavuonna tuli työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan 2,5 prosentin palkankorotus. Palkkamenojen laskuun oli osaltaan perusteena sote-henkilöstön siirtyminen Pohjanmaan hyvinvointialueelle. Taulukossa 5 on kuvattu henkilöstömenojen muutokset vuosina 2022–2018.

Taulukko 5. Henkilöstökulut vuosina 2022–2018.

| Henkilöstökulut | 2022 | 2021 | 2020 | 2019 | 2018 |
|---------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Palkat | 12 062 452 | 13 354 468 | 12 979 365 | 12 891 423 | 14 813 778 |
| Palkkiot | 4 334 | 20 910 | 18 947 | 5 404 | 8 393 |
| Luottamustoimipalkkiot | 134 083 | 120 868 | 117 694 | 145 078 | 158 691 |
| Henkilösivukulut: | | | | | |
| Eläkkeet | 2 771 659 | 3 039 026 | 2 953 148 | 2 960 577 | 3 382 866 |
| Muut henkilösivukulut | 403 469 | 468 173 | 427 532 | 435 497 | 595 639 |
| Henkilöstökorvaukset | -231 141 | -189 766 | -222 491 | -189 372 | -221 686 |
| Henkilöstökulut yhteensä | 15 144 856 | 16 931 170 | 16 274 194 | 16 248 607 | 18 737 681 |

6. Henkilöstön aikaansaannoskyky

Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön. Henkilöstön aikaansaannoskyvystä saadaan määrällistä ja laadullista tietoa kehityskeskusteluista (kohta 10.1), työterveyshuollon raporteista (kohta 10.2) ja henkilöstökyselyillä (kohta 10.3).

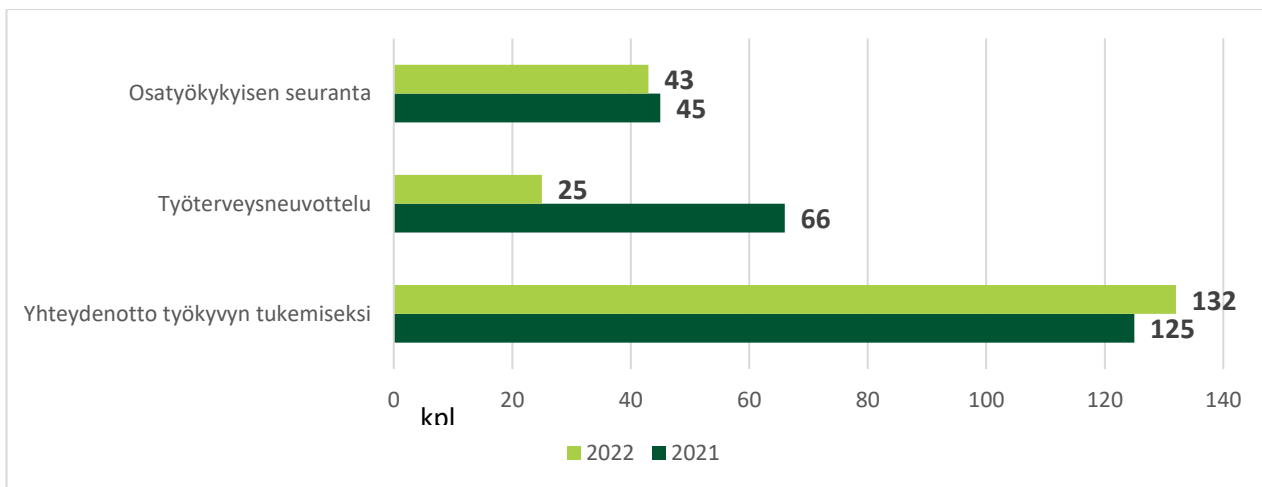
6.1. Kehityskeskustelut

Esihenkilöt käyvät vuosittain kehityskeskustelut henkilöstönsä kanssa.

6.2. Työterveyshuollon työpaikkäkäynnit

Työterveyshuolto teki seitsemään (7) työyksikköön työterveyshuollon perustyöpaikkaselvitystä. Työterveyshuollon raporttien pohjalta yksiköissä on tehty tarvittavia muutoksia/hankintoja.

Työterveyshuollon tukitoimien jakautuminen näkyy kuviosta 8. Lisäksi on tehty muutamia osasairauspäivärahan aloitetta, lääkinnällisen kuntoutuksen aloitetta ja ammatillisen kuntoutuksen aloitetta



Kuvio 8 Työterveyshuollon työkyvyn tuki henkilöstölle

7. Yhteistoiminta

Kunnassa ja hyvinvointialueella on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Työnantaja ja henkilöstöä edustavat 19 §:ssä tarkoitetut yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen, jonka toimikausi on neljä vuotta. Yhteistoimintaelimen toimintaan osallistuu myös 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 14 §) Edellä mainitun lain mukainen yhteistoimintaelin Laihian kunnassa on yhteistyötoimikunta.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpanona on ollut neljä (4) kunnanhallituksen valitsemaa edustajaa (mukaan lukien työsuojelupäällikkö ja työnantajan nimeämä sihteeri) ja ammattijärjestöjen valitsevat edustajat.

Hallintosäännön 20 §:n mukaan henkilöstöpäällikkö toimii yhteistyötoimikunnan esittelijänä. Henkilöstöpäällikön ratkaisuvalltaan kuuluvat tehtävät on siirretty edelleen talousjohtajalle 4.10.2021 (kunnanhallitus 23.8.2023 § 136) alkaen siihen saakka, kunnes kunnassa toimii henkilöstöpäällikkö. Esittelijän varahenkilöksi on nimetty kunnanjohtaja Juha Rikala. Yhteistyötoimikunta on esitelty taulukossa 6.

Yhteistyötoimikunnan kokouksia oli yhteensä kaksi vuonna 2022.

Taulukko 6. Kunnan yhteistyötoimikunta

| Työnantajan edustajat | | Työntekijöiden edustajat | |
|--|-------------------|--------------------------|--|
| varsinainen jäsen | varajäsen | | |
| Sinikka Alamylläri, esittelijä 30.4.2022 saakka | Juha Rikala | Liisa Nikkilä | Puheenjohtaja, luottamusmies (Jyty) |
| Jukka Giren, esittelijä 9.5.2022 alkaen | Juha Rikala | Masa Hiipakka | Työsuojelupäällikkö 30.4.2022 asti |
| Teemu Knuutti | Marja Vettenranta | Jarkko Ilvesjärvi | Työsuojelupäällikkö 1.5.2022 alkaen |
| Jouni Oikarainen | Tiina Friman | Maarit Koivuniemi | Työsuojeluvaltuutettu |
| | | Virve Tala | Työsuojeluvaltuutettu |
| | | Mika Varala | Päälouottamusmies (Juko) |
| | | Tarja Aikio | Päälouottamusmies (JHL) |