



**Laihian kunta**

**HENKILÖSTÖKERTOMUS  
2020**

## Sisällys

1.	Johdanto .....	2
2.	Henkilöstörakenne .....	3
3.	Palvelujaksot.....	3
4.	Henkilöstömäärä .....	5
5.	Sukupuolijakauma .....	7
6.	Ikäjakauma ja keski-ikä .....	8
7.	Palveluvuodet Laihian kunnassa.....	9
8.	Henkilöstön vaihtuvuus .....	9
9.	Kunnan asukasluku .....	11
10.	Poissaolot .....	11
11.	Sairauspoissaolot.....	13
12.	Työtapaturmat.....	17
13.	Koulutus.....	18
14.	Henkilöstömenot .....	19
15.	Työterveyshuolto.....	20
16.	Työpaikkaruokailu ja luontaisedut .....	21
17.	Työhyvinvointi .....	21
18.	Yhteistoiminta .....	22

## 1. Johdanto

Henkilöstökertomuksen tarkoituksena on antaa organisaation johdolle, henkilöstöasioista vastaaville ja henkilöstölle tietoa henkilöstövoimavarojen määrän ja rakenteen kehittymisestä, työajan käytöstä, kustannuksista, osaamisen kehittämisestä sekä henkilöstön tilasta. Tietämys henkilöstövoimavaroista ja niiden kehittämisestä tukee tulevaisuuden toiminnan suunnittelua sekä henkilöstövoimavarojen johtamista ja siihen liittyvää päätöksentekoa.

Henkilöstökertomuksen tiedot on kerätty pääosin nykyisen palkkahallintojärjestelmän raporteista. Lisäksi tietoja on saatu muun muassa tapaturmavakuutusyhtiön tilastoista ja työterveyshuollon raporteista oman kirjanpitoraportoinnin lisäksi. Henkilöstökertomuksen tiedot on kerännyt ja muokannut raportoitavaan muotoon talousjohtaja.

Laihian kunnan strategiassa 2018–2022 linjataan strategian tavoitteiden saavuttamisessa merkittäviksi resursseiksi ja osaamisalueiksi muun muassa: varhainen puuttuminen, yhteiset pelisäännöt ja toimivat ohjeet ja niiden noudattaminen sekä ajantasainen koulutus. Talousarviossa on asetettu yhdeksi tavoitteeksi vuodelle 2020 henkilöstöosaamisen vahvistaminen ja henkilöstöasioiden kehittäminen ja yhdenmukaistaminen. Näihin strategian perustuksiin ja talousarvion linjauksiin on vuonna 2020 pyritty vaikuttamaan monin tavoin, huolimatta maailmanlaajuisen pandemian aiheuttamista moninaisista poikkeustilanteista kunnan palvelujen järjestämisessä.

Vuonna 2020 on käyty kahdet yhteistoimintaneuvottelut. Ensimmäinen neuvottelukierros koski valtioneuvoston taholta tulleiden määräysten aiheuttamia työn vähenemisiä tietyissä yksiköissä ja toinen neuvottelukierros käytiin taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla, jotta kunta täyttäisi kuntalain vaatimukset alijäämien kattamisesta. Työnantaja ei lähtenyt poikkeusoloissa nopeutettuun yhteistoimintamenettelyyn eikä TSL:n mukaiseen palkkasulkuun. Sen sijaan pyrittiin löytämään tarpeellisille töille tekijät. Tässä tehtävässä onnistuttiin, kiitos työntekijöiden avoimen asenteen ja joustavuuden.

Ensimmäiseen yhteistoimintamenettelyyn liittyvät lomautukset peruttiin kokonaisuudessaan. Toisen neuvottelun päättymisen jälkeen päädyttiin 100.000 euron henkilöstösäästöveloitteeseen vuosien 2020–2021 aikana.

Kunnan henkilöstö on selvinnyt kaikista näistä haasteista kiitettävästi, oman jaksamisensa rajoillakin. Samaan aikaan kunnat ovat historiallisen muutoksen edessä. Kuntien rooli ja tehtävät ovat muutoksessa, samoin työn luonne ja muoto. Muutosjohtamisen osaaminen on tässä tilanteessa kiistaton. Esimiehille onkin järjestetty kolme tähän liittyvää valmennustilaisuutta vuoden 2020 aikana.

Tässä tilannekuvassa työhyvinvoinnista huolehtiminen on äärimmäisen tärkeää. Työnantaja, esimiehet, työsuojeluorganisaatio ja työterveyshuolto sekä työntekijät itse ovat työhyvinvoinnin rakentajia. Selkeät roolit ja strategian mukaiset yhteiset arjessa toimivat pelisäännöt ovat merkittävässä asemassa. Vuoden 2020 aikana syvennettiin yhteistyötä työterveyden kanssa ja lähdettiin rakentamaan työterveyden ja esimiesten kanssa uutta varhaisen tuen mallia. Tämä työ jatkuu vuonna 2021. Työsuojeluorganisaatio on toiminut ja kouluttanut itseään aktiivisesti.

Työn murros vaatii jatkuvaa oppimista. Organisaation menestyksen taustalla on kilpailukykyä vahvistava osaamisen kehittäminen. Maaliskuussa 2020 toteutettiin osaamiskartoitus niillä toimialoilla, joilla työtehtävät vähenivät pandemiaan liittyvien määräysten vuoksi. Tietoja käytettiin kunnan uusien tehtävien ja työn uudelleen järjestelyn suunnittelussa. Osaamiskartoitus lisäsi myös kokonaisnäkemystä osaamisen kehittämistarpeista. Myös tämä työ jatkuu.

Haastava vuosi näkyy henkilöstökertomusten tunnusluvuissa. Muutoksessa eläminen ja työskenteleminen vaativat jatkossakin oikeita työkaluja, osaavaa henkilöstöjohtamista ja strategista johtamista.

Tarja Vilmunen  
henkilöstöpäällikkö

## 2. Henkilöstörakenne

Henkilöstökertomus on laadittu suurimmaksi osaksi Suomen Kuntaliiton suositusten mukaisesti.

Henkilömääriin ja poissaoloihin liittyvät tiedot on kerätty palkanlaskennan ohjelmasta. Tiedot henkilöstöstä ovat vuoden viimeisen päivän tietoja tai koko vuoden tietoja. Poissaolot ovat koko vuoden tietoja ja jakajana on käytetty vuoden viimeisen päivän tietoja. Henkilöstöön ei ole laskettu omaishoitajia eikä toimeksiantoina työskennelleitä perhehoitajia.

Taulukoissa 3. Henkilöstömäärä, 4. Sukupuolijakauma ja 8. Kunnan henkilöstö on otettu huomioon osa-aikaisten todellinen työaika. Samoin on vertailuvuonna 2019. Muissa taulukoissa jokainen henkilö on laskettu yhdeksi henkilöksi.

## 3. Palvelujaksot

Henkilöstön palvelujaksotyyppien nimikkeitä ovat mm. vakinainen, määräaikainen, sijainen, lyhytaikainen ja palkkionsaajat. Tässä henkilöstökertomuksessa henkilö on tilastoitu eri osastoihin vuoden aikana edellä olevassa järjestyksessä. Jos työntekijä on ollut vuoden aikana vakinaisessa palvelusuhteessa, vain se on huomioitu. Tämä vaikuttaa hieman vuoden viimeisen päivän tilanteeseen henkilölukumäärässä. Muissa kuin vakinaisessa palvelusuhteessa tilastointi on ajallisesti viimeisimmän palvelusuhteen mukaan ja se vaikuttaa eri alaosastojen henkilömääriin. Henkilöt, jotka työskentelevät useammassa kuin yhdessä toimipisteessä, on kirjattu siihen toimipisteeseen, johon suurin osa heidän palkastaan kirjautuu. Tässä johtuen esimerkiksi päiväkotien ja esikoulujen henkilökunnassa voi olla eroavaisuuksia edellisiin vuosiin. Jokainen vuoden aikana palvelusuhteessa ollut henkilö on tilastoitu vain yhden kerran. Lisäksi osa-aikaiset henkilöt on osaan taulukoista laskettu osaaikaprocentin määrällä.

Henkilöstö on jaettu osastoihin hallinto, perusturva, sivistystoimi ja tekninen.

On huomioitava, että niissä taulukoissa, joissa henkilöstöä on vertailtu aikaisempiin vuosiin, vuosina 2016–2017 mukana ovat vielä vanhusten ja vammaisten palveluasumisessa töissä olleet henkilöt. Kunta ei ole tuottanut enää itse vammaisten ja vanhusten asumispalvelua 1.9.2018 jälkeen. Kunnalla kyseistä palvelua tuottava henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksena kunnan ja Pihlajalinna-konsernin omistamaan yritykseen. Luovutus koski 72 vakinaista ja 11 määräaikaista henkilöä.

Vuonna 2016–2018 kaikki henkilöt laskettiin yhtenä kokonaisuutena, ei osaaikaprocentin mukaan. Tämä on huomioitava, kun tarkastellaan eri vuosien henkilöstökehitystä.

## Vakinainen henkilöstö jaoteltuna osastoittain 31.12.2020

	Kuukausipalkat			Opettajat			Kaikki yhteensä
	vakin	määräaik	yhteensä	vakin	määräaik	yhteensä	
HALLINTO-OSASTO	10,5	0,0	10,5			0,0	10,5
KOTIPALVELU	32,9	11,5	44,4			0,0	44,4
SOSIAALIOSASTO	11,8	3,2	15,0			0,0	15,0
VARHAISK. HALLINTO	2,0	1,0	3,0			0,0	3,0
HULMIN PÄIVÄKOTI	5,0	1,0	6,0			0,0	6,0
LÄNSITIEN PÄIVÄKOTI	6,0	2,0	8,0			0,0	8,0
ORAVAMETSÄNPÄIVÄKOTI	21,6	6,0	27,6			0,0	27,6
VALLINMÄEN PÄIVÄKOTI	2,0	2,0	4,0			0,0	4,0
PERHEPÄIVÄHOITO	16,0	0,0	16,0			0,0	16,0
RYHMÄPERHEPÄIVÄHOITO	17,0	12,0	29,0			0,0	29,0
KOULUTOIM. HALL&YHT.PALV.	6,0	0,0	6,0	4,0	0,0	4,0	10,0
HULMIIN YKSIKKÖ	4,0	0,8	4,8	3,0	2,0	5,0	9,8
ISONKYLÄN YKSIKKÖ	5,7	1,0	6,7	4,0	1,0	5,0	11,7
KIRKONKYLÄN YKSIKKÖ	4,0	0,0	4,0	10,0	1,0	11,0	15,0
KYLÄNPÄÄN YKSIKKÖ	2,0	0,0	2,0	3,0	0,0	3,0	5,0
YLÄKOULU	6,0	0,0	6,0	22,0	6,0	28,0	34,0
PERÄLÄN YKSIKKÖ	5,9	0,0	5,9	8,0	2,0	10,0	15,9
RAUHALAN YKSIKKÖ	7,9	1,0	8,9	12,0	5,0	17,0	25,9
ERITYISLUOKAT	8,6	0,0	8,6	6,0	4,0	10,0	18,6
LAIHIAN LUKIO	0,0	0,0	0,0	9,0	1,0	10,0	10,0
KIRJASTO	5,1	0,0	5,1			0,0	5,1
LIIKUNTATOIMI	6,0	0,0	6,0			0,0	6,0
NUORISOTOIMI	3,0	0,0	3,0			0,0	3,0
KIINTEISTÖHUOLTO	8,0	0,0	8,0			0,0	8,0
LAITOSHUOLTO	20,8	0,9	21,7			0,0	21,7
RAK.- JA YMPÄRISTÖTOIMI	3,0	0,0	3,0			0,0	3,0
TEKNINEN OSASTO	4,5	0,0	4,5			0,0	4,5
VESIHUOLTOLAITOS	5,0	0,0	5,0			0,0	5,0
	<b>230,2</b>	<b>42,3</b>	<b>272,5</b>	<b>81,0</b>	<b>22,0</b>	<b>103,0</b>	<b>375,5</b>

Hallinto-osastolla on 10,5 henkilöä, jotka kaikki työskentelevät virastotalolla.

Perusturvaosastolla työskentelee yhteensä 59,4 henkilöä: sosiaaliosastolla 15 ja kotipalvelussa 44,4.

Sivistysosaston henkilöstömäärä on 263,3

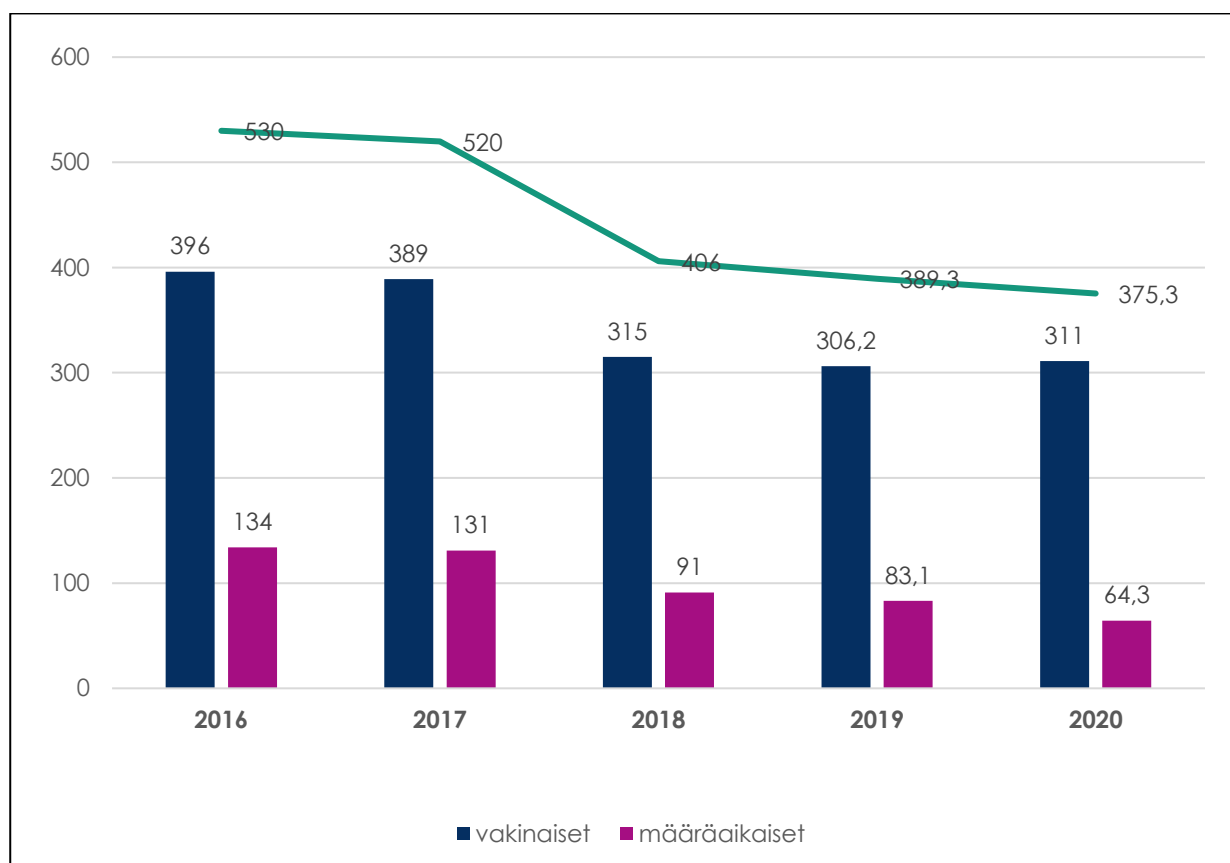
- Koulutoimen hallinnossa ja yhteispalveluissa, jotka palvelevat kaikki kouluja 10.
- Koulujen henkilöstö: Hulmi 9,8, Isokylä 11,7, Kirkonkylä 15, Rauhala 25,9, Kylänpää 5, Perälä 15,9, erityisluokat 18,6, yläkoulu 34 ja lukio 10.
- Varhaiskasvatuksen henkilöstö: Hulmin päiväkotiki 6, Oravametsän päiväkotiki 27,6, Vallinmäen päiväkotiki 4 ja Länsitien päiväkotiki 8 henkilöä. Perhepäivähoidossa on 16 ja ryhmäperhepäivähoidossa 29 henkilöä. Varhaiskasvatuksen hallinnossa työskentelee 3 henkilöä.
- Liikuntatoimissa työskentelee 6 ja nuorisotoimissa 3 henkilöä.
- Kirjastossa työskentelee 5,1 henkilöä.

Teknisessä toimessa työskentelee 4,5, kiinteistöhuollossa 8, laitoshuollossa 21,7, rakennus- ja ympäristötoimissa 3 sekä vesihuoltolaitoksella 5 henkilöä.

## 4. Henkilöstömäärä

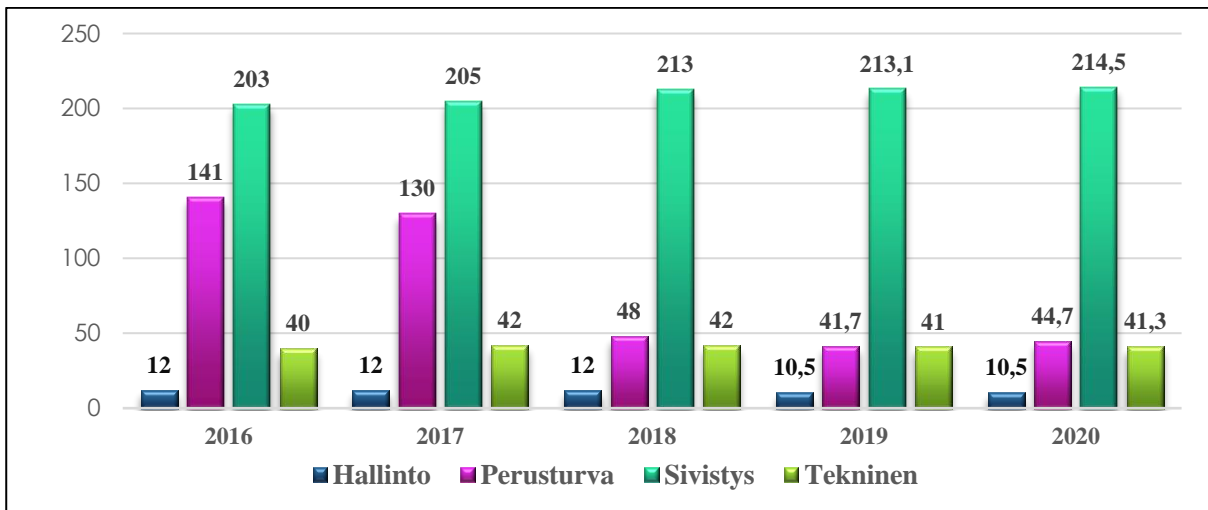
Vuoden viimeisenä päivänä Laihian kunnan vakituisen henkilöstön määrä oli 311 henkilöä. Vuosien 2019–2020 henkilöstömäärä on laskettu ottaen huomioon osa-aikaisten todellinen työaika. Edellisten vuosien luvuissa näin ei ole, vaan jokainen henkilö on laskettu mukaan kokonaisena. Määräaikaisia oli vuoden viimeisenä päivänä 64,3 henkilöä.

31.12.2020 henkilöstömäärä



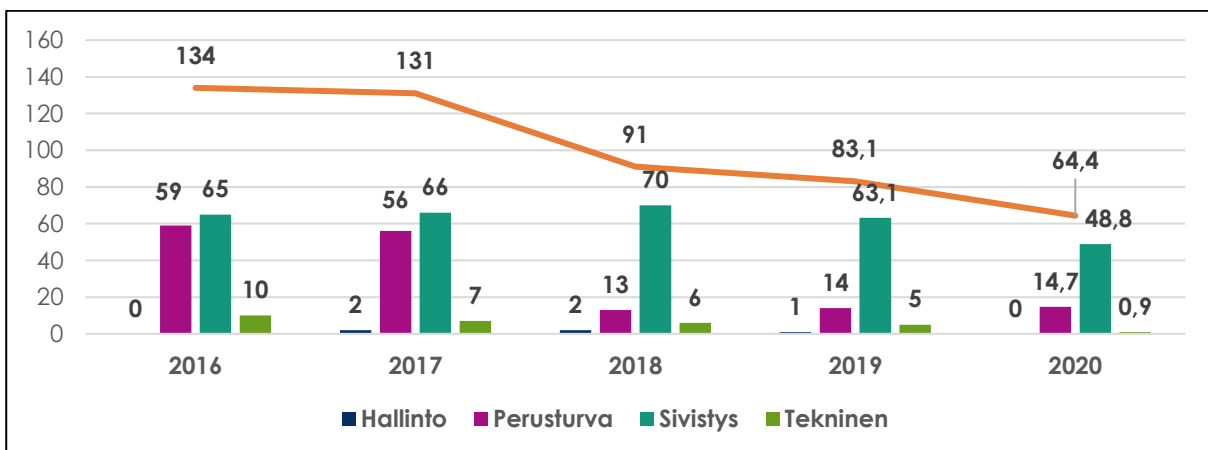
31.12.2020 vakinaisessa palvelusuhteessa olleiden määrä on alla olevassa taulukossa esitetty osastoittain

Osasto	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto	12	12	12	10,5	10,5
Perusturva	141	130	48	41,7	44,7
Sivistys	203	205	213	213,1	214,5
Tekninen	40	42	42	41	41,3
Yhteensä	360	389	315	306,3	311
muutos %	3,06 %	8,06 %	-19,02 %	-2,76 %	1,53 %



31.12.2020 määräaikaisessa palvelusuhteessa olleiden määrä on alla olevassa taulukossa esitetty osastoittain

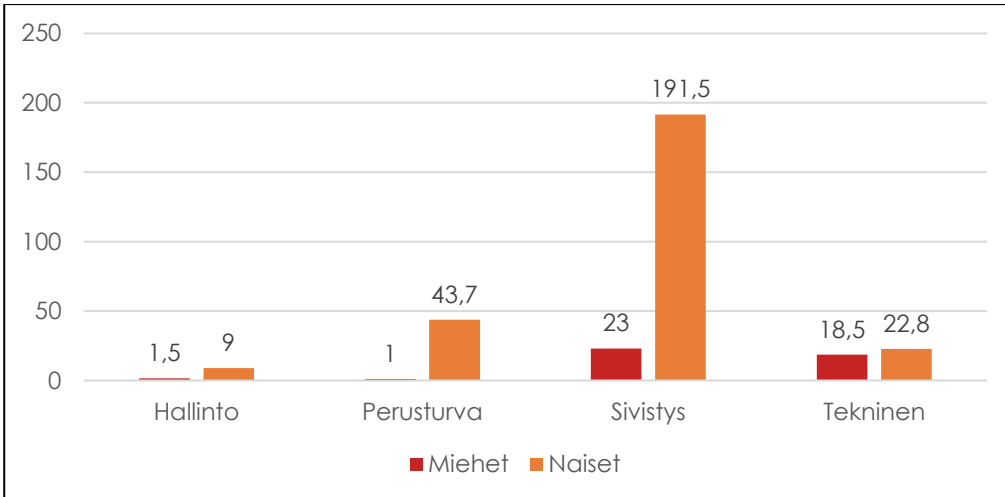
Osasto	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto	0	2	2	1	0
Perusturva	59	56	13	14	14,7
Sivistys	65	66	70	63,1	48,8
Tekninen	10	7	6	5	0,9
Yhteensä	134	131	91	83,1	64,4
muutos %	10,10 %	-2,24 %	-30,53 %	-8,68 %	-22,50 %



## 5. Sukupuolijakauma

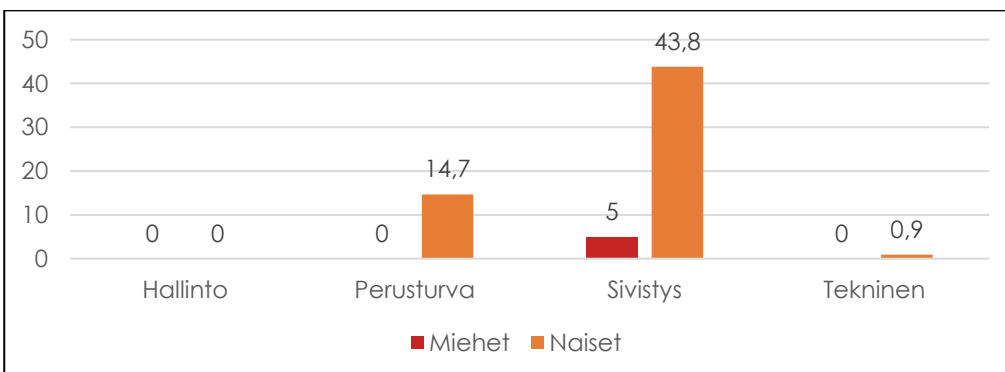
Vakinainen henkilöstö sukupuolen mukaan jaoteltuna 31.12.2020

Osasto	Miehet	Naiset	yhteensä
Hallinto	1,5	9	10,5
Perusturva	1	43,7	44,7
Sivistys	23	191,5	214,5
Tekninen	18,5	22,8	41,3
<b>Yhteensä</b>	<b>44</b>	<b>267</b>	<b>311</b>



Määräaikainen henkilöstö sukupuolen mukaan jaoteltuna 31.12.2020

Osasto	Miehet	Naiset	yhteensä
Hallinto	0	0	0
Perusturva	0	14,7	14,7
Sivistys	5	43,8	48,8
Tekninen	0	0,9	0,9
<b>Yhteensä</b>	<b>5</b>	<b>59,4</b>	<b>64,4</b>

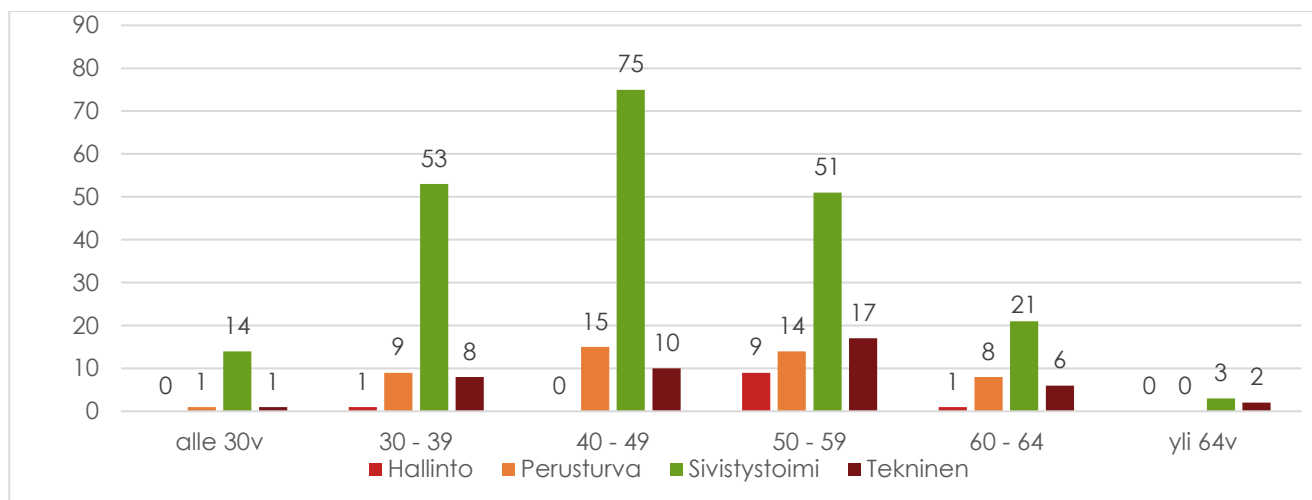




## 6. Ikäjakauma ja keski-ikä

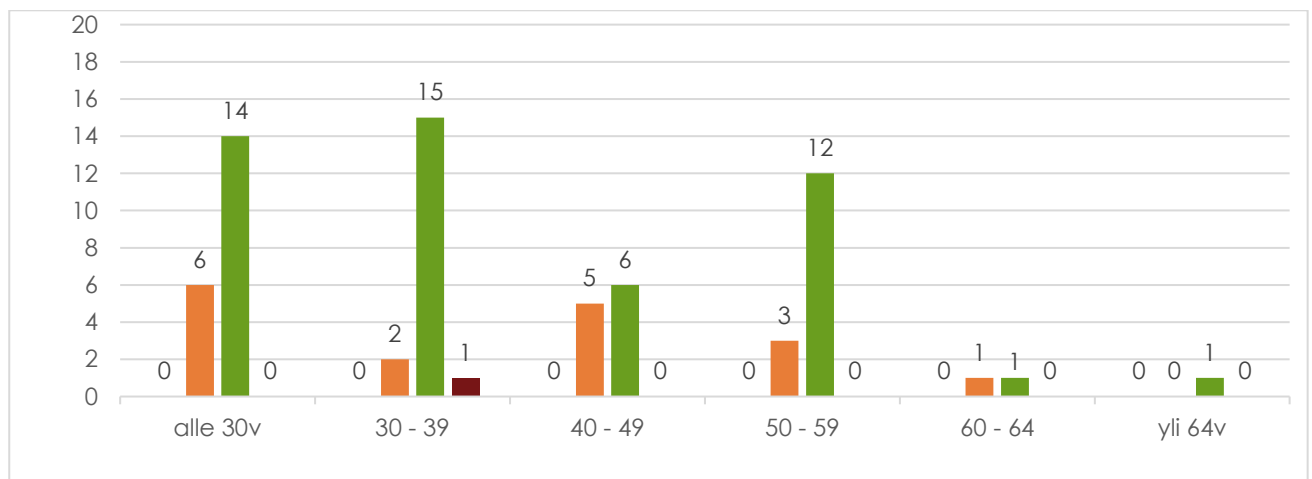
Henkilöstön ikäjakaumassa ovat mukana **vakinaiset** henkilöt 31.12.2020. Henkilöstön keski-ikä oli vuoden viimeisenä päivänä 46,61 vuotta. Osastoittain tarkasteltuna alin keski-ikä oli sivistysosastolla ja ylin hallinto-osastolla.

Osasto	alle 30v	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	yli 64v	henkilöstö	keski-ikä
Hallinto	0	1	0	9	1	0	11	53,45
Perusturva	1	9	15	14	8	0	47	48,13
Sivistystoimi	14	53	75	51	21	3	217	45,14
Tekninen	1	8	10	17	6	2	44	50,52
<b>Yhteensä</b>	<b>16</b>	<b>71</b>	<b>100</b>	<b>91</b>	<b>36</b>	<b>5</b>	<b>319</b>	<b>46,61</b>



### Määräaikaiset 31.12.2020

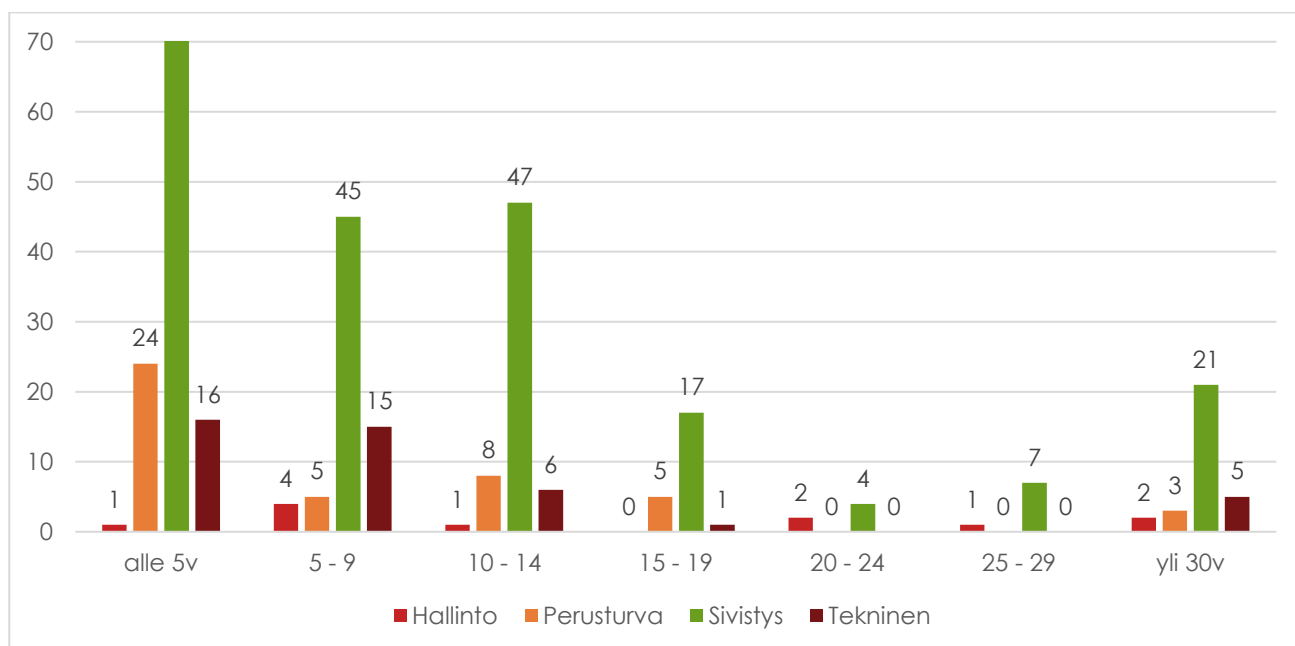
Osasto	alle 30v	30 - 39	40 - 49	50 - 59	60 - 64	yli 64v	henkilöstö	keski-ikä
Hallinto	0	0	0	0	0	0	0	0,00
Perusturva	6	2	5	3	1	0	17	42,00
Sivistystoimi	14	15	6	12	1	1	49	38,61
Tekninen	0	1	0	0	0	0	1	38,00
<b>Yhteensä</b>	<b>20</b>	<b>18</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>67</b>	<b>36,48</b>



## 7. Palveluvuodet Laihian kunnassa

Vakinaisessa palvelusuhteessa olevan henkilöstön palvelusuhteen pituus 31.12.2020 on alla olevassa taulukossa eriteltä osastoittain.

Osasto	alle 5v	5 - 9	10 - 14	15 - 19	20 - 24	25 - 29	yli 30v	yhteensä
Hallinto	1	4	1	0	2	1	2	11
Perusturva	24	5	8	5	0	0	3	45
Sivistys	74	45	47	17	4	7	21	215
Tekninen	16	15	6	1	0	0	5	43
<b>Yhteensä</b>	<b>115</b>	<b>69</b>	<b>62</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>31</b>	<b>314</b>



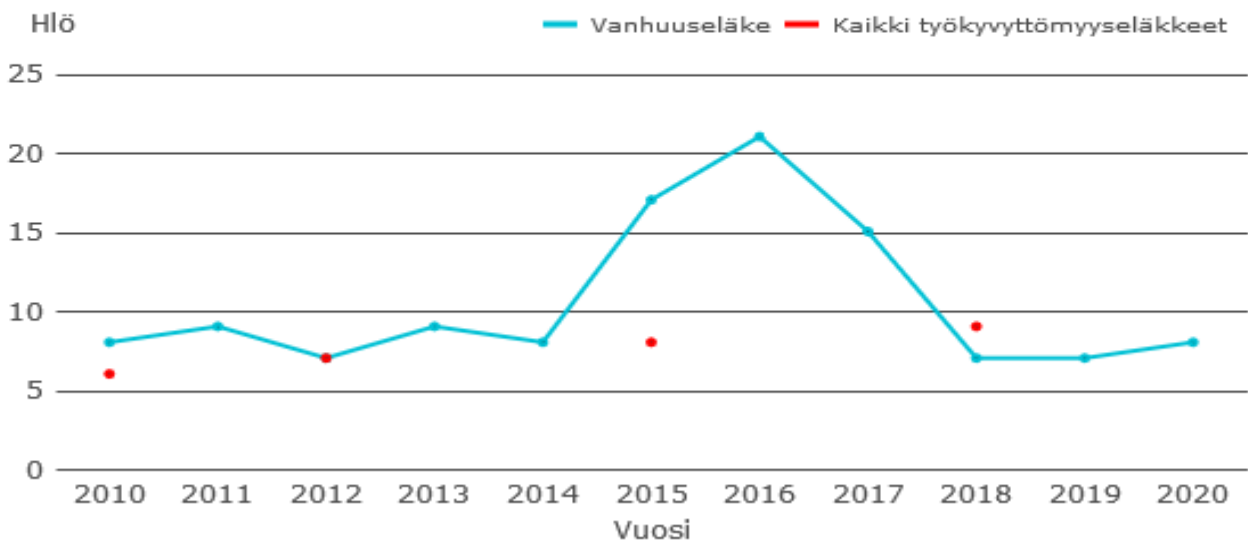
## 8. Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2020 aikana Laihian kunnan henkilöstöstä eläkkeelle jäi 7 henkilöä. Muun syyn takia lähteneitä oli 12 henkilöä. Kunnan palvelukseen tuli 19 uutta vakinaista henkilöä. Jakauma osastoittain: hallinto-osasto 1, perusturvaosasto 3 ja sivistysosasto 12 ja tekninen osasto 3 henkilöä.

Taulukon vuoden 2018 luvuissa on mukana vanhusten ja vammaisten palveluasumisen henkilökunta, joka siirtyi vuoden 2018 aikana liikkeenluovutuksena yhteisyrityksen palvelukseen.

	2016	2017	2018	2019	2020
eläkkeelle	16	15	11	6	7
muu syy	12	9	93	11	12

## Eläkkeelle siirtyneiden määrä

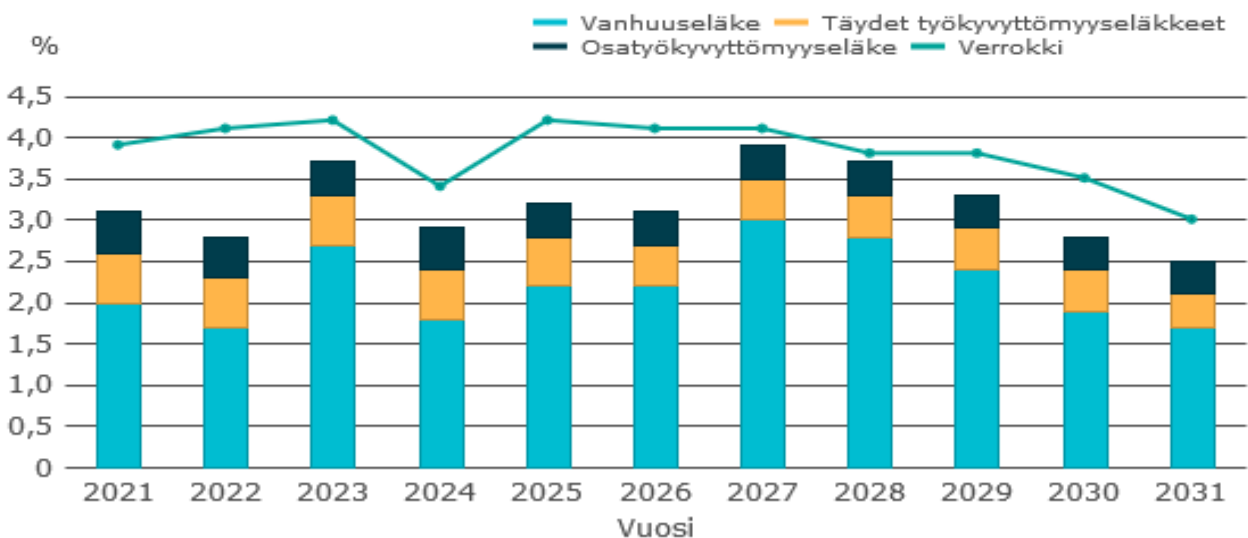


Lähde: Keva

Luvuissa mukana myös osaeläkkeelle jääneet, jotka kunnan palkkahallinnossa käsitellään jatkavana työntekijänä.

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet.

## Eläköitymisennuste



Lähde: Keva

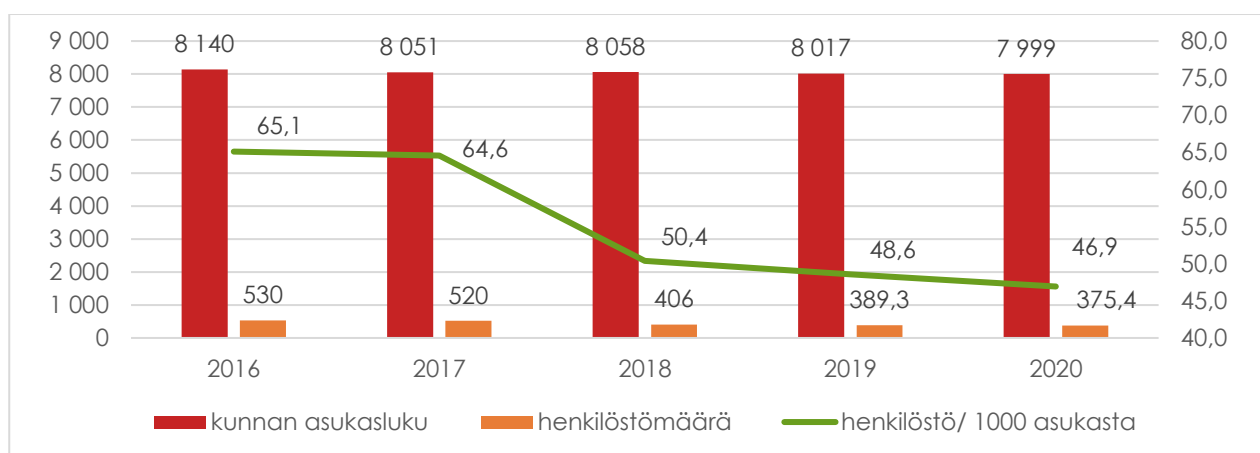
Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2019 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle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

## 9. Kunnan asukasluku

Digi- ja väestötietoviraston mukaan kunnan asukasluku 31.12.2020 oli 7 999 henkilöä. Vähennystä edellisestä vuodesta oli 17 henkilöä.

Henkilöstömäärä sisältää kaikki henkilöt, joiden palvelussuhde on ollut voimassa 31.12.2020. Lukuun sisältyvät sekä vakinaiset että määräaikaiset henkilöt.

Laihia	2016	2017	2018	2019	2020
kunnan asukasluku	8 140	8 051	8 058	8 017	7 999
henkilöstömäärä	530	520	406	389,3	375,4
henkilöstö/ 1000 asukasta	65,1	64,6	50,4	48,6	46,9



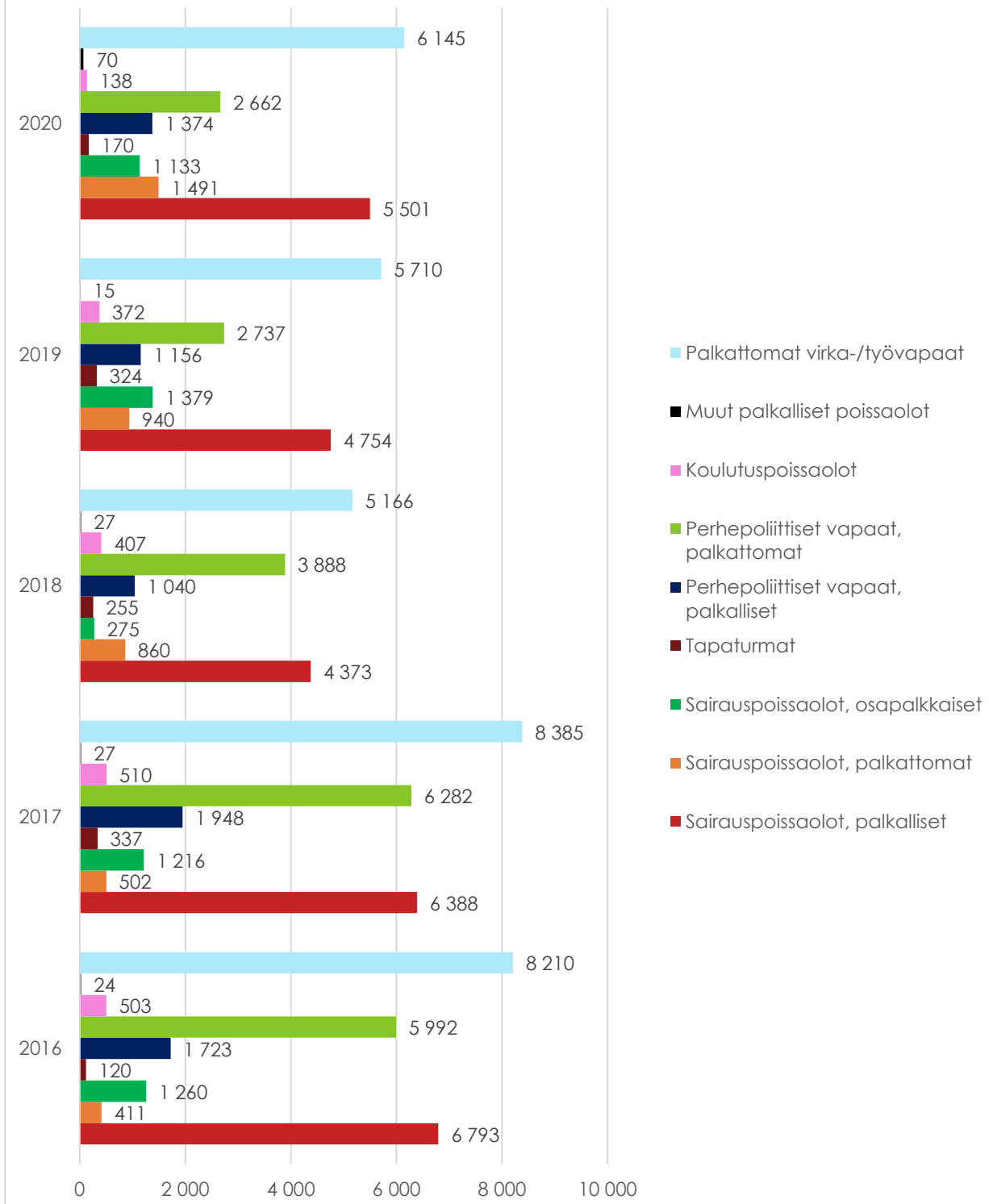
## 10. Poissaolot

Käytössä oleva palkanlaskentaohjelma käyttää sairauspoissaolojen tallentamiseen kalenteripäiviä. Tästä syystä pitkät poissaolot sisältävät myös viikonloput ja pyhäpäivät. Poissaolopäiviä vuonna 2020 oli yhteensä 18 684.

Poissaolopäivien lukumäärä vuosina 2016–2020

Poissaolopäivät	2016	2017	2018	2019	2020
Sairauspoissaolot, palkalliset	6 793	6 388	4 373	4 754	5 501
Sairauspoissaolot, palkattomat	411	502	860	940	1 491
Sairauspoissaolot, osapalkkaiset	1 260	1 216	275	1 379	1 133
Tapaturmat	120	337	255	324	170
Perhepoliittiset vapaat, palkalliset	1 723	1 948	1 040	1 156	1 374
Perhepoliittiset vapaat, palkattomat	5 992	6 282	3 888	2 737	2 662
Koulutuspoissaolot	503	510	407	372	138
Muut palkalliset poissaolot	24	27	27	15	70
Palkattomat virka-/työvapaat	8 210	8 385	5 166	5 710	6 145
<b>Yhteensä</b>	<b>25 036</b>	<b>25 595</b>	<b>16 291</b>	<b>17 387</b>	<b>18 684</b>

## POISSAOLOT



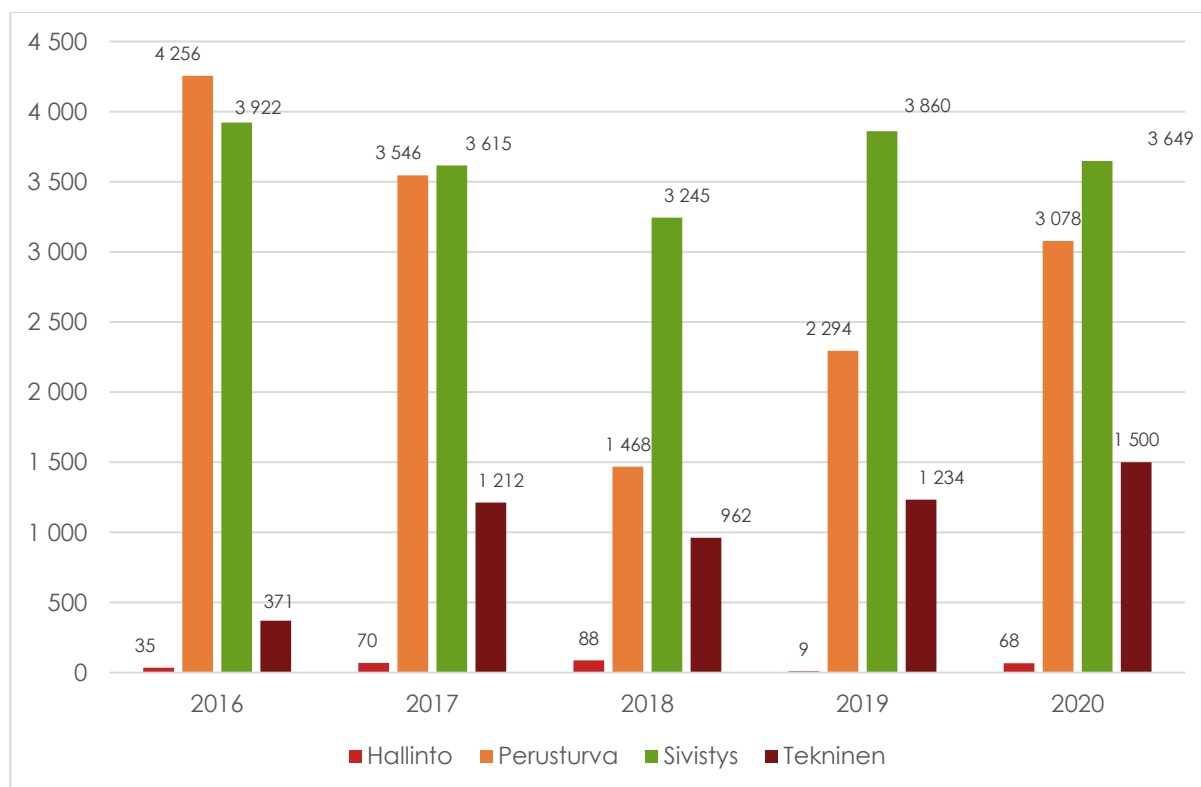
## 11. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloihin on laskettu palkalliset, palkattomat ja osapalkkaiset sekä tapaturmista aiheutuneet poissaolot. Poissaolot ovat koko vuoden tietoja ja niiden jakajana on käytetty vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärää. Henkilöstömäärään on laskettu myös vuoden aikana työssä olleet määräaikaiset ja lyhytaikaiset sijaiset, mutta ei omaishoitajia eikä toimeksiantoina työskennelleitä perhehoitajia. Jakajana käytetään kokonaisia henkilöitä, ei henkilötyövuosia. Vuosina 2016–2017 mukana on vanhusten ja vammaisten palveluasumisen henkilöstö, joka siirtyi pois 1.9.2018 alkaen.

Sairauspoissaolot	2016	2017	2018	2019	2020
Kalenteripäivät	8 584	8 443	5 763	7 397	8 295
Henkilöitä	473	455	393	394	349
Poissaolot/henkilö	18,1	18,6	14,7	18,8	23,8
Henkilöstömäärä 31.12	530	520	406	403	386
Poissaolopäivät/ henkilöstömäärä 31.12.	16,2	16,2	14,2	18,4	21,5

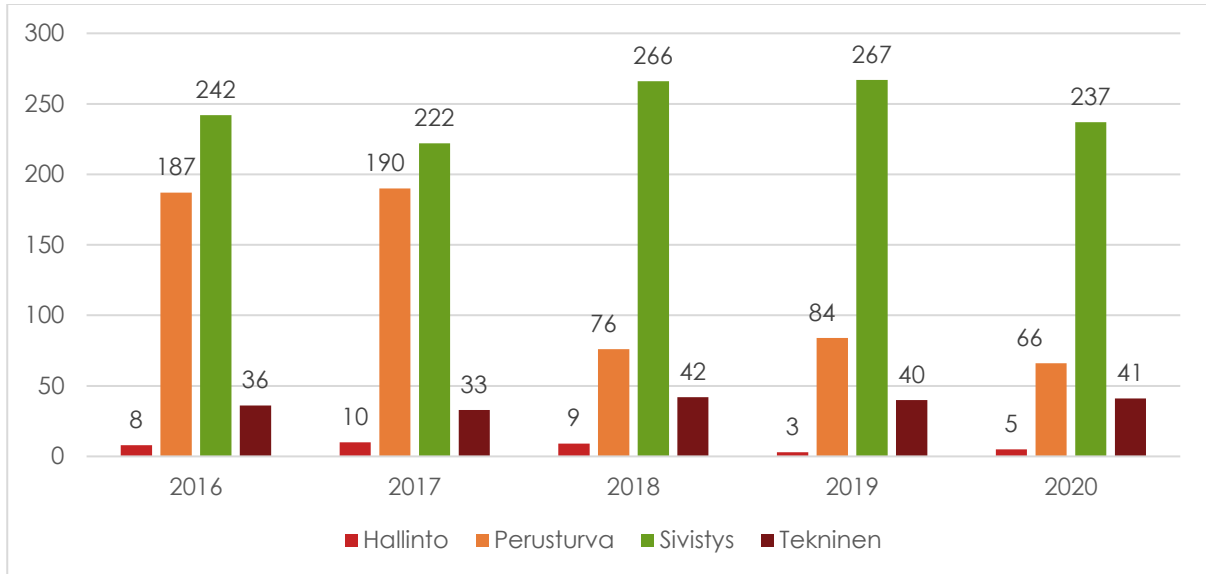
Sairauspoissaolopäivät osastoittain

Osasto	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto	35	70	88	9	68
Perusturva	4 256	3 546	1 468	2 294	3 078
Sivistys	3 922	3 615	3 245	3 860	3 649
Tekninen	371	1 212	962	1 234	1 500
Yhteensä	8 584	8 443	5 763	7 397	8 295
Muutos	-8,3 %	-1,6 %	-31,7 %	28,4 %	12,1 %



Poissaolleiden henkilöiden lukumäärä

Osasto	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto	8	10	9	3	5
Perusturva	187	190	76	84	66
Sivistys	242	222	266	267	237
Tekninen	36	33	42	40	41
Yhteensä	473	455	393	394	349
Muutos	4,75 %	-3,81 %	-13,63 %	0,25 %	-11,42 %



Poissaolopäivät jaettuna poissaolleiden henkilöiden lukumäärällä

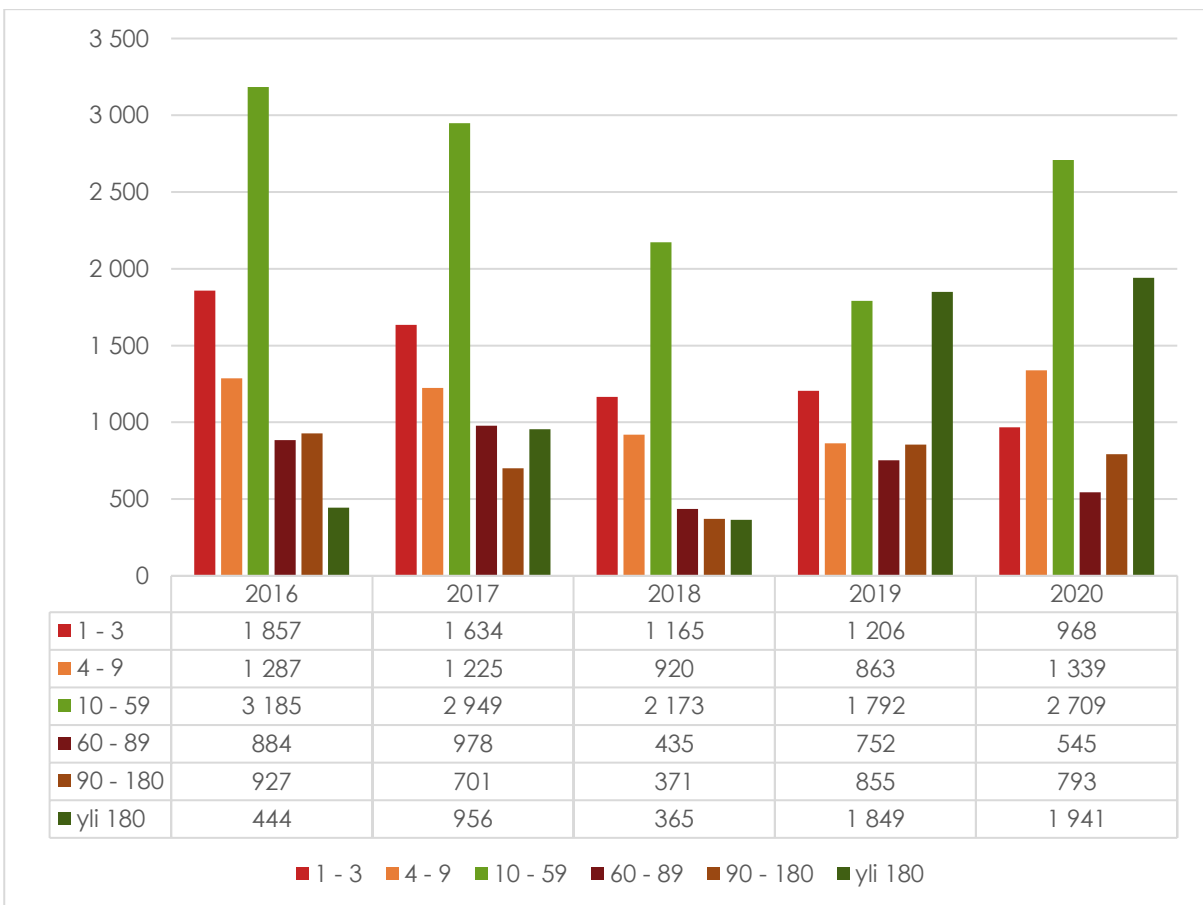
Osasto	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto	4,4	7,0	9,8	3,0	13,6
Sosiaali	22,8	18,7	19,3	27,3	46,6
Sivistys	16,2	16,3	12,2	14,5	15,4
Tekninen	28,9	36,7	22,9	30,9	36,6
Yhteensä	18,1	18,6	14,7	18,8	23,8
Muutos-%	-3,10 %	2,25 %	-20,97 %	28,03 %	26,60 %

Poissaolopäivät jaettuna henkilöstön lukumäärällä 31.12.

Osasto	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto	2,9	5,0	6,3	0,8	6,2
Sosiaali	21,3	19,1	24,1	37,6	48,1
Sivistys	14,6	13,3	11,5	13,7	13,7
Tekninen	7,4	25,3	20,0	25,2	33,3
Yhteensä	18,7	16,3	14,2	18,4	21,5
Muutos	-12,7 %	-13,0 %	-12,7 %	29,3 %	17,1 %

Sairauspoissaolojen kalenteripäivien kestojakauma

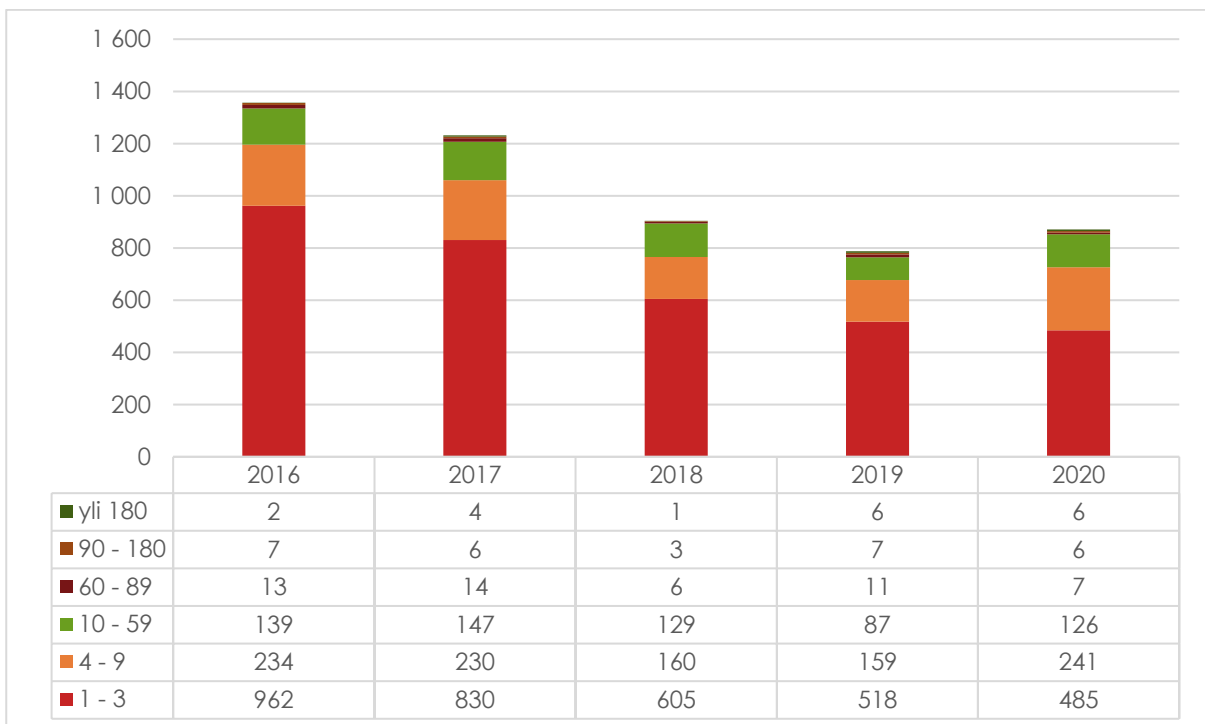
Päivät	1 - 3	4 - 9	10 - 59	60 - 89	90 - 180	yli 180	yhteensä
2016	1 857	1 287	3 185	884	927	444	8 584
2017	1 634	1 225	2 949	978	701	956	8 443
2018	1 165	920	2 173	435	371	365	5 429
2019	1 206	863	1 792	752	855	1 849	7 317
2020	968	1 339	2 709	545	793	1 941	8 295
Muutos	-19,7 %	55,2 %	51,2 %	-27,5 %	-7,3 %	5,0 %	13,4 %





Sairautapausten lukumäärä, joista edellä olevat sairauspoissaolojen kalenteripäivät ovat muodostuneet.

Tapaukset	1 - 3	4 - 9	10 - 59	60 - 89	90 - 180	yli 180	yhteensä
2016	962	234	139	13	7	2	1357
2017	830	230	147	14	6	4	1231
2018	605	160	129	6	3	1	904
2019	518	159	87	11	7	6	788
2020	485	241	126	7	6	6	871
Muutos	-6,4 %	51,6 %	44,8 %	-36,4 %	-14,3 %	0,0 %	10,5 %

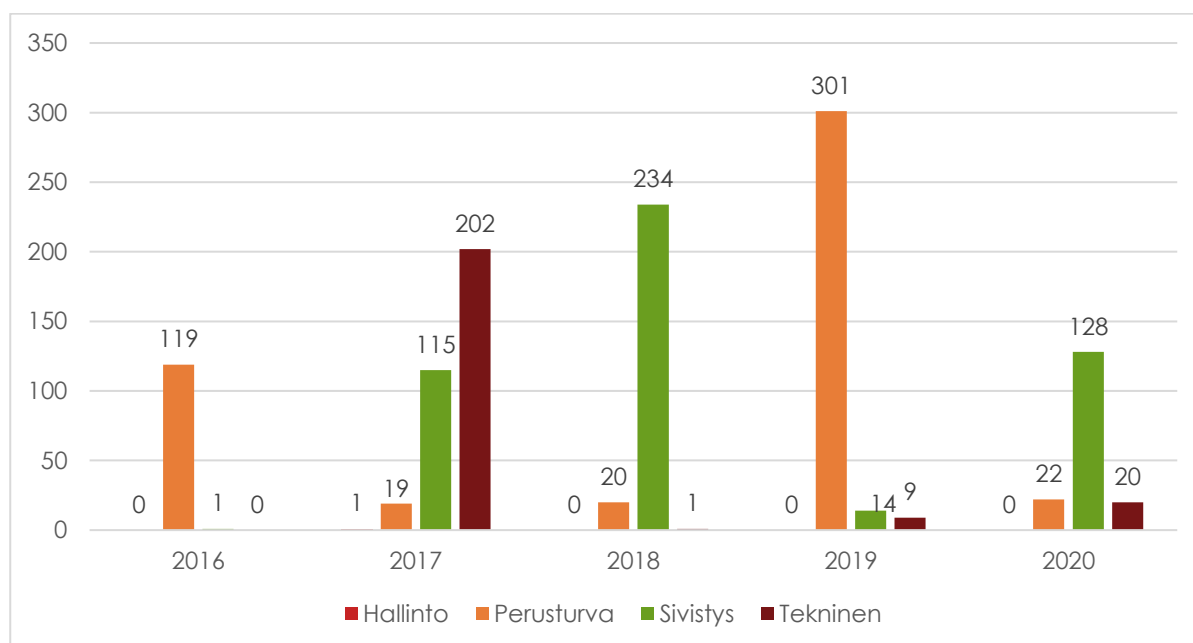


## 12. Työtapaturmat

Laihian kunnan lakisääteisen tapaturmavakuutusyhtiön mukaan kunnassa tapahtui 12 työtapaturmaa ja 2 työmatkatapaturmaa vuonna 2020. Vakuutusyhtiö maksoi tapaturmista korvausta yhteensä 14.743 euroa.

Työtapaturmien poissaolopäivät osastoittain

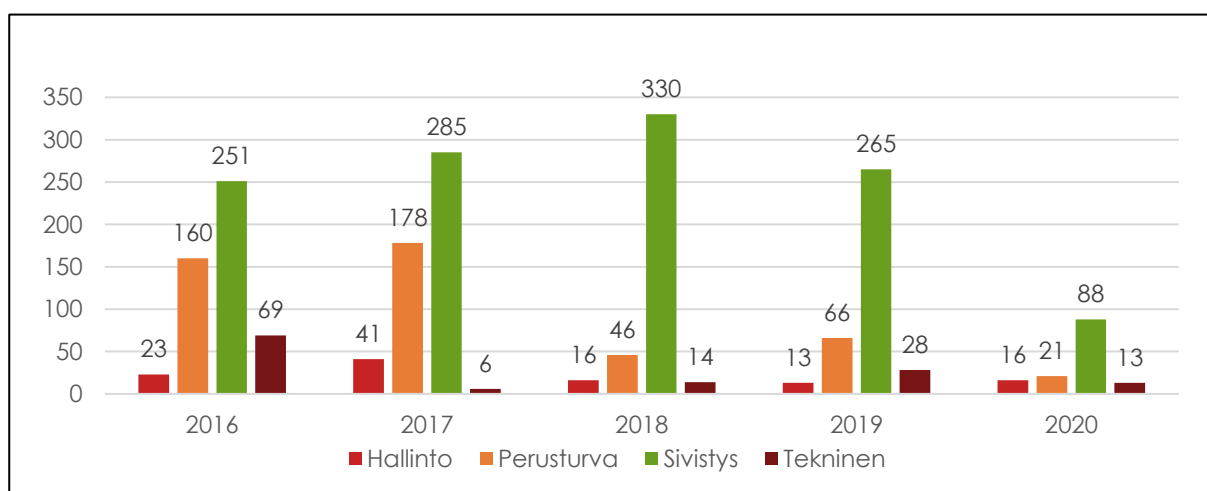
Osasto	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Tapaukset</b>	<b>13</b>	<b>18</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>14</b>
<b>Henkilöt</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>13</b>
Hallinto / poissaolopäivät	0	1	0	0	0
Perusturva / poissaolopäivät	119	19	20	301	22
Sivistys / poissaolopäivät	1	115	234	14	128
Tekninen / poissaolopäivät	0	202	1	9	20
<b>Yhteensä / poissaolopäivät</b>	<b>120</b>	<b>337</b>	<b>255</b>	<b>324</b>	<b>170</b>



### 13. Koulutus

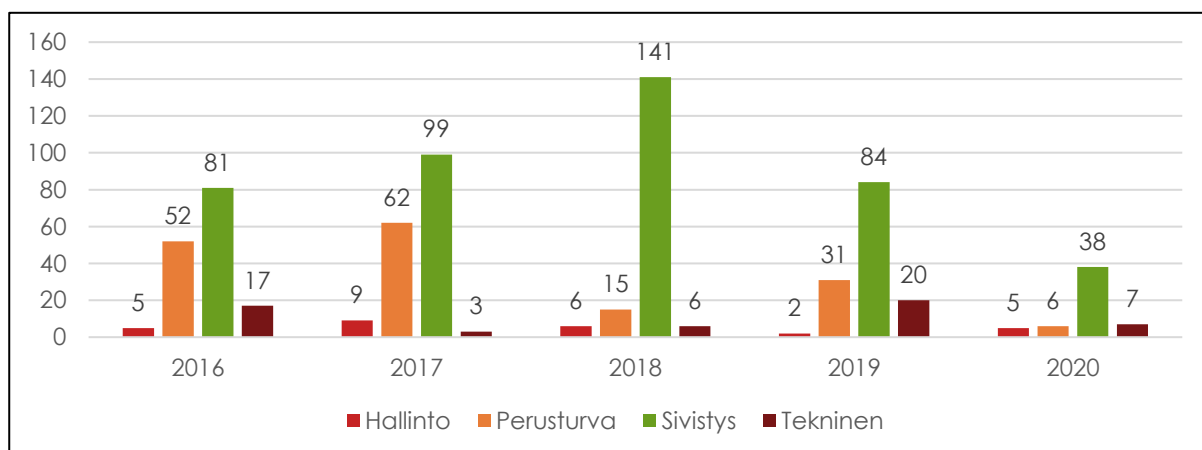
Koulutuspäivissä on mukana viranhaltijapäätöksiin kirjatut koulutukset. Sisäiset koulutukset eivät ole mukana taulukossa. Yhä enenevässä määrin koulutuksia järjestetään muutaman tunnin striimauksena netin kautta. Nämä eivät pääosin sisälly lukuihin. Varsinkin koronavuonna suurin osa koulutuksista jäi järjestämättä tai korvattiin erilaisin etäkoulutuksin.

	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto	23	41	16	13	16
Perusturva	160	178	46	66	21
Sivistys	251	285	330	265	88
Tekninen	69	6	14	28	13
<b>Yhteensä</b>	<b>503</b>	<b>510</b>	<b>406</b>	<b>372</b>	<b>138</b>



Koulutuspäiviin osallistuneiden henkilöiden lukumäärä

	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto	5	9	6	2	5
Perusturva	52	62	15	31	6
Sivistys	81	99	141	84	38
Tekninen	17	3	6	20	7
<b>Yhteensä</b>	<b>155</b>	<b>173</b>	<b>168</b>	<b>137</b>	<b>56</b>



## 14. Henkilöstömenot

Palkat nousivat edelliseen vuoteen verrattuna vain 0,75 %, huolimatta siitä, että 1.8.2020 tehtiin 1,22 % Tes-korotus ja kiky-ajan päättymisen jälkeen lomarahat palasivat entiselleen eli nousivat 30 % edellisestä vuodesta. Luottamustoimipalkkiot laskivat 18,9 %. Eläkemenot laskivat 0,25 % ja muut henkilöstösivukulut 1,8 %. Yhteensä henkilöstömenot nousivat 0,2 %.

Lukuja vertaillessa on huomioitava, että kunta ei ole tuottanut enää vammaisten ja vanhusten asumispalveluita itse 1.9.2018 lähtien, joten vuoden 2019 ajan palkanmaksussa on ollut noin 70 vakinaista henkilöä vähemmän kuin aikaisempina vuosina.

Henkilöstökulut	2016	2017	2018	2019	2020
Palkat	15 751 202	15 769 435	14 813 778	12 891 423	12 987 658
Palkkiot	0	14 489	8 393	5 404	10 654
Luottamustoimipalkkiot	97 336	144 166	158 691	145 078	117 694
Henkilösivukulut:					
Eläkkeet	3 728 969	3 557 981	3 382 866	2 960 577	2 953 148
Muut henkilösivukulut	995 835	703 119	595 639	435 497	427 532
Henkilöstökorvaukset	-268 228	-267 094	-221 686	-189 372	-222 491
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>20 305 114</b>	<b>19 922 095</b>	<b>18 737 681</b>	<b>16 248 607</b>	<b>16 274 194</b>

	2016	2017	2018	2019	2020
KuEl palkkaperusteinen	2 348 463	2 516 197	2 370 422	1 975 611	1 962 098
KuEl eläkemenoperusteinen	839 508	648 828	622 508	677 314	717 250
Varhaiseläkemenoperusteinen	113 732	129 140	130 766	**	***
VaEl-eläkkeet	397 432	263 816	259 170	268 730	273 800

\*\* vuodesta 2019 lähtien varhaiseläkemenoperusteinen eläkevakuutusmaksu sisältyy KuEl-palkkaperusteiseen eläkevakuutusmaksuun

## 15. Työterveyshuolto

Laihian kunta vaihtoi työterveyspalvelun tarjoajaa 1.1.2019. Kilpailutuksen tuloksena toimijaksi valikoitui Pihlajalinna Terveys Oy. Sopimus kattaa vuodet 2019–2020. Lisäksi kunnanhallitus päätti kokouksessaan 18.5.2020 käyttää kaksi optiovuotta. Uusi toimija on tuonut henkilökunnan käyttöön hoitajien puhelinpalvelun ja puhelimessa toimivan sovelluksen, jonka avulla on mahdollista tavoittaa lääkäri. Lisäksi vuoden 2020 aikana on tullut tarjolle etälääkäripalvelu. Henkilöstön palaute uuden toimijan palvelusta on ollut myönteistä. Suurin muutos on tapahtunut siinä, että henkilöstö on saanut paremmin yhteyden hoitajiin ja lääkäreihin.

Kunnan henkilöstön terveyden- ja sairaanhoitosuoritteet vuonna 2020. Suluissa vuoden 2019 luvut.

Työterveyskäynnit	2 073 kpl (1 354)
Ennaltaehkäisevän työn yksilökäynnit	486 kpl (314)
Työkyvyn arviointi, työhönsijoitustarkastus, seurantatarkastukset, neuvonta ja ohjaus	
Työkyvyn tuki yksilölle	137 kpl (122)
Yhteydenotot, työterveysneuvottelu, työhönpaluuarvio, osatyökykyisyyden seuranta sekä osasairauspäivärahan, lääkinnällisen ja ammatillisen kuntoutuksen käsittely	
Työpaikkatoiminta	62 h (114)
Työyhteisön tuki, työsuojelutoiminta, työpaikkaselvitys, koulutus- ja ryhmätoiminta	

Työnantaja saa Kelalta korvausta tarpeellisista ja kohtuullisista työterveyshuollon ja sairaanhoidon kustannuksista. Toimintaa on toteutettava hyvän terveyshuoltokäytännön periaatteiden mukaisesti ja palveluiden on oltava maksuttomia työntekijöille.

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. Korvausluokka I:ssä Kelan maksama korvaus työnantajalle on 60 %.

Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Korvausluokka II:ssä Kelan maksama korvaus työnantajalle on 50 %.

Kelan korvausluokituksen on tullut vuonna 2020 muutoksia, jotka painottavat työterveyden kustannusten korvaamista nykyistä enemmän ehkäisevään työterveyshuoltoon ja työkyvyn tukemiseen.

Vuodesta 2020 alkaen korvausluokille I ja II määritellään yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Kela korvaa ensisijaisesti korvausluokan I kustannuksia. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksiin. Korvausluokan II kustannuksia korvataan enintään 40 % yhteisistä enimmäismääristä.

	2016	2017	2018	2019	2020
Laihian kunta	237 697	220 261	174 583	187 744	263 094
Kelan korvaus	113 063	104 451	94 558	91 958	*144 702
erotus	124 634	115 810	80 025	95 786	*118 392

\*arvio

## 16. Työpaikkaruokailu ja luontaisedut

Kunta tukee työntekijöiden lounasruokailua maksamalla päivittäisen lounaan arvosta 1,50 euroa lounasta tarjoaville yrityksille, jotka kunnanhallitus on hyväksynyt tuottajaksi. Luontaiseduaterioista (joista työntekijöiltä peritään ennakonpidätys) kouluilla, päiväkodeilla ja muissa laitoksissa kertyi vuonna 2020 yhteensä 155.436 euroa.

3.10.2017 järjestelmää muutettiin niin, että sen jälkeen aterioiden hintaa ei enää peritä palkasta, vaan jokainen maksaa oman osuuden suoraan lounaspaikkaan. Lounaspaikat laskuttavat kuntaa 1,50 euroa/päivä/aterioija.

<b>Työpaikkaruokailu</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
Aterialipputulot	17 299	10 988	0	0	0
Työpaikkaruokailu	22 221	21 787	0	0	0
Lounaslippukulut	0	0	0	0	0
Työnantajan maksuosuus	4 922	5 852	3 796	5 266	4 162
Luontaiseduateriat	124 533	141 544	153 089	155 436	132 007

<b>Verohallinnon päätökset ravintoedusta ateriala kohden</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
ravintoedun raha-arvo	6,30 €	6,40 €	6,50 €	6,60 €	6,80 €
Koulu, päiväkotia ja vastaava:					
– ravintoedun raha-arvo	4,73 €	4,80 €	4,87 €	4,95 €	5,10 €
– valvonnan yhteydessä	3,78 €	3,84 €	3,90 €	3,96 €	4,08 €

## 17. Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa muun muassa työssä jaksamiseen. Hyvinvoinnin kasvaessa työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvavat ja sairauspoissaolojen määrä laskee. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työnantajalle että työntekijöille. Hyvinvointia työssä voidaan parantaa esimerkiksi kehittämällä työoloja ja ammatillista osaamista, työkykyä ylläpitävällä toiminnalla sekä työterveyshuollon avulla.

TYKY-toimintaa on järjestetty sekä keskitetysti että osasto- ja työyksikkökohtaisesti.

Edellisuosien tapaan myös uimahallin tai kuntosalin käyttöön oli mahdollisuus 10 kertaa vuodessa. Vuonna 2020 uimahallia käytti 69 henkilöä 229 kertaa ja kuntosalia kaksi kertaa. Kustannus oli 637,75 euroa.

Tyky-seteleitä jaettiin yksiköissä yhteensä 258 henkilölle 6 kpl/hlö. Kustannus oli yhteensä 6.192 euroa. Osassa yksiköistä järjestettiin yhteistä tyky-toimintaa. Koko kunnan yhteistä tyky-toimintaa ei järjestetty.

### Esimiesten henkilöstöjohtamisen kehittäminen

Kunnan esimiehille järjestettiin kolme erillistä muutostukivalmennustilaisuutta työpsykologisiin ilmiöihin. Valmennustilaisuudet tapahtuivat osin etäyhteydellä ja sisälsivät sekä asiantuntijan alustuksen että

keskustelutilaisuuden. Eri aihekokonaisuuksista alusti Pihlajalinnan työterveyspsykologian palvelupäällikkö Susanna Paarlahti. Alustusosuudet taltioitiin ja ne ovat katsottavissa kunnan Intrassa.

Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa esimiehille järjestettiin joulukuussa 2020 keskustelutilaisuus, jossa käytiin läpi kunnan työkyvyn tukemisen mallin päivytstarpeita ja työnantajan sekä työterveyshuollon roolitusta työkyvyn tukemisessa. Tässä tilaisuudessa alustuksesta vastasi Pihlajalinnan palvelupäällikkö Carita Sandell-Kaukonen.

## Työnohjaus

Työnohjaus on oman työn, työn vaatimusten, toimintatapojen ja oman itsensä tutkimista, arviointia ja kehittämistä koulutetun työnohjaajan avulla. Se on työhön, työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden tulkitsemista ja jäsentelyä. Työnohjauksen tavoitteena on vapauttaa henkilöstön voimia, luovuutta ja ajattelua työhön ja sen rajojen tunnistamiseen. Työnohjauksen päämääränä on myös kehittää ohjattavan työssä jaksamista, työn tekemistä sekä kehittymistä omassa työssään.

Vuonna 2020 työnohjausta järjestettiin

- Kirkonkylän ja Rauhalan kouluissa kaksi kokoontumista, joihin osallistui 10 henkilöä
- Keskuskoulussa neljä kokoontumista, joihin osallistui kaksi henkilöä
- Vapaa-aikatoimessa seitsemän kertaa, joihin osallistui yksi henkilö
- Ryhmäperhepäivähoitossa kuusi kertaa, joihin osallistui 6 henkilöä

## 18. Yhteistoiminta

Yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja henkilöstön vuorovaikutusta ja parantaa henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia työtä ja työpaikkaa koskevaan päätöksentekoon. Yhteistoimintalakien ja -sopimusten avulla halutaan kehittää yritysten ja yhteisöjen toimintaa ja työoloja. Yhteistoiminnalla pyritään edistämään hyvää työilmapiiriä, kehittämistyötä ja muutosten onnistunutta toteuttamista. Parhaiten yhteistoiminnan tavoitteet saavutetaan jatkuvan neuvottelemisen avulla. Yhteistoiminta on myös osa johtamista. Myös tiedottaminen on tärkeä osa yhteistoimintaa – sekä ennen että jälkeen yhteistoimintamenettelyn.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpano on seuraava:

Nikkilä Liisa	puheenjohtaja, luottamusmies (JYTY)
Leppilähti Mervi	varapuheenjohtaja
Nyysti Tapio	jäsen 28.3.2020 saakka
Ylihärsilä Pauli	jäsen 18.5.2020 lähtien
Aikio Tarja	päälouottamusmies (JHL)
Laukkonen Markku	päälouottamusmies (Juko)
Koskiluhta Päivi	päälouottamusmies (Super)
Salomäki Hannu	työsuojelupäällikkö 28.2.2020 saakka
Hiipakka Masa	työsuojelupäällikkö 1.3.2020 lähtien
Koivuniemi Maarit	työsuojeluvaltuutettu
Tala Virve	työsuojeluvaltuutettu

Yhteistyötoimikunnan esittelijänä ja sihteerinä toimi talousjohtaja Sinikka Alamylläri 3.5.2020 saakka. Päivitetty hallintosääntö tuli voimaan 4.5.2020 ja sen mukaisesti esittelijänä ja sihteerinä toimii henkilöstöpäällikkö Tarja Vilmunen.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2020 neljä kertaa. Kokouksissaan toimikunta käsitteli mm. työterveyshuoltoon, työhyvinvointiin, työsuojeluun sekä henkilöstöohjeistuksiin liittyviä asioita. Lisäksi käsiteltiin

alkuvuodesta koronaviruksesta ja loppuvuodesta taloudellisesta tilanteesta johtuvia yhteistoimintaneuvotteluja. Myös Pohjanmaan Hyvinvointikuntayhtymään liittyminen ja sen mukanaan tuomat toimet olivat asialistalla.

Vuosille 2018–2021 valittu työsuojeluhenkilöstö on seuraava:

Salomäki Hannu	työsuojelupäällikkö 29.2.2020 saakka
Hiipakka Masa	työsuojelupäällikkö 1.3.2020 lähtien
Koivuniemi Maarit	työsuojeluvaltuutettu
Tala Virve	työsuojeluvaltuutettu
Nikkilä Liisa	1.varavaltuutettu
Laukkonen Markku	2.varavaltuutettu
Aikio Tarja	1.varavaltuutettu
Bäckman-Hellman Sissi	työsuojeluasiamies
Uitto Anita	työsuojeluasiamies
Hautamäki Marjo	työsuojeluasiamies
Luhtala Katri-Helena	työsuojeluasiamies 12.1.2020 saakka
Vaitinen Heidi	työsuojeluasiamies 31.10.2020 saakka
Majaniemi Eveliina	työsuojeluasiamies
Kumara Tanja-Tupuna	työsuojeluasiamies
Pihlajamaa Maria	työsuojeluasiamies
Vainionpää Tiina	työsuojeluasiamies
Masanen Jenni	työsuojeluasiamies

Vuonna 2020 työsuojelutoimikunta piti neljä kokousta, joissa käsiteltiin esiin tulleita työsuojeluasioita, päivitettiin työsuojelun toimintasuunnitelma, käsiteltiin työsuojeluhenkilöstön koulutustilannetta, tutkittiin raportit tehdyistä työsuojelutarkastuksista, työpaikkaselvityksistä ja häirintäilmoituksista sekä vaaratilanne- ja tapaturma-ilmoituksista. Työsuojeluhenkilöstö on myös osallistunut sisäilmatyöryhmän kokouksiin. Työsuojeluhenkilöstö seuraa omalta osaltaan työpaikkakäyntien yhteydessä annettujen suosituksen ja ohjeiden noudattamista ja täytäntöönpanoa sekä tarvittaessa kiirehtii niiden korjaamista.

Henkilöstö raportoi 6 työntekijälle sattunutta läheltä piti-, vaara- tai uhkatilannetta.

Kunnassa toimii sisäilmatyöryhmä, jonka tarkoituksena on kerätä tietoa työntekijöille aiheutuneista sisäilmaongelmista ja keskustella toimenpiteistä asioiden korjaamiseksi. Sisäilmatyöryhmään kuuluvat työterveyslääkäri ja -hoitaja, tekninen johtaja, kiinteistöpäällikkö, työsuojelupäällikkö ja kaksi työsuojeluvaltuutettua. Puheenjohtajana toimii tekninen johtaja ja sihteerinä työsuojelupäällikkö. Vuonna 2020 sisäilmatyöryhmä kokoontui kerran johtuen kevään pandemiarajoitteista.

Lisäksi 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 2020 aikana kaksi kertaa.

Työsuojeluvaltuutetut, -varavaltuutetut ja -asiamiehet ovat aktiivisesti osallistuneet Työturvallisuuskeskuksen järjestämiin maksuttomiin työsuojelun sparraustunteihin verkon välityksellä. Vuoden 2020 aikana tilaisuuksia oli seitsemän.

Vesihuoltoinsinööri/työsuojelupäällikkö Hannu Salomäki siirtyi eläkkeelle 29.2.2020 ja uutena työsuojelupäällikkönä aloitti kiinteistöpäällikkö Masa Hiipakka 1.3.2020.