

**HENKILÖSTÖRAPORTTI
2021**

Sisällys

1 JOHDANTO.....	3
2 HENKILÖSTÖVAHVUUS JA RAKENNE.....	3
Vakinainen henkilöstö (sis avoimet virka- ja työsuhteet) 31.12.2021	3
Määräaikaiset työsuhteet.....	4
Henkilöstön vaihtuvuus.....	4
Henkilöstön ikärakenne 31.12.2021.....	5
Vakinaisen henkilöstön keskimääräiset palkat (euroa).....	5
Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet.....	6
3 POISSAOLOT VUONNA 2021.....	6
Sairauslomapäivät / muutos.....	6
Sairauspoissaolokerrat / poissaolo kesto.....	7
Sairauslomakustannukset 2021.....	8
4 HENKILÖSTÖN KOULUTTAUTUMINEN.....	8
5 PALKKAKUSTANNUKSET.....	9
6 TYÖTERVEYSHUOLLON JA TYÖSUOJELUN TOIMENPITEET.....	10
Työterveyshuolto.....	10
Työsuojelu.....	12
Työhyvinvointi.....	12

1 JOHDANTO

Kuortaneen kunnan henkilöstöraporttiin on koottu tilastotietoa henkilöstöön liittyvistä keskeisistä asioista. Henkilöstöraportissa olevat taulukot, tilastot ja graafiset esitykset perustuvat henkilötietojärjestelmästä ja palkkakirjanpidosta saatuihin tietoihin. Tiedot esitetään pääosin kahdelta viimeksi kuluneelta vuodelta. Tilastot on laadittu 31.12.2021 tilanteen mukaan.

Henkilöstöraportissa on osittain kunnan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa päällekkäistä ja toisiaan täydentävää tietoa henkilöstöstä, palkkauksesta, työyhteisöstä ja työhyvinvoinnista.

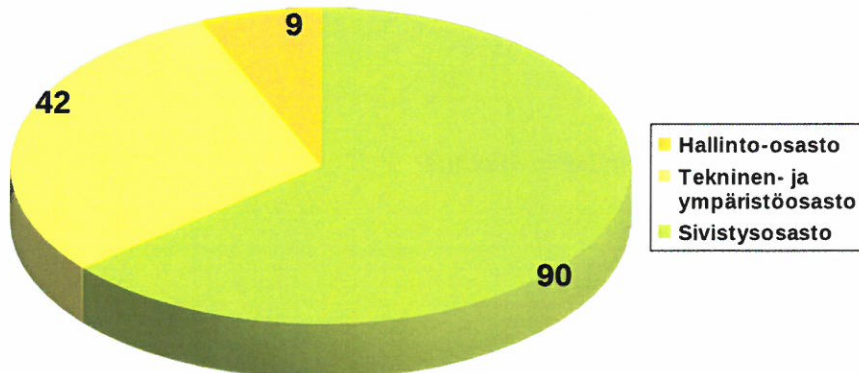
2 HENKILÖSTÖVAHVUUS JA RAKENNE

Vakinainen henkilöstö (sis avoimet virka- ja työsuhteet) 31.12.2021

Palvelussuhde	2021	2020	2019
Kokoaikaiset	141	141	137
Osa-aikaiset	2	3	4
Vakinaiset yht	143	144	141

Taulukon luvuissa mukana on vuodenvaihteessa täyttämättä olleet kokoaikaiset virka- ja työsuhteet (2 kpl). Osa-aikaisissa ei ole huomioitu kahta työntekijää, jotka ovat omasta pyynnöstään osa-aikaisena.

Vakinainen henkilöstö hallinnonaloittain 31.12.2021



Kunnan vakinainen henkilöstömäärä suhteutettuna kunnan asukasmäärään.

vuosi	HIöä / 1000 as
2016	37,7
2017	38,5
2018	38,9
2019	39,7
2020	40,6
2021	40,0

Määräaikaiset työsuhteet

Hallintokunta	2021	2020	2019
Hallinto	4	1	4
Sivistys	109	107	124
Tekninen ja ympäristö	37	37	46
Yhteensä	150	145	174

Määräaikaiset työsuhteet ovat olleet kestoltaan muutamista päivistä pidempiin sijaisuuksiin. Sisäisen sijaistamisen käytäntöä on jatkettu edellisvuoden tapaan. Kevätlukukaudella oli sivistysosastolla vielä paljon määräaikaisia työsuhteita, joita vakinaistettiin uuden Alvarin alakoulun käynnistyessä syksyllä 2021

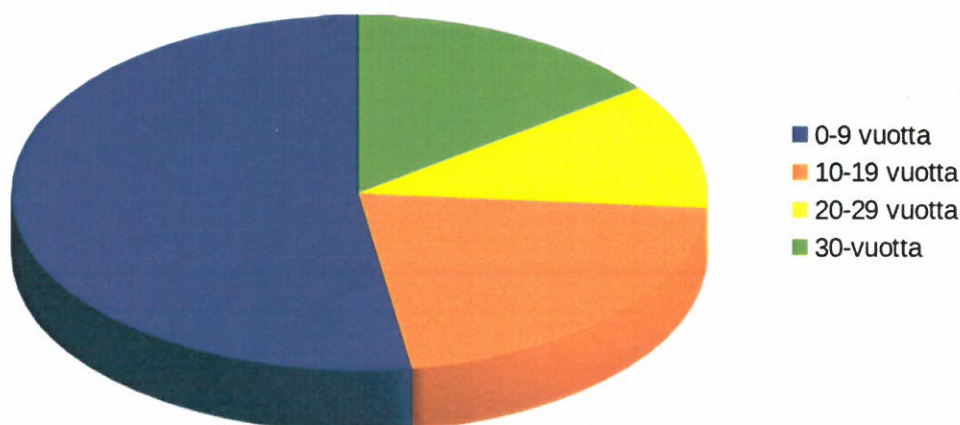
Kesällä 2021 työllistettiin kuortanelaisia nuoria ympäristö- ja sivistysosastolla yhteensä 13 henkilöä. Nuorten työsuhteet kestivät kahdesta viikosta kolmeen kuukauteen.

Henkilöstön vaihtuvuus

Kunnassa palkattuna oli 31.12.2021 oli 141 henkilöä vakituudessa työ- tai virkasuhteessa.

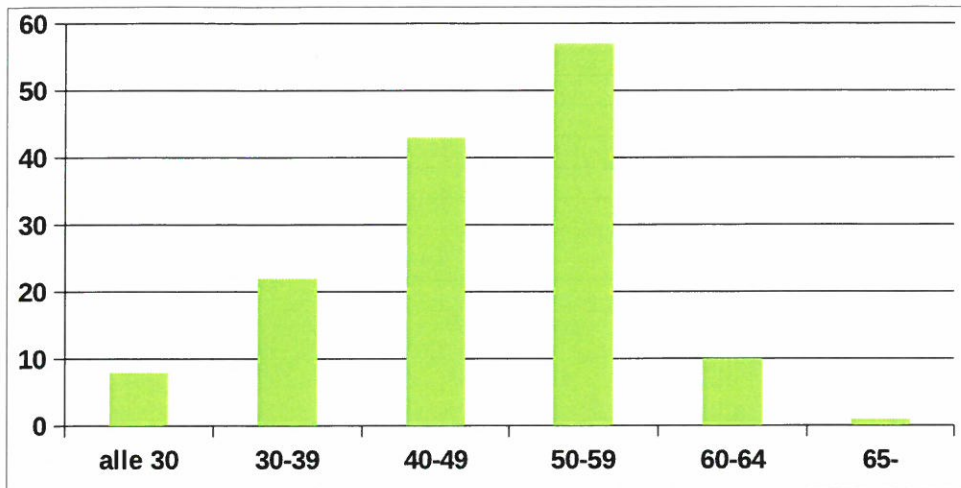
	henkilöä	keski-ikä	% / vak hlöstö
eläkkeelle jääneitä	8	63,2	5,67
irtisanoutuneita	2	55	1,42
rekrytointeja	16	34,1	11,35
täyttämättä	2		1,42
ei täytetä			

31.12.2021 vakinaisen henkilöstön palvelusuhteiden kesto vuosina



Henkilöstöstä 52 prosenttia on työskennellyt vuoden 2021 lopussa yli 10 vuotta. Yli 30 vuotta kestäneissä palvelussuhteissa oli 21 henkilöä, joka on noin 15 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2021



Ikäryhmässä 63 – 67 on yhteensä 11 henkilöä.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä hallintokunnittain ja sukupuolittain

	miehet/naiset	miehet	naiset
Yleishallinto	5 / 4	42	55,8
Sivistysosasto	11 / 79	47,4	47,2
Ympäristösasto	14 / 28	50,5	51,8
Keskiarvo yhteensä		48,2	

Kuntatyönantajan vuoden 2020 tilaston mukaan kunnissa työskentelevän vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli n. 47,6 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on selvästi nuorempaa, keski-ikä ollessa n. 39 vuotta.

Vakinaisen henkilöstön keskimääräiset palkat (euroa)

Henkilöstön palkkojen keskiarvo(kokonaisansio) verrattuna kuntatyönantajan lokakuun tilastoon vuodelta 2020 sopimusaloittain. Kokonaisansiot muodostuvat säännöllisen työajan ansioista sekä lisä-, ylityö- ja muista vastaavista korvauksista.

	KT tilasto / koko suomi 10/2020	Kuortaneen kunta 2020	Kuortaneen kunta 2021
OVTES	3976	4403	4159
KVTES	2990	2472	2463
TS	3445	2915	2839
Keskiansio	3470	3263	3154

Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet

	2021	2020	2019
lehtori	19	17	16
peruskoulunopettaja +erityisluokan opettaja	11 + 6	9	10
perhepäivähoitaja	6	6	7
palvelutyöntekijä	15	14	15
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	14	14	13
ruokapalvelutyöntekijä	6	6	5

3 POISSAOLOT VUONNA 2021

Vuonna 2020 levinneen koronapandemian vuoksi annettiin työntekijöille mahdollisuus olla 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. Huomioitava on että vuoden 2021 aikana poissaoloissa korostui aiempaa enemmän psykososiaaliset syyt näyttäytyen pitempinä sairauslomina. Henkilöstön ikääntymisestä johtuvat tuki- ja liikuntaelinsairaudet olivat myös merkittävä sairauspoissaolojen syy.

Varhaisen tuen mallin mukaisen poissaoloseurannan kriteerit ylittäviä sairauspoissaoloja oli kertynyt seuraavasti: yhtäjaksoisesti yli 30 päivää oli 17 henkilöllä ja kumulatiivisesti 30 päivää vuoden aikana oli 11 henkilöllä.

Seuraavassa taulukossa tarkastellaan koko henkilöstön (myös määräaikaisten sijaisten) sairauspäivien määrien kehittymistä huomioimatta sitä, onko sairauspoissaolo palkallista, 66 %:sta vai kokonaan palkatonta.

Sairauslomapäivät / muutos

	2021/ pvt	hlöt	Pv/hlö	2020/ pvt	hlöt	Pv/hlö	Muutos päivinä
Hallinto-osasto							
Yleishallinto	19	4	5	13	4	3	6
Sivistystoimi							
Peruskoulupalvelut	485	47	10	573	35	16	-88
Lukiopalvelut	92	3	31	75	8	2	17
Lastenhoitopalvelut	855	34	25	775	31	25	80
Muut sivistystoimen palvelut yht.	17	4	4	19	7	3	-2
Tekninen toimi							
Tilapalvelu ja ympäristöhallinto yht	1399	33	42	662	31	21	737
	2867	125	23	2117	116	18	750

Sairauslomapäivien määrä on lisääntynyt edellisestä vuodesta yhteensä 750 päivää (35,4 %).

Vuoden 2021 aikana tilapäisiä hoitovapaita pidettiin yhteensä 197 päivää, joiden kustannus ilman sivukuluja oli 12.604 €. Näitä piti yhteensä 35 henkilöä, joista 24 päivää oli palkatonta.

Vuoden 2021 aikana sattui kuusi työtaturmaa, jonka vuoksi työntekijät olivat yhteensä 98 pv sairauslomalla. Työtaturmista johtuvien sairauslomien kustannusvaikutus on vähäinen, koska vakuutusyhtiön korvaus on lähes 100%.

Seuraavassa taulukossa on kertyneet sairauslomamat eritelty poissaolon yhtäjaksoisen pituuden mukaan poissaolokertoina. Kaikista sairauslomista 21,2 % on kestoaltaan lyhyitä viisi päivää tai vähemmän. Suurin osa, 60,7 % kertyy kuitenkin pitkistä yhtäjaksoisesti yli 30 päivän sairauslomista, missä kyseessä on tavallisimmin vakava sairaus. Vuonna 2021 näiden pituudet vaihtelevat 31 päivästä 302 päivään.

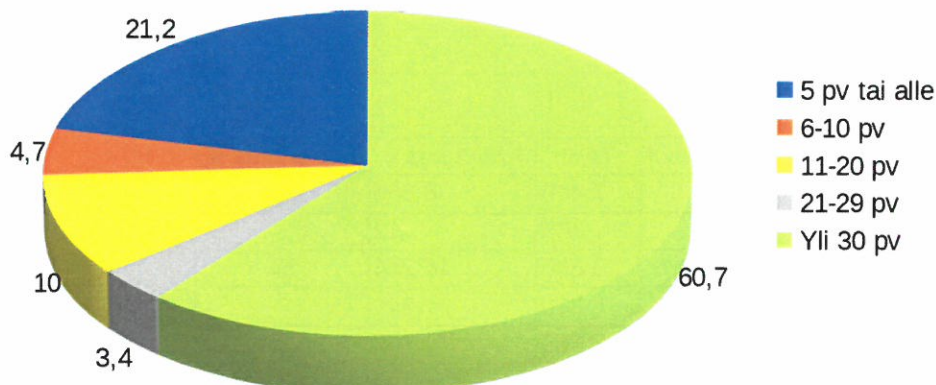
Sairauspoissaolokerrat / poissaolo kesto

	5 pv tai alle	6 – 10 pv	11 – 20 pv	21 – 29 pv	yhtäjaksoisesti Yli 30 pv / kesto pv	
Hallinto	4		1			
Sivistys hallinto	9					
Perusopetus	104	8	7	1	1	75
Lukio	2				1	90
Varhaiskasvatus	86	6	3	1	6	31-205
Ympäristöosasto	60	3	11	2	13	32-302
Yhteensä kertoja	265	17	22	4	21	
Yhteensä päiviä	608	134	287	98	1740	2867
Yhteensä henkilöitä	113	16	20	4	17	
%	21,2	4,7	10,0	3,4	60,7	

Sairauspoissaoloja oli yhteensä 125 henkilöllä (Yllä olevassa taulukossa on huomiotava, että samalla henkilöllä on voinut olla useamman mittaisia poissaoloja.) 17 henkilöä on ollut yhtäjaksoisesti yli 30 päivää sairauslomalla, yhteensä 1740 päivää (102,4 pv / hlö). Loput 1127 päivää koostuu alle 30 päivää kestäneistä sairauslomista, 16,1 pv/ sairauslomalla ollut hlö. Vuoden 2021 aikana vakinaisesta henkilöstöstä 40,43 % ei ole ollut lainkaan sairauslomalla.

Sairauspoissaolojen 750 pv kasvusta suurin osa (542 pv) kohdistui yhtäjaksoisesti yli 30 pv:n poissaoloihin. Toisaalta lyhyet poissaolot lisääntyivät osittain sen vuoksi, että koronapandemiasta johtuen vähäisistäkin oireista ohjeistettiin jäämään kotiin, ja palaamaan töihin vasta täysin oireettomana tai negatiivisen testituloksen saatuaan. Testauksen ruuhkauduttua keväällä 2021 jouduttiin tuloksia odottamaan välillä useita päiviä.

Sairauspoissaolot jaoteltuna poissaolon pituuden mukaan (%)



Sairauslomakustannukset 2021

Sairauslomakustannukseen on laskettu sairausloman palkallisten päivien bruttopalkka vähennettynä kelan päivärahalla. Sivukuluja tai sijaiskustannuksia ei ole huomioitu. Sairauslomatapauksissa Kela maksaa työnantajalle sairauspäivärahaa kymmenennen (10) sairausloma-arkipäivän jälkeen.

Äitiysloman osalta Kela korvaa työnantajalle ensimmäisten 72 arkipäivän laskennallisen palkan. Lisäksi 1.4.2017 lakimuutoksesta johtuen työnantajalle maksetaan perhevapaakorvausta 2500 euroa/hlö. Vuonna 2021 korvaukseen oikeutettuja oli neljä työntekijää.

Seuraavassa taulukossa on laskettu sairauskustannukset euroina huomioimatta sivukuluja tai mahdollisia sijaiskustannuksia.

Vuosi 2021

	Palkalliset pv:t	SL kustannus €	€/pv	Tilap.hoitovapaa
Yleishallinto	19	1 733	91,21	
Sivistysosasto	1 393	75 523	54,22	
Ympäristöosasto	1 267	51 769	40,86	
Yhteensä	2 679	129 025	48,16	196 pv 12.604 €

Vuosi 2020

	Palkalliset pv:t	SL kustannus €	€/pv	Tilap.hoitovapaa
Yleishallinto	13	1 108	85,23	
Sivistysosasto	1 067	49 079	46,00	
Ympäristöosasto	662	30 889	46,66	
Yhteensä	1 742	81 076	46,54	112 pv 9123€

4 HENKILÖSTÖN KOULUTTAUTUMINEN

Henkilöstön koulutukseen on kiinnitettävä riittävästi huomiota. Työssä jaksaminen ja muuttuva toimintaympäristö vaativat kaiken aikaa uusien asioiden oppimista. Talousarviovuonna kuusi henkilöä on ollut palkattomalla opintovapaalla.

Koulutuskustannuksissa ei ole huomioitu mahdollisten sijaisten palkkakustannuksia. Koulutuksiin liittyvät matka- ja majoituskulut esitetään omilla riveillään.

Koulutuskustannukset 2021

	Henkilöstöä	Koulutuspv:t	TA €	Toteutuma €	Totetutuma %
Yleishallinto	9	17	7 400	8 365	113
*matka/majoituskulut			700	12	
Sivistysosasto	90	114	26 600	14 244	54
*matka/majoituskulut			8 800	341	
Tekninen/ympäristöosasto	42	11	8 900	1 727	19
*matka/majoituskulut			5 600	0	
Yhteensä	141	142	42 900	24 336	57

Koulutuskustannukset 2020

	Henkilöstöä	Koulutuspv:t	TA €	Toteutuma €	Totetutuma %
Yleishallinto	9	23	10 400	2 125	20
*matka/majoituskulut			1 500	337	
Sivistysosasto	83	105	28 400	14 213	50
*matka/majoituskulut			10 800	2 357	
Tekninen/ympäristöosasto	40	24	8 900	1 977	22
*matka/majoituskulut			5 600	325	
Yhteensä	132	152	47 700	18 315	38

5 PALKKAKUSTANNUKSET

Henkilöstön tehtäväkohtaiset palkat perustuvat työn vaativuuteen. Samalla palkkauksessa noudatetaan tasa-arvosäännöksiä niin, että sama peruspalkka maksetaan samasta työstä tai samanarvoiseksi määritellystä työstä sukupuolesta riippumatta.

Henkilökohtaisten lisien määrittämiseen otettiin käyttöön arviointijärjestelmä. Henkilökohtaista lisää maksetaan osoitetun työmenestyksen tai työssä saavutettujen tulosten perusteella tasapuolisesti. Henkilökohtaisilla lisillä ei korvata työn vaativuutta.

Kuortaneen kunnan henkilöstöä kannustettiin pitämään palkattomia talkoovapaita niin, että neljää palkatonta talkoovapaata vastaan sai yhden palkallisen vapaapäivän. Tätä käytäntöä jatketaan edelleen vuonna 2021. Lisäksi lomarahoja on saanut vaihtaa vapaaksi.

Palkattomia vapaita, niin sanottuja talkoovapaita, pidettiin yhteensä 230 päivää, joista säästöjä palkkakustannuksiin kertyi sivukuineen noin 25 000 €.

Tehdyn työn hinta vuonna 2021

	Varsinaiset palkat	Palkan sivukulut	Yhteensä
Yleishallinto	422 652	87 649	510 301
Sivistysosasto	4 638 191	955 143	5 593 334
Ympäristöosasto	1 477 668	302 613	1 780 281
Yhteensä	6 538 511	1 345 405	7 883 916

Tehdyn työn hinta vuonna 2020

	Varsinaiset palkat	Palkan sivukulut	Yhteensä
Yleishallinto	403 896	87 201	491 097
Sivistysosasto	4 340 821	920 705	5 261 526
Ympäristöosasto	1 352 307	285 017	1 637 324
Yhteensä	6 097 024	1 292 923	7 389 947

6 TYÖTERVEYSHUOLLON JA TYÖSUOJELUN TOIMENPITEET

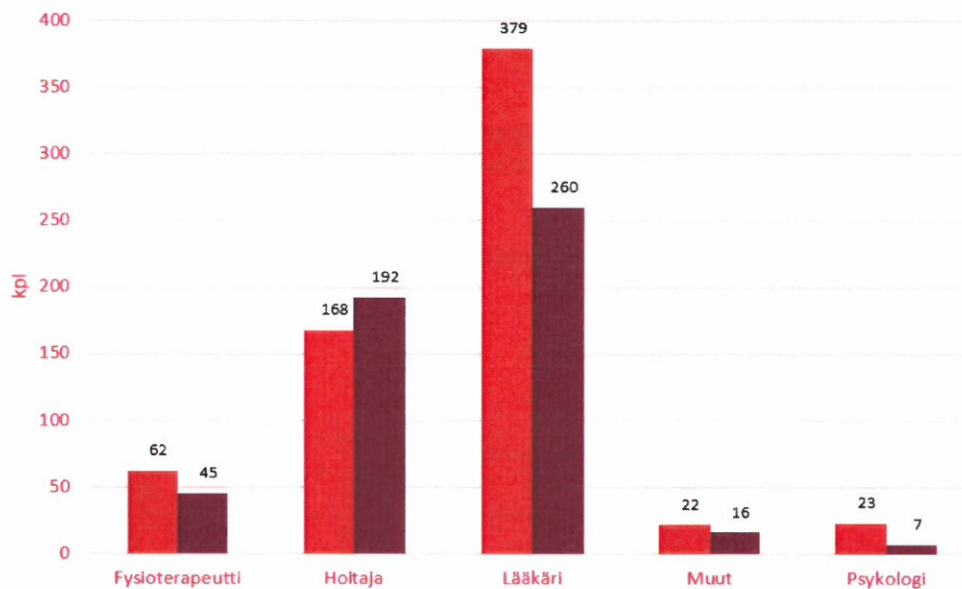
Työterveyshuolto

Kuortaneen kunnan työterveyshuollon sopimus on solmittu PihlajalinnaTerveiden kanssa. Sopimus kattaa määräajoin tehtävät terveystarkastukset, työhöntulotarkastukset, työterveyslääkärin vastaanottotoiminnan.

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. 47 %.

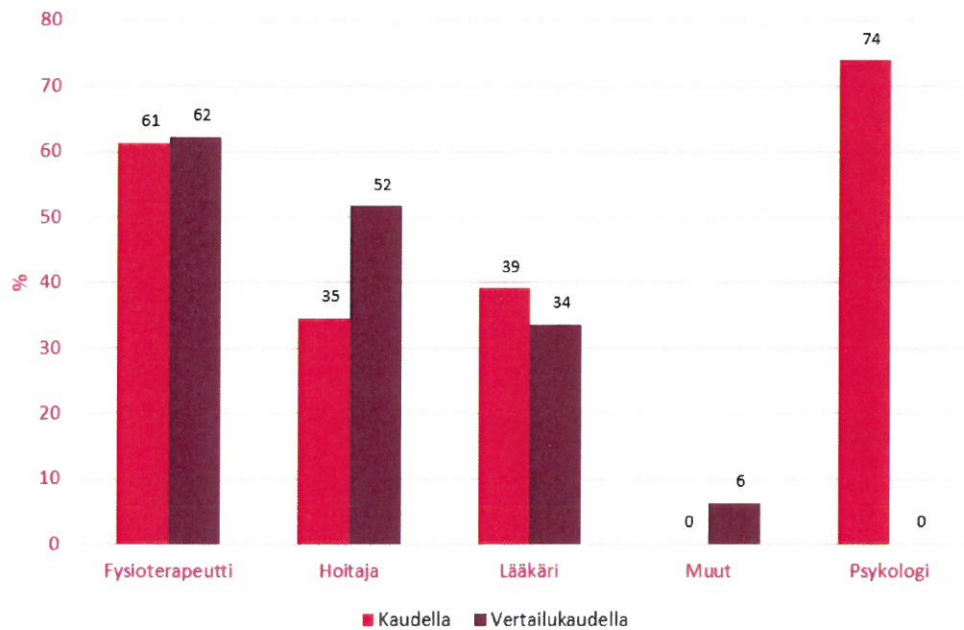
TYÖTERVEYSKÄYNNIT



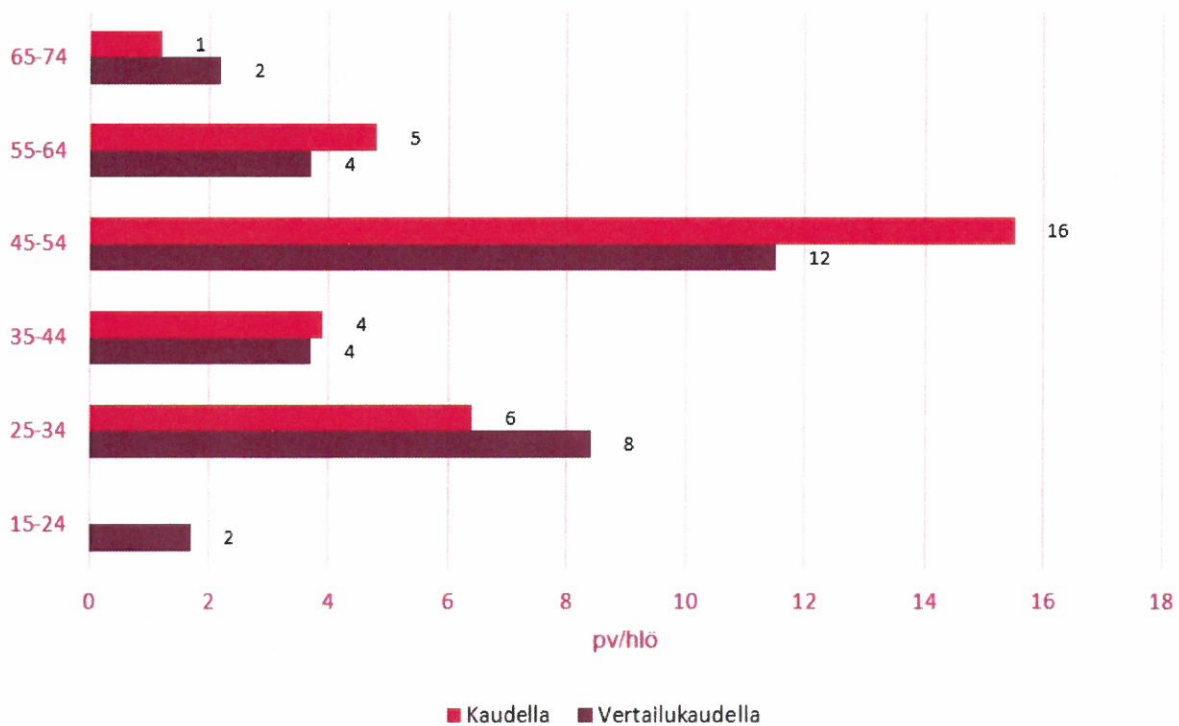
Kävijämäärä (eri henkilöä)

	Fysioterapeutti	Hoitaja	Lääkäri	Muut	Psykologi
■ Kaudella	30	90	110	17	9
■ Vertailukaudella	23	104	91	16	4

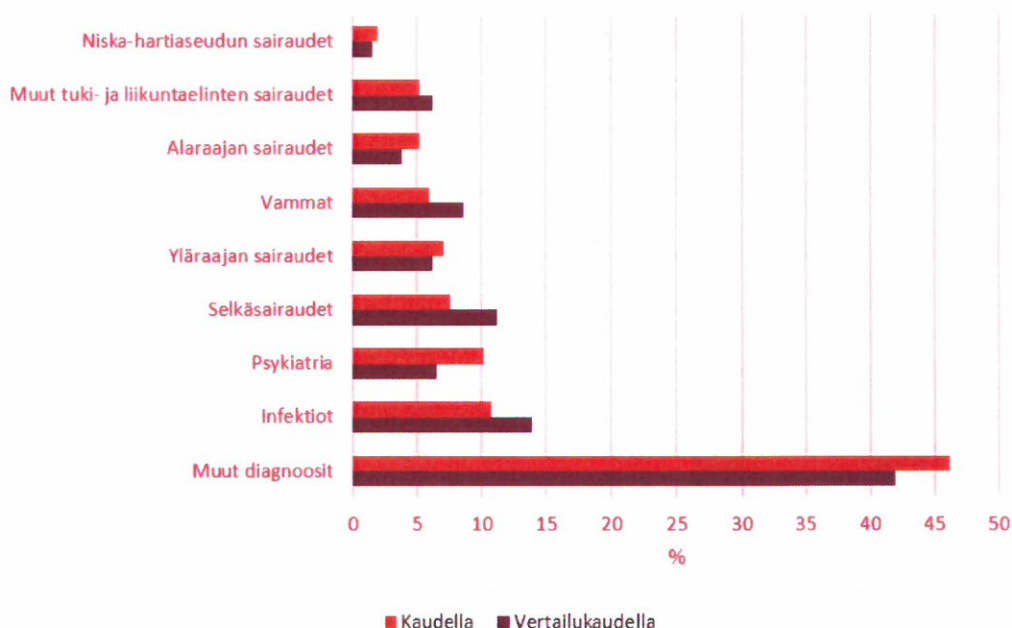
Vastuuvastaanottajalla käyntien osuudet (%)



Ikäryhmittäin (pv/hlö)



Työterveyskäyntien diagnoosit (Anatominen jaotus, %)



Työsuojelu

Yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnassa toimivat siihen valitut henkilöstön ja työnantajan edustajat sekä työsuojelupäällikkö. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2021 aikana kaksi kertaa ja käsitellyt yhteensä 13 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 ovat mahdollisesti siirtymässä hyvinvointialueen tuottamiksi. Työsuojeluvaalit toimitettiin joulukuussa 2021.

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 terveytensä ja kuntonsa ylläpitämisestä. Työnantajana panostetaan työkyvyn säilymiseen järjestämällä ja tukemalla omaehtoista työkyvyn ylläpitoa edesauttavaa toimintaa. Henkilöstöetuna otettiin käyttöön ePassi. Edun arvon on 100 euroa / vuosi niin, että työntekijän omavastuu on 50 % edun arvosta. Lisäksi työntekijöille annettiin yksi ylimääräinen palkallinen vapaapäivä pienenä kiitoksena raskaasta vuodesta. Vapaan sai vaihtoehtoisesti ottaa 50 euron kertakorotuksena ePassin saldoon. Edelleen kunnan eri yksiköt järjestivät määrärahojen puitteissa henkilöstölleen virkistyspäiviä eri teemojen merkeissä.

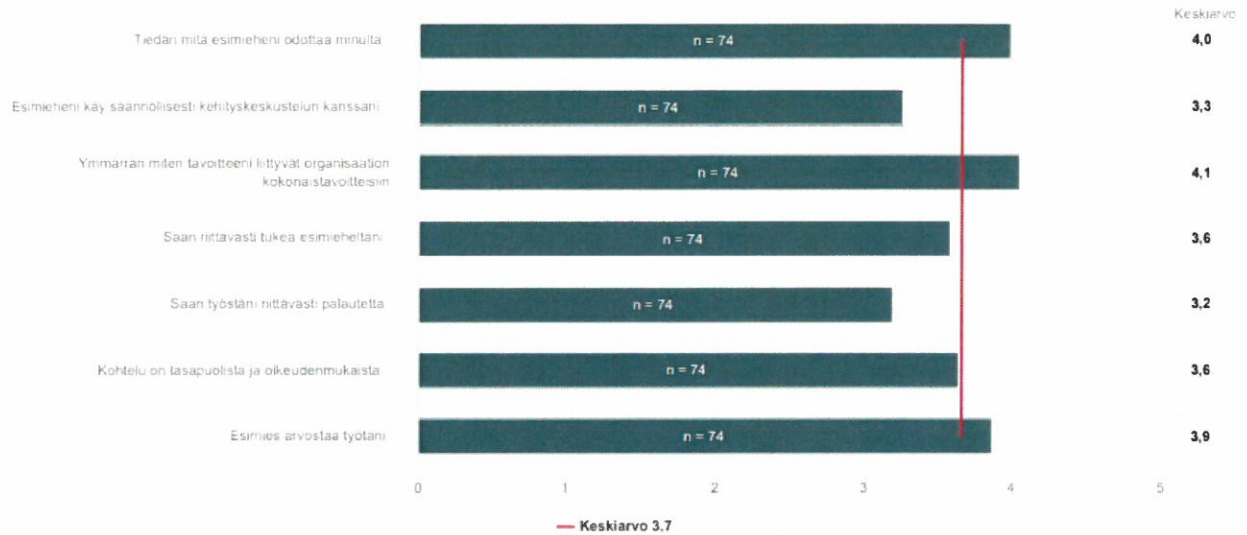
Kunnan henkilöstölle kahden vuoden välein järjestettävä työhyvinvointikyselyn toteutus siirrettiin vuoden 2021 kevääseen, johtuen järjestelmän vaihdoksesta.

Yhteenvetoa hyvinvointikyselyn tuloksista

Kysely toteutettiin Webropol kyselynä keväällä 2021.

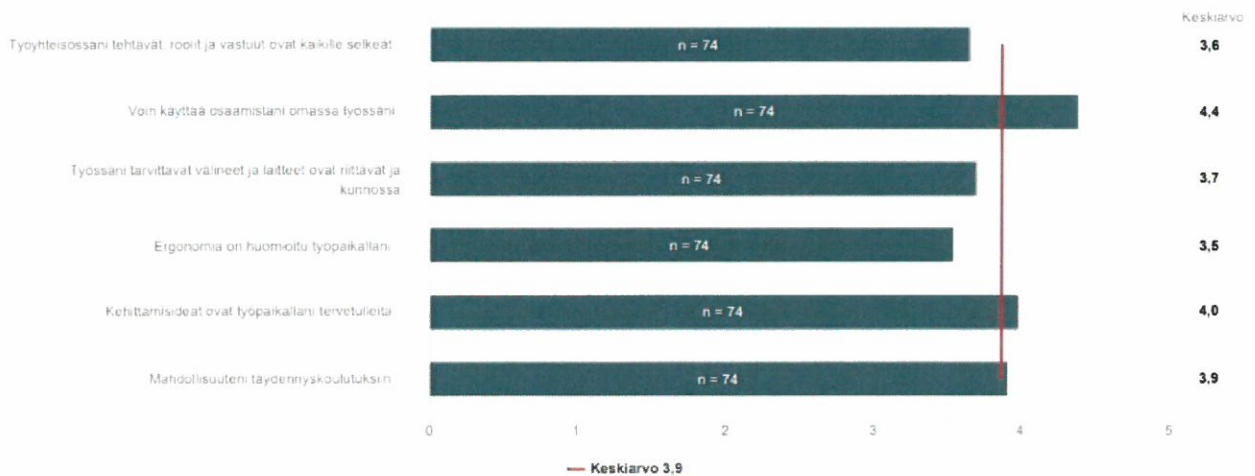
1. Esimiestyö ja johtaminen

Vastaajien määrä: 74



2. Työ ja osaaminen

Vastaajien määrä: 74



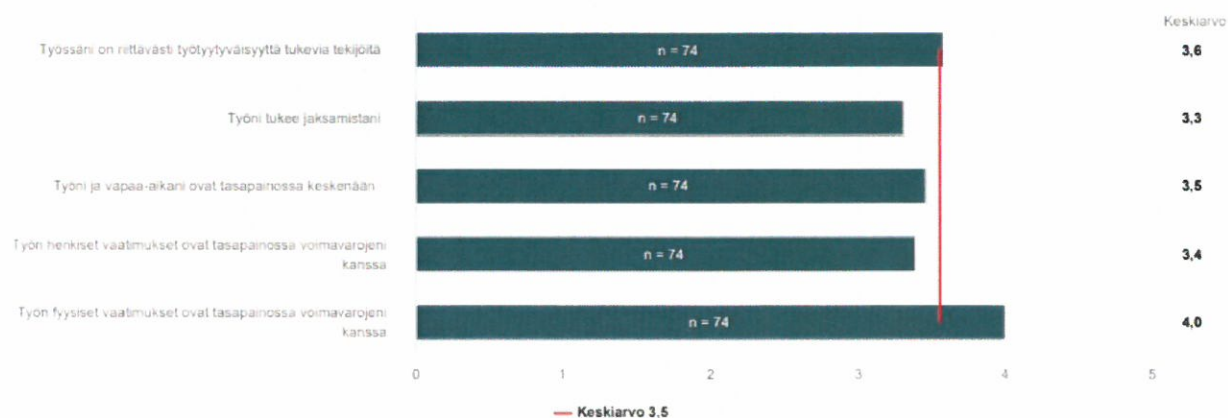
3. Työyhteisö

Vastaajien määrä: 74



4. Työhyvinvointi ja työkyky

Vastaajien määrä: 74



Vertailu edelliseen kyselyyn

	vastanneet	Vastaus -%	vastausten Keskiarvo
2018	72	51,8	3,75
2021	74	52,48	3,73

Aihealue	Keskiarvo 2021	Keskiarvo 2018
Esimiestyö johtaminen ja alaistaidot	3,7	3,8
Työ ja osaaminen	3,9	3,8
Työyhteisö	3,8	3,8
Työhyvinvointi ja työkyky	3,5	3,6

Lopuksi

Vuosi 2021 on ollut henkilöstölle edelleen monella tavalla haastava. Koronapandemiasta seuranneet poikkeusolot ovat koskettaneet meitä kaikkia – kouluja, kirjastoja, tilapalvelua, liikunta- ja kulttuuritoimintaa, hallintoa unohtamatta. Koulujen opetusta toteutettiin sekä yksittäisille oppilaille että kokonaisille koululuokille etäopetuksena. Aterioita toimitettiin kunnan toimintayksiköiden lisäksi osittain oppilaiden koteihin.

Tehostettua siivousta toteutettiin kaikissa yksiköissä jne. Henkilöstön, sekä sairauslomista että myös karanteeneista johtuvat poissaolot kuormittivat etenkin tilapalvelun, opetuksen ja varhaiskasvatuksen yksiköitä, missä sijaisten saaminen tuotti erityisiä haasteita. Eri työyksiköissä toimittiin edelleen osan vuotta omissa "kuplissaan", niin että työnteko voitiin järjestää terveysturvallisesti. Osaltaan tämäkin kuormitti henkilöstöä normaalin kanssakäymisen puuttuessa.

Oman lisänsä alkuvuoteen 2021 toi uuteen palkkajärjestelmään siirtyminen. Tämän läpivieminen ja käyttöönotto on vaatinut henkilöstöltä erityistä venymistä ja sopeutumista, mutta vuoden loppua kohti tilanne helpottui ja uuden ohjelman hyödyt tulivat selvästi esiin.

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

