



# KUORTANE

Elämisen hehkua

**HENKILÖSTÖKERTOMUS  
2023**

1 JOHDANTO .....	2
2 RAPORTOINTI .....	2
3 HENKILÖSTÖVOIMIAVARAT .....	2
4 HENKILÖTYÖVUODET .....	3
5 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE .....	4
6 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA SISÄINEN LIKKUVUUS.....	5
7 SAIRAUSPOISSAOLOT .....	5
8 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN / KOULUTUSPÄIVÄT .....	6
9 TYÖTERVEYSHUOLLON JA TYÖSUOJELUN TOIMENPITEET .....	7
10. TYÖHYVINVOINTI.....	10

## 1 JOHDANTO

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

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

## 2 RAPORTOINTI

Kunta ja hyvinvointialueyönantajat KT, on antanut kunnille suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaa varten. Tämä raportti on laadittu vuoden 2022 suosituksen mukaan.

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	<b>Yhteensä 2023</b>	Yhteensä 2022	Muutos %
Vakinaiset	31	101	<b>132</b>	144	-8,33
Määräaikaiset	9	36	<b>45</b>	50	-10
- joista työllistettyjä				1	-100
<b>Yhteensä</b>	<b>40</b>	<b>137</b>	<b>177</b>	194	-8,76

**Henkilöstömäärä toimialoittain 2022 ja 2023 vuoden viimeisen päivän tilanteessa**

Toimiala	31.12.2023			31.12.2022		
	vakinaiset	määräaik.	yht.	vakinaiset	määräaik.	yht.
Hallinto	9	0	<b>9</b>	10	0	10
Sivistys	89	40	<b>129</b>	94	42	136
Tekninen	31	5	<b>36</b>	37	8	45
Ympäristö	3	0	<b>3</b>	3	0	3
<b>Yhteensä</b>	<b>132</b>	<b>45</b>	<b>177</b>	145	49	194

#### 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.

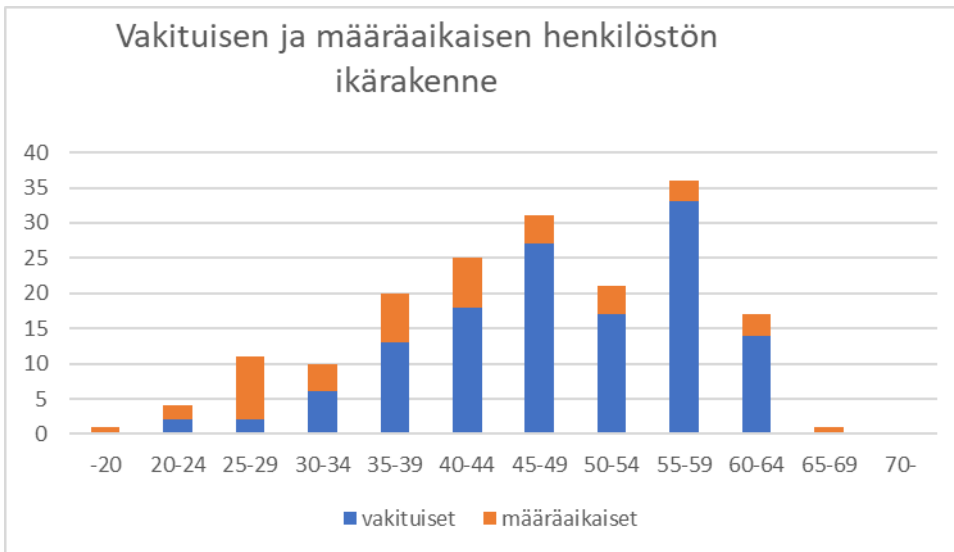
Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Myös osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan 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 2023	yht. 2022	muutos htv	muutos %
Hallinto	6,95	0,85	0	<b>7,8</b>	8,81	-1,01	-11,46
Sivistys	80,13	39,98	0	<b>120,11</b>	119,57	0,54	0,45
Tekninen	29,18	7,13	0	<b>36,31</b>	45,1	-8,79	-19,49
Ympäristö	2,22	0,33	0	<b>2,55</b>	2,47	0,08	3,24
<b>Yhteensä 2023</b>	<b>118,49</b>	<b>48,34</b>	<b>0</b>	<b>166,77</b>	175,95	9,18	5,2
Vuonna 2022	125,98	49,92	0,05				

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	11,67	15	31,67	31,67	10
kunta-ala v. 2022	10,88	21,58	25,18	28,17	13,61

Henkilöstön keski-ikä

	Vakinaiset			Määräaikaiset		
	naiset	miehet	yht	naiset	miehet	yht
Hallinto	52,4	44,5	44,8			
Sivistys	48,3	50,2	48,5	39,4	38,5	39,3
Tekn ja ymp	50,61	47,87	49,36	51,7	21	45,6
yhteensä	48,95	48,35	48,81	40,63	36,56	39,92

## 6 VAKINAISEN HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS JA SISÄINEN LIIKKUVUUS

	Alkaneet vakituiset palvelussuhteet	Tulo-vaihtuvuus %	Päätyneet vakituiset palvelussuhteet	Lähtö-vaihtuvuus %	Vakituisen henkilöstö 31.12.2023
Hallinto	1	11	1	11	9
Sivistys	6	6,74	10 (joista 4 eläkkeelle)	11,23	89
Tekninen ja ympäristö	2	5,88	0	0	34
<b>Yhteensä</b>	<b>9</b>	<b>6,81</b>	<b>11</b>	<b>8,33</b>	<b>132</b>
Sisäinen liikkuvuus	2		2		
<b>Yhteensä</b>	<b>11</b>		<b>13</b>		

## 7 SAIRAUSSPOISSAOLOT

Koronapandemian vuoksi työntekijät ovat voineet olla esimiehen luvalla sairauslomalla ilman todistusta enintään viisi päivää. Vuoden 2023 keväällä koronapandemiatilanteen helpottuessa palattiin aiempaan käytäntöön niin, 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 16 henkilöllä ja kumulatiivisesti 30 päivää vuoden aikana sairauspoissaoloja oli 10 henkilöllä.

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

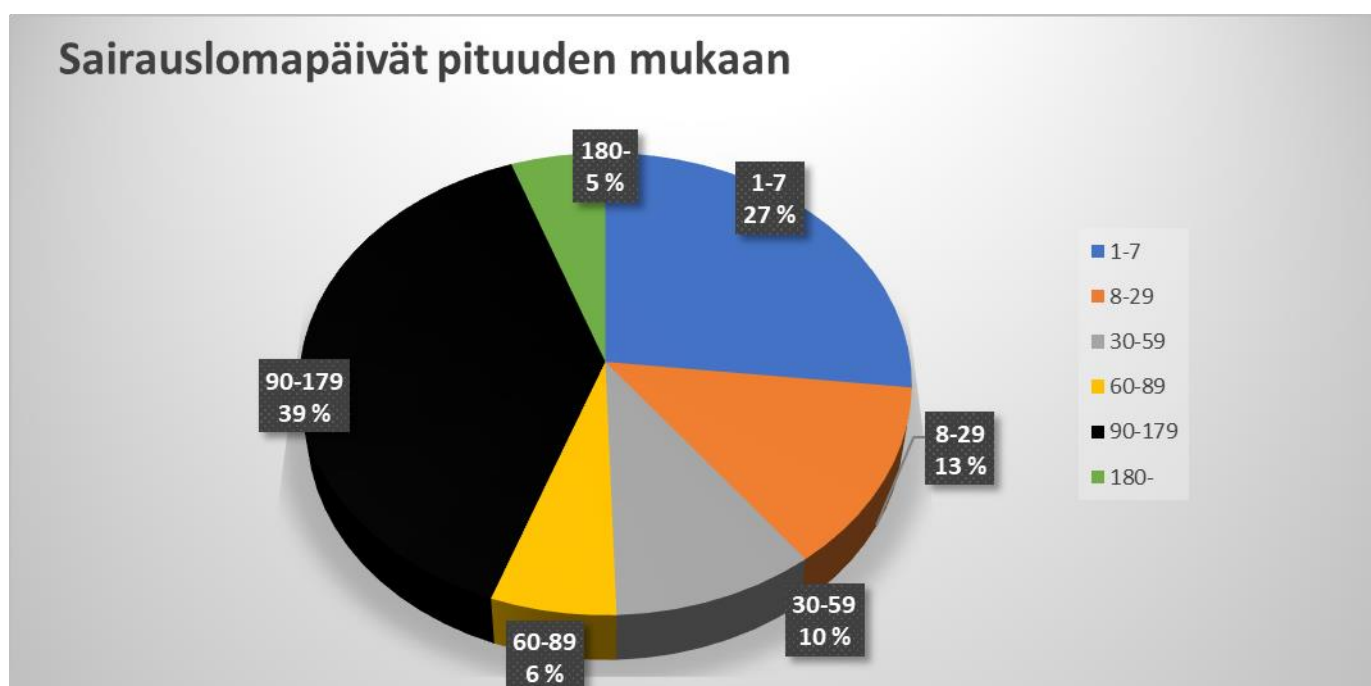
Vuoden 2023 aikana on sattunut viisi työtapaturmaa, joitten takia työntekijät olivat yhteensä 17 pv sairauslomalla.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot, kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot, kalenteripäivät
1-7 pv	881	1
8-29 pv	424	0
30-59 pv	273	51
60-89 pv	130	70
90-179 pv	731	554
yli 180 pv	180	0
<b>Kalenteripäivät yhteensä</b>	<b>2619</b>	<b>676</b>
<b>Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi</b>	<b>15,7</b>	<b>4,05</b>

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	5,62
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	60,22

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 2023 kuluessa vakinaisesta henkilöstöstä 58 % 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	254	1,9	3	0,02
Muu koulutus	10	0,08	-	-

## 9 TYÖTERVEYSHUOLLON JA TYÖSUOJELUN TOIMENPITEET

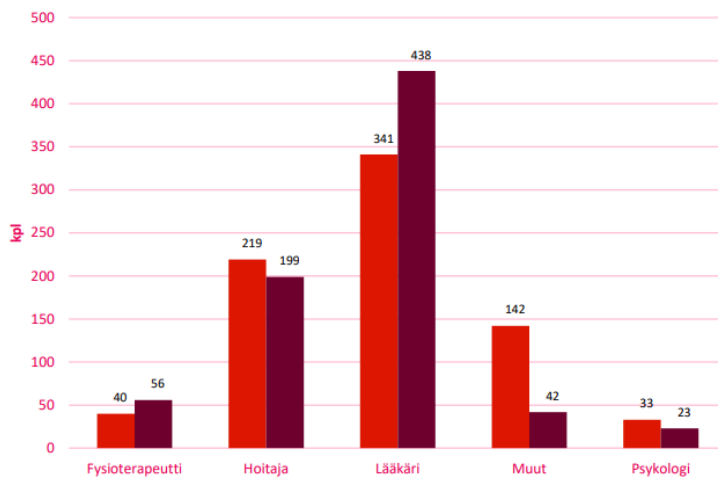
### Työterveyshuolto

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	26	112	115	77	14
■ Vertailukaudella	33	109	122	31	10

Kokonaismäärä (kpl)

775

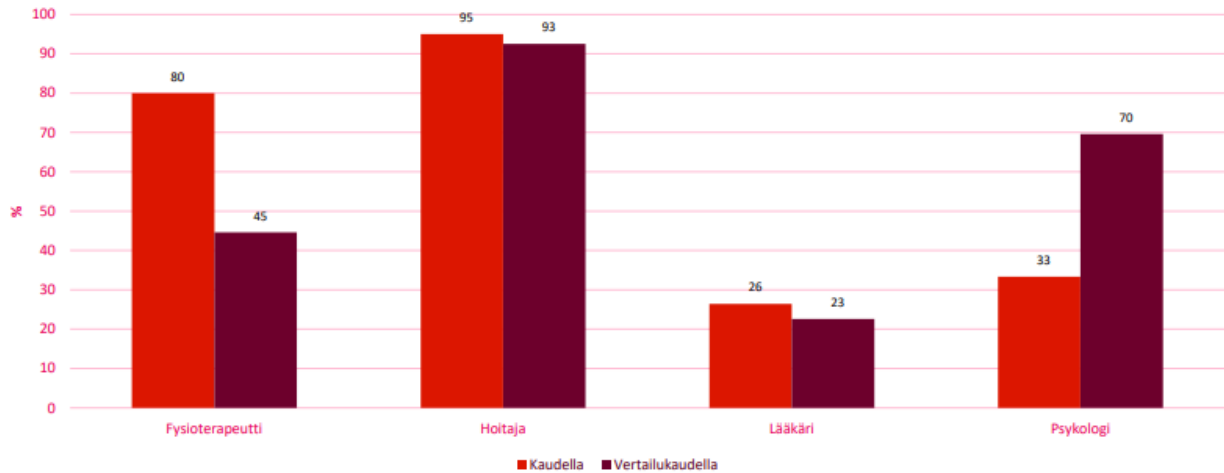
758

- Käyntejä noin 4,8/työntekijää kohden
  - Noin 0,6 käyntiä/työntekijää korkeampi taso kuin vuonna 2022
  - Normaalialueen tasolla (ka 3.6 käyntiä/tt/v)
- Etävastaanottoa 27,7% kaikista käynneistä
  - Käytetään hyvin

**Pihlajalinna**



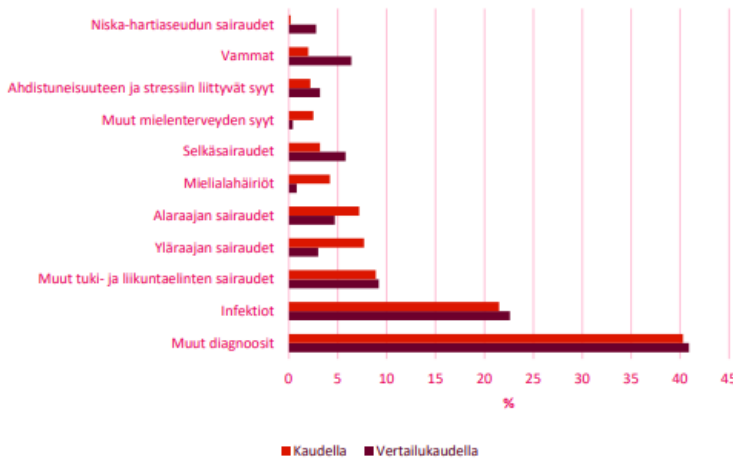
## Vastuuvastaanottajalla käyntien osuudet (%)



3 20.01.2024

Pihlajalinna

## Työterveyskäyntien diagnoosit (Anatominen jaotus, %)



4 20.01.2024

\*Muut tuki- ja liikuntaelinten sairaudet: mm. tulehdukselliset reumasairaudet ja moninivelrikko.

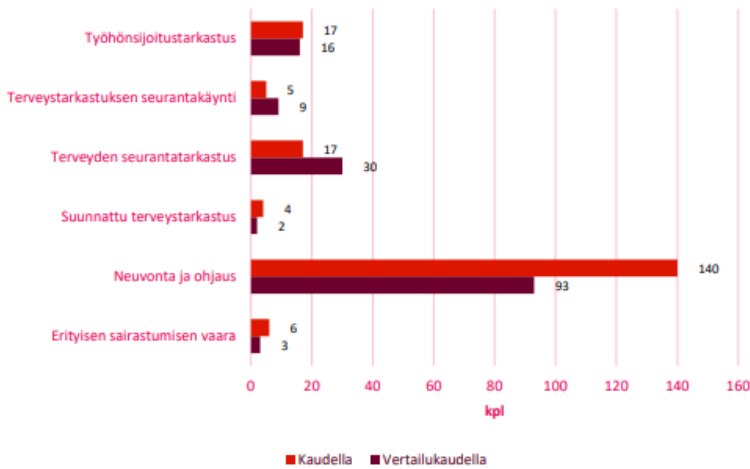
Pihlajalinna

- Muut diagnoosit 163 kpl (-54 kpl)
  - mm. terveystarkastukset, reseptien uusinnat, määrittämättömät dg:t
- TULE-käynnit 110 kpl (-26 kpl)
- Infektiökäynnit 87 kpl, kasvaneet (-33 kpl)
- Mielenterveys -käynnit 36 kpl (+13 kpl)

Muut diagnoosit mm. terveystarkastukset, reseptien uusinnat, määrittämättömät dg:t 163 kpl (-54 kpl)  
 TULE-käynnit 110 kpl, laskeneet (-26 kpl)  
 Infektiökäynnit 87 kpl, laskeneet (-33 kpl)  
 Mielenterveys -käynnit 36 kpl, kasvaneet (+13 kpl)

## Ennaltaehkäisevän työn yksilökäynnit

### Työterveyshuollon toiminta (kpl)



- Neuvontaa ja ohjausta tehty eniten (tth, tft, tpsy)

6 20.01.2024

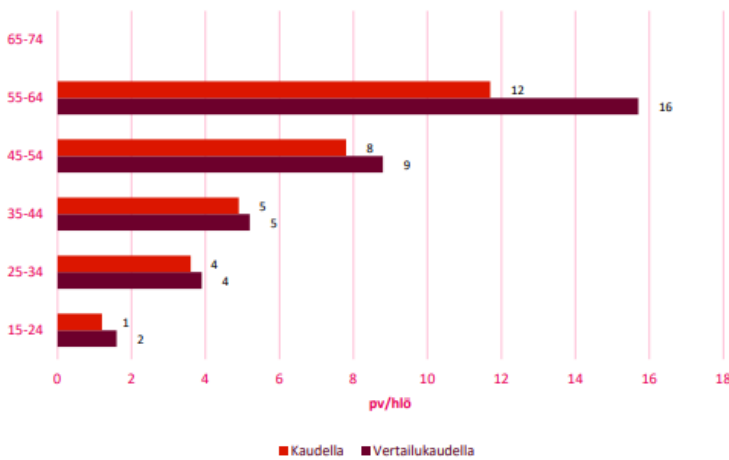
Pihlajalinna

## Työkyvyn tuki

Työpaikkaselvityksiä tekemisessä jäätin toimintasuunnitelman tavoitteista, mutta ne on suoritettu vuoden 2024 alussa. Ennalta ehkäisevän työn yksilökäynnit (lukuun ottamatta neuvontaa ja ohjausta) ja yksilöille annetun tuen kontaktit putosivat edellisestä vuodesta jonkin verran. Määräaikaistarkastukset on saatu ajan tasalle alkuvuoden 2024 aikana. Työterveysneuvotteluja pidettiin kolmen työntekijän kanssa yhteensä neljä kertaa.

## Sairauspoissaolot

### Ikäryhmittäin (pv/hlö)

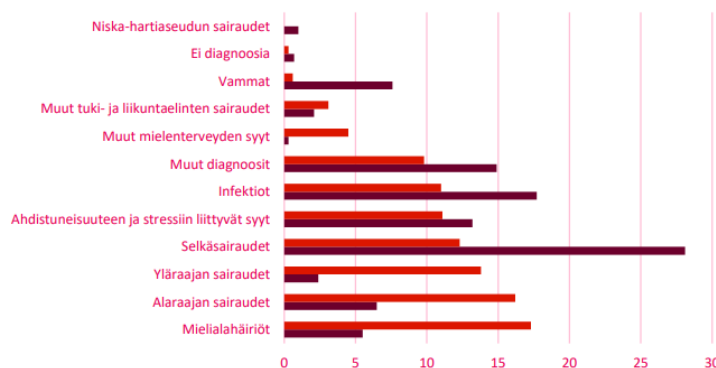


- Eniten sairauspoissaoloja 55-64 -vuotiailla
- Vähiten sairauspoissaoloja 15-24 -vuotiailla

15 20.01.2024

Pihlajalinna

## Diagnoosiryhmittäin



- TULE 563 pvä (-106 pvä)
  - Alaraaja, yläraaja, selkä
- Mielenterveysyyt 408 pvä (+92 pvä)
  - Unettomuus, ahdistuneisuushäiriö, masennus
- Infektiot 137 pvä (-158 pvä)

## Sairauspoissaolijoiden määrä (henkilöä) diagnoosiryhmittäin 2023 ja 2022

	Infektiot	Muut diagnoosit	Ahdistuneisuuteen ja stressiin liittyvät syyt	Mut tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	Mielialahäiriöt	Alaraajan sairaudet	Selkä sairaudet	Ei diagn.	Muut mielenterveyden syyt	Yläraajan sairaudet	Vammat	Niska ja hartian sairau
<b>2023</b>	<b>38</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
2022	52	18	7	7	2	6	8	4	1	4	9	

## Työsuojaelu

Yhteistoiminta- ja työsuojaelutoimikunnassa toimivat siihen valitut henkilöstön ja työnantajan edustajat sekä työsuojaelupäällikkö. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2023 aikana neljä kertaa ja käsitellyt yhteensä 28 asiakohtaa. Vuosittain on käsitelty kunnan talousarvio ja tilinpäätös sekä päivitetty hallintokuntien tekemien tarkistusten jälkeen työsuojaelutoimintaohjelma. Lisäksi toimikunnassa käsiteltiin keittiöhenkilökunnan asemaa niiden työntekijöiden osalta, joiden työtehtävät siirtyivät liikkeenluovutuksella kuntien perustamalle in-house yhtiölle.

## 10. 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.

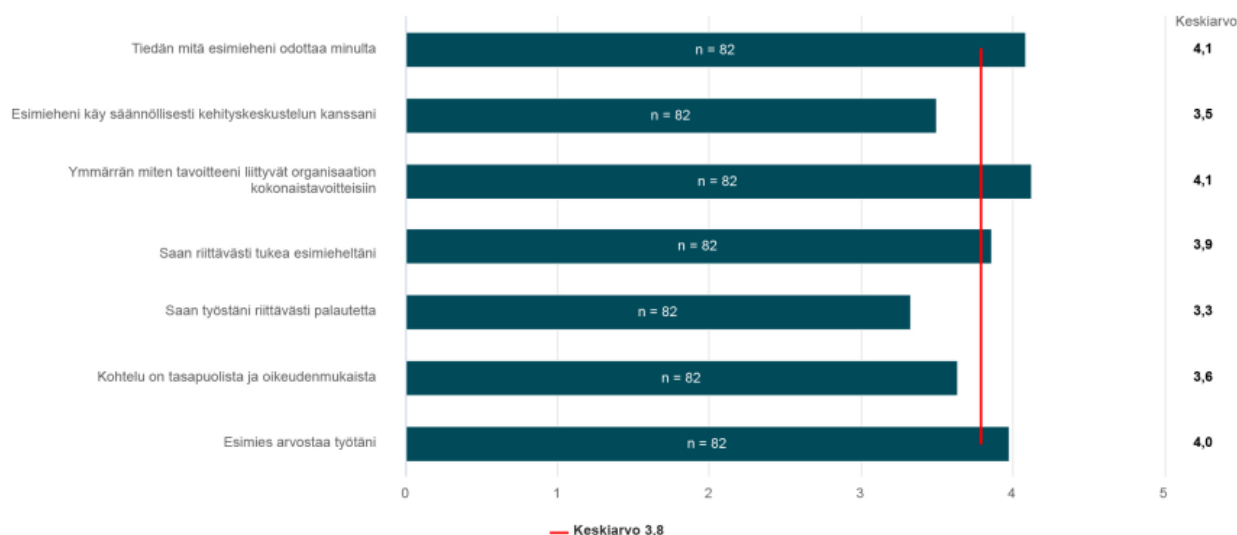
Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu oman terveystensä ja kuntonsa ylläpitämisestä. Työnantajana panostetaan työkyvyn säilymiseen järjestämällä ja tukemalla omaehtoista työkyvyn ylläpitoa edesauttavaa toimintaa. Henkilöstötietuna on käytössä ePassi. Edun arvon on 100 euroa / vuosi niin, että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

Työsuhdepyöräetu on ollut käytössä vuoden 2023 alusta lukien. Palvelun tuottaja on Suomen Työsuhdepyörä Oy.

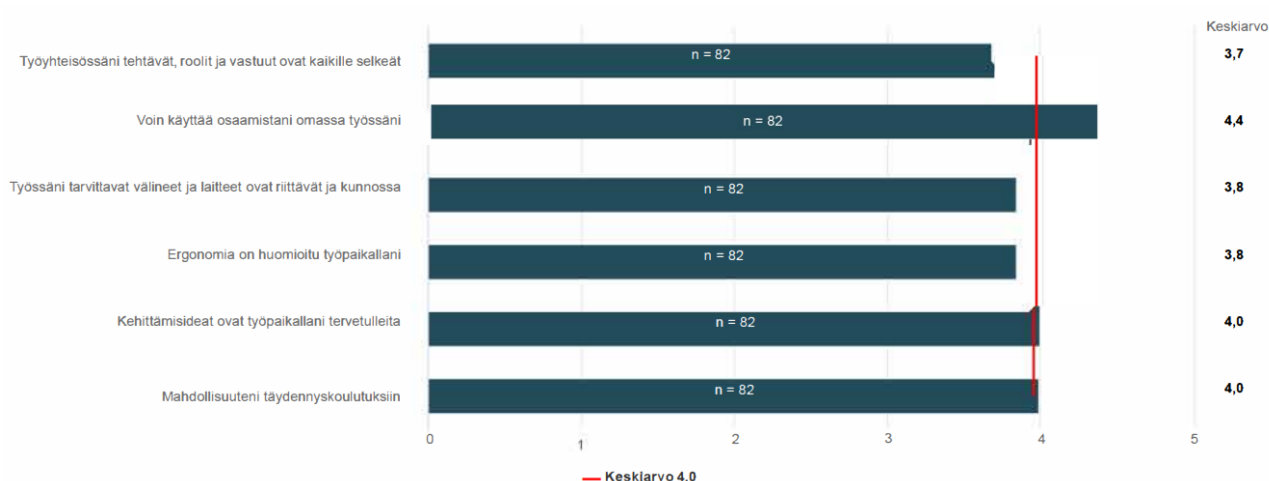
Kunnan henkilöstölle järjestettävä työhyvinvointikysely tehdään joka toinen vuosi aina parittomina vuosina.

## Työhyvinvointikyselyn 2023 yhteenveto

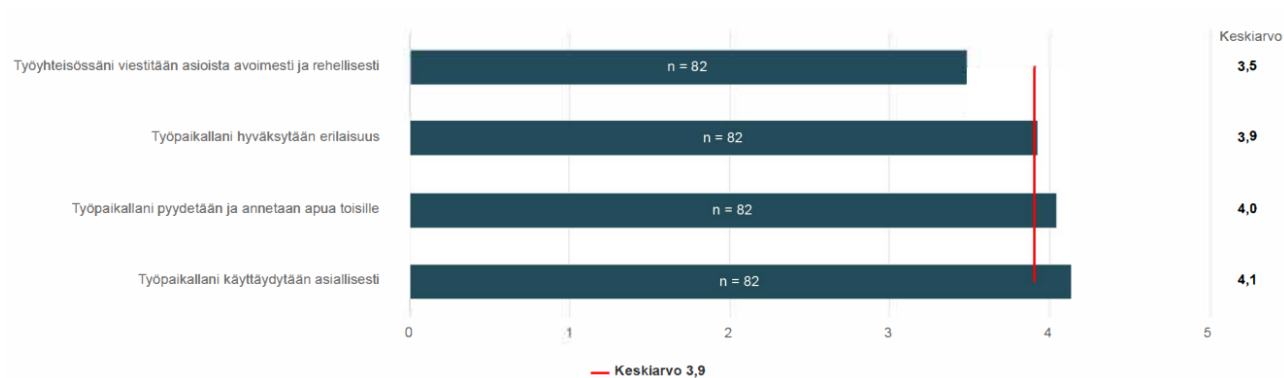
1. Esimiestyö ja johtaminen Edellisen kyselyn tapaan, työntekijät tietävät mitä esimies heiltä odottaa ja kuinka oma työ liittyy organisaation kokonaistavoitteisiin. Esimiesten koetaan myös arvostavan omaa työtä. Esimieheltä saatava tuki on noussut tässä osiossa eniten. Sen sijaan työstä ei koeta saatavan riittävästi palautetta ja vuoden 2021 tapaan useat kertovat, että säännölliset kehityskeskustelut puuttuvat. Osa myös kokee, että kohtelu työntekijöitä kohtaan ei ole tasapuolista.



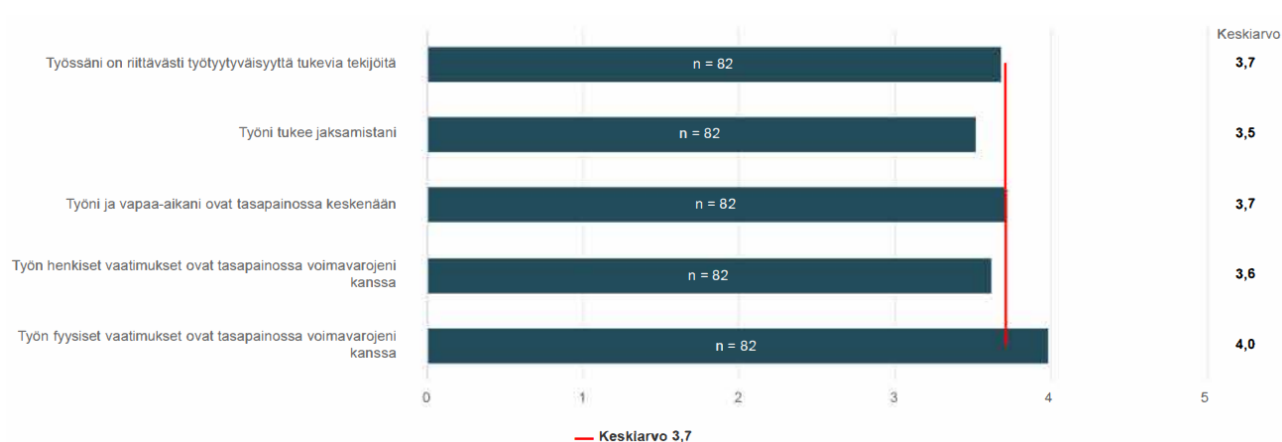
2. Työ ja osaaminen Vaikka työntekijät tietävät mitä esimiehet heiltä odottavat, niin osa kokee, että kaikille tehtävät, vastuut ja roolit eivät ole selvät. Todella iso osa näkee kuitenkin, että omaa osaamista voi käyttää työssään. Työ ja osaaminen saa kaiken kaikkiaan erinomaiset arvosanat. Työpaikalla otetaan vastaan kehittämisideoita ja työntekijöillä on mahdollisuuksia täydennyskoulutuksiin. Työergonomiassa on tapahtunut hyvä parannusta. Työvälineisiin ollaan myös enemmän tyytyväisiä, mutta moni myös kokee niissä parantamisen varaa.



3. Työyhteisö Työntekijät kokevat, että työpaikalla annetaan apua toisille, työpaikalla käyttäydytään asiallisesti ja erilaisuus hyväksytään. Suurin ongelma koetaan viestinnässä ainakin avointen vastausten perusteella, vaikka pientä parannusta on keskiarvoon tullut. 61% pitää viestintää kuitenkin avoimena ja rehellisenä.



4. Työhyvinvointi ja työkyky Työhyvinvoinnissa ja työkyvyssä nähtiin 2021 eniten parantamisen varaa. Pientä parannusta onkin korona-ajan jälkeen nähtävissä, mutta työn tukeminen omassa jaksamisessa on laskenut. Avoimista kysymyksistä voidaan päätellä, että usealla työtaakka ja työtahti nähdään liian kovana. Yhteisöllisyyteen ja työhyvinvointiin toivotaan edelleen parannusta.



### Kehitysehdotuksia työhyvinvointiin

Yhteistä tyhy- ja tyky-toimintaa toivotaan lisää. Näillä nähdään olevan sekä yhteisöllisyyttä että työhyvinvointia eniten parantavia vaikutuksia

### Lopuksi

Vuosi 2023 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 haasteita.

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