

# Henkilöstökertomus 2021

IITIN KUNTA



*Ihastu Iittiin!*

136/02.01.02/2021

Yhteistyö ja työsuojelutoimikunta 2.5.2022

Kunnanhallitus 2.5.2022 § ~~xx~~ 92

Kunnanvaltuusto 24.5.2022 § xx 21

Kunnanvaltuusto 21.6.2022 § xx

## Sisällys

1 Johdanto .....	2
2 Henkilöstöresurssit .....	3
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	3
2.2. Työ- ja virkavapaat.....	5
2.3 Henkilöstön sukupuolijakauma .....	6
2.4 Henkilöstön ikärakenne .....	7
3 Vaihtuvuus ja rekrytointi .....	9
4 Henkilöstön eläköityminen.....	10
5 Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen .....	12
6 Työhyvinvointi .....	12
6.1 Työterveyshuolto.....	13
6.2 Sairauspoissaolot.....	13
6.3 Työsuojelu ja työtapaturmat .....	14
6.4 Työhyvinvointikysely .....	14
6.5 TYHY-toiminta.....	15
7 Henkilöstökustannukset .....	15
8 Henkilöstökertomuksen tunnusluvut .....	16
9 Johtopäätökset ja kehittämiskohteet.....	16

# 1 Johdanto

Tässä henkilöstökertomuksessa esitetään litin kunnan henkilöstöä vuodelta 2021 kuvaavat keskeiset tunnusluvut ja tiedot. Edellinen henkilöstökertomus on laadittu vuonna 2020. Tämän henkilöstökertomuksen tiedot ovat vertailukelpoisia vuoden 2017 jälkeen laadittujen henkilöstökertomusten kanssa, mutta eivät kaikilta osin aiempien henkilöstökertomusten.

Henkilöstökertomuksella on tavoitteena tarjota tietoa strategisen henkilöstöjohtamisen sekä henkilöstöpolitiikan kehittämiseksi. Henkilöstökertomus onkin tarkoitettu kunnan johdon, poliittisten päätöntekijöiden sekä koko työyhteisön käyttöön.

Vuosi 2021 oli edelleen poikkeuksellinen keväällä 2020 alkaneen COVID19-pandemian johdosta. Toimintavuoden tilinpäätös oli toista kertaa peräkkäin ennätysellisen hyvä. Pääosin vuonna 2020 tapahtuneet henkilökunnan lomautukset toteutuivat osin (opettajien osalta) vielä keväällä 2021. Pandemian johdosta kunnan toiminnoissa tapahtui runsaasti muutoksia ja supistuksia.

Kesällä 2019 käynnistynyt tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmän päivittäminen on edelleen tätä henkilöstökertomusta laadittaessa kesken. Koronavuoden poikkeusolot ja johtotasolla tapahtuneet henkilövaihdokset ovat pitkittäneen prosessin valmistumista.

Henkilöstö on keskeinen ja tärkein voimavara litin kuntapalveluiden järjestämisessä ja tuottamisessa. Parhaimmat kiitokset koko henkilökunnalle monella tavalla haastavan vuoden jälkeen.

Tuomas Rimpiläinen

hallinto- ja talousjohtaja, henkilöstövastaava

## 2 Henkilöstöresurssit

### 2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

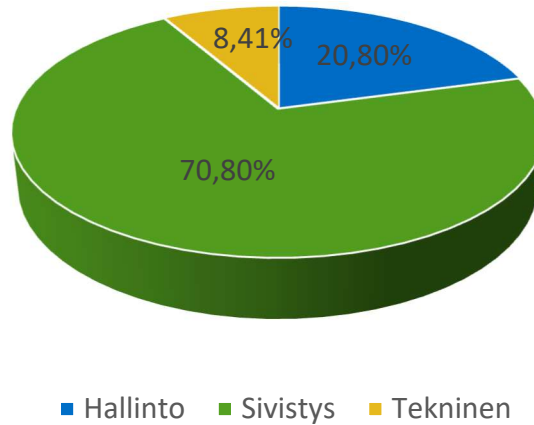
Taulukko 1. Henkilöstön määrä toimialoittain

Palvelusuhdet 31.12.	2021			2020		
	vak.	ma.	yht.	vak.	ma.	yht.
<b>HALLINTOPALVELUT</b>	<b>36</b>	<b>11</b>	<b>47</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>45</b>
Johto	1	0	1	2	0	2
Toimistohenkilöstö	10	3	13	12	3	15
Ruokapalveluhenkilöstö	13	2	15	13	1	14
Muu henkilöstö (siivoojat)	12	6	18	13	1	14
<b>SIVISTYSPALVELUT</b>	<b>118</b>	<b>42</b>	<b>160</b>	<b>113</b>	<b>34</b>	<b>147</b>
Johto	1	0	1	1	0	1
Opetushenkilöstö	53	13	66	52	12	64
Koulunkäynnin avustava hlöst.	12	13	25	11	12	23
Varhaiskasvatuksen hlöst.	38	13	51	38	6	44
Kirjastotoimen henkilöstö	4	0	4	4	0	4
Vapaa-aika/kulttuuritoimen hlöst.	6	2	8	6	3	9
Muu henkilöstö	4	1	5	1	1	2
<b>TEKNISET PALVELUT</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>19</b>
Johto	1	0	1	1	0	1
Esimiehet, suunnittelijat	4	0	4	4	1	5
Ammattimiehet	6	2	8	6	2	8
Muu henkilöstö (kiint. hoitajat)	6	0	6	4	1	5
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>171</b>	<b>55</b>	<b>226</b>	<b>168</b>	<b>43</b>	<b>211</b>
vak. = vakinainen, ma. = määräaikainen						

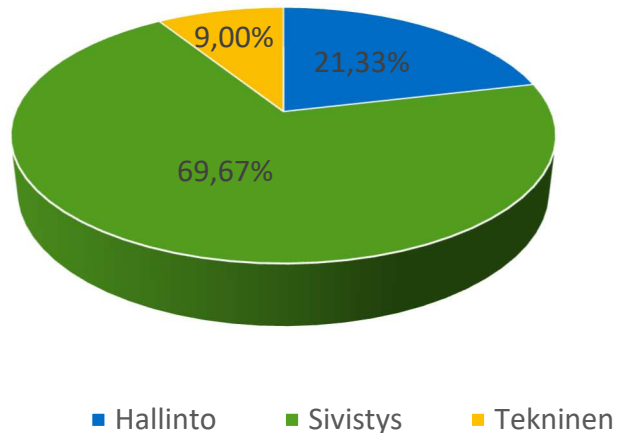
litin kunnan henkilöstömäärä 31.12.2021 oli 226 henkilöä, joista vakinaisia 171 henkilöä ja määräaikaisia 55 henkilöä. Vakinaisia henkilöitä on 75,66 % koko henkilöstöstä. Vuonna 2020 vakinaisia henkilöitä oli 168 eli 79,62 %.

Luvuissa ei ole mukana kansalaisopiston opetushenkilöstöä, joka työskentelee osa-aikaisesti tai sivutoimisesti.

Henkilöstön jakauma % toimialoittain 2021



Henkilöstön jakauma % toimialoittain 2020



Vuosien 2021 ja 2020 välillä prosentuaaliset muutokset eri toimialojen kesken eivät ole merkittäviä.

### **Virkasuhteiset**

Virkasuhteisia Iitin kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa 85 henkeä. Näistä edelleen suurin osa on opettajia. Virkasuhteisista 72 on vakinaisia ja 13 määräaikaista. Tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa edellyttävät virkasuhdetta. Puolestaan virkasuhde, jossa ei käytetä julkista valtaa, voidaan muuttaa työsuhteeksi. Iitissä on tällä hetkellä alle kymmenen virkasuhdetta, joiden muuttaminen työsuhteeksi on aiheellista. Kunnanvaltuuston aiemman linjauksen mukaan näin toimitaan muutettavan viran vapautumisen yhteydessä.

## Henkilöresurssit HTV

	HTV1	HTV2	HTV3
2021	211,1	196,4	170,3
2020	213,5	197,8	169,4
2019	217,9	206,8	180,2
2018	201,7	187,7	161,9
2017	193,4	182,5	159,1

HTV1 = Palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä (vuosina)

HTV2 = Palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä (vuosina)

HTV3 = Palveluksessaolopäivien lukumäärä, kun kaikki poissaolot on huomioitu (sis. myös lomat) (vuosina)

Henkilötyövuoksiksi muutettuna henkilöstöresurssin määrä vaikuttaa vähentyneen 2,4 henkilötyövuodella. Kaikkien poissaolojen huomiointin jälkeen (HTV3) resurssien lisäys on 0,9 henkilötyövuotta eli poissaolot ovat vähentyneet.

## 2.2. Työ- ja virkavapaat

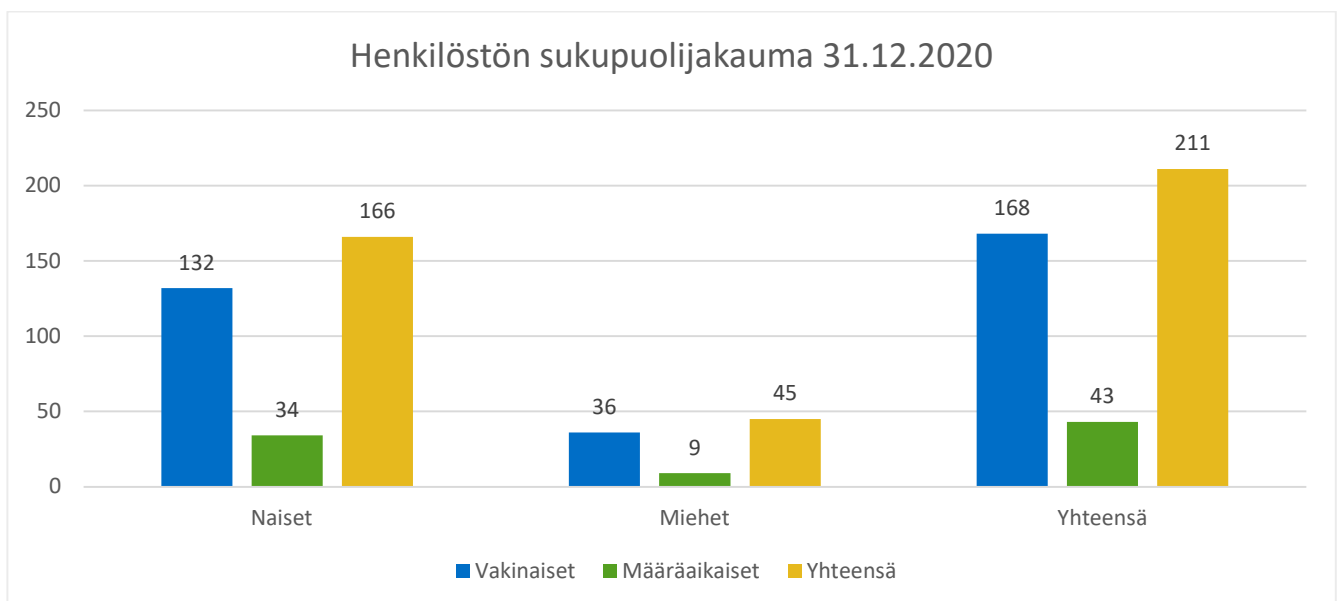
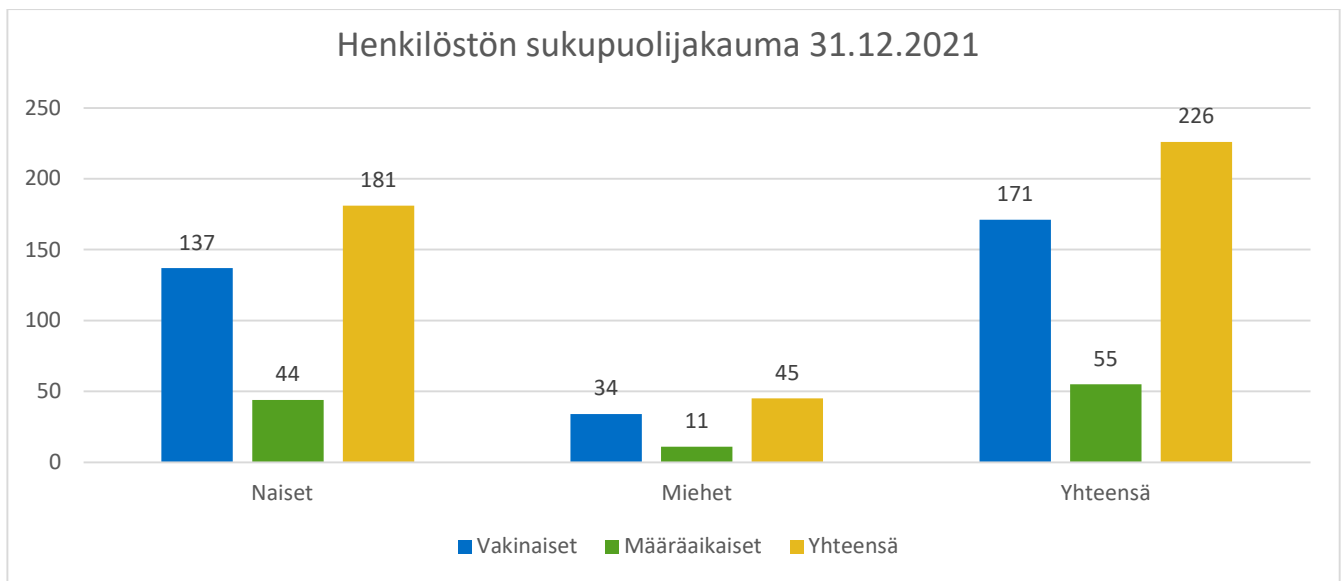
Virka- ja työvapaat	2021		2020	
	hlö	työpvt:t	hlö	työpvt:t
Opintovapaa	2	356	1	71
Muut	132	1364	162	2187
Perhevapaat	37	2079	39	1583
Työtapaturma	5	31	3	272
Koulutus	34	93	35	95
Vuorotteluvapaa	1	43	0	0
Kuntoutus	2	10	2	15
Kuntoutustuki	1	253	0	0

Perhevapaisiin sisältyy sekä palkallisia (esim. palkallinen äitiysvapaa) että palkattomia (esim. hoitovapaa, vapaa pakottavista perhesyistä, tilapäinen hoitovapaa jne) vapaita. Vuorotteluvapaa on aina palkatonta. Perhevapaiden työpäivät lisääntyivät vuodesta 2020, mutta perhevapaajaksoja käytti harvempi työntekijä. Muut virka- ja työvapaat ovat vähentyneet huomattavasti vuoteen 2020 verrattuna. Sopeutustoimien vuoksi tehdyt lomautukset lisäsivät poissaolopäivien määrää 259 työpäivää, kun vuonna 2020 vastaava luku oli 1172 työpäivää.

## 2.3 Henkilöstön sukupuolijakauma

Kunnalliset virka- ja työehtosopimuksen takaavat tasa-arvoiset ja oikeudenmukaiset palvelussuhteen ehdot. Kuntatyönantajan teettämän tutkimuksen mukaan miehet ja naiset kokevat olevansa tasa-arvoisessa asemassa kunnallisilla työpaikoilla. Tutkimuksen mukaan myös miesten ja naisten palkkaerot ovat kunta-alalla pienemmät kuin yksityisellä sektorilla.<sup>1</sup>

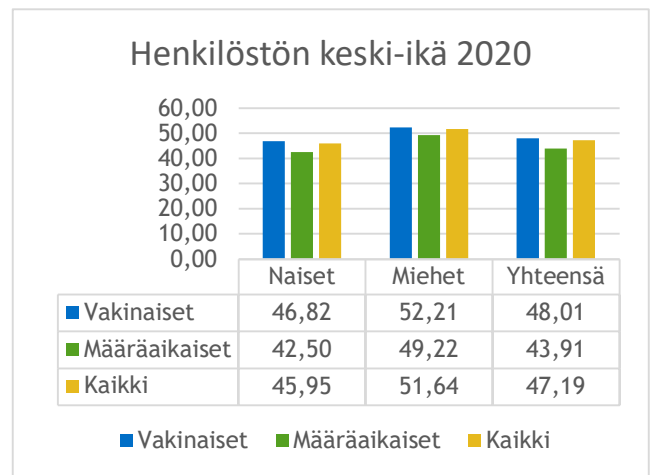
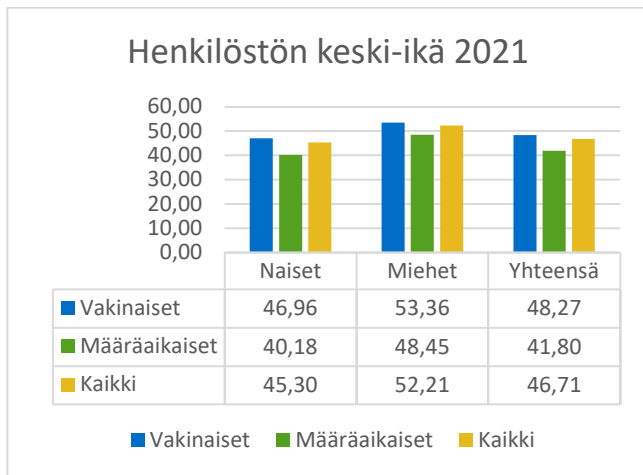
Koko kunnan henkilöstöstä naisia oli 181, mikä on 80,09% koko henkilöstöstä. Vuonna 2020 vastaava luku oli 78,67%. Kuntatyönantajan tilastojen mukaan koko Suomen kunta-alan henkilöstöstä vuoden 2020 tilastossa 80% on naisia.<sup>2</sup>



<sup>1</sup> Kuntatyönantajat, kunnallinen henkilöstö 2016

<sup>2</sup> Kuntatyönantajat, kunnallinen henkilöstö 2020

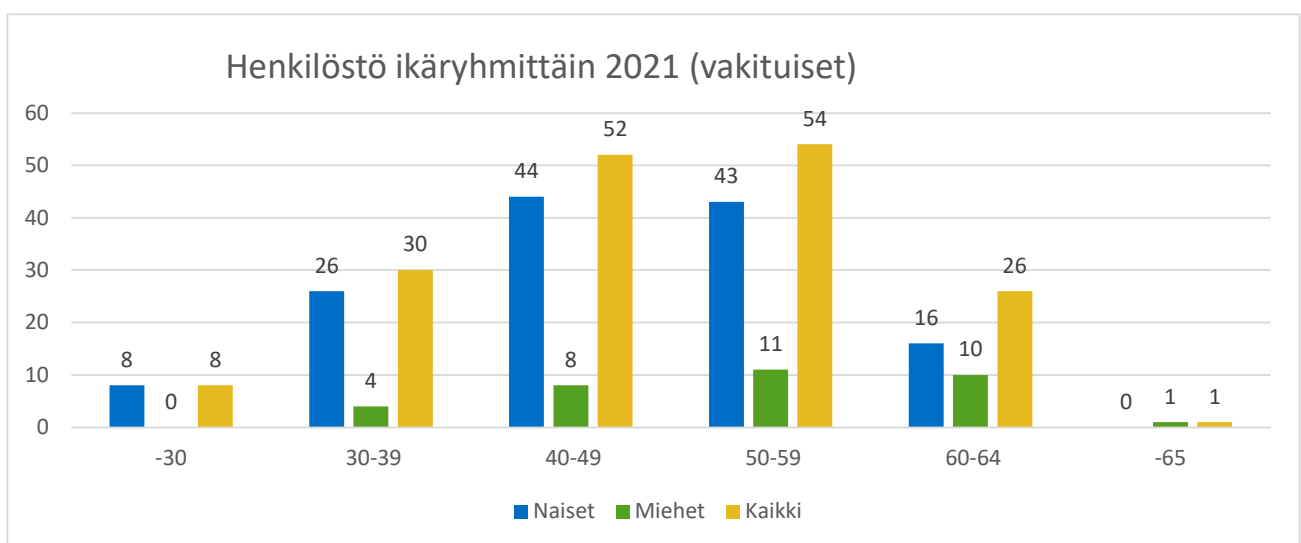
## 2.4 Henkilöstön ikärakenne



Henkilöstön keski-ikä vakinaisen henkilöstön osalta on 48,27 vuotta, mikä on 0,26 vuotta edellisen vuoden keski-ikä (48,01) korkeampi. Valtakunnallinen kunta-alan keskiarvo on vuonna 2020 ollut vakinaisilla 47,6 vuotta. Kunnan palveluksessa olevat miehet (52,21) ovat keskimääräisesti hieman naisia (45,30) iäkkäämpiä.

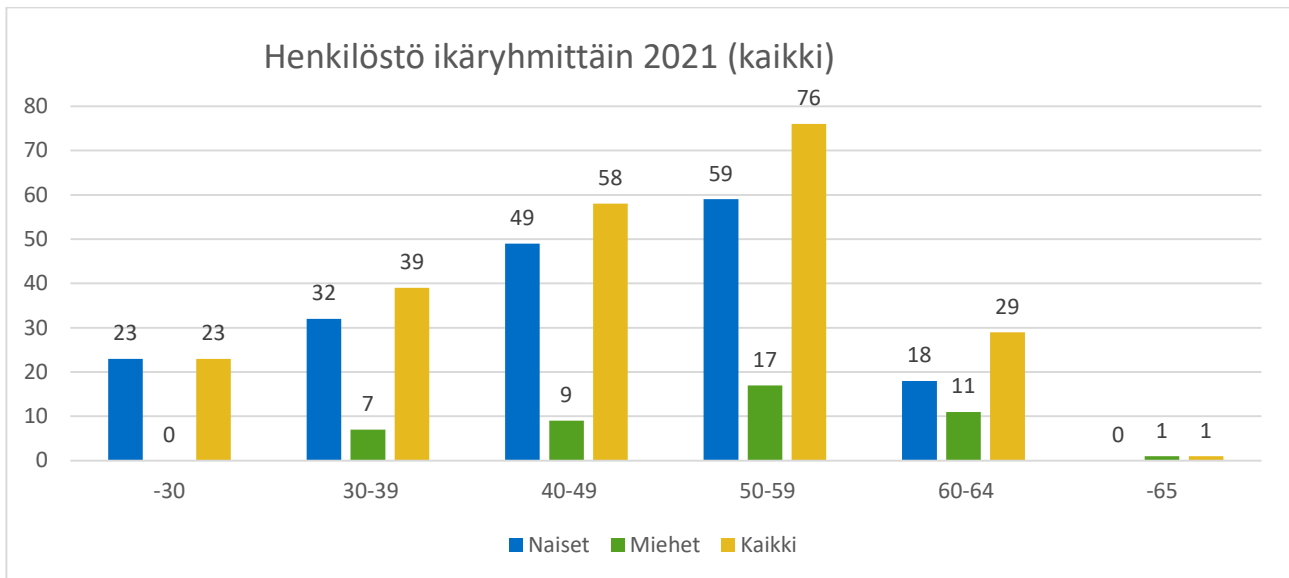
Määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä on noin kuusi vuotta vakinaista henkilöstöä alempi (41,80), mutta reilut kaksi vuotta kunta-alan keskimääräistä (39,0) korkeampi. Määräaikaisten keski-ikä on vastaavasti laskenut edellisestä vuodesta. Kun tarkastellaan koko henkilöstöä, keski-ikä on 46,71 vuotta, mikä on 0,48 vuotta aiempaa matalampi.

Valtakunnallisesti kunta-alan keski-ikä on viimeisimmän tilaston (2020) mukaan 45,6 vuotta, mikä on litin vastaavaa lukua 1,11 vuotta matalampi.

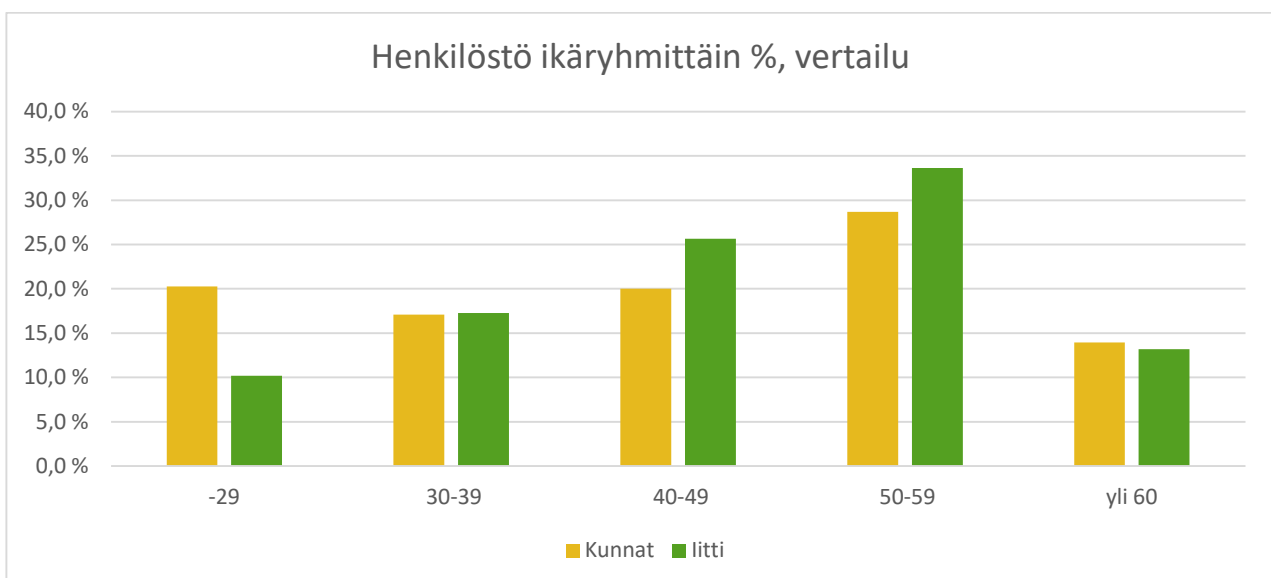




Vakinaisen henkilöstön tarkastelu ikäryhmittäin osoittaa, että merkittävä osa vakinaisista on yli 50-vuotiaita. Yli 60-vuotiaita on 27 ja 50–59-vuotiaita 54 henkeä, mikä tarkoittaa sitä, että Iitin kunnan vakinaisesta henkilöstöstä yli 60-vuotiaita on 15,79 % ja yli 50-vuotiaita jo 47,37 %.

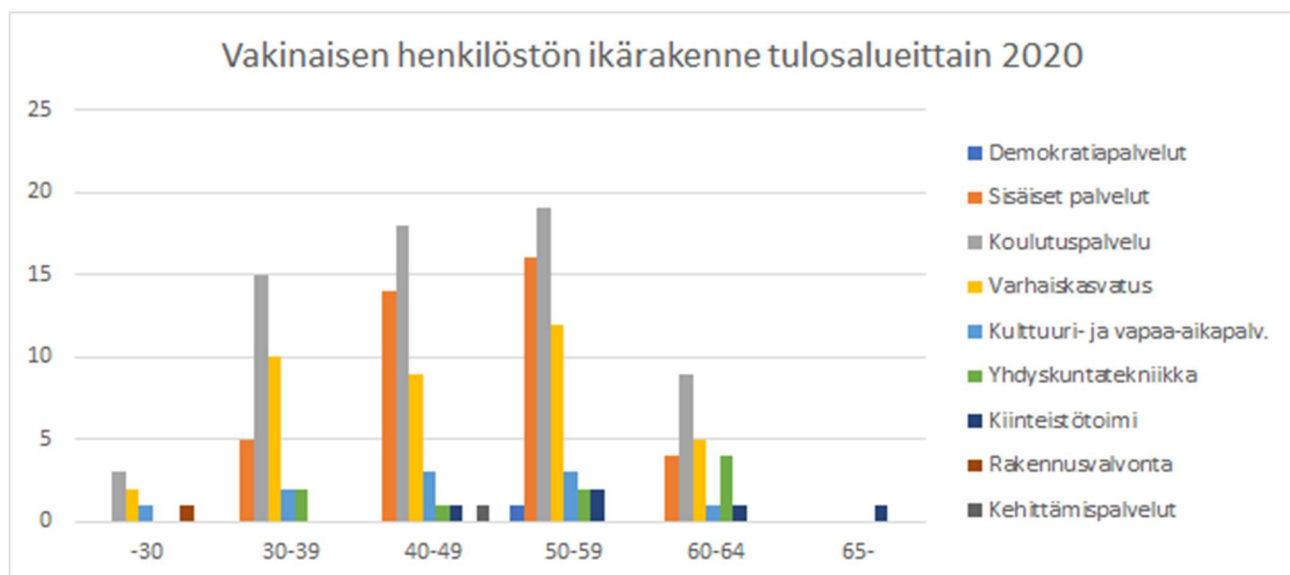
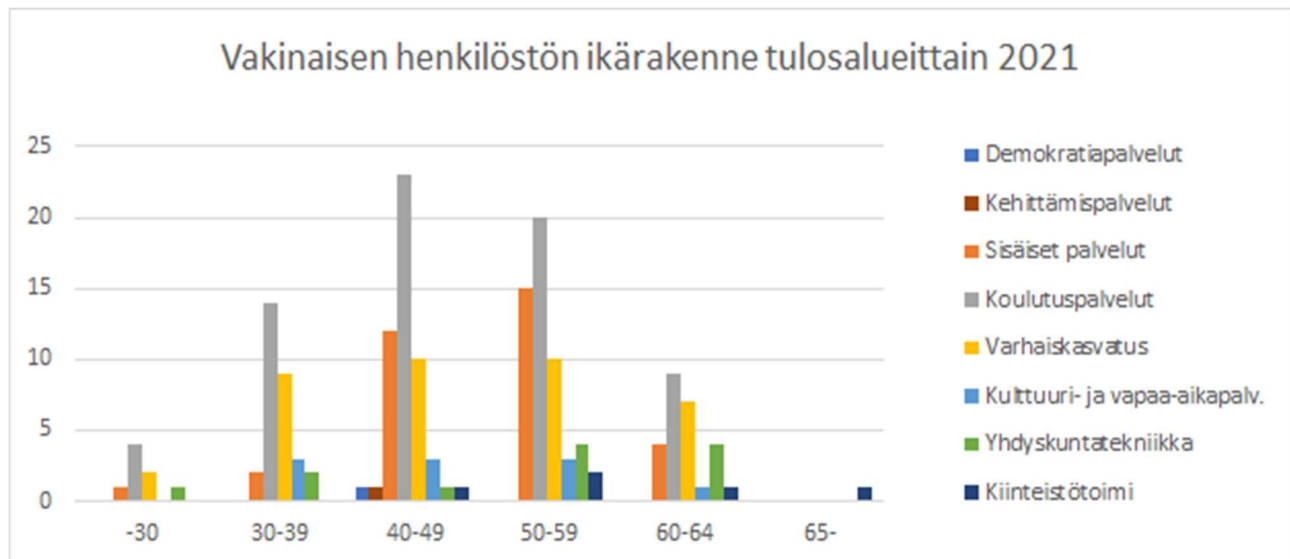


Kun tarkasteluun otetaan mukaan myös määräaikaiset työntekijät, tasapainottuu ikärakenne hieman. Kuitenkin yli 50-vuotiaiden osuus on edelleen merkittävä noin 47 % koko henkilöstöstä. Luku on sama kuin edellisenä vuonna. Edellä esitetyn pohjalta voidaan arvioida, että seuraavien 5–10 vuoden kuluessa henkilöstön vaihtuvuus tulee eläköitymisen myötä olemaan merkittävää.



Verrattaessa Iitin prosentuaalista ikäjakaumaa kunta-alan keskimääräiseen jakaumaan (2020) huomataan, että nykyisellään Iitin jakauma seuraa hyvin lähelle valtakunnallista kunta-alan jakaumaa. Ainoastaan alle 30-

vuotiaiden ikäryhmässä poikkeama on havaittavissa selkeästi litin ikäjakauman ollessa tältä osin valtakunnallista heikompi.



### 3 Vaihtuvuus ja rekrytointi

Vaihtuvuus vuosina 2021 ja 2020

	2021	2020
Vakinainen henkilöstö 31.12.	171	168
Lähtövaihtuvuus		
- Pois lähteneet vakinaiset	6	6

- Eläkkeelle jääneet vakinaiset	4	7
Vaihtuvuusprosentti	5,85 %	7,74 %

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti on vuonna 2021 pienentynyt, sillä työntekijöiden määrä on kasvanut. Eläköitymisten johdosta poislähteneiden määrä on vähentynyt, kun taas muiden poislähteneiden määrät ovat pysyneet samana verrattuna vuoteen 2020.

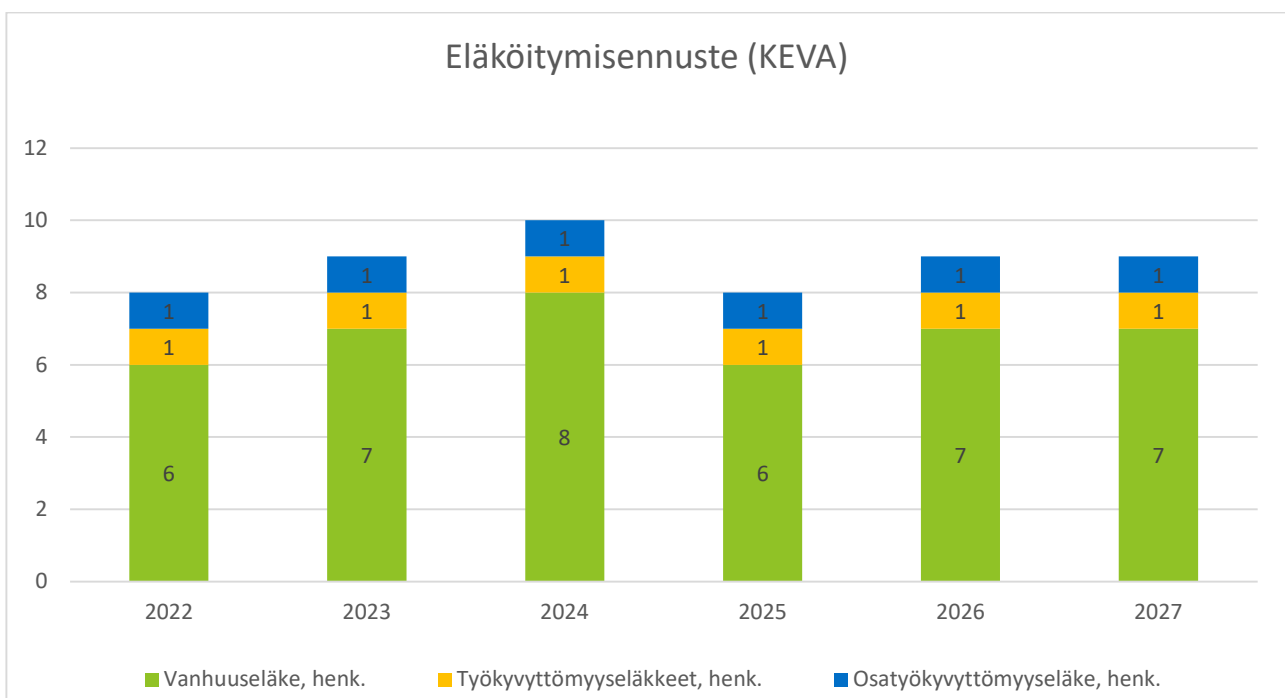
Rekrytoinnit (vakinaiset) vuosina 2021 ja 2020

Toimiala	Avoimet työpaikat 2021	Avoimet työpaikat 2020
Hallintopalvelut	4	3
Sivistyspalvelut	9	6
Tekniset palvelut	2	0
<b>Yhteensä</b>	<b>15</b>	<b>9</b>

Kun mukaan lasketaan määräaikaiset työsuhteet, on Kuntarekry-järjestelmässä ollut vuoden 2021 aikana avoimena yhteensä 41 tehtävää haettavana (2020 vastaava luku 23). Merkittävin osa näistä on ollut opetus- ja kulttuuritoimen määräaikaisia tehtäviä, joita on ollut 32.

## 4 Henkilöstön eläköityminen

Eläkepoistumaennuste vuosille 2022-2027 (KEVA)



Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Grafiikassa on esitetty ennuste vain vanhuuseläkkeelle siirtävistä henkilöistä. Työkyvyttömyyseläkkeelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyviä on arvioitu olevan edelleen vuosittain yksi kumpaa-kin.

Oheisessa luettelossa on eritelty tarkemmin ammattiluokkia, joissa työntekijämäärä tai eläkepoistuma on ennustejaksolla merkittävä.

Ammattiluokka	Vakuutetut	2022 - 2026	
		Henk.	%
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	54	9	16,8
Muut kieltenopettajat	21	5	23,6
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	25	6	24,2
Koulunkäyntiavustajat	21	2	9,7
Kiinteistöhuollon työntekijät	11	3	28,6
Lastentarhanopettajat	16	2	13,0
Siivoojat	14	3	21,7
Avustavat keittiötyöntekijät	13	3	24
Yleissihteerit	8	1	13,6
Erityisopettajat	9	2	23,1
Muut	3	3	100
Kirjastotyöntekijät	3	2	62,4
Opetusalan johtajat	4	2	46,9

Eläkepoistumaennuste on laskettu vakinaisista virka- ja työsuhteisista, jotka ovat olleet KuEL tai VaEL-vakuutettuina. Ennusteessa arvioidaan ainoastaan vanhuuseläkkeelle siirtyvien määrää toimialoittain ja se perustuu Kevan tietoihin henkilöistä, jotka saavuttavat yksilöllisen vanhuuseläkeiän vuosina 2022-2026. Ennusteen tiedot (Keva) eivät kaikilta osin täsmää kunnan henkilöstöjärjestelmän tietoihin.

Tällä hetkellä vanhuuseläkkeelle voi siirtyä joustavasti 63–68 vuoden iässä. Ennen 1.1.1955 syntyneiden yleinen vanhuuseläkeikä on 63 vuotta. Todellista eläköitymisajankohtaa ei välttämättä kyetä ennakoimaan kuin muutama kuukausi aiemmin.

#### Ennakointi vuosittain 63 vuotta täyttävistä toimialoittain.

Toimiala	2022	2023	2024	2025	2026
Hallintopalvelut	1	0	1	1	2
Sivistyspalvelut	3	4	5	7	8
Tekniset palvelut	2	1	0	1	3
Yhteensä	6	5	6	9	13

Vanhuuseläkkeelle siirtymisen lisäksi KEVA ennakoi litissä olevan vuosittain n. 1-2 henkilöä, jotka joutuvat työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle.

Varhaiseläkemenoperusteinen maksu on lakkautettu ja sen on korvannut työkyvyttömyyseläkemaksu. Työkyvyttömyyseläkemaksu lasketaan etukäteen prosenttina palkkasummasta ja se peritään osana työnantajan palkkaperusteista eläkemaksua. Työkyvyttömyyseläkemaksu on kerralla lopullinen ja se lasketaan erikseen Kevan jäsenyhteisöjen eläkejärjestelmässä ja valtion eläkejärjestelmässä.

Työkyvyttömyyseläkemaksun keskimääräinen taso mitoitetaan vastaamaan yksityisalojen työeläkejärjestelmän (TyEL) kohdevuodelle arvioitua TyEL-maksun keskimääräistä työkyvyttömyysosaa.

Työkyvyttömyyseläkemaksua ei kohdisteta yksittäisten eläkkeiden rahoitukseen. Työkyvyttömyyseläkemaksu kuitenkin korreloi työnantajan työkyvyttömyysriskin laskennassa huomioitujen työkyvyttömyyseläketapausten kustannusten kanssa, vaikka eläkemaksua peritäänkin nyt työssä olevien henkilöiden ansioista.

## 5 Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen

Henkilöstön osaamisen kehittäminen on avainasemassa, kun halutaan varmistaa kuntastrategian mukaisten tavoitteiden toteutuminen. Henkilöstön kehittämisellä voidaan katsoa tarkoitettavan kaikkia niitä toimintoja, joilla sovitetaan yhteen henkilöstön osaamista ja tehtävän vaatimuksia. Koulutusten lisäksi myös erilaiset työssä oppimisen tavat, kehityskeskustelut ja perehdyttäminen kuuluvat tähän tehtäväkenttään.

Vuoden 2014 alussa on tullut voimaan laki taloudellisesti tuetusta koulutuksesta ja laki koulutuksen korvaamisesta. Lait eivät turvaa työntekijälle subjektiivista oikeutta koulutukseen, mutta laki kannustaa työnantajia ammatillisen osaamisen kehittämiseen siten, että työnantaja saa osittaista korvausta koulutukseen käytettyjen työpäivien palkkakulujen osalta.

Korvauksen maksamista varten koulutusta on seurattava työntekijäkohtaisesti, koska koulutuskorvausta maksetaan enintään kolmelta päivältä työntekijää kohden. Koulutuskorvauksen saaminen edellyttää organisaation koulutussuunnitelman laatimista. Vuodelle 2021 oli voimassa koulutussuunnitelma, joka mahdollisti koulutuskorvauksen hakemisen.

Vuosittain jokaisen työntekijän kanssa käytävässä kehittämis keskustelussa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset tai työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet. Esimiehen tulee kannustaa koulutukseen erityisesti niitä työntekijöitä, jotka eivät itse aktiivisesti koulutuksiin hakeudu. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

## 6 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tärkeitä tekijöitä ovat työkyvyn edistäminen, työskentelyolosuhteiden turvallisuus, työyhteisön toimivuus, osaamisen vahvistaminen, hyvä esimiestyö ja oikeudenmukainen johtaminen sekä työn mielekkyys ja tuloksellisuus. Aikaisemmin työhyvinvointi on usein mielletty kapea-alaisena TYKY/TYHY-toimintana, jossa korostuvat työstä erilliset toiminnot ja tapahtumat. Moderni käsitys korostaa työhyvinvoinnin syntyvän ennen kaikkea työssä ja työtä tekemällä. Työsuojelu on osa työhyvinvointitoimintaa.

Työhyvinvointitoiminnan tulee olla läpäisevänä periaatteena organisaation kaikilla tasoilla. Työhyvinvointi on poliittisten päättäjien, johdon, lähiesimiesten ja kaikkien organisaatiossa työskentelevien yhteinen haaste,

jossa jokaisella on tärkeä rooli oman, työyhteisön ja koko organisaation työhyvinvoinnin ylläpidossa ja kehittämisessä.

## 6.1 Työterveyshuolto

Iitin kunnan henkilöstölle työterveyshuollon palvelut on hankittu Työterveys Wellamo Oy:ltä.

Työterveyshuolto sisältää korvausluokka I mukaisen lakisääteisen ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän työterveyshuollon, jonka perustana on työn ja työolojen tuntemus ja yhteistyö työntekijöiden, työnantajan ja työsuojeluorganisaation kanssa. Lisäksi Työterveyshuolto sisältää yleislääkäritasoisien työterveyshuollollisesti painotetun sairaanhoitopalvelun sekä siihen liittyvät laboratorio ja kuvantamispalvelut.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on voimassa toimintakauden 1.1.2018-31.12.2022 ja sitä on päivitetty vuosittain.

Viimeisimpinä päivityksinä suunnitelmaan on lisätty koronatestit sekä koronarokotukset työntekijöille työterveyshuollon kautta.

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2021 ovat olleet 59 769,22 euroa (vuonna 2020 66 470,63 euroa) ja ne jakautuvat korvausluokittain seuraavasti KL1 31 571,40 euroa (53 %) ja KL2 28 197,82 euroa (47 %).

## 6.2 Sairauspoissaolot

Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolomäärä oli vuonna 2021 yhteensä 2 381 kalenteripäivää.

Keskimääräinen sairastavuus ilmaistaan vuotuisena sairauspoissaolopäivien määränä (kalenteripäivinä) keskimääräistä vakinaista henkilöstöä kohden. Luvut sisältävät myös tapaturmien aiheuttamia sairauspoissaoloja.

Sairastavuus keskimäärin	2021	2020	2019	2018*	2017*
Vakinaisen henkilöstön sairastavuus keskimäärin (kpv/hlö/v)	11,85	15,20	11,52	15,29	13,04
Vakinaisen henkilöstön sairastavuus keskimäärin (kpv/htv/v)	14,30	16,12	12,72	16,71	13,77
Sairauspoissaolot yhteensä (tpv)	1777	2074	1612	1946	1641
Sairauspoissaolot yhteensä (kpv)	2381	2752	2120	2660	2191
Vakinainen henkilöstö	201	181	184	174	168
Vakinainen henkilöstö HTV	166,5	170,7	166,6	159,2	159,0
Poissaolo %	4,38%	5,12%	4,06%	5,02%	4,18%

\*) Tilastoa korjattu vuoden 2018 henkilöstökertomukseen nähden ja luvut yhtenäistetty uudesta raportista yhteneväksi.

Tilastossa vakinaisen henkilöstön lukumäärä poikkeaa kokonaishenkilöstömäärästä, joka on tilastoitu 31.12. tilanteen mukana. Tässä tilastossa on mukana myös vuoden aikana päättäneitä/muuttuneita palvelussuhteita.

Työterveyslaitos tilastoi kuntatyöntekijöiden sairauspoissaoloja yhdenmukaisella laskentatavalla vertaamalla sairauspoissaolojen määrää henkilötyövuosiin. Tällä laskentatavalla koko kunnan vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot olivat vuonna 2021 14,32 kalenteripäivää/HTV, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 16,12 kalenteripäivää/HTV. Vertailutietoa vuodelta 2021 ei ole vielä julkaistu tätä henkilöstökertomusta viimeisteltäessä, mutta vuonna 2020 keskimäärin sairauspoissaoloja oli 16,7 pv/HTV.

### 6.3 Työsuojelu ja työtaturmat

Työsuojeluvaltuutettuina ovat vuoden 2021 aikana toimineet Marko Hoikkala (kiinteistöhoitopalvelut), Elisabet Ampuja (Kausalan koulu), Ulla Villa (Yläkoulu) ja varavaltuutettuna Erika Räikkönen (päiväkoti).

Työsuojelupäällikön tehtäviä hoitivat kunnanjohtajat Riku Rönholm ja Jarkko Salonen.

#### Työtaturmailmoitusten lukumäärä toimialoittain ja tulosalueittain vuosina 2021 ja 2020

	2021	2020
<b>HALLINTOPALVELUT</b>		
Demokratiapalvelut		
Kehittämispalvelut		
Sisäiset palvelut	2	1
<b>SIVISTYSPALVELUT</b>		
Koulutuspalvelut	4	3
Varhaiskasvatus	1	2
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut		
Vapaa-aikapalvelut		
<b>TEKNISET PALVELUT</b>		
Yhdyskuntapalvelut		
Kiinteistöpalvelut	2	
Rakennusvalvonta		
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>9</b>	<b>6</b>

Yllä olevan taulukon tapaturmien määrät perustuvat vakuutusyhtiöön tehtyihin tapaturmailmoituksiin. Kirjatuista työtaturmista ei ole välttämättä aiheutunut kustannuksia tai sairauspäiviä. Vakavia työtaturmia ei ole viime vuosina sattunut. Yleisimmin tapaturmat ovat olleet liukastumisia, horjahtamisia tai vastaavasta tapahtumasta aiheutuneita loukkaantumisia. Aiemmassa kohdassa sairaspöissaloihin on laskettu mukaan myös työtaturmista johtuvat poissaolot. Niiden prosentuaalinen osuus sairaspöissaloihin on kuitenkin pienehkö.

### 6.4 Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely toteutettiin vuoden 2021 aikana kaksi kertaa: keväällä ja syksyllä.

Vuoden 2021 alussa työhyvinvointikysely toteutettiin ensimmäistä kertaa KEVA:n tarjoamalla sähköisellä työkalulla, joka antaa myös vertailutietoa muihin vastaavaan kokoluokkaan kuuluvien kuntien kyselyistä.

Työhyvinvointikyselyyn vastaajia oli keväällä yhteensä 101 ja vastausprosentti näin 50 % ja syksyllä 76 ja vastausprosentti 35 %. Aiempina vuosina vastausprosentit ovat olleet 41,4% (2019) ja 41,5% (2018).

Merkittävä osa kyselyn negatiivisesta palautteesta koski tiedonkulkua, epäselviä tehtäväkuvia sekä tehtäväkuvien puuttumista ja erilaisia käytäntöjä eri työntekijäryhmien kesken. Positiivisina sen sijaan koettiin edelleen keskinäinen apu työpaikalla. Myös verrokkeja suurempi osa työntekijöistä suosittelisi litin kuntaa työnantajana tuttavilleen.

Työhyvinvointikyselyn havaintojen johdosta perehdytysuunnitelman päivitetään ja litin kunta osallistuu Työhön kytkeytyvä kuntoutus työurien pidentäjänä (KUURA)-hankkeeseen ja tavoitteena on tätä kautta luoda toimiva malli työkyvyn tukemiseen.

## 6.5 TYHY-toiminta

litin kunta tarjoaa työntekijöilleen työssäoloaikaan suhteutettuna Tyky-etuutta, joka on tarjottu ePassin sähköisen palvelun kautta. Vuodelle 2021 etuuden arvoa korotettiin 150 euroon ja samalla etuus muutettiin perinteisestä liikunta- ja kulttuuriedusta ePassi Flexiin, joka mahdollistaa myös hieronta- ja fysioterapiapalvelujen maksamisen. Vuonna 2021 185 eri työntekijää käytti etuutta yhteensä 22 516,10 euron verran eli keskimäärin 121,71 euroa/työntekijä. Kokonaisuutena 70,27 % aktivoitusta euromäärästä tuli käytettyä.

Kaikille yhteisen TYHY-päivän sijasta järjestettiin useinta erilaisia TYHY-mahdollisuuksia.

## 7 Henkilöstökustannukset

	2021	2020	2019	2018	2017
<b>Palkat ja palkkiot</b>	8 170 488	7 925 985	8 358 024	7 721 410	7 275 518
<b>Eläkekulut</b>	2 131 956	2 108 773	2 161 608	2 000 432	1 981 683
<b>Muut henkilösivukulut</b>	266 577	90 746	88 769	77 334	173 666
<b>Henkilöstömenot yht.</b>	10 569 021	10 125 504	10 608 401	9 799 177	9 430 867
<b>Sivukulujen osuus %</b>	23 %	22 %	21 %	21 %	23 %

Henkilöstömenojen muutos edelliseen vuoteen nähden oli maltillinen kasvu, joka selittyy määräaikaisten työsuhteitten kasvulla ja palkankorotusten vaikutuksella. Muutosta palvelutuotannon tarpeissa ja toteutustavoissa ei ole tapahtunut vuoden aikana.

Henkilöstösivukuluista suurin osa muodostuu eläkekuluista, jotka puolestaan muodostuvat kahdesta eri osiosta: palkkaperusteisista eläkemaksuista sekä eläkemenoperusteisista maksuista. Muiden henkilöstösivukulujen osuus on kasvanut, kun palkkojen sivukulujen alentamispäätökset eivät ole enää voimassa.



## 8 Henkilöstökertomuksen tunnusluvut

	2021	2020	2019	2018	2017
Henkilömäärä	226	211	222	215	209
- vakinaisia	171	168	172	165	163
- määräaikaisia	55	43	50	50	46
Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä %	12,4 %	9,5 %	11,7 %	14,9 %	16,3 %
Henkilötyövuodet (HTV1)*	211,1	213,5	217,9	200,9	193,4
- vakinaiset	166,5	170,7	166,6	158,4	158,0
- määräaikaiset	44,6	42,8	51,4	42,5	35,4
Naisten osuus vakinaisista %	80,12 %	78,57 %	75,3 %	75,9 %	75,4 %
Koko henkilöstön keski-ikä	46,7	47,2	46,5	46,7	46,3
yli 50-v osuus henkilöstöstä (vak) %	46,9 %	47,6 %	44,6 %	51,8 %	51,5 %
Sairaspoissaolot henkilöä kohden, kpv/hlö 31.12.					
- vakinaiset	11,8	15,2	11,5	17	13
- määräaikaiset	15	14	6	6	9

\*) HTV1 ilmoittaa palveluksessaolopäivien lukumäärän kalenteripäivinä ilman poissaolojen vähentämistä.

## 9 Johtopäätökset ja kehittämiskohteet

Henkilöstökertomuksesta saatavien hyötyjen osalta olennaista on jatkuvuus ja sitä kautta kehityksen seurannan mahdollistuminen. Myös itse kertomusta on kehitettävä, jotta siitä saadaan edellä mainitulla tavalla johtamisen ja henkilöstön sekä henkilöstön hyvinvoinnin kehittämisen työväline.

Tässä henkilöstökertomuksessa erityisesti esiin nousee edelleen kunnan henkilöstön ikärakenne ja siitä seuraava eläköityminen tulevina vuosina, kuten on huomioitu aiemmissakin henkilöstökertomuksissa.

Sairaspoissaolojen määrä on vähentynyt vuoteen 2020 verrattuna. Kaikilta osin ei ole vielä selvä, mikä on COVID-pandemian vaikutusta ja mikä muusta sairastavuudesta johtuvaa. Henkilöstön jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyvät havainnot ovat tärkeitä jokapäiväisessä henkilöstötyössä. Kaikki eivät näy sairaspöissaoloina lyhyellä aikavälillä, ja siksi ennakointi ja työhyvinvoinnin tukeminen ovat tärkeitä ongelmien ennaltaehkäisyssä. Havaintona kuitenkin on, että jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyvät sairaspöissaolot ovat kasvussa ja yleisestikin niiden ennustetaan lisääntyvän työelämässä. Työhyvinvoinnin ja sairaspöissaolojen syyryhmien seuranta on jatkossa varmasti tarpeen.