

Henkilöstökertomus 2022

IITIN KUNTA



Ihastu Iittiin!

Yhteistyö ja työsuojelutoimikunta 16.3.2023
Kunnanhallitus 17.4.2023 § xx
Kunnanvaltuusto x.x.2023 § xx

Sisällys

1 Johdanto	1
2 Henkilöstöresurssit	2
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne.....	2
2.2. Työ- ja virkavapaat.....	4
2.3 Henkilöstön sukupuolijakauma	5
2.4 Henkilöstön ikärakenne	6
3 Vaihtuvuus ja rekrytointi	8
4 Henkilöstön eläköityminen.....	9
5 Henkilöstön osaaminen ja sen kehittäminen	10
6 Työhyvinvointi	11
6.1 Työterveyshuolto.....	11
6.2 Sairauspoissaolot.....	12
6.3 Työsuojelu ja työtapaturmat	13
6.4 Työhyvinvointikysely	13
6.5 TYHY-toiminta.....	14
7 Henkilöstökustannukset	14
8 Henkilöstökertomuksen tunnusluvut	15
9 Johtopäätökset ja kehittämiskohteet.....	15

1 Johdanto

Tässä henkilöstökertomuksessa esitetään litin kunnan henkilöstöä vuodelta 2022 kuvaavat keskeiset tunnusluvut ja tiedot. Edellinen henkilöstökertomus on laadittu vuodelta 2021. Tätä henkilöstökertomusta on kehitetty viimevuotisesta mm. Taulukoissa esitettävien tietojen osalta. Tällä on pyritty parempaan havainnollistamiseen ja selkeyteen.

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

Vuosi 2022 oli paluuta poikkeuksellisista ajoista takaisin normaalimpaan elämään Covid-pandemian jälkeen. Toimintavuoden tilinpäätös oli kolmatta kertaa peräkkäin hyvä. Vuoden 2022 aikana ei lomautettu kunnan henkilöstöä millään toimialoilla. Osa pandemia-aikana opituista käytännöistä mm. etätyön ja uuden asiakaspalvelumallin osalta on otettu pysyvään käyttöön kunnassa.

Kesällä 2019 käynnistynyt tehtävien vaativuudenarviointijärjestelmän päivittäminen eteni vuoden aikana siten, että työ saatiin päätökseen vuoden 2023 alussa. Koronavuoden poikkeusolot ja johtotasolla tapahtuneet henkilövaihdokset ovat pitkittäneen prosessin valmistumista. Seuraavaksi tehtävien vaativuudenarviointityö jatkuu Ovtes:in osalta.

Henkilöstö on keskeinen ja tärkein voimavara litin kuntapalveluiden järjestämisessä ja tuottamisessa. Parhaimmat kiitokset koko henkilökunnalle kuluneesta vuodesta.

Tuomas Rimpiläinen

hallinto- ja talousjohtaja, henkilöstövastaava

2 Henkilöstöresurssit

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstön määrä toimialoittain

Palvelusuhdet 31.12.	2022			2021		
	vak.	ma.	yht.	vak.	ma.	yht.
HALLINTOPALVELUT	38	7	45	36	11	47
Johto	2	0	2	1	0	1
Toimistohenkilöstö	9	3	12	10	3	13
Ruokapalveluhenkilöstö	14	2	16	13	2	15
Muu henkilöstö (siivoojat)	13	2	15	12	6	18
SIVISTYSPALVELUT	113	53	166	118	42	160
Johto	1	0	1	1	0	1
Opetushenkilöstö	52	11	63	53	13	66
Koulunkäynnin avustava hlöst.	12	8	20	12	13	25
Varhaiskasvatuksen hlöst.	35	26	61	38	13	51
Kirjastotoimen henkilöstö	3	1	4	4	0	4
Vapaa-aika/kulttuuritoimen hlöst.	5	5	10	6	2	8
Muu henkilöstö/toimistohenk.	5	2	7	4	1	5
TEKNISET PALVELUT	18	4	22	17	2	19
Johto	1	0	1	1	0	1
Esimiehet, suunnittelijat	6	0	6	4	0	4
Ammattimiehet	6	3	9	6	2	8
Muu henkilöstö (kiint.h,toim.h.)	5	1	6	6	0	6
YHTEENSÄ	169	64	233	171	55	226
vak. = vakinainen, ma. = määräaikainen						

litin kunnan henkilöstömäärä 31.12.2022 oli 233 henkilöä, joista vakinaisia 169 henkilöä ja määräaikaisia 64 henkilöä. Vakinaisia henkilöitä on 72,53 % koko henkilöstöstä. Vuonna 2021 vakinaisia henkilöitä oli 171 eli 75,66 %.

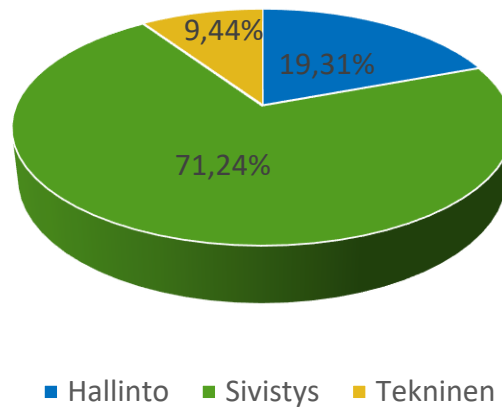
Luvuissa ei ole mukana sijaisia, työllistettyjä eikä kansalaisopiston opetushenkilöstöä, jotka työskentelevät osa-aikaisesti tai sivutoimisesti

Työllistettyjen määrä vuosina 2022 ja 2021

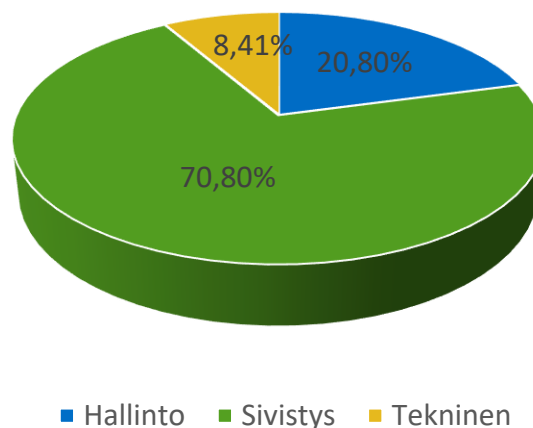
Työllistetyt	2022	2021
Hallintopalvelut	3	5
Sivistyspalvelut	3	1
Tekniset palvelut	2	1
Yhteensä	8	7

Työllistettyjen henkilömäärä 31.12.2022 oli 8 henkilöä. Kokonaisuudessaan työllistettyjä vuoden 2022 aikana oli 30, joista 7 oli veloitetyöllistettyjä. Suurin osa työllistetyistä on työskennellyt kesäkaudella teknisellä toimella yleisten alueiden hoito- ja kunnossapitotehtävissä.

Henkilöstön jakauma % toimialoittain 2022



Henkilöstön jakauma % toimialoittain 2021



Vuosien 2022 ja 2021 välillä hallinto- ja sivistyspalveluilla henkilöstömäärä on prosentuaalisesti kasvanut ja teknisellä puolestaan vähentynyt.

Virkasuhteiset

Virkasuhteisia Iitin kunnan palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa 88 henkeä. Näistä edelleen suurin osa on opettajia. Virkasuhteisista 75 on vakinaisia ja 13 määräaikaisia. Tehtävät, joissa käytetään julkista valtaa edellyttävät virkasuhdetta. Puolestaan virkasuhde, jossa ei käytetä julkista valtaa, voidaan muuttaa työsuhteeksi. Iitissä on tällä hetkellä kymmenen virkasuhdetta, joiden muuttaminen työsuhteeksi on aiheellista. Kunnanvaltuuston aiemman linjauksen mukaan näin toimitaan muutettavan viran vapautumisen yhteydessä.

Henkilöresurssit HTV

	HTV1	HTV2	HTV3
2022	217,4	204,6	178,5
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

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 on lisääntynyt 8,2 henkilötyövuodella.

2.2. Työ- ja virkavapaat

Virka- ja työvapaat	2022		2021	
	hlö	työpv:t	hlö	työpv:t
Opintovapaa	3	354	2	356
Muut	117	877	132	1364
Perhevapaat	35	1900	37	2079
Työtaturma	3	62	5	31
Koulutus	53	230	34	93
Vuorotteluvapaa	3	330	1	43
Kuntoutus	2	10	2	10
Kuntoutustuki	1	253	1	253

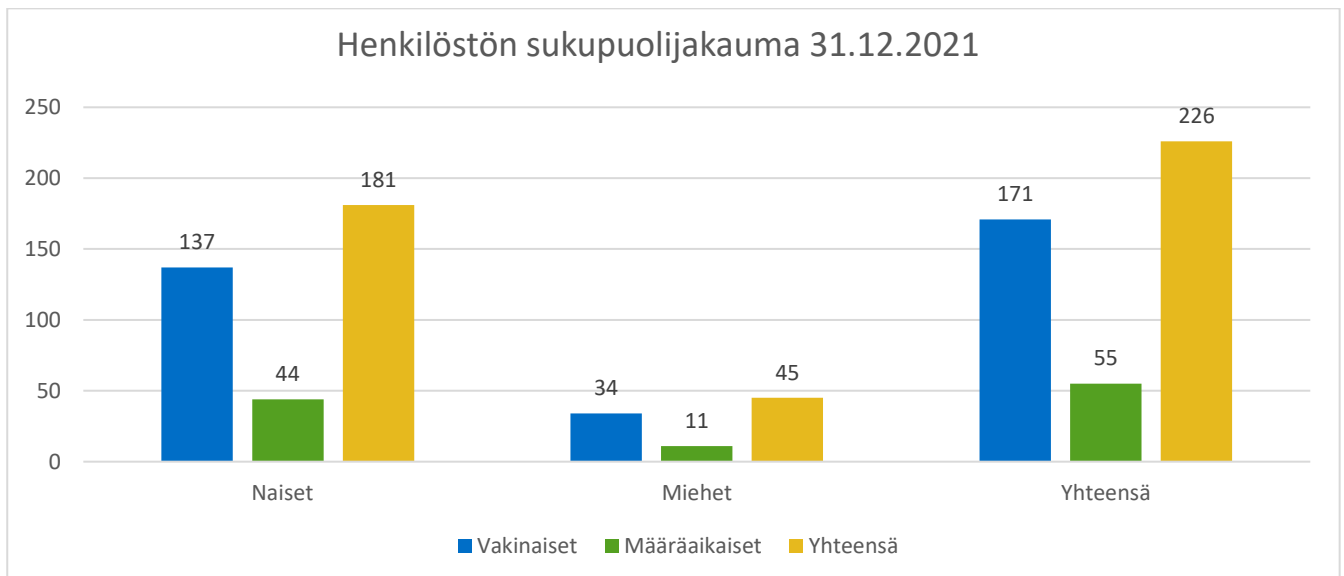
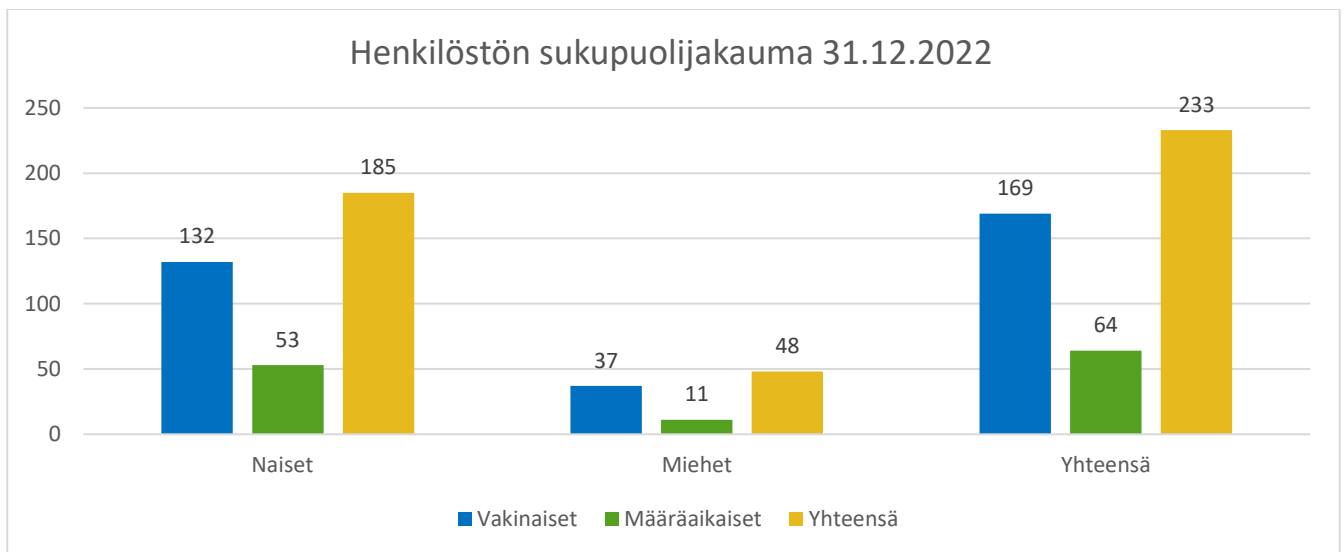
Perhevapaisiin sisältyy sekä palkallisia (esim. palkallinen äitiysvapaa) että palkattomia (esim. hoitovapaa, vapaa pakottavista perhesyistä, tilapäinen hoitovapaa jne) vapaita. Vuorotteluvapaa on aina palkatonta. Perhevapaiden työpäivät ovat pysyneet samalla tasolla edelliseen vuoteen verrattuna. Muut virka- ja työvapaat ovat vähentyneet huomattavasti vuodesta 2021 ja vapaita pitäneitä työntekijöitä oli jopa 15 henkilöä vähemmän.

Suuri muutos on tapahtunut koulutuspäivien määrässä, joita oli vuonna 2022 137 päivää enemmän kuin vuonna 2021. Toinen merkittävä muutos on vuorotteluvapaiden käytön lisääntyminen verrattuna edeltäviin vuosiin. Tämän vapaan käyttö tulee todennäköisesti myös lisääntymään tulevaisuudessakin, sillä tällä on suora vaikutus työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin.

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.¹

Koko kunnan henkilöstöstä naisia oli 185, mikä on 79,39 % koko henkilöstöstä. Vuonna 2021 vastaava luku oli 80,09 %. Kuntatyönantajan tilastojen mukaan koko Suomen kunta-alan henkilöstöstä vuoden 2020 tilastossa 80 % on naisia.²



¹ Kuntatyönantajat, kunnallinen henkilöstö 2016

² Kuntatyönantajat, kunnallinen henkilöstö 2020

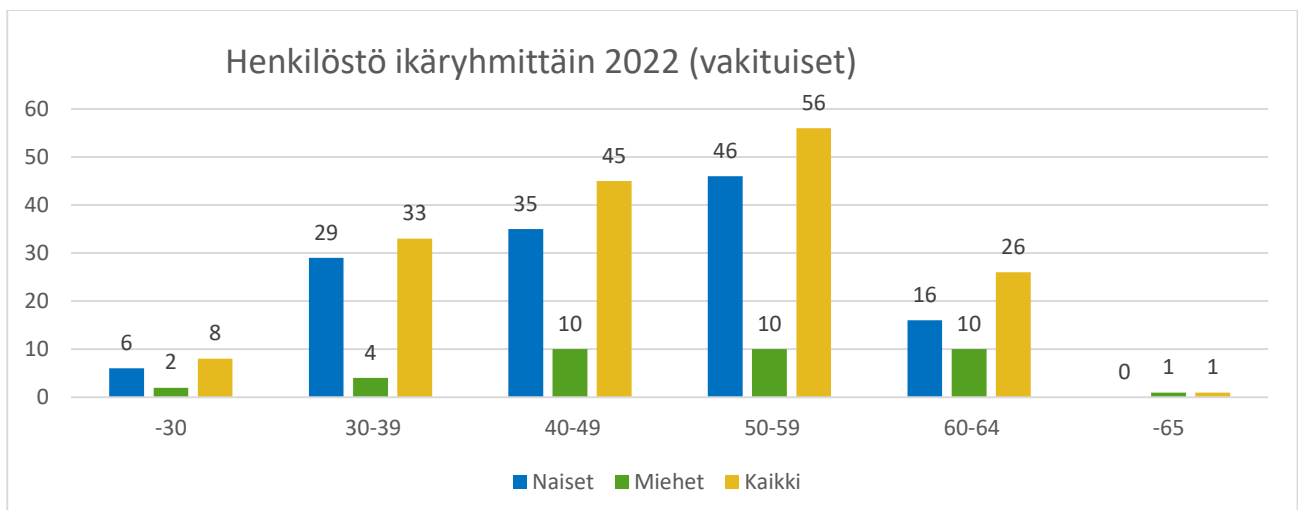
2.4 Henkilöstön ikärakenne



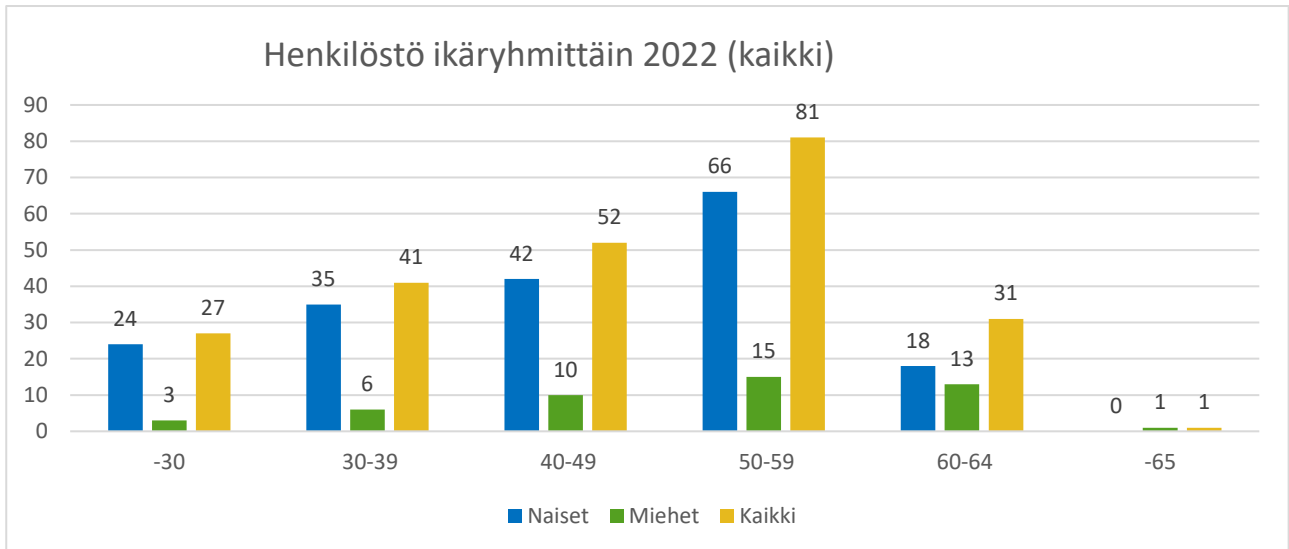
Henkilöstön keski-ikä vakinaisen henkilöstön osalta on 48,7 vuotta, mikä on 0,43 vuotta edellisen vuoden keski-ikä (48,27) korkeampi. Valtakunnallinen kunta-alan keskiarvo on vuonna 2021 ollut vakinaisilla 47,6 vuotta. Kunnan palveluksessa olevat miehet (51,4) ovat keskimääräisesti hieman naisia (46,0) iäkkämpiä.

Määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä on noin kuusi vuotta vakinaista henkilöstöä alempi (42,7), mutta melkein neljä vuotta kunta-alan keskimääräistä (38,9) korkeampi. Määräaikaisten keski-ikä on vastaavasti nousut edellisestä vuodesta. Kun tarkastellaan koko henkilöstöä, keski-ikä on 47,1 vuotta, mikä on 0,39 vuotta aiempaa korkeampi.

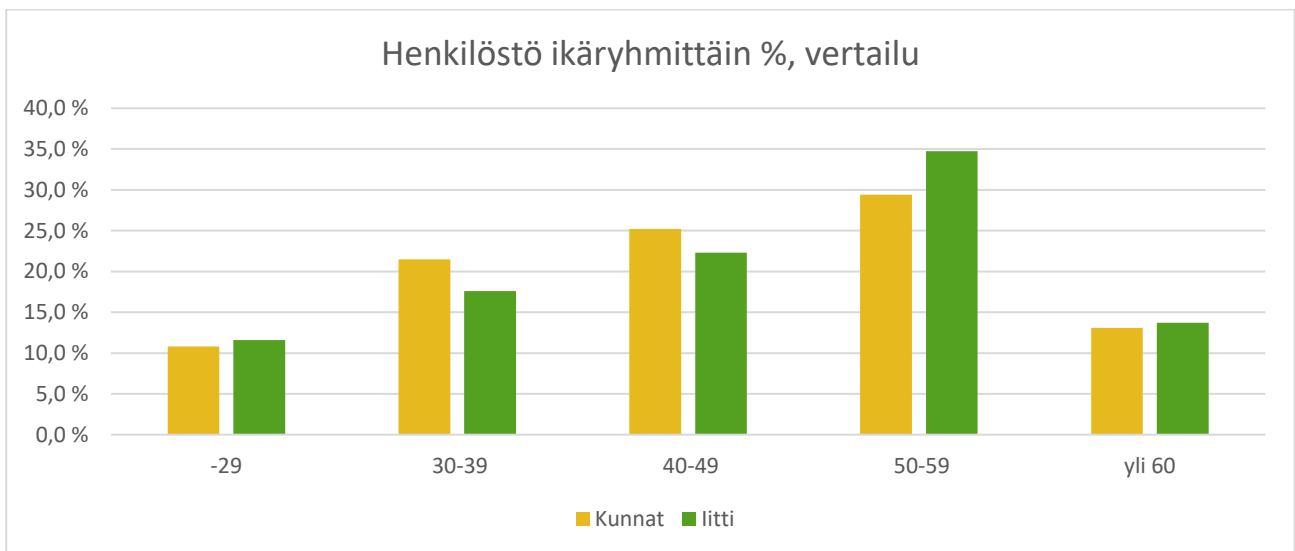
Valtakunnallisesti kunta-alan keski-ikä on viimeisimmän tilaston (2021) mukaan 45,5 vuotta, mikä on litin vastaavaa lukua 1,6 vuotta matalampi.



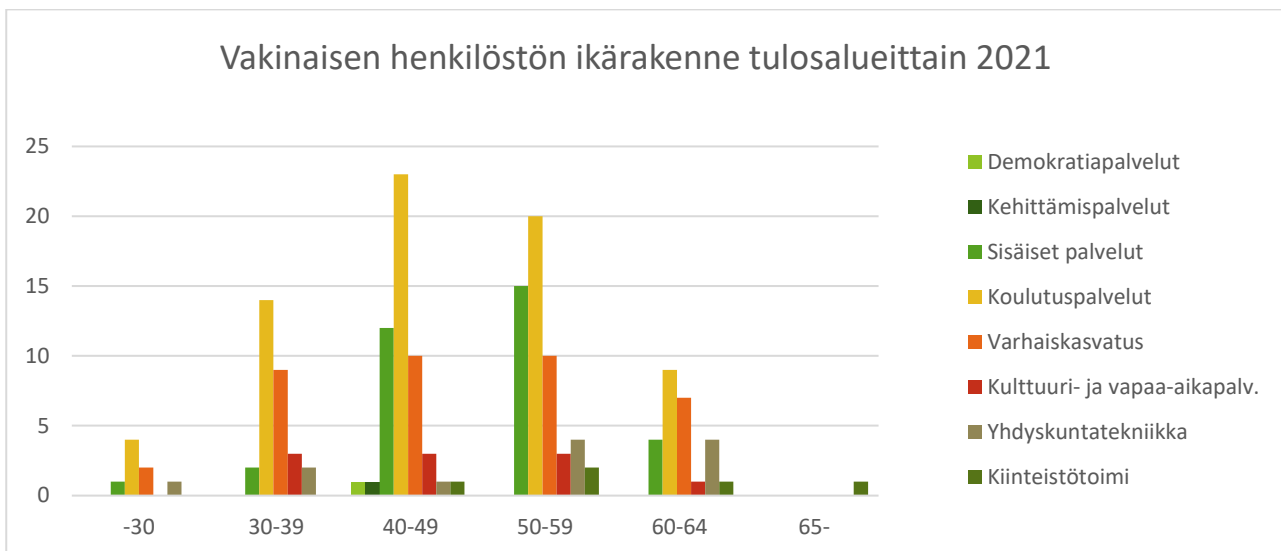
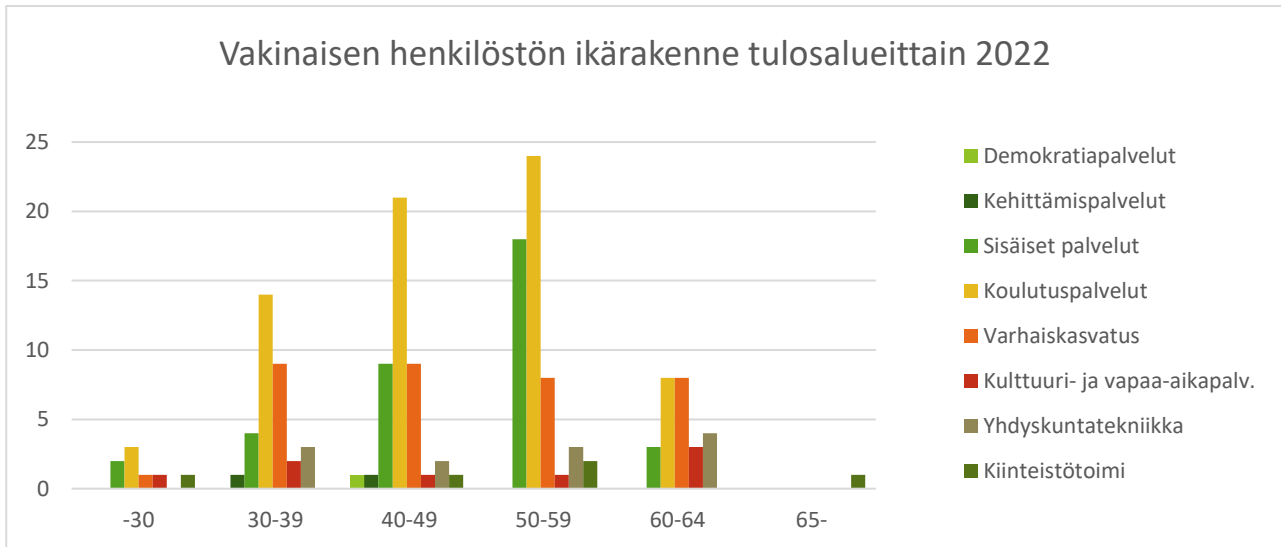
Vakinaisen henkilöstön tarkastelu ikäryhmittäin osoittaa, että merkittävä osa vakinaisista on yli 50-vuotiaita. Yli 60-vuotiaita on 27 ja 50–59-vuotiaita 56 henkeä, mikä tarkoittaa sitä, että litin kunnan vakinaisesta henkilöstöstä yli 60-vuotiaita on 16,0 % ja yli 50-vuotiaita jo 49,1 %.



Kun tarkasteluun otetaan mukaan myös määräaikaiset työntekijät, tasapainottuu ikärakenne hieman. Kuitenkin yli 50-vuotiaiden osuus on edelleen merkittävä noin 48,5 % koko henkilöstöstä. Luku on kasvanut yli prosentin verran kuin edellisestä vuodesta. Edellä esitetyn pohjalta voidaan arvioida, että seuraavien 5–10 vuoden kuluessa henkilöstön vaihtuvuus tulee eläköitymisen myötä olemaan merkittävää.



Verrattaessa litin prosentuaalista ikäjakaumaa kunta-alan keskimääräiseen jakaumaan (2021) huomataan, että nykyisellään litin jakauma seuraa hyvin lähelle valtakunnallista kunta-alan jakaumaa. Ainoastaan 50–59 vuotiaiden ikäryhmässä poikkeama on havaittavissa selkeästi litin ikäjakauman ollessa tältä osin valtakunnalliseen verrattuna korkeampi.



3 Vaihtuvuus ja rekrytointi

Vaihtuvuus vuosina 2022 ja 2021

	2022	2021
Vakinainen henkilöstö 31.12.	169	171
Lähtövaihtuvuus		
- Pois lähteneet vakinaiset	16	6
- Eläkkeelle jääneet vakinaiset	8	4
Vaihtuvuusprosentti	14,20 %	5,85 %

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli vuonna 2022 14,20 % ja tämä on kasvanut huomattavasti vuodesta 2021. Eläköitymisten johdosta poislähteneiden määrä on tuplaantunut. Tosin vuoden 2021 määrä oli verraten pieni, sillä vuonna 2020 eläkkeelle jäi 7 henkilöä.

Rekrytoinnit (vakinaiset) vuosina 2022 ja 2021

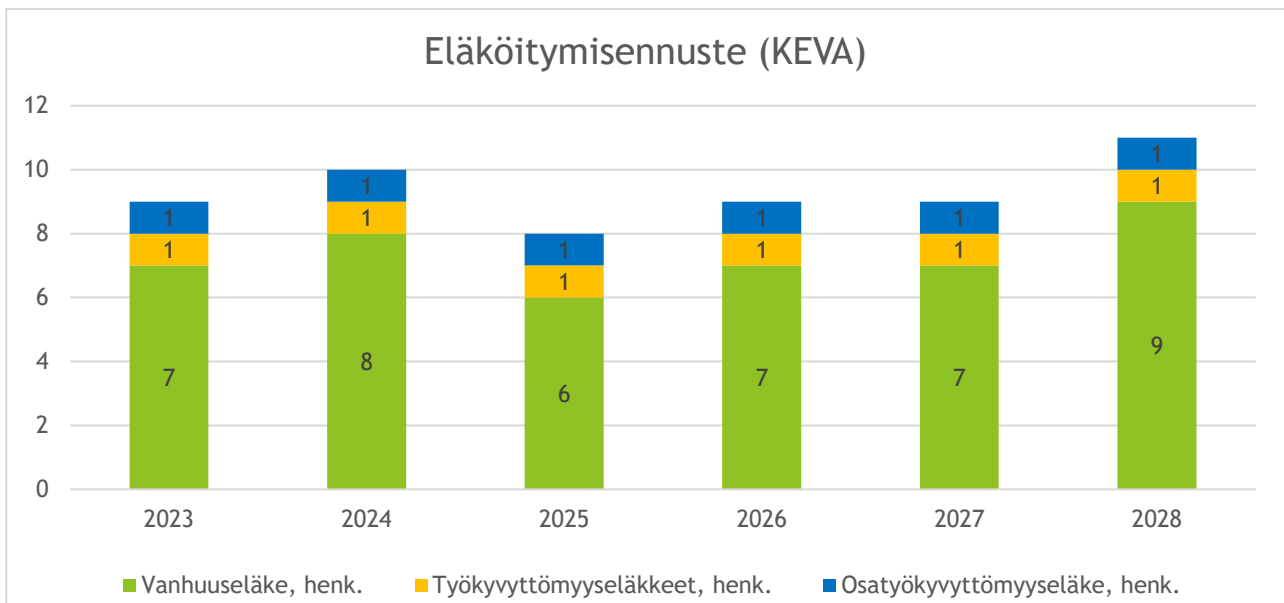
Toimiala	Avoimet työpaikat 2022	Avoimet työpaikat 2021
Hallintopalvelut	8	4
Sivistyspalvelut	15	9
Tekniset palvelut	2	2
Yhteensä	25	15

Avoimien vakituisten työpaikkojen määrä lisääntyi sekä hallinto- että sivistyspalveluilla vuoteen 2021 verrattuna. Mikä vahvistaa osaltaan sitä, että henkilökunnan vaihtuvuus on ollut kuluneena vuonna.

Kun mukaan lasketaan määräaikaiset työsuhteet, on Kuntarekry-järjestelmässä ollut vuoden 2022 aikana avoimna yhteensä 51 tehtävää haettavana (2021 vastaava luku 41). Merkittävin osa näistä on ollut opetus- ja varhaiskasvatustoimen määräaikaisia tehtäviä, joita on ollut 39.

4 Henkilöstön eläköityminen

Eläkepoistumaennuste vuosille 2023–2028 (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 kumpain.

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

Ammattiluokka	Vakuutetut	2023 - 2027	
		Henk.	%
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	48	8	16,82
Muut kieltenopettajat	21	5	23,50
Päiväkotien ja muiden laitosten lastenhoitajat ym.	20	5	24,16
Koulunkäyntiavustajat	21	2	9,63
Kiinteistöhuollon työntekijät	11	3	28,70
Lastentarhanopettajat	15	2	13,30
Siivoojat	14	3	21,73
Avustavat keittiötyöntekijät	13	3	23,89
Yleissihteerit	8	1	13,59
Erityisopettajat	9	2	23,20

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 2023–2027. 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	2023	2024	2025	2026	2027
Hallintopalvelut	0	1	1	3	0
Sivistyspalvelut	4	5	6	8	3
Tekniset palvelut	1	0	1	3	1
Yhteensä	5	6	8	14	4

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

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

ammattillisen 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 2022 oli voimassa koulutussuunnitelma, joka mahdollisti koulutuskorvauksen hakemisen. Saadun korvauksen määrä vuonna 2022 oli 2094,64 €.

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

Suurin osa työntekijöiden koulutuksista ovat ammatillisia koulutuksia. Tilastoidut muut koulutukset sisältävät ammattiyhdistyskoulutuksia sekä oppisopimuskoulutuksia, jota ovat olleet palkattomia.

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	176	154	0	0
Muu koulutus	9	9	18	0

6 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tärkeitä tekijöitä ovat työkyvyn edistäminen, työskentelyolosuhteiden turvallisuus, työyhteisön toimivuus, osaamisen vahvistaminen, hyvä esimiestyö ja oikeudenmukainen johtaminen sekä työn mielekkäys 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

litin 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. Uusi suunnitelma on tehty.

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

Työterveyshuollon kustannukset vuodelta 2022 ovat olleet 58 496,00 euroa (vuonna 2021 59 769,22 euroa) ja ne jakautuvat korvausluokittain seuraavasti KL1 34 807,55 euroa (60 %), KL2 21 137,45 euroa (36 %) ja ei korvausluokkaa 2551,00 € (4 %).

6.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Yhteensä
1-7 pv	1038	2	1040
8-29 pv	499	0	499
30-59 pv	415	32	447
60-89 pv	310	0	310
90-179 pv	321	0	321
yli 180 pv	0	0	0
Yhteensä	2583	34	2617
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	15,91	0,21	16,12

	%
Sairauspoissaoloprosentti	5,36
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	33,16

Sairauspoissaolojen seuranta on muokattu viime vuodesta Kuntatyönantajan ohjeistuksen mukaiseksi. Vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolomäärä oli vuonna 2022 yhteensä 2617 kalenteripäivää. Sairauspoissaolojen määrä on kasvanut edeltävästä vuodesta, joita oli 2381 kalenteripäivää.

Työterveyslaitos tilastoi kuntatyöntekijöiden sairauspoissaoloja yhdenmukaisella laskentatavalla vertaamalla sairauspoissaolojen määrää henkilötyövuosiin. Tällä laskentatavalla koko kunnan vakinaisen henkilöstön sairauspoissaolot olivat vuonna 2022 16,12 kalenteripäivää/HTV, kun vastaava luku vuonna 2021 oli 14,30 kalenteripäivää/HTV. Vertailutietoa vuodelta 2022 ei ole vielä julkaistu tätä henkilöstökertomusta viimeisteltäessä, mutta vuonna 2021 keskimäärin sairauspoissaoloja oli 16,7 pv/HTV.

Seurantaan on otettu 0 päivää sairasteiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä, joka oli vuonna 2022 33,16 %.

6.3 Työsuojelu ja työtaturmat

Työsuojeluvaltuutettuina ovat vuoden 2022 aikana toimineet Marko Hoikkala (kiinteistöhoitopalvelut) ja Rosa Eve (Varhaiskasvatus) sekä varavaltuutettuina Katja Noukkala (Kausalan koulu) ja Ulla Villa (Yläkoulu).

Työsuojelupäällikön tehtävää hoiti kehittämisasiantuntija Risto Tamminen.

Työtaturmailmoitusten lukumäärä toimialoittain ja tulosalueittain vuosina 2022 ja 2021

	2022	2021
HALLINTOPALVELUT		
Demokratiapalvelut		
Kehittämispalvelut		
Sisäiset palvelut	7	2
SIVISTYSPALVELUT		
Koulutuspalvelut		4
Varhaiskasvatus	2	1
Kirjasto- ja kulttuuripalvelut		
Vapaa-aikapalvelut		
TEKNISET PALVELUT		
Yhdyskuntapalvelut		
Kiinteistöpalvelut	1	2
Rakennusvalvonta		
YHTEENSÄ	10	9

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 sairaspöissaaloihin on laskettu mukaan myös työtaturmista johtuvat poissaolot. Niiden prosentuaalinen osuus sairaspöissaaloista on kuitenkin pienekö.

6.4 Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2022 marraskuussa KEVA:n tarjoamalla sähköisellä työkalulla, joka antaa myös vertailutietoa muihin vastaavaan kokoluokkaan kuuluvien kuntien kyselyistä.

Kyselyyn vastasi yhteensä 94 ja vastausprosentti näin ollen 42,2 %. Edellisenä vuonna vastausprosentti oli ollut 50 % (2021).

Merkittävä osa kyselyn negatiivisesta palautteesta koski tiedonkulkua, esihenkilötyötä, perehdytystä ja erilaisiksi koettuja käytäntöjä eri työntekijäryhmien kesken. Positiivisina sen sijaan koettiin edelleen keskinäinen apu työpaikalla. Suuri osa työntekijöistä (2/3) suosittelisi litin kuntaa työnantajana tuttavilleen.

Työhyvinvointikyselyn tuloksien havaintojen johdosta kaikissa työyksiköissä käydään keskustellen läpi kyselyn tulokset, esihenkilötyön tukemista kehitetään henkilöstöhallinnon toimesta, perehdytyksen toimintamalleja kehitetään ja tiedonkulun parantaminen otetaan huomioon mm. uuden intran käyttö otossa.

6.5 TYHY-toiminta

litin kunta tarjoaa työntekijöilleen työssäoloaikaan suhteutettuna Tyhy-etuutta, joka on tarjottu ePassin sähköisen palvelun kautta. Vuoden 2022 etuuden arvo oli 100 euroa ja 197 eri työntekijää käytti etuutta yhteensä 18 950,58 euron verran eli keskimäärin 96,20 euroa/työntekijä. Kokonaisuutena 74,54 % aktivoituneista euromäärästä tuli käytettyä. Uutena etuutena työntekijöille tarjotaan valinnainen kuntosalin tai avantouinnin vuosikortti työsuhteen voimassaoloajaksi. Edun arvo on 180 €/vuosi.

Lisäksi työntekijöille on järjestetty säännöllisiä tyhy-jumppia ja kuntosaliopastuksia. Kerran viikossa uudella kunnantalolla käy hieroja, jonka palveluita työntekijät voivat käyttää. Kaikille yhteisen TYHY-iltapäivä järjestettiin syyskuussa Repovedellä.

7 Henkilöstökustannukset

	2022	2021	2020	2019
Palkat ja palkkiot	8 780 802	8 101 652	7 925 985	8 358 024
Eläkekulut	2 241 527	2 131 956	2 108 773	2 161 608
Muut henkilösivukulut	290 146	266 577	90 746	88 769
Henkilöstömenot yht.	11 312 475	10 500 185	10 125 504	10 608 401
Sivukulujen osuus %	22 %	23 %	22 %	21 %

Henkilöstömenot vuonna 2022 olivat 11 312 475 €. Kasvu edeltävään vuoteen oli 7,7 %, joka selittyy määräraikaisten työsuhteiden kasvulla ja palkkojen yleiskorotuksien vaikutuksella. Merkittäviä muutoksia 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.

8 Henkilöstökertomuksen tunnusluvut

	2022	2021	2020	2019
Henkilömäärä	233	226	211	222
- vakinaisia	169	171	168	172
- määräaikaisia	64	55	43	50
Osa-aikaisten osuus koko henkilöstöstä %	14,6 %	12,4 %	9,5 %	11,7 %
Henkilötyövuodet (HTV1)*	217,4	211,1	213,5	217,9
- vakinaiset	164,5	166,5	170,7	166,6
- määräaikaiset	52,9	44,6	42,8	51,4
Naisten osuus vakinaisista %	78,12 %	80,12 %	78,57 %	75,3 %
Koko henkilöstön keski-ikä	47,1	46,7	47,2	46,5
yli 50-v osuus henkilöstöstä (vak) %	49,1 %	46,9 %	47,6 %	44,6 %
Sairauspoissaolot keskimäärin, kpv/hva vakituiset	16,12	14,30	16,12	12,72

*) 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 kertomuksen kehittämistä on jatkettava, 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.

Sairauspoissaolojen määrä on lisääntynyt vähän vuoteen 2021 verrattuna. Kaikilta osin ei ole vielä selvä, mikä on COVID-pandemian vaikutusta, mikä pandemiasta normaaliin palaamisen vaikutusta ja mikä muusta sairastavuudesta johtuvaa. Henkilöstön jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyvät havainnot ovat tärkeitä jokapäiväisessä henkilöstötyössä. Kaikki eivät näy sairauspoissaoloina lyhyellä aikavälillä, ja siksi ennakoitiin ja työhyvinvoinnin tukeminen ovat tärkeitä ongelmien ennaltaehkäisyssä. Havaintona kuitenkin on, että jaksamiseen ja hyvinvointiin liittyvät sairauspoissaolot ovat kasvussa ja yleisestikin niiden ennustetaan lisääntyvän työelämässä. Työhyvinvoinnin ja sairauspoissaolojen syyryhmien seuranta on jatkossa varmasti tarpeen.