

# **HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022**

## **VESILAHDEN KUNTA**

## Sisällysluettelo

JOHDANTO.....	3
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	3
VAKITUISET JA TILAPÄISET HENKILÖT.....	4
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN.....	5
HENKILÖTYÖVUODET.....	5
HENKILÖSTÖN RAKENNE.....	6
HENKILÖSTÖ IKÄRAKENNE SUKUPUOLITTAIN.....	7
KESKI-ikä SOPIMUSALOITTAIN.....	8
ELÄKKEELLE SIIRTYNEET.....	8
VAIHTUVUUS.....	10
HENKILÖSTÖKULUT.....	11
HENKILÖSTÖKULUT JA HENKILÖSTÖPALVELUJEN OSTOT.....	11
TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET.....	12
TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT.....	12
TYÖTAPATURMAT.....	13
SAIRAUSSLOMAT TYÖTERVEYDEN NÄKÖKULMASTA.....	14
TYÖKYKYÄ JA TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ JA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA.....	15
MUITA TOIMENPITEITÄ.....	16

## JOHDANTO

Vesilahden kunnassa on laadittu henkilöstöraportti vuodesta 2008 lähtien. Henkilöstöraportti antaa tietoja henkilöstön määrästä ja rakenteesta, henkilöstökustannuksista, henkilöstön ikääntymisestä ja työhyvinvoinnista.

Tietolähteinä on kunnan oman hr-järjestelmän ja työterveyshuollon lisäksi Kunta- ja hyvinvointialuetyöntajat KT:n ja Kevan tilastoja ja tiedotteita ja osin myös muita tietolähteitä. Kertomuksessa tiedot esitetään kunnan tasolla, osastoittain tai ammattiryhmittäin ja keskeiset tunnusluvut esitetään mahdollisuuksien mukaan erikseen miehistä ja naisista tasa-arvolainsäädännön mukaisesti.

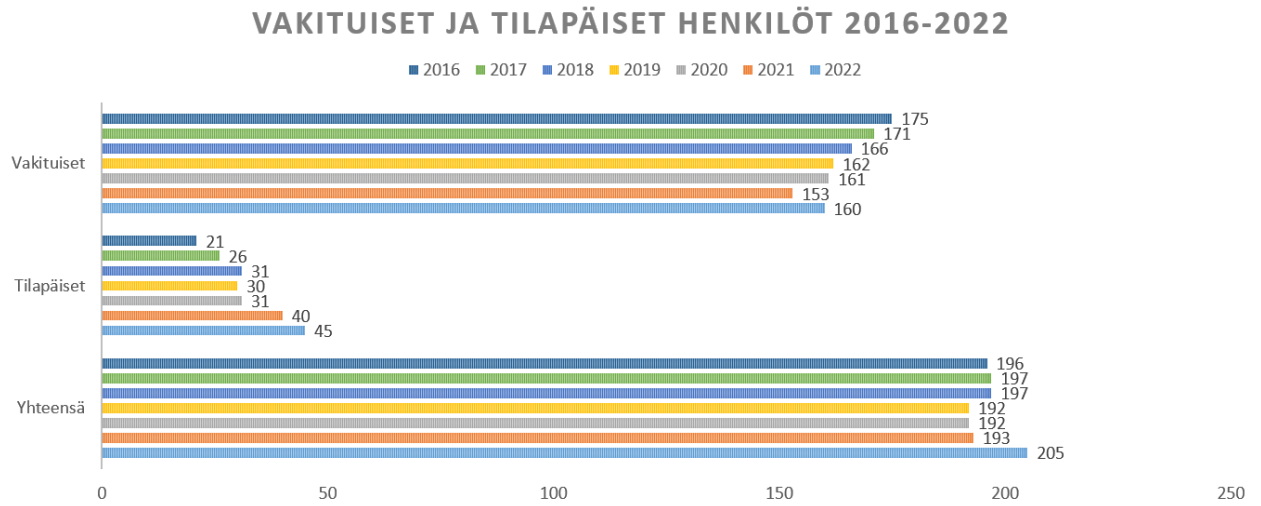
Henkilöstöraportin tavoitteena on, että tätä ja tulevia henkilöstöraportteja käytettäisiin hyödyksi suunniteltaessa ja arvioitaessa henkilöstöön liittyviä toimenpiteitä. Erityisesti tässä raportissa tulisi olla perustietoa henkilöstövoimavarojen suunnittelun pohjaksi sekä henkilöstövoimavarojen ennakointiin. Raportti antaa kattavan kuvan vuoden aikana tapahtuvista muutoksista ja kertoo pidemmän aikavälin trendeistä henkilöstö osalta.

## HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

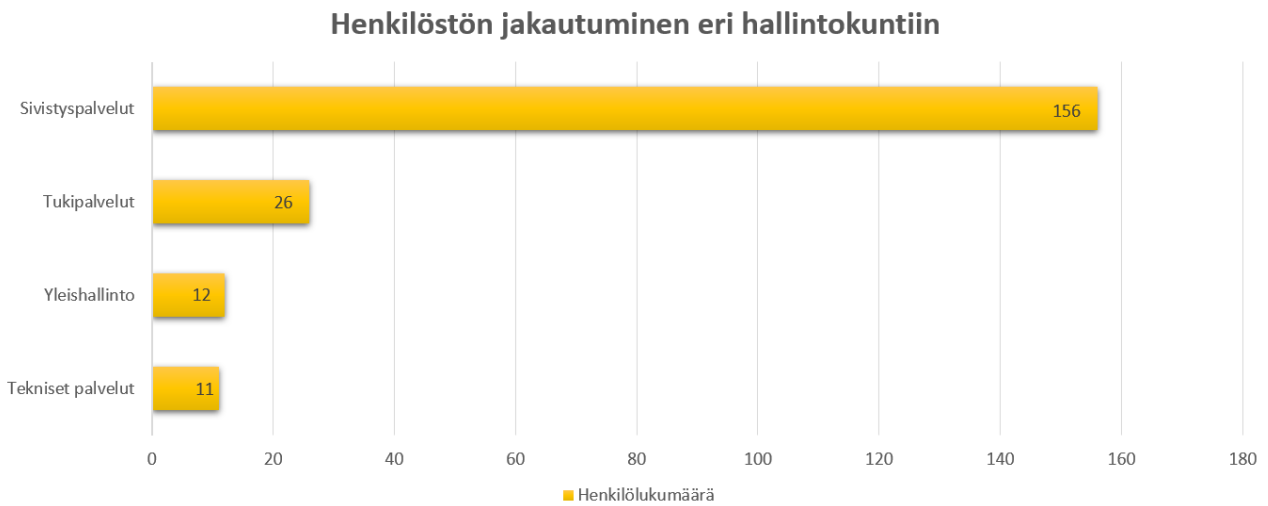
Vesilahden kunnan henkilöstön määrä 31.12.2022 oli 205 henkilöä, vuoden 2021 lopussa vastaava määrä oli 193 henkilöä. Henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 160 henkilöä (vuonna 2021 153 henkilöä) ja määräaikaista 45 henkilöä (vuonna 2021 40 henkilöä). Naisia henkilöstöstä oli 177 ja miehiä 28. Kokoaikatyössä oli 165 henkilöä (80,5%) ja osa-aikaisia 40 henkilöä (19,5%). Osa-aikaisten vakanssien lisäksi syitä osa-aikaisuuteen olivat osittainen hoitovapaa, osatyökyvyttömyyseläke ja osa-aikatyöntekijän omasta pyynnöstä.

Kesätyöntekijöitä palkattiin vuonna 2022 27 kpl kuten edellisenäkin vuonna.

## VAKITUISET JA TILAPÄISET HENKILÖT

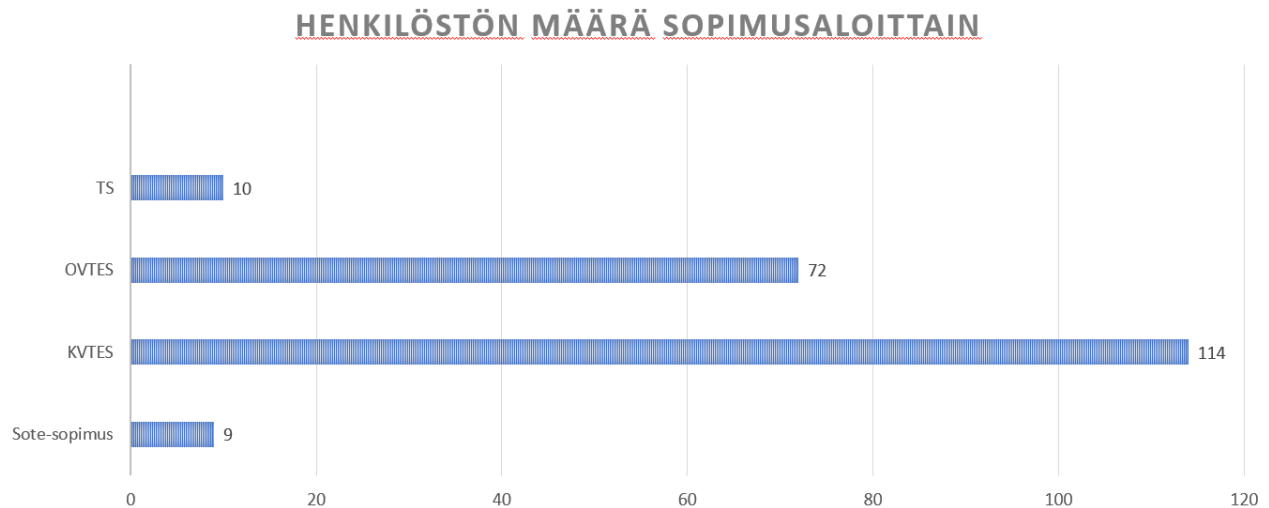


31.12.2022 henkilöstö jakaantui eri hallintokuntiin seuraavasti:



## HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN

Henkilöstön määrä jakaantui sopimusaloittain seuraavasti 31.12.2022 tilanteen mukaan



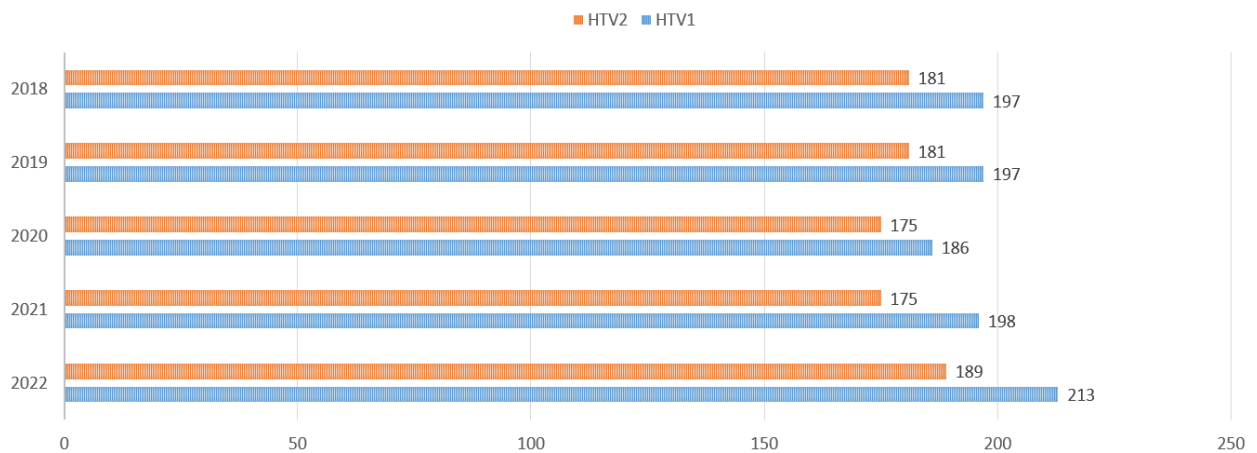
## HENKILÖTYÖVUODET

Henkilöstön koon vaihdellessa voimakkaasti vuoden aikana henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan.

Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelusuhteet muutetaan vuosityöntekijäksi eli henkilötyövuosiksi. yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän yhden henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi hänen osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta huomioon.

Henkilötyövuosi HTV1 ilmoittaa palveluksessaolopäivien lukumäärän kalenteripäivinä ja HTV2 palveluksessaolopäivistä on vähennetty kaikki poissaolot, myös vuosilomat ja koulutukset.

### HENKILÖTYÖVUODET 2018-2022



### HENKILÖSTÖN RAKENNE

Henkilöstön keskiarvoikä Vesilahden kunnassa 31.12.2022 oli 45 vuotta kuten edellisenä vuonna. Kun vastaava lukua tarkastellaan koko kunta-alalla, oli se vuonna 2021 45,5 vuotta.

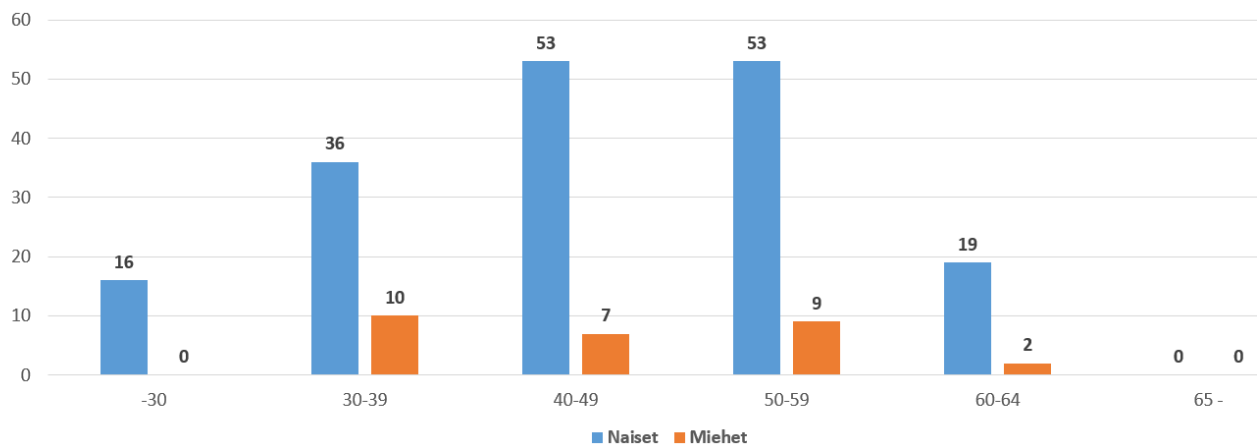
## HENKILÖSTÖ IKÄRAKENNE SUKUPUOLITTAIN

Alla olevassa kaaviossa on esitelty Vesilahden kunnan henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain.

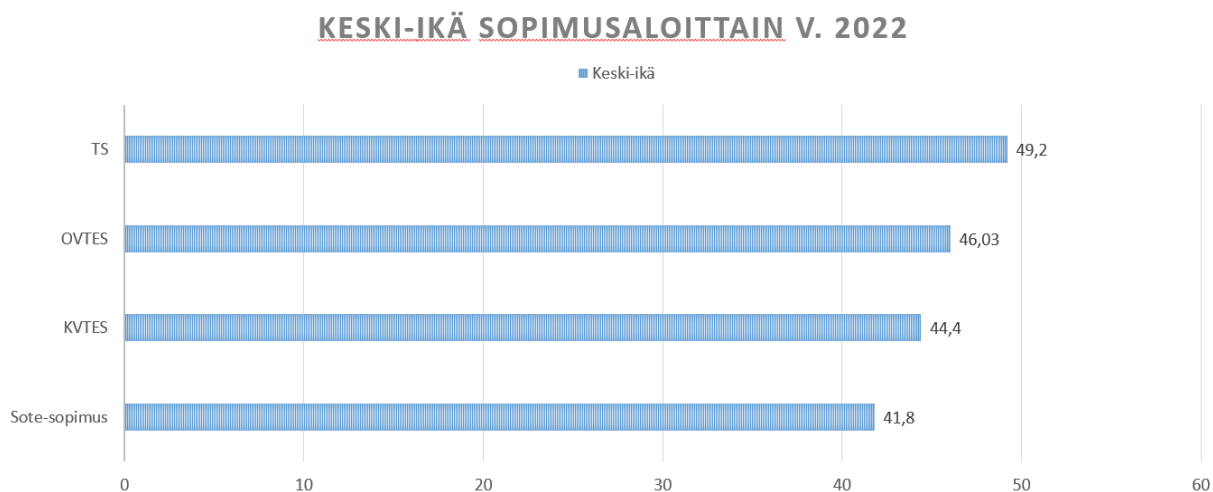
31.12.2022 naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 86,3 %. Koko kunta-alaa tarkasteltaessa naisten osuus koko henkilömäärästä vuonna 2021 oli 80 %

Vesilahden kunnassa kaikissa ikäryhmissä naisia on huomattavasti enemmän kuin miehiä. Suurimmat ikäryhmät ovat 40-49 vuotiaat sekä 50-59 vuotiaat.

Sukupuolijakauma ikäryhmittäin 31.12.2022



## KESKI-IKÄ SOPIMUSALOITTAIN



## ELÄKKEELLE SIIRTYNEET

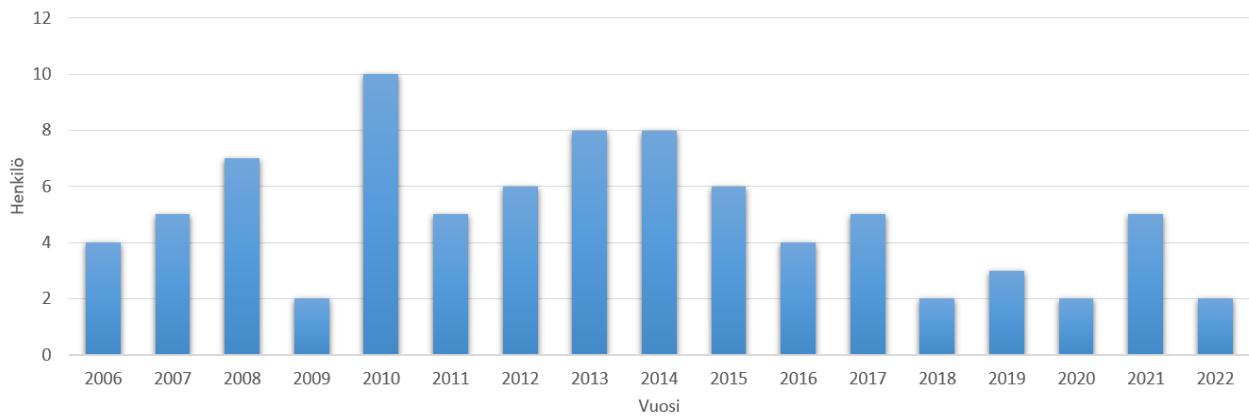
Kevan tilaston mukaan kunta-alalta vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 64,5 vuotta. Kevan ennusteen mukaan joka kolmas kunnan ja valtion työntekijä jää eläkkeelle seuraavan kymmenen vuoden aikana.

Vesilahden kunnasta on jääty vanhuuseläkkeelle vuosina 2017-2022 keskimäärin 63,5 vuotiaina. Vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle siirtyi 2 henkilöä. Vuonna 2021 vastaava luku oli 5 henkilöä.



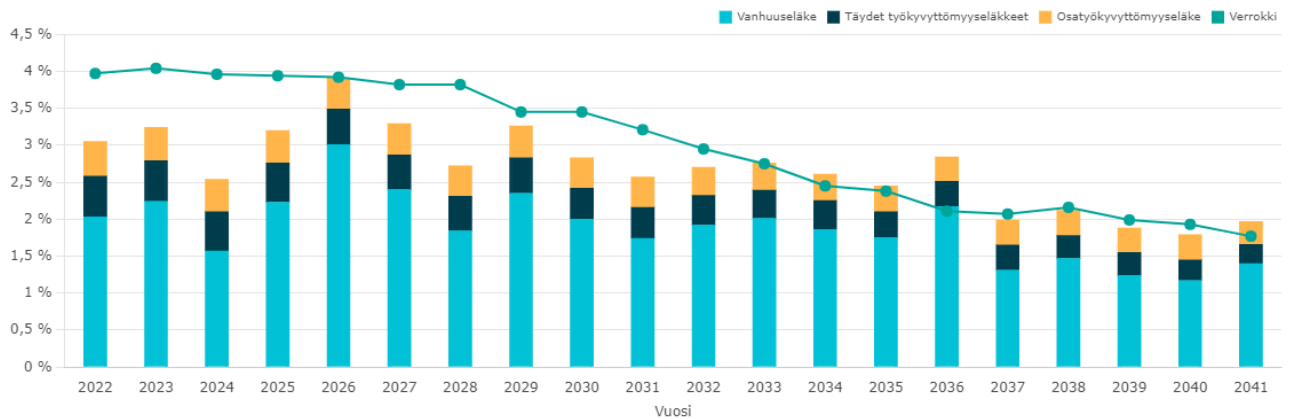
Alla olevaan taulukkoon on kuvattu eläkkeelle siirtyneiden lukumäärät vuodesta 2006 alkaen.

### Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2006-2022



Kevan Vesilahden kunnalle laatima eläköitymisennusteen vuosille 2022-2041.

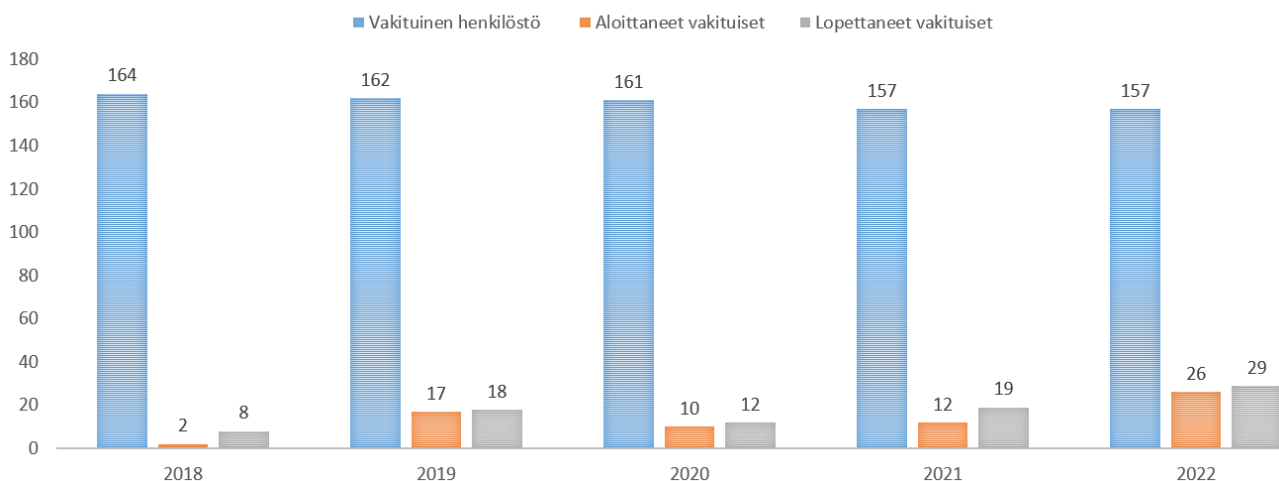
### Eläköitymisennuste



## VAIHTUVUUS

Vakinaisia työ-/virkasuhteista päättyi vuonna 2022 29 kappaletta (Vuonna 2021 19 kappaletta) Osittain korkeaa lukua selittää hyvinvointialueelle siirtyneiden henkilöiden osuus (seitsemän henkilöä).

### HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS



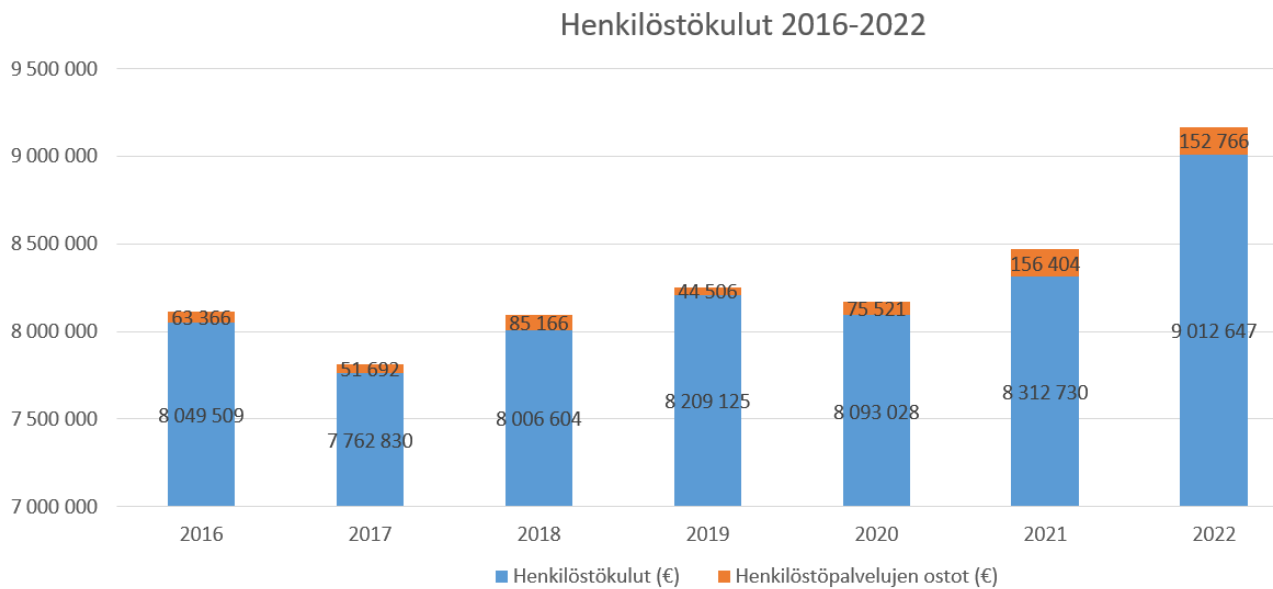
Henkilöstön vaihtuvuutta voidaan kuvata myös kunnan vakituisen henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuusprosentteilla. Lähtövaihtuvuusprosentilla tarkoitetaan päättyneiden palvelussuhteiden ja henkilöstömäärän välistä suhdetta, mukana ovat myös eläkkeelle siirtyneet. Tulovaihtuvuusprosentilla tarkoitetaan alkaneiden palvelussuhteiden ja henkilöstömäärän välistä suhdetta.

Lähtövaihtuvuusprosentti koko kunnan tasolla vuonna 2022 oli 18,47% ja tulovaihtuvuus 16,56%.

## HENKILÖSTÖKULUT

### HENKILÖSTÖKULUT JA HENKILÖSTÖPALVELUJEN OSTOT

Vuoden 2022 henkilöstökulut (sis. sivukulut) olivat 9 012 647 €. (v. 2021 8 09 028€). Henkilöstöpalvelun ostot (vuokratyövoimapalvelu) olivat 152 766 € (v. 2021 156 404 €)



## TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET

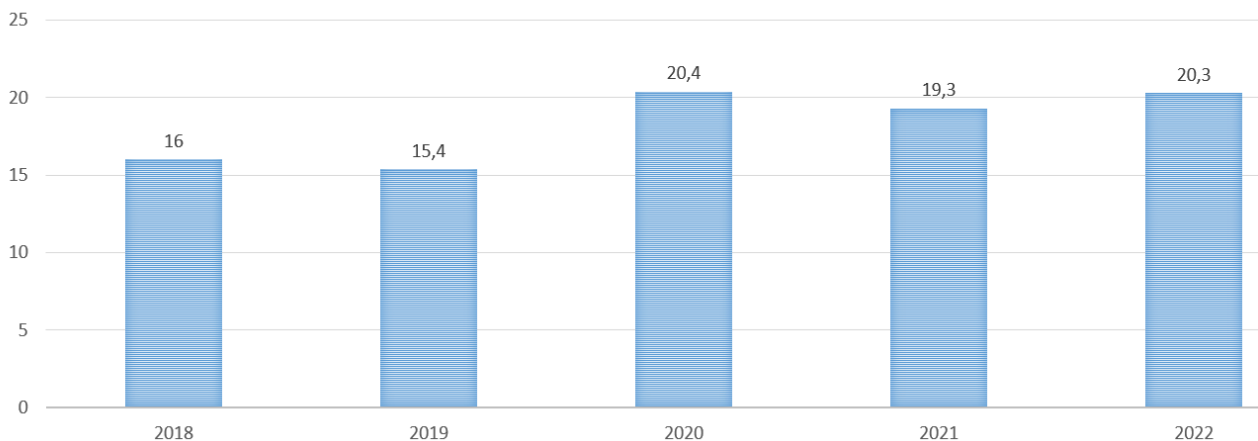
Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat 126 420 euroa. Kansaneläkelaitokselta tullaan saamaan 2023 vuonna korvausta ko. kustannuksista n. 50 656 euroa.

## TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

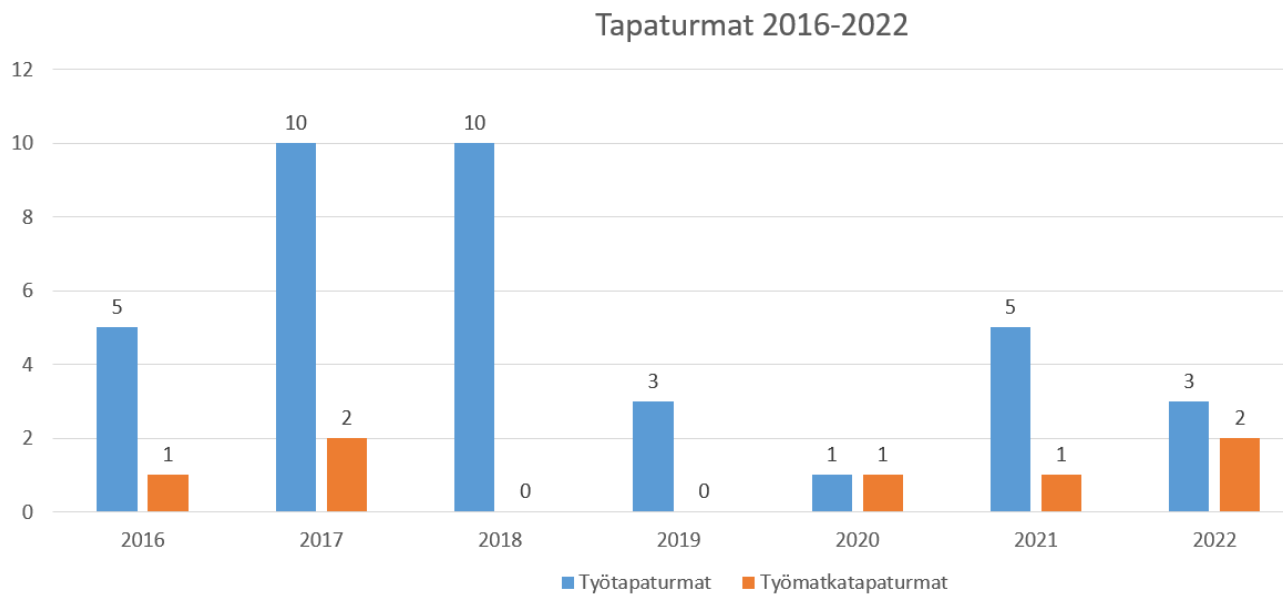
Vakituisen henkilöstön sairauspäivien lukumäärä oli vuonna 2022 3244 päivää, kun se vuonna 2021 oli 2949 päivää. Sairauspäiviä vuonna 2022 kertyi keskimäärin 20,3 työpäivää yhtä vakituudessa työsuhhteessa oleva työntekijää kohden, kun vastaava luku vuonna 2021 oli 19,3 päivää.

3% henkilöstöstä pysyi terveenä vuonna 2022. (2021 24%)

## SAIRAUSPÄIVIEN LUKUMÄÄRÄ/ VAKITUINEN TYÖNTEKIJÄ 2018-2022



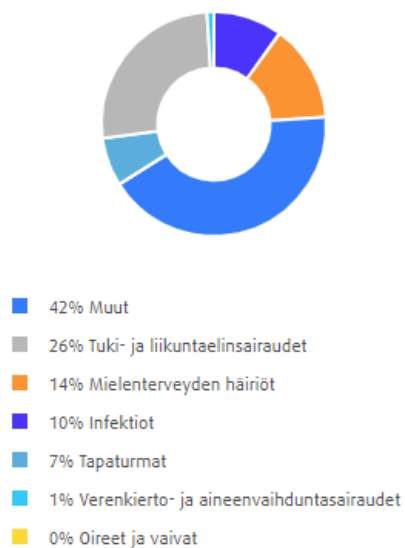
TYÖTAPATURMAT



## SAIRAUSLOMAT TYÖTERVEYDEN NÄKÖKULMASTA

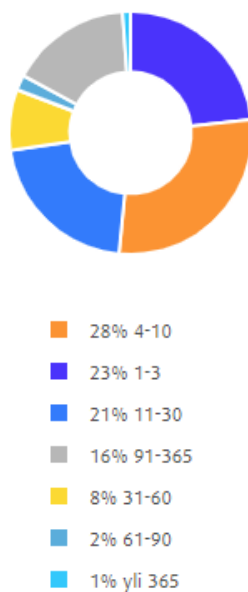
### Sairauspoissaolojen jakaantuminen diagnooseittain 2022

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITÄIN



### Sairauspoissaolojaksojen pituus 2022

SAIRAUSPOISSAOLOJAKSON PITUUS (VRK)



## TYÖKYKYÄ JA TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ JA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on turvallinen työ ja työympäristö, työkykyisyyttä ja terveyttä tukeva työyhteisö sekä tuottava, työ- ja toimintakykyinen työntekijä. Toiminnalla pyritään edistämään ja tukemaan jokaisen työtä tekevän työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnittelusta, ohjauksesta, toteutumisesta, tuloksellisuudesta sekä laadun seurannasta ja arvioinnista vastaa TYHY-työryhmä yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. TYHY-työryhmässä ovat edustettuina mahdollisimman laajasti kunnan eri hallinnonaloilla toimivat ammattiryhmät. Edustajien tehtävänä on toimia viestinviejinä työryhmän ja oman ammattiryhmänsä välillä mm. tarpeiden, toiveiden ja vireillä olevien suunnitelmien suhteen.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan toteutumisessa keskeistä on työntekijöiden oma-aloitteisuus tarjolla olevien mahdollisuuksien puitteissa. TYHY-ryhmää on vetänyt hallintojohtaja.

Vesilahden kunnassa järjestettiin yhteistyössä työterveyshuollon ja työsuojeluhenkilöstön kanssa työkykyä ylläpitävää toimintaa vuonna 2022 seuraavasti (toimintasuunnitelma hyväksyttiin kunnanhallituksessa):

- Kunnan vakituisille ja vähintään kuusi kuukautta yhtäjaksoisessa palvelussuhteessa kuntaan oleville määräaikaisille työntekijöille/toimihenkilöille tarjottiin mahdollisuus käyttää ePassi ohjelman Flex-etua (kulttuuri-, hieronta- ja liikuntaetua ) 65 euroa vuodessa.
- Kunnan vakituisille ja vähintään kuusi kuukautta yhtäjaksoisessa palvelussuhteessa kuntaan oleville määräaikaisille työntekijöille/toimihenkilöille sekä sosiaali- ja terveydenhuollon yhteistoiminta-alueen Vesilahdessa työskentelevälle

henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus osallistua maksutta kuntosaliharjoitteluun kunnan omalla salilla kirkonkylässä.

- Työyksiköt saivat varata liikuntavuoroja liikuntasaleista.
- Kunnanhallituksen vuodelle 2022 määrittelemällä erikoismäärärahalta (10 000 euroa) järjestettiin saunailtoja Lammasniemessä, TYHY-risteily, ja pikkujoulut. Lisäksi arvottiin keikkalippuja Laukon puistokonsertteihin.

Kunnan TYHY-ryhmässä mietitään niitä toimenpiteitä, joilla henkilöstön hyvinvointia voitaisiin lisätä ja työkyky säilyttää. Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, mm. johtaminen, esimies- ja alaistaidot, työn hallinta, riittävä työtehtävien vaatima osaaminen, työn organisointi, työilmapiiri ja omat vaikutusmahdollisuudet. Työ- ja toimintakyvyn edistäminen on moniulotteista toimintaa: se yhdistää yksilön, työyhteisön, työympäristön ja osaamisen toiminta-alueet kokonaisuudeksi.

## MUITA TOIMENPITEITÄ

### **Työterveyshuolto/suunnatut tarkastukset**

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa toimintaa on fokusoitu entistä enemmän työkykyasioihin ja sairaanhoitopalvelun rajaukset on kirjattu suunnitelmaan aiempaa tarkemmin. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisia ns. suunnattuja tarkastuksia ja työpaikkaselvityksiä tehdään vuosittain jollekin ammattiryhmälle.

Vuonna 2022 suunnattu tarkastus tehtiin tukipalvelujen työntekijöille. Suunnattujen tarkastusten menetelmiä ovat työpaikkakäynnit, haastattelut, havainnot, kyselyt ja terveystarkastukset (kliiniset tutkimukset, toiminnalliset mittaukset, suoritustestistö).



## **Varhaisen välittämisen malli**

Kunnanhallitus hyväksyi 19.9.2011 varhaisen välittämisen mallin eli toimintamallin työkyvyn heikentyessä. Varhaisen välittämisen toimintamallin avulla tavoitellaan työntekijän hyvää työkykyä ja työssään selviytymistä, joka lisää myös työyhteisön tyytyväisyyttä. Toimintamallista esihenkilöt saavat apua omaan työskentelyynsä ja esihenkilötyö jämäköityy. Onnistuessaan varhainen välittäminen vähentää sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Pitkällä tähtäimellä vaikutetaan myös ennenaikaisesta eläköitymisestä aiheutuviin kustannuksiin.

## **TYHY-toiminta**

TYHY-ryhmä kokoontui vuonna 2022 yhdeksän kertaa. TYHY-ryhmässä käsiteltiin mm. seuraavia asioita: Tykyn toimintasuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työsuojelun ajankohtaiset asiat, tilinpäätös ja henkilöstöraportti vuodelta 2021, hyvinvointialueeseen liittyvät asiat ja ruokapalvelutoiminnan muutokset. Lisäksi jokaisessa kokouksessa eri hallintokuntien edustajat kertoivat ajankohtaiset kuulumiset omista hallintokunnistaan.