

Henkilöstöraportti 2023

VESILAHDEN KUNTA

vesilahti

SISÄLLYS

JOHDANTO.....	2
1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ.....	2
1.1 Vakituiset ja tilapäiset henkilöt.....	2
1.2 Henkilöstön määrä toimialoittain.....	4
1.3 Henkilöstön määrä sopimusaloittain.....	5
1.4 Henkilötyövuodet.....	6
2 HENKILÖSTÖN RAKENNE.....	8
2.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	8
2.2 Keski-ikä sopimusaloittain.....	9
2.3 Eläkkeelle siirtyneet.....	10
2.4 Vaihtuvuus.....	12
3 HENKILÖSTÖKULUT.....	14
3.1 Henkilöstökulut ja henkilöstöpalveluiden ostot.....	14
3.2 Työterveyshuollon kustannukset.....	15
3.3 Terveysperusteiset poissaolot.....	15
3.4 Työtapaturmat.....	16
3.5 Sairauslomat – työterveyden näkökulma.....	18
4 YHTEENVETO.....	19
5 TYÖKYKYÄ EDISTÄVÄ JA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA.....	20
6 MUITA TOIMENPITEITÄ.....	21
5.1 Työterveyshuollon suunnatut tarkastukset.....	21
5.2 Varhaisen välittämisen malli.....	21
5.3 Yhteistyötoimikunta.....	22

JOHDANTO

Henkilöstöraportti antaa kokonaiskuvan kunnan henkilöstövoimavaroista. Se sisältää tietoja esimerkiksi henkilöstön määrästä ja rakenteesta, henkilöstökustannuksista, henkilöstön ikääntymisestä, poissaoloista ja työhyvinvoinnista. Henkilöstöraportin tavoitteena on olla tukena kunnan strategisessa suunnittelussa sekä henkilöstösuunnittelussa ja -ennakoinnissa. Henkilöstöraportti kertoo myös henkilöstövoimavaroissa vuoden aikana tapahtuneista muutoksista sekä pidemmän aikavälin trendeistä henkilöstön osalta.

Tietolähteinä ovat kunnan oman HR-järjestelmän sekä työterveyshuollon lisäksi Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT, Tilastokeskus ja Keva.

Vesilahden kunnassa on laadittu henkilöstöraportti vuodesta 2008 lähtien. Henkilöstöraportti laaditaan kerran vuodessa.

1 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

1.1 Vakituiset ja tilapäiset henkilöt

Vesilahden kunnan henkilöstön määrä 31.12.2023 oli 207 henkilöä. Henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 162 henkilöä ja tilapäisiä 45 henkilöä. Vakinaisten määrä, 78 prosenttia, vastaa lähes täysin Suomen keskiarvoa, jonka viimeisin tieto on vuodelta 2021 (75%).

Naisia henkilöstöstä oli 174 ja miehiä 33. Kokoaikatyössä oli 163 henkilöä (79%) ja osa-aikaisia 44 henkilöä (21%). Osa-aikaisten vakanssien lisäksi syitä osa-aikaisuuteen olivat osittainen hoitovapaa, osittainen sairausloma ja osa-aikatyöntekijän oma pyyntö.

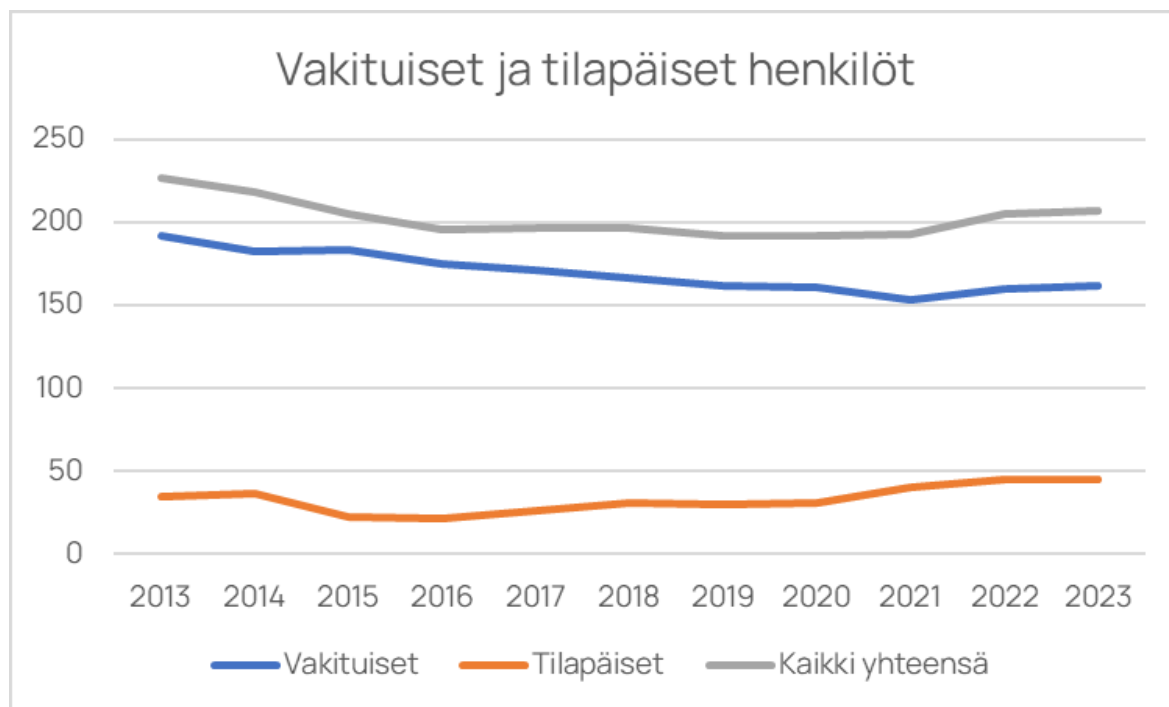
Kesätyöntekijöitä palkattiin 20 vuonna 2023.

Vuoden 2022 lopussa vastaavat määrät olivat kokonaishenkilöstö 205 henkilöä, joista vakinaisessa palvelussuhteessa oli 160 henkilöä ja määräaikaisia 45 henkilöä. Naisia henkilöstöstä oli 177 ja miehiä 28.

Kokoaikatyössä 2022 oli 165 henkilöä (80,5%) ja osa-aikatyössä 40 henkilöä (19,5%). Osa-aikaisten vakanssien lisäksi syitä osa-aikaisuuteen olivat osittainen hoitovapaa, osatyökyvyttömyyseläke ja osa-aikatyöntekijän omasta pyynnöstä.

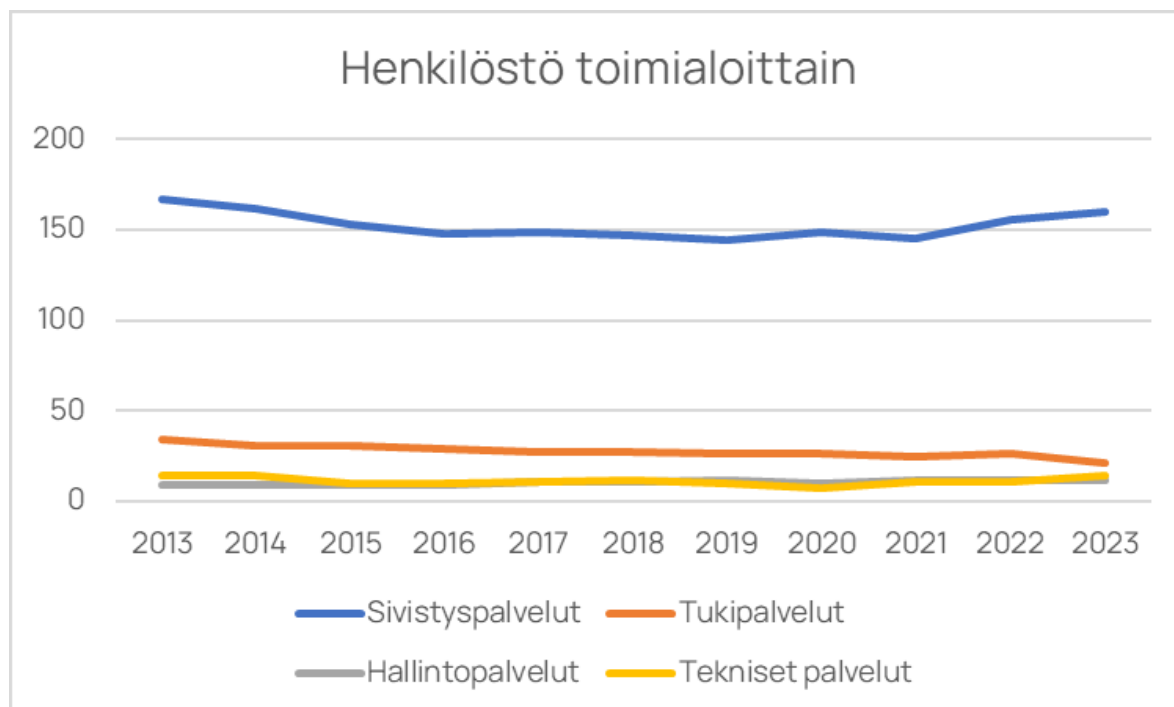
Kesätyöntekijöitä palkattiin 27 vuonna 2022.

Kaiken kaikkiaan henkilöstömäärät ovat viime vuosina olleet lievässä nousussa. Tähän ovat vaikuttaneet esimerkiksi onnistuneet rekrytoinnit, joilla on saatu täytettyä avoinna olleita virkoja. Myös tilapäisen työvoiman käyttö on kasvanut.



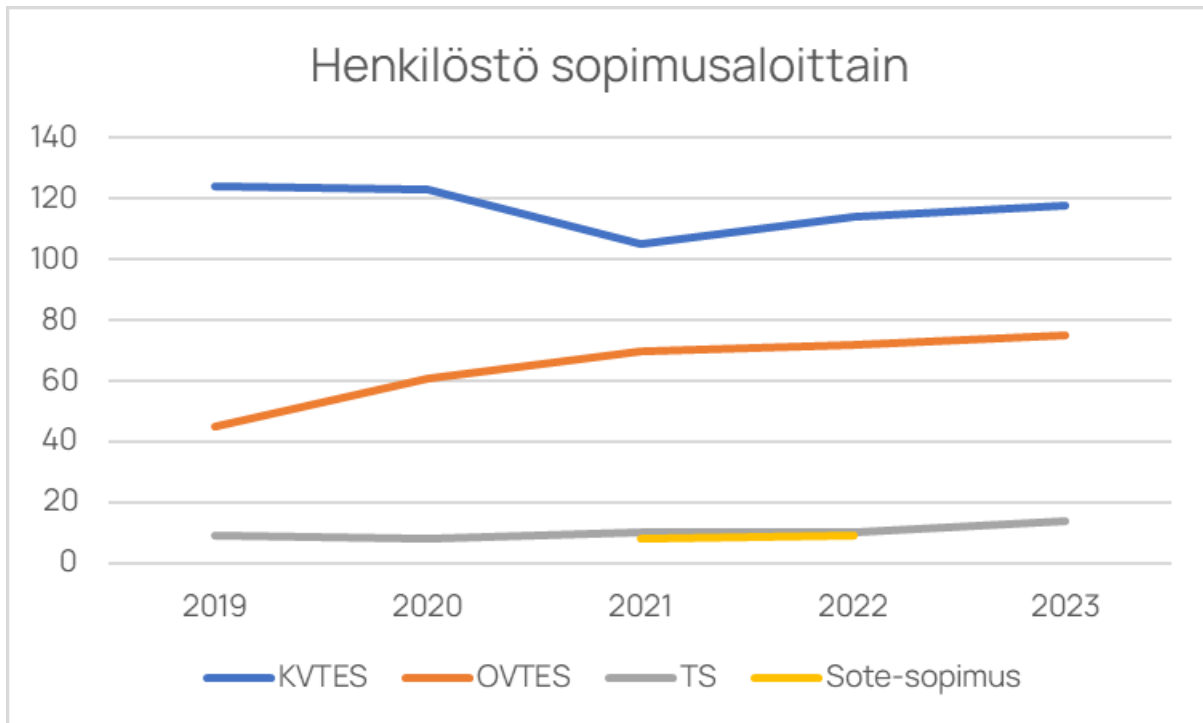
1.2 Henkilöstön määrä toimialoittain

Vuoden 2023 lopussa sivistyspalveluissa oli töissä 160 henkilöä, teknisten palvelujen toimialaan kuuluvissa tukipalveluissa 21 henkilöä, teknisissä palveluissa 14 henkilöä ja hallintopalveluissa 12 henkilöä.



1.3 Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Henkilöstömäärä sopimusaloittain on raportoitu vuodesta 2019 alkaen. Vuoden 2021 aikana varhaiskasvatuksen opettajat siirtyivät KVTES:stä OVTES:in piiriin ja lisäksi koulukuraattori, koulupsykologi ja yhteistoiminta-alueen laitoshuoltajat siirtyivät Sote-sopimuksen piiriin. Sote-sopimuksen piiriin kuuluvat siirtyivät hyvinvointialueille hyvinvointialueiden aloittaessa toimintansa 1.1.2023.



1.4 Henkilötyövuodet

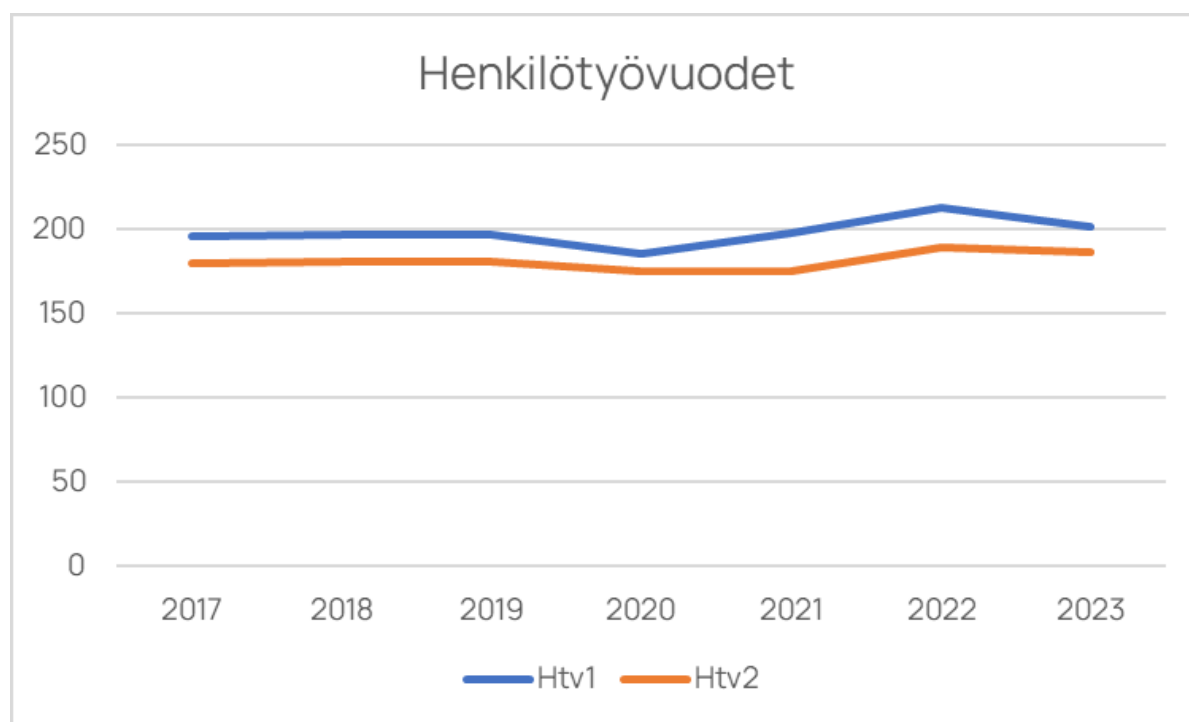
Henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Näin varsinkin silloin, jos henkilöstön koko vaihtelee voimakkaasti.

Yhdellä henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän yhden henkilön koko vuoden työskentelyä. Osan vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelusuhdet muutetaan vuosityöntekijäksi eli henkilötyövuosiksi. 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 on raportoitu vuodesta 2019 alkaen, jolloin raportti sisälsi myös vuosien 2018 ja 2017 henkilötyövuodet.

Vaikka henkilöstön määrä onkin kasvanut, on henkilötyövuosien määrä laskenut viime vuonna. Ero johtunee tilapäisen henkilöstön käytön lisääntymisestä. Näin ollen henkilötyövuodet kertovat tarkemmin tosiasiallisesti käytettävissä olevan työvoiman määrän kuin henkilöstön lukumäärä.

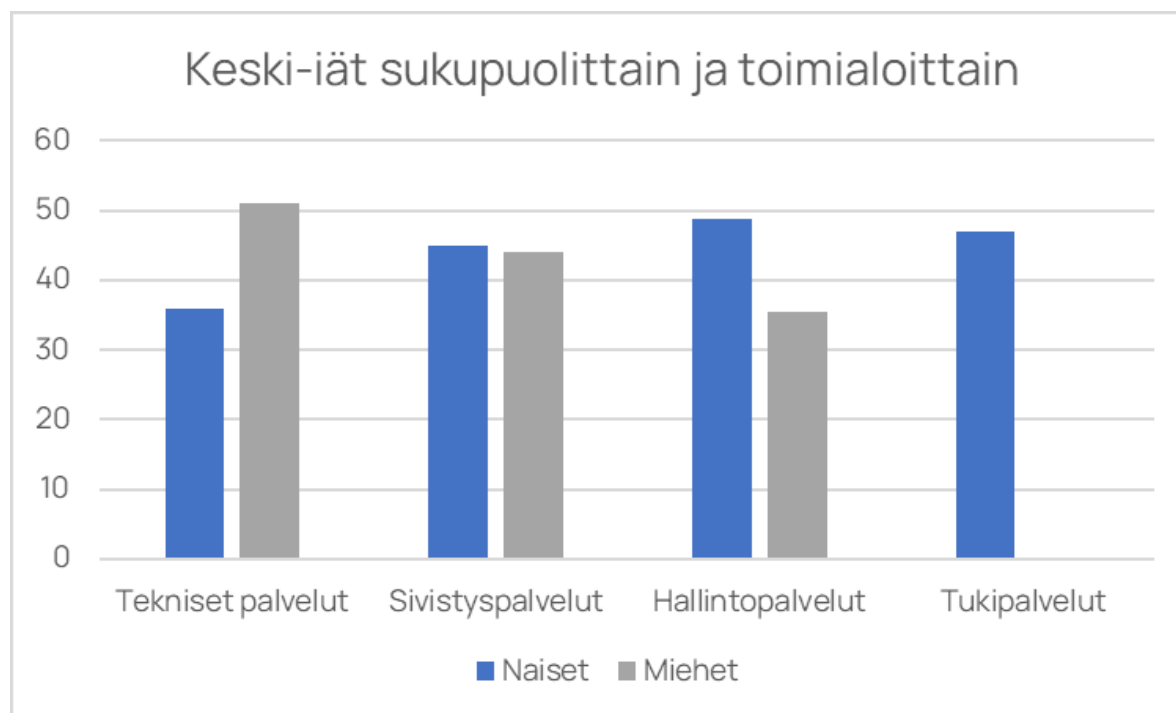


2 HENKILÖSTÖN RAKENNE

2.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Henkilöstön keski-ikä Vesilahden kunnassa 31.12.2023 oli 45,4 vuotta. Vastaava luku koko kunta-alalla oli vuonna 2021 45,5 vuotta.

Alla olevassa kaaviossa on esitelty Vesilahden kunnan henkilöstön keski-ikä sukupuolittain ja toimialoittain. Tukipalveluissa miesten keski-ikä on jätetty pois, koska miehiä oli vain yksi.



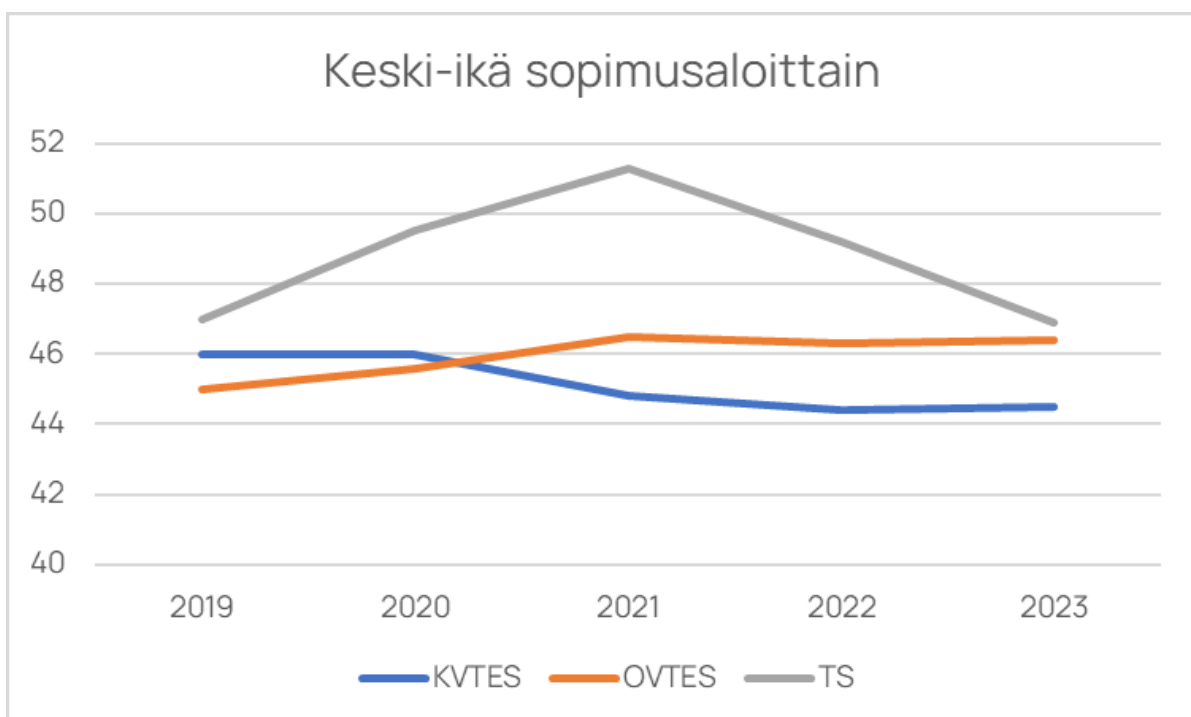
31.12.2023 naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 84 %. Koko kunta-alaa tarkasteltaessa naisten osuus koko henkilömäärästä vuonna 2021 oli 80 %.

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

Vuonna 2022 henkilöstön iän keskiarvo oli 45 vuotta. Vuonna 2022 naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 86,3 %.

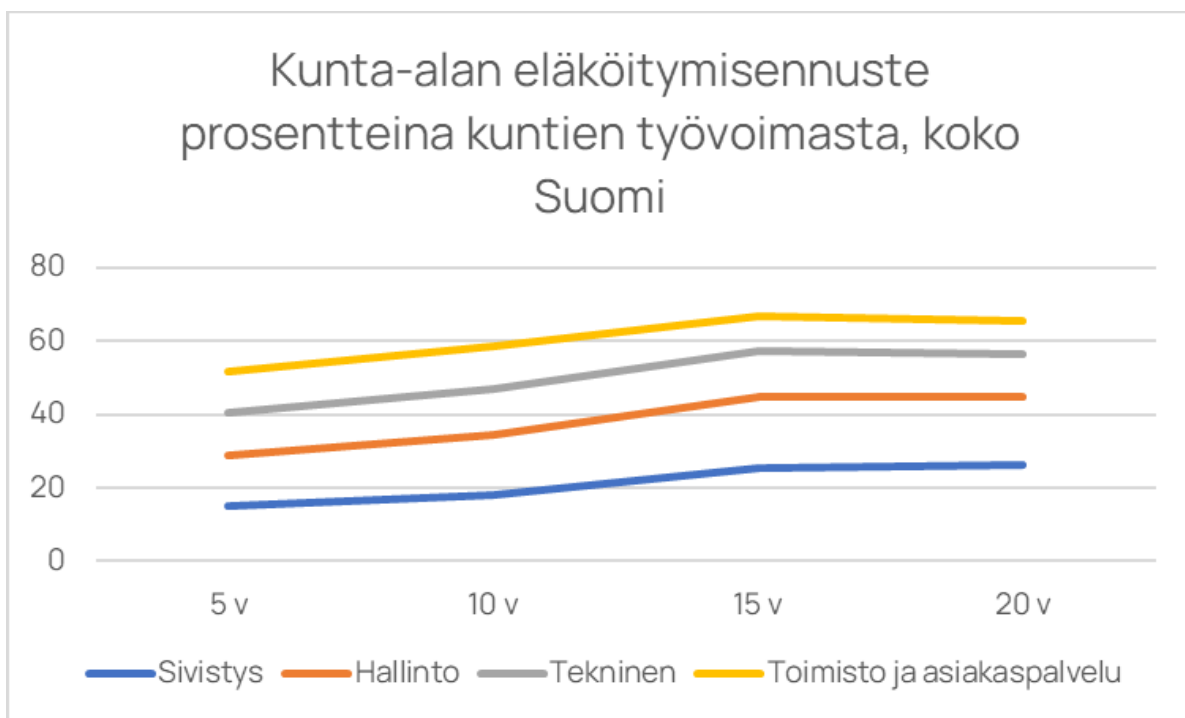
2.2 Keski-ikä sopimusaloittain

Tietoja henkilöstön keski-ikästä sopimusaloittain on kerätty Vesilahden kunnassa vuodesta 2019 alkaen. Teknisten sopimukseen kuuluvien keski-ikä on voimakkaasti laskenut, samoin KVTES- sopimuksen piiriin kuuluvien keski-ikä on madaltunut. OVTES-sopimukseen kuuluvien keski-ikä on puolestaan noussut. Koko Suomessa sopimusalojen keski-ikä olivat vuonna 2021 KVTES 46,3 vuotta, OVTES 46,0 vuotta ja TS 47,7 vuotta.



2.3 Eläkkeelle siirtyneet

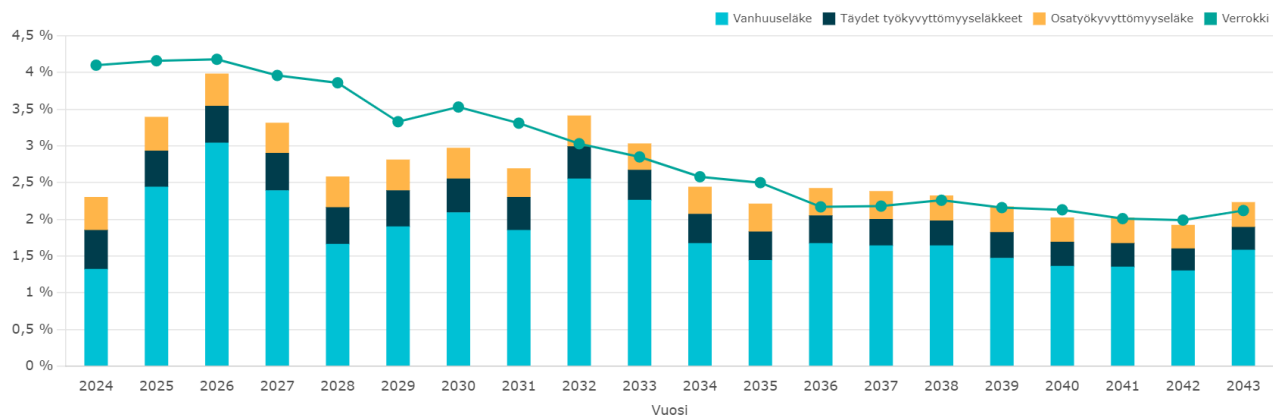
Kevan ennusteen mukaan kunnista jää vanhuuseläkkeelle seuraavan viiden vuoden aikana 12,7% ja seuraavan kymmenen vuoden aikana 23,4% työvoimasta. Kun kaikki eläkelajit otetaan huomioon, jää kunnista seuraavan viiden vuoden aikana eläkkeelle 17,5% ja seuraavan kymmenen vuoden aikana 32,2% työvoimasta. Eniten kunnista eläkkeelle jää teknisten ja toimistoalojen työvoimaa. Vähiten kunnista jää eläkkeelle seuraavien 20 vuoden aikana sivistyksen työvoimaa ja seuraavaksi vähiten kuntien työvoimaa.



Kevan koko Suomen kunta-alaa koskevan tilaston mukaan kunta-alalta vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on lievässä kasvussa. Se on noussut tasaisesti vuodesta 2017 ja oli vuonna 2022 64,8 vuotta. Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä on myös noussut; vuonna 2022 se oli 53,4 vuotta.

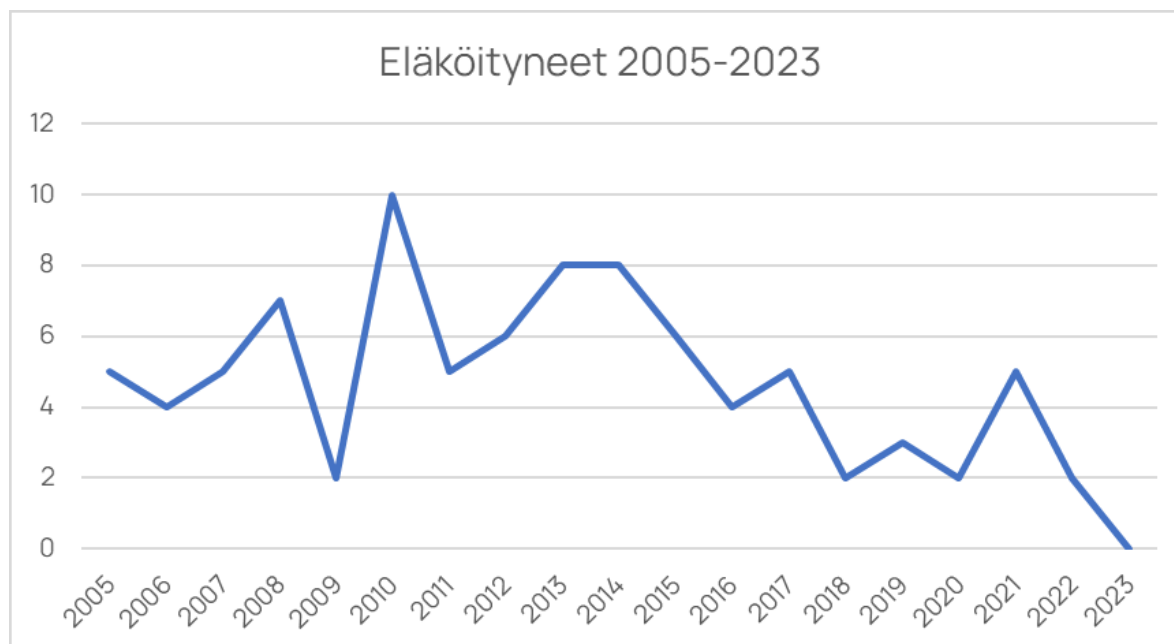
Kevan Vesilahden kunnalle laatiman eläköitymisennusteen (vuosille 2024- 2043) mukaan Vesilahden kunnasta siirtyy ensimmäisten noin kymmenen vuoden aikana keskimääräistä vähemmän työvoimaa eläkkeelle. Tämän jälkeen eläkkeelle siirtyvien määrät nousevat hieman verrokkeja korkeammiksi, mutta tasoittuvat sen jälkeen seuraamaan keskimääräisiä eläköitymismääriä.

Eläköitymisennuste



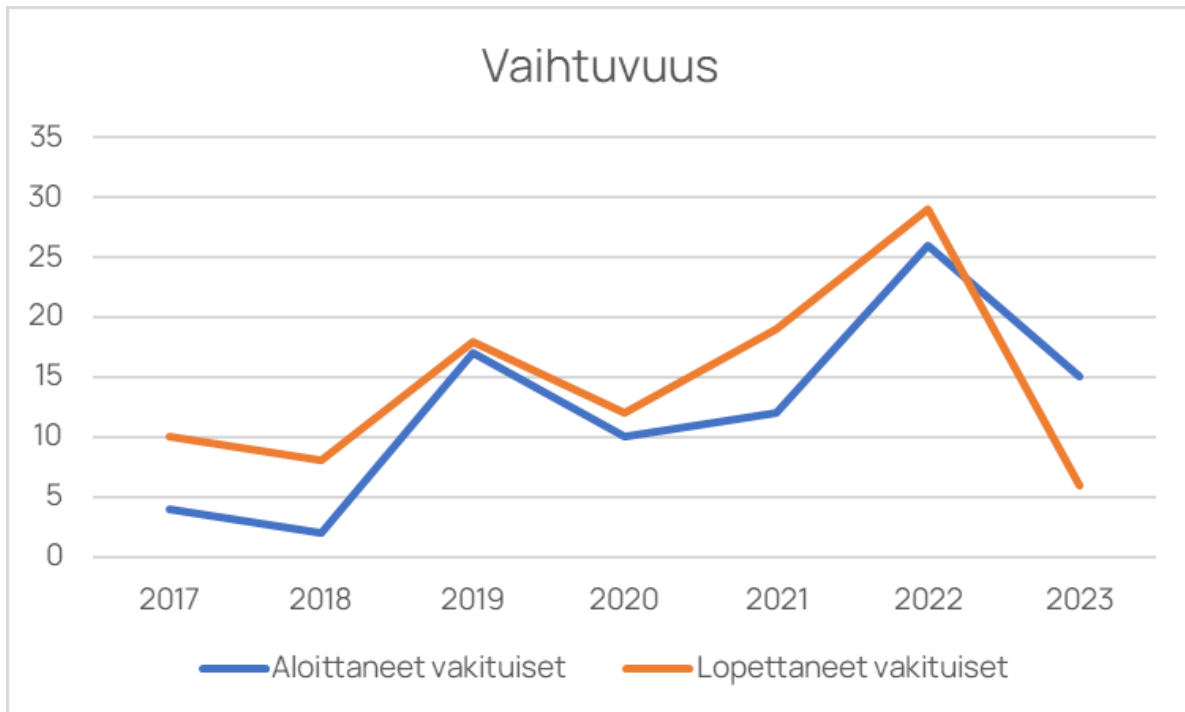
Vesilahden kunnasta ei siirtynyt vanhuuseläkkeelle yhtään työntekijää vuonna 2023. Vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle siirtyi 2 henkilöä. Vesilahden kunnasta on jääty vanhuuseläkkeelle vuosina 2017-2022 keskimäärin 63,5 vuotiaina. Aiemmin, vuosina 2004-2016, keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisikä on Vesilahden kunnassa ollut 63 vuotta.

Vesilahden kunnasta eläkkeelle siirtyneiden lukumäärät ovat vaihdelleet voimakkaastikin vuosien mittaan. Viimeisen kymmenen vuoden aikana määrissä on kuitenkin ollut laskeva suunta.



2.4 Vaihtuvuus

Vakinaisia työ- ja virkasuhteita päättyi vuonna 2023 kuusi kappaletta, ja vuonna 2022 29 kappaletta. Osittain korkeaa vuoden 2022 lukua selittää hyvinvointialueelle siirtyneiden henkilöiden osuus (seitsemän henkilöä). Vaihtuvuutta on tarkasteltu henkilöstöraporteissa vuodesta 2018 lähtien.



Vaihtuvuus on ollut kaiken kaikkiaan noususuuntainen tarkasteluaikana.

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

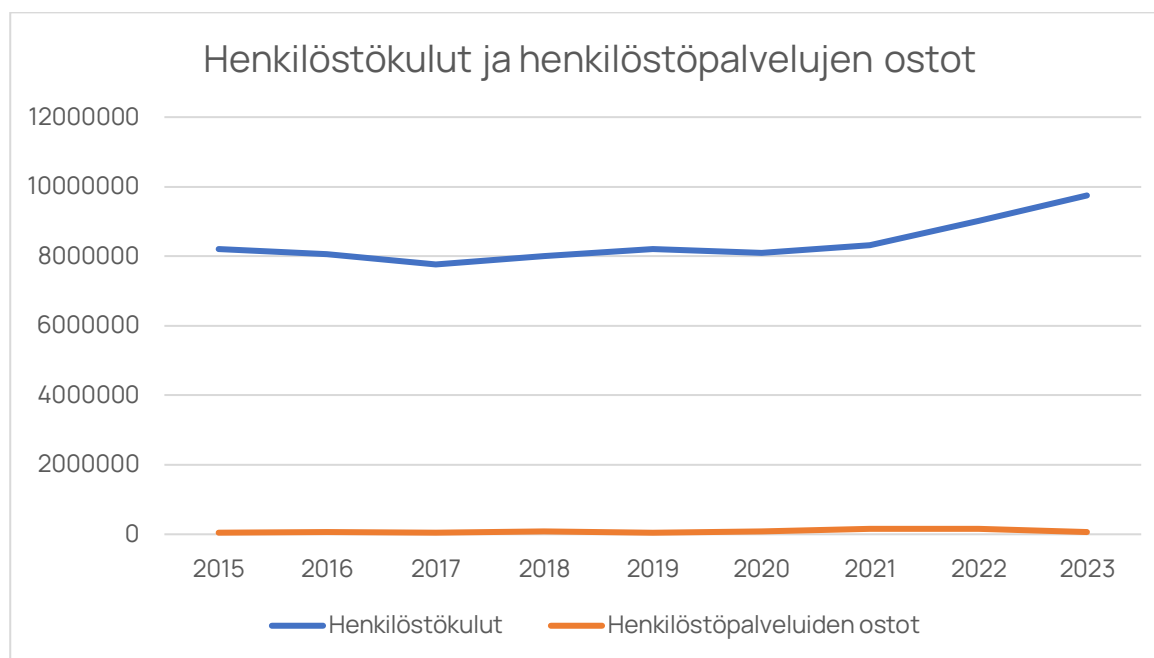
Lähtövaihtuvuusprosentti koko kunnan tasolla vuonna 2023 oli 3,72 % ja tulovaihtuvuus 9,29 %. Vuonna 2022 lähtövaihtuvuusprosentti oli 18,47% ja tulovaihtuvuus 16,56%.

3 HENKILÖSTÖKULUT

3.1 Henkilöstökulut ja henkilöstöpalveluiden ostot

Vuoden 2023 henkilöstökulut sisältäen sivukulut olivat 9 747 235 €. Henkilöstöpalvelun ostot, eli vuokratyövoimapalvelu, olivat 61 222 €.

Vuoden 2022 henkilöstökulut, sisältäen sivukulut, olivat 9 012 647 €. Henkilöstöpalvelun ostot eli vuokratyövoimapalvelu, olivat 152 766 €.



3.2 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023 olivat 150 043 euroa. Vuonna 2022 työterveyshuollon kustannukset olivat 126 420 euroa. Kokonaiskustannusten nousua selittää osittain yleinen inflaatiokehitys. Työterveyshuollon kattavuutta on myös laajennettu. Kustannuksia tietyille vuodelle nostaa lisäksi se, jos vuoteen osuu ison toimialan työpaikkaselvitys. Yleisestikin hinnat ovat vertailukelpoisia vasta vuodesta 2017, sillä sitä ennen työterveyshuollon toteutti kunnallinen toimija.

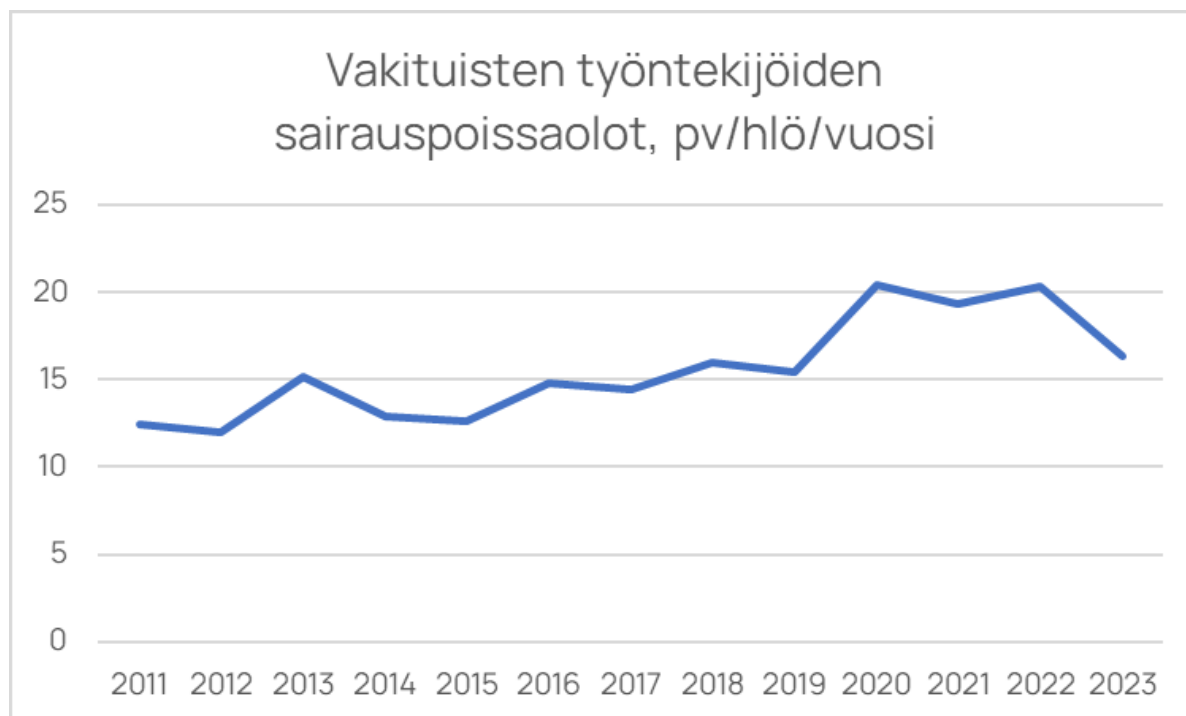
Työterveyteen laitettut panostukset, esimerkiksi kattavuuden laajennus, näkyvät alentuneina sairauslomapäivinä/työntekijä. Näin ollen investoinnit työterveyteen ja sitä myöten suorien kustannusten nousu, ovat tuottaneet merkittävät säästöt – laskennallisesti enemmän kuin työterveyshuollon kustannukset.

Kansaneläkelaitokselta saatiin vuonna 2023 korvausta edellisen vuoden kustannuksista noin 50 656 euroa.

3.3 Terveysperusteiset poissaolot

Vakituisen henkilöstön sairauspäivien lukumäärä oli vuonna 2023 2597 päivää. Sairauspäiviä vuonna 2023 kertyi keskimäärin 16,03 työpäivää yhtä vakituisessa työsuhteessa oleva työntekijää kohden. Laskennallisesti 0 % henkilöstöstä pysyi terveenä vuonna 2023 (Terveystalon tilastoinnin mukaan laskettuna), luvussa on mukana myös tilapäinen henkilöstö.

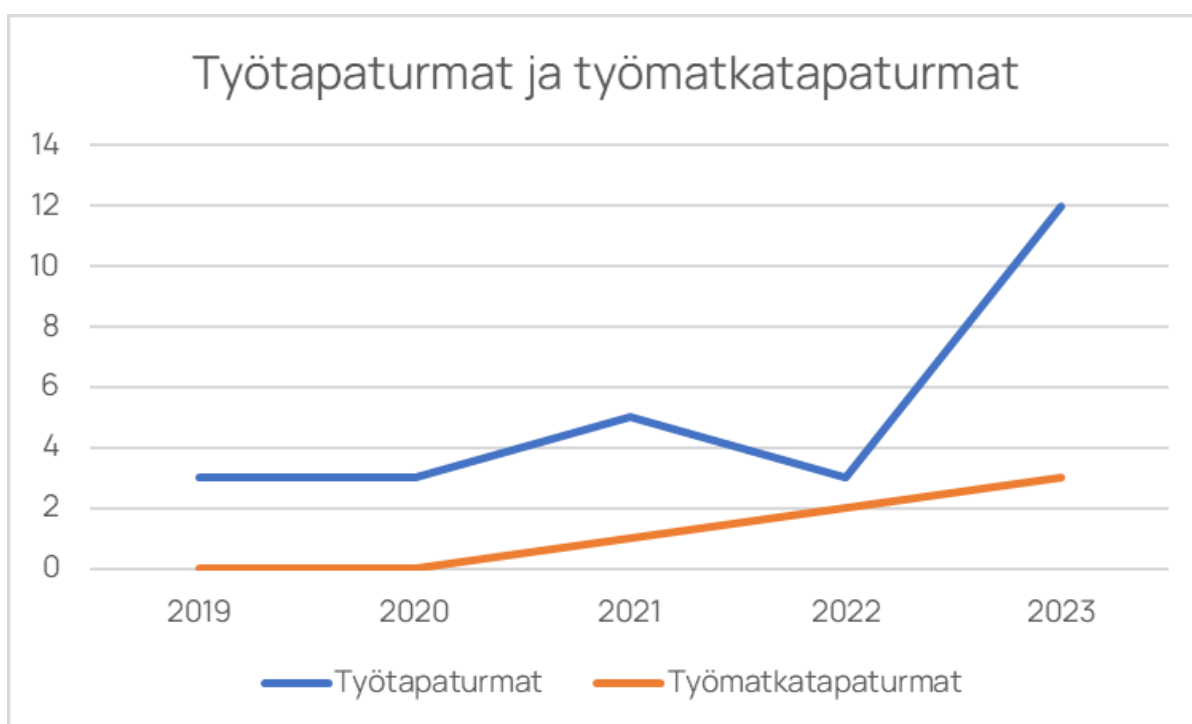
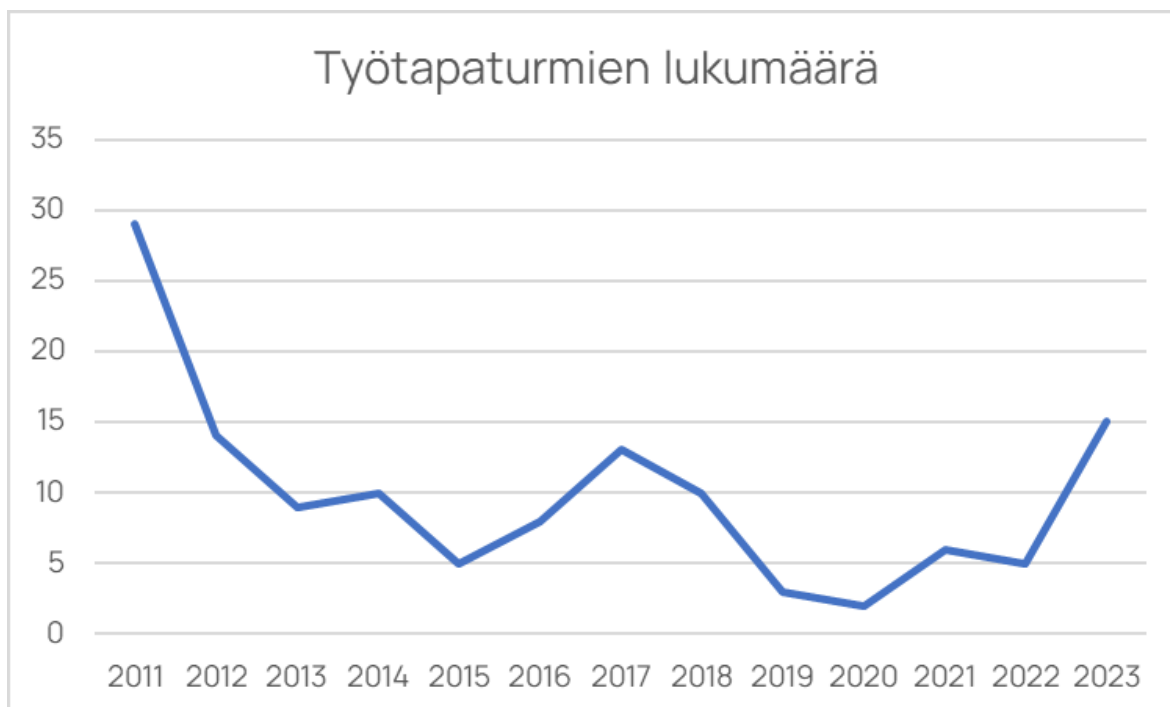
Vakituisen henkilöstön sairauspäivien lukumäärä oli vuonna 2022 3244 päivää. Sairauspäiviä vuonna 2022 kertyi keskimäärin 20,3 työpäivää yhtä vakituisessa työsuhteessa oleva työntekijää kohden. Laskennallisesti 3% henkilöstöstä pysyi terveenä vuonna 2022 (Terveystalon tilastoinnin mukaan laskettuna), luvussa on mukana myös tilapäinen henkilöstö.



3.4 Työtapaturmat

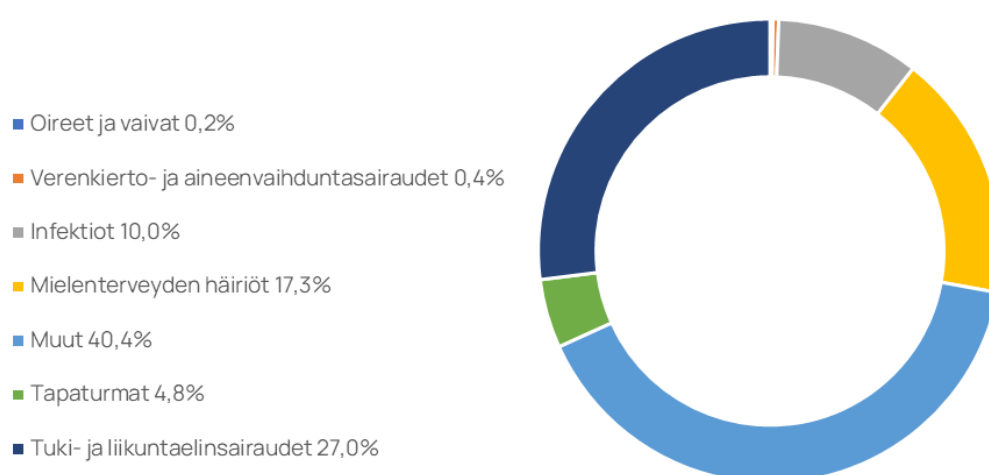
Vuonna 2023 sattui 15 työtapaturmaa. Työtapaturmien lukumäärä sisältää työmatkatapaturmat. Määrä on pitkään jatkuneen laskemisen jälkeen hieman nousut.

Vuodesta 2019 eteenpäin työtapaturmat ja työmatkalla sattuneet tapaturmat on raportoitu myös erikseen. Henkilöstöraporttien tapaturmatilastoissa on nähtävissä pieniä eroja suhteessa toisiinsa; erot johtunevat tilastojien käyttämien laskentatapojen eroavaisuuksista. Isoa käytännön merkitystä näin pienillä eroilla ei ole.



3.5 Sairauslomat – työterveyden näkökulma

Sairauspoissaolopäivät diagnosoiryhmittäin



Pidemmät sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuonna 2023. Poissaolot ovat vähentyneet erityisesti 4-10, 11-30 ja 31-60 vuorokauden sairauspoissaolojen ryhmissä. Sen sijaan lyhyet, 1-3 vuorokauden poissaolot ovat kasvaneet noin 10 prosenttia. Pitkiä poissaoloja (61-365 vuorokautta) on Vesilahden kunnassa niin vähän, ettei niistä ole mahdollista saada vertailutietoa viime vuoteen nähden.

4 YHTEENVETO

Kaiken kaikkiaan Vesilahden kunnassa vakituisen henkilöstön määrä on ollut pitkään laskussa. Parina viime vuonna on vakinaisen henkilöstön määrässä ollut nähtävissä orastavaa kasvua. Suurinta tuo kasvu on sivistyksen toimialalla, ja pientä kasvua on myös teknisellä toimialalla. Sen sijaan tukipalveluiden henkilöstömäärä on edelleen laskussa, ja hallinnon toimialan henkilöstömäärä on puolestaan pysynyt pitkään vakaana.

Samaan aikaan tilapäisen henkilöstön käyttö on ollut pitkään kasvussa.

Tilapäisen henkilöstön käytön kasvusta huolimatta henkilötyövuodet ovat lähteneet laskuun pienen nousun jälkeen, oltuaan sitä ennen pitkään melko vakaita.

Henkilöstön sairastavuus on ollut viime vuosina kasvussa, mutta on kääntynyt vuonna 2023 laskuun. Myös pitkät sairauslomat ovat vähentyneet kaikissa luokitelluissa sairauslomajaksoissa, eli kaikissa yli 4 päivää kestäneissä sairauslomissa. Sen sijaan lyhyet, 1-3 päivän, sairauslomat ovat kasvussa.

Eläköityneiden määrät ovat pitkään olleet laskussa Vesilahden kunnassa, mutta ennusteen mukaan ne nousevat tulevina vuosina lähes kansalliseen keskiarvoon. Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus on ollut kasvussa useana vuonna, mutta kasvu on taittunut vuonna 2023.

Sekä henkilöstökulut että työterveyshuollon kulut ovat kasvussa, mutta osa kasvusta selittyy rivakasti nousseella inflaatiolla.

5 TYÖKYKYÄ 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. Työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät, mm. johtaminen, esihenkilö- ja alais- taidot, 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.

Työkykyä ja työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan suunnittelusta, ohjauksesta, toteutumisen, tuloksellisuuden sekä laadun seurannasta ja arvioinnista vastaa Yhteistyötoimikunta yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Yhteistyötoimikunnassa ovat edustettuina mahdollisimman laajasti kunnan eri toimialoilla toimivat ammattiryhmät. Edustajien tehtävänä on toimia viestinviejinä toimikunnan ja oman ammattiryhmänsä välillä mm. tarpeiden, toiveiden ja vireillä olevien suunnitelmien suhteen. Yhteistyötoimikunnan puheenjohtajana toimii hallintojohtaja.

Työkykyä ylläpitävän toiminnan toteutumisessa keskeistä on työntekijöiden oma-aloitteisuus tarjolla olevien mahdollisuuksien puitteissa.

6 MUITA TOIMENPITEITÄ

5.1 Työterveyshuollon suunnatut tarkastukset

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

Vuonna 2023 suunnattu tarkastus (työpaikkaselvitys) tehtiin kunnanviraston työntekijöille. Suunnattujen tarkastusten menetelmiä ovat työpaikkakäynnit, haastattelut, havainnot, kyselyt ja terveystarkastukset (kliiniset tutkimukset, toiminnalliset mittaukset, suoritustestistö).

5.2 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. Onnistuessaan varhainen välittäminen vähentää sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Pitkällä tähtäimellä vaikutetaan myös ennenaikaisesta eläköitymisestä aiheutuviin kustannuksiin.

5.3 Yhteistyötoimikunta

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2023 kuusi kertaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin mm. seuraavia asioita: Tykyn toimintasuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työsuojelun ajankohtaiset asiat, tilinpäätös ja henkilöstöraportti vuodelta 2022, järjestelyeriin liittyviä asioita ja tulevan päihdeohjelman sisältö sekä huumausainetestit. Lisäksi jokaisessa kokouksessa henkilöstön ja työterveyden edustajat kertoivat ajankohtaiset kuulumiset edustamaltaan alalta.