

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2020

VESILAHDEN KUNTA



Sisällys

1	JOHDANTO	3
2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	3
2.1	VAKITUISET JA TILAPÄISET HENKILÖT	4
2.2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN	5
2.3	HENKILÖTYÖVUODET	5
3	HENKILÖSTÖN RAKENNE	6
3.1	HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE SUKUPUOLITTAIN	6
3.2	KESKI-ikä SOPIMUSALOITTAIN	7
3.3	ELÄKKEELLE SIIRTYNEET	7
3.4	VAIHTUVUUS	8
4	HENKILÖSTÖKULUT	8
4.1	HENKILÖSTÖKULUT JA HENKILÖSTÖPALVELUJEN OSTOT	8
4.2	VÄLILLISET PALKAT	9
4.3	TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET	9
4.4	TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	10
4.5	TAPATURMAT	11
4.6	SAIRAUSLOMAT TYÖTERVEYDEN NÄKÖKULMASTA	11
5	TYÖKYKYÄ JA TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ JA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA	13
6	MUITA TOIMENPITEITÄ	14

1 JOHDANTO

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

Tietolähteinä on kunnan oman henkilöstönohjausjärjestelmän sekä työterveyshuollon lisäksi Kunnallisen työmarkkinalaitoksen, Tilastokeskuksen ja Kuntien eläkevakuutuksen tilastoja ja tiedotteita, osin myös muita tietolähteitä. Kertomuksessa tiedot esitetään koko 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 tai arvioitaessa henkilöstöön liittyviä toimenpiteitä. Erityisesti tästä raportista tulisi olla perustietoa henkilöstövoimavarojen suunnittelun pohjaksi sekä henkilöstövoimavarojen ennakointiin.

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että keskimääräisesti Vesilahden kunnassa henkilöstön sairaspöissaolojen ja työtyytyväisyyden osalta olemme hyvää keskitasoa. Tähän ei kuitenkaan kannata tuudittautua, ja varsinkin koronakriisin myötä uusia tapoja henkilöstön tukemiseen on kehitettävä.

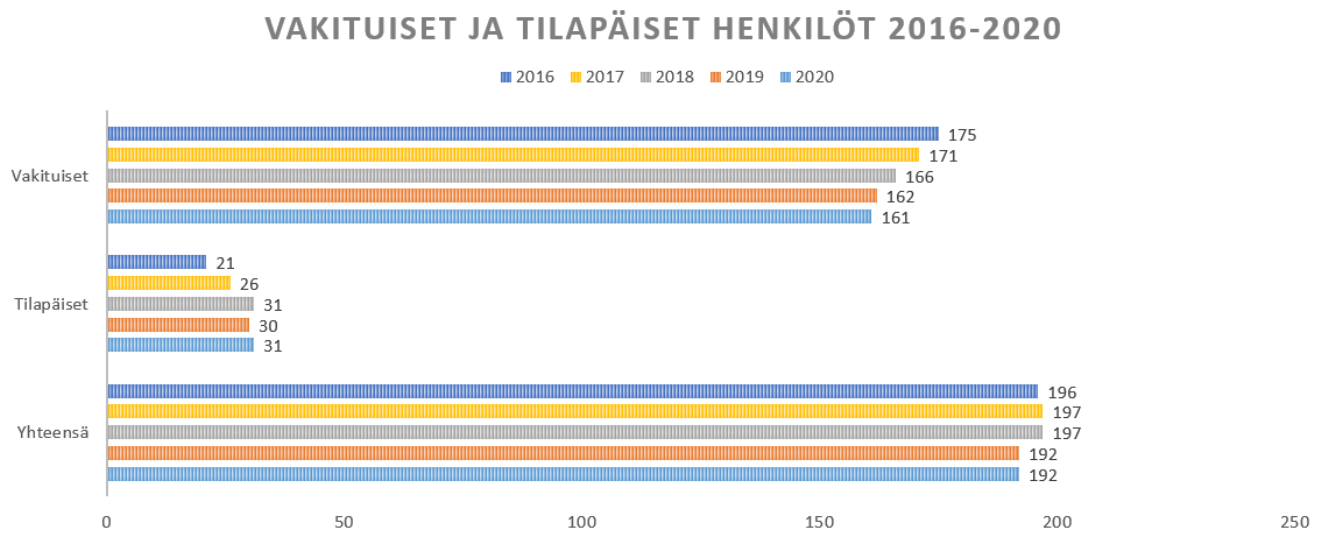
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Vesilahden kunnan henkilöstön määrä 31.12.2020 oli 192 henkilöä, vuoden 2019 lopussa vastaava lukumäärä oli 192 henkilöä. Henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 161 henkilöä (vuonna 2019 162 henkilöä) ja määräaikaisia 31 henkilöä (vuonna 2018 30 henkilöä). Naisia henkilöstöstä oli yhteensä 161 ja miehiä 31. Kokoaikatyössä oli 162 henkilöä ja osa-aikaisia 30 henkilöä. Osa-aikaisten vakanssien lisäksi syitä osa-aikaisuuksiin olivat osittainen hoitovapaa, osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke ja osa-aikatyö omasta pyynnöstä.

Tilapäisissä palvelussuhteissa toimi 31.12.2020 tilanteen mukaan 31 henkilöä, joista sijaisia oli 17 ja määräaikaisia 14. Vuonna 2019 tilapäisiä työntekijöitä oli yhteensä 30, joten tilapäisten työntekijöiden määrä on pysynyt melko samana.

Kesätyöntekijöitä palkattiin vuonna 2020 16 kappaletta.

2.1 VAKITUISET JA TILAPÄISET HENKILÖT

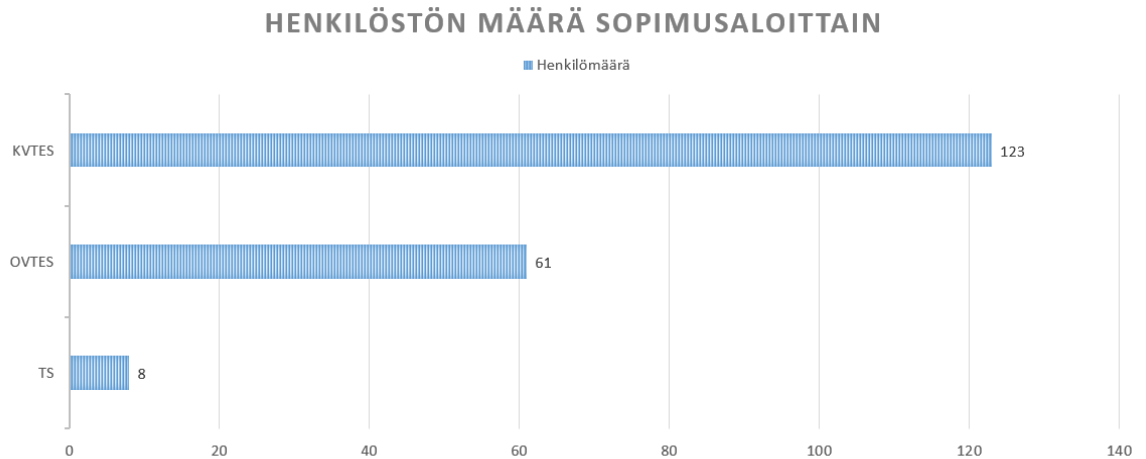


31.12.2020 henkilöstö jakaantui eri hallintokuntiin seuraavasti:



2.2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN

Henkilöstön määrä sopimusaloittain jakaantui alla olevan kuvion mukaisesti. Suurin henkilöstömäärä on KVTES:n piirissä, seuraavaksi suurimmat ryhmät ovat OVTES ja TS.



2.3 HENKILÖTYÖVUODET

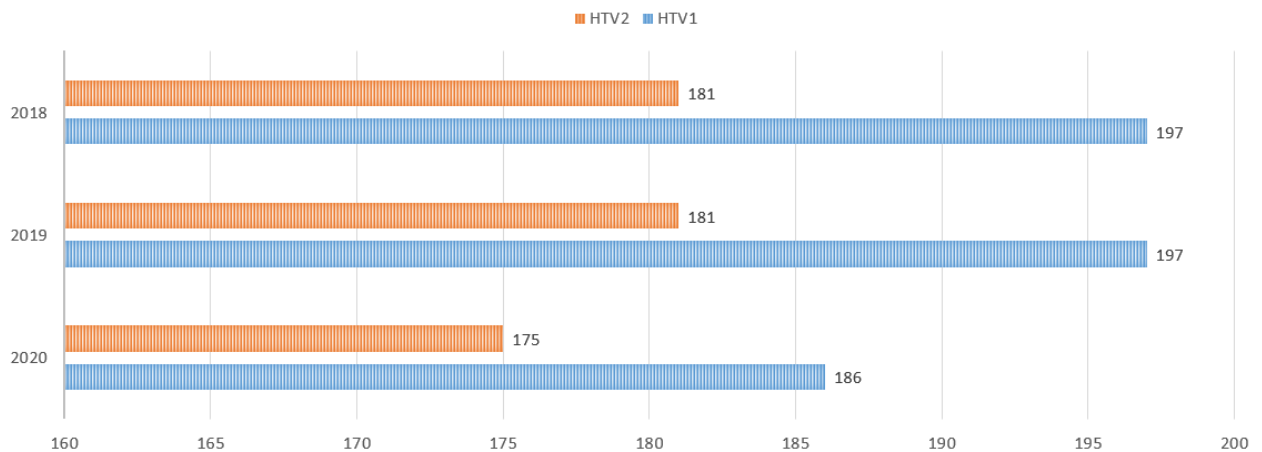
Henkilöstön koon vaihdellessa voimakkaasti vuoden aikana, henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12.2020.

Osaa vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet 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.

Tarkastellessa henkilötyövuosia kolmen kalenterivuoden aikana, voidaan todeta, että henkilötyövuosissa lasku on ollut merkittävä. Joitakin muutoksia on tuonut tukipalveluiden ja päivähoidon muutokset palvelurakenteessa, eli lähinnä Ahtialan päiväkodin lakkauttaminen ja Narvan valmistuskeittiön muuttuminen jakelukeittiöksi. Toisaalta tämä myös karua kieltään sijaisten saatavuuden problematiikasta, joka aiemmin näkyi siivous- ja ruokapalveluissa, mutta joka on tällä hetkellä päivähoidossa iso ongelma. Sijaisia ei saada, vaikka tarvittaisiinkin.

HENKILÖTYÖVUODET 2018-2020



3 HENKILÖSTÖN RAKENNE

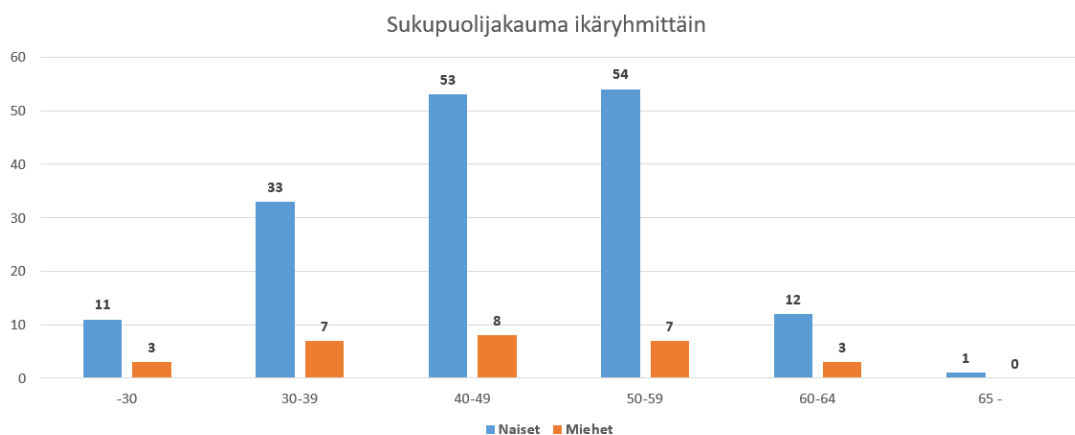
Henkilöstön keskiarvoikä Vesilähdessä kunnassa 31.12.2020 oli 46 vuotta, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 46 vuotta. Kun vastaavaa lukua tarkastellaan koko kunta-alalla, oli se vuonna 2019 45,7 vuotta. Alla olevassa kaaviossa on esitetty Vesilähdessä kunnan henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain.

Vuonna 2020 naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 161 henkilöä eli 83,9%. Koko kunta-alaa tarkasteltaessa naisten osuus koko henkilömäärästä 80%.

Koko henkilöstöstä 84,4% työskentelee kokoaikaisesti ja 15,6% osa-aikaisesti.

3.1 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE SUKUPUOLITTAIN

Vesilähdessä kunnassa kaikissa ikäryhmissä naisia on huomattavasti enemmän kuin miehiä. Suurimmat ikäryhmät ovat 40-49 vuotiaat sekä 50-59 vuotiaat, kummassakin ikäryhmässä oli 61 työntekijää.



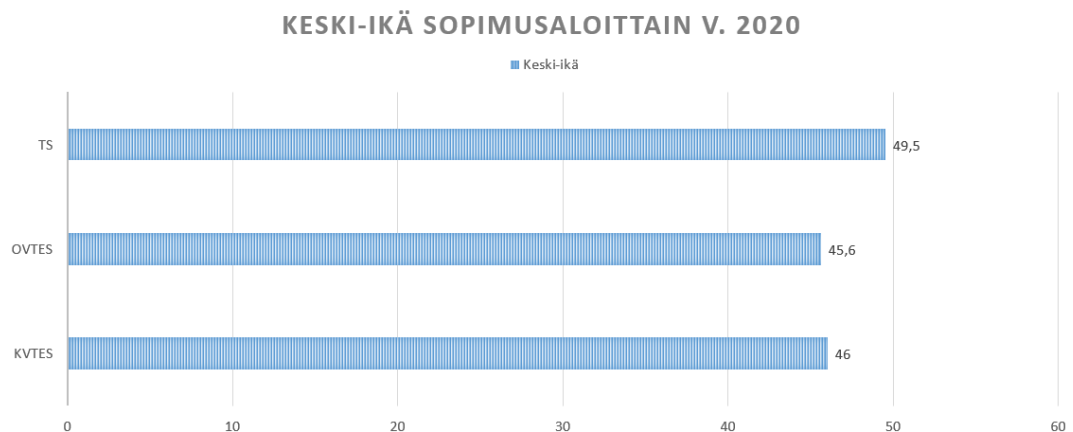
Vuonna 2020 suomalaiset jäivät työeläkkeelle keskimäärin 61,9 vuotiaina. Vesilähdessä kunnasta on jääty vanhuuseläkkeelle vuosina 2010 - 2018 keskimäärin 63-vuotiaina.

Vuonna 2020 Vesilahden kunnasta jäi vanhuuseläkkeelle 2 henkilöä, vastaava luku vuonna 2019 oli 1 henkilö. Osa-aikaeläkeläisiä ja osatyökyvyttömyyseläkeläisiä oli viime vuonna 0 henkilöä.

2000-luvulla kunta-alan eläköitymisessä on tapahtunut isoja muutoksia. Vanhuuseläkkeiden alkavuus on yli kaksinkertaistunut. Toisaalta työkyvyttömyyseläkkeet ovat vähentyneet ja muuttuneet osatyökyvyttömyyseläkepainotteisiksi. Lisäksi eläkkeelle siirytään myöhäisemmässä vaiheessa työuraa kuin 2000-luvun alussa.

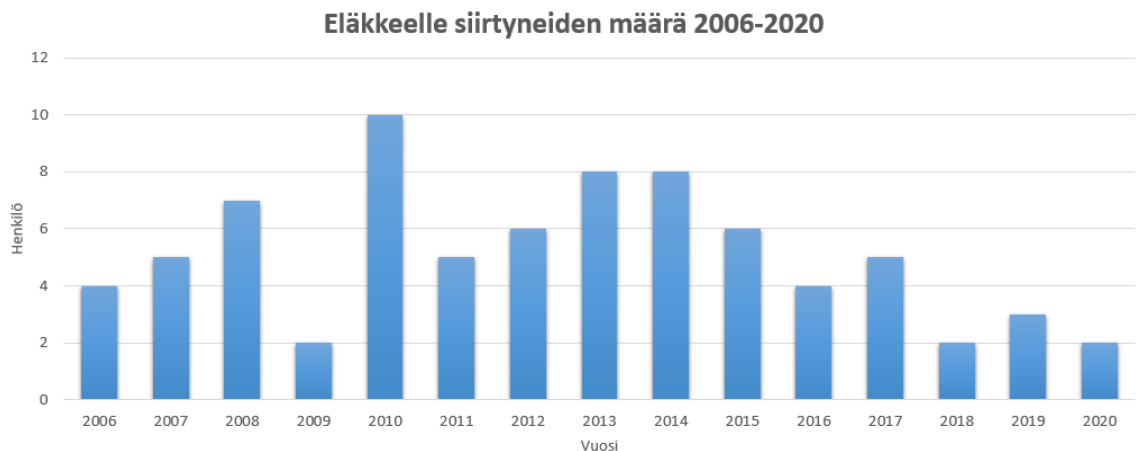
Hyvästä kehityksestä huolimatta sairauspoissaolot ja ennenaikaiset eläköitymiset aiheuttavat kunta-alalla vuosittain 2 miljardin euron kustannukset. Eläkepoistumassa on suurta alueellista vaihtelua esimerkiksi maakuntien välillä. Pirkanmaalla lähivuosien eläkepoistuma on melko lähellä valtakunnallista keskiarvoa tai jopa sen alle.

3.2 KESKI-ikä SOPIMUSALOITTAIN



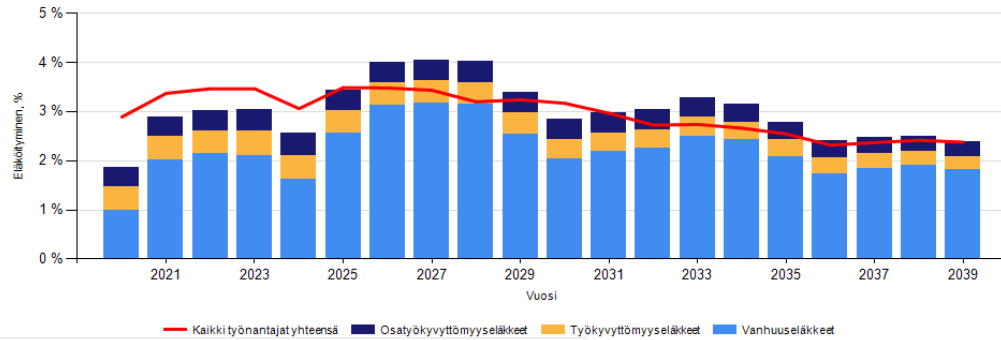
3.3 ELÄKKEELLE SIIRTYNEET

Vuonna 2020 eläkkeelle siirtyi 2 henkilöä. Vastaava luku vuonna 2019 oli 1. Alla olevaan taulukkoon on kuvattu eläkkeelle siirtyneiden lukumäärät vuodesta 2006 alkaen.



Kuntien eläkevakuutus on laatinut eläköitymisennusteen vuosille 2020-2038. Ennusteesta nähdään, että Vesilahden kunnan osalta varsinaista eläköitymispikkiä ennustetaan vasta vuosille 2026-2029, jolloin eläköityisi keskimäärin 7 henkilöä vuodessa.

Eläköitymisennuste 2020 - 2039

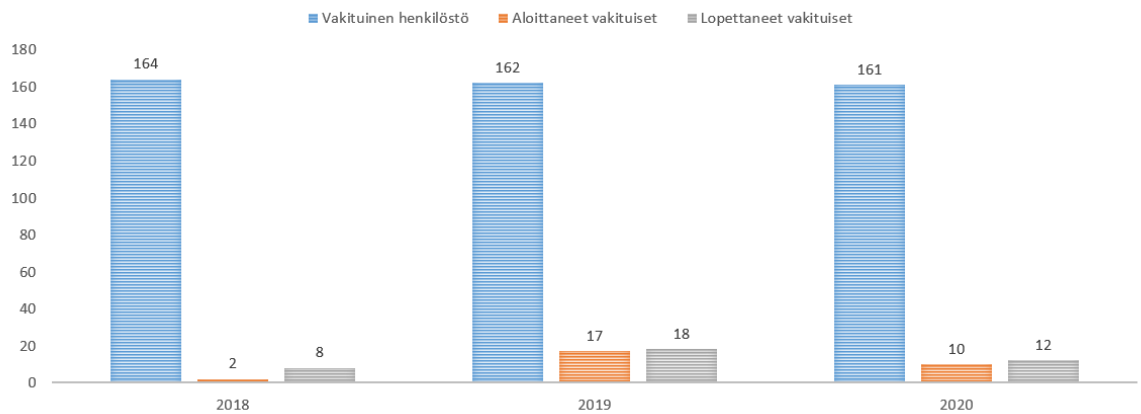


3.4

VAIHTUVUUS

Vakinaisia työ-/ virkasuhteita päättyi vuonna 2020 12 kpl, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 18 kpl.

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS



Henkilöstön vaihtuvuutta voidaan kuvata myös kunnan vakituisen henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuusprosentilla. 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 2020 oli 6,3% (v. 2019 11,1%). Tulovaihtuvuus vuonna 2020 oli 5,2%, kun vuonna 2019 se oli 10,5%.

4

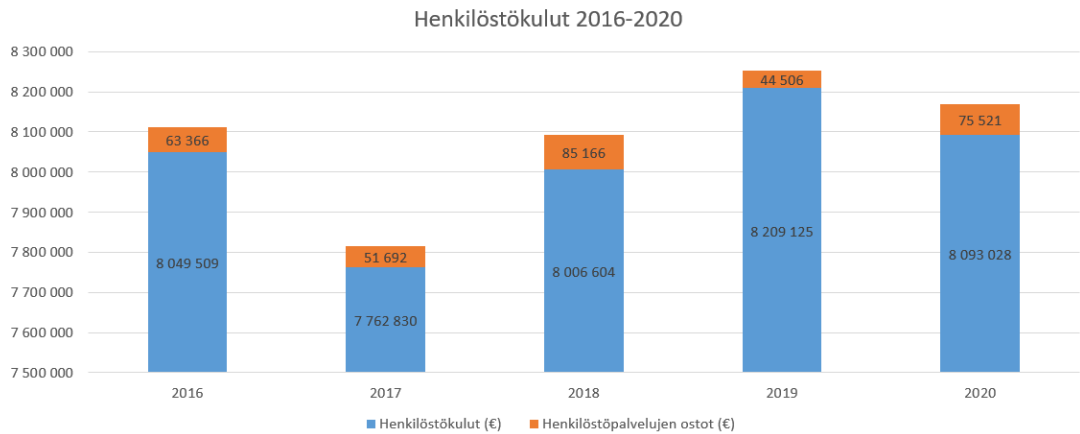
HENKILÖSTÖKULUT

4.1

HENKILÖSTÖKULUT JA HENKILÖSTÖPALVELUJEN OSTOT

Vuonna 2020 henkilöstökulut (sis. sivukulut) olivat 8 093 028 € (v. 2019 8 209 125€). Tämä on noin 116 000 € vähemmän kuin vuonna 2019.

Vuoden 2020 henkilöstöpalvelujen ostot olivat 75 521 €, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 44 506 €.



4.2 VÄLILLISET PALKAT

Henkilöstön koulutuksista ja erilaisista poissaoloista aiheutui vuonna 2020 palkkakustannuksia seuraavasti (luvut eivät sisällä sivukuluja ja suluissa on vastaava luku vuoden 2019 osalta):

Koulutus	23 720	(42 526)	euroa
Lomat	495 715	(453 826)	euroa
Perhevapaat	23 575	(23 541)	euroa
Sairauspoissaolot	299 210	(211752)	euroa
Työtapaturmat	3181	(2 406)	euroa
Muut KVTES:n ja OVTES:n mukaiset palkalliset poissaolot:	9 939	(13 887)	euroa

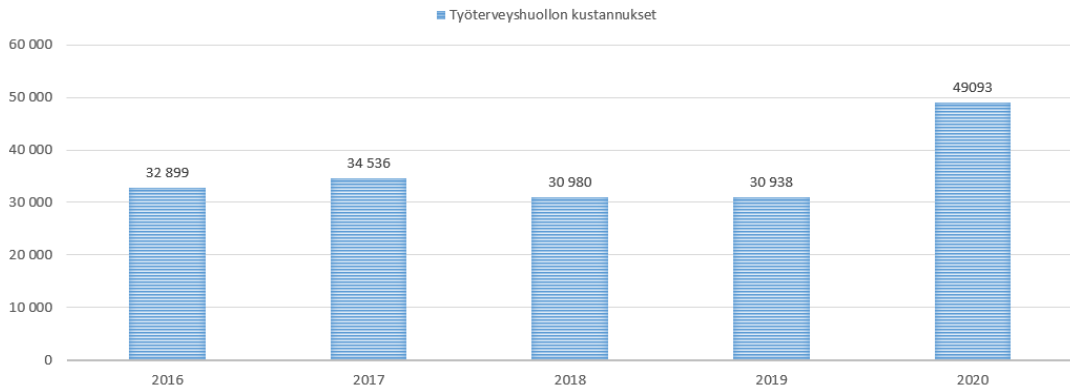
- lastentarhanopettajien VES-päivät
- merkkipäivät, omaisen siunauspäivä, vihkimispäivä
- lääkärin määräämät tutkimukset
- kertausharjoitus
- palkallinen poissaolo (OVTES) opettaja hoitaa työpaikalla tai työpaikan ulkopuolella muuta kuin varsinaista opetustehtäväänsä.

4.3 TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET

Alla olevaan taulukkoon on koottu työterveyshuollon kustannukset vuosina 2016-2020. Vuonna 2020 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 49 093€, joka on huomattavasti suurempi summa kuin vuonna 2019. (30 938€)

Työterveyshuollon kustannukset olivat 305€/vakituinen työntekijä. (v.2019 191€).

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET 2016-2020

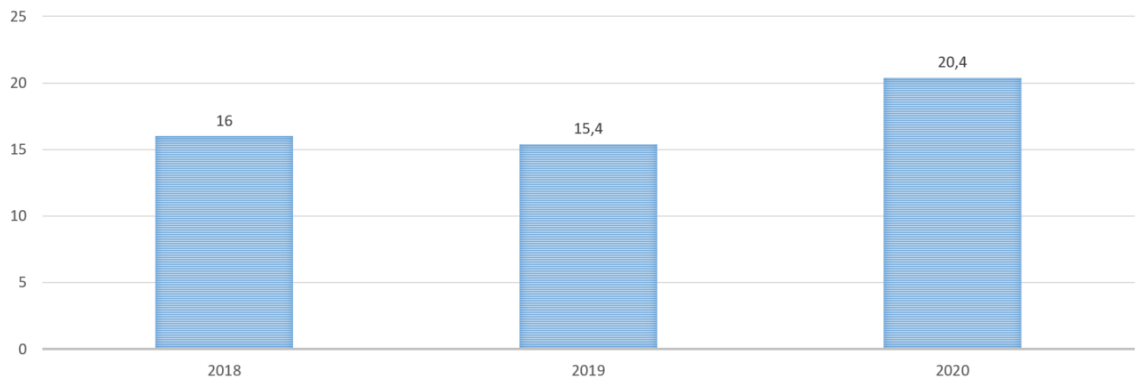


4.4 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Vakituisen henkilöstön sairauspäivien lukumäärä oli vuonna 2020 3283 päivää, kun se vuonna 2019 oli 2492 (kasvanut 791 työpäivää). Sairauspäiviä vuonna 2020 kertyi keskimäärin 20,4 työpäivää yhtä vakituudessa työsuhteessa olevaa työntekijää kohden, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 15,4.

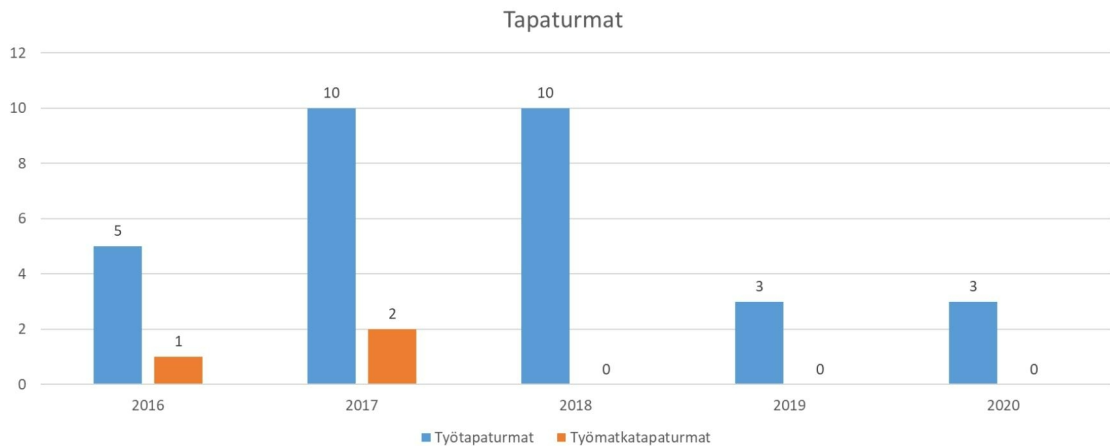
29% henkilöstöstä pysyi terveenä vuonna 2020. Luku kasvoi edellisvuoteen verrattuna 7%. (2019 22%)

SAIRAUSPÄIVIEN LUKUMÄÄRÄ/ VAKITUINEN TYÖNTEKIJÄ 2018-2020



Vakituisen henkilöstön poissaoloprosentti vuonna 2020 oli 5,79, mikä on seudullisesti keskiarvoinen.

4.5 TAPATURMAT



4.6 SAIRAUSSLOMAT TYÖTERVEYDEN NÄKÖKULMASTA

Henkilöstön ikääntyminen näkyy tuki- ja liikuntaelinten sairauksien lisääntymisenä. Vuosina 2015 - 2018 tule-sairaudet ovat kuitenkin laskeneet edellisiin vuosiin verrattuna. Tule-sairauksien ehkäisemiseksi / vähentämiseksi työpaikkakäynneillä on arvioitu työergonomiaa ja tehty siihen parannusehdotuksia. Työterveyshuollon tekemien terveystarkastuksien ja sairaanhoitokäyntien perusteella työntekijöitä on ohjattu työfysioterapeutin arvioon, ohjaukseen ja neuvontaan. Työfysioterapeutti on tehnyt myös suunnattuja työpaikkakäyntejä, joissa työntekijä on saanut henkilökohtaista ohjausta työergonomiaansa. Työkuormituksen keventämiseksi ja ergonomian parantamiseksi on tehty tarpeelliseksi katsottuja välinehankintoja talouden sallimissa rajoissa.

Uutena nousevana ilmiönä niin valtakunnallisesti kuin Vesilahden kunnassa ovat lisääntyneet poissaolot mielenterveyspoissaolojen osalta. Tämä aiheuttaa tarpeen uudenantaisille tukitoimille, uudenantaisella yhteistyöllä työterveyshuollon ja työnantajan välillä. Pääsääntöisesti kyseessä on uupumistilanteet, joihin syitä on etsittävä työnkuvista ja työyhteisöistä, kuin myös vallitsevasta valtakunnallisesta tilanteesta.

Sairauspoissaolojen jakaantuminen diagnooseittain

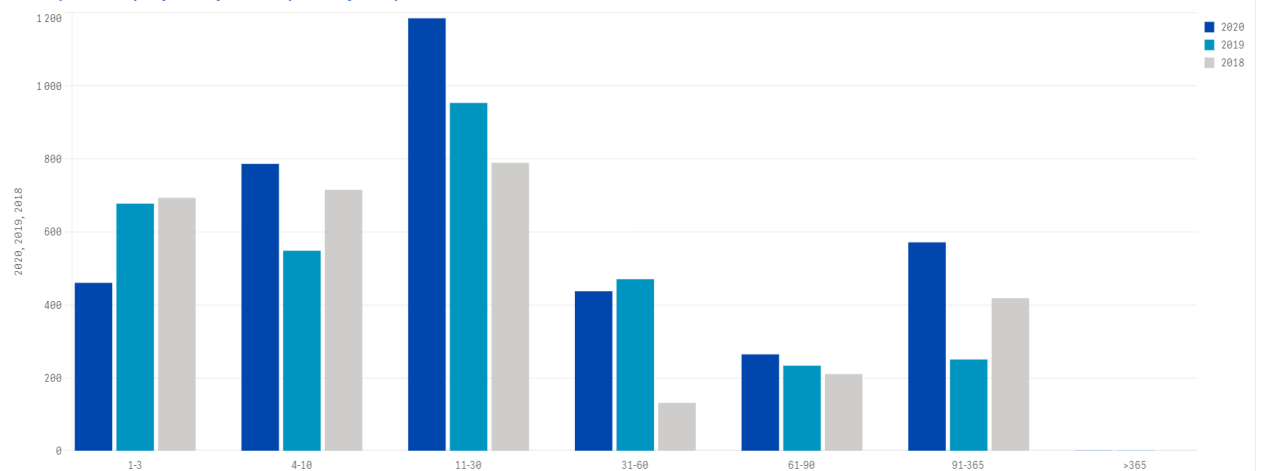
SAIRAUSSOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITÄIN



- 32% Tuki- ja liikuntaelinsairaudet
- 29% Mielen terveyden häiriöt
- 26% Muut
- 9% Infektiot
- 2% Tapaturmat
- 2% Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet
- 0% Oireet ja vaivat

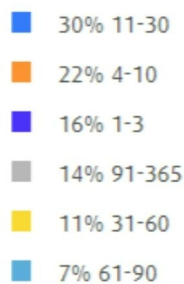
Sairauspoissaolot poissaolojakson pituuden mukaan 2018-2020

Sairauspoissaolot (pv) ryhmiteltyinä sairauspoissaolojakson pituuden mukaan



Sairauspoissaolojaksojen pituus 2020

SAIRAUSSPOISSAOLOJAKSON PITUUS (VRK)



5 TYÖKYKYÄ JA TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ JA YLLÄPITÄVÄ TOIMINTA

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on turvallinen ja terveellinen 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, tuloksellisuuden sekä laadun seurannasta ja arvioinnista vastaa TYHY-ryhmä (TYHY-ryhmä aloitti toimintansa vuonna 2010 ja siinä ovat edustettuina yhteistyötoimikunta ja eri hallintokuntien edustajia) yhteistyössä työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa. TYHY-ryhmässä 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 2020 seuraavasti (toimintasuunnitelma hyväksyttiin kunnanhallituksessa):

- Kunnan vakituisille ja vähintään 6 kuukautta yhtäjaksoisessa palvelussuhteessa kuntaan oleville määräaikaikaisille työntekijöille/toimihenkilöille tarjottiin mahdollisuus saada 13 yhdistelmäaseteliä, joilla tuetaan henkilöstön kulttuuri- ja

liikuntaharrastuksia. Yhden setelin arvo on 5 euroa ja se käy liikunta- ja kulttuuripalvelujen maksamiseen.

- Kunnan vakituisille ja vähintään 6 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.

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.

6 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 2020 suunnatut tarkastukset tehtiin tukipalveluille. Suunnattujen tarkastusten menetelmiä ovat työpaikkakäynnit, haastattelut, havainnointi, 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 esimiehet saavat apua omaan työskentelyynsä ja esimiestyö jämäköityy. Onnistuessaan varhainen välittäminen vähentää sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Pitkällä tähtäimellä vaikutetaan myös ennenaikaisesta eläköitymisestä aiheutuviin kustannuksiin.

TYHY-toiminta

TYHY-ryhmä kokoontui vuonna 2020 melkein kuukausittain koronatilanteesta huolimatta. TYHY-ryhmässä käsiteltiin mm. seuraavia asioita: henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, tykyn toimintasuunnitelma, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, työsuojelun ajankohtaiset asiat, tilinpäätös ja henkilöstöraportti vuodelta 2019. Lisäksi jokaisessa TYHY-ryhmän kokouksessa eri hallintokuntien edustajat kertovat ajankohtaiset kuulumiset omista hallintokunnistaan.

Koronatilanne on vaikeuttanut TYHY-toiminnan järjestämistä merkittävästi vuonna 2020.