

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2021

VESILAHDEN KUNTA



Sisällysluettelo

| | | |
|-----|--|----|
| 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..... | 9 |
| 4.1 | HENKILÖSTÖKULUT JA HENKILÖSTÖPALVELUJEN OSTOT | 9 |
| 4.3 | TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET | 10 |
| 4.4 | TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT..... | 10 |
| 4.5 | TYÖTAPATURMAT | 12 |
| 4.6 | SAIRAUSLOMAT TYÖTERVEYDEN NÄKÖKULMASTA..... | 12 |
| 5 | TYÖKYKYÄ JA TYÖHYVINVOINTIA EDISTÄVÄ JA YLLÄPITÄVÄ | 14 |
| | TOIMINTA..... | 14 |
| 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 hr-järjestelmän 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 ennakkointiin. Raportti antaa kattavan kuvan vuoden aikana tapahtuvista muutoksista ja kertoo pidemmän aikavälin trendeistä henkilöstön osalta.

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.

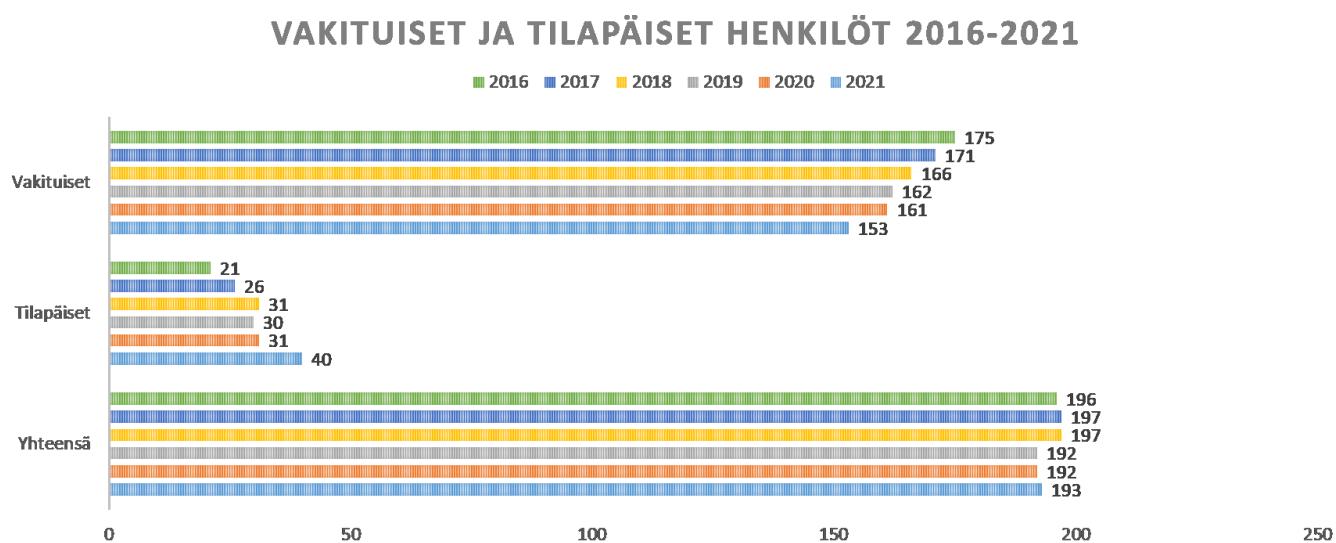
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Vesilahden kunnan henkilöstön määrä 31.12.2021 oli 193 henkilöä, vuoden 2020 lopussa vastaava lukumäärä oli 192 henkilöä. Henkilöstöstä vakinaisessa palvelussuhteessa oli 153 henkilöä (vuonna 2020 161 henkilöä) ja määräaikaisia 40 henkilöä (vuonna 2020 31 henkilöä). Naisia henkilöstöstä oli yhteensä 158 ja miehiä 35. Kokoaikatyössä oli 159 henkilöä ja osa-aikaisia 34 henkilöä. Osa-aikaisten vakanssien lisäksi syitä osa-aikaisuuksiin olivat osittainen hoitovapaa, osa-aikaeläke, osatyökyvyttömyyseläke ja osa-aikatyö omasta pyynnöstä.

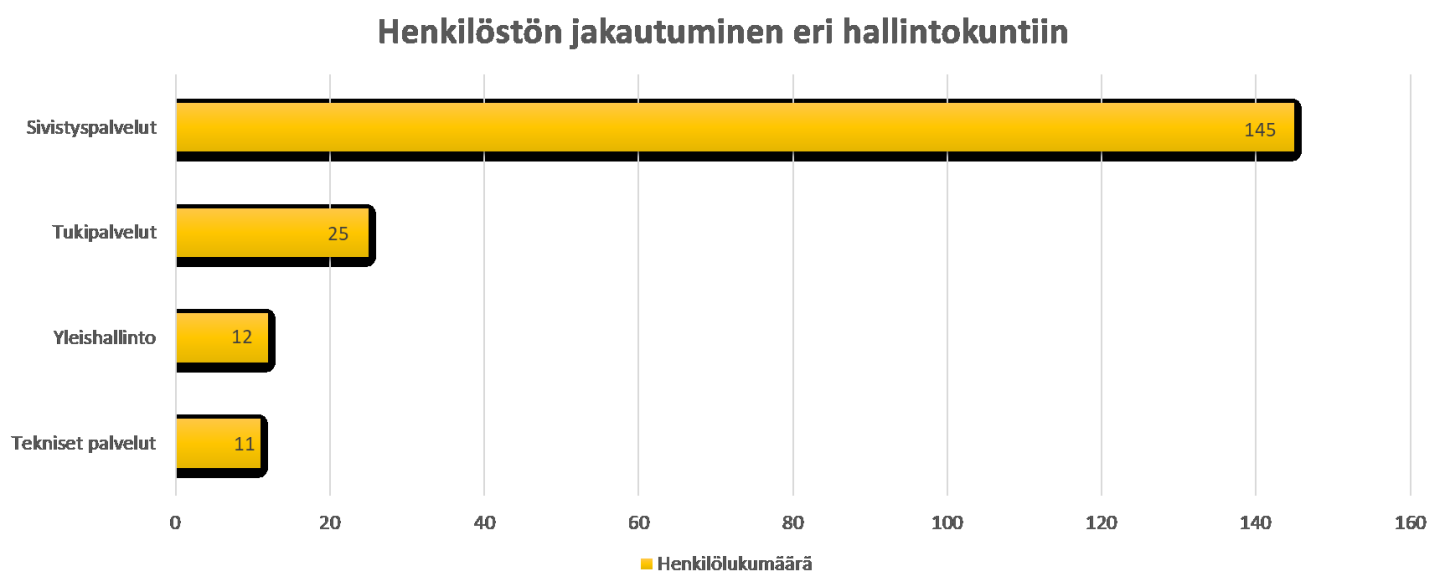
Tilapäisissä palvelussuhteissa toimi 31.12.2021 tilanteen mukaan 40 henkilöä, joista sijaisia oli 8 ja määräaikaisia 32. Vuonna 2020 tilapäisiä työntekijöitä oli yhteensä 31.

Kesätyöntekijöitä palkattiin vuonna 2021 27 kappaletta.

2.1 VAKITUISET JA TILAPÄISET HENKILÖT

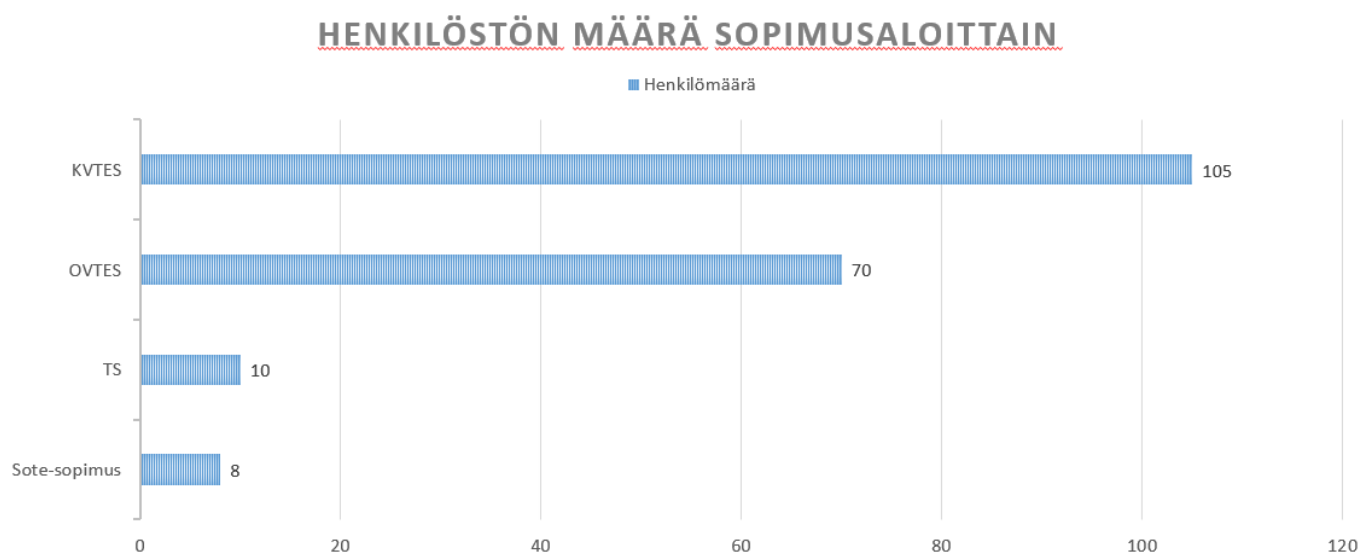


31.12.2021 henkilöstö jakaantui eri toimialueille seuraavasti:



2.2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN

Henkilöstön määrä sopimusaloittain jakaantui alla olevan kuvion mukaisesti. Suurin henkilöstömäärä on KVTES:n piirissä. 1.9.2021 alkaen varhaiskasvatuksen opettajat siirtyivät KVTES:sta OVTES:n piiriin sekä koulukuraatori, koulupsykologi ja yhteistoimintaluokan laitoshuoltajat siirtyivät Sote-sopimuksen piiriin.



2.3 HENKILÖTYÖVUODET

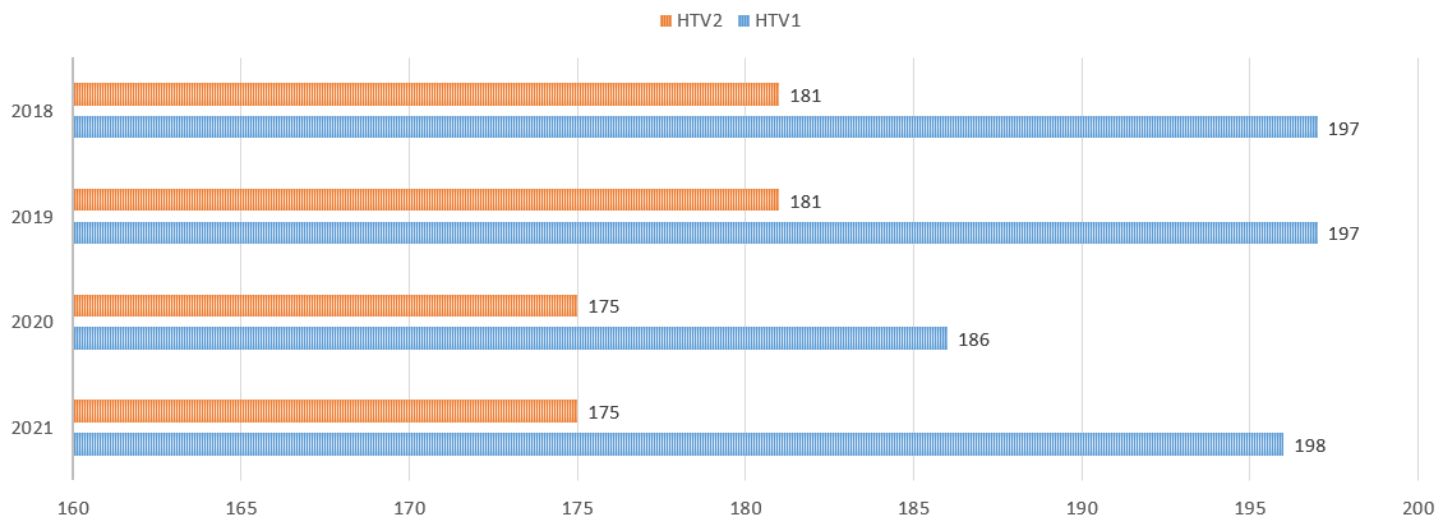
Henkilöstön koon vaihdellessa voimakkaasti vuoden aikana, henkilötyövuosi kuvaa tarkemmin vuoden aikana palvelussuhteessa olleen henkilöstön määrää kuin pelkkä henkilöstön lukumäärä 31.12.2021.

Osaa vuotta kestäneet tai osa-aikaiset palvelussuhteet muutetaan vuosityöntekijäksi eli henkilötyövuodeksi. 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 2018-2021



3 HENKILÖSTÖN RAKENNE

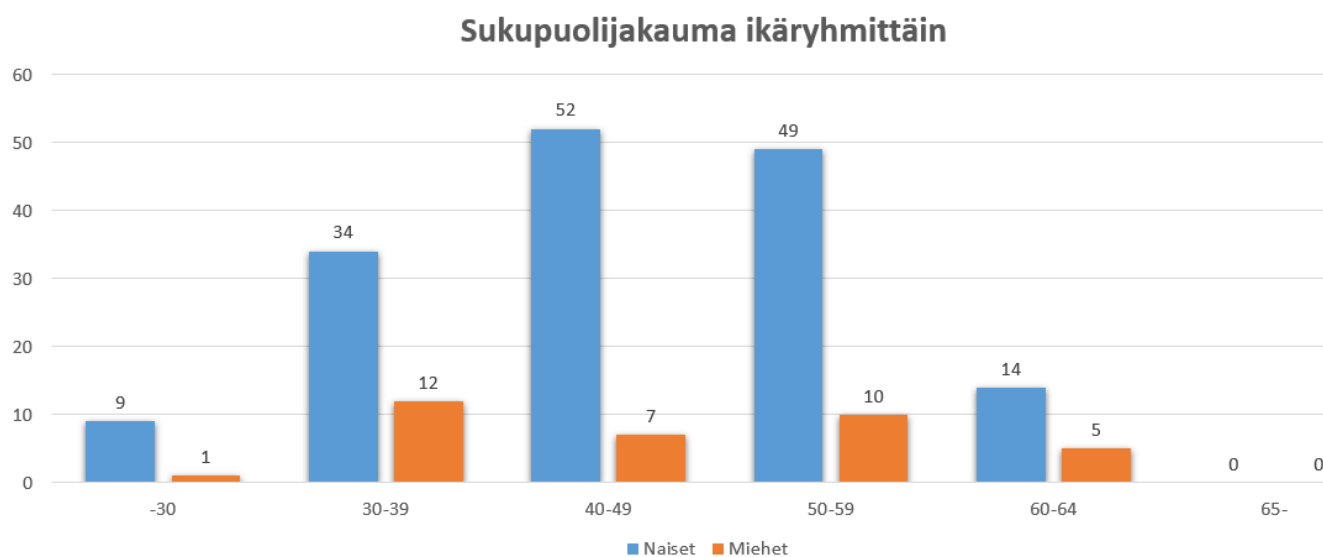
Henkilöstön keskiarvoikä Vesilähdessä 31.12.2021 oli 45 vuotta, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 46 vuotta. Kun vastaavaa lukua tarkastellaan koko kunta-alalla, oli se vuonna 2020 45,6 vuotta. Alla olevassa kaaviossa on esitetty Vesilähdessä kunnan henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain.

Vuonna 2021 naisten osuus koko kunnan henkilöstöstä oli 158 henkilöä eli 81,9%. Koko kunta-alaa tarkasteltaessa naisten osuus koko henkilömäärästä oli vuonna 2020 80%.

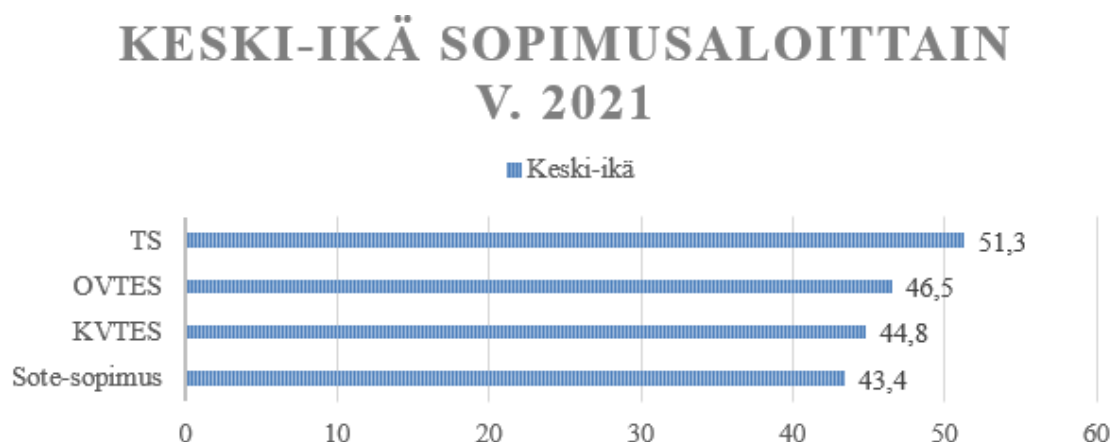
Koko henkilöstöstä 82,4 % työskentelee koko-aikaisesti ja 17,6 % osa-aikaisesti.

3.1 HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE SUKUPUOLITTAIN

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



3.2 KESKI-ikä SOPIMUSALOITTAIN



Vuonna 2020 suomalaiset jäivät työeläkkeelle keskimäärin 61,9 vuotiaina. Vesilahden kunnasta on jääty vanhuuseläkkeelle vuosina 2017 - 2021 keskimäärin 62,8 vuotiaina.

2000-luvulla kunta-alan eläköitymisessä on tapahtunut isoja muutoksia. Vanhuuseläkkeiden alkavuus on yli kaksinkertaistunut. Toisaalta työkyvyttömyyseläkkeet ovat vähentyneet ja muuttuneet osatyökyvyttömyyseläkepainotteisiksi. Lisäksi eläkkeelle siirrytään 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.

Tällä hetkellä suurimpana trendinä sairaseläkkeiden osalta on työuran päätyminen mielenterveyteen liittyvien ongelmien vuoksi ja tähän on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota myös Vesilahden kunnassa tulevina vuosina.

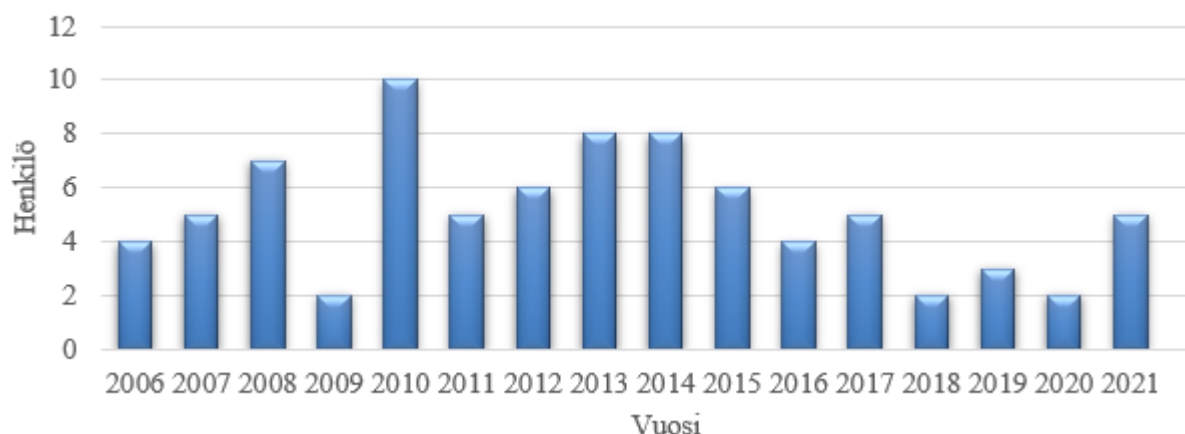
3.3 ELÄKKEELLE SIIRTYNEET

Vuonna 2021 eläkkeelle siirtyi 5 henkilöä. Vastaava luku vuonna 2020 oli 2. Osa-

aikaeläkeläisiä ja osatyökyvyttömyyseläkeläisiä oli viime vuonna 2 henkilöä.

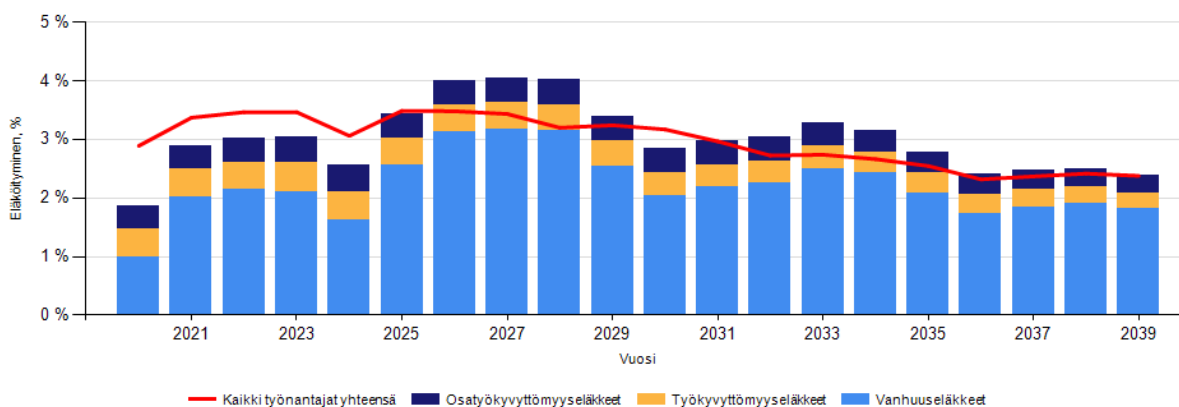
Alla olevaan taulukkoon on kuvattu eläkkeelle siirtyneiden lukumäärät vuodesta 2006 alkaen.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2006-2021



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

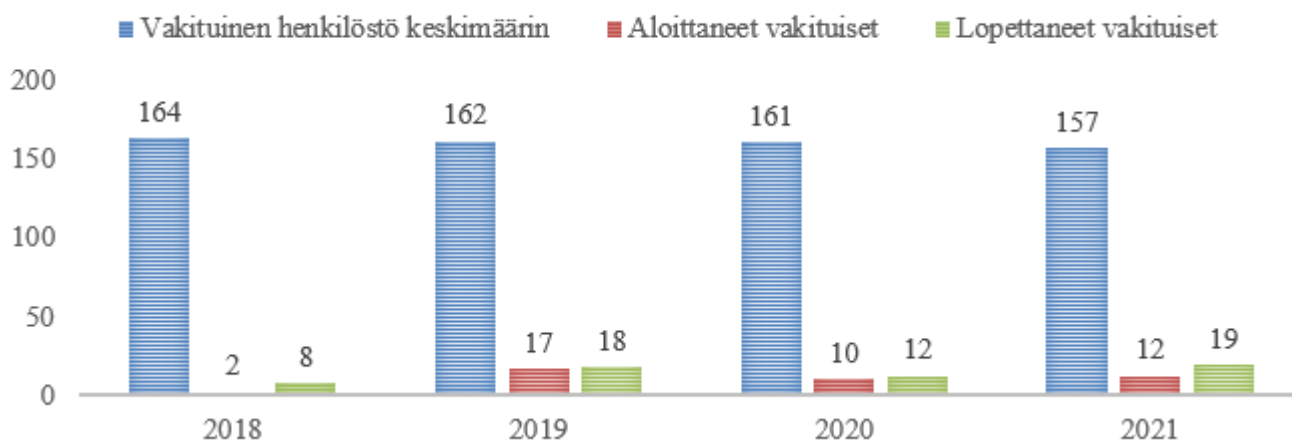
Eläköitymisennuste 2020 - 2039



3.4 VAIHTUVUUS

Vakinaisia työ-/ virkasuhteita päättyi vuonna 2021 19 kpl, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 12 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 2021 oli 12,10% ja tulovaihtuvuus oli 7,6%.

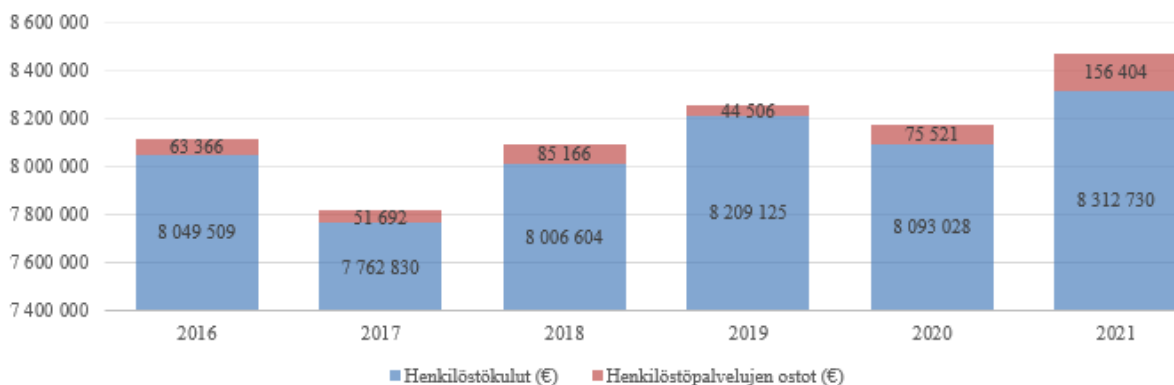
4 HENKILÖSTÖKULUT

4.1 HENKILÖSTÖKULUT JA HENKILÖSTÖPALVELUJEN OSTOT

Vuonna 2021 henkilöstökulut (sis. sivukulut) olivat 8 312 730 € (v. 2020 8 093 028€).

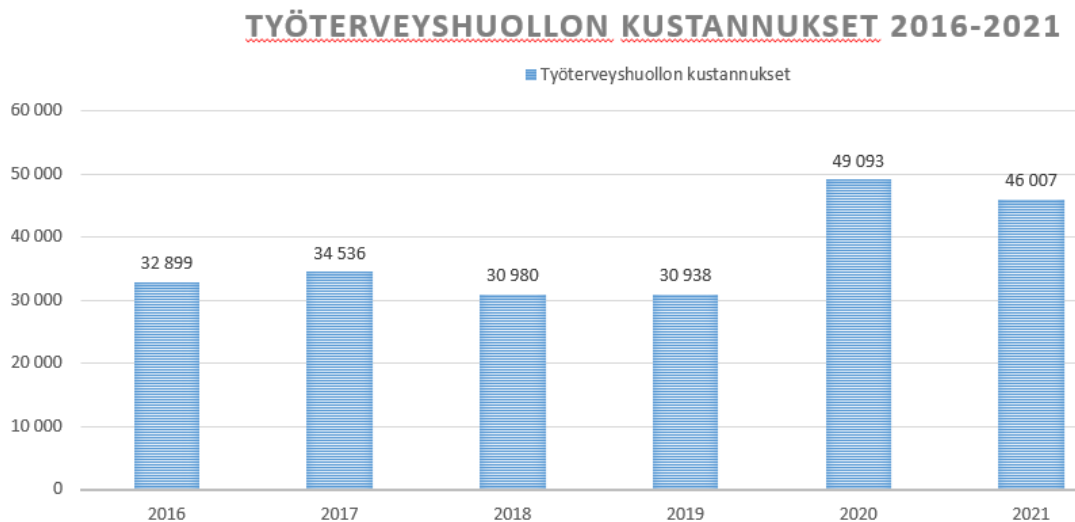
Vuoden 2021 henkilöstöpalvelujen ostot olivat 156 404 €, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 75 521 €.

HENKILÖSTÖKULUT 2016-2021



4.3 TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUKSET

Alla olevaan taulukkoon on koottu työterveyshuollon kustannukset vuosina 2016-2021. Vuonna 2021 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 46 007€. Kaksi koronavuotta ovat nostaneet merkittävästä työterveyshuollon kustannuksia.

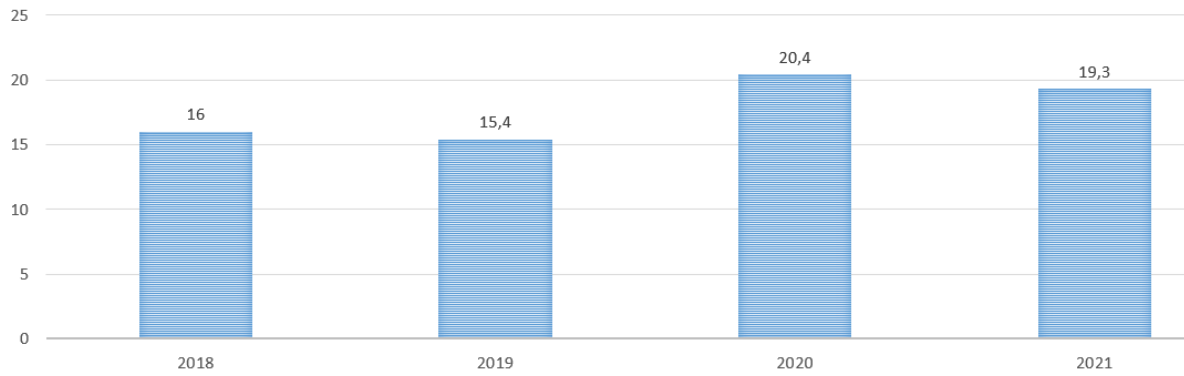


4.4 TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT

Vakituisen henkilöstön sairauspäivien lukumäärä oli vuonna 2021 2949 päivää, kun se vuonna 2020 oli 3283. Sairauspäiviä vuonna 2021 kertyi keskimäärin 19,3 työpäivää yhtä vakituisessa työsuhteessa olevaa työntekijää kohden, kun vastaava luku vuonna 2020 oli 20,4.

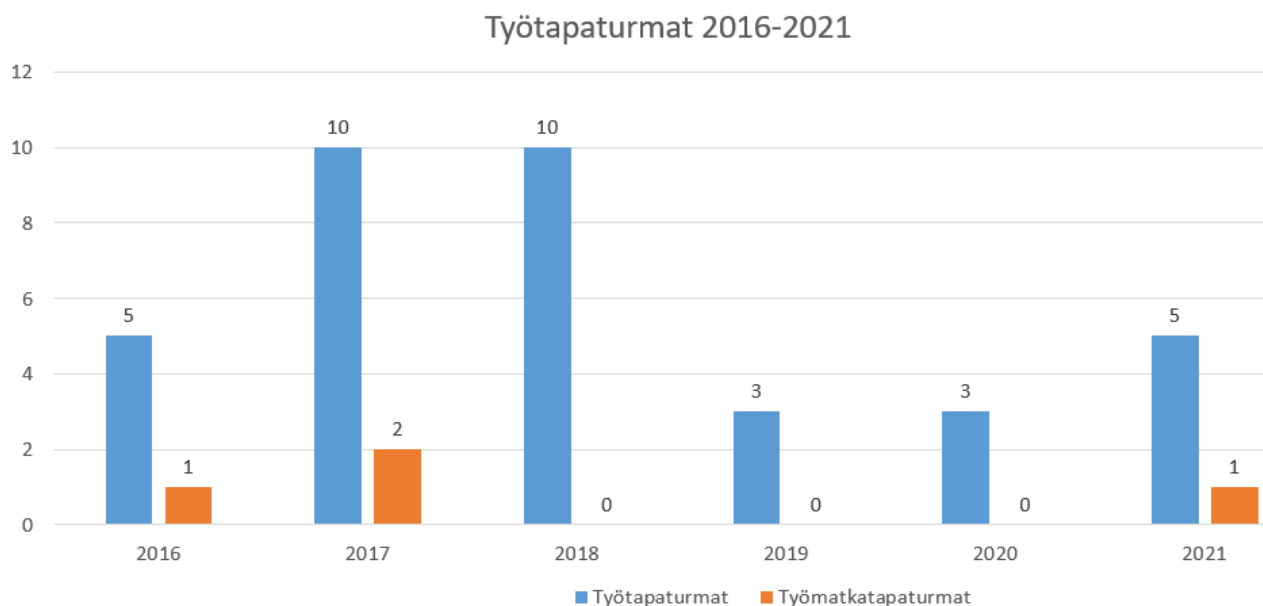
24% henkilöstöstä pysyi terveenä vuonna 2021. (2020 29%)

SAIRAUSPÄIVIEN LUKUMÄÄRÄ/ VAKITUINEN TYÖNTEKIJÄ
2018-2021



Vakituisen henkilöstön poissaoloprosentti vuonna 2021 oli 5,2% mikä on seudullisesti keskiarvoinen.

4.5 TYÖTAPATURMAT



4.6 SAIRAUSSLOMAT TYÖTERVEYDEN NÄKÖKULMASTA

Henkilöstön ikääntyminen näkyy tuki- ja liikuntaelinten sairauksien lisääntymisenä. 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 uudentilaisille tukitoimille, uudentilaisella yhteistyöllä työterveyshuollon ja työnantajan välillä. Pääsääntöisesti kyseessä on uupumistilanteet, joihin syytä on etsittävä työnkuvista ja työyhteisöistä, kuin myös vallitsevasta valtakunnallisesta tilanteesta.

Sairauspoissaolojen jakaantuminen diagnooseittain 2021

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITÄIN



- 40% Tuki- ja liikuntaelinsairaudet
- 21% Mielen terveyden häiriöt
- 21% Muut
- 8% Tapaturmat
- 7% Infektiot
- 3% Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet
- 0% Oireet ja vaivat

Sairauspoissaolojaksojen pituus 2021

SAIRAUSPOISSAOLOJAKSON PITUUS (VRK)



- 29% 91-365
- 21% 11-30
- 17% 4-10
- 16% 1-3
- 14% 31-60
- 3% 61-90

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, toteutumisen, 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 2021 seuraavasti (toimintasuunnitelma hyväksyttiin kunnanhallituksessa):

- Kunnan vakituisille ja vähintään 6 kuukautta yhtäjaksoisessa palvelussuhteessa kuntaan oleville määräaikaisille työntekijöille/toimihenkilöille tarjotaan ePassin kautta virike-etua, joka on 65 euroa vuodessa. Vuonna 2021 käytössä olivat vielä Smartumit. Vuonna 2021 maksettiin lisäksi 50 euron ylimääräinen virike-etu koronan vuoksi.
- 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 2021 suunnattu tarkastus tehtiin varhaiskasvatukseen 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 2021 melkein kuukausittain. 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 ja vuonna 2021.