

Luumäen kunta

Henkilöstöraportti 2022

Ytmk 20.3.2023 § 7

Kh 27.3.2023 § 42

Kh 24.4.2023 § 62

Kv 12.6.2023 § 9

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Henkilöstövoimavarat	2
3. Henkilöstön kehittäminen	6
3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi.....	6
3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta.....	6
3.3. Työsuojelu.....	6
3.4. Työhyvinvointi.....	7
4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky	7
4.1. Henkilötyövuodet.....	7
4.2. Sairauspoissaolot.....	8
4.3. Perhevapaat.....	9
4.4. Vuorottelu- ja opintovapaat.....	9
4.5. Säästövapaat.....	9
4.6. Työterveyshuolto.....	9
4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus.....	10
5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset	11
5.1. Palkkarakenne.....	12
5.2. Eläkemaksut	12
5.3. Kokonaispalkkauskustannukset.....	12
6. Yhteenveto	13

1. Johdanto

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstövoimavaroja, henkilöstön kehittämistoimenpiteitä sekä henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskykyä. Henkilöstöraportista ilmenee henkilöstön ja palvelussuhteiden rakenne, ikä- ja sukupuoli- ja sukupuolijakaumat sekä henkilöstön ja työyhteisön työkyky. Lisäksi raportoidaan henkilöstöön liittyvät kustannukset. Raportti on tarkoitettu työyhteisöjen sisäiseen kehittämiseen sekä johtamisen ja päätöksenteon tueksi.

Henkilöstövoimavaroja arvioidaan henkilöstön ja palvelussuhteiden rakennetta kuvaavilla tunnusluvuilla: henkilöstön määrä, sukupuoli, palvelussuhteen luonne, työaika ja ikärakenne.

Henkilöstön kehittämistoimenpiteitä kuvataan koulutuksen, yhteistoiminnan, työsuojelun ja työhyvinvoinnin tunnusluvuilla.

Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyvyssä tarkastellaan henkilöstön työn tuottavuuteen vaikuttavia seikkoja kuten henkilötyövuosia, sairauspoissaoloja, työtapaturmia, työterveyshuoltoa, eläkkeelle jäämistä ja henkilöstön vaihtuvuutta.

Raportin tiedot on koottu Personec F – henkilöstöjärjestelmästä, Personec ESS - järjestelmästä, Kuntien eläkevakuutuksen eläkeraportista sekä Intime – kirjanpitojärjestelmästä. Henkilöstöraportin tilastointipäivämäärä on 31.12.2022.

2. Henkilöstövoimavarat

Henkilöstö palvelussuhteiden ja sukupuolen mukaan

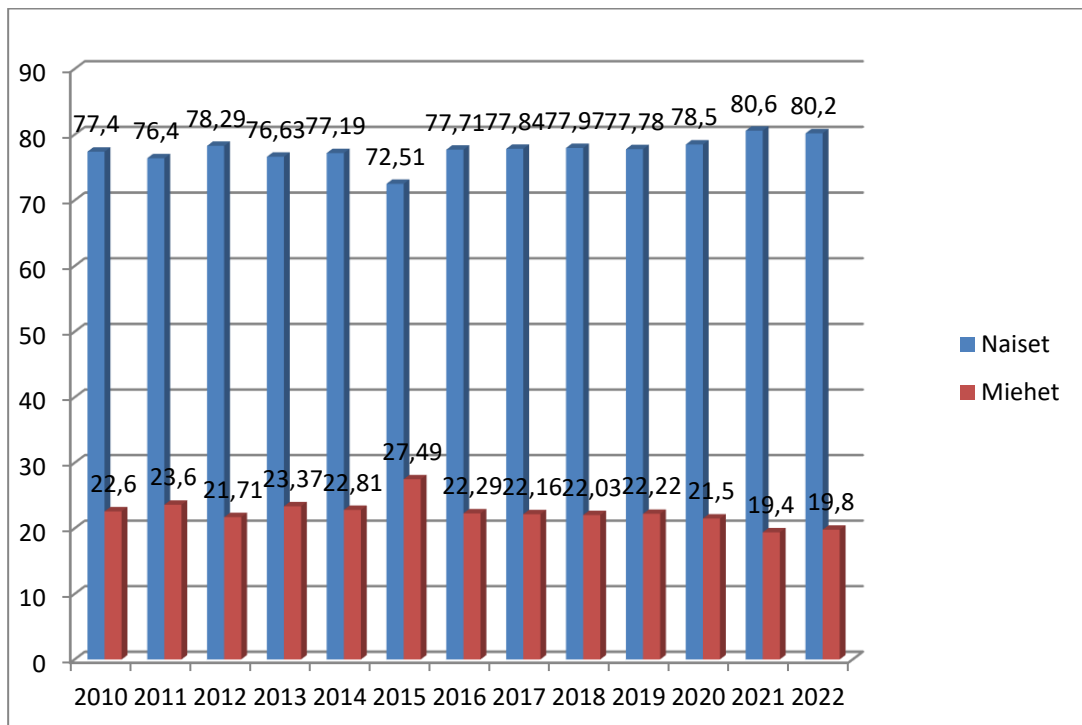
Palvelussuhde 31.12.2022	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos edellinen vuosi	Muutos % edellinen vuosi.
Vakinaiset	24	96	120	7	6,19
Määräaikaiset +työllistetyt	9	38	47	0	0
Yhteensä	33	134	167	7	6,19

Määräaikaisiin työsuhteisiin sisältyvät myös oppisopimuksella kunnan palveluksessa työskentelevät. Oppisopimusopiskelijoita oli 4 vuonna 2022.

Henkilöstö toimialoittain

	2018	2019	2020	2021	2022
Yleishallinto	13	9	8	10	9
Sivistystoimi	124	127	123	120	128
Tekninen toimi	27	25	23	24	23
Työllistämisyksikkö	13	10	9	6	7
Yhteensä	177	171	163	160	167

Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 2010–2022



Henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt samanlaisena eikä se poikkea kuntasektorin sukupuolijakaumasta. Myös toimialojen sukupuolijakauma on kuntasektorille tyypillinen. Kunnan kyky kilpailla työvoimasta ei luo edellytyksiä sukupuolijakauman muuttamiseen positiivisen syrjinnän keinoin.

Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 2018–2022

Palvelussuhdemuutokset 31.12.2022	2018	2019	2020	2021	2022
Vakinaiset	128	117	112	113	120
Määräaikaiset + työllistetyt	49	54	51	47	47
Yhteensä	177	171	163	160	167

Määräaikaiset palvelussuhteet ovat pääasiassa sijaisuuksia: sairausloma-, äitiysloma-, vuorotteluvapaa- tai hoitovapaasijaisuuksia. Työllistämisyksikössä työskentelee työllistettyjä, veloitetyöllistettäviä tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevia henkilöitä, joiden tehtävä on määräaikainen. Varhaiskasvatuksen ja opetuksen hankkeissa työskentelee myös määräaikaista henkilöstöä, joiden määräaikaisuuden peruste on tehtävän määräaikaisuus. Oppisopimuskoulutuksessa käytetään määräaikaisia työsopimuksia.

Henkilöstö työajan mukaan jaoteltuna 2018–2022

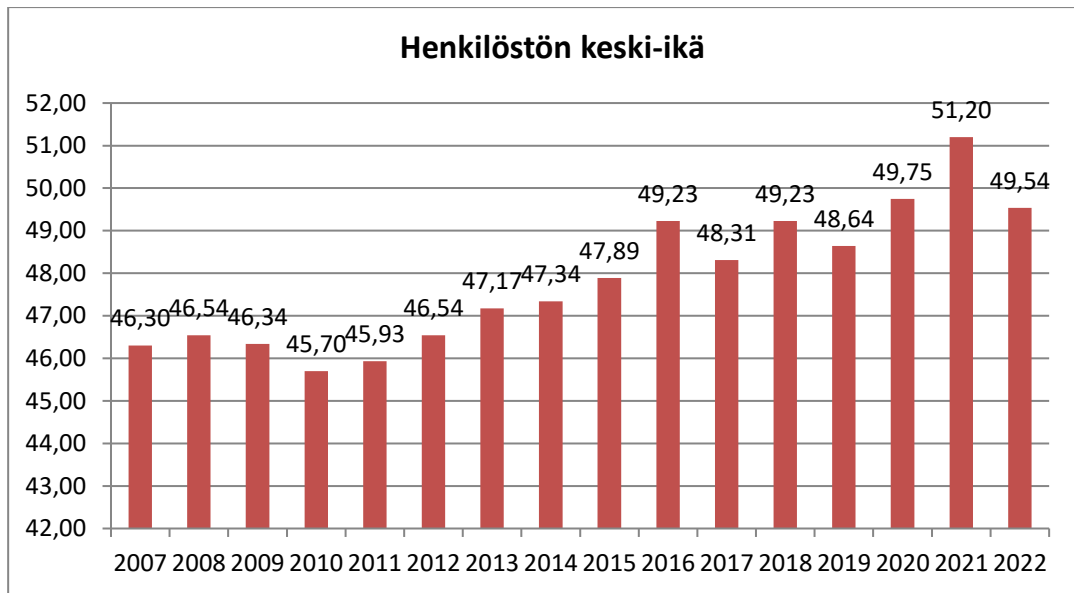
31.12.2022	2018	2019	2020	2021	2022
Koko-aikaiset	153	147	138	132	138
Osa-aikaiset	24	24	25	28	29
Yhteensä	177	171	163	160	167

Henkilöstöstä 82,63 % työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa (82,50 %/2021). Käytännössä osa-aikatyö perustuu työntekijän omaan toiveeseen ja pääosin subjektiiviseen oikeuteen tehdä osa-aikatyötä, kuten perhevapaa tai määräaikainen kuntoutustuki.

Henkilöstö ikäryhmittäin (sisältää työllistämisyksikön)

Ikä vuosina	Lukumäärä 2022	%-osuus 2022	%-osuus 2021	%-osuus 2020	%-osuus 2019	%-osuus 2018
alle 30	10	5,99	6,88	3,68	5,26	5,08
30-39	23	13,77	13,75	14,11	15,20	10,17
40-49	38	22,75	22,50	23,93	23,99	29,38
50-59	60	35,93	34,37	39,42	39,18	38,64
60-68	36	21,56	22,50	20,86	16,38	11,93
Yhteensä	167	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Keski-ikä	49,54		51,20	49,75	48,64	49,23

Henkilöstön keski-ikä 2007–2022



Henkilöstön keski-ikä on 49,54 vuotta ja se on laskenut edellisestä vuodesta 1,66 v.

Henkilöstö ikäryhmittäin, toimialoittain

Ikä vuosina	Hallinto	Sivistys- toimi	Tekninen toimi	Työllistämis- yksikkö
alle 30	-	8	1	1
30-34	-	11	1	-
35-39	-	11	-	-
40-44	-	15	1	1
45-49	-	20	-	1
50-54	4	18	6	3
55-59	2	19	8	-
60-64	3	24	6	1
yli 65	-	2	-	-
Yhteensä	9	128	23	7

3. Henkilöstön kehittäminen

3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi

Koronapandemian aikana opittujen käytäntöjen mukaisesti koulutukset toteutetaan edelleen pääosin etäkoulutuksina ja webinaareina. Tilastoitavien, vähintään 5 h koulutusten osuus erilaisista koulutuksista on vähentynyt etätilaisuuksien yleistyessä. Koska etäkoulutus ei aiheuta poissaoloa työpaikalta, voi olla, että koulutusten vieminen ESS-järjestelmään on saattanut jäädä joissakin tilanteissa tekemättä.

Henkilöstön koulutuspäivät 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Hallinto-osasto	47	18	13	5	46
Työllistämisyksikkö	2				3
Sivistystoimi	147	163	93	61	196
Tekninen toimi	21	35	12	4	27
Yhteensä	217	219	118	70	272

3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

Yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista säädetään laissa Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoimintaorganisaationa toimii YT-toimikunta. YT-toimikunnassa on 10 jäsentä, joista 5 edustaa henkilöstöä ja 5 työnantajaa. YT-toimikunta toimii myös työsuojelutoimikuntana. Työsuojelupäällikkö ja varsinaiset työsuojeluvaltuutetut kuuluvat jäseninä yhteistyötoimikuntaan.

YT-toimikunta kokoontui 4 kertaa ja käsitteli mm. vuoden 2021 henkilöstökertomusta, kuntastrategiaa, työterveyshuollon Kela-korvauksia, erityistyölasiohjetta, työhyvinvointiryhmän asettamista, talousarvion 2023 henkilöstövaikutuksia, lakisääteisiä henkilöstösuunnitelmia ja vapaaehtoisia säästövapaita koskeva ohjetta.

3.3. Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta on yhdistetty yhteistyötoimikuntaan. Työsuojelun toimintasuunnitelmassa 2022 valitut kehittämisaalueet liittyivät vaarojen ja riskien arviointiin, ensiapuvalmiuteen sekä työturvallisuus-, tulityö- ja tieturvakorttien päivittämiseen.

Kunnassa tapahtui 9 työtaturmaa, joista 1 oli vakava. Työtaturmista johtuvia poissaoloja oli 66 kalenteri- ja 43 työpäivää.

3.4. Työhyvinvointi

Työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa tärkeällä sijalla ovat työn, työnjaon, työprosessien, työolojen ja johtamisen kehittäminen. Kunnassa on käytössä ohje ”Päihdeongelmien käsittely Luumäen kunnan työpaikoilla” ja varhaisen puuttumisen ohje ”Kohti pitkäaikaisterveyttä Luumäen kunnassa”.

Luumäen kunnassa tyky-toiminnasta vastaa tyky-ryhmä, joka hallinnoi talousarviossa tyky-toimintaan varattua määrärahaa. Tyky-ryhmä kokoontui neljä kertaa. Kokoonpano vuoden lopulla oli: Pasi Kyllönen, Merja Länkinen, Kaisa Kausto-Uski, Laura Musto, Kimmo Kiljunen, Risto Alaheikka ja Jaana Laukas.

Tyky-toiminnan tarkoituksena on ylläpitää ja parantaa henkilöstön työkykyä yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kanssa.

Vuonna 2022 järjestettiin tyky-toimintaa seuraavasti:

- Ohjattu ryhmävuoro Taavettihallin kuntosalilla
- Henkilöstöllä mahdollisuus ostaa henkilökuntahintaan vuosikortti kuntosaleille.
- Henkilöstöllä mahdollisuus hakea 6 kappaletta kulttuuri/liikuntaseteleitä/vuosi.
- StandUp-esitys, Teatteriesitys ja jääkiekko-ottelu

4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky

4.1. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuosi lasketaan kaavalla: palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/ 365 * (osa-aikaprosentti/100).

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed.vuod.
2018	39,99	120,46	160,46	-4,05 %
2019	41,98	124,62	160,60	3,83 %
2020	34,72	119,58	154,30	-7,38 %
2021	31,13	117,92	149,05	-3,40 %
2022	31,12	119,55	150,67	1,09 %

Henkilötyövuosien jakauma toimialoittain, sukupuolen mukaan

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Työllistämisyksikkö	Yhteensä
Naiset	7,26	100,72	10,25	1,32	119,55
Miehet	1	13,07	12,42	4,63	31,12
Yhteensä	8,26	113,79	22,67	5,95	150,67

4.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat vuosilomien jälkeen suurin poissaolojen syy. Muut poissaolot kertyvät perhevapaista (äitiys- ja isyyslomista, vanhempain vapaista ja hoitovapaista, tilapäisistä hoitovapaista (äkillisesti sairastuneen lapsen hoitaminen), vuorottelu- ja opintovapaista sekä joistakin muista virka- ja työehtosopimusten mukaisista palkallisista vapaista.

Sairauspoissaolojen määrässä on merkittävä poikkeama vuonna 2021. Kuten henkilöstökertomuksessa 2021 todettiin, kyse voi olla poissaolojen ilmoittamisen puutteellisuudesta, mutta etätyö on voinut myös aidosti vähentää poissaoloja. Vuoden 2022 poissaolojen määrä vastaa ennen vuotta 2021 ilmoitettuja määriä.

Sairauspoissaoloihin sisältyvät työtapaturmista johtuvat poissaolot, joita vuonna 2022 oli 66 kalenteri- ja 43 työpäivää.

Henkilöstön sairauspoissaolot toimialoittain 2018–2022

Osasto	2018		2019		2020		2021		2022		Muutos 2021-2022	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
Yleishallinto	262	187	20	20	46	34	204	141	71	55	-133	-103
Sivistystoimi	2102	1460	1928	1452	1721	1307	1364	1088	1978	1553	614	465
Tekninen	564	392	414	297	516	373	125	94	289	223	164	129
Yhteensä	2928	2039	2362	1769	2283	1714	1693	1323	2338	1831	645	508

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Henkilöstön sairauspoissaolot keston mukaan

Sairauspoissalot ajalla 1.1. - 31.12.2022	Kalenteri- päivät 2021	Kalenteri- päivät 2022	Muutos 2021 - 2022
Lyhyet poissalot alle 4 pv	319	411	92
4-29 pv	862	1290	428
30-60 pv	311	404	93
61-90 pv	201	141	-60
91-180 pv	-	92	92
yli 180 pv			
Yhteensä	1693	2338	645

4.3. Perhevapaat

Vuosilomien ja sairauspoissaolojen jälkeen seuraavaksi suurimmat poissaolon syyt ovat erilaiset perhevapaat. Kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on naisvaltaista, joten erilaisten perhevapaiden merkitys näkyy selkeästi.

Perhevapaat toimialoittain

Osasto	2019		2020		2021		2022	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
Yleishallinto	-	-	119	83	337	222	-	-
Sivistystoimi	1040	748	810	600	597	447	407	323
Tekninen	16	16	139	76	334	231	-	-
Yhteensä	1056	764	1068	759	1268	900	407	323

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Tilapäiset hoitovapaat

2018		2019		2020		2021		2022	
KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
127	126	119	117	103	101	100	100	116	115

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

4.4. Vuorottelu- ja opintovapaat

Vuorotteluvapaalla ei ollut yhtään henkilöä ja opintovapaalla oli 3 henkilöä. Oppisopimuksella opiskeli 4 henkilöä.

4.5. Säästövapaat

Kunnalla on ollut käytössä vuodesta 2016 alkaen vapaaehtoinen palkaton säästövaapaajärjestelmä. Tätä vapaata on aiemmin käyttänyt keskimäärin 20 henkilöä/vuosi. Käyttö on jakaantunut kunnan kaikille toimialoille. Vuonna 2022 säästövapaata käytti 18 henkilöä eri toimialoilta. Säästövapaista kertyi yhteensä 71 palkatonta päivää ja 22 palkallista päivää.

4.6. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut Suomen Terveystalo Oy. Työterveyshuolto perustuu vuosittain määriteltävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Toimintasuunnitelman mukaisesti työterveyshuoltoon sisältyy lakisääteinen, ennaltaehkäisevä työterveyshuolto.

	2018	2019	2020	2021	2022
Työpaikkaselvitykset (h)					
- lääkäri			0,5	7,5	3
- terveydenhoitaja	26	22,5	35	43,5	79,5
-fysioterapeutit	4	3,5	5,5	10,5	9,5
-psykologit			15,5	1	24,5
Ohjaus- ja neuvontakäynnit (h)					
- lääkäri	1	1,5	19	1	6,5
- terveydenhoitaja	25	29	22	20	13,5
- fysioterapeutit	38,5	30	32,5	23,5	1,5
- psykologit	9	22,5	7	4	1,5
Terveystarkastuskäynnit (kpl)					
- lääkäri	43	41	29	13	30
- terveydenhoitaja	51	65	90	59	43
-fysioterapeutit	5	8	5		9
- psykologit	7	13	5	4	4
- erikoislääkärit		11	14	13	6

4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus

Vuoteen 2032 mennessä Luumäen kunnasta ennakoidaan eläköityvän 63 henkilöä. Laskelman pohjatietona on kunnan palveluksessa vuonna 2020 ollut henkilöstö lukuun ottamatta työllistettyjä. Laskennallisessa ennusteessa on perusteena käytetty syntymävuotta ja eläkeiän alarajaa. Kyseessä on laskennallinen ennuste ja todellinen eläkepoistuma riippuu siitä, kuinka vanhuuseläkkeelle jäävät valitsevat oman eläkkeensä alkamishetken.

Eläkkeelle jäämisiin on hallinnossa ja teknisellä toimialalla varauduttu rekrytoinneilla siten, että tilapäisesti samassa tehtävässä on 2 henkilöä. Tällä turvataan uuden henkilön perehdytys ja vahvistetaan ns. hiljaisen tiedon siirtymistä.

Henkilöstön vaihtuvuus muodostuu päätyneiden ja alkaneiden palvelussuhteiden summasta. Määräaikaiseen henkilöstöön sisältyvät myös työllistetyt, joiden työsuhteen luonne on määräaikainen työsuhteen tarkoituksen vuoksi.

Vakinainen henkilöstö	2018	2019	2020	2021	2022
Eläkkeelle	4	5	5	5	6
Eronnut palveluksesta	5	9	3	7	6
Lähtövaihtuvuus yht.	9	14	8	12	12

Vakinainen henkilöstö	2018	2019	2020	2021	2022
Palvelukseen tulleet	2	5	1	3	7

Määräaikaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus työsuhteittain *)

Määräaikainen henkilöstö	2018	2019	2020	2021	2022
Aloittaneet	319	266	222	309	450
Lopettaneet	310	259	227	311	455

*) yhdellä henkilöllä voi olla useita työsuhteita.

5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset

Työvoimakustannukset nousivat 3,92 % verrattuna vuoteen 2021. Palkkojen nousu oli +2,81 %. Koko kuntakentässä palkkakustannukset kasvoivat n. 2 %, kun työmarkkinaratkaisujen laskennallinen kustannusvaikutusarvio oli 1,76 %. Luumäen suurempi palkkojen nousu selittyy henkilöstön määrän kasvulla, 6,19 % (7 henkilöä, yht. 167 henkilöä). Samalla henkilötyövuosien määrä kasvoi 1,09 % (150,67 htv).

	2021	2022	Muutos % ed. vuo- desta
Työvoimakustannukset yhteensä	7 295 985	7 581 868	3,92
1. Maksetut palkat yhteensä	5 947 748	6 115 066	2,81
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	1 412 832	1 466 802	3,82
3. Henkilöstöinvestoinnit			
Työterveyshuolto (netto)	18 915	15 693	-17,03
Koulutuspalvelut Ostot	43 376	57 199	31,87
Virkistystoiminta	6 471	6 516	0,70
Suojavaatteet	5 993	13 114	118,82

5.1. Palkkarakenne

Henkilöstön palkkaus määräytyy Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Vaikka palkan muodostuminen eri sopimusaloilla eroaa toisistaan, voidaan palkkarakenne esittää yhteneväisesti.

Palkkarakenne joulukuun 2022 kokonaisansioiden ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan jaoteltuna (ei sisällä työllistettyjä)

	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	89,20 %	81,15 %	77,50 %
Palveluajkaan sidotut lisät	5,58 %	12,71 %	6,19 %
Henkilökohtainen lisä	4,45 %	4,70 %	8,87 %
Muut säännöllisen työajan lisät	0,67 %	1,44 %	1,44 %
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,10		6 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %
Kokonaisansio keskim €/kk	2670	3637	3380

Palveluajkaan sidottua lisää maksetaan 118 henkilölle, henkilökohtaista lisää 97 henkilölle, muuta säännöllisen työajan lisää 30 henkilölle. Työaikakorvauksia maksetaan 8 henkilölle.

5.2. Eläkemaksut

Eläkemaksut 1,23 milj. € koostuvat pieneltä osin maksussa oleviin eläkkeisiin perustuvasta ns. eläkemenoperusteisesta maksusta (197 731 €) sekä maksettaviin palkkoihin perustuvasta menosta (1 028 742 €).

5.3. Kokonaispalkkauskustannukset

	2018	2019	muut% 18-19	2020	muut% 19-20	2021	muut% 20-21	2022	muut% 21-22
VAKINAISET									
Palkat	4 569 962	4 582 223	0,27	4 236 174	-7,55	4 296 572	1,43	4 737 804	10,27
Muut henkilöstömenot	1 141 395	1 097 625	-3,83	1 045 064	-4,79	1 045 114	0,00	1 148 506	9,89
Yhteensä	5 711 357	5 679 848	-0,55	5 281 238	-7,02	5 341 686	1,14	5 886 310	10,20
SIJAISET/TILAPÄISET									
Palkat	1 365 797	1 577 931	15,53	1 440 592	-8,70	1 512 000	4,96	1 312 348	-13,20
Muut henkilöstömenot	341 122	369 003	8,17	355 279	-3,72	367 718	3,50	318 296	-13,44
	1 706 919	1 946 934	14,06	1 795 871	-7,76	1 879 718	4,67	1 630 644	-13,25

KOKO HENKILÖSTÖ									
Luottamuspalkkiot	69 161	65 170	-5,77	56 414	-13,44	74 581	32,20	64 914	-12,96
Palkat	5 935 758	6 057 517	2,05	5 676 766	-6,29	5 808 572	2,32	6 050 152	4,16
Muut henkilöstömenot	1 482 516	1 466 627	-1,07	1 400 343	-4,52	1 412 832	0,89	1 466 802	3,82
Yhteensä	7 487 435	7 589 314	1,36	7 133 523	-6,01	7 295 985	2,28	7 581 868	3,92

6. Yhteenveto

Kunnan henkilöstön ikärakenne on edelleen huolestuttava. Toimia, joilla henkilöstön ja osaamisen riittävyys turvataan, pitää jatkaa suunnitelmallisesti. Oppisopimuskoulutus on hyvä väylä rekrytoida työvoimaa, jonka osaaminen soveltuu kunnan tarpeisiin.

Kunnan henkilöstö työskentelee sitoutuneesti ja joustavasti. Jaksamiseen on pyritty kiinnittämään huomiota mm. työterveyshuollon työpaikkakäyntien ja ryhmä- sekä yksilökohtaisten toimenpiteiden avulla (työkykyneuvottelut, työnohjaus). Psykkiseen kuormittumisen vähentämiseen on jatkossa panostettava merkittävästi.