



Henkilöstöraportti 2020

Pälkäneen kunta

Yhteistyötoimikunta 29.3.2021
Kunnanhallitus 30.3.2021 § 100
Kunnanvaltuusto 29.6.2021 § 34



Sisällys

Sisällys

| | |
|---|----|
| 1. Johdanto | 3 |
| 2. Kuntastrategiaan sisältyvät henkilöstöpoliittiset linjaukset | 3 |
| 3. Kansalliset yhteismitalliset tunnusluvut | 4 |
| 3.1 Henkilöstömäärä ja voimassa olevien palvelussuhteiden määrä | 4 |
| 3.2 Henkilötyövuosi | 6 |
| 3.3 Henkilöstön ikärakenne | 7 |
| 3.4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen | 7 |
| 3.5 Terveysperusteiset poissaolot | 9 |
| 3.6 Henkilöstön vaihtuvuus | 12 |
| 3.7 Eläköityminen | 12 |
| 3.8 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit | 15 |
| 3.9 Palkitseminen | 16 |
| 4. Työhyvinvointi ja työyhteisöviestintä | 17 |
| 5. Työterveyshuolto | 18 |
| 6. Yhteistoiminta | 20 |

1. Johdanto

Henkilöstöraportin tarkoituksena on tukea henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa sekä henkilöstön ja työyhteisöjen kehittämistä. Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedoilla voidaan antaa kuva henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista.

Raportin vertailutietoja luettaessa on huomioitava, että vuoden 2020 alusta lukien vaihtui työterveyshuoltopalveluiden tuottaja, minkä vuoksi ao. tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia.

Pälkäneen kunnan henkilöstöraporttia 2020 on pyritty tekemään Kuntatyönantajien (KT) ja pääsopijajärjestöjen henkilöstöraporttisuosituksen mukaisesti siltä osin kuin tietoja on ollut saatavissa. Henkilöstöraporttia kehitetään edelleen sitä mukaa, kun raportointityökalut kehittyvät ja uutta tietoa on saatavissa.

Vuoden 2020 toimintaan vaikutti erittäin merkittävästi koronaepidemia, minkä vuoksi siirryttiin monin osin etätyöskentelyyn ja ajoittain etäopetukseen, rajoitettiin asiakaskontakteja, suljettiin tiloja ja toimintoja sekä tehtiin erilaisia tartuntavaaraa vähentäviä toimenpiteitä.

2. Kuntastrategiaan sisältyvät henkilöstöpoliittiset linjaukset

Kuntastrategia ohjaa kunnan toimintaa. Strategiassa linjataan kunnan pitkän aikavälin tavoitteet ja luodaan visio kunnan tulevaisuudesta. Kunnanvaltuusto hyväksyi 3.5.2018 § 25 Pälkäneen kuntastrategian vuosille 2018-2028.

Visio: Vuoteen 2028 mennessä Pälkäneen asukasluku on kasvanut tuhannella uudella tyytyväisellä asukkaalla.

Tavoite: Pälkäne on vuonna 2028 menestyvä 8000 asukkaan kunta. Kunnan kasvusta suurin osa nojautuu Tampereen lähimpään vaikutusalueeseen ja parhaiden liikenneyhteyksien risteyskohtiin Onkkaalaan.

Kunnan sydän, Onkkaala, on riittävän voimakas pumpaamaan elinvoimaa koko kuntaan. Kylien väkiluvun lasku on saatu pysäytettyä, koska kylien elämänmeno ja tonttitarjonta on ollut uusia asukkaita houkutteleva. Näin myös palveluiden määrää on voitu alueilla kasvattaa. Vuonna 2028 kunnan talous on vahva ja se mahdollistaa palveluiden järjestämisen asukkaiden tarpeita tyydyttävällä tavalla. Väestömäärän kasvulla on saavutettu paikallisille yritysille paremmat toimintaedellytykset.

Yhtenä strategiaan sisältyvänä toimenpiteenä todetaan, että kuntaan luodaan henkilöstösuunnitelma. Kuntaan rekrytoidaan sellaista henkilöstöä, joka tehokkaasti tukee osaamisellaan ja työpanoksellaan asiakastarpeen tyydyttämistä eri palveluissa ja kyläidentiteettien rakentamisessa. Henkilöstön osaamista vahvistetaan tukemaan strategisia tavoitteita.

Kunnassa laaditaan vuosittain lakisääteinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Henkilöstösuunnitelma pitää sisällään muun muassa henkilöstörakenteen ja -määrän tarkastelun sekä koulutussuunnitelman perustuen toimialojen arvioon henkilöstön ammatillisesta osaamisesta sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvista muutoksista.

Kuntaan on lähdetty luomaan uusia yhtenäisiä toimintamalleja ja ohjeita tukemaan esimiestyötä ja varmistamaan henkilöstön tasapuolinen kohtelu.

Vuoden 2019 aikana kunnan Hr-resurssi pieneni henkilöstöpäällikön siirryttyä toiselle työnantajalle ja paikan jäätyä täyttämättä ja tilanne on sama edelleen vuonna 2020.

3. Kansalliset yhteismitalliset tunnusluvut

Tässä luvussa esitellään suositeltavat, valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat henkilöstövoimavaroja kuvaavat määrälliset tunnusluvut. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen kerääminen mahdollistaa kuntien välisen vertailun.

Yhteismitalliset kerättävät tunnusluvut liittyvät seuraaviin asiakokonaisuuksiin:

1. Henkilöstömäärä
2. Henkilötyövuosi
3. Työajan jakautuminen
4. Henkilöstön ikärakenne
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen
6. Terveysperusteiset poissaolot
7. Henkilöstön vaihtuvuus
8. Eläköityminen
9. Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit
10. Palkitseminen

Pälkäneen kunnan osalta luvut esitetään siinä määrin kuin tiedot on ollut mahdollista saada. Pääosa tiedoista on saatu Populus-järjestelmästä. Eläköitymiseen liittyvät tiedot perustuvat Kevan tilastoihin. Sairauserpoissaolojen syitä ja käyntejä työterveyshuollossa käsittelevien tietojen lähteenä on Terveysveystalon ja Pihlajalinnan toimittamat tiedot. Tiedot on ilmoitettu 31.12.2020 tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2020.

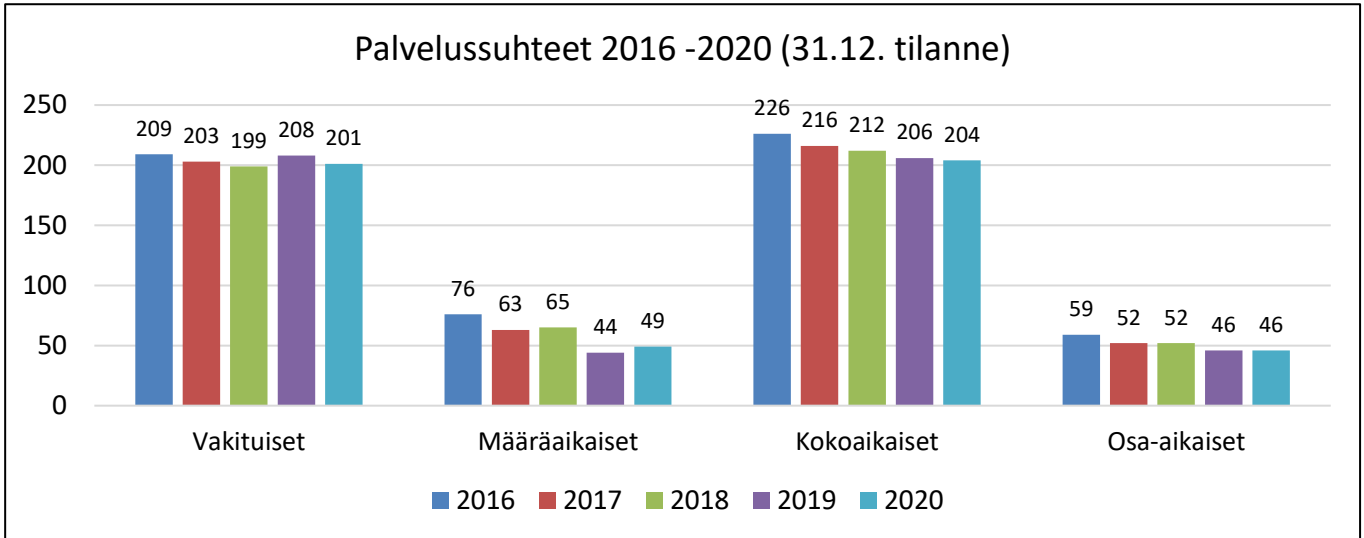
3.1 Henkilöstömäärä ja voimassa olevien palvelussuhteiden määrä

Vuoden vaihteessa 31.12.2020 palkanmaksun piirissä eli konkreettisesti töissä oli 240 henkilöä. Voimassa olevien palvelussuhteiden kokonaisluvusta on vähennetty pitkät palkattomat poissaolot (vuorotteluvapaa, opintovapaa, kokonaan palkattomaksi mennyt pitkä sairausloma, kuntoutus, äitiysvapaa, vanhempainvapaa ja hoitovapaa sekä toisen tehtävän hoito samassa julkisyhteisössä). Voimassa olevia palvelussuhteita 31.12.2020 oli 250, joka oli 2 hlöä vähemmän kuin vuonna 2019 (252). Luku sisältää kaikki kyseisenä ajankohtana virka- ja työsuhteessa kuntaan olevat mukaan lukien työllistetyt ja oppisopimussuhteiset.

Kunnan henkilöstö on naisvaltaista. Pälkäneen kunnan viranhaltijoista/työntekijöistä on naisia 78,8, mikä vastaa koko kunta-alan keskiarvoa. Alla olevassa taulukossa on esitetty määrälliset tiedot kunnan kokoaikaisista ja osa-aikaisista palvelussuhteista sekä toistaiseksi voimassa olevista ja määräaikaisista palvelussuhteista sukupuolen mukaan jaoteltuina.

| Palvelussuhde 31.12.2020 | Naiset | Miehet | Yhteensä | Muutos ed. vuodesta, henkilöä |
|------------------------------|------------|-----------|------------|-------------------------------|
| Toistaiseksi voimassa | 158 | 43 | 201 | -7 |
| - joista kokoaikaisia | 135 | 38 | 173 | -5 |
| - joista osa-aikaisia | 23 | 5 | 28 | -2 |
| Määräaikaiset | 39 | 10 | 49 | +5 |
| - joista kokoaikaisia | 26 | 5 | 31 | +3 |
| - joista osa-aikaisia | 10 | 4 | 14 | -2 |
| - joista sijaisia | 14 | 4 | 18 | +5 |
| - joista muita määräaikaisia | 3 | 1 | 4 | -18 |
| - joista työllistettyjä | 5 | 3 | 8 | 0 |
| - oppisopimussuhteisia | 0 | 0 | 0 | -1 |
| Yhteensä | 197 | 53 | 250 | -2 |

Määräaikaisten lukumäärä on kasvanut erilaisten kesken olevien organisaatiomuutosten ja rekrytointien vuoksi.



Henkilöstön määrän kehitys toimialoittain:

| | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 |
|---|------------|------------|------------|
| Hallintopalvelut (sis. kuntajohtaminen) | 25 | 19 | 20 |
| Talous- ja tukipalvelut | 40 | 43 | 37 |
| Elinvoimapalvelut | 7 | 6 | 5 |
| Sivistyspalvelut | 175 | 167 | 172 |
| Tekniset palvelut | 17 | 17 | 16 |
| Yhteensä | 264 | 252 | 250 |

Määräaikaisten osuus toimialoittain:

| | 31.12.2018 | 31.12.2019 | 31.12.2020 |
|--|------------|------------|------------|
| Hallintopalvelut (sis. kuntajohtaminen) | 14 | 7 | 8 |
| Talous- ja tukipalvelut | 9 | 12 | 6 |
| Elinvoimapalvelut | 3 | 2 | 2 |
| Sivistyspalvelut | 39 | 21 | 32 |
| Tekniset palvelut | 0 | 2 | 1 |
| Yhteensä | 65 | 44 | 49 |

Työllistettyjen määrä nostaa erityisesti hallintopalveluiden henkilöstömäärää ja määräaikaisten osuutta. Pitkäaikaistyöttömiä työllistämällä pyritään vähentämään työmarkkinatuen kuntaosuuksia. Kunta saa työllistettyjen palkkaukseen palkkatukea.

3.2 Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 % koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylityksiä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

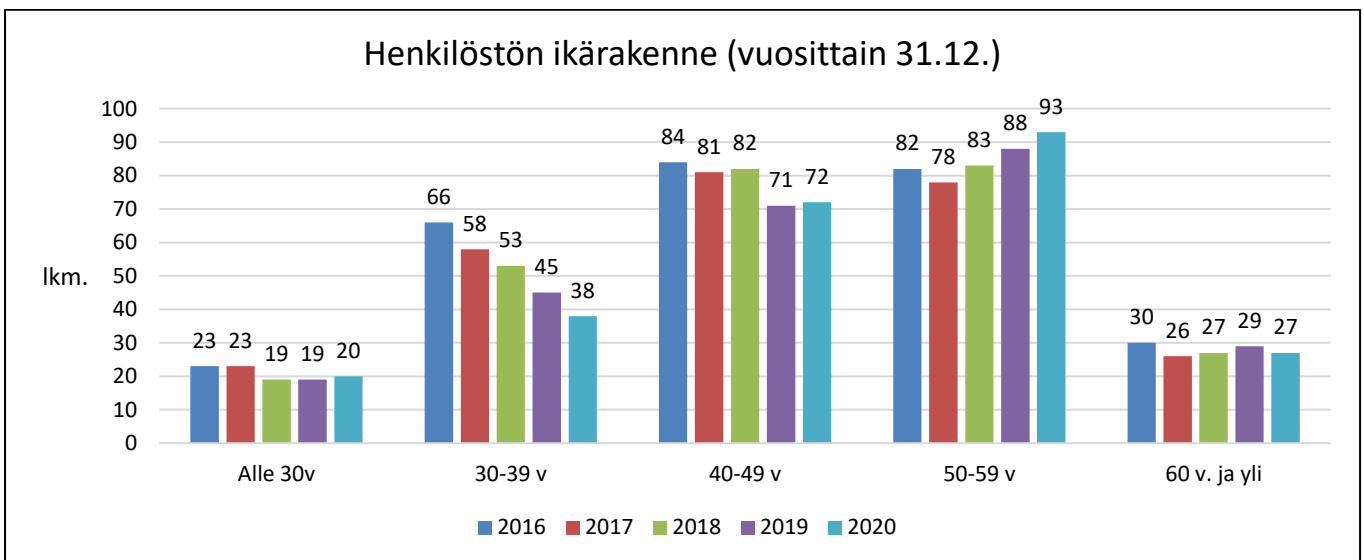
HTV 1 huomioi työpanoksen laskennassa kaikki palveluksessaolopäivät kalenteripäivinä (sisältää myös palkattomat poissaolot). HTV 2 huomioi palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärän kalenteripäivinä. HTV 3:ssa on huomioitu palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä vähennettynä kaikilla poissaoloilla kuten esimerkiksi vuosilomat ja koulutus.

| Henkilötyövuodet | Naiset | Miehet | Yhteensä | Muutos ed. vuodesta, % |
|------------------|--------|--------|----------|------------------------|
| HTV 1 | 190 | 49 | 239 | -3,6 |
| HTV 2 | 176 | 47 | 222 | -6,2 |
| HTV 3 | 147 | 41 | 188 | -6,1 |

3.3 Henkilöstön ikärakenne

Kunnan henkilöstöstä 37 % (93 henkilöä) on 50-59 -vuotiaita. 40-49 vuotiaita on 29 % henkilöstöstä (72 henkilöä). Alle 30-vuotiaita on 20 henkilöä (8 %), 30-39 -vuotiaita 38 (15 %), yli 60- vuotiaita on 27 (11 %). Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 47,2 vuotta. Toistaiseksi voimassa olevassa virka-/työsuhteessa olevien keski-ikä oli hieman korkeampi, 47,6 vuotta. Määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä oli 43,9 vuotta. Kuntatyönantajien (KT) mukaan kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 on ollut 45,7 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on kunta-alalla vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Raportin luvussa 3.7 on esitetty ennusteet henkilöstön eläköitymisestä.

Henkilöstön ikärakenteen kehitys 2016-2020:

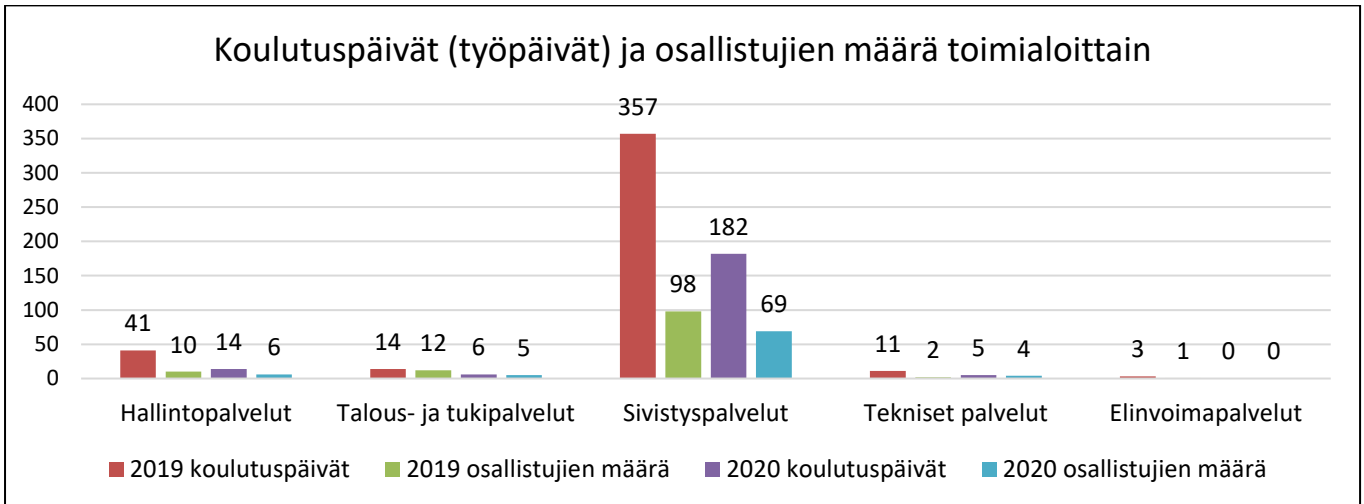


3.4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Vuosittain laadittavassa koulutussuunnitelmassa arvioidaan henkilöstön ammatillisessa osaamisessa sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia ja esitetään suunnitelma koulutuksista, joihin kuntatasolla/tehtäväalueilla katsotaan tarkoituksenmukaiseksi osallistua. Esimiehet päättävät alaistensa lyhytkestoiseen koulutukseen osallistumisesta ja myöntävät osallistumisen mahdollistamiseksi pääsääntöisesti palkallista vapaata. Kunta-alalla hyväksytyssä suosituksessa henkilöstön kehittämisestä kehittämisen menetelminä on mainittu perehdyttäminen, ammatillinen henkilöstökoulutus (täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus), mentorointi, yhteinen koulutus tuloksellisuuden ja työelämän laadun kehittämiseksi sekä ammattiyhdistyskoulutus. Jälkimmäinen toteutetaan yhteistoimintakoulutuksena, luottamusmieskoulutuksena sekä työsuojelukoulutuksena.

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, toimintaympäristön muutosten ennakointi, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Kunnalla on oikeus hakea koulutussuunnitelmaan perustuvasta koulutuksesta korvausta enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Vuodelta 2020 koulutuskorvausta haettiin 121 koulutuspäivältä (2019 204 koulutuspäivää). Koulutuskorvauksia saatiin 2032,90 euroa.



Kokonaisuudessaan koulutuspäiviä (työpäiviä) vuonna 2020 oli 207 ja osallistujien määrä yhteensä 84 henkilöä. Vuoden 2019 osalta vastaavat luvut olivat 426 koulutuspäivää ja 123 osallistujaa. Koulutuspäivien määrän vähenemiseen on ainakin osittain vaikuttanut koulutusmuodon muutos monilta osin etäkoulutukseksi, jolloin niitä ei ole aina rekisteröity koulutuksen nimellä. Osallistujamäärä tarkoittaa koulutukseen osallistuneiden eri henkilöiden määrää. Sama henkilö on voinut siis osallistua useaan koulutukseen, kun taas jotkut työntekijät eivät ole osallistuneet yhteenkään koulutukseen. Koulutus-päivä voi koostua myös useasta lyhyemmästä koulutuksesta.

Kunnassa on ohjeistettu, että kaikki koulutukset kuten muutkin poissaolot tulee anoa ja hyväksyä Populus-järjestelmässä. Tämä on erittäin tärkeää luotettavan raportoinnin ja seurannan tähden.

Vuonna 2020 voimassa olevia palvelussuhteita (250) kohti koulutuspäiviä (yhteensä 207) oli 0,8 koulutuspäivää/työntekijä. Vuonna 2019 oli 1,7 koulutuspäivää/työntekijä. Näyttää selvältä, että koronaepidemian aikana on kertynyt patoutunutta koulutustarvetta, johon on pystyttävä vastaamaan epidemian hellittäessä.

3.5 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Alla oleva taulukko perustuu Populus -järjestelmän tietoihin.

| Terveysperusteiset poissaolot | 2016 Kalenteri- päiviä | 2017 Kalenteri- päiviä | 2018 Kalenteri- päiviä | 2019 Kalenteri- päiviä | 2020 Kalenteri- päiviä |
|---|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 1-3 pv | 844 | 715 | 739 | 737 | 632 |
| 4-29 pv | 2 103 | 1 525 | 1 821 | 1 380 | 1 747 |
| 30-60 pv | 289 | 550 | 275 | 1 293 | 1 292 |
| 61-90 pv | 315 | 326 | 276 | 210 | 287 |
| 91-180 pv | 516 | 809 | 423 | 464 | 796 |
| yli 180 pv | 355 | 0 | 287 | 563 | 305 |
| Yhteensä | 4 658 | 3 925 | 3 821 | 4 647 | 5 059 |
| Keskimäärin /henkilötyövuosi | 17,9 | 15,3 | 15,7 | 19,6 | 22,8 |
| Poissaoloprosentti | 5,01 % | 4,34 % | 4,53 % | 5,45 % | 6,18 % |
| Em. poissaoloista, kalenteripäiviä | | | | | |
| - työtapaturmat ja työmatka- tapaturmat | 62 | 226 | 89 | 47 | 35 |
| - ammattitaudit | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Henkilötyövuosi (HTV2) | 260 | 256 | 244 | 237 | 222 |

Terveysperusteinen poissaoloprosentti on edelleen noussut vuonna 2020. Sairauspoissaolopäiviä on ollut keskimäärin 22,8 tarkasteltaessa kunnan koko henkilöstöä.

Sairauspoissaolot ja erityisesti pitkittyneet sairauspoissaolot tulevat kalliiksi. Kun työntekijä joutuu tapaturman tai sairauden takia lääkärin vastaanotolle, on tärkeä saada nopeasti palvelua, jotta sairauspoissaolo ei turhaan pitkity. Sairauspoissaolojen hinnaksi on Elinkeinoelämän Keskusliitto määritellyt keskimäärin 350 euroa per päivä. Hinta sisältää sekä välittömät että välilliset kustannukset, esimerkiksi sijaiskulut, ylityöt ja työn tuottavuuden menetykset. Sairauspoissaolopäivän todellinen hinta siis riippuu tilanteesta. Pälkäneen kunnan sairauspoissaolokustannukset käyttäen laskennallista 350 €/pvä vuonna 2019 ovat olleet 1 771 560 € laskettuna kalenteripäivillä. Infektioiden ja vatsatautien kaltaisten sairauksien syntyyn työpaikka ei voi juurikaan vaikuttaa. Sen sijaan monien muiden oireiden esiintymistä, sairauksien pahenemista ja työkyvyn alenemista voidaan usein estää työoloja muokkaamalla.

Seuraavassa taulukossa on vertailtu terveysperusteisia poissaoloja toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien välillä vuonna 2020.

| Terveysperusteiset poissaolot | Toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde | Määräaikainen palvelussuhde |
|--------------------------------------|--|------------------------------------|
| Kalenteripäiviä yhteensä | 4 305 | 754 |
| Keskimäärin / henkilötöyvuosi | 24,1 | 17,8 |
| Poissaoloprosentti | 6,69 | 5,42 |

Työterveyslaitoksen Kunta 10-tutkimuksen mukaan kunta-alalla sairauspoissaolopäiviä vuonna 2019 oli keskimäärin 16,5. Tutkimuksen kohderyhmään kuuluu noin 90 000 tutkimukseen osallistuvien kuntien (Espoo, Helsinki, Vantaa, Tampere, Turku, Oulu, Raisio, Nokia, Valkeakoski, Naantali ja Virrat) palveluksessa olevaa vakinaista työntekijää ja pitkäaikaista sijaista. Ammattiryhmien välillä on jopa 34-kertaiset erot sairauspoissaolopäivissä.

Kunta 10-tutkimuksen tuloksiin verrattuna Pälkäneellä henkilöstöllä on keskimäärin enemmän verran sairauspoissaoloja kuin tutkimukseen osallistuvissa kunnissa.

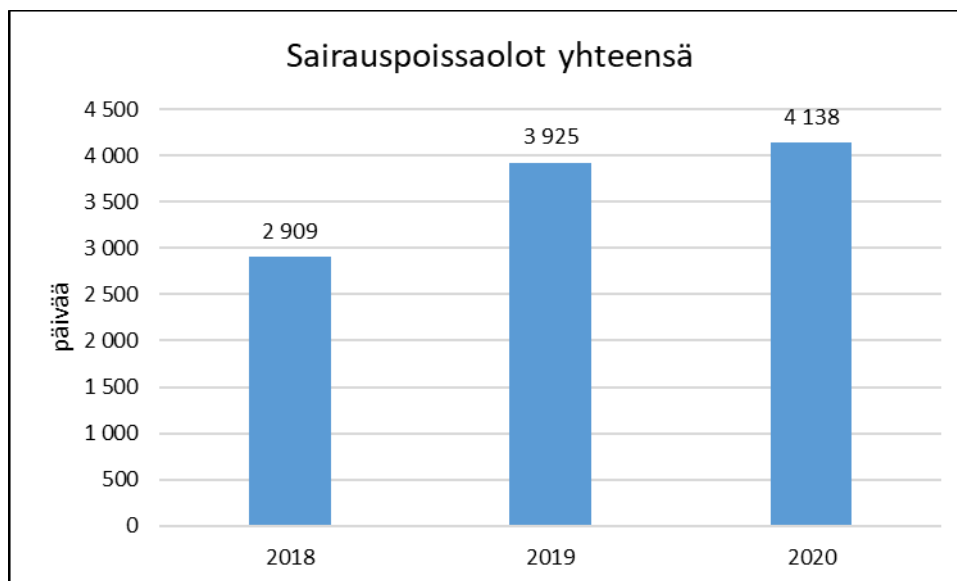
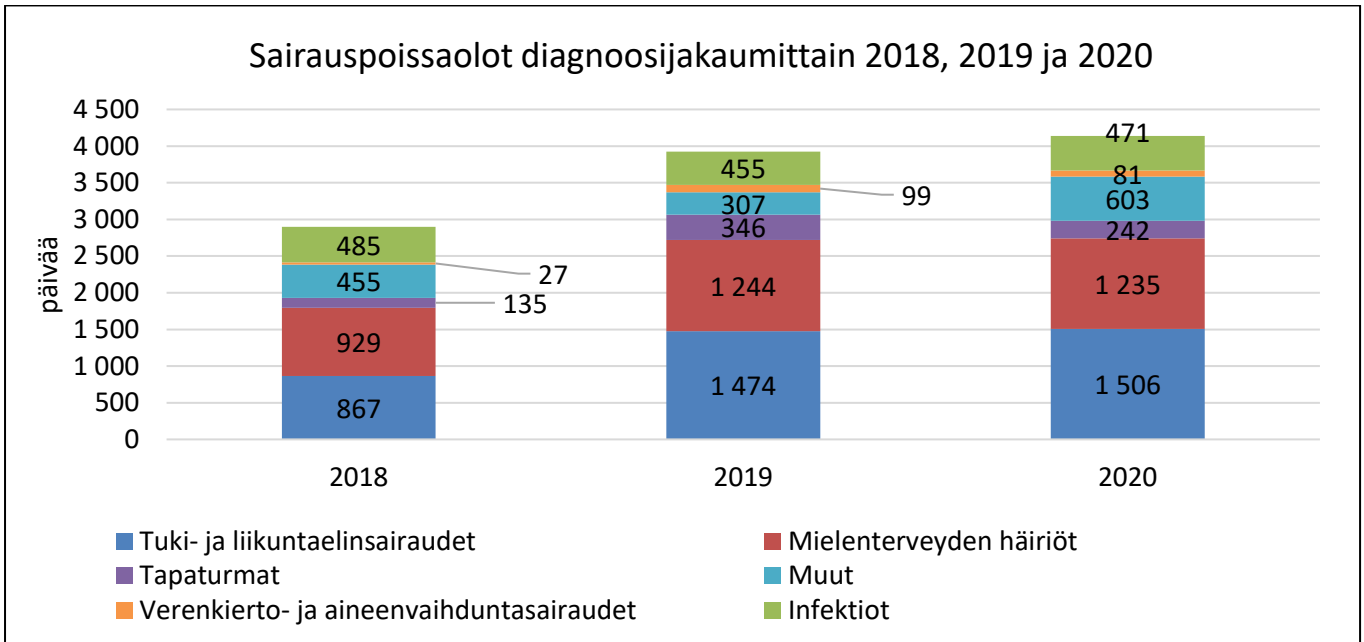
Terveysprosentti vuonna 2020 on ollut 52 % Pihlajalinnan antamien tietojen perusteella (ei sisällä esimiehen luvalla myönnettyjä poissaoloja). Terveysprosentti kertoo, mikä osuus henkilöstöstä on pysynyt viimeisimmän 12 kk:n aikana terveenä ilman sairauspoissaoloja.

| Sairauspoissaolojen peruste | 2016 Kalenteri-päiviä | 2017 Kalenteri-päiviä | 2018 Kalenteri-päiviä | 2019 Kalenteri-päiviä | 2020 Kalenteri-päiviä |
|--|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Esimiehen luvalla max 5 pv | 453 | 379 | 395 | 408 | 551 |
| Lääkärin/th:n todistuksella (sis. palkalliset sairauslomat) | 2 692 | 2 164 | 2 501 | 3 005 | 2 954 |

Pälkäneen kunnan palveluksessa oleva voi äkillisen sairauden vuoksi olla pois työstä enintään viisi peräkkäistä päivää ilmoittamalla sairastumisestaan esimiehelle ja saatuaan tämän suostumuksen poissaoloon ilman terveydenhoitajan tai lääkärintodistusta. Mikäli sairaus jatkuu viiden päivän jälkeen, henkilön tulee toimittaa esimiehelleen terveydenhoitajan- tai lääkärintodistus työkyvyttömyydestä. Merkittävin osa toteutuneista sairauspoissaolopäivistä on haettu hoitajan- tai lääkärintodistukseen perustuen. Tällä pyritään vähentämään sairauspoissaolopäivien määrää ja sairauspoissaolojen kestoja sekä työterveyshuollon kustannuksia. Lyhyet sairauspoissaolot johtuvat yleensä akuuteista ja ohimenevistä sairauksista, joiden aktiivinen lääketieteellinen hoito on usein resurssien tehotonta käyttöä.

Työterveyshuollon palvelut ostettiin vuonna 2020 Pihlajalinnalta. Pihlajalinnan raportit eivät kuitenkaan anna koko kuvaa sairauspoissaoloista, koska heille ei siirry tieto työntekijöiden omaan ilmoitukseen perustuvista esimiehen luvalla myönnettyistä poissaoloista. Sen sijaan työterveyshuollon ulkopuolella kirjoitetuista todistuksista tieto on saatu siirrettyä työterveyshuollon järjestelmiin. Työterveyshuollossa ei siis ole täyttä kuvaa työntekijän sairauspoissaolojen määrästä, kun heiltä puuttuvat tiedot omaan ilmoitukseen perustuvista esimiehen luvalla myönnettyistä sairauspoissaoloista.

Sairauspoissaolot diagnosoijajakaumittain (vertailu 2018, 2019 ja 2020, luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia palveluiden tuottajan vaihtumisen vuoksi):



Verrattuna vuoteen 2019 tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielenterveyden häiriöiden aiheuttamat sairauspoissaolot pysyivät edelleen samalla korkealla tasolla. Sairauspoissaolosten määrän vaihtelut voivat olla suuria pienissä yksiköissä, koska yhdenkin pidemmän sairauspoissaolon vaikutus on merkittävä. Mielenterveyden häiriöt sairauspoissaolosten syynä ovat parin viime vuoden aikana kääntyneet kasvuun laajemminkin Suomessa. Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ovat yleensä myös pitkiä. Kela on arvioinut, että mielenterveysperusteisten sairauspoissaolosten kasvu voi liittyä esimerkiksi työelämän tahtiin ja työn tiedollisiin ja taidollisiin vaatimuksiin, ja muutokset näissä voivat johtaa kasvavaan psyykkiseen kuormittuneisuuteen. Lisäksi muutosten taustalla voi olla myös mielenterveyshäiriöiden yhä parempi tunnistaminen ja hoito (Lähde Kela tutkimusblogi 19.3.2018 Blomgren Jenni).

Hyvän mielenterveyden varjelemiseen työelämässä ja psyykkiseen työkykyyn tulee kiinnittää huomiota. Myös työhyvinvointiin liittyvät tekijät ovat suorassa suhteessa sairauspoissaoloihin ja työhön sitoutumiseen.

Pälkäneen kunnassa on käytössä henkilöstön työkyvyn tukemiseksi ns. varhaisen tuen toimintamalli. Toimintamallissa määritellään henkilöstön työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen sekä työhön paluun käytännöt. Päivitetty toimintamalli tuli käyttöön 2019 alusta.

Työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa on tavoitteena muun muassa sairauspoissaolojen vähentäminen ja varhaisen tuen mallin aktivointi ja säännönmukainen hyödyntäminen. Pitkittyissä sairauslomissa pyritään mahdollisimman aikaisessa vaiheessa käymään työterveysneuvottelut, joissa työterveyshuollon ja työntekijän lisäksi mukana ovat esimies sekä tarpeen mukaan esimerkiksi työsuojeluvaltuutettu ja henkilöstöpalveluiden edustaja. Työterveysneuvotteluissa tehdään yhteinen suunnitelma työkyvyn tukemiseksi, kartoitetaan työhönpaluun mahdollisuudet ja mahdolliset kuntoutustarpeet sekä sovitaan aikataulusta ja seurannasta.

Alla olevassa taulukossa on kuntoutuksesta johtuvat poissaolot sekä kuntoutustuella (= määräaikainen työkyvyttömyyseläke) olevat, jolloin taustalla on pitkä sairausloma.

| | 2016 Kalenteri- päiviä | 2017 Kalenteri- päiviä | 2018 Kalenteri- päiviä | 2019 Kalenteri- päiviä | 2020 Kalenteri- päiviä |
|----------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Kuntoutus | 15 | 19 | 10 | 5 | 0 |
| Kuntoutustuki | 518 | 323 | 0 | 0 | 0 |

3.6 Henkilöstön vaihtuvuus

| Henkilöstön vaihtuvuus (vakinaiset) | 2016 Henkilöä | 2017 Henkilöä | 2018 Henkilöä | 2019 Henkilöä | 2020 Henkilöä |
|--|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Alkaneet palvelussuhteet | 16 | 15 | 9 | 27 | 13 |
| Päätyneet palvelussuhteet | 20 | 18 | 13 | 17 | 21 |
| Tulovaihtuvuusprosentti | 7,6 % | 7,2 % | 4,4 % | 13,5 % | 5,2 % |
| Lähtövaihtuvuusprosentti | 9,5 % | 8,6 % | 6,4 % | 8,5 % | 8,4 % |

Edellä on esitetty vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kunnassa alkaneet ja päätyneet palvelussuhteet. Tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Alkaneet palvelussuhteet pitää sisällään myös määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamiset. Sisäisiä siirtoja ei ole huomioitu. Pälkäneen henkilöstön vaihtuvuus on ollut korkeaa pitkällä trendillä ja eläköitymiseen verrattuna.

3.7 Eläköityminen

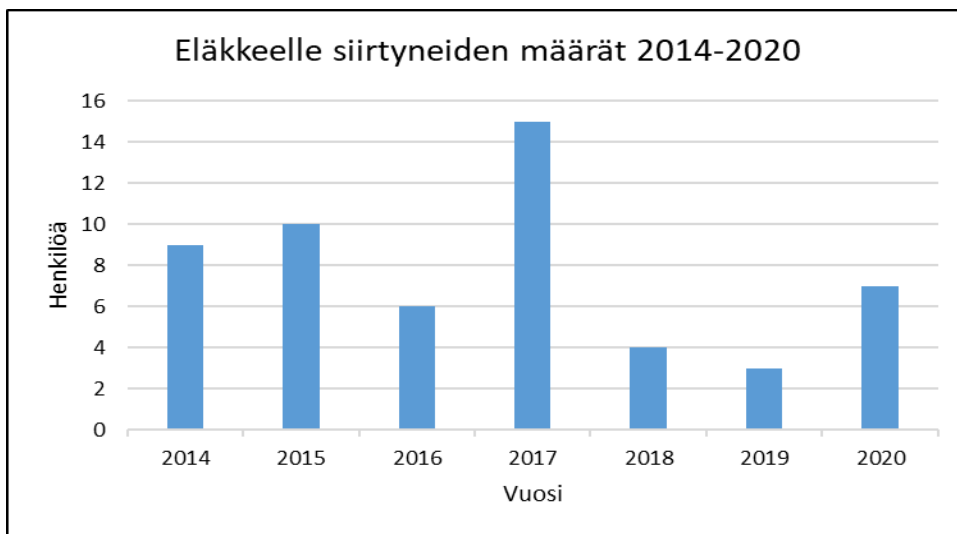
Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita ja yhdistämällä tiedot organisaation strategiaan kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita.

Alla esitetään eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä aikasarjana. Eläkkeelle siirtyneiksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aikaeläke tai perhe-eläke) alkoi tilastovuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen

Eläkkeelle siirtyneet (Kevan tilastot):

| Vuosi | Eläkkeelle siirtyneet | Keski-ikä |
|-----------------|-----------------------|------------------------|
| 2014 | 9 | 63,4 |
| 2015 | 10 | 60,1 |
| 2016 | 6 | 63,0 |
| 2017 | 15 | 61,7 |
| 2018 | 4 | * Tietoa ei saatavilla |
| 2019 | 3 | * Tietoa ei saatavilla |
| 2020 | 7 | 63,6 |
| Yhteensä | 54 | 62,1 |

* Keva julkaisee keski-ian ainoastaan, mikäli eläkkeelle siirtyneiden määrä on yli 5 henkilöä.

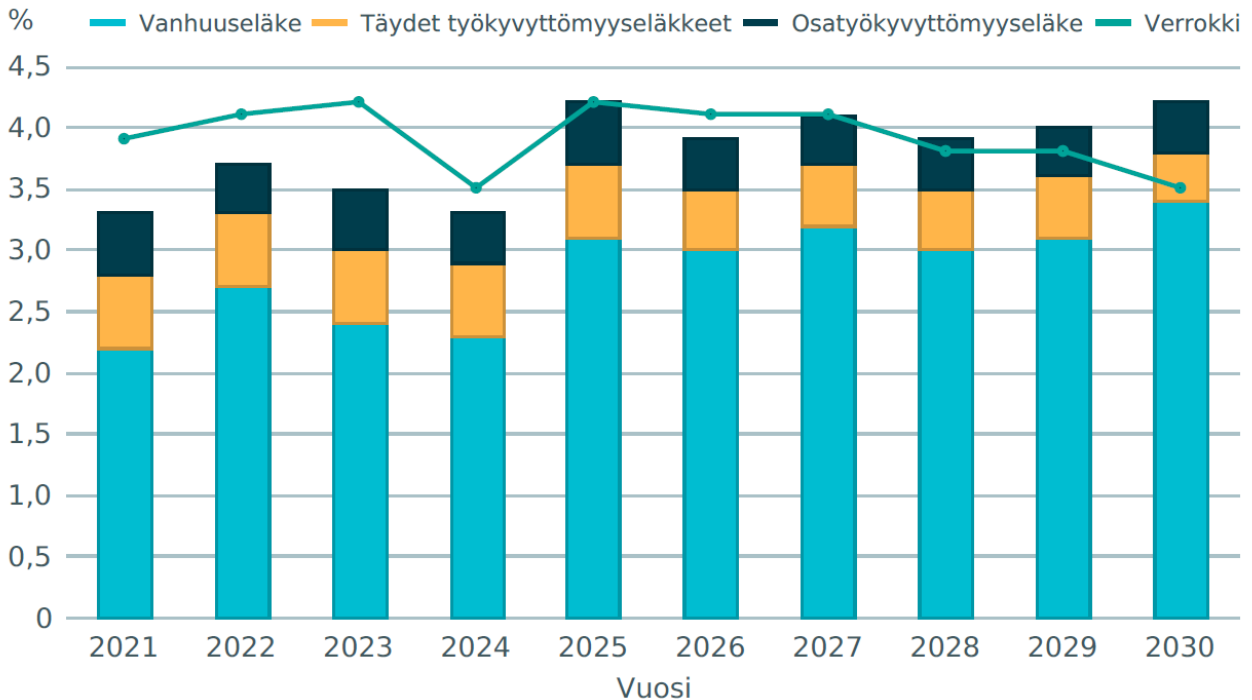


Vakuutettujen eläköitymisennuste 2021 - 2030 (Kevan tilastot):

| Vuosi | Vanhuus- eläkkeet, henk. | Työkyvyttö- myyseläkkeet, henk. | Osatyöky- vyttömyyseläke, henk. | Eläkkeet yhteensä, henk. | Eläkkeet, % vuoden 2019 tilanteesta | Eläkkeet yhteensä %, kaikki työnantajat yhteensä |
|-----------------|--------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|---|--|
| 2021 | 5 | 1 | 1 | 7 | 3,3 | 3,9 |
| 2022 | 6 | 1 | 1 | 8 | 3,8 | 4,1 |
| 2023 | 5 | 1 | 1 | 7 | 3,5 | 4,2 |
| 2024 | 5 | 1 | 1 | 7 | 3,4 | 3,5 |
| 2025 | 7 | 1 | 1 | 9 | 4,1 | 4,2 |
| 2026 | 7 | 1 | 1 | 9 | 3,9 | 4,1 |
| 2027 | 7 | 1 | 1 | 9 | 4,1 | 4,1 |
| 2028 | 7 | 1 | 0 | 8 | 3,9 | 3,8 |
| 2029 | 7 | 1 | 1 | 9 | 4 | 3,8 |
| 2030 | 8 | 0 | 0 | 8 | 4,2 | 3,5 |
| Yhteensä | 64 | 9 | 8 | 81 | 38,2 | 39,2 |

Eläköitymisennuste 2021-2030

Eläköitymisennuste



Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työraueläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon.

Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Palkkasumma ja eläkemaksut vuosittain euroissa (Kevan tilastot):

| Vuosi | Palkkasumma | Palkkaperusteinen maksu | Eläkemenoperusteinen maksu | Varhemaksu | Maksut yhteensä |
|-------------|-------------|-------------------------|----------------------------|------------|-----------------|
| 2013 | 10 071 111 | 2 221 860 | 1 085 852 | 138 679 | 3 446 391 |
| 2014 | 6 555 562 | 1 498 036 | 976 340 | 129 874 | 2 604 250 |
| 2015 | 6 762 092 | 1 578 679 | 927 052 | 143 551 | 2 649 281 |
| 2016 | 7 231 821 | 1 677 693 | 861 840 | 101 068 | 2 640 601 |
| 2017 | 7 012 207 | 1 650 589 | 647 890 | 78 708 | 2 377 187 |
| 2018 | 6 922 066 | 1 622 384 | 639 344 | 86 033 | 2 347 762 |
| 2019 | 6 948 909 | 1 231 439 | 685 334 | *0 | 1 916 773 |
| 2020 | 6 642 066 | 1 122 793 | 708 644 | *0 | 1 831 437 |

*Varhe poistui 2019 ja sen korvasi jäsenyhteisökohtaisesti vaihteleva työkyvyttömyyseläkemaksu, joka peritään osana palkkaperusteista maksua.

Edellä esitetyt tilastot kuvaavat organisaation maksamien palkkojen ja eläkemaksujen euromääräisiä summia. Palkkasumma on työnantajan maksamien bruttopalkkojen summa. Palkkaperusteista eläkemaksua työnantaja maksaa kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksavat ne työnantajat, joiden ennen vuotta 2005 palveluksessa olleille työntekijöille on kalenterivuoden aikana maksettu eläkettä. Eläkemaksuissa säästetään, kun työntekijät jatkavat työssä vanhuuseläkeikänsä saakka tai pidempään.

3.8 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

| Työvoimakustannukset | 2020 | Muutos ed. vuoteen |
|---|------------------|--------------------|
| Maksetut palkat yhteensä | - 8 163 201,31 € | -3,78 % |
| - josta perhevapaiden palkat | - 27 480,17 € | + 87,2 % |
| - josta vuosiloma-ajan palkat | - 539 698,96 € | - 9,6 % |
| - josta koulutusajan palkat | - 18 144,85 € | -46,1 % |
| - josta kuntoutusajan palkat | 0 € | |
| Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut | - 2 325 559,59 € | - 4,37 % |
| Terveyspalvelujen osto (ei huomioitu KELA-korvausta) | - 91 005,60 € | + 2,10 % |
| Koulutuspalveluiden osto | - 20 044,42 | -53,92 % |

Edellä esitetyn taulukon maksetut palkat yhteensä, sivukulut ja koulutuspalveluiden kustannukset perustuvat vuoden 2020 tuloslaskelmaan. Perhevapaiden, vuosiloma-ajan, terveysterveysteisten poissaolojen, koulutus- ja kuntoutusajan palkkatiedot on otettu Populus-järjestelmästä. Terveyspalveluiden kustannukset perustuvat työterveyshuollosta saatuihin tietoihin. Koulutuspalveluiden osto sisältää koulutusten osallistumismaksut sekä esimiehille ja henkilöstölle järjestetyn henkilöstökoulutuksen. Koulutuksiin osallistujien matkakustannukset eivät sisälly lukuun.

Vuosina 2014-2016 voimassa olleen harkinnanvaraisten palkattomien vapaiden kannustinmallin mukaan henkilöstö on voinut hakea palkattomia vapaita niin, että normaalisti 4 ja 5 päivän palkattomiin vapaisiin myönnettäessä lisättävät 1 tai 2 palkatonta päivää jätetään lisäämättä, mikäli vapaan ajaksi ei tarvita sijaista. Vuodelle 2016 kannusteita lisättiin siten, että viittä palkatonta päivää kohden sai yhden palkallisen vapaapäivän. Palkallisia vapaapäiviä voi hankkia korkeintaan kaksi. Vuodelle 2017 kannustinmallia muutettiin siten, että jokaiseen 3 ja 4 vapaapäivää koskevaan hakemukseen tuli lisätä lauantai tai sunnuntai ja 5 vapaapäivän hakemukseen lisätä sekä lauantai että sunnuntai. Vaikka palkallinen palkkiopäivä (max 2) säilyi, malli ei enää kannustanut henkilöstöä anomaan palkattomia vapaita. Vuonna 2018 palattiin entiseen malliin, jossa 1 tai 2 palkatonta päivää (la ja/tai su) jätetään lisäämättä, mikäli vapaan ajaksi ei tarvita sijaista ja viittä palkatonta päivää kohden sai yhden palkallisen vapaapäivän. Samalla muistutettiin, että vapaaehtoisen palkattoman vapaan koodilla Populuksessa ei saa hakea muita kuin kannustinjärjestelmän mukaisia palkattomia vapaita. Siten eri vuosien luvut eivät välttämättä ole täysin vertailukelpoisia.

| Vapaaehtoinen palkaton vapaa | 2016 työpäiviä | 2017 työpäiviä | 2018 työpäiviä | 2019 työpäiviä | 2020 työpäiviä |
|------------------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| Yhteensä | 373 | 168 | 210 | 245 | 258 |

Kannustinmallin mukaisten vapaaehtoisten palkattomien vapaiden antamisen edellytyksenä on ollut, että yksikössä ei tarvita sijaista ko. tehtävään. Siten palkattomia vapaita ei käytännössä ole voitu aina myöntää.

Sivistyspalvelut ovat linjanneet, että pelkästään henkilökohtaiseen lomailutarkoitukseen anottavia virkavapaita vältetään koulun työpäivinä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, esimiehet voivat myöntää tällaisia vapaita enintään 5 päivää/henkilö/lukuvuosi. Linjaus perustuu sivistysjohtajan näkemykseen työn arnostuksesta, oppilaiden oikeudesta saada laadukasta opetusta kaikkina työpäivinä ja viestistä, joka toiminnasta halutaan välittää oppilaille ja heidän huoltajilleen.

3.9 Palkitseminen

Vuoden 2018 alusta otettiin käyttöön aloite- ja kertapalkkiot. KVTESin mukaan viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa kertapalkkio, mikäli kunnan asianomainen viranomainen harkitsee sen suorittamisen perustelluksi. Kertapalkkion myöntämisellä esimies pystyy nopeasti huomioimaan merkittävät tapahtumat ja erityisen hyvät työsuoritukset yksinkertaisella tavalla. Kertapalkkion tavoitteena on henkilöstön työmotivaation lisääminen sekä tuloksellisuuden ja tuottavuuden parantaminen.

Aloitetoiminnan tavoitteena on kannustaa henkilöstöä esittämään aloitteita ja ehdotuksia, jotka esimerkiksi vaikuttavat merkittävästi toiminnan sisältöön, kehittävät normaalia enemmän työmenetelmiä tai työturvallisuutta, saavat aikaan kustannusten säästöä tai poistavat tarpeetonta työtä, lisäävät merkittävästi työhyvinvointia tai työpaikan viihtyvyyttä.

Vuoden 2020 aikana kertapalkkio maksettiin yhdelle työntekijälle. Aloitteita ei tehty.

2019 alettiin soveltaa uutta tehtävien vaativuuteen perustuvaa palkkausjärjestelmää KVTESin sopimusallalla. TVA-työ on tältä erää valmislukuun ottamatta ruoka- ja siivouspalveluita, joiden osalta valmistelu saatiin päätökseen vuoden 2021 alussa. Palkkojen harmonisointeja on toteutettu 1.1.2019 hyödyntäen jaossa olevaa järjestelyerää ja seuraava järjestelyerä on käytettävissä 1.4.2021.

Vuoden 2020 aikana tulivat voimaan seuraavat virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset:

- 1.8.2020 lukien yleiskorotus (KVTES ja TS 1,22%, OVTES 0,87%)

Seuraavassa taulukossa on kokoaikaisten vakituudessa palvelussuhteessa olevien joulukuun 2020 keskimääräiset kokonaisansiot. Populuksesta ajettu raportti sisältää palkkatiedot, ei maksettuja palkkoja. Ohjelma ei huomioi myöskään poissaoloja. Teknisten sopimuksen osalta tietosuojasystä naisten kokonaisansioita ei voida ilmoittaa.

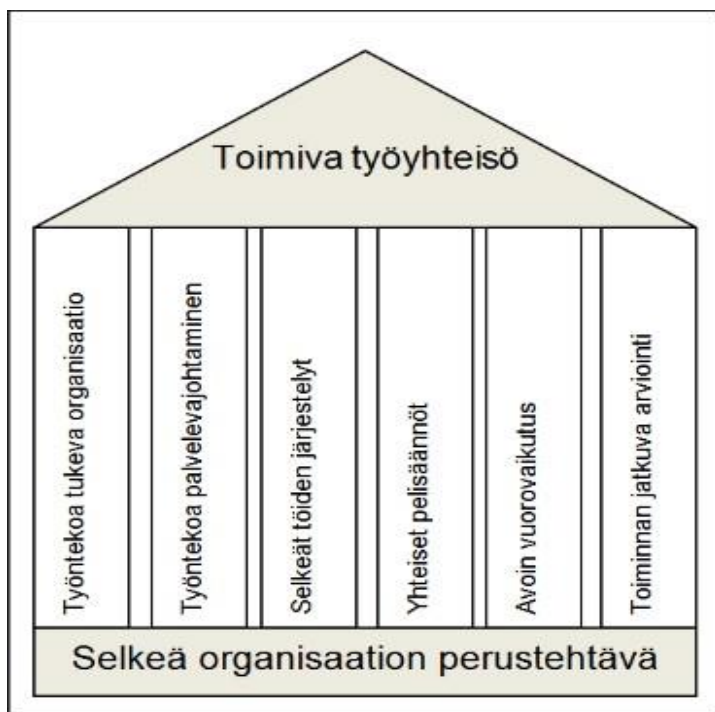
| Sopimus-ala | Naiset, lkm | Kokonaisansio €/kk, naiset | Muutos ed, vuoteen, % | Miehet, lkm | Kokonaisansio €/kk, miehet | Muutos ed, vuoteen, % | Palkkaero, % |
|-------------|-------------|----------------------------|-----------------------|-------------|----------------------------|-----------------------|--------------|
| KVTES | 95 | 2 496,31 | + 1,91 % | 15 | 3 430,87 | + 3,56 % | -27,2 % |
| OVTES | 40 | 3 565,71 | + 1,53 % | 9 | 3 752,94 | -3,47 % | -5,0 % |
| TS | 2 | | | 11 | 2 789,42 | + 6,92 % | |

Palkkaerot naisten ja miesten välillä on pysyneet lähes ennallaan vuodesta 2019. (KVTES muutos ed. vuoteen +1,1 % ja OVTES muutos -4,7 %).

4. Työhyvinvointi ja työyhteisöviestintä

Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä.

Organisaatiopsykologi Pekka Järvisen mukaan toimivan työyhteisön perustekijät ovat ammatillisuus sekä työpaikan peruspilareiden hyvä kunto.



© Pekka Järvinen

Uuden kuntastrategian jalkauttaminen henkilöstölle on edelleen kesken. Strategiseen johtamiseen tulee kiinnittää huomiota, jotta kaikki johtamisen toimet toteuttaisivat omalta osaltaan strategiaa, ja kunkin yksikön perustehtävä ja tavoitteet olisivat selkeät jokaiselle työntekijälle. TVA-työn myötä KVTESin sopimuslalle laadittiin jokaiselle työntekijälle/ammattiryhmälle tehtäväkuvaus, jonka tarkoituksena on selkeyttää myös töiden järjestelyjä.

Kaikilla kunnan työpaikoilla on tietokoneet internetyhteyksin työasioiden hoitamista varten (esim. Populuksen käyttö ja Intra). Tiedotusta on enenevässä määrin siirretty Intraan, ja Intraan on koottu henkilöstökäsikirja, josta löytyy kaikki henkilöstöohjeet.

Kunnan tyky-toiminnan periaatteista on tehty päätös kunnanhallituksessa kesäkuussa 2013. Kunnassa toimii tyky-ryhmä, jossa on edustus eri toimialoilta. Tyky-ryhmä laatii vuosittain toimintasuunnitelman ja vastaa sen toteutuksesta. Kunnan omien liikuntapaikkojen hyödyntäminen tyky-toiminnassa on etusijalla. Henkilöstöhintaan myydään kuntosalikortteja Onkkaalan ja Luopioisten kuntosaleille. Omaehtoista liikunnan ja kulttuurin harrastamista tuetaan liikunta- ja kulttuurisetelillä.

Kevan työhyvinvointikysely on uudistumassa verkkopalveluksi, jonka käyttö on avointa kaikille kunnille oman aikataulun mukaisesti. Pälkäneen kunnan henkilöstölle on tarkoitus toteuttaa työhyvinvointikysely Kevan palvelua hyödyntäen sitten, kun sen käyttö on mahdollista.

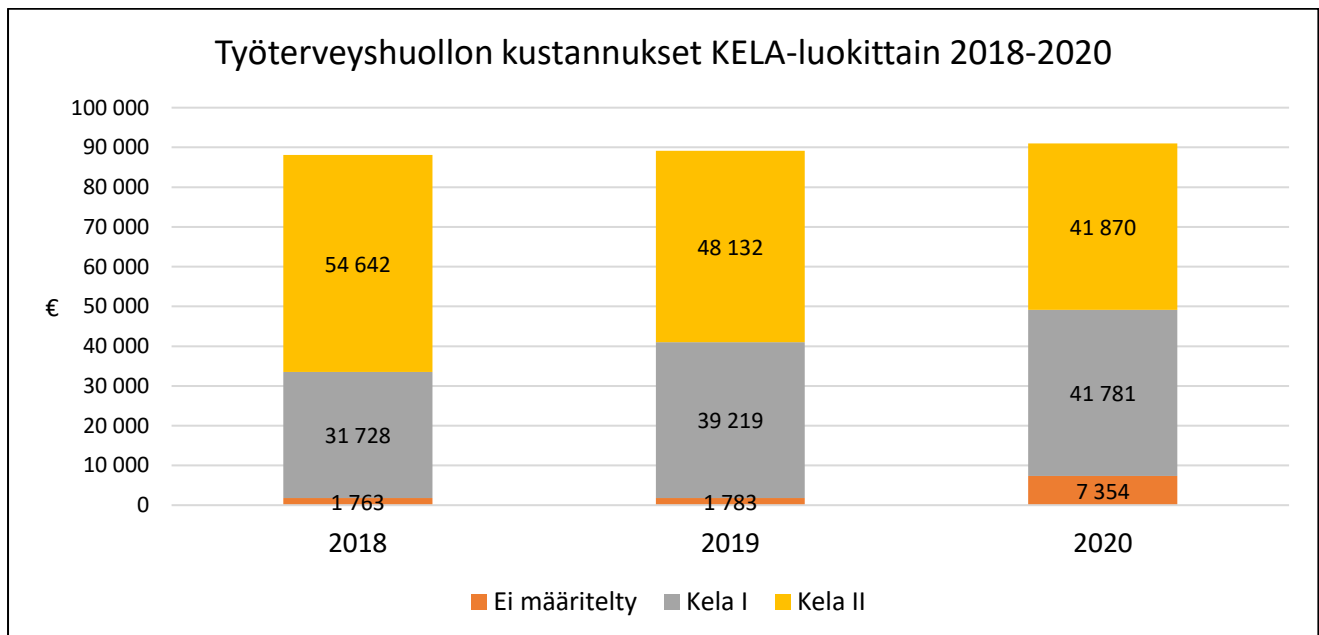
5. Työterveyshuolto

Vuoden 2020 alusta lukien Pihlajalinna on tuottanut Pälkäneen kunnan työterveyshuollon palvelut. Vuosittain laadittavassa toimintasuunnitelmassa sovitaan yksityiskohtaisemmin seuraavan vuoden toiminnan painopisteistä, työpaikkakäynneistä, kehittämistarpeista jne.

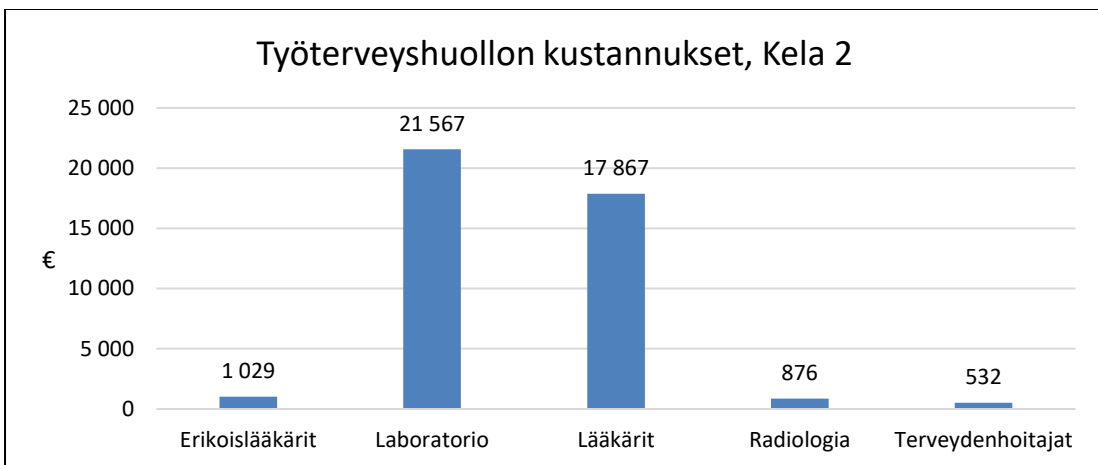
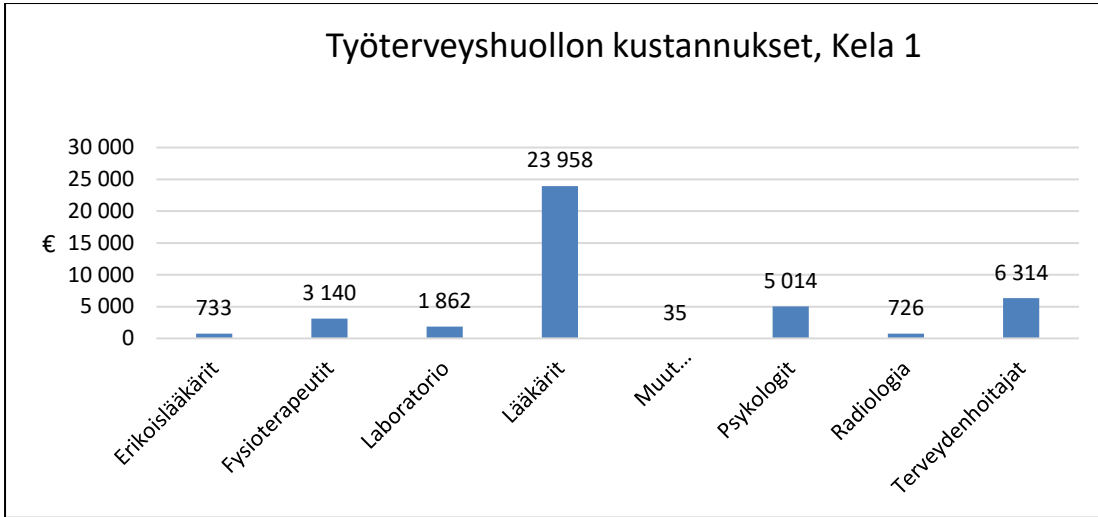
Työterveyshuollon kustannukset jaetaan kahteen korvausluokkaan. Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Korvaus- luokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisen sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Tavoitteena olisi, että suurempi osa työterveyshuollon palveluista kohdistuisi luokkaan I.

Työterveyshuollon kustannukset ennen Kela-korvauksia vuonna 2020 olivat yhteensä 91 005 euroa, josta 83 651 euroon haetaan korvauksia Kelalta. Näistä kustannuksista korvausluokkaan I kohdistui 50,1 % kustannuksista ja korvausluokkaan II 49,9 % kustannuksista. Maksettavan korvauksen enimmäismäärä on korkeintaan 50 % (sairaanhoito) tai 60 % (ehkäisevä työterveyshuolto) kustannusten laskennallisesta enimmäismäärästä.

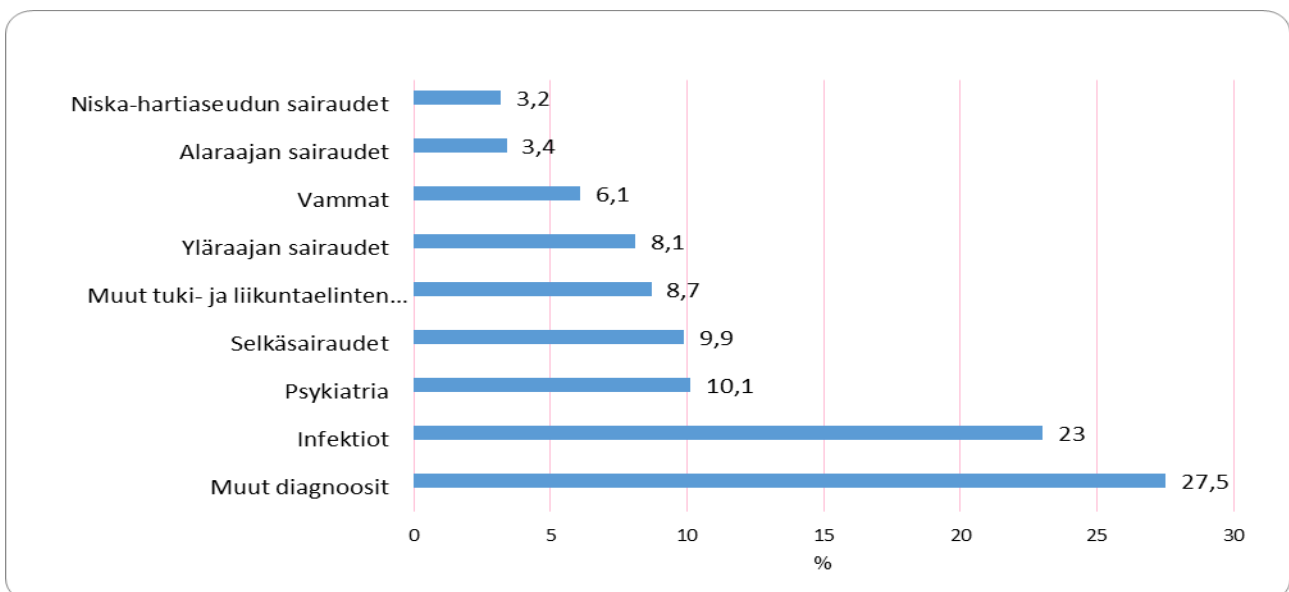
Työterveyshuollon kustannukset KELA-luokittain 2018, 2019 ja 2020



Työterveyshuollon kustannukset palveluittain 2020



Työterveyshuollon käyntimäärät diagnoosijakaumittain 2020





Vuonna 2020 keskimääräinen työterveyshuollon käyntikertojen määrä/työntekijä oli 2,5, vuonna 2019 oli 3,0 käyntiä ja vuonna 2018 käyntejä oli 3,3 kertaa/henkilö.

6. Yhteistoiminta

Vuoden 2020 lopussa työnantajan edustajina yhteistyötoimikunnassa toimivat kunnanjohtaja ja hallintojohtaja sekä työsuojelupäällikkö. Henkilöstön edustajina yhteistyötoimikunnassa olivat ammattijärjestöjen nimeämät pääluottamusmiehet JUKOsta, Superista ja Tehystä, henkilöstön edustaja JHL:stä sekä työntekijöiden valitsema työsuojeluvaltuutettu.

Yhteistyötoimikunta piti kaksi kokousta vuonna 2020. Lisäksi käytiin yt-neuvottelut huhti-toukokuussa kouluverkosta ja heinä-elokuussa ruoka- ja siivouspalveluista.

Työsuojelun yhteistoiminta on liitetty yhteistyötoimikunnan tehtäviin, ja yhteistoimikunta toimii myös työsuojelutoimikuntana (sopimus 10.10.2018 § 13). Työsuojelun yhteistoiminta-asioita käsitellään välittömänä yhteistoimintana esimiehen ja työntekijän kesken, jolloin työntekijää edustavalla työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua asian käsittelyyn tämän pyynnöstä ja tarvittaessa muutoinkin. Laajakantoiset ja työpaikkaa yleisesti koskevat työsuojelun yhteistoiminta-asiat käsitellään edustuksellisenä yhteistoimintana yhteistyötoimikunnassa. Työsuojelun valvontalain mukaan työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa. Työsuojelupäällikkö on työnantajan edustaja, jonka tehtävänä on avustaa työnantajaa ja esimiehiä työsuojeluasioissa.