



# Henkilöstöraportti 2021

Pälkäneen kunta



Yhteistyötoimikunta 28.3.2022

Kunnanhallitus 29.3.2022

Kunnanvaltuusto



## 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 .....	19



## 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 tätä aikaisempiin vuosiin nähden.

Pälkäneen kunnan henkilöstöraporttia 2021 on pyritty tekemään Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat (KT) henkilöstöraporttisuosituksen mukaisesti siltä osin kuin tietoja on ollut saatavissa. Henkilöstöraporttia kehitetään edelleen sitä mukaa, kun raportointityökalut kehittyvät ja uutta tietoa on saatavissa.

Vuoden 2021 samoin kuin sitä edeltävän vuoden 2020 toimintaan vaikutti erittäin merkittävästi koronaepidemia, minkä vuoksi siirryttiin monin osin etätyöskentelyyn ja rajoitettiin asiakaskontakteja, suljettiin tiloja ja toimintoja sekä tehtiin erilaisia tartuntavaaraa vähentäviä toimenpiteitä.

## 2. Kuntastrategiaan sisältyvät henkilöstöpoliittiset linjaukset

Kunnassa on oltava valtuuston päättämä kuntastrategia, jossa määritellään toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteet. Aikaisempi vuonna 2018 hyväksytty kuntastrategia oli jo vanhentunut, joten uusi strategia valmisteltiin kuntavaalien jälkeen syksyn 2021 aikana ja hyväksyttiin valtuustossa 7.12.2021, jolloin se ei vaikuttanut vielä vuoden 2021 toimintaan.

Kesän aikana tehtiin strategiaan liittyvä kuntalaiskysely ja alkusyksystä tehtiin jatkossa vuosittain toistettava henkilöstökysely, jossa henkilöstö antoi näkemyksensä kunnan kehittämiseen.

Ensimmäiseen henkilöstökyselyyn vastasi noin kolmasosa työntekijöistä. Vastaaajista puolet oli työskennellyt Pälkäneen kunnassa 10 vuotta tai kauemmin. Kyselyn asteikkona oli 1-5, jossa suurempi numero tarkoittaa parempaa arvosanaa. Kyselyssä Pälkäneen kunta sai työnantajana yleisarvosanan 3,4. Työhön liittyvistä mittareista korkeimmat arvosanat saivat työilmapiiri (3,8) sekä tehtäväkuvan ja vastuun selkeys (3,8). Heikoimman arvosanan sai työn fyysinen kuormittavuus (3,1). Oma vointi työssä koettiin keskiarvolla 3,5. Vastauksissa oli hajontaa toimialojen kesken. Jokaisella toimialalla kysely on käyty läpi henkilöstön kanssa ja pohdittu toimenpiteitä mahdollisesti esiin nousseisiin haasteisiin, minkä lisäksi johtoryhmä käsitteli kyselystä nousevia yleisempiä kysymyksiä.

Pälkäneen kunnan kuntastrategian "PÄLKÄNE PARASTA AIKAA 2030" tahtotilana on, että **vuonna 2030 Pälkäne on elinvoimainen, vetovoimainen, turvallinen ja viihtyisä paikka elää. Pälkäne luo mahdollisuuden jokaisen henkilökohtaiselle onnellisuudelle.** Tämän tahtotilan toteutumiseksi on jaettu tavoitteet kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat hyvinvointi, elinvoima ja kestävä kehitys. Näitä kaikkia osa-alueita läpileikkaa digitalisaatio, jonka kautta näiden osa-alueiden tavoitteita pyritään edistämään.

Hyvinvoinnin osa-alueella tavoitteita ovat kuntalaisten hyvinvoinnin edistäminen ennaltaehkäisevän toiminnan kautta, kuntalaisten hyvinvointia tukevien palveluiden kehittäminen eri ikäryhmät huomioiden sekä kuntaorganisaation henkilöstön jaksaminen ja hyvinvointi. Elinvoiman osa-alueella tavoitellaan yritys- ja yhteisötoiminnan edellytysten parantamista, positiivista muuttovirtaa sekä monipuolisten asumisratkaisujen edistämistä. Kestävän kehityksen osa-alueeseen kuuluu se, että kunnan talous on tasapainossa. Lisäksi tavoitteena on, että hankinnoissa ja toiminnassa tavoitellaan ympäristön kannalta kestäviä ratkaisuja. Tärkeänä tavoitteena on myös kuntalaisten osallistaminen ja kuuleminen.

Henkilöstön jaksaminen ja hyvinvointi on edelleen tarkennettu kuulumaan seuraavasti:

**Pälkäneen kunnan henkilöstö on osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva. Työtä ja työympäristöjä kehitetään aktiivisesti ja työssä viihdytään.**

### 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. Henkilötyövuosi
2. Henkilöstön ikärakenne
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. Sairauspoissaolot
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

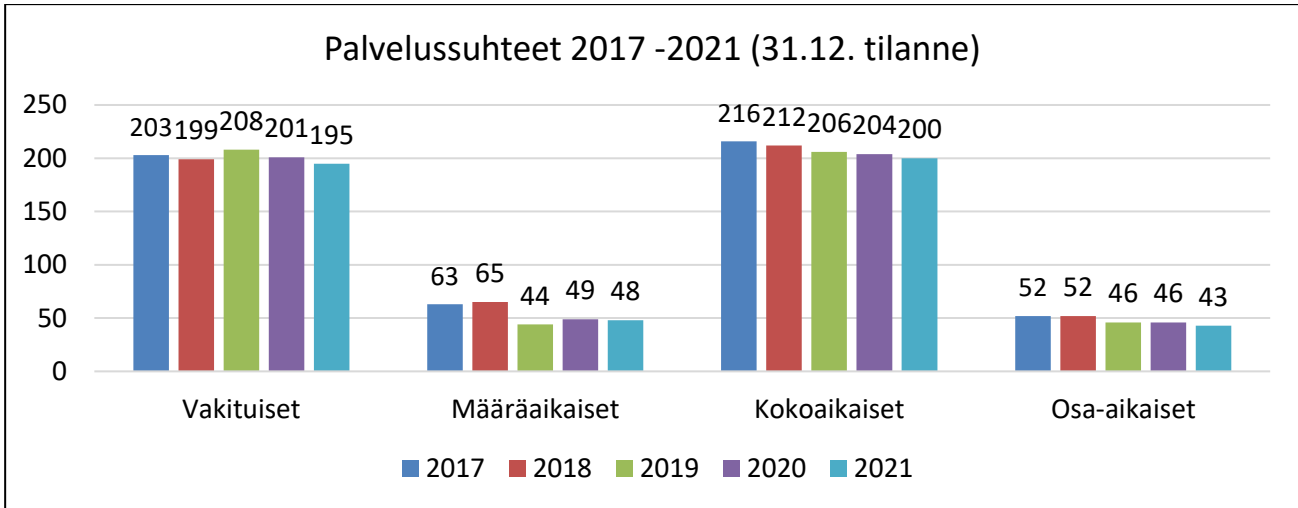
Pälkäneen kunnan osalta luvut esitetään siinä määrin kuin tiedot on ollut mahdollista saada. Pääosa tiedoista on saatu Populus-järjestelmästä. Eläköitymiseen liittyvät tiedot perustuvat Kevan tilastoihin. Sairauspoissaolojen syitä ja käyntejä työterveyshuollossa käsittelevien tietojen lähteenä on Pihlajalinnan toimittamat tiedot. Tiedot on ilmoitettu 31.12.2021 tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2021.

#### 3.1 Henkilöstömäärä ja voimassa olevien palvelussuhteiden määrä

Vuoden vaihteessa 31.12.2021 palkanmaksun piirissä eli konkreettisesti töissä oli 239 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 31.12.2021 oli 243, joka oli 7 hlöä vähemmän kuin vuonna 2020 (250). 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 81,1 %, mikä on lähellä koko kunta-alan keskiarvoa 80 %. Alla olevassa taulukossa on esitetty määrälliset tiedot kunnan kokoaikaisista ja osa-aikaisista palvelussuhteista sekä toistaiseksi voimassa olevista ja määräaikaisista palvelussuhteista sukupuolen mukaan jaoteltuina.

Palvelussuhde 31.12.2021	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta, henkilöä
<b>Toistaiseksi voimassa</b>	<b>157</b>	<b>38</b>	<b>195</b>	<b>-6</b>
- joista kokoaikaisia	137	33	170	-3
- joista osa-aikaisia	20	5	25	-3
<b>Määräaikaiset</b>	<b>39</b>	<b>9</b>	<b>48</b>	<b>-1</b>
- joista kokoaikaisia	24	6	30	-1
- joista osa-aikaisia	15	3	18	+4
- joista sijaisia	15	2	17	-1
- joista muita määräaikaisia	2	0	2	-2
- joista työllistettyjä	7	6	13	0
- oppisopimussuhteisia	0	0	0	0
<b>Yhteensä</b>	<b>197</b>	<b>46</b>	<b>243</b>	<b>-7</b>



Henkilöstön määrän kehitys toimialoittain:

	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
Hallintopalvelut (sis. kuntajohtaminen)	19	20	19
Talous- ja tukipalvelut	43	37	39
Elinvoimapalvelut	6	5	3
Sivistyspalvelut	167	172	168
Tekniset palvelut	17	16	14
<b>Yhteensä</b>	<b>252</b>	<b>250</b>	<b>243</b>

Määräaikaisten osuus toimialoittain:

	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021
<b>Hallintopalvelut (sis. kuntajohtaminen)</b>	7	8	8
<b>Talous- ja tukipalvelut</b>	12	6	6
<b>Elinvoimapalvelut</b>	2	2	0
<b>Sivistyspalvelut</b>	21	32	30
<b>Tekniset palvelut</b>	2	1	1
<b>Yhteensä</b>	44	49	45

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

### 3.2 Henkilötyövuosi / HTV 2

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

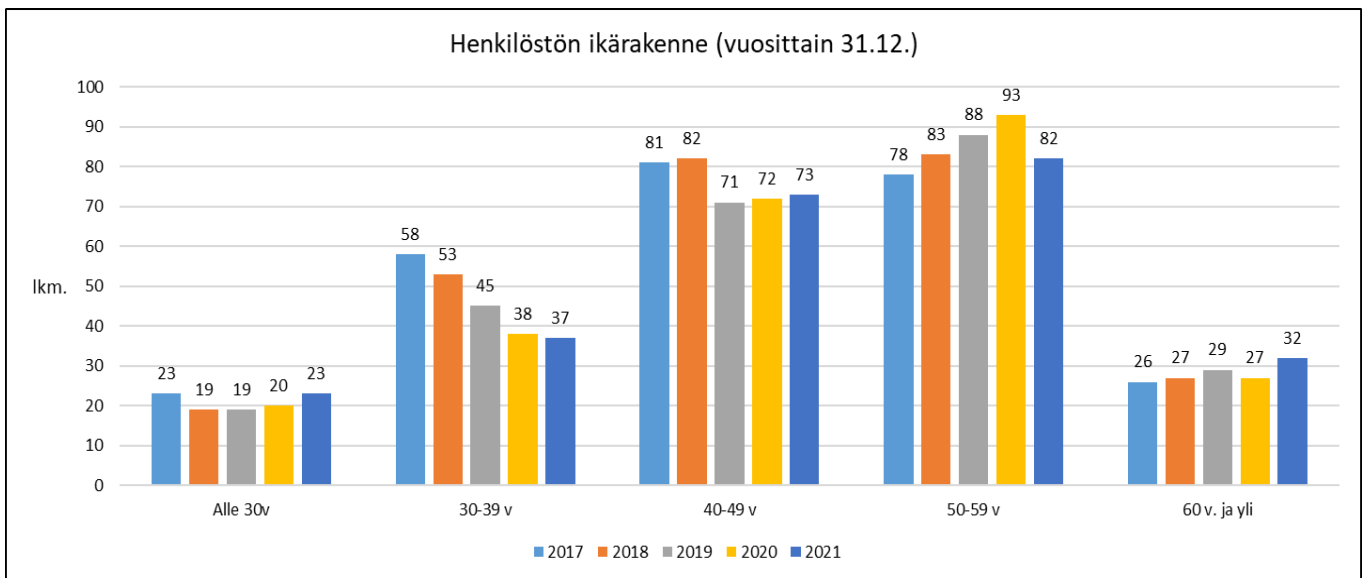
Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 % koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi). Osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa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

Henkilötyövuodet	Naiset	Miehet	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta, %
<b>HTV 2</b>	181	43	224	+1,1

### 3.3 Henkilöstön ikärakenne

Kunnan henkilöstöstä 33 % (82 henkilöä) on 50-59 -vuotiaita. 40-49 vuotiaita on 30 % henkilöstöstä (73 henkilöä). Alle 30-vuotiaita on 23 henkilöä (9 %), 30-39 -vuotiaita 37 (15 %), yli 60- vuotiaita on 32 (13 %). Koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 47,0 vuotta. Toistaiseksi voimassa olevassa virka-/työsuhteessa olevien keski-ikä oli hieman korkeampi, 48,2 vuotta. Määräaikaisten työntekijöiden keski-ikä oli 41,9 vuotta. Kunta- ja hyvinvointialueyönantajien (KT) mukaan kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 on ollut 45,6 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on kunta-alalla vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Raportin luvussa 3.7 on esitetty ennusteet henkilöstön eläköitymisestä.

Henkilöstön ikärakenteen kehitys 2017-2021:



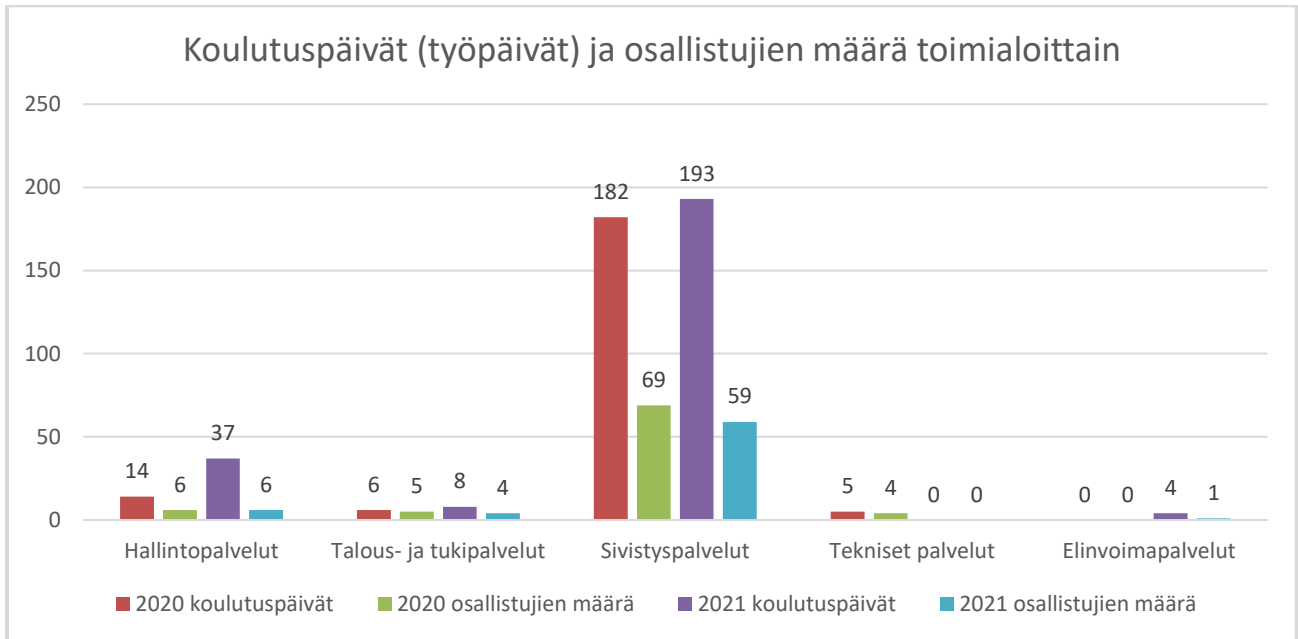
### 3.4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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 alaitensa 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 2021 koulutuskorvausta haettiin 135 koulutuspäivältä (2020 121 koulutuspäivää). Koulutuskorvauksia saatiin 2 372 euroa.



Kokonaisuudessaan koulutuspäiviä (työpäiviä) vuonna 2021 oli 242 ja osallistujien määrä yhteensä 70 henkilöä. Vuoden 2020 osalta vastaavat luvut olivat 207 koulutuspäivää ja 84 osallistujaa. Koulutuspäivien määrän vähäisyyteen vuosien 2020 ja 2021 osalta on ainakin osittain vaikuttanut koulutusmuodon muutos monilta osin etäkoulutukseksi, jolloin niitä ei ole aina rekisteröity koulutuksen nimellä. Osallistujamäärä tarkoittaa koulutuksiin osallistuneiden eri henkilöiden määrää. Sama henkilö on voinut siis osallistua useaan koulutukseen, kun taas jotkut työntekijät eivät ole osallistuneet yhteenkään koulutukseen. Koulutuspäivä voi koostua myös useasta lyhyemmästä koulutuksesta.

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

Vuonna 2021 voimassa olevia palvelussuhteita (243) kohti koulutuspäiviä (yhteensä 242) oli 1,0 koulutuspäivää/työntekijä. Vuonna 2020 oli 0,8 koulutuspäivää/työntekijä, kun vielä 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 työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Alla oleva taulukko perustuu Populus -järjestelmän tietoihin.

Terveysperusteiset poissaolot	2017 Kalenteri- päiviä	2018 Kalenteri- päiviä	2019 Kalenteri- päiviä	2020 Kalenteri- päiviä	2021 Kalenteri- päiviä
1-3 pv	715	739	737	632	710
4-29 pv	1 525	1 821	1 380	1 747	1 600
30-60 pv	550	275	1 293	1 292	918
61-90 pv	326	276	210	287	322
91-180 pv	809	423	464	796	453
yli 180 pv	0	287	563	305	577
<b>Yhteensä</b>	<b>3 925</b>	<b>3 821</b>	<b>4 647</b>	<b>5 059</b>	<b>4 580</b>
<b>Keskimäärin /henkilötyövuosi</b>	<b>15,3</b>	<b>15,7</b>	<b>19,6</b>	<b>22,8</b>	<b>20,4</b>
<b>Poissaoloprosentti</b>	<b>4,34 %</b>	<b>4,53 %</b>	<b>5,45 %</b>	<b>6,18 %</b>	<b>5,53 %</b>
<b>Em. poissaoloista, kalenteripäiviä</b>					
- työtaturmat ja työmatka- tapaturmat	226	89	47	35	67
- ammattitaudit	0	0	0	0	0

Terveysperusteiset poissaolot ovat vähentyneet vuonna 2021, mutta ovat edelleen varsin korkealla tasolla. Sairauspoissaolopäiviä on ollut keskimäärin 20,4 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.

Seuraavassa taulukossa on vertailtu terveysperusteisia poissaoloja toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa ja määräaikaisessa palvelussuhteessa olevien välillä vuonna 2021.

Terveysperusteiset poissaolot	Toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde	Määräaikainen palvelussuhde
Kalenteripäiviä yhteensä	3 877	703
Keskimäärin / henkilötyövuosi	21,9	15,5
Poissaoloprosentti	6,12	5,24

Työterveyslaitoksen Kunta 10-tutkimuksen mukaan kunta-alalla sairauspoissaolopäiviä vuonna 2020 oli keskimäärin 16,7. 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 erittäin suuria eroja sairauspoissaolopäivissä.

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

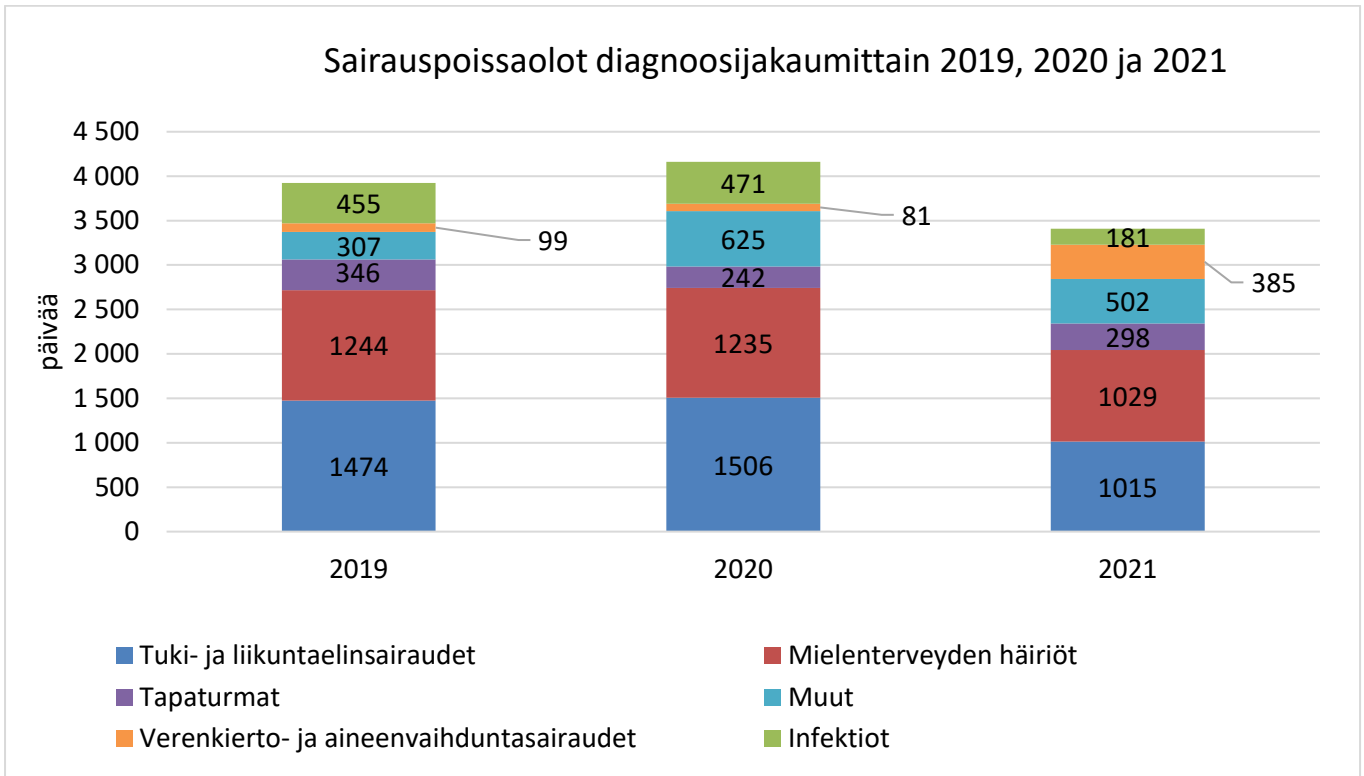
Terveysprosentti vuonna 2021 on ollut 54 % Pihlajalinnan antamien tietojen perusteella, missä on kahden prosenttiyksikön nousu edelliseen vuoteen nähden (ei sisällä esimiehen luvalla myönnettyjä poissaoloja). Terveysprosentti kertoo, mikä osuus henkilöstöstä on pysynyt viimeisimmän 12 kk:n aikana terveenä ilman sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolojen peruste	2017 Kalenteripäiviä	2018 Kalenteripäiviä	2019 Kalenteripäiviä	2020 Kalenteripäiviä	2021 Kalenteripäiviä
Esimiehen luvalla max 5 pv	379	395	408	551	575
Lääkäriin/th:n todistuksella (sis. palkalliset sairauslomat)	2 164	2 501	3 005	2 954	2 558

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 2021 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 diagnoosijakaumittain (vertailu 2019, 2020 ja 2021, luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia palveluiden tuottajan vaihtumisen vuoksi):



Verrattuna vuoteen 2020 tuki- ja liikuntaelinsairauksien sekä mielenterveyden häiriöiden ja infektioiden aiheuttamat sairauspoissaolot vähenivät selvästi. Sairauspoissaolojen määrän vaihtelut voivat olla suuria pienissä yksiköissä, koska yhdenkin pidemmän sairauspoissaolon vaikutus on merkittävä.

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. Pitkittyvissä 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.

	2017 Kalenteri- päiviä	2018 Kalenteri- päiviä	2019 Kalenteri- päiviä	2020 Kalenteri- päiviä	2021 Kalenteri- päiviä
<b>Kuntoutus</b>	19	10	5	0	231
<b>Kuntoutustuki</b>	323	0	0	0	92

### 3.6 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuus (vakinaiset)	2017 Henkilöä	2018 Henkilöä	2019 Henkilöä	2020 Henkilöä	2021 Henkilöä
<b>Alkaneet palvelussuhteet</b>	15	9	27	13	33
<b>Päättyneet palvelussuhteet</b>	18	13	17	21	36
<b>Tulovaihtuvuusprosentti</b>	7,2 %	4,4 %	13,5 %	5,2 %	13,4 %
<b>Lähtövaihtuvuusprosentti</b>	8,6 %	6,4 %	8,5 %	8,4 %	14,6 %

Edellä on esitetty vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kunnassa alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet. Tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit on laskettu suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun henkilöstön kokonaismäärään. Alkaneet palvelussuhteet pitää sisällään myös määräaikaisten palvelussuhteiden vakinaistamiset. Sisäisiä siirtoja ei ole huomioitu.

Pälkäneen henkilöstön vaihtuvuus oli poikkeuksellisen korkeaa vuonna 2021.

### 3.7 Eläköityminen

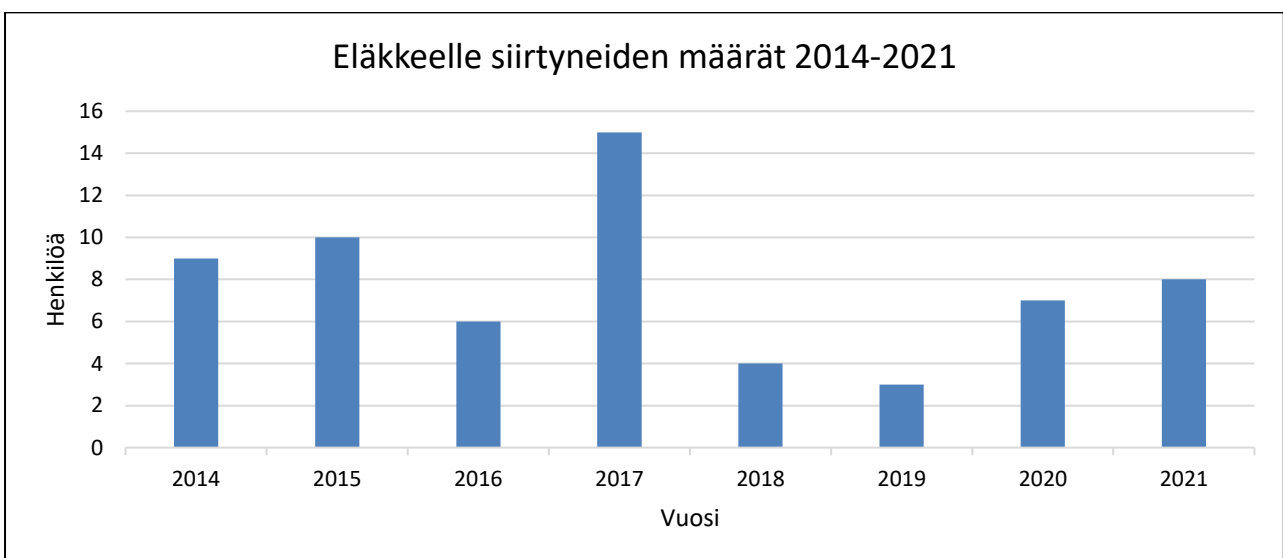
Seuraamalla toteutunutta eläkepoistumaa ja -ennusteita kyetään ennakoimaan tulevaa työvoima- ja osaamistarvetta, työurien pituutta sekä henkilöstöjohtamisen haasteita.

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 vuoteen.

**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
2021	8	61,6
<b>Yhteensä</b>	<b>62</b>	<b>62,1</b>

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

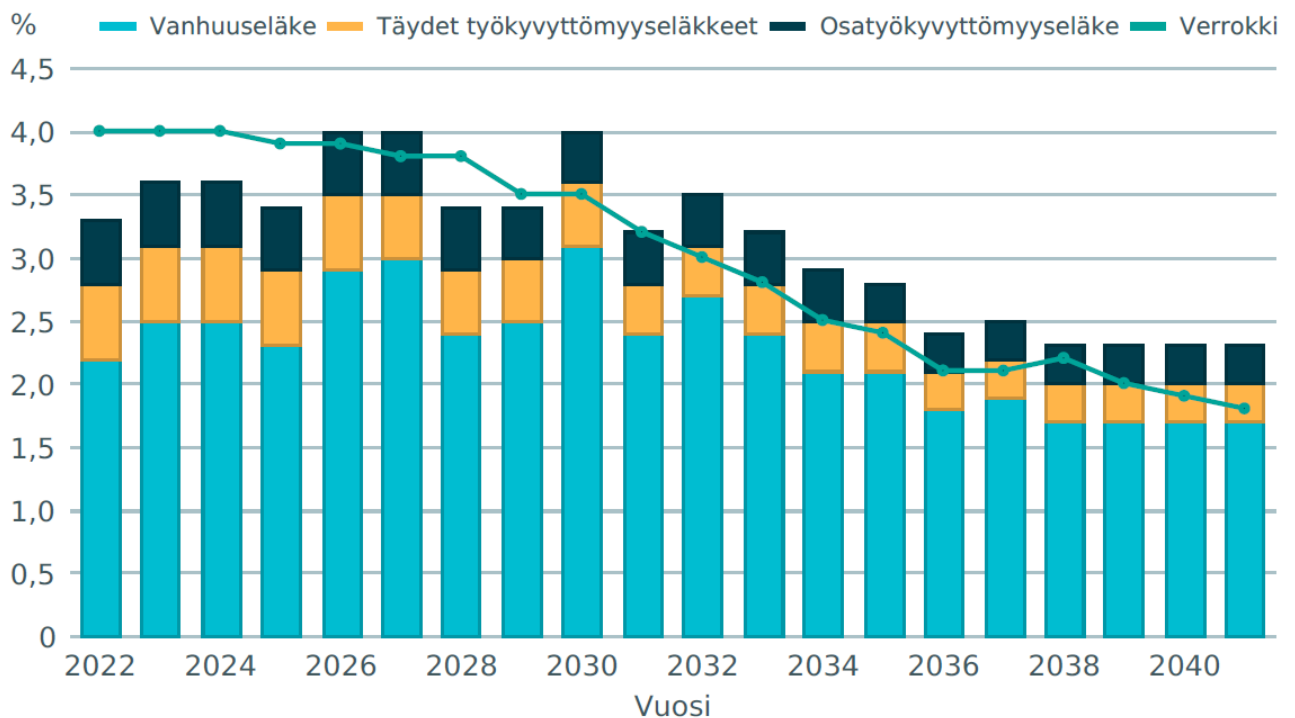




Vakuutettujen eläköitymisennuste 2022 - 2030 (Kevan tilastot):

Vuosi	Vanhuus- eläkkeet, henk.	Työkyvyttö- myyseläkkeet, henk.	Osatyökyvyttö- myyseläkkeet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.	Eläkkeet, % vuoden 2020 tilanteesta	Eläkkeet yhteensä %, kaikki työnan- tajat yhteensä
2022	5	2	1	8	3,4	4,0
2023	6	2	1	9	3,6	4,0
2024	6	2	1	9	3,6	4,0
2025	6	1	1	8	3,5	3,9
2026	7	1	1	9	4,0	3,9
2027	7	1	1	9	4,0	3,8
2028	6	1	1	8	3,4	3,8
2029	6	1	1	8	3,5	3,5
2030	8	1	1	10	4,0	3,5
<b>Yhteensä</b>	<b>57</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>78</b>	<b>33,0</b>	<b>34,4</b>

Eläköitymisennuste 2022-2041



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

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:

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen maksu	Eläkemenoperusteinen maksu	Varhe-maksu	Maksut yhteensä
2014	8 317 810	1 498 036	976 340	129 874	2 604 250
2015	8 209 056	1 578 679	927 052	143 551	2 649 281
2016	8 543 434	1 677 693	861 840	101 068	2 640 601
2017	8 455 410	1 650 589	647 890	78 708	2 377 187
2018	8 421 525	1 622 384	639 344	86 033	2 347 762
2019	8 331 567	1 231 439	685 334	*0	1 916 773
2020	7 989 065	1 122 793	708 644	*0	1 831 437
2021	8 402 047	1 186 595	698 564	*0	1 885 159

\*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	2021	Muutos ed. vuoteen
<b>Maksetut palkat yhteensä</b>	<b>- 8 538 425 €</b>	<b>+ 4,6 %</b>
- josta perhevapaiden palkat	- 24 752 €	- 9,9 %
- josta vuosiloma-ajan palkat	- 589 267 €	+ 9,2 %
- josta koulutusajan palkat	- 23 380 €	+ 28,8 %
- josta kuntoutusajan palkat	0 €	0 %
<b>Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut</b>	<b>- 2 379 947 €</b>	<b>+ 4,6 %</b>
<b>Terveyspalvelujen osto (ei huomioitu KELA-korvausta)</b>	<b>- 80 452 €</b>	<b>- 11,6 %</b>
<b>Koulutuspalveluiden osto</b>	<b>- 30 698,36</b>	<b>+ 53,2 %</b>

Edellä esitetyn taulukon maksetut palkat yhteensä, sivukulut ja koulutuspalveluiden kustannukset perustuvat vuoden 2021 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.

Käytössä on ollut pitkään harkinnanvaraisten palkattomien vapaiden kannustinmalli, jonka ehdot ovat kuitenkin vaihdelleet eri vuosina. 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/ta su) jätetään lisäämättä, mikäli vapaan ajaksi ei tarvita sijaista ja viittä palkatonta päivää kohden sai yhden palkallisen vapaapäivän. Siten eri vuosien luvut eivät välttämättä ole täysin vertailukelpoisia.

Vapaaehtoinen palkaton vapaa	2017 työpäiviä	2018 työpäiviä	2019 työpäiviä	200 työpäiviä	2021 työpäiviä
<b>Yhteensä</b>	168	210	245	258	162

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.

### 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.

Henkilöstölle maksettiin koronapandemiavuoden 2020 aikana tehdystä hyvästä työstä 100 euron kertapalkkio jälkikäteen vuoden 2021 aikana.

2019 alettiin soveltaa uutta tehtävien vaativuuteen perustuvaa palkkausjärjestelmää KVTESin sopimusallalla. TVA-työ on valmis, kun ruoka- ja siivouspalvelutkin saatiin valmiiksi vuoden 2021 alussa.

Vuoden 2021 aikana tulivat voimaan seuraavat virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset:

1.4.2021 lukien yleiskorotus (KVTES ja TS 1,0 %, OVTES 0,72 %) ja paikallinen järjestelyerä (KVTES, TS ja OVTES 0,8%).

Seuraavassa taulukossa on kokoaikaisten vakituudessa palvelussuhteessa olevien joulukuun 2021 keskimääräiset kokonaisansiot. Populuksesta ajettu raportti sisältää palkkatiedot, ei maksettuja palkkoja. Ohjelma ei huomioi myöskään poissaoloja. Teknisten sopimuksen osalta tietosuojasyistä naisten kokonaisansioita ei voida ilmoittaa.

Sopimus-ala	Naiset, lkm	Kokonaisansio €/kk, naiset	Muutos ed, vuoteen, %	Miehet, lkm	Kokonaisansio €/kk, miehet	Muutos ed, vuoteen, %	Palkkaero, %
<b>KVTES</b>	108	2 576,77	+ 3,22 %	17	3 487,01	+ 1,64 %	-26,1 %
<b>OVTES</b>	40	3 675,63	+ 3,53 %	10	3 806,37	+ 1,42 %	-3,4 %
<b>TS</b>	2			11	2 878,55	+ 3,20 %	



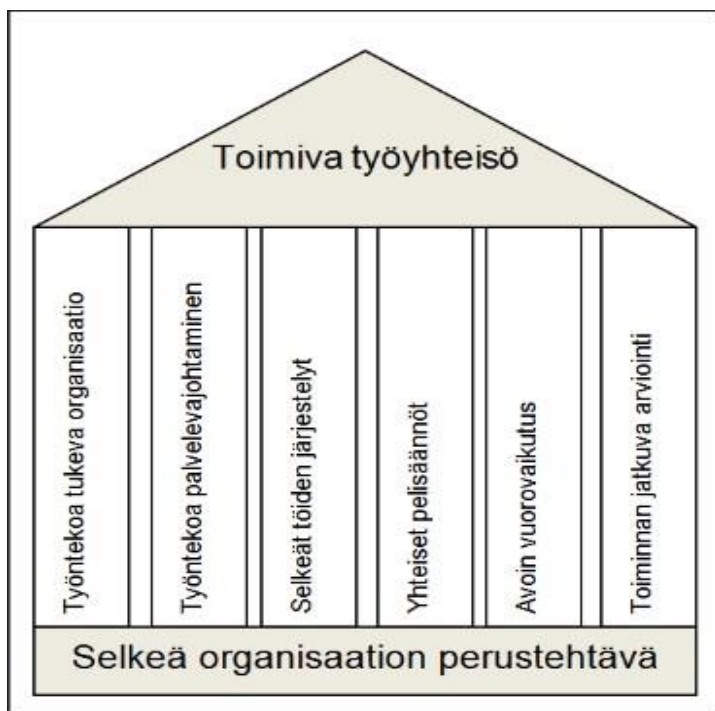
**PÄLKÄNE**

Palkkaerot naisten ja miesten välillä on hieman kaventuneet vuodesta 2020. (KVTES muutos edelliseen vuoteen +1,1 % ja OVTES muutos +1,6 %).

#### 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 aloitettu vuonna 2022. Strategiseen johtamiseen tulee kiinnittää huomiota, jotta kaikki johtamisen toimet toteuttaisivat omalta osaltaan strategiaa, ja kunkin yksikön perustehtävä ja tavoitteet olisivat selkeät jokaiselle työntekijälle.

Kaikilla kunnan työpaikoilla on tietokoneet internetyhteyksin työasioiden hoitamista varten (esim. Populuksen käyttö ja Intra).

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.

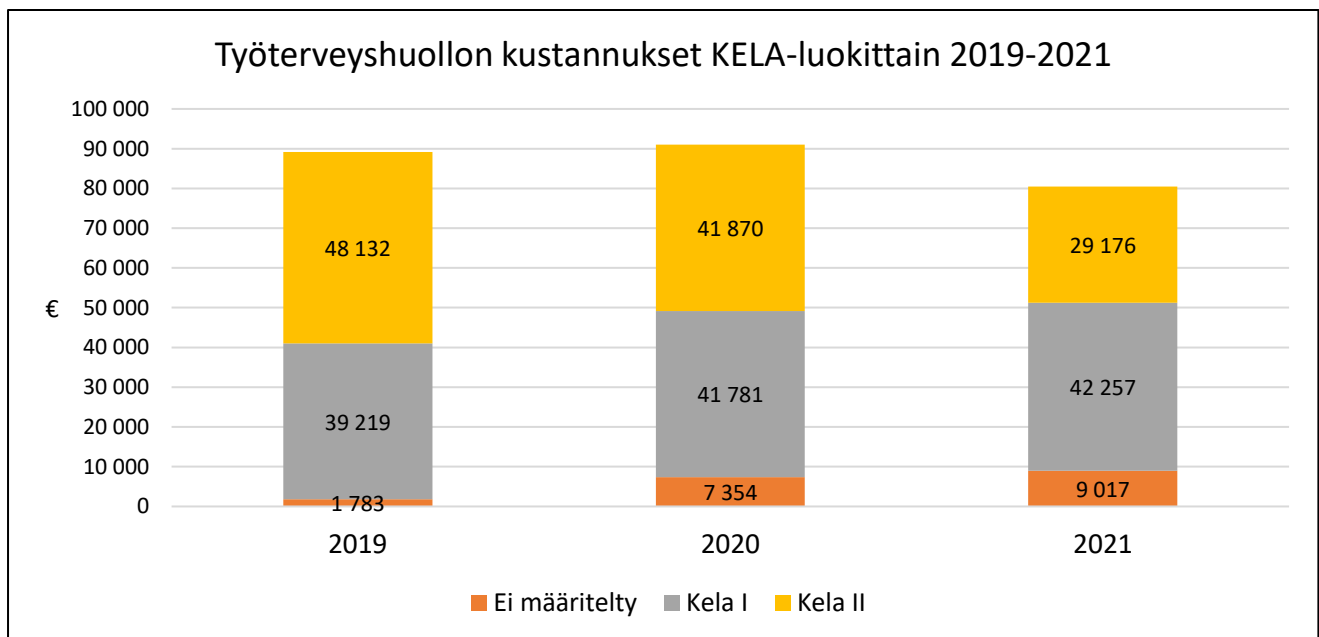
## 5. Työterveyshuolto

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. Korvausluokkaan II kuuluvat työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. Tavoitteena olisi, että suurempi osa työterveyshuollon palveluista kohdistuisi luokkaan I ja näin onkin tapahtunut vuonna 2021.

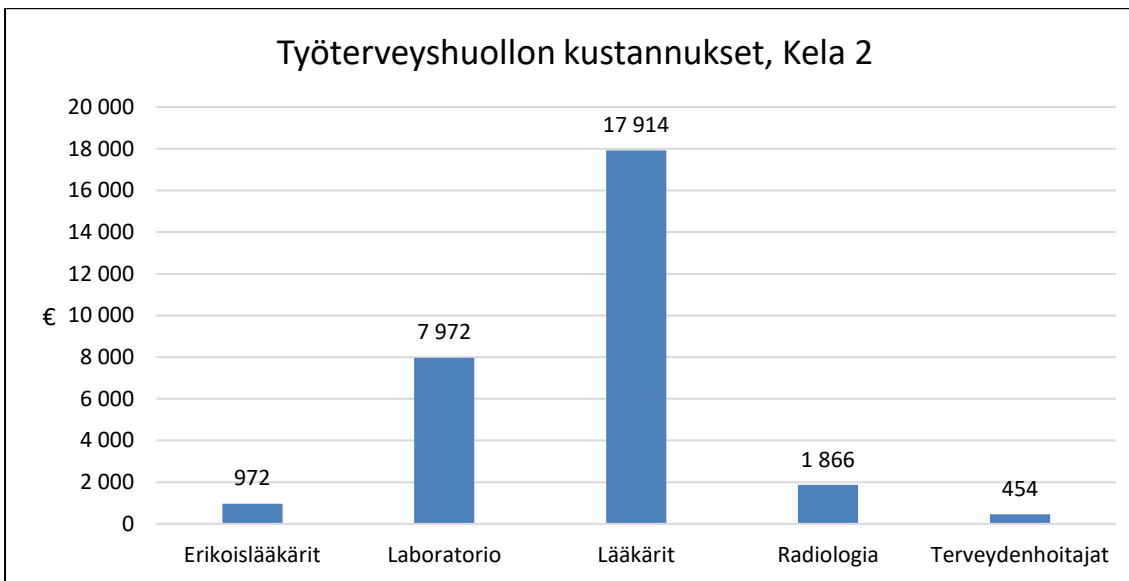
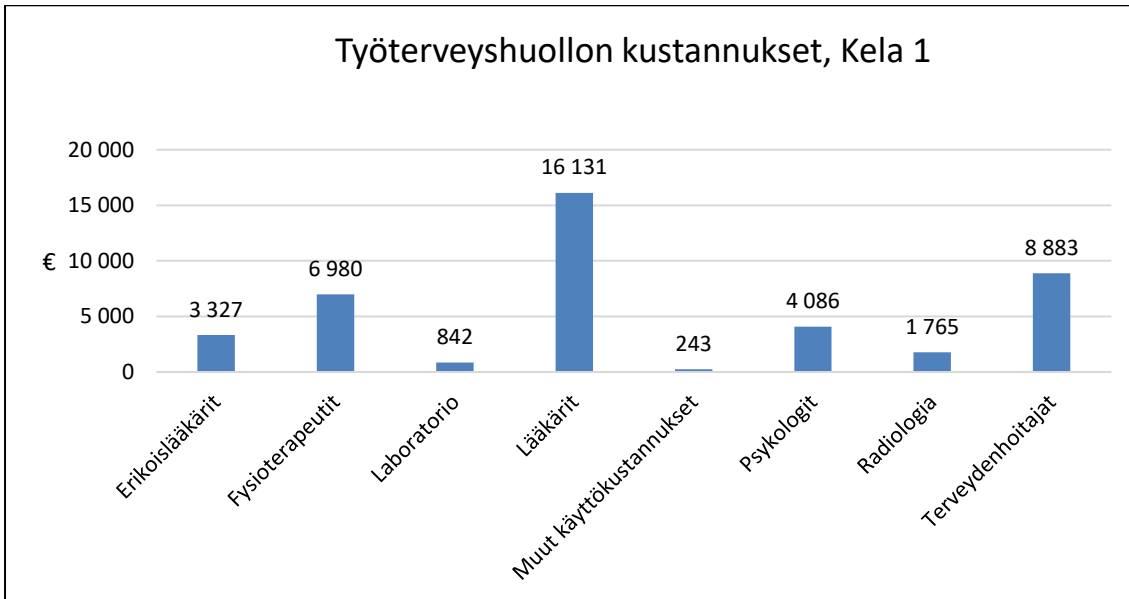
Työterveyshuollon kustannukset ennen Kela-korvauksia vuonna 2021 olivat yhteensä 80 452 euroa, josta 71 433 euroon haetaan korvauksia Kelalta. Näistä kustannuksista korvausluokkaan I kohdistui 59,2 % kustannuksista ja korvausluokkaan II 40,8 % kustannuksista. Maksettavan korvauksen enimmäismäärä on korkeintaan 50 % (sairaanhoito) tai 60 % (ehkäisevä työterveyshuolto) kustannusten laskennallisesta enimmäismäärästä.

Työterveyshuollon kustannukset KELA-luokittain 2019, 2020 ja 2021





## Työterveyshuollon kustannukset palveluittain 2021



Vuonna 2021 keskimääräinen työterveyshuollon käyntikertojen määrä/työntekijä oli 3,7, vuonna 2020 oli 2,5 käyntiä ja vuonna 2019 käyntejä oli 3,0 kertaa/henkilö.

## 6. Yhteistoiminta

Vuoden 2021 lopussa työnantajan edustajina yhteistyötoimikunnassa toimivat koko johtoryhmä ja työsuojelupäällikkö. Henkilöstön edustajina yhteistyötoimikunnassa olivat ammattijärjestöjen nimeämät pääluottamusmiehet JUKOsta, Superista ja Tehystä, henkilöstön edustaja JHL:stä sekä työntekijöiden valitsema työsuojeluvaltuutettu.

Yhteistyötoimikunta piti neljä kokousta vuonna 2021, minkä lisäksi käytiin paikallisneuvotteluita mm. järjestelyeristä ja koronaan liittyvistä työjärjestelyistä sekä hyvinvointialueen perustamiseen liittyvistä kysymyksistä.



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.