



TOHOLAMPI

luonnollinen kotilaakso



Henkilöstöraportti 2019

Yhteistoimintaelin
Kunnanhallitus
Kunnanvaltuusto

26.3.2020
30.3.2020
15.6.2020

Sisällys	sivu
1. Johdanto	2
2. Tunnuslukuja	3
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	3
2.2. Kokoaikaisuus	5
2.3. Sukupuolijakauma	6
2.4. Henkilöstön ikäjakauma	7
2.5. Yleisimmät ammattinimikkeet	8
2.6. Työaikajärjestelmät	8
3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	9
4. Työhyvinvointi	12
4.1. Terveysperusteiset poissaolot	12
4.2. Henkilöstön vaihtuvuus	17
4.3. Eläköityminen	19
4.4. Työterveyspalvelut	20
4.5. Muu henkilöstön hyvinvointi	22
5. Työvoimakustannukset	23

1. Johdanto

Hyvinvoiva, osaava ja motivoitunut henkilöstö on kunnan tärkein voimavara laadukkaiden palveluiden tuottamiseksi ja strategian tavoitteiden saavuttamiseksi. Tunnusluvut ja muut henkilöstöä kuvaavat tiedot ovat olennaisia tulevaisuuden mahdollisuuksien ja haasteiden ennakoimisessa, joita syntyy toimintaympäristön ja organisaation sisäisistä muutoksista kuten eläköitymisistä. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä.

Henkilöstöraportin tavoitteena on tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esimiesten työtä sekä antaa päättäjille vuosittainen tilannekatsaus henkilöstöstä. Henkilöstöraportti täydentää kunnan vuosittaista tilinpäätöstä. Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedot kertovat henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista. Henkilöstöraportin tiedot on ilmoitettu 31.12.2019 poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2019.

Toholammin kunnassa sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt. Tämä viestii työhyvinvoinnin paranemisesta ja työssä jaksamisesta. Jatkossa on tärkeää panostaa sairauslomien pitkittymisen ehkäisyyn, työhön paluun tukemiseen sekä esimiestyöhön. Olennaista sekä nykyisen henkilökunnan jaksamiselle että henkilöstön saatavuudelle tulevaisuudessa on hyvä työnantajakuva.

Henkilöstötietojärjestelmä sisältää kunnassa suurimman osan olennaisista tunnusluvuista henkilöstön määrästä ja rakenteesta. Kuitenkaan kaikkea olennaista tietoa, kuten henkilöstön peruskoulutustietoja ei ole kerätty henkilöstötietojärjestelmään. Sairauspoissaolojen syitä ja käyntejä työterveyshuollossa käsittelevien tietojen lähteenä on ollut Työplus työterveyshuollon järjestelmä. Henkilöstöraporttia on laadittu Kuntatyönantajien (KT) ja pääsopijajärjestöjen henkilöstöraporttisuosituksen mukaisesti siltä osin kuin tietoja on ollut saatavissa.

Henkilöstöä koskevat tunnusluvut ovat yhteistoimintamenettelyn piirissä ja raportin tiedot käsitellään yhteistoimintaelimessä. Keskeistä on myös, että esimiehet ottavat vastuun henkilöstöraportin käsittelystä yhdessä oman henkilöstönsä kanssa. Vuoden 2019 aikana on päivitetty henkilöstöhallinnon ohjeita ja prosesseja. Vuonna 2020 jatketaan henkilöstöhallinnon prosessien kehittämistä, tehostetaan työterveysyhteistyötä sekä henkilöstöhallinnon tunnuslukujen seuranta.

2. Tunnuslukuja

2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

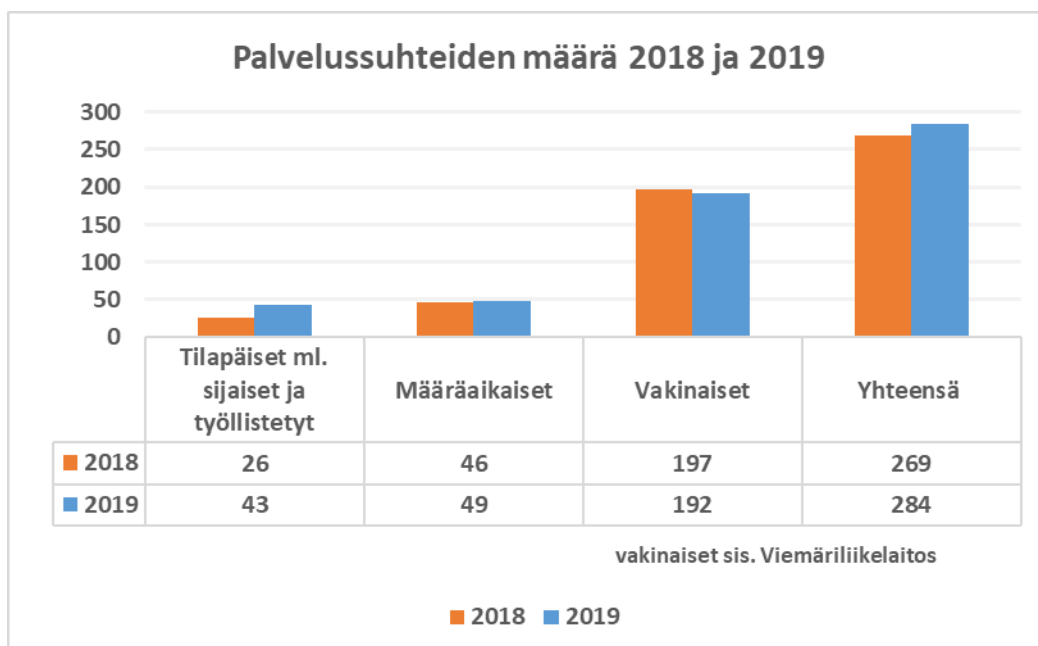
Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöressurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa.

Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2019 viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Lukumäärä sisältää Viemäriiikelaitoksen henkilöstön. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelussuhteet ja tilapäiseen henkilöstöön kuuluvat sijaiset ja työllistetyt.

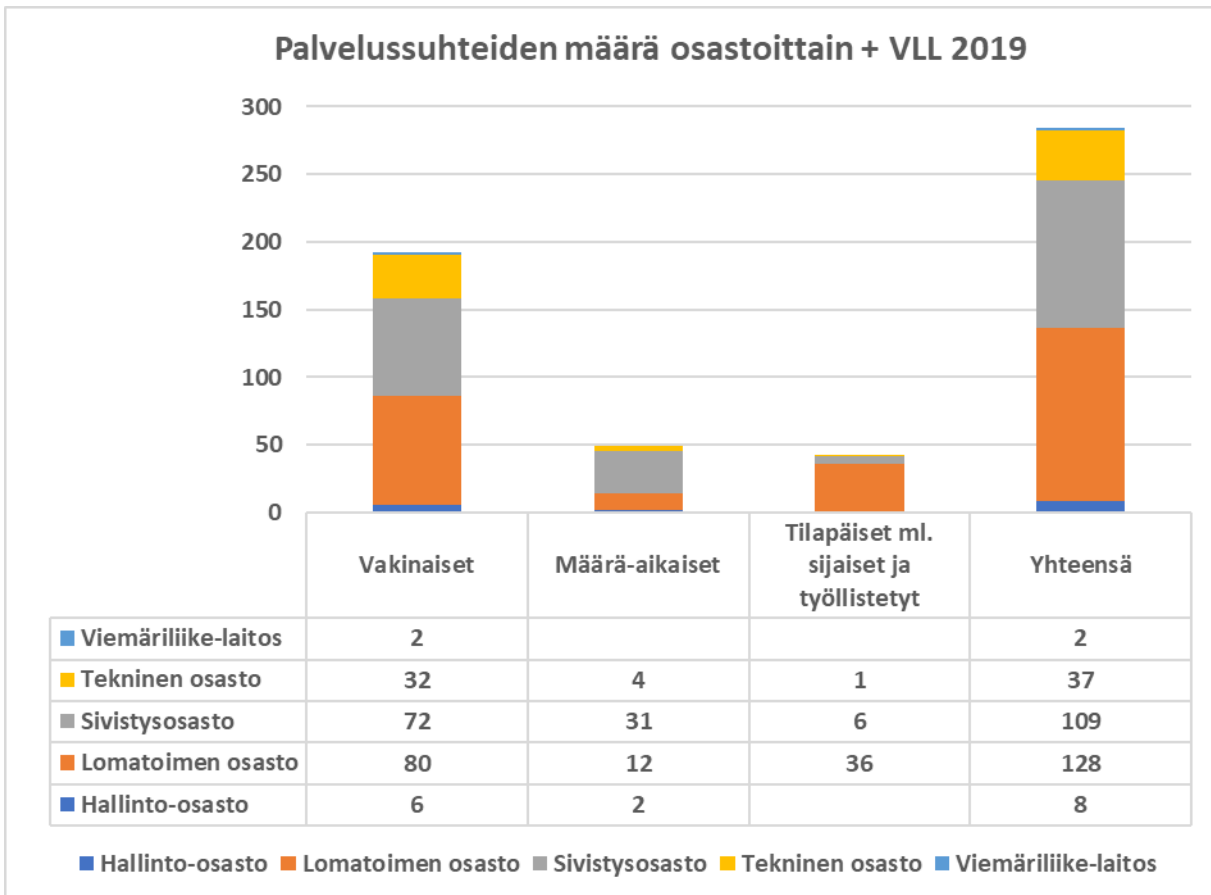
Toholammin kunnan palveluksessa oli vuoden 2019 lopussa 284 työntekijää (lähde: ESS-henkilöstötietojärjestelmä). Vakinaisten palvelussuhteiden osuus oli 67,6 %, määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 17,3 % ja tilapäisten osuus oli 15,1 % kaikista palvelussuhteista. Luvuissa on huomioitu myös osa-aikaiset työntekijät.

Edellisvuoteen verrattuna henkilöstön kokonaismäärä kasvoi 5,6 prosenttia. Henkilöstömäärä kasvoi lomatoimissa ja sivistystoimissa lähinnä sijaisten määrässä.

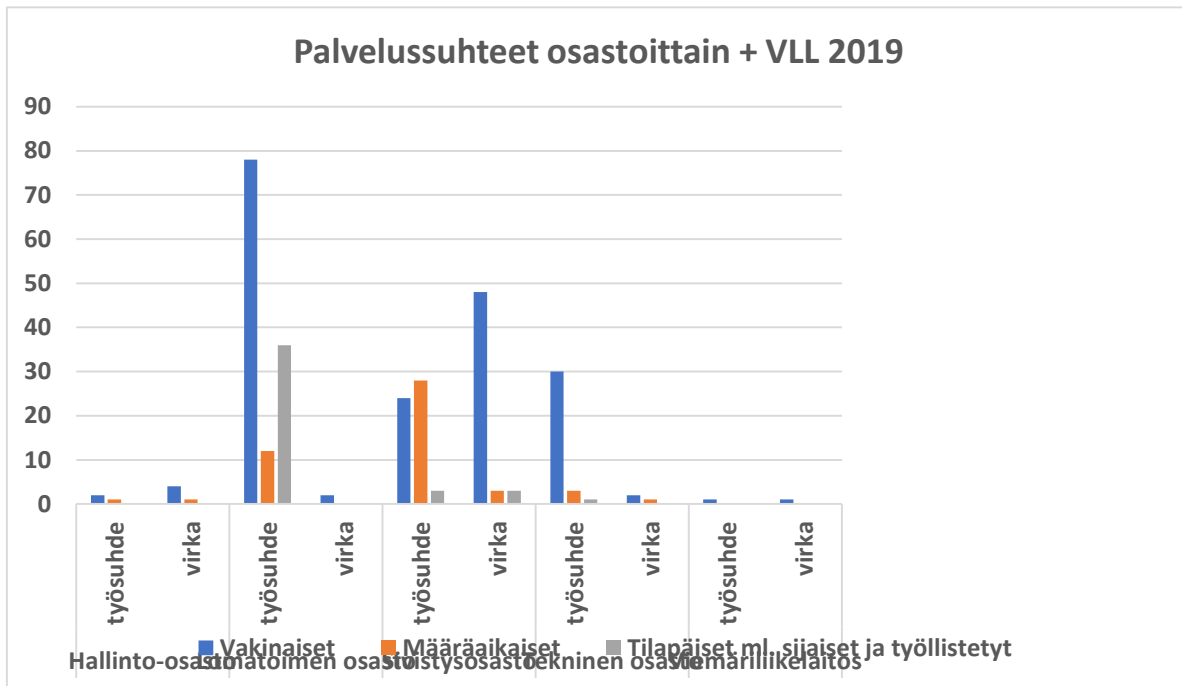
Tarkasteluhetkellä 31.12.2019 oli 12 henkilöä vapaalla eli 1 henkilö vanhempainvapaalla, 3 henkilöä hoitovapaalla, 3 henkilöä äitiysvapaalla, 1 henkilö vuorotteluvapaalla, 3 henkilöä työvapaalla ja 1 henkilö määräaikaisella kuntoutustuella. Heidät lasketaan kuitenkin mukaan henkilöstömäärään ja osalla heistä oli vapaiden aikana sijainen.



Henkilöstömäärältään suurin Toholammin kunnan palvelualueista on lomatoimen osasto, jossa työskentelee 45,1 prosenttia kunnan henkilöstöstä. Sivistysosaston henkilöstö on toiseksi suurin palvelualue 38,4 prosentin osuudella. Kyseisten osastojen henkilöstömäärä on pysynyt suhteellisen samana vuodesta 2018.



Työntekijöistä virkasuhteessa oli 64 ja työsuhteessa 220.

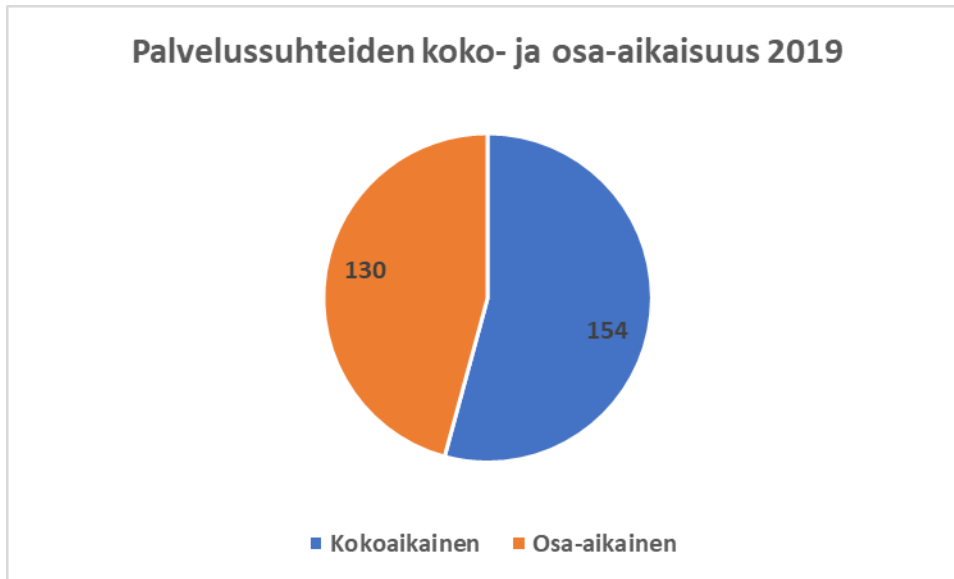


2.2. Kokoaikaisuus

Vuoden 2019 lopulla 154 henkilöä ja 54,2 % koko henkilöstöstä oli kokoaikaisia. Osa-aikaisia oli 130 henkilöä ja 45,8 % koko henkilöstöstä.

Vuonna 2018 oli koko kunta-alalla 86,5 % kokoaikaisia, 13,3 % osa-aikaisia ja 0,2 % sivutoimisia työntekijöitä (lähde: Kuntatyönantajat).

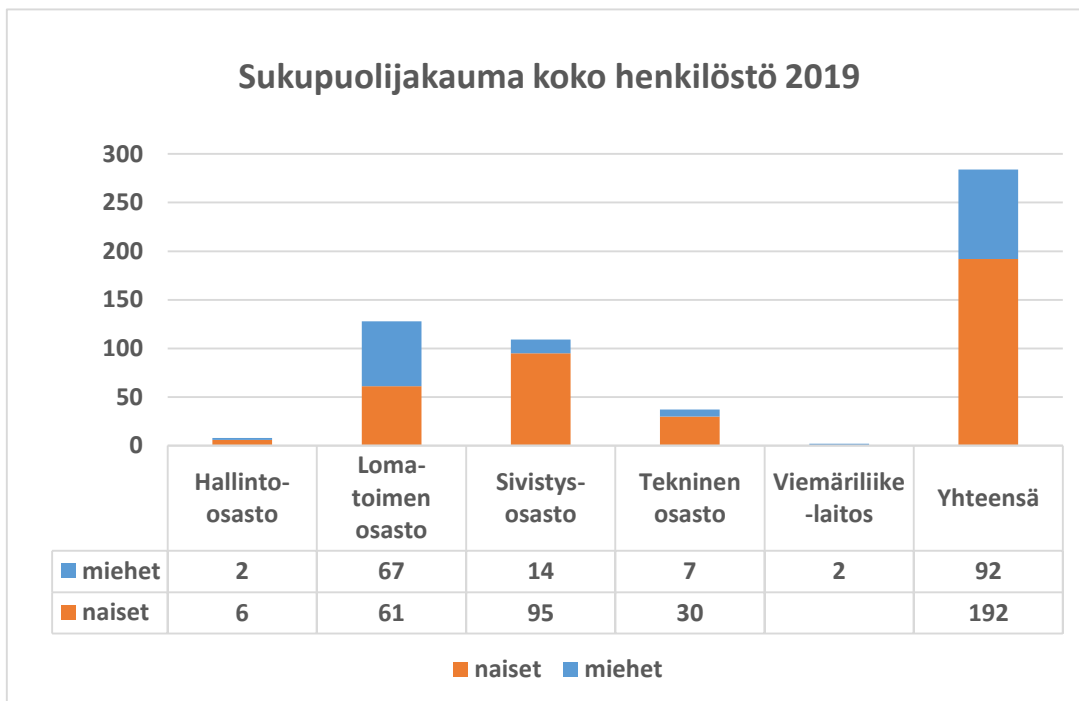
Kunnassa osa-aikatyöntekijöitä työskenteli useassa ammattiryhmässä. Lomitusosastolla osa-aikatyötä teki vuonna 2019 1 johtava lomittaja sekä maatalouslomittajia. Teknisellä osastolla osa-aikatyötä tehtiin ruokahuollossa. Sivistysosastolla työskenteli osa-aikaisina koulunkäynnin ohjaajina 13 henkilöä sekä yksi osa-aikainen toimistovirkailija.



2.3. Sukupuolijakauma

Kunnan henkilöstö on naisvaltaista. Vuoden 2019 lopussa koko henkilöstöstä 67,6 % oli naisia ja 32,4 % miehiä. Vuonna 2018 vastaavat luvut olivat 67,3 % naisia ja 32,7 % miehiä.

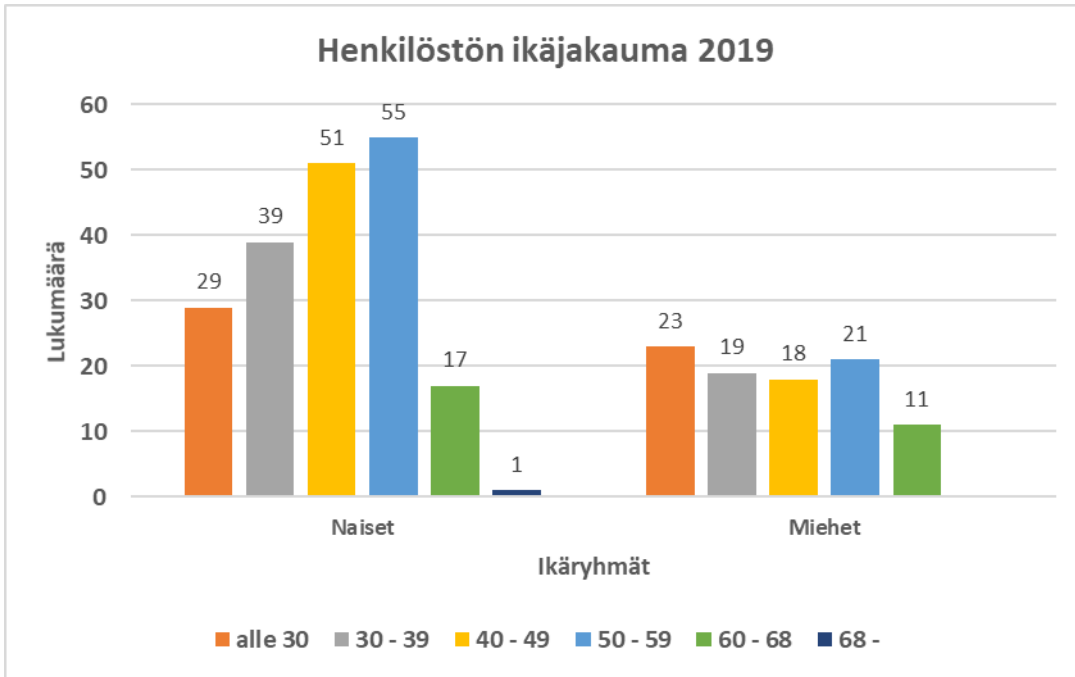
Valtakunnallisesti vuonna 2018 kunta-alan henkilöstöstä oli 80 % naisia (lähde: Kuntatyönantajat).



Vuoden 2019 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä (192) 70 % oli naisia ja 30 % miehiä.

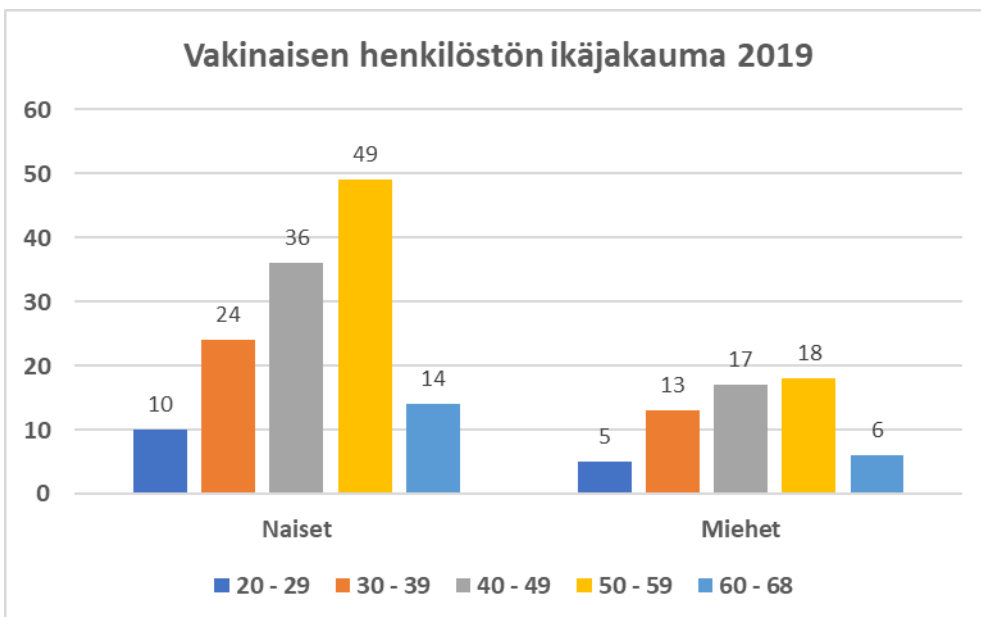
2.4. Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstöstä suurimmat ikäryhmät vuonna 2019 olivat 40-49 ja 50-59 -vuotiaat. Yli 50-vuotiaita oli 105 henkilöä eli 37,2 % (vuonna 2018 vastaava luku oli 103 henkilöä eli 38,3 %).



Vakinaisen henkilöstön määrä oli vuonna 2019 192 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä suurimmat ikäryhmät vuonna 2019 olivat 40-49 ja 50-59 -vuotiaat. Yli 50-vuotiaita oli 87 henkilöä eli 45,8 %.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 oli 46,8 vuotta.



Valtakunnallisesti henkilöstön keski-ikä kunta-alalla on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä vuonna 2018 oli 45,7 vuotta ja määräaikainen henkilöstö oli vakinaista henkilöstöä selvästi nuorempaa, 38,4 vuotta (lähde: Kuntatyönantajat).

Eryteisesti kunnan vakinaisen henkilöstön ikäjakaumaa kuvaavat tilastot ovat olennainen työkalu kunnan henkilöstöhallinnon varautuessa tulevaan eläkepoistumaan ja ennakoitessa tulevaisuuden henkilöstön osaamistarpeita rekrytointien yhteydessä. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista.

2.5. Yleisimmät ammattinimikkeet

Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet vuonna 2019 oli maatalouslomittaja (74 henkilöä), luokanopettaja (15 henkilöä) ja keittiötyöntekijä (10 henkilöä).

Uusia ammattinimikkeitä otetaan käyttöön työtehtävien muuttuessa ja samalla vanhoista luovutaan. Myös tutkintonimikkeiden muutokset vaikuttavat siihen, millaisia nimikkeitä käytetään.



2.6. Työaikajärjestelmät

Yleisin työaikamuoto kunnassa oli yleistyöaika, jonka piiriin kuului 67,6 % henkilöstöstä. Toiseksi suurin ryhmä oli opetusvelvollisuustyöaika.

Yleistyoaika 38,75 h/vk	192
Opetustyö	46
Toimistotyöaika 36,75 h/vk	31
Jaksotyö, päivätyönluonteinen	10
Ei säädöstä	4
Perhepäivähoitajat, työaika 80 h/2 vk	1

3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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

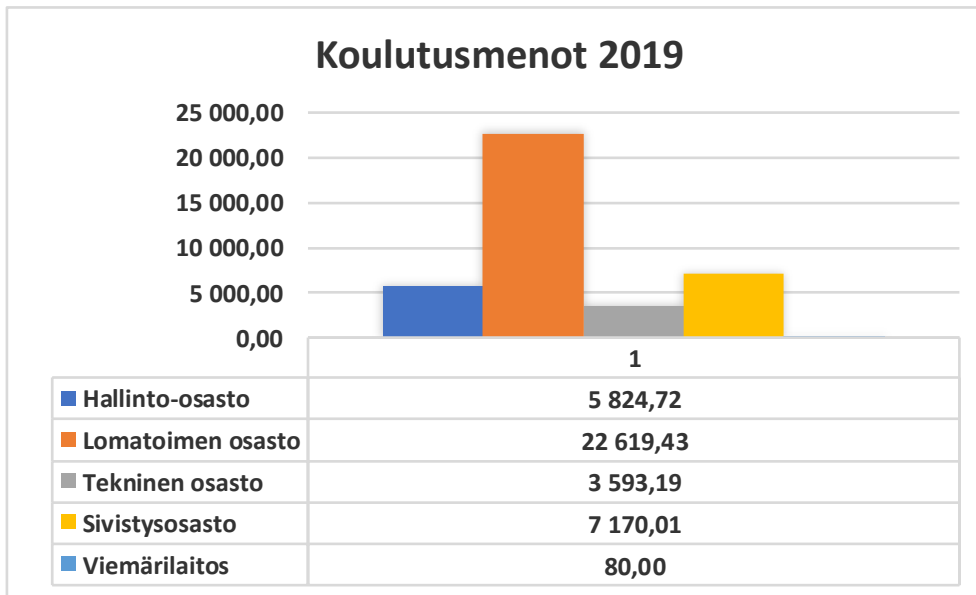
Vuosittain laadittavassa koulutussuunnitelmassa arvioidaan henkilöstön ammatillisessa osaamisessa sekä ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia ja esitetään suunnitelma koulutuksista, joihin kuntatasolla/tehtäväalueilla katsotaan tarkoituksenmukaiseksi osallistua. Esimiehet päättävät alaiensa lyhytkestoiseen koulutukseen osallistumisesta ja myöntävät osallistumisen mahdollistamiseksi pääsääntöisesti palkallista vapaata. Kunnassa kannustetaan henkilöstöä omaehtoiseen itsensä kehittämiseen ja kehitetään esimiesten henkilöjohtamisosaamista.

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.

Henkilöstön osaamis- ja kehittämistarpeiden kartoitusta käytiin vuonna 2019 työntekijöiden kanssa läpi käytännössä kehityskeskusteluiden yhteydessä. Käytyjen kehityskeskusteluiden toteumia seurataan. Vuodelle 2019 sovitut kehityskeskustelut on pidetty, kehityskeskusteluiden ajoitus riippuu työn luonteesta.

Koulutusmenot

Koulutusmenoihin käytettiin vuonna 2019 yhteensä 39 287,35 euroa, ja koulutusmenojen osuus henkilöstömenoista oli 0,36 % (vrt. vuonna 2018 koulutusmenot 25 479,41 euroa, koulutusmenojen osuus henkilöstömenoista oli 0,26 %). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja.

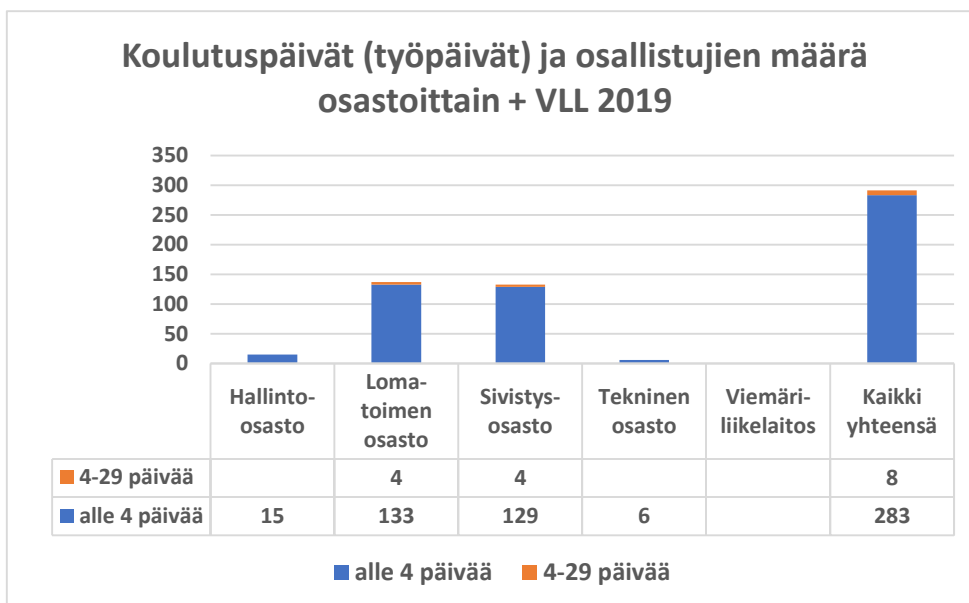


Koulutuspäivät

Kokonaisuudessaan koulutuspäiviä (työpäiviä) vuonna 2019 oli 291. Vuonna 2019 voimassa olevia palvelussuhteita (284) kohti koulutuspäiviä (yhteensä 291) oli 1,02 koulutuspäivää/työntekijä.

Sama henkilö on voinut osallistua useaan koulutukseen, kun taas jotkut työntekijät eivät ole osallistuneet yhteenkään koulutukseen. Palkattomalla opintovapaalla vuonna 2019 ei ollut yhtään työntekijää.

Kunnassa on ohjeistettu, että kaikki koulutukset kuten muutkin poissaolot tulee anoa ja hyväksyä ESS-henkilöstötietojärjestelmässä. Tämä on erittäin tärkeää luotettavan raportoinnin ja seurannan takia.



Kunta on oikeutettu hakemaan koulutuskorvausta Työttömyysvakuutusrahastolta kalenterivuositain. Koulutussuunnitelmaan perustuvasta koulutuksesta on oikeus hakea korvausta enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Lain (1140/2013) tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävää koulutusta. Vuoden 2019 osalta koulutuskorvauspäätös ei ollut tätä raporttia kirjattaessa vielä saapunut työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutuskorvaus käytännössä vähennetään vuoden 2019 työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvauksia vuodelta 2018 saatiin 2 237,06 euroa.

Henkilöstö on kouluttautunut vuonna 2019 osallistumalla ajankohtaisiin omaa alaa tukeviin koulutuksiin. Koulutusten tarkoituksena on ollut ammatillisen osaamisen lisääminen ja ylläpitäminen. Huomioitavaa on myös se, että koulutuksia on järjestetty yhä enenevässä määrin verkkokoulutuksina.

Lomahallinnon hallinnon henkilöstöä on osallistunut henkilöstö- ja palvelussuhdeasioita koskevaan koulutukseen. Mela järjesti lomahallinnolle koulutusta lomituspalvelujen lainsäädännöstä, Välitä viljelijästä-hankkeesta sekä Lomituspalvelut 45-vuotta -juhlaseminaarin. Kaksi johtavaa lomittajaa jatkoi tutkintoon tähtäävässä lähiesimieskoulutuksessa.

Maatalouslomittajista 11 suoritti Tuotantoeläinten hoidon ja hyvinvoinnin ammattitutkinnon. Lomittajille järjestettiin myös lyhytkestoista ammatillista täydennyskoulutusta lypsyroboteista, seosrehun valmistuksesta, tarttuvista eläintaudeista ja sorkkahoidosta.

Vuoden 2019 aikana sivistystoimessa koulutettiin uusia NEPSY-valmentajia, yhteensä kahdeksan Toholammin opettajaa tai koulunkäynninohjaajaa on käynyt valmentajakoulutuksen. Muilta osin koulutukset liittyivät ammatillisen osaamisen lisäämiseen ja/tai sivistystoimessa käynnissä oleviin projekteihin. Esimerkkeinä kuntien välisestä yhteistyöstä ovat Kaustisen seutukunnan kuntien yhteiset opettajien VESO-päivät tammikuussa Vetelissä ja lokakuussa Toholammilla.

Kouluttautumiseen on ohjattu lisää resursseja, koulutusmäärärahoista tinkimistä ei pidetä viisaana säästämiskohteena.

Henkilöstötietojärjestelmä ei sisällä henkilökunnan tutkintotietoja eikä sieltä näin ollen ole mahdollista saada koulutustasotilastoja (Kuntien Hetapalvelut Oy:lle ei ole siirtovaiheessa toimitettu henkilöstön koulutustietoja). Vakinainen henkilökunta on muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta muodollisesti pätevää. Epäpätevää henkilökuntaa oli sivistysosastolla kaksi henkilöä määräaikaissä tehtävissä sekä lomitussosastolla tilapäisissä maatalouslomituksen tehtävissä.

4. Työhyvinvointi

Kunnassa henkilöstön työkykyä kehitetään ja ylläpidetään yhdessä työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation kanssa. Tavoitteena on, että työntekijät itse myös tunnistavat oman työkykynsä esteitä ja pyrkivät niitä aktiivisesti poistamaan. Työnantaja tukee erilaisilla toimenpiteillä omaehtoista toimintaa.

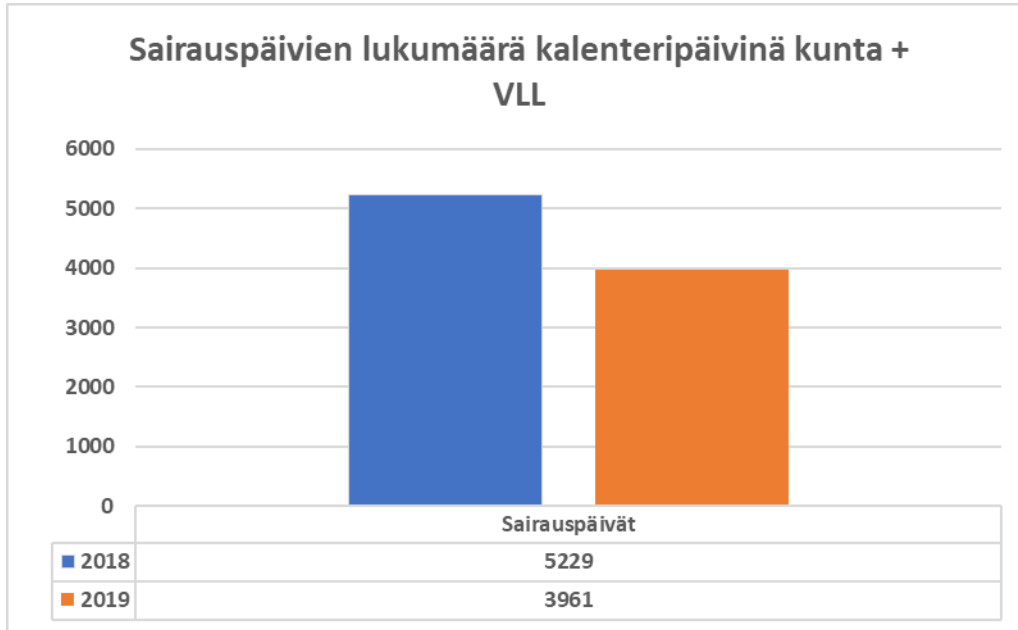
Sairauspoissaoloja pyritään vähentämään Varhaisen tuen mallin avulla. Mallin mukaan tietty määrä poissaoloja tai muut havaitut ongelman työkyvyssä tai työn tekemisessä velvoittavat esimiehet käymään asiasta keskustelu työntekijän kanssa. Tavoitteena on tarttua ongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaihteessa.

4.1. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

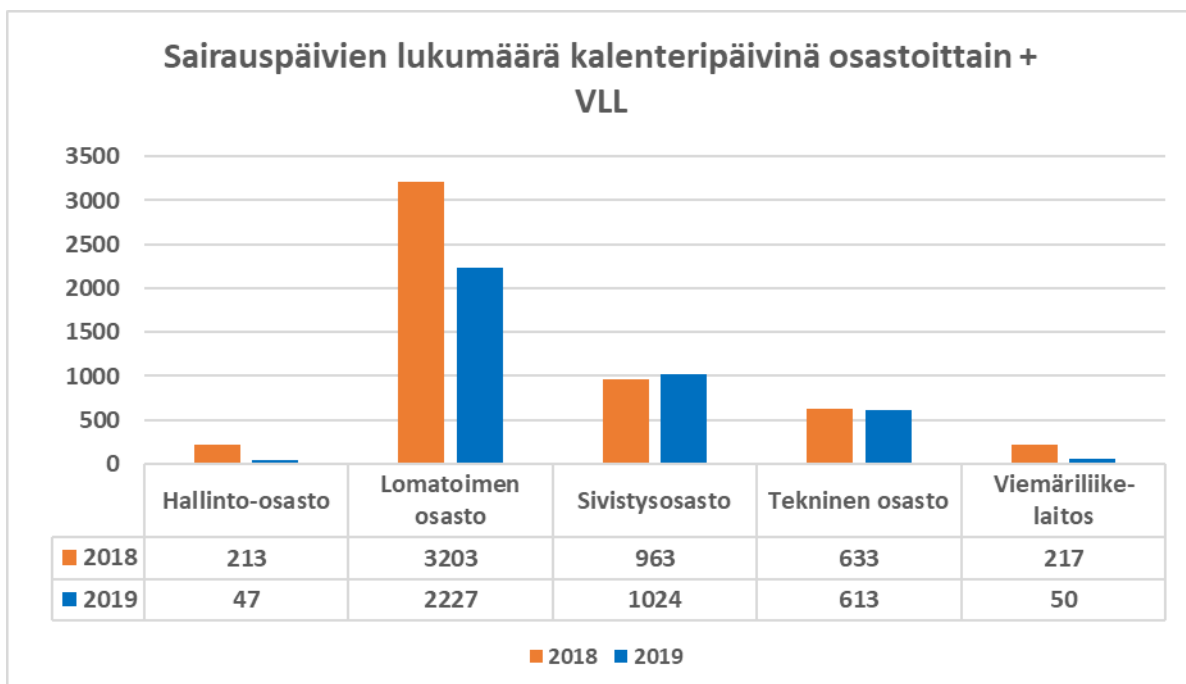
Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoituva yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Sairauspoissaolojen määrä laski edellisestä vuodesta. Vuonna 2019 sairauspoissaoloja oli 3911 kalenteripäivää, kun vastaava luku vuonna 2018 oli 5012 kalenteripäivää. Lisättyä Viemäriiikelaitoksen sairauspoissaolot niin vuonna 2019 sairauspoissaoloja oli yhteensä vuonna 2019 3961 päivää (vuonna 2018 5229 päivää).

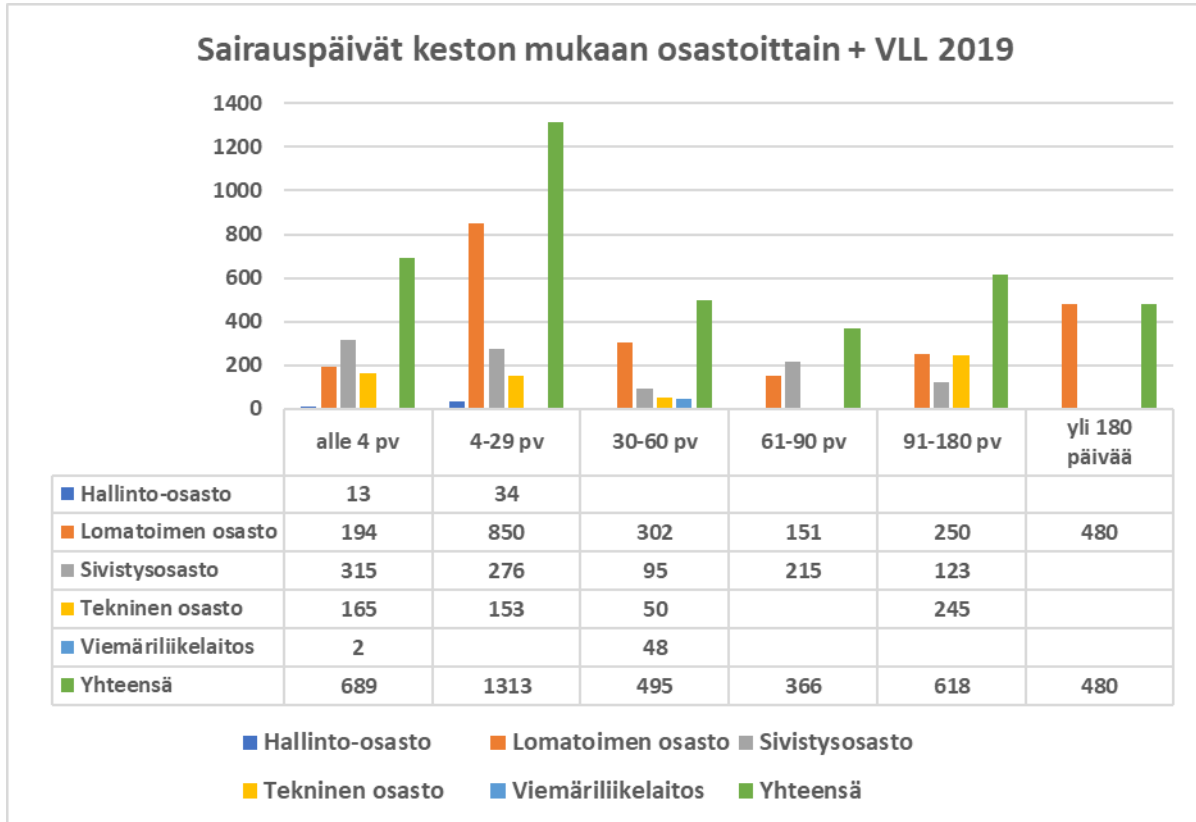


Koko kunnan henkilöstöä (284) tarkasteltaessa sairauspoissaolopäiviä on ollut 13,9 päivää työntekijää kohden (vrt. vuonna 2018 sairauspoissaolopäiviä oli 18,6 päivää työntekijää kohden). Lukua näyttää korottavan yksittäiset pitkät sairaslomat, joten yksiselitteisiä tulkintoja ja päätelmiä tilastoista ei osastojen osalta ole tarkoituksenmukaista tehdä.

Valtakunnallisesti kunta-alalla sairauspoissaolopäiviä oli 16,7 kalenteripäivää henkilöä kohden vuonna 2018 (lähde: Kuntatyönantajat).

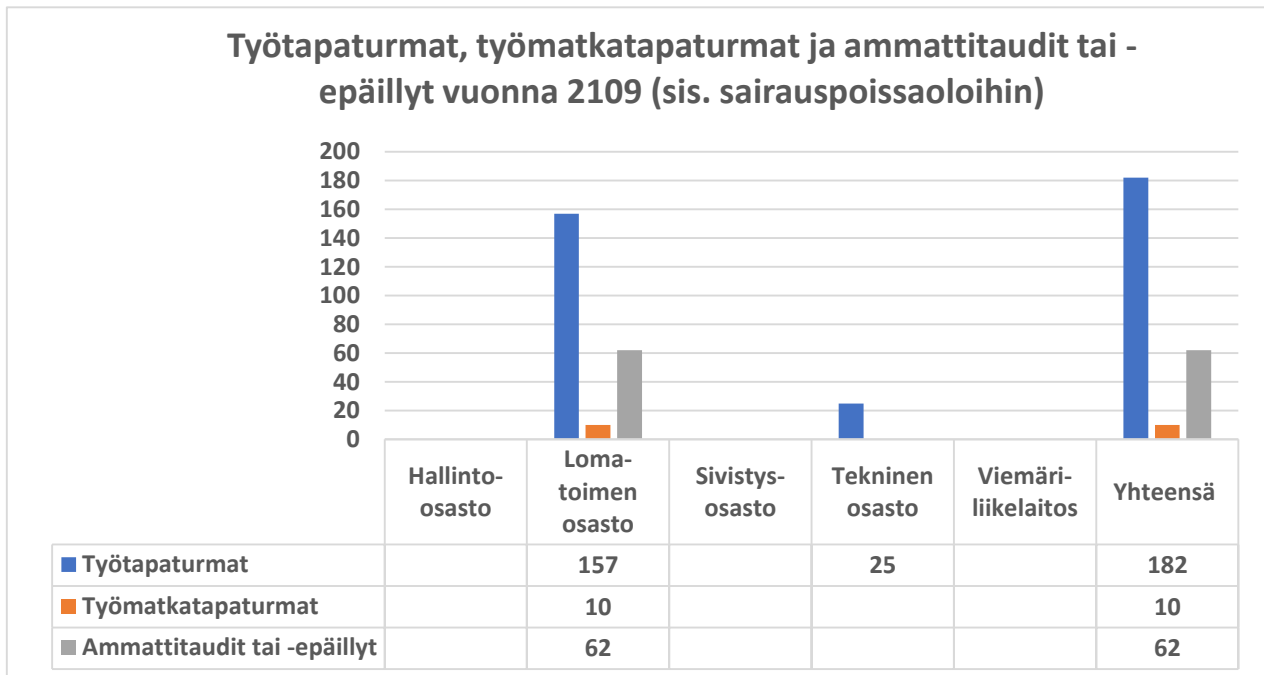


Seuraavassa taulukossa on kuvattuna henkilöstön sairauspoissaolopäivien määrä jaoteltuna poissaolon pituuden mukaan.



Lyhyiden poissaolojen suhteellinen määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna (kunta + Viemäriiikelaytos). Alle neljän päivän sairauspoissaoloja oli 17,4 % kaikista sairauspoissaoloista (vuonna 2018 10,5 %).

Pitkien sairauspoissaolojen määrä väheni edellisvuodesta (kunta + Viemäriiikelaytos). Yli 90 päivän sairauspoissaoloja oli 15,6 % kaikista sairauspoissaoloista (vuonna 2018 20,2 %). Yli 180 päivän sairauspoissaoloja oli 12,1 % kaikista sairauspoissaoloista (vuonna 2018 18,4 %). Suurin osa kaikista sairauspoissaoloista oli 4-29 päivän mittaisia, osuus kaikista sairauspoissaoloista 33,1 %. Vastaavan mittaisten sairauspoissaolojen osuus oli vuonna 2018 30,5 %.

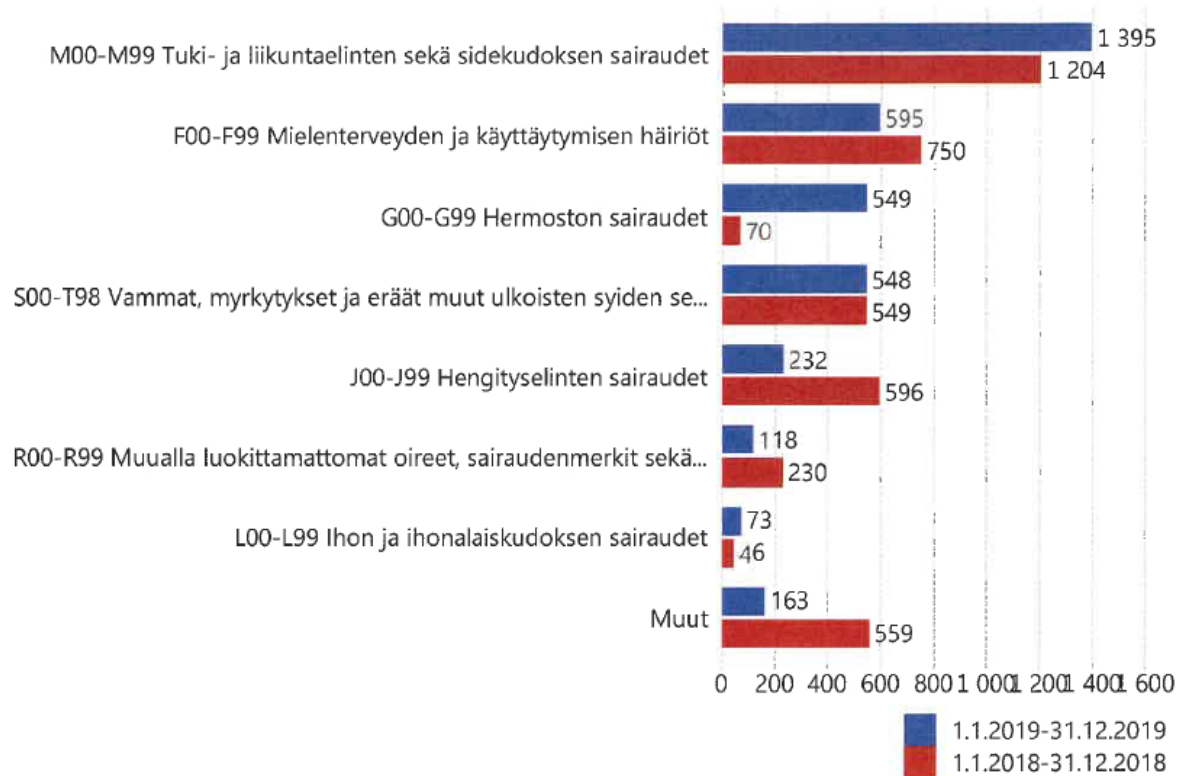


Sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolaki velvoittavat työnantajaa puuttumaan pitkittyviin sairauspoissaoloihin. Yhteydenpito sairauslomalla olijaan ja hänen tilanteensa seuraaminen työterveysneuvotteluissa auttaa myös työhön paluussa pitkän poissaolon jälkeen. Esimiehen on otettava yhteys työterveyshuoltoon, kun työntekijän sairaus on jatkunut 30 päivän ajan joko osissa tai yhtäjaksoisesti. Lisäksi on käytävä neuvottelu työntekijän työkyvystä ja työhön palaamisen mahdollisuuksista viimeistään siinä vaiheessa, kun sairauspäivärahaa on maksettu 90 arkipäivältä. Sairauspoissaolojen määrän vähentämiseen pyritään myös vuonna 2020 yhteistyössä työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa.

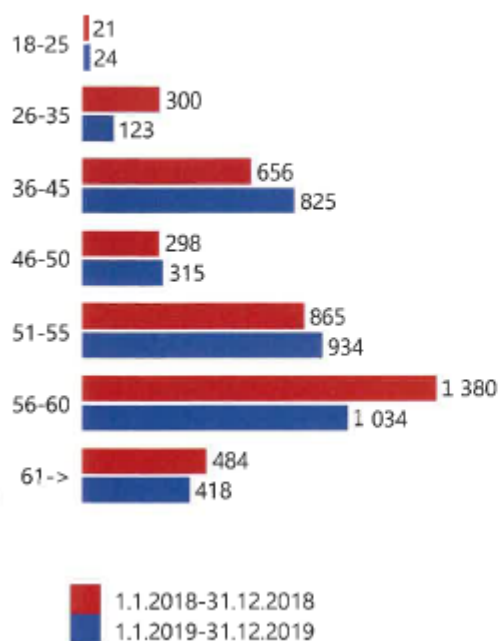
Työterveyshuollosta saadun sairauspoissaolojen yhteenvetoraportin mukaan vuonna 2019 henkilöstöstä 52,7 %:lla ei ollut vuoden 2019 aikana lainkaan sairauspoissaoloja (ei sisällä esimiehen luvalla myönnettyjä poissaoloja). Vuonna 2018 vastaava luku oli 43,2 %.

Työterveyshuollon laskennassa on huomioitu Työplussan potilastietojärjestelmässä olevat sairauslomapäivät. Työterveyshuollon henkilöstömäärän eron verrattuna ESS-henkilöstötietojärjestelmän henkilöstömäärään selittää se, että työterveyshuollon henkilöstömäärä on keskiarvo kuukausien viimeisien päivien työterveyshuollon järjestelmässä olevista henkilöistä. Työterveyshuollosta saatavien sairauspoissaolopäivien tilastointi tapahtuu nykyään myös kalenteripäivinä (vrt. henkilöstöraportissa vuonna 2018 laskenta ei ollut vertailukelpoista ESS-henkilötietojärjestelmän kanssa, tämä korjaus näkyy oheisissa tilastoissa).

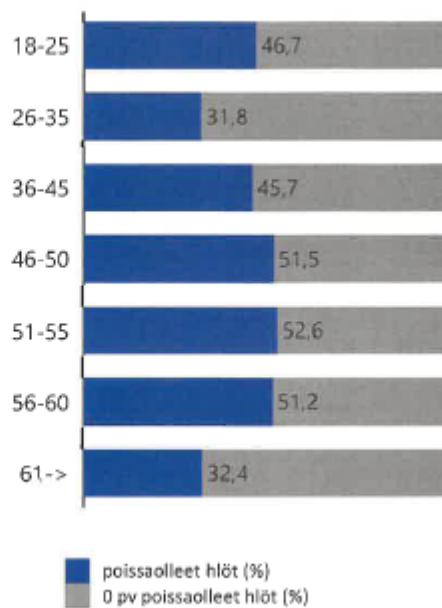
SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8



SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT IKÄRYHMITÄIN



SAIRAANA POISSAOLLEET % IKÄRYHMÄSTÄ



lähde: Työterveyshuolto Työplus

Sairauspoissaolokustannukset

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. Flunssan ja vatsataudin kaltaisten sairauksien syntyyn työpaikka ei voi juurikaan vaikuttaa. Sen sijaan monien muiden oireiden esiintymistä, sairauksien pahenemista ja työkyvyn alenemista voidaan usein estää työoloja muokkaamalla.

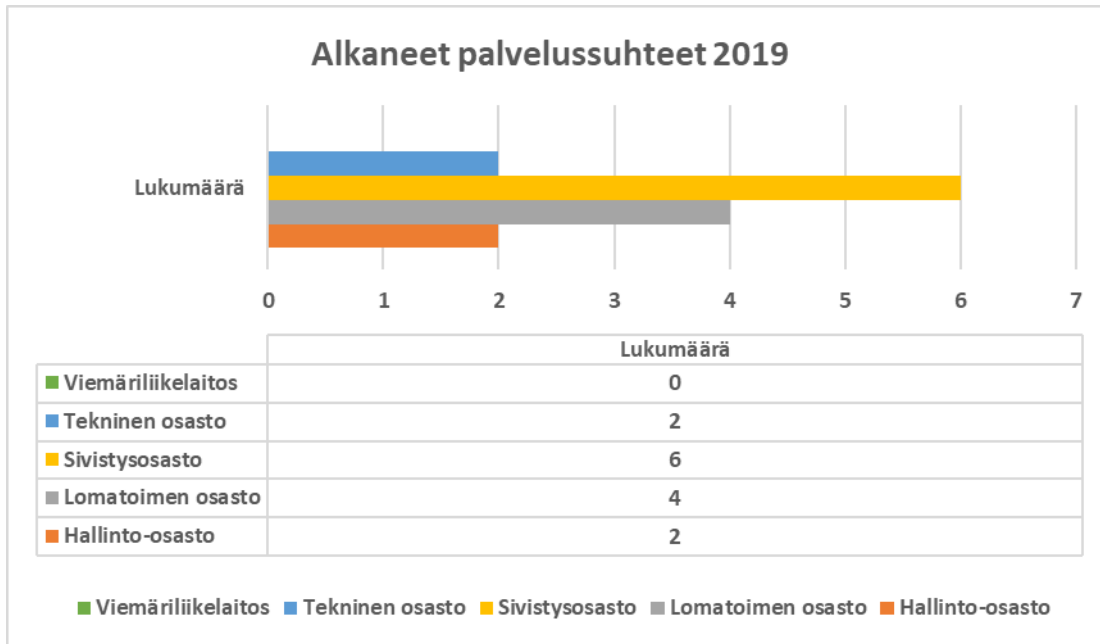
Toholammin kunnan sairauspoissaolokustannukset käyttäen laskennallista 350 euroa/päivä vuonna 2019 oli 1 386 350 euroa laskettuna kalenteripäivillä. Vastaavasti vuonna 2018 sairauspoissaolokustannukset olivat 1 830 150 euroa.

4.2. Henkilöstön vaihtuvuus

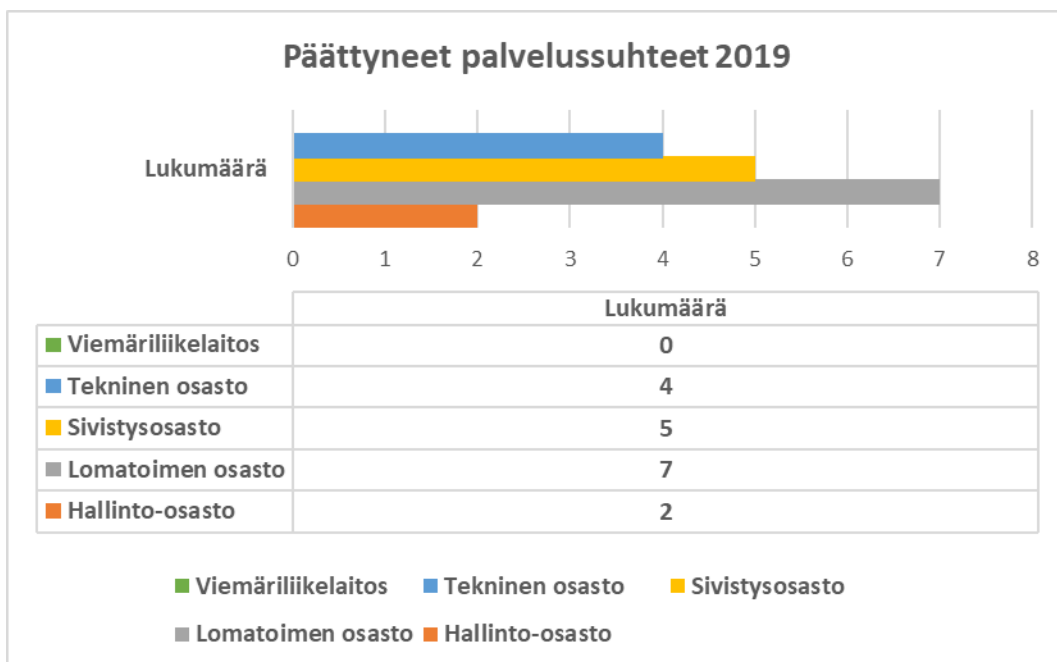
Muutamilla ammattialoilla kuntaan rekrytoiminen on ollut haasteellista. Erityisen vaikeaa on ollut erityisopettajan, esiopettajan, varhaiskasvatuksen opettajan, erityisopettajan sekä koulupsykologin rekrytoiminen. Myöskään rakennustarkastajan virkaa ei ole saatu täytettyä. Lomitusosastolla haasteita on ollut maatalouslomittajien rekrytoinnissa.

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kunnassa alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut, kuolleet).

Vaihtuvuusprosentti lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.



Vaihtuvuusprosentti alkaneissa palvelussuhteissa oli vuonna 2019 7,3 %.



Vaihtuvuusprosentti päättyneissä palvelussuhteissa oli vuonna 2019 9,4 %.

Päättyneistä palvelussuhteista 11 henkilöä irtisanoutui (oma pyyntö), 6 siirtyi vanhuuseläkkeelle ja 1 työntekijä irtisanottiin (työnantaja).

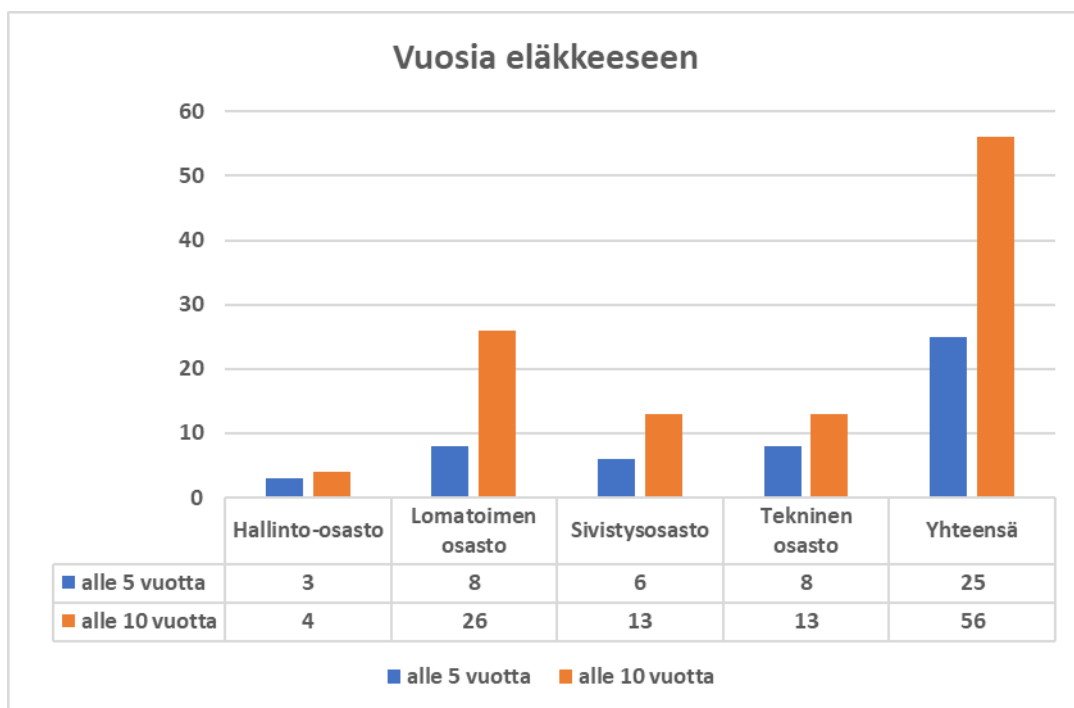
Päättyviin palvelussuhteisiin liitetään lähtöhaastattelu tai lähtöpalaute.

4.3. Eläköityminen

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

Tulevien vuosien ennusteen pohjana on tällä hetkellä henkilöstöjärjestelmästä saatavat tiedot (ohjelmantoimittajan mukaan ohjelma päättelee eläkeiän syntymävuoden mukaan).

Kevan ennusteet päivitetään muutaman vuoden välein.



Vuonna 2019 päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista 6 päättyi vanhuuseläkkeelle jäämisen vuoksi, joka vastaa noin 33 prosenttia päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista.

Vuoden 2019 ikäjakauman perusteella yleisen vanhuuseläkeiän vuoteen 2024 mennessä saavuttaa noin 13 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä ja vuoteen 2029 mennessä noin 29 prosenttia tämänhetkisestä vakinaisesta henkilöstöstä. Tulevien eläköitymisten huomioiminen rekrytoinneissa on olennaista, jotta eläköitymisten yhteydessä voidaan parhaalla mahdollisella tavalla huomioida vanhuuseläkkeelle jäävien osaamisen jatkuvuus.

Osittaiselle vanhuuseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä ei kunnassa ollut vuonna 2019. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki maksaa kuntatyönantajalle, jonka vuoksi on tärkeää, että työnantaja vaikuttaa tukitoimenpiteillään

työssä jatkamiseen.

4.4. Työterveyspalvelut

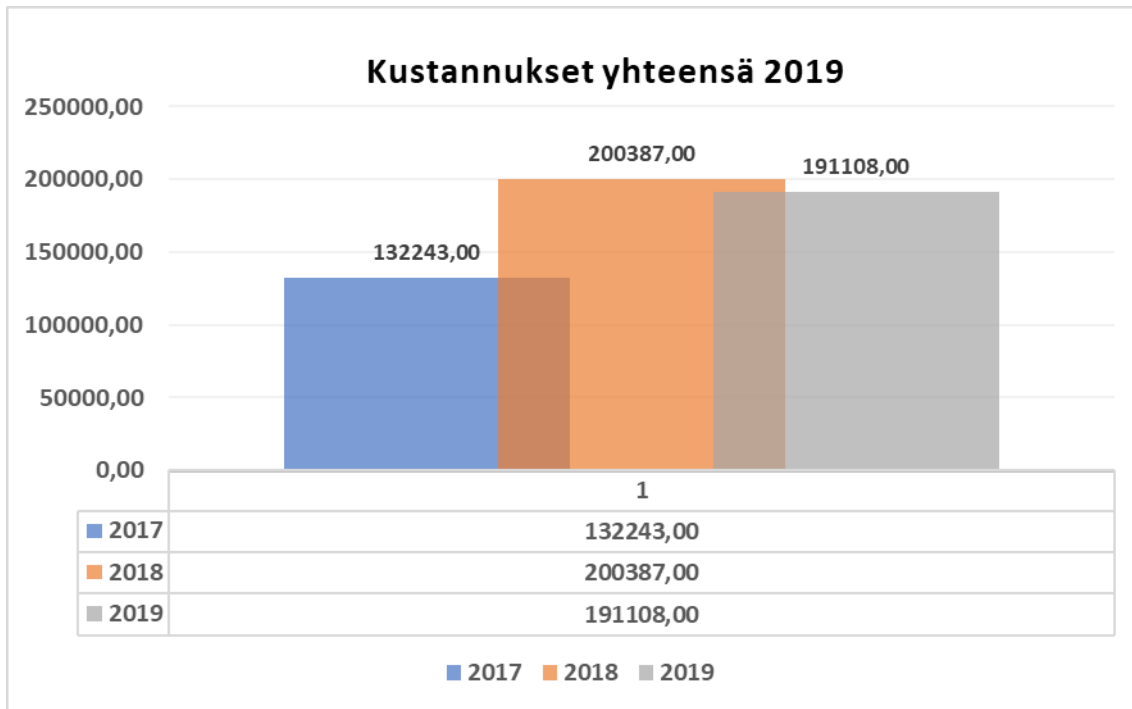
Kunnan työterveyshuollon palvelun tuottaa Työplus Oy. Työterveyshuollon toiminta perustuu työnantajan ja palveluntuottajan väliseen työterveyshuoltosopimukseen ja vuosittain päivitetävään toimintasuunnitelmaan. Työterveyshuollon ja kunnan vastuuhenkilön yhteistyötapaamisia on säännöllisesti ja yhteistyössä kehitetään henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseen liittyviä toimintoja. Työterveyshuoltosopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Työterveyshuollossa painopistettä on siirretty ennaltaehkäisevän toiminnan suuntaan. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista Kela maksaa 60 % korvauksen niille työnantajille, jotka ovat sopineet yhdessä työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisesta työpaikalla. Vuoden 2019 työterveyshuollon kustannuksista kunnassa muodostui yli puolet (54 %) ennaltaehkäisevästä toiminnasta.

Toholammin kunnassa käytössä olevan Varhaisen tuen mallin tavoitteena on tunnistaa ja arvioida varhaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen, jotta työntekijän työssä suoriutumista voidaan tukea ja estää merkittävät työkykyongelmat. Toimintamalli luo työntekijöiden työterveyden ja toimintakyvyn järjestelmällisen seurannan puitteet.

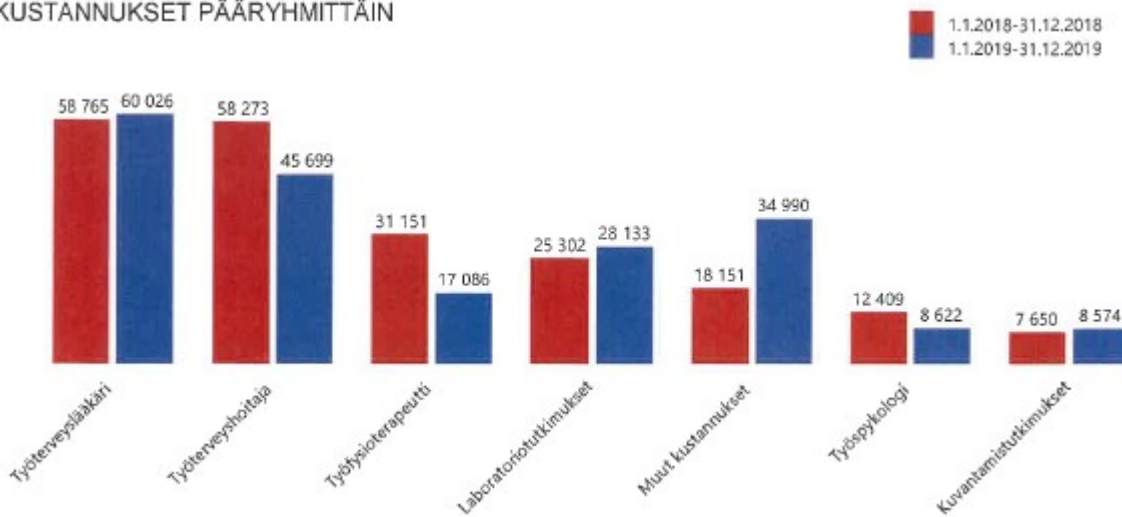
Työterveyshuollon toiminta on raportoinnin kehittämisen kautta lisännyt toimenpiteitä henkilöstön hyvinvoinnin laadulliseksi parantamiseksi. Työterveyshuollosta saadaan vuosittain raportti, joka kuvaa työterveyshuoltopalvelun sisältöä ja kustannuksia. Tämä raportti ei kuitenkaan sisällä kaikkia sairauslomapoissaoloja ja –diagnooseja, sillä työntekijä voi olla omalla ilmoituksella pois yhdestä viiteen vuorokauteen (poissaolon jatkuessa yli kolme päivää, on poissaolijan otettava yhteyttä esimieheen ja esimies voi harkintansa mukaan myöntää neljännen ja viidennen poissaolopäivän).

Kunnassa on käytössä päihdeohjelma ja hoitonojhausmalli, joka toimii yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Henkilöstöllä on ollut myös mahdollisuus saada työnohjausta tarpeen mukaan.

Työterveyshuollon kustannukset



KUSTANNUKSET PÄÄRYHMITÄIN



lähde: Työplus

Vuoden 2019 Kelalta saadun korvauksen määrä on korvausluokka I 28 476,00 euroa ja korvausluokka II 35 574,00 euroa eli yhteensä 64 050,00 euroa. Työnantajalle maksettava korvaus ei voi ylittää työntekijäkohtaista korvauksen enimmäismäärää.

Huomioitavaa on, että ei-korvattavien osuus on kasvanut. Ei-korvattaviin kuuluu mm. työsuojeluun tai -turvallisuuteen liittyvät henkilökohtaiset suojaimet ja apuvälineet ja lääkkeet.

Erikoissairaanhoidon tai psykologin antamaa terapiaa ei korvata. Kela ei myöskään korvaa työterveyshuollon järjestämää liikunta- ja virkistystoimintaa, työnohjausta tai johtamiseen liittyvää koulutusta.

Korvausluokkaan I kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta.

Korvausluokkaan II kuuluvat ehkäisevän työterveyshuollon lisäksi järjestetyn yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset.

Työterveyshuollon toimesta jatkettiin vuonna 2019 jo aiemmin kunnan henkilöstölle suunnattuja kuntoutusryhmiä, kahteen avokuntoutusryhmään osallistui yhteensä 25 työntekijää. Lisäksi työterveyshuolto järjesti työhyvinvointia tukevia luentoja.

Työhyvinvointikysely

Vuonna 2019 ei toteutettu työterveyshuollon järjestämänä työhyvinvointikyselyä. Edellinen kysely tehtiin vuonna 2018 ja seuraava kysely toteutetaan samansisältöisenä vuonna 2020.

4.5. Muu henkilöstön työhyvinvointi

Yhteistoiminta, työsuojelu ja työturvallisuus

Kunnassa toimii yhteistoimintaelin, jossa on työnantajan edustus ja tasapuolinen edustus henkilöstöjärjestöistä. Yhteistoiminta toteuttaa henkilöstön ja kunnan johdon välistä yhteistyötä. Se käsittelee kunnan organisaation ja henkilöstön toimintaan liittyviä, henkilöstölle merkityksellisiä asioita. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2019 yhteensä viisi kertaa.

Työsuojelutoiminnan kokoonpano muodostuu kolmesta työsuojeluvaltuutetusta ja työsuojelupäälliköstä. Työsuojelupäällikkönä toimii tekninen johtaja. Työsuojeluvaltuutetuilla on 5 varavaltuutettua. Nykyinen toimintakausi valituilla työsuojeluvaltuutetuilla on 1.1.2018 – 31.12.2021.

Työsuojelu on muuttunut perinteisestä tapaturmantorjunnasta työyhteisöä kokonaisvaltaisesti tarkastelevan ja kehittävän työsuojelun suuntaan. Turvallisuus on noussut viime vuosina yhä

keskeisemmäksi työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi. Keskeisenä lähtökohtana on henkilökunnan turvallisuuden takaaminen kaikissa tilanteissa.

Työsuojelijaosto tekee tarvittaessa työnantajalle esityksiä työolojen parantamiseksi sekä työterveyshuollon kehittämiseksi ja työsuojelukoulutuksen ja työn opastuksen järjestämiseksi. Lisäksi jaosto osallistuu työsuojelutarkastuksiin, työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestämiseen ja käy läpi kaikki ns. läheltä piti -tilanteet.

Vuonna 2019 työsuojelutoiminnan tavoitteena on ollut kehittää kunnan työsuojelun toimintamallia ja vakiinnuttaa työsuojelun asemaa kunnan toiminnassa. HSEQ Online järjestelmän lisenssistä tehtiin loppuvuodesta hankintapäätös. Järjestelmään tehdään ilmoitukset mm. väkivalta- ja uhkatilanteet, tapaturmailmoitukset, turvallisuushavainnot ja riskienarvioinnit.

Yhteiset tapahtumat ja tyhy-toiminta

Kesäkuussa järjestettiin koko henkilöstön tyhy-päivä Ähtärissä (eläinpuisto, Pandatalo sekä luontoreitit). Alkusyksystä toteutettiin puolen päivän mittainen pyöräilyretki Jämsänkalliolle. Lisäksi lomatoimen osastolla ja sivistysosastolla on ollut omaa tyhy-toimintaa.

Työplussan kuntosalilla järjestettiin ryhmämuotoista toimintaa työterveyshuollon ohjaamana, osallistujia ryhmissä ollut keskimäärin 20 – 25 henkilöä. Lisäksi työnantaja on tukenut henkilöstön kuntosali- ja uimakäyntejä.

Jouluruokailu järjestettiin Lylyn Pesarassa.

Vapaa-ajalla on järjestetty yhteisiä virkistysiltapäiviä kuten esim. liikuntateemaisia illanviettoja. Henkilöstöyhdistys on toiminut aktiivisesti ja sen toiminta on edistänyt yhteisöllisyyttä mm. toteuttamalla retkiä, matkoja ja osallistumalla tapahtumiin.

5. Työvoimakustannukset

Henkilöstökulut olivat vuonna 2019 yhteensä 10 902 445,78 euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus on noin 8,5 miljoonaa euroa. Suurimmat kustannukset palkkojen ja palkkioiden osalta muodostui vakinaisten ja määräaikaisten palkoista.

Henkilöstökulut	2019	2018	Muutos
Palkat ja palkkiot	8 677 523,29	8 468 440,82	2,47 %
Päivärahakorvaukset	-161 717,73	-140 231,57	
Perhevapaakorvaukset	-5 000,00	-2 500,00	
Jaksotetut palkat ja palkkiot	84 345,13	-22 032,67	
Aktivoidut palkat ja palkkiot	-3 218,23		
Palkat ja palkkiot yhteensä	8 591 932,46	8 303 676,58	3,47 %
Sivukulut			
Eläkekulut			
KuEI-maksu	1 408 641,29	1 321 744,73	
VaEI-maksu	75 231,41	90 456,97	
Varhe-maksu	35 255,22	71 541,47	
Eläkemenoperusteinen maksu	405 557,20	376 434,32	
Jaksotetut eläkekulut	10 172,76	-6 817,58	
Aktivoidut eläkekulut	-488,61		
Eläkekulut yhteensä	1 934 369,27	1 853 359,91	4,37 %
Vakuutusmaksut			
Sairausvakuutusmaksu	64 805,60	71 207,16	
Työttömyysvakuutusmaksut	138 444,98	191 346,00	
Tapaturmavakuutusmaksut	167 815,60	53 176,85	
Muut vakuutusmaksut	1 331,13	3 406,56	
Jaksotetut vakuutusmaksut	3 746,74	-24 107,05	
Aktivoidut vakuutusmaksut	0,00		
Vakuutusmaksut yhteensä	376 144,05	295 029,52	27,49 %
Henkilöstökulut yhteensä	10 902 445,78	10 452 066,01	4,31 %

