



TOHOLAMPI
luonnollinen kotilaakso



Henkilöstöraportti 2020

Yhteistoimintaelin	23.3.2021
Kunnanhallitus	19.4.2021
Kunnanvaltuusto	

Sisällys	sivu
1. Johdanto	2
2. Tunnuslukuja	3
2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne	3
2.2. Kokoaikaisuus	6
2.3. Sukupuolijakauma	6
2.4. Henkilöstön ikäjakauma	7
2.5. Yleisimmät ammattinimikkeet	9
2.6. Työaikajärjestelmät	10
3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	10
4. Työhyvinvointi	13
4.1. Terveysperusteiset poissaolot	13
4.2. Henkilöstön vaihtuvuus	18
4.3. Eläköityminen	20
4.4. Työterveyspalvelut	21
4.5. Muu henkilöstön hyvinvointi	26
5. Työvoimakustannukset	28

Kannen kuvassa kunnasta eläkkeelle jääviä työntekijöitä sekä kunnan uusia työntekijöitä.

1. Johdanto

Henkilöstöraportin tavoitteena on tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esimiesten työtä sekä antaa päättäjille vuosittainen tilannekatsaus henkilöstöstä. Raportti täydentää kunnan vuosittaista tilinpäätöstä.

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 ennakoinnissa, joita syntyy toimintaympäristön ja organisaation sisäisistä muutoksista kuten eläköitymisistä. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä.

Henkilöstöjohtamisen merkitys korostuu tämän päivän työelämässä. Esimiehiltä edellytetään erityisesti ikäjohtamisen ja työkykyjohtamisen taitoja. Henkilöstölähtöisen kehittämisen merkitys korostuu, kun talouden tasapainottamiseksi kunnassa haetaan uusia toimintatapoja ja osaamista eri työprosessien hoitamiseen.

Olennaista sekä nykyisen henkilökunnan jaksamiselle että henkilöstön saatavuudelle tulevaisuudessa on hyvä työnantajakuva.

Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedot kertovat henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista.

Henkilöstöraportin tiedot on ilmoitettu 31.12.2020 poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2020.

Henkilöstötietojärjestelmä sisältää kunnassa suurimman osan olennaisista tunnusluvuista. 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.

Koronapandemiavuosi

Vuosi 2020 oli mitä suuremmassa määrin koronapandemiavuosi. Kunnan henkilöstö joutui sopeutumaan uuteen arkeen, joka oli täynnä epävarmuutta ja asetti uusia vaatimuksia työn tekemiselle. Vuosi on ollut haastava kaikille työntekijöille, mutta etenkin sivistyksen,

varhaiskasvatuksen sekä ruoka- ja siivoushuollon toimialoilla, joilla muuttuneet työtavat yhtäkkiä olivat uusi todellisuus. Keväällä koulujen siirtyessä hetkeksi etäopetukseen, ruokahuolto valmisti pakattuja koululounaita, ja terveysturvallisuuden takaamiseksi siivoukselle on ollut entistä suurempi tarve. Korona näkyi lomituspalvelujen kysynnän hiljenemisenä keväällä, mutta palvelujen kysyntä vilkastui kesällä ja syksyllä oltiin jo normaalitilanteessa. Myös osastojen hallinnossa työskentelevät saivat kohdata uusia haasteita laajempaan etätyöskentelyyn. Koronapandemiavuosi on edellyttänyt kaikilta työntekijöiltä jaksamista, joustavuutta sekä kärsivällisyyttä.

2. Tunnuslukuja

2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

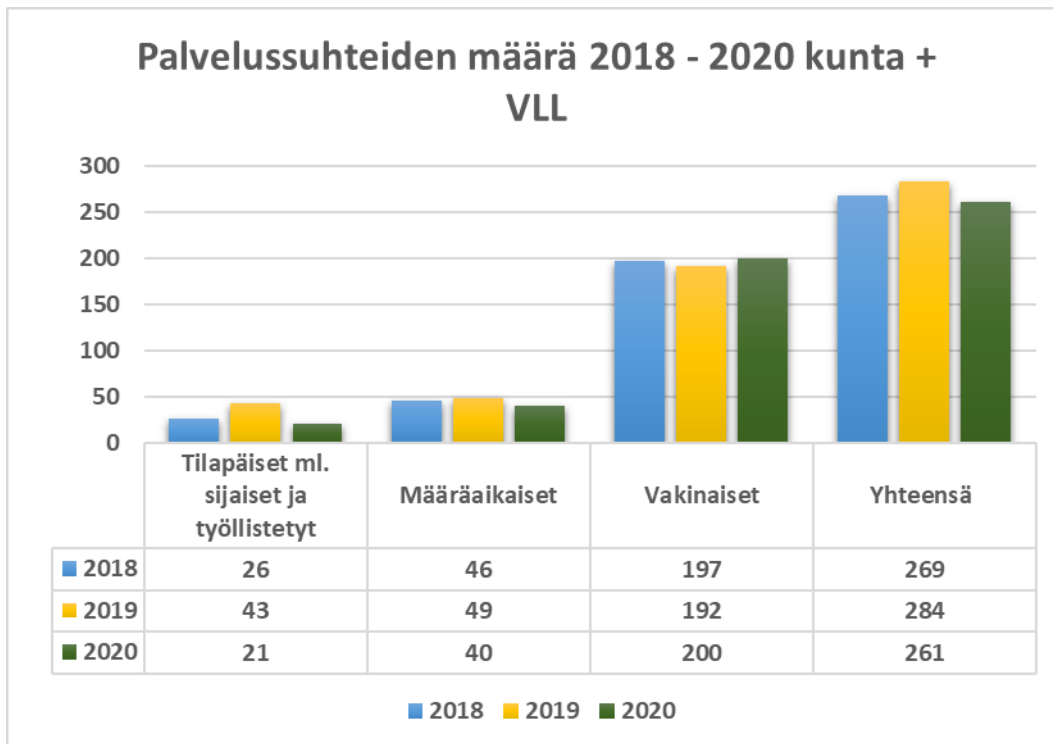
Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa.

Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2020 viimeisenä päivänä voimassa olevien palvelussuhteiden määrää. Lukumäärä sisältää Viemäriiikelayoksen henkilöstön. Määräaikaiseen henkilöstöön kuuluvat kaikki määräajaksi tehdyt palvelussuhteet ja tilapäiseen henkilöstöön kuuluvat sijaiset ja työllistetyt.

Toholammin kunnan palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa 261 työntekijää (lähde: ESS-henkilöstötietojärjestelmä). Vakinaisten palvelussuhteiden osuus oli 76,6 %, määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 15,3 % ja tilapäisten osuus oli 8,1 % kaikista palvelussuhteista. Luvuissa on huomioitu myös osa-aikaiset työntekijät.

Edellisvuoteen verrattuna henkilöstön kokonaismäärä väheni 8,1 %. Vähennystä on tapahtunut sijaisten ja määräaikaisten osalta. Vuoteen 2019 verrattuna sijaisten ja määräaikaisten osuus vähentyi 34 %.

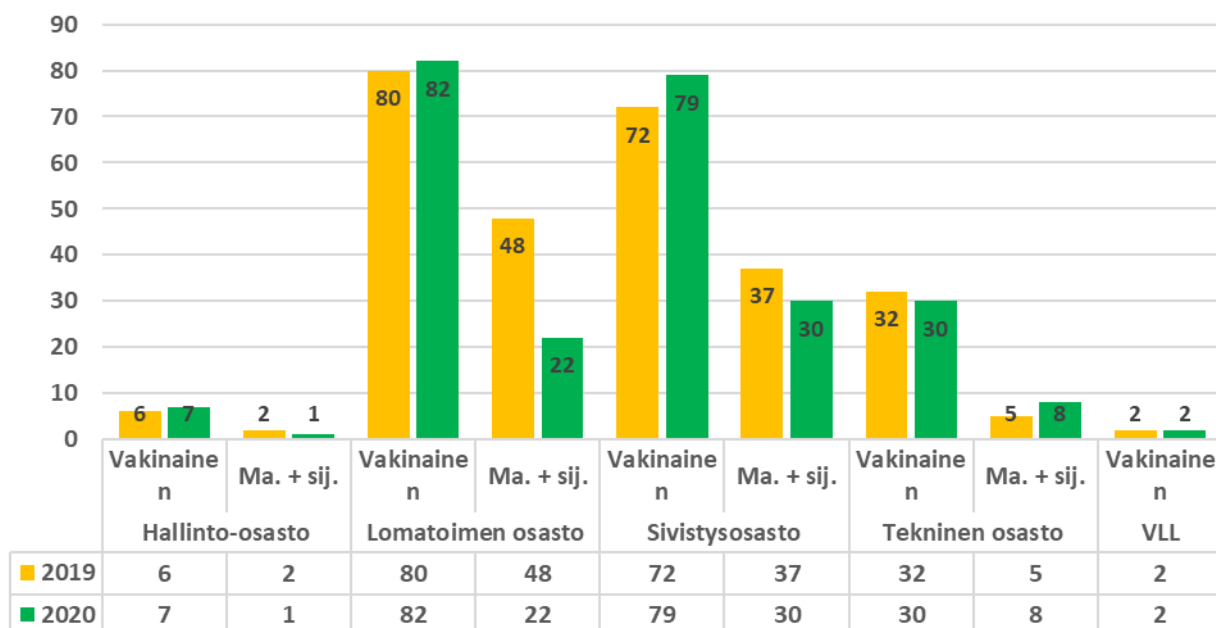
Tarkasteluhetkellä 31.12.2020 oli 17 henkilöä vapaalla eli 5 henkilöä vanhempainvapaalla, 4 henkilöä hoitovapaalla, 2 henkilöä äitiysvapaalla, 2 henkilöä työvapaalla, 2 opintovapaalla ja 2 henkilöä määräaikaisella kuntoutustuella. Heidät lasketaan kuitenkin mukaan henkilöstömäärään ja osalla heistä oli vapaiden aikana sijainen.



Vuonna 2020 Toholammin kunnan palvelualueista suurin oli sivistysosasto, jossa työskenteli 42 % kunnan henkilöstöstä. Lomatoimen osasto oli toiseksi suurin palvelualue 40 % osuudella (vastaavasti vuonna 2019 suurin palvelualue oli lomatoimen osasto, jossa työskenteli 45 % kunnan henkilöstöstä ja sivistysosasto oli toiseksi suurin palvelualue 38 % osuudella).



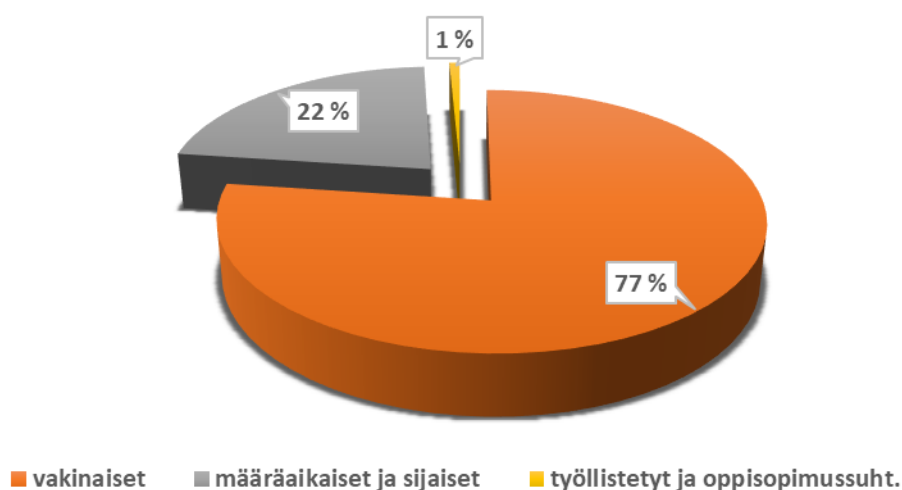
Palvelussuhteet osastoittain 2019 - 2020



*ma. = määräaikainen

Työntekijöistä virkasuhteessa oli 64 ja työsuhteessa 197 (yhteensä 261). Henkilöstöstä 77 % oli vakituisissa palvelussuhteissa ja loput olivat sijaisia tai määräaikaisessa työssä muilla perusteilla. Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevien määräaikaisuuden perusteena oli pääsääntöisesti erilaisten lakisääteisten vapaiden (perhevapaa, opintovapaa, vuorotteluvapaa, sairausloma) sijaisuudet sekä avoimen viran hoito niissä tilanteissa, joissa virkaa ei ole saatu täytettyä vakinaisesti pätevällä viranhaltijalla.

Henkilöstön prosentuaalinen jakauma palvelussuhteen luonteen mukaan



2.2. Kokoaikaisuus

Vuoden 2020 lopulla 144 henkilöä ja 55 % koko henkilöstöstä oli kokoaikaisia. Osa-aikaisia oli 117 henkilöä ja 45 % koko henkilöstöstä.

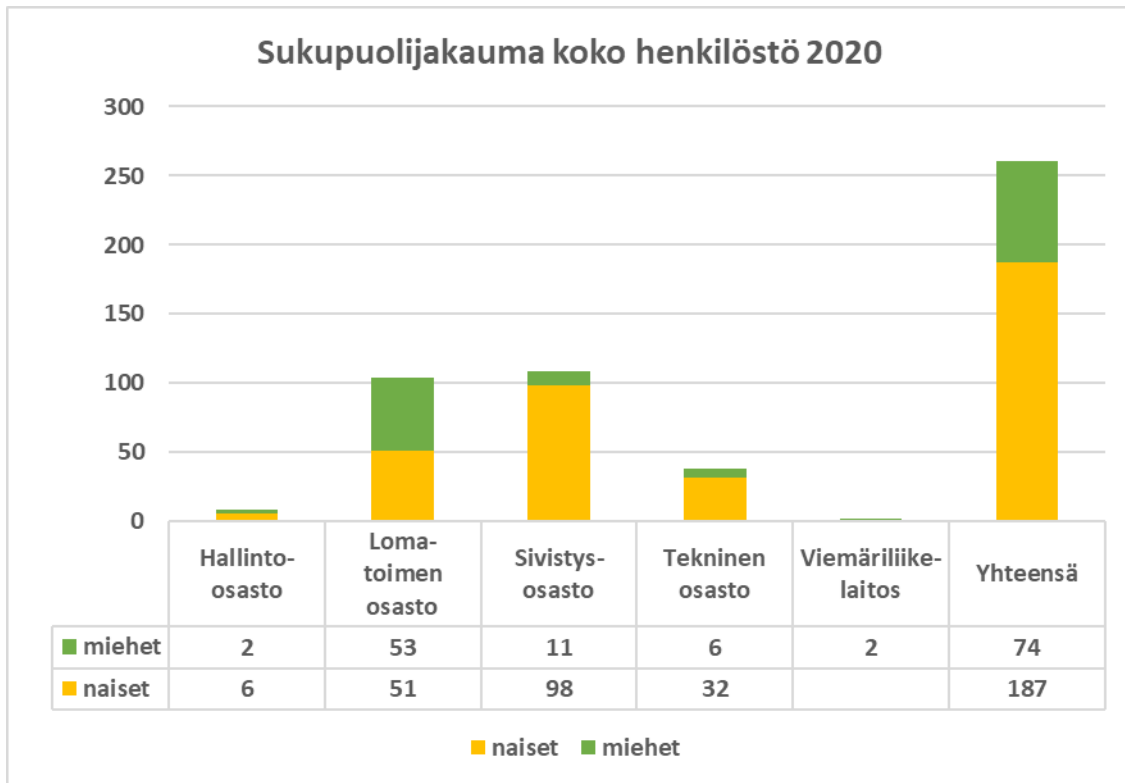
Vuonna 2019 oli koko kunta-alalla 86,0 % kokoaikaisia, 13,8 % osa-aikaisia ja 0,2 % sivutoimisia työntekijöitä (lähde: Kuntatyönantajat).

Kunnassa osa-aikatyöntekijöitä työskenteli useassa ammattiryhmässä. Lomitusosastolla osa-aikatyötä teki vuonna 2020 2 johtavaa lomittajaa sekä iso osa maatalouslomittajista. Teknisellä osastolla osa-aikatyötä tehtiin ruokahuollossa. Sivistysosastolla työskenteli osa-aikaisina koulunkäynninohjaajia sekä yksi osa-aikainen toimistovirkailija.



2.3. Sukupuolijakauma

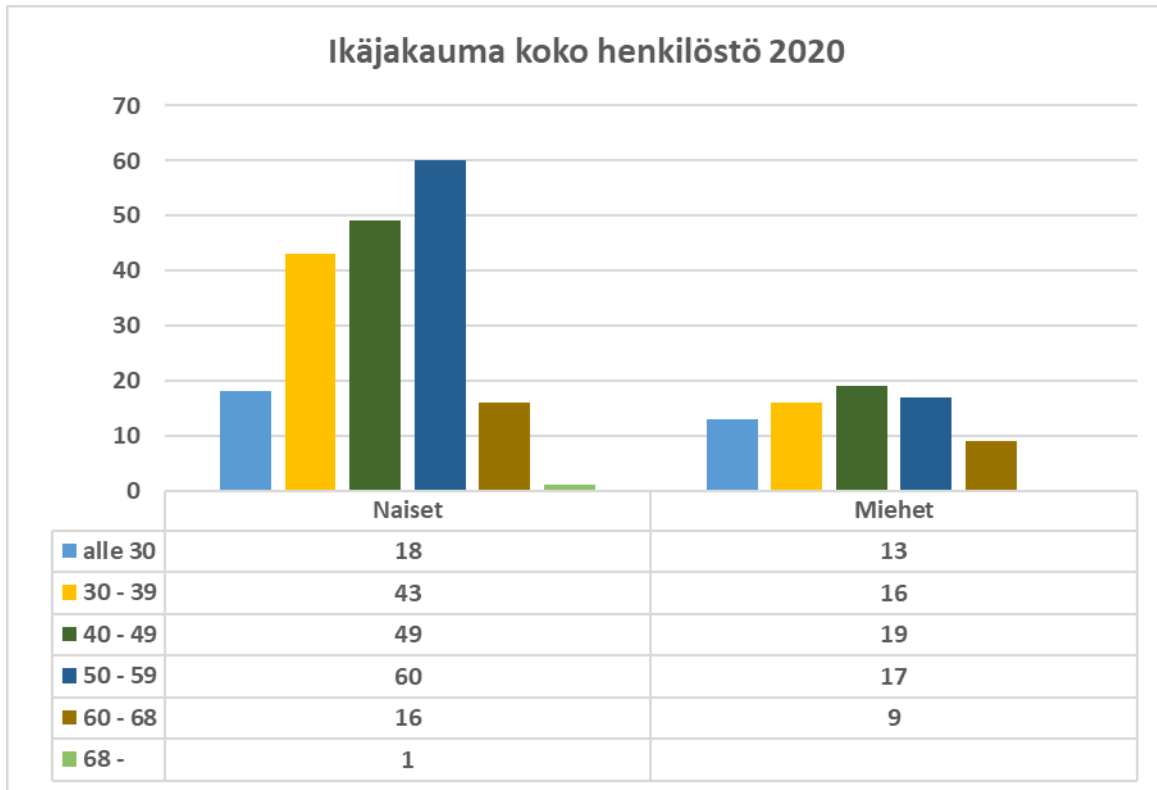
Kunnan henkilöstö on naisvaltaista. Vuoden 2020 lopussa koko henkilöstöstä 72 % oli naisia ja 28 % miehiä. Vuonna 2019 vastaavat luvut olivat 67,6 % naisia ja 32,4 % miehiä. Valtakunnallisesti vuonna 2019 kunta-alan henkilöstöstä oli 80 % naisia (lähde: Kuntatyönantajat).



Vuoden 2020 lopussa vakinaisesta henkilöstöstä (200) 72 % oli naisia ja 28 % miehiä.

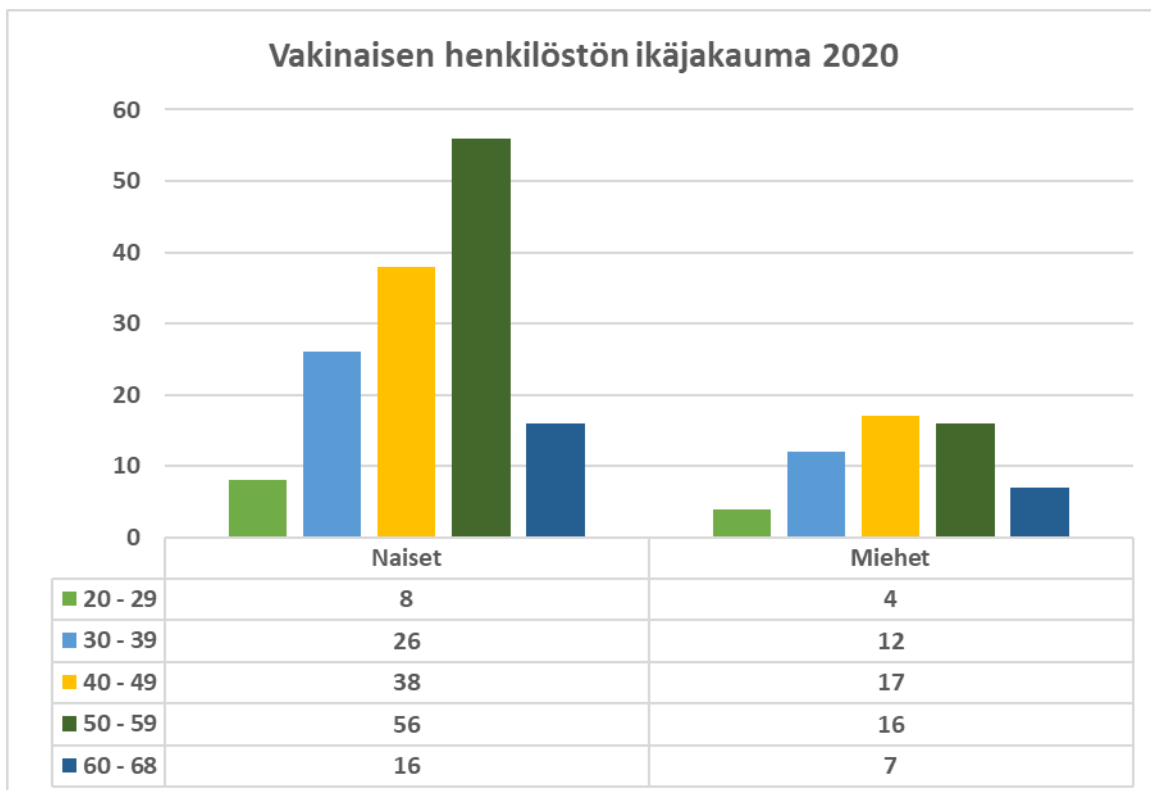
2.4. Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstöstä suurimmat ikäryhmät vuonna 2020 olivat 40-49 ja 50-59 -vuotiaat. Yli 50-vuotiaita oli 103 henkilöä eli 39,5 % (vuonna 2019 vastaava luku oli 105 henkilöä eli 37,2 %).



Vakinaisen henkilöstön määrä oli vuonna 2020 200 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstöstä suurimmat ikäryhmät vuonna 2020 olivat 40-49 ja 50-59 -vuotiaat. Yli 50-vuotiaita oli 95 henkilöä eli 47,5 %.

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 47,1 vuotta.



Valtakunnallisesti henkilöstön keski-ikä kunta-alalla on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä vuonna 2019 oli 45,7 vuotta ja määräaikainen henkilöstö oli vakinaista henkilöstöä selvästi nuorempaa, 39,1 vuotta (lähde: Kuntatyönantajat).

Toimivassa työyhteisössä on hyvä olla eri-ikäistä henkilöstöä. Erityisesti kunnan vakinaisen henkilöstön ikäjakaumaa kuvaavat tilastot ovat olennainen työkalu kunnan henkilöstöhallinnon varautuessa tulevaan eläkepoistumaan ja ennakoیدessa tulevaisuuden henkilöstön osaamistarpeita rekrytointien yhteydessä. Henkilöstöjohtamisessa tulee jatkossakin korostua ikäjohtaminen osana työhyvinvoinnin johtamista.

2.5. Yleisimmät ammattinimikkeet

Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet vuonna 2020 oli maatalouslomittaja (76 henkilöä), luokanopettaja (15 henkilöä) ja koulunkäynninohjaaja (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 62 % henkilöstöstä. Toiseksi suurin ryhmä oli opetusvelvollisuustyöaika, jonka piiriin kuului 21 % henkilöstöstä.

Yleistyöaika 38,25 h/vk	170
Opetustyö	47
Toimistotyöaika 36,25 h/vk	29
Jaksotyö, päivätyöluonteinen	12
37,75 h/vko liite 18 KVTES	2
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. Osaamisen uudistamisessa huomio on monialaisuudessa ja tulevaisuuden työelämätaidoissa ja asiakaslähtöisyydessä.

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. Kunnassa kannustetaan henkilöstöä omaehtoiseen itsensä kehittämiseen.

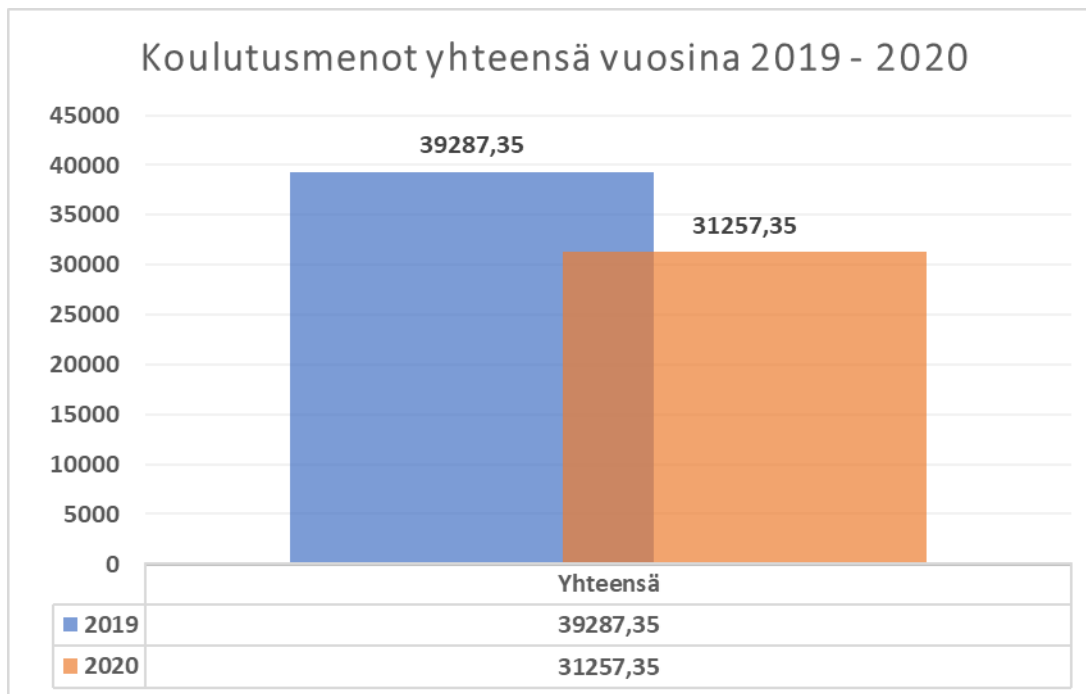
Muutosten keskellä on erityisen tärkeää kiinnittää huomiota siihen, että henkilöstöllä, esimiehillä ja johdolla on valmiudet ja voimavarat kohdata muutos, ymmärtää siihen liittyviä piirteitä ja löytää erilaisia keinoja kohdata ja johtaa muutosta.

Vuoden 2020 aikana on laadittu ja päivitetty henkilöstöhallinnon ohjeita ja työprosesseja. Kunnan Intranet, joka on tarkoitettu sisäiseen viestintään/tiedonkulkuun, kehittämistyö on aloitettu syksyllä 2020, ja Intranet valmistuu alkuvuodesta 2021 (lisäys: Intranet avattu 17.3.2021).

Henkilöstön osaamis- ja kehittämistarpeiden kartoitusta käytiin vuonna 2020 työntekijöiden kanssa läpi käytännössä kehityskeskusteluiden yhteydessä. Kehityskeskusteluiden ajoitus riippuu työn luonteesta, kehityskeskustelujen toteutumisprosenttia ei ole erikseen selvitetty.

Koulutusmenot

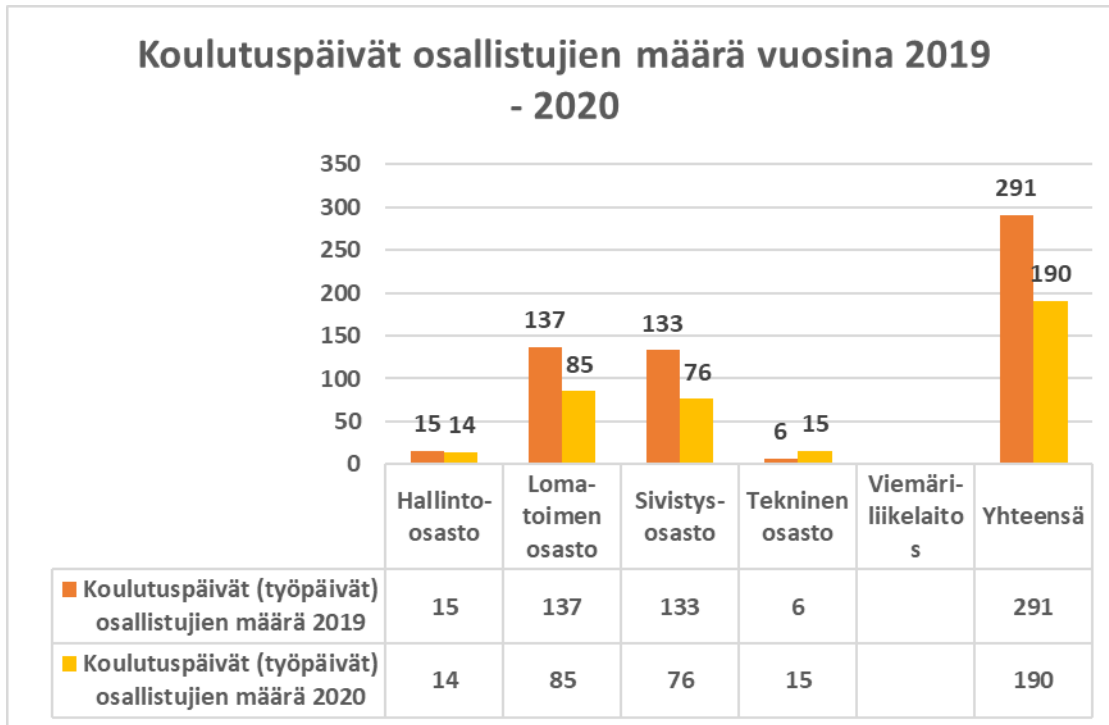
Koulutusmenoihin käytettiin vuonna 2020 yhteensä 31 257,35 €, ja koulutusmenojen osuus henkilöstömenoista oli 0,30 % (vrt. vuonna 2019 koulutusmenot 39 287,35 €, koulutusmenojen osuus henkilöstömenoista oli 0,36 %). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja.



Koulutuspäivät

Kokonaisuudessaan koulutuspäiviä (työpäiviä) vuonna 2020 oli 190 (vuonna 2019 koulutuspäiviä oli 291). Vuonna 2020 voimassa olevia palvelussuhteita (261) kohti koulutuspäiviä (yhteensä 190) oli 0,73 koulutuspäivää/työntekijä. Sama henkilö on voinut osallistua useaan koulutukseen, kun taas jotkut työntekijät eivät ole osallistuneet yhteenkään koulutukseen. Palkattomalla opintovapaalla vuonna 2020 oli 2 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 kalenterivuosittain. 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 2020 osalta koulutuskorvauspäätös ei ollut tätä raporttia kirjattaessa vielä saapunut työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutuskorvaus käytännössä vähennetään vuoden 2020 työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvauksia vuodelta 2019 saatiin 1 785,32 euroa.

Henkilöstö on kouluttautunut vuonna 2020 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.

Henkilöstötietojärjestelmä ei sisällä henkilökunnan tutkintotietoja eikä sieltä näin ollen ole mahdollista saada koulutustasotilastoja (Kuntien Hetapalvelut Oy:lle ei ole siirtovaiheessa toimitettu henkilöstön koulutustietoja).

Henkilökunta on muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta muodollisesti pätevää. Epäpätevää henkilökuntaa oli sivistysosastolla 1 henkilö (luokanopettajan vs.) ja teknisellä osastolla 1 (toimitilahuoltaja) määräaikaissä tehtävissä sekä lomitulososastolla tilapäisissä maatalouslomituksen tehtävissä.

4. Työhyvinvointi

Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemiseen kunnassa tehdään määrätietoista työtä.

Kunnassa henkilöstön työkykyä kehitetään ja ylläpidetään yhdessä työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation kanssa. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu aina johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä ja on monen eri tekijän summa. Yhteistyössä työterveyshuollon kanssa on lisätty tietoisia, ennaltaehkäiseviä toimia sekä lisätty tietoisuutta työkyvyn kustannusvaikutuksista. 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.

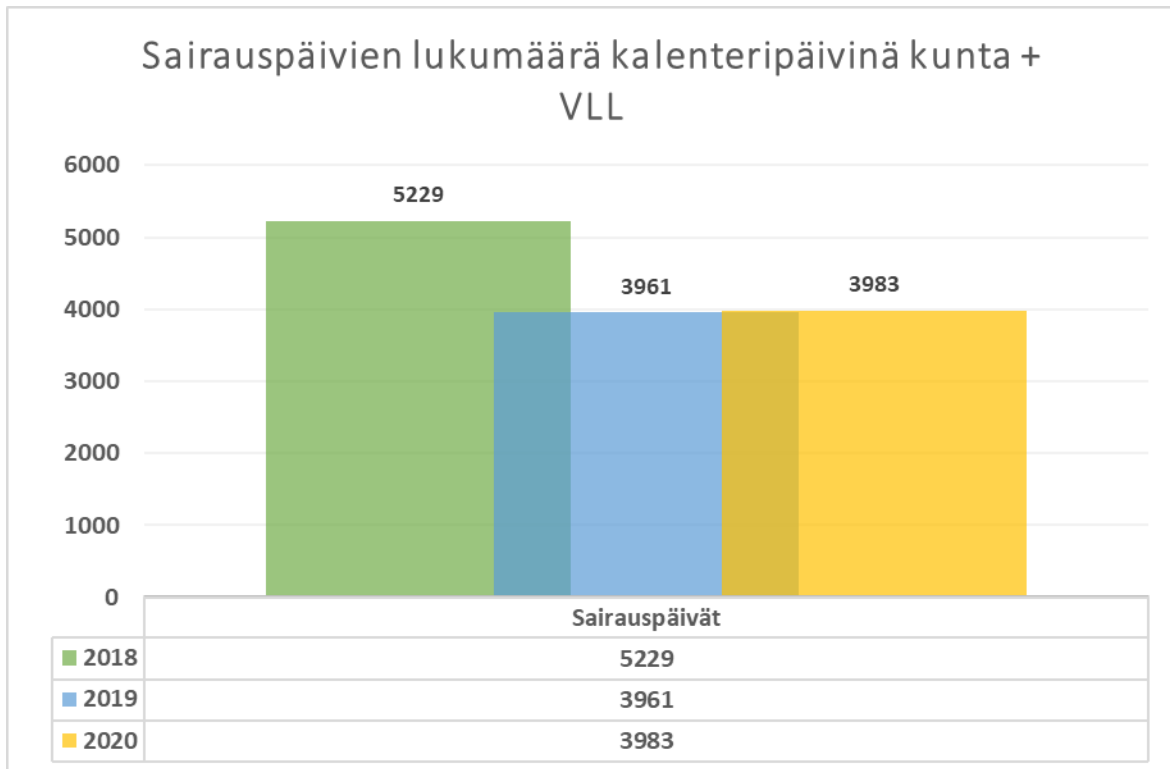
Syksyllä 2020 on aloitettu johtoryhmälle suunnattu ryhmävalmennus. Valmennuksen tarkoituksena on mm. johtoryhmän johtamiskäytäntöjen, yhteistyön ja vuorovaikutuksen sekä ryhmän jäsenten toimintatapojen kehittämistä kokeneen johdon valmentajan tuella.

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 analysoitava yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Sairauspoissaolojen määrä nousi jonkin verran edellisestä vuodesta. Vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli 3973 kalenteripäivää, kun vastaava luku vuonna 2019 oli 3911 kalenteripäivää. Lisätyinä Viemäri- ja liikelaitoksen sairauspoissaolot niin vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli yhteensä vuonna 2020 3983 päivää (vuonna 2019 3961 päivää).



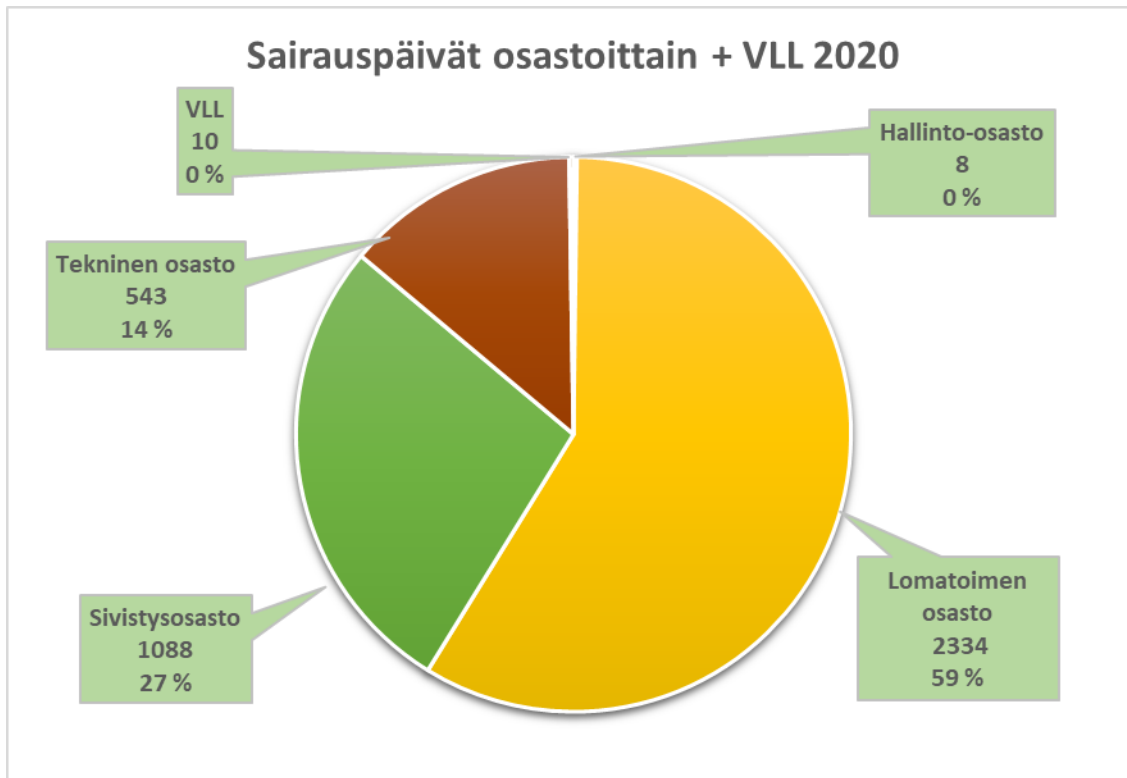
Koko kunnan henkilöstöä (261) tarkasteltaessa sairauspoissaolopäiviä on ollut 15,3 päivää työntekijää kohden (vrt. vuonna 2019 sairauspoissaolopäiviä oli 13,9 päivää työntekijää kohden).

Lukua korottaa yksittäiset pitkät sairauslomat (esim. haettu kuntoutustuki hylätty, ja tämän seurauksena pitkä sairausloma), joten yksiselitteisiä tulkinnoja ja päätelmiä tilastoista ei osastojen osalta ole tarkoituksenmukaista tehdä.

Valtakunnallisesti kunta-alalla sairauspoissaolopäiviä oli 16,5 kalenteripäivää henkilöä kohden vuonna 2019 (lähde: Kuntatyönantajat).

Lyhyiden poissaolojen suhteellinen määrä väheni edellisvuoteen verrattuna (kunta + Viemäriiikelayos). Alle neljän päivän sairauspoissaoloja oli 15,2 % kaikista sairauspoissaoloista (vuonna 2019 17,4 %).

Pitkien yli 90 päivän sairauspoissaolojen määrä väheni edellisvuodesta (kunta + Viemäriiikelayos). Yli 90 päivän sairauspoissaoloja oli 8,1 % kaikista sairauspoissaoloista (vuonna 2019 15,6 %). Yli 180 päivän sairauspoissaoloja oli 12,1 % kaikista sairauspoissaoloista (vuonna 2019 12,1 %). Suurin osa kaikista sairauspoissaoloista oli 4-29 päivän mittaisia, osuus kaikista sairauspoissaoloista 37,4 %. Vastaavan mittaisen sairauspoissaolojen osuus oli vuonna 2019 33,1 %.

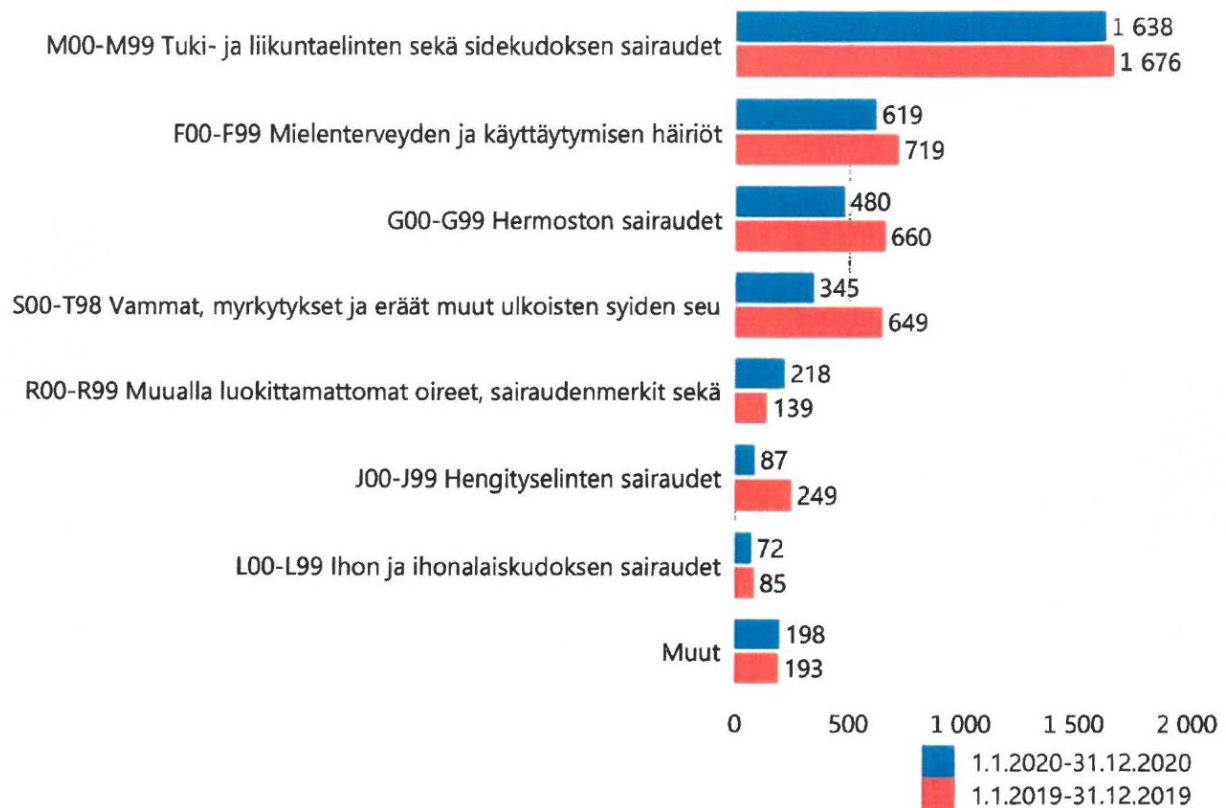


Sairausvakuutus- ja työterveyshuoltolaki velvoittavat työnantajan puuttumaan pitkittyviin sairauspoissaoloihin. Yhteydenpito sairauslomalla olijaan ja hänen tilanteensa seuraaminen työterveysneuvotteluissa auttaa myös työhön paluussa pitkän poissaolon jälkeen. Esimiehen on otettava yhteys työterveyshuoltoon, 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.

Työterveyshuollosta saadun sairauspoissaolojen yhteenvetoraportin mukaan henkilöstöstä 55,5 %:lla ei ollut vuoden 2020 aikana lainkaan sairauspoissaoloja (ei sisällä esimiehen luvalla myönnettyjä poissaoloja). Vuonna 2019 vastaava luku oli 52,7 %.

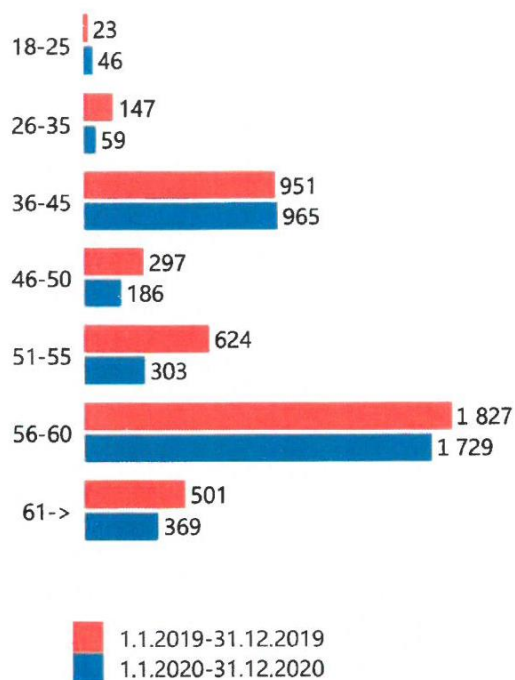
Työterveyshuollon laskennassa on huomioitu Työplussan potilastietojärjestelmässä olevat sairauslomapäivät. Työterveyshuollon henkilöstömäärän eron verrattuna ESS-henkilöstötietojärjestelmän henkilöstömäärään selittää se, että työterveyshuollon henkilöstömäärä on keskiarvo kuukausien viimeisien päivien työterveyshuollon järjestelmässä olevista henkilöistä.

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIPÄÄRYHMITÄIN - TOP 8

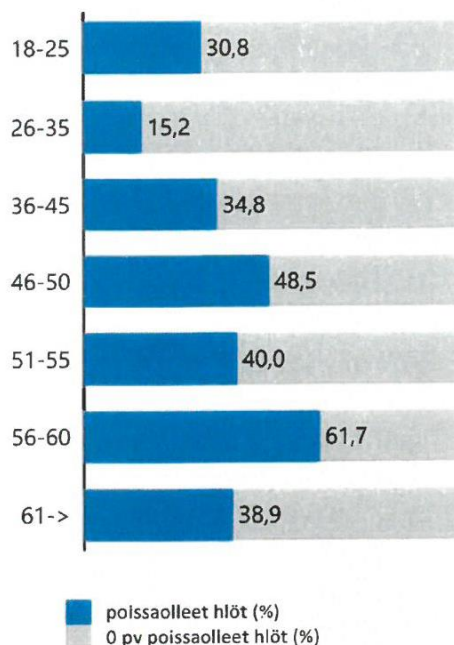


lähde: Työterveyshuolto Työplus

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT IKÄRYHMITÄIN

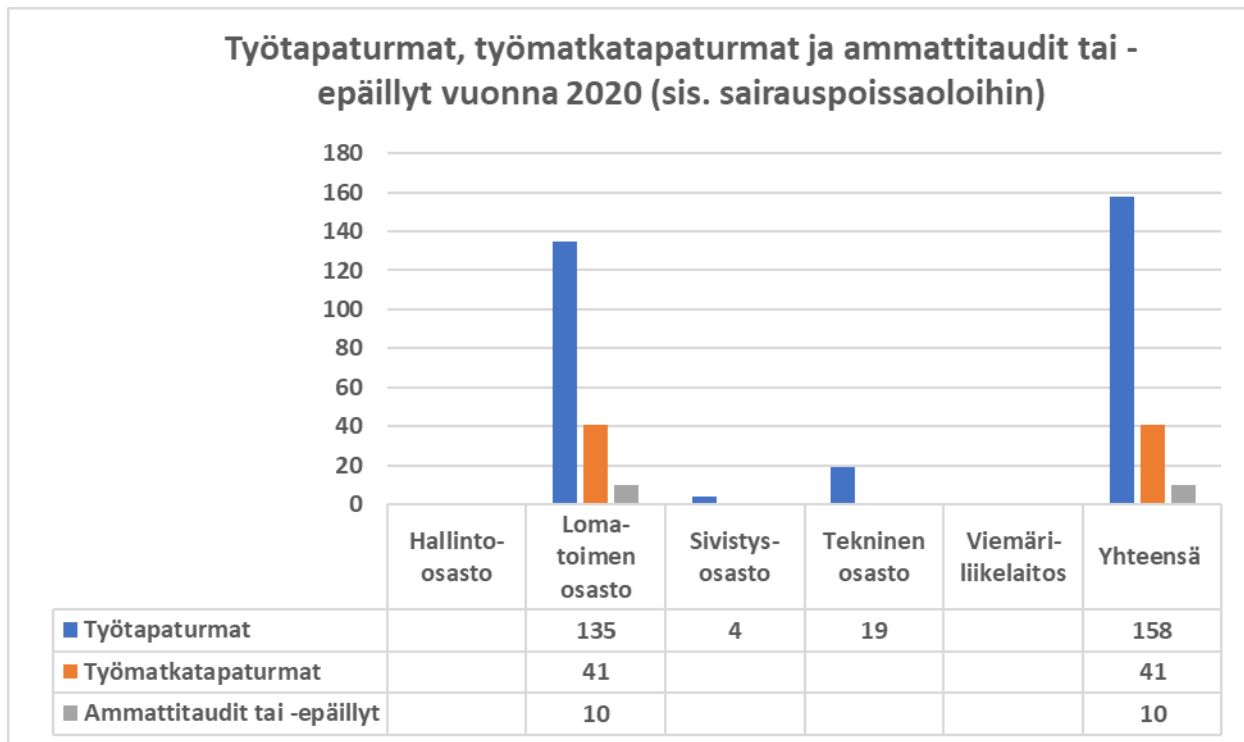


SAIRAANA POISSAOOLLEET % IKÄRYHMÄSTÄ



lähde: Työterveyshuolto Työplus

Tapaturmat



Kunnan työntekijöiden vakuutukset ovat If vakuutusyhtiössä ja Pohjola Vakuutus Oy:ssa (maatalouslomittajat). Vakuutusyhtiöiltä saatujen tietojen mukaan vuonna 2020 työtapaturmailmoitusten korvauspäiviä oli If:n tilastojen mukaan 4 (vastaavasti vuonna 2019 26), korvattujen tapaturmien määrä 10, joista 1 oli työmatkalla. Pohjola Vakuutuksen mukaan korvattujen työtapaturmien lukumäärä oli 12 (vastaavasti vuonna 2019 17, lisäksi korvattu 1 työmatkatapaturma). If vakuutusyhtiö on maksanut vuonna 2020 korvauksia yhteensä 2 640,35 €. Pohjola Vakuutus on maksanut vuonna 2020 korvauksia yhteensä 17 836,00 €. Korvattavat tapaukset liittyvät pääosin liukastumisiin, kompastumisiin tai eläinten potkaisuihin.

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.

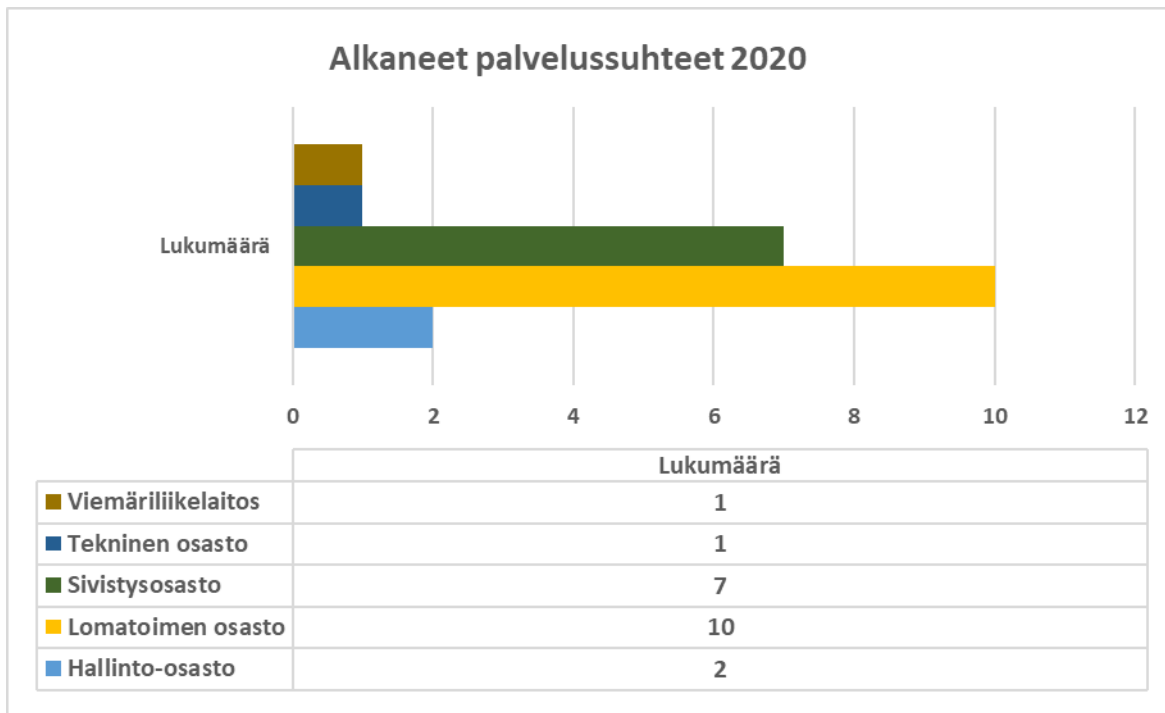
Toholammin kunnan sairauspoissaolokustannukset käyttäen laskennallista 350 euroa/päivä vuonna 2020 oli 1 394 050 euroa laskettuna kalenteripäivillä. Vastaavasti vuonna 2019 sairauspoissaolokustannukset olivat 1 386 350 euroa.

4.2. Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuuden myötä on mahdollista saada uutta osaamista kuntaorganisaatioon. Toisaalta liian suuri vaihtuvuus voi olla merkki siitä, ettei Toholammin kuntaa koeta hyvänä työpaikkana, jolloin kunnan aineeton pääoma voi laskea.

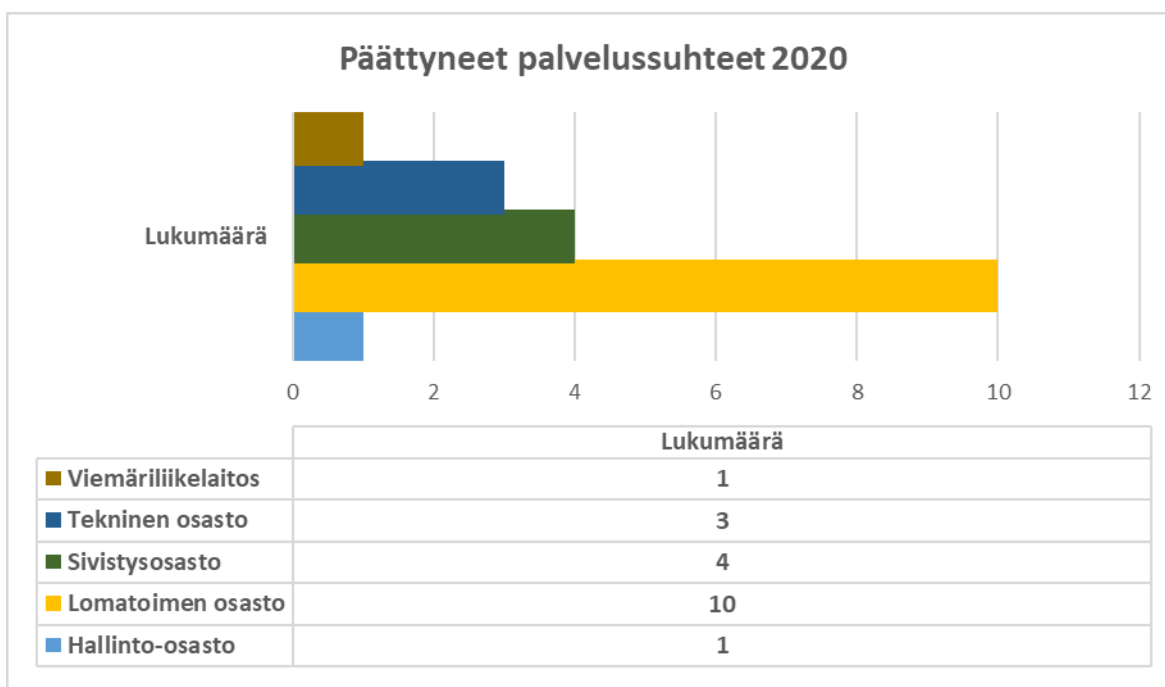
Muutamilla ammattialoilla kuntaan rekrytoiminen on ollut haasteellista. Erityisen vaikeaa on ollut sivistysosastolla etsivän nuorisotyöntekijän, varhaiskasvatuksen erityisopettajan ja koulupsykologin rekrytoiminen. Lomitusosastolla haasteita on ollut maatalouslomittajien rekrytoinnissa ja teknisellä toimella siivoushuollossa on ollut haasteita toimitilahuoltajien rekrytoinnissa.

Vaihtuvuusprosentti lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään. Vakinaisia 31.12.2019 oli 192. Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana kunnassa alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet (irtisanoutuneet ml. eläkkeelle siirtyneet, irtisanotut, kuolleet).



Vaihtuvuusprosentti alkaneissa palvelussuhteissa (yhteensä 21) oli vuonna 2020 10,9 %.

Alkaneita palvelussuhteita oli hallinto-osastolla 2, lomatoimen osastolla 10, sivistysosastolla 7, teknisellä osastolla 1 ja Viemäriiikelaytoksella 1. Luvuissa on mukana henkilöt, jotka ovat vakinaistettu vuoden aikana.



Vaihtuvuusprosentti päättyneissä palvelussuhteissa (yhteensä 19) oli vuonna 2020 9,9 %.

Päättyneistä palvelussuhteista 11 henkilöä irtisanoutui (lomatoimen osasto 5, sivistysosasto 4, tekninen osasto 1 ja Viemäriiikelayos 1), 4 siirtyi vanhuuseläkkeelle (hallinto-osasto 1, lomatoimen osasto 1 ja tekninen osasto 2), 3 siirtyi työkyvyttömyyseläkkeelle (lomatoimen osasto) ja 1 työntekijä irtisanottiin (lomatoimen osasto).

Vaihtuvuutta on tarpeen seurata lähtöhaastatteluiden/-kyselyiden avulla syitä palvelussuhteiden päättymiseen. Mikäli palvelussuhteet jäävät lyhyiksi, kunta ei ole työnantajana onnistunut rekrytoinnissa tai perehdyttämisessä. Tärkeää on seurata vaihtuvuutta niiden henkilöiden osalta, joiden osaaminen on kunnan kannalta kriittistä.

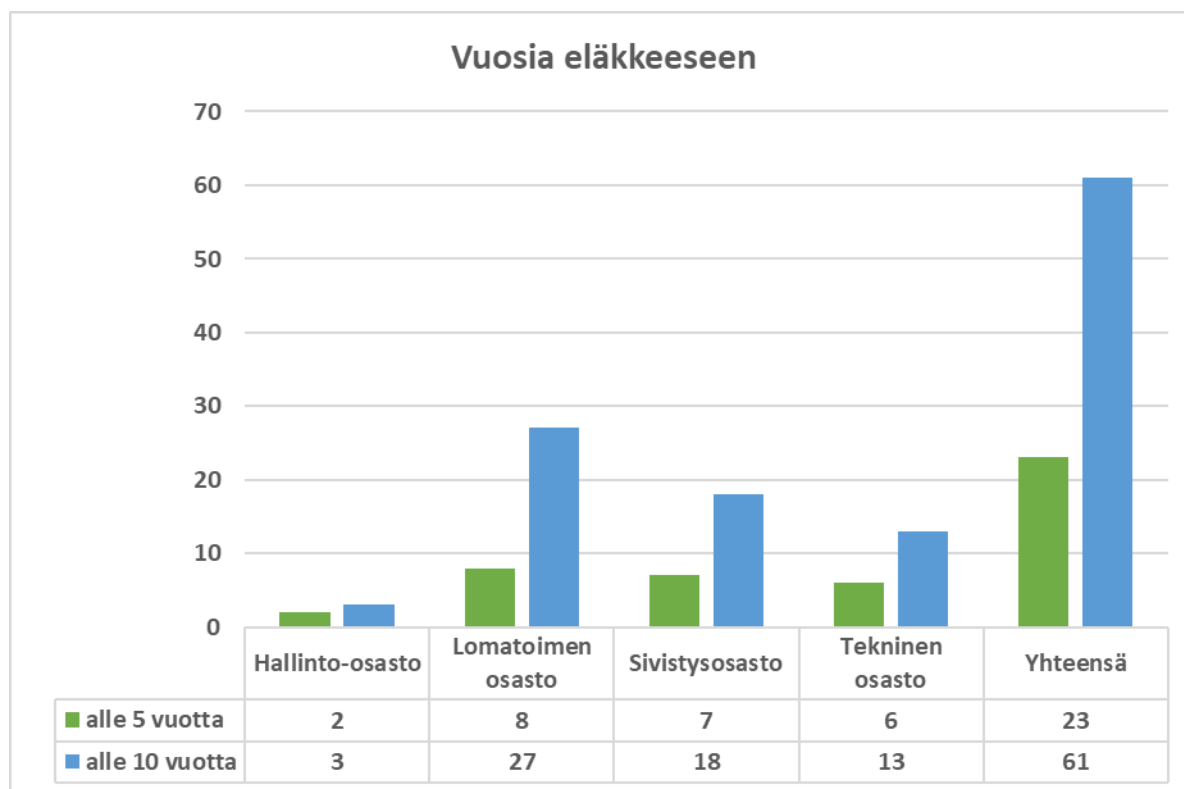
4.3. Eläköityminen

Luonnollinen syy henkilöstön vaihtumiseen on 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 2020 päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista 4 päättyi vanhuuseläkkeelle jäämisen vuoksi, joka vastaa noin 21,1 % päättyneistä (yhteensä 19) vakinaisista palvelussuhteista.

Vuoden 2020 ikäjakauman perusteella yleisen vanhuuseläkeiän vuoteen 2025 mennessä saavuttaa noin 11 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä ja vuoteen 2030 mennessä noin 29 % tämänhetkisestä vakinaisesta henkilöstöstä. Tulevien eläköitymisien huomioiminen rekrytoinneissa on olennaista, jotta eläköitymisten yhteydessä voidaan parhaalla mahdollisella tavalla huomioida vanhuuseläkkeelle jäävien osaamisen jatkuvuus.

Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä oli vuonna 2020 yhteensä 3. 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 päivitettävään toimintasuunnitelmaan. Työterveyshuollon ja kunnan vastuuhenkilön yhteistyötapaamisia on säännöllisesti ja yhteistyössä kehitetään henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseen liittyviä toimintoja. Työterveyshuoltosopimukseen sisältyy lakisääteisen ennaltaehkäisevän työterveyshuollon lisäksi

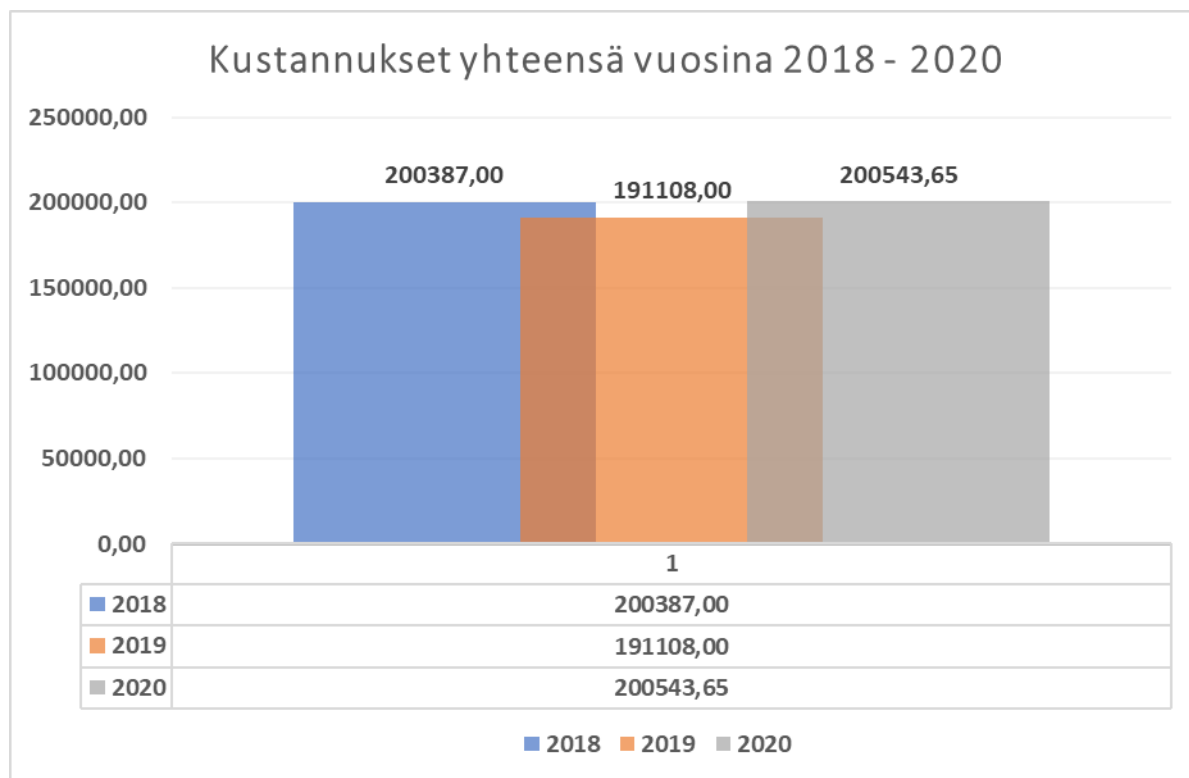
yleislääkäritasoinen sairaanhoito. Työterveyshuollossa painopistettä on siirretty ennaltaehkäisevän toiminnan suuntaan. Ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista Kela maksaa 60 % korvauksen niille työnantajille, jotka ovat sopineet yhdessä työterveyshuollon kanssa työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen toteuttamisesta työpaikalla.

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 on voinut 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). Keväällä koronavirusepidemian poikkeustilan vuoksi työnantaja ohjeisti, että omailmoituskäytäntö oli max 10 päivää.

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

Työterveyshuollon kustannukset



Vuoden 2020 kustannukset yhteensä 200 543,65 €, josta maatalouslomituksen osuus oli 41 % eli 82 262,53 € (maatalouslomituksen osuus ei rasita kuntataloutta, Melan määräraha). Vastaavasti vuoden 2019 kustannukset yhteensä 191 107,99 €, josta maatalouslomituksen osuus oli 35,5 % eli 67 802,48 €.

Tätä raporttia kirjoittaessa Kelan korvauspäätös ei ole vielä saapunut, vuoden 2020 työterveyshuollon menoista ennakoidaan saatavan korvausta noin 60 000 euroa. Vuoden 2020 työterveyshuollon kustannuksista kunnassa muodostui yli puolet (58 %) ennaltaehkäisevästä toiminnasta. Työplussasta saadun laskelman mukaan korvausluokkaan I kuuluvat kustannukset vuonna 2020 ovat yhteensä 116 545 € (vuonna 2019 77 756 €), korvausluokkaan II (korvausprosentti 50 % enimmäiskorvausmäärästä) kuuluvat kustannukset ovat 84 937 € (vuonna 2019 92 119 €) ja ei-korvattavien kustannusten osuus on 11 686 € (vuonna 2019 33 291 €).

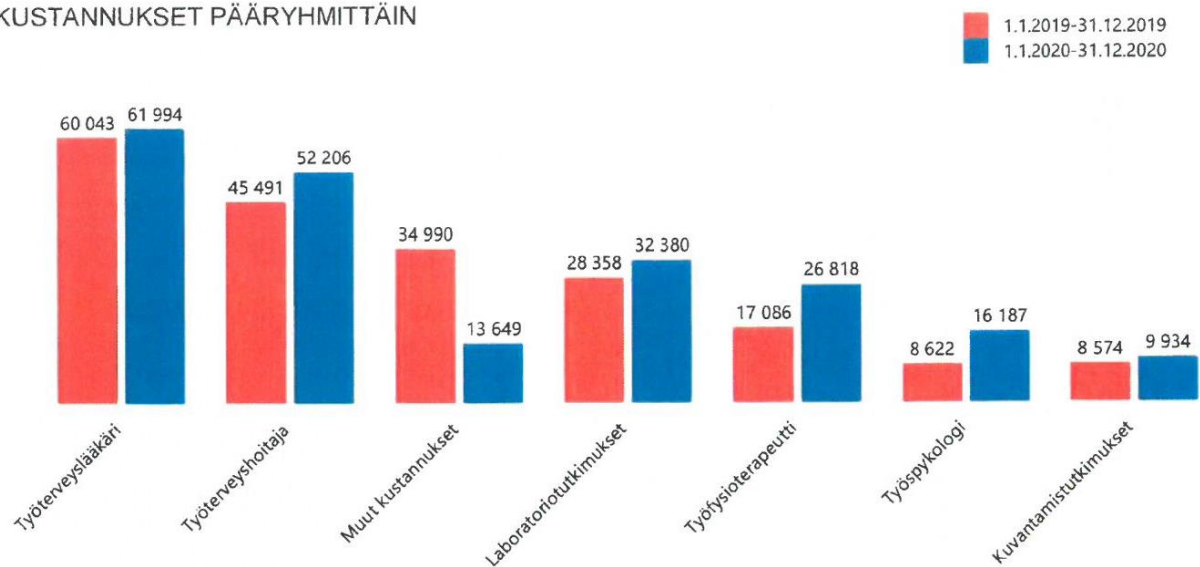
Kustannukset taulukossa 200 543,65 € on kunnan kirjanpidossa oleva kustannus yhteensä. Työplussasta saaman raportin mukaan kustannukset yhteensä 213 168 €, laskennallinen ero johtuu työterveyshuollon laskuista, jotka joko alku- tai loppuvuodesta 2020 ovat kirjautuneet toiselle vuodelle.

Huomioitavaa on, että ei-korvattavien osuus on laskenut. Tämä johtuu myös koronaepidemiavuodesta, jolloin ei järjestetty mm. työterveyshuollon järjestämää liikunta- ja virkistystoimintaa. Ei-korvattaviin kuuluu myös erikoissairaanhoidon tai psykologin antamaa terapiaa ei korvata. Kela ei myöskään korvaa 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.

KUSTANNUKSET PÄÄRYHMITÄIN



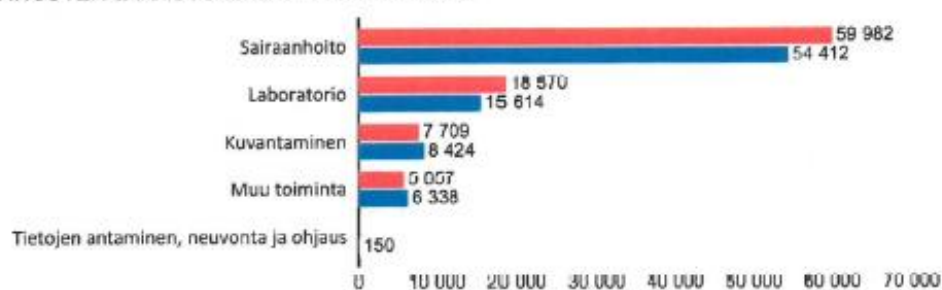
lähde: Työterveyshuolto Työplus

1.1.2019-31.12.2019
1.1.2020-31.12.2020

KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 1



KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 2



KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 0



lähde: Työterveyshuolto Työplus

Työhyvinvointikysely

Vuonna 2020 ei toteutettu työterveyshuollon järjestämänä työhyvinvointikyselyä. Edellinen kysely tehtiin vuonna 2018 ja seuraava kysely toteutetaan samansisältöisenä alkuvuodesta 2021 (lisäys: kysely toteutettu helmikuussa 2021).

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 2020 yhteensä neljä kertaa.

Työsuojelutoiminnan kokoonpano muodostuu kolmesta työsuojeluvaltuutetusta ja työsuojelupäälliköstä. Työsuojelupäällikkönä toimii tekninen johtaja. Työsuojelun yhteistoimintaa ohjaa työsuojelutoimikunta, johon kuuluu työsuojelupäällikön ja -valtuutettujen lisäksi kaksi työntekijöiden valitsemaa edustajaa sekä yksi kunnanhallituksen nimeämä edustaja. Nykyinen toimintakausi valituilla työsuojeluvaltuutetuilla sekä yhteistoimintahenkilöillä 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.

Työsuojelutoimikunnassa käsitellään työntekijöiden turvallisuuteen, terveyteen ja työkykyyn vaikuttavia asioita ja toimenpiteitä ja sekä tehdään tehtyjen toimenpiteiden toteutumisen ja vaikutusten seuranta. Työsuojelutoimikunta tekee tarvittaessa työnantajalle esityksiä työolojen parantamiseksi sekä työterveyshuollon kehittämiseksi ja työsuojelukoulutuksen ja työn opastuksen järjestämiseksi. Tarvittaessa työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö osallistuvat työsuojelutarkastuksiin.

Vuonna 2020 työsuojelutoiminnan tavoitteena on ollut kehittää kunnan työsuojelun toimintamallia ja vakiinnuttaa työsuojelun asemaa kunnan toiminnassa. Vuoden 2020 aikana työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö ovat osallistuneet välittömään yhteistoimintaan tarpeen mukaan. Työsuojelutoimikunta kokoontui kaksi kertaa vuoden aikana. Toimikunnan jäsenille mahdollistettiin koulutusta työsuojelu toimintaan. Haasteena työsuojelun toiminnan toteutumiselle on riittävän resurssoinnin ja asiantuntemuksen saaminen, joka on huomioitava toiminnan suunnittelussa tulevaisuudessa.

Henkilöstöetuudet ja tyhy-toiminta

Vuonna 2020 työntekijöillä oli mahdollisuus saada 120 euron arvoinen etuus liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin, ePassi henkilöstöetuus toimii mobiilisovelluksen kautta. ePassiin olivat oikeutettu vakituiset työntekijät sekä yli 4 kuukauden määräaikaisessa työ- tai virkasuhteessa olevat, ja etuus suhteutettiin työ- tai virkasuhteen keston. Palkattomien vapaiden aikana työntekijällä ei ollut oikeutta ePassi-etuuteen.

Syyskuussa järjestettiin kunnantalon henkilöstön tyhy-päivä Kalajoella. Lomatoimen osastolla ja sivistysosastolla oli myös omaa tyhy-toimintaa.

Jouluruokailua ei voitu vuonna 2020 järjestää koronapandemian takia. Työnantaja sen sijaan kustansi jokaiselle työntekijälle 30 €:n arvoisen ruokaisan joulukassin Maitokolmiolta.

Henkilöstöyhdistys on toiminut aktiivisesti ja sen toiminta on edistänyt yhteisöllisyyttä mm. toteuttamalla retkiä, matkoja ja osallistumalla tapahtumiin.

5. Työvoimakustannukset

Henkilöstökulut olivat vuonna 2020 yhteensä 10 426 299,38 €, josta palkkojen ja palkkioiden osuus on noin 8,3 milj. €. Suurimmat kustannukset palkkojen ja palkkioiden osalta muodostui vakinaisten ja määräaikaisten palkoista. Vähennystä vuoden 2019 henkilöstökuluihin 4,37 % (476 146,40 €).

Henkilöstökulut	2020	2019	Muutos
Palkat ja palkkiot	8 489 219,33	8 677 523,29	-2,17 %
Päivärahakorvaukset	-176 754,32	-161 717,73	
Perhevapaakorvaukset	-14 500,00	-5 000,00	
Jaksotetut palkat ja palkkiot	6 249,21	84 345,13	
Aktivoidut palkat ja palkkiot	0,00	-3 218,23	
Palkat ja palkkiot yhteensä	8 304 214,22	8 591 932,46	-3,35 %
<u>Sivukulut</u>			
Eläkekulut			
KuEl-maksu	1 338 552,26	1 408 641,29	
VaEl-maksu	76 292,57	75 231,41	
Varhe-maksu	0,00	35 255,22	
Eläkemenoperusteinen maksu	419 789,08	405 557,20	
Jaksotetut eläkekulut	376,49	10 172,76	
Aktivoidut eläkekulut	0,00	-488,61	
Eläkekulut yhteensä	1 835 010,40	1 934 369,27	-5,14 %
<u>Vakuutusmaksut</u>			
Sairausvakuutusmaksu	111 519,99	64 805,60	
Työttömyysvakuutusmaksut	112 541,55	138 444,98	
Tapaturmavakuutusmaksut	56 133,53	167 815,60	
Muut vakuutusmaksut	2 721,36	1 331,13	
Jaksotetut vakuutusmaksut	4 158,33	3 746,74	
Aktivoidut vakuutusmaksut	0,00	0,00	
Vakuutusmaksut yhteensä	287 074,76	376 144,05	-23,68 %
Henkilöstökulut yhteensä	10 426 299,38	10 902 445,78	-4,37 %