

Henkilöstöraportti 2023

KHALL 17.06.2024 § 149

Valmistelija

Hallintojohtaja Hanna Salminen puh. 050 336 2534

Kunnassa laaditaan tilinpäätöksen yhteydessä henkilöstöraportti (henkilöstökertomus, henkilöstötilinpäätös) Kuntatyönantajien vuoden 2022 antaman suosituksen mukaisesti. Samojen tietojen kerääminen mahdollistaa vertailun muihin kuntiin. Suositus ei estä kuntaa tuottamasta myös muuta henkilöstöön liittyvää tietoa oman toimintansa kehittämiseksi.

Henkilöstön työkyvyn tärkeimpiä mittareita on sairauspoissaolojen määrä. Kun vuonna 2022 sairauspoissaoloja per henkilötyövuosi oli 23,4, vuonna 2023 niitä oli 18,7. Vuoden 2023 kesäkuussa korona poistui yleisvaarallisten tartuntatautien luettelosta, jolloin varatoimet tartuntojen estämiseksi töistä poissaolona vähenivät. Sairauspoissaolot laskivat myös kalenteripäivinä arvioituna. Vuonna 2022 sairauspäiviä oli 6932 ja vuonna 2023 niitä oli 4002. Koronatilanteen lisäksi tähän vaikutti lomituspalveluhenkilöstön siirtyminen Toholammille.

Paikallinen järjestelyerä 11 046 euroa käytettiin henkilöstön palkankorotuksiin yksimielisellä sopimuksella työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken neuvotellen.

Henkilöstöä kuultiin sekä työhyvinvointikyselyllä että mieluisinta työpaikkaetua selvittäen. Työhyvinvointikyselyä käytettiin kunnan yhdenvertaisuussuunnitelman uudistamisessa. Jälkimmäisen kyselyn tuloksena E-passietuutta nostettiin 150 euroon jokaiselle vähintään 4 kk työsuhteessa olevalle.

Työterveyshuollon vuosisuunnitelman yhteydessä keskusteltiin esihenkilön lupaan perustuvan sairauspoissaolo-oikeuden laskemista nykyisestä viidestä kalenteripäivästä kolmeen, joka oli rajana ennen korona-aikaa. Henkilöstön työkyvyn tukemiseksi ja sairauspoissaolotarpeen ennaltaehkäisemiseksi kunnassa on käytössä varhaisen tuen malli. Varhaisen tuen mallin järjestelmällistä käyttöä on syytä lisätä systemaattiseksi osaksi koko kunnan henkilöstön oikeutena oman työkykynsä tukeen. Vuoden lopussa otettiin käyttöön työterveyshuollon tarjoama sähköinen palvelu työntekijää koskevaan työkykyhuolen ilmoittamiseksi. Näin voidaan lisätä työnantajan ja työterveyshuollon yhteistä tilannekuvaa ja suunnitella tukitoimia kokonaisvaltaisemmin.

Varhaiskasvatukseen hankittu kohdennettuna työkykytoimena hankittu ulkopuolinen työnohjaus saatiin päätökseen vuoden 2023 alussa. Työnohjaus sisälsi työnohjausta ryhmälle ja yhden henkilökohtaisen tapaamisen jokaisen työntekijän kanssa. Johdon ja esihenkilöstön työhyvinvoinnin ja johtamisosaaamisen kehittämiseksi alettiin valmistella kolmiosaista johtamiskoulutusta, joka toteutettiin vuoden 2024 keväällä. Muuta koulutusta toimialat järjestivät henkilöstölleen suunnitelmansa ja määrärahojen puitteissa.

Vuoden 2023 aikana kunnassa aloittivat työnsä sekä uusi kunnanjohtaja että uusi sivistysjohtaja. Eläköitymisen vuoksi päätyneitä palvelussuhteita oli 7 ja irtisanoutumisen vuoksi 5. Vuonna 2022 irtisanoutuneita oli 15.

Esittelijä

Hallintojohtaja Hanna Salminen

Esitys	Kunnanhallitus esittää henkilöstökertomuksen kunnanvaltuuston käsiteltäväksi.
Muutettu esitys	Kunnanhallitus esittää henkilöstökertomuksen valtuuston hyväksyttäväksi.
Päätös	Hyväksyttiin.

KVALT 25.06.2024 § 29
142/02.02.01/2024

Päätös	Hyväksyttiin.
--------	------------------------