

# HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

## PERHON KUNTA

Kunnanhallitus 27.3.2023

Valtuusto xx.xx.2023

## Sisällysluettelo

Johdanto .....	1
1. Henkilöstömäärä ja –rakenne.....	2
1.1. Henkilöstön määrä ja palvelusuhteen luonne.....	2
1.2. Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma .....	3
1.3. Henkilöstön eläköityminen .....	3
1.4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus .....	4
2. Henkilötyövuodet .....	5
3. Terveysperusteiset poissaolot.....	6
4. Henkilöstöinvestoinnit .....	8
4.1 Henkilöstökulut .....	8
4.2 Osaamisen kehittäminen .....	8
5. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen .....	9
5.1. Työterveyshuoltoyhteistyö .....	9
5.2 Tyhy -päivät ja edut .....	10

## Johdanto

Tämä henkilöstökertomus pohjautuu Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan. Uuden suosituksen mukainen raportointi on tarkoitettu otettavan käyttöön vuonna 2022.

Suosituksessa esitetään viisi, valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävää ja seurattavaa henkilöstön tilaa kuvaavaa määrällistä tunnuslukua. Näiden tunnuslukujen yhdenmukainen laskentatapa mahdollistaa kuntaorganisaatioiden välisen vertailun.

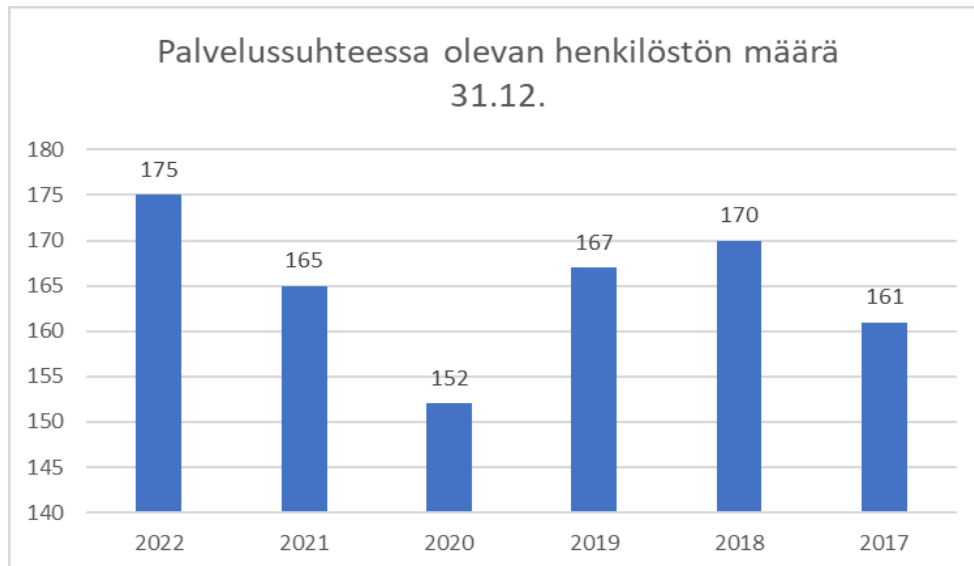
Perhon kunnan henkilöstökertomuksessa kuvataan mm. henkilöstön määrää, rakennetta, toimintaa ja kustannuksia. Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty vuoden lopun (31.12.2022) tilanteen mukaan. Vuoden viimeisen päivän tilanne ei ole koko vuoden tilannetta parhaalla mahdollisella tavalla kuvaava, mutta vertailtavuuden saavuttamiseksi on päädytty käyttämään aina samaa päivämäärää. Henkilöstökertomuksen tiedot on kerätty palkkahallinnon tietojärjestelmästä, työterveyshuollosta sekä vakuutusyhtiön ja eläkelaitoksen tilastoista.

# 1. Henkilöstömäärä ja –rakenne

## 1.1. Henkilöstön määrä ja palvelusuhteen luonne

Henkilöstön määrä ei kuvaa käytettyä työpanosta, sitä kuvataan myöhemmin esitetyllä henkilötyövuosi -tunnusluvulla. Henkilöstön määrä kertoo, kuinka monella oli palvelussuhde voimassa Perhon kuntaan 31.12.2022.

Perhon kunnan henkilöstömäärä 31.12.2022 oli 175 työntekijää.



Vakituisia työntekijöitä oli 140 ja määräaikaista työntekijöitä 35. Lisäystä vuoteen 2021 on 10 henkilöä.

Henkilöstö 31.12.2022	vakituiset	määräaikaiset	yhteensä
Hallinto-,talous- ja toimistopalvelut	9	2	11
Kasvatus-, sivistys- ja hyvinvointipalvelut	94	30	124
Tekniset-, siivous- ja ruokapalvelut	37	3	40
<b>Yhteensä</b>	<b>140</b>	<b>35</b>	<b>175</b>

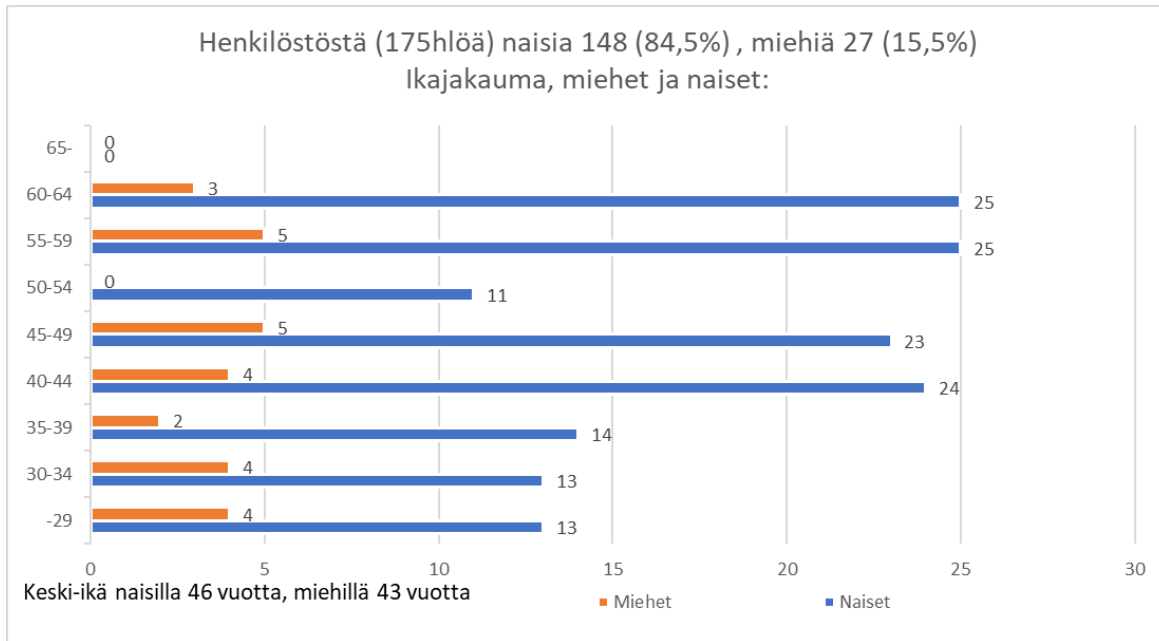
Määräaikaisten osuus oli 20 % koko kunnan henkilöstömäärästä. Suurin osuus (24 %) oli kasvatus-, sivistys-, hyvinvointipalveluissa. Pienin osuus (8 %) oli tekniset-, siivous- ja ruokapalveluissa.

## 1.2. Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

Perhon kunnan henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta. Naisten keski-ikä 46 vuotta ja miesten 43 vuotta.

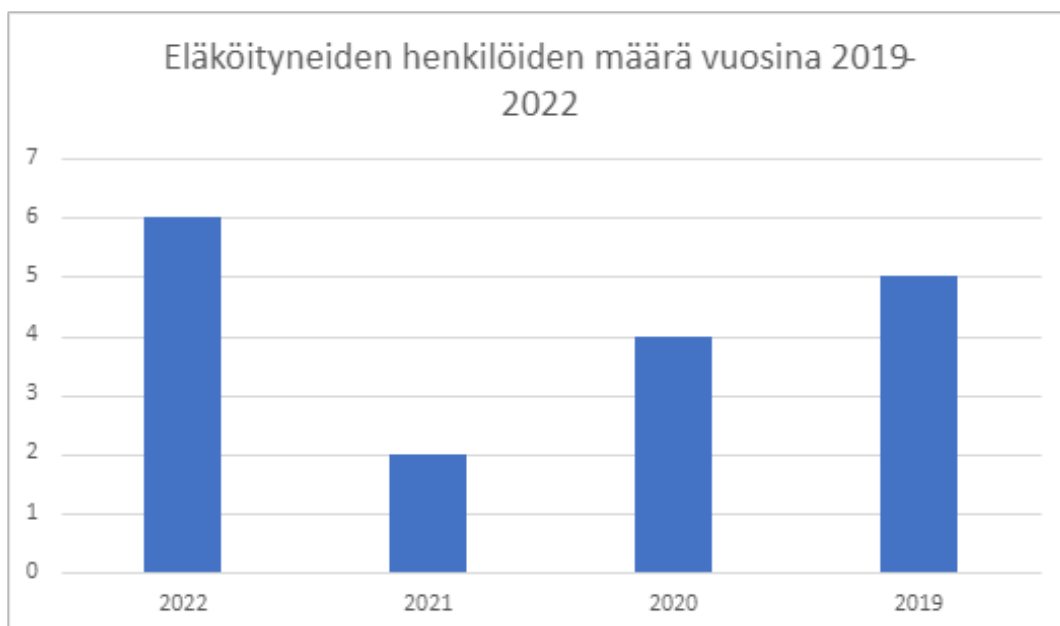
Henkilöstöstä naisia 148 henkilöä (84,5 %) ja miehiä 27 henkilöä (15,5 %).

Kuvassa naisten ja miesten jakautuminen eri ikävuosiin.

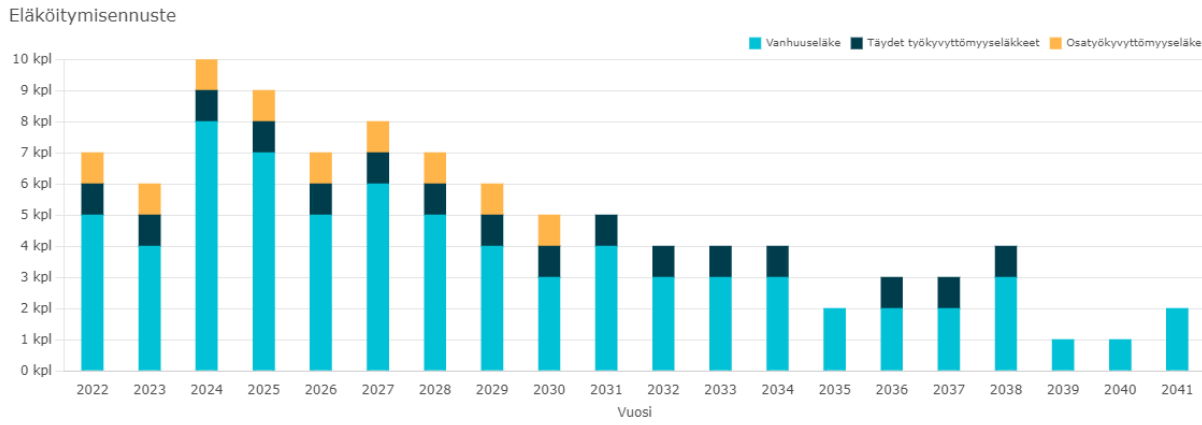


## 1.3. Henkilöstön eläköityminen

Vuoden 2022 aikana eläkkeelle (vanhuus- tai täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle) Perhon kunnan palveluksesta siirtyi 6 henkilöä.



Kevan ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen.



Ennusteen mukaan vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle jää viiden seuraavan vuoden (2023–2027) aikana 35 henkilöä, josta vanhuuseläkkeelle jääviä olisi 30 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 5 henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle arvioidaan jäävän 5 henkilöä.

#### 1.4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2022 aikana Perhon kunnassa alkoi 27 ja päättyi 32 vakituista palvelussuhdetta. Luvut sisältävät sisäiset siirrot (4).

Vakituista päättyneistä palvelussuhteista 10 päättyi 31.12.2022 hyvinvointialueelle siirtymisen vuoksi.

##### Päätymissyöt

Eronnut	10
Eläkkeelle	6
Muu	10
Osatyökyvyttömyyseläke	2
Sisäinen siirto	4

Vuonna 2022 vakinaisten työntekijöiden tulovaihtuvuus oli 19,3 % ja lähtövaihtuvuus 22,9 %. Vaihtuvuusprosentti lasketaan vuoden aikana alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät suhteutettuna vuoden viimeisen päivän vakituisen henkilöstön kokonaismäärällä.

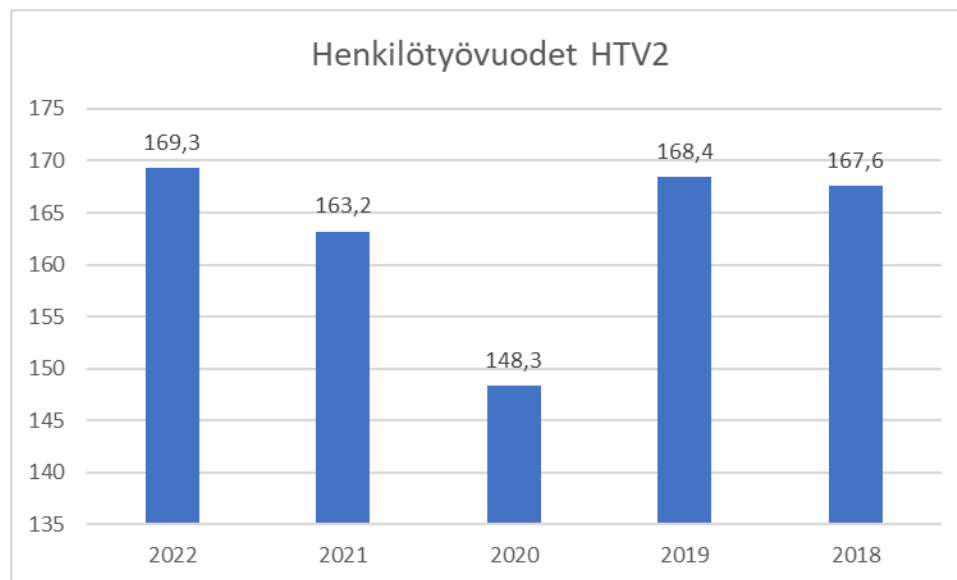
	lukum.	vaihtuvuus	lukum.	vaihtuvuus	lukum.	vaihtuvuus
<b>Henkilöstön vaihtuvuus</b>	<b>2022</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2020</b>
Alkaneet palvelussuhteet	27	19,3 %	40	31,3 %	6	5,3 %
Päätyneet palvelussuhteet	32	22,9 %	24	18,8 %	16	14,2 %

## 2. Henkilötyövuodet

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

Henkilötyövuodet kuvaavat tarkemmin henkilöstömäärän kehitystä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan koko vuoden kokoaikatyössä ollutta henkilöä. Osa-aikaisesti työskennelevän henkilön tai palkattomalla virka- tai työvapaalla olleen henkilön työpanos on laskettu tehdyn työajan suhteessa. Henkilötyövuodesta ei vähennetä vuosilomia tai muita palkallisia poissaoloja (HTV2). Henkilötyövuosi sisältää palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärän kalenteripäivinä jaettuna 365:llä (vuoden kalenteripäivät). Henkilötyövuosi kuvaa todellisen tehdyn työajan.

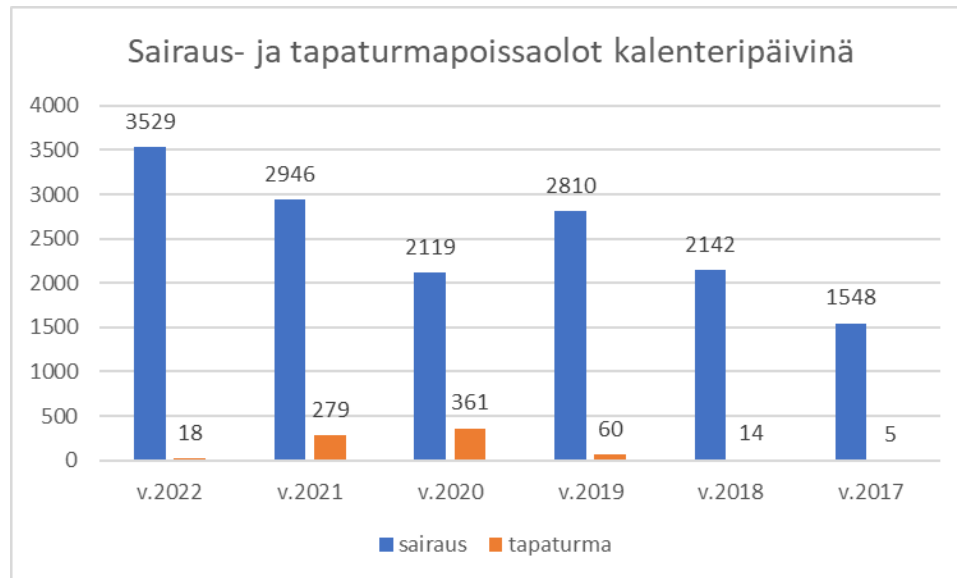
Henkilötyövuosien määrä oli vuonna 2022, noussut edellisestä vuodesta 3,6 % ja luku samaa tasoa vuosin 2019 ja 2018 kanssa. Vuoden 2020 selvästi pienempi luku johtuu lomautuksista.



### 3. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Vuonna 2022 sairaudesta johtuvia poissaoloja oli yhteensä 3529 päivää, joka on 584 päivää enemmän kuin edellisenä vuonna. Tapaturmista johtuvia poissaoloja oli yhteensä 18 päivää, vähennystä 261 päivää. Ammattitautitapauksia ei ollut.



*Terveysperusteisia poissaoloja lasketaan koko henkilöstöä kohden sekä henkilötyövuotta kohden.*

Vuonna 2022 koko henkilöstön (henkilöstön määrä 31.12.2022 175 henk.) terveysperusteisten poissaolojen keskiarvo oli 20,3 kalenteripäivää/hlö ja 20,84 kalenteripäivää/henkilötyövuosi. Henkilöstöstä 11,57 % oli ilman sairaspoissaoloja. Sairaspoissaoloprosentti oli 7,89, joka kertoo sairaspoissaolojen osuuden teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

	2022	2021
<b>Yhteensä kalenteripäivää, keskimäärin/henkilötyövuosi</b>	<b>20,84</b>	<b>19,69</b>
<b>Sairaspoissaoloprosentti</b>	<b>7,89</b>	<b>7,66</b>
<b>0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)</b>	<b>11,57</b>	<b>27,52</b>



Poissaolot pituuden mukaan:

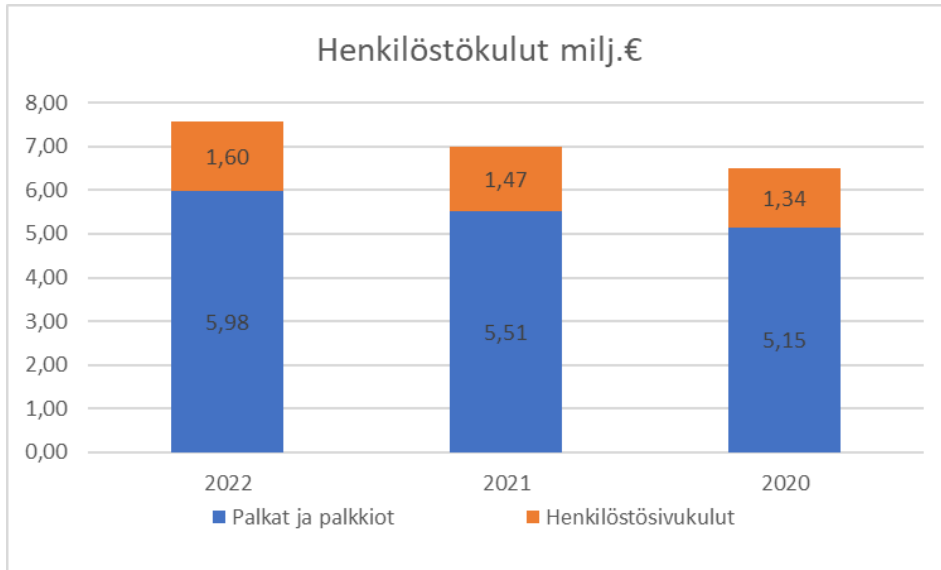
<b>Terveysperusteiset pois-</b>		<b>90-</b>						
<b>saolot</b>		<b>1-7pv</b>	<b>8-29pv</b>	<b>30-59pv</b>	<b>60-89pv</b>	<b>179pv</b>	<b>180-</b>	<b>yhteensä</b>
<b>Kesto, kalenteripäivää</b>	v.2022	1520	977	470	89	491	0	3547
	v.2021	888	789	461	511	576	0	3225

## 4. Henkilöstöinvestoinnit

### 4.1 Henkilöstökulut

Perhon kunnan henkilöstökulut sivukuluineen oli vuonna n. 7,6milj. euroa. Henkilöstökulut kasvoivat viime vuodesta liki 0,6 milj.euroa (+7,8 %). Henkilöstömenoissa näkyivät kasvaneet sairauspoissaolot sekä Kunta-alalle sovitun työ- ja virkaehtosopimuksen myötä palkankorotuksien vaikutukset.

1.6.2022 Yleiskorotus oli 46€, vähintään kuitenkin 2% sekä 1.10. ollut keskitetty järjestelyerä, joka korotti KVTES:n palkkoja 0,5%, TS palkkoja 0,48% sekä OVTES osio B palkkoja 0,12%.



### 4.2 Osaamisen kehittäminen

Henkilöstön ammatillisen osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen liittyvät koulutuksen suunnitellaan vuosittain/toimintakausittain eri yksiköissä. Lähtökohtana koulutuksen suunnittelulle on aina työyhteisön toiminta ja työyhteisön tarpeet. Palkallisten koulutuspäivien määrä laski vuoteen 2021 verrattuna, kun taas palkattomia opintovapaita käytettiin vuonna 2022 selvästi aiempaa enemmän.

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vakituisen henkilöstö
<b>2022</b>				
Ammatillinen henkilöstökoulutus	79	0,6	125	0,9
Muu koulutus	0	0	0	0
<b>2021</b>				
Ammatillinen henkilöstökoulutus	92	0,7	2	0,01
Muu koulutus	0	0	0	0

## 5. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

### 5.1. Työterveyshuoltoyhteistyö

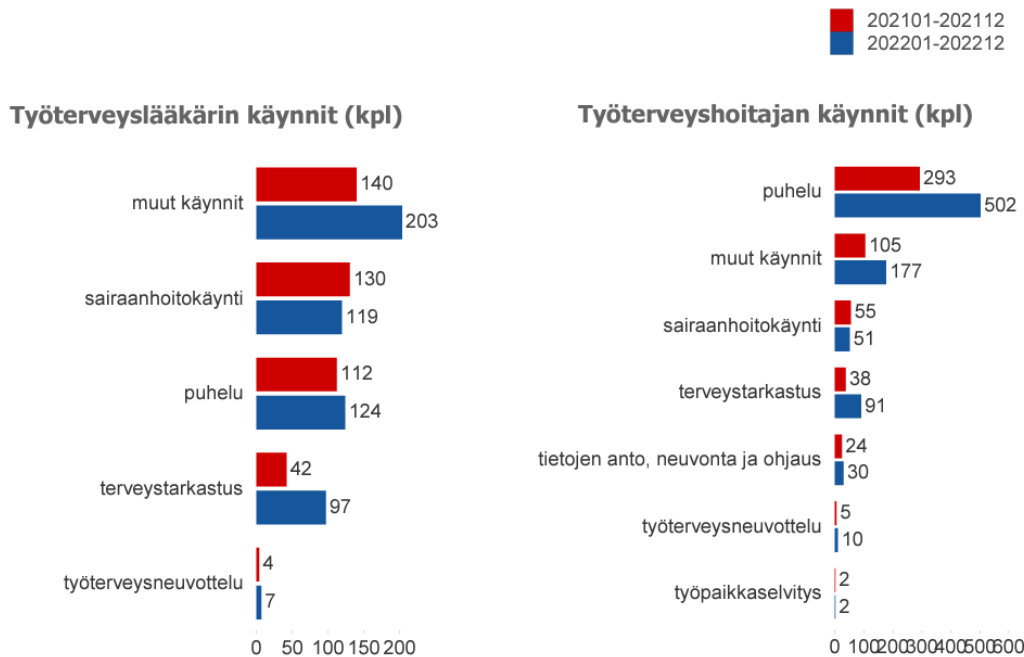
Perhon kunnan työterveyshuolto järjestetään Työplus Oy:n kautta. Palvelu sisältää työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaisen työterveyshuollon ja sopimus sisältää myös sairaanhoidon.

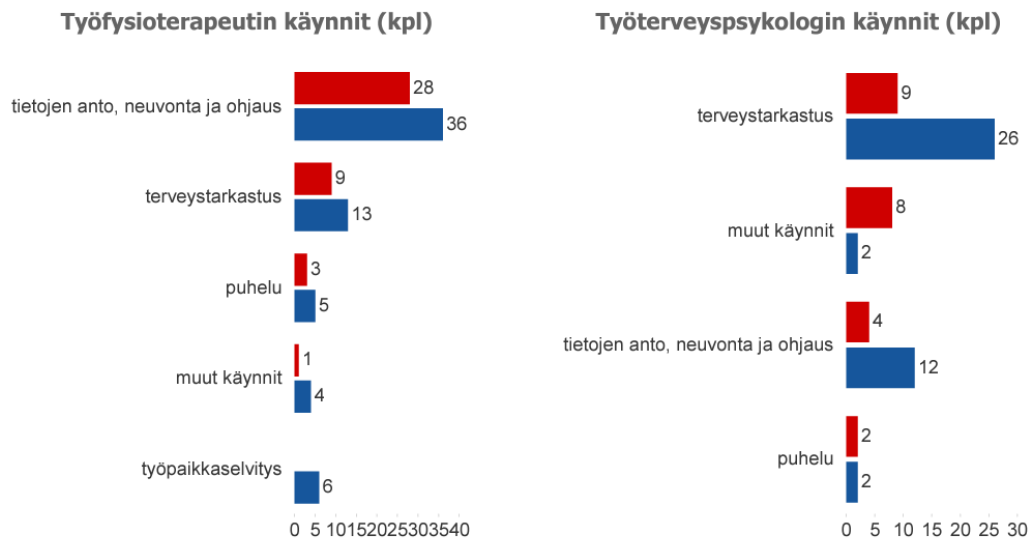
Lakisääteinen työterveyshuolto kuuluu kaikille työntekijöille koko työsuhteen ajan. Sairaanhoidopalvelut eivät sisälly palkattoman vapaan ajalta.

Vuonna 2022 työterveyshuoltoon käytettiin 123.674,49 euroa (budjetoitiin 80.000 euroa). Kelalta saadaan korvausta työterveyshuollon palveluista ennakkoarviolta noin 38.000,00 euroa.

Henkilöstön vastaanottokäynnit Työplus Oy:ssä työterveyshuollon ammattiryhmittäin vuosina 2021–2022:

### VASTAANOTTOKÄYNTISYYT AMMATTIRYHMITÄIN





## 5.2 Tyhy -päivät ja edut

Tyky- toiminta on työpaikalla tapahtuvaa kaikkea sellaista toimintaa, joka edistää työkykyä. Tyky- toiminta kohdistuu yksilöiden ja heidän yksilöllisten ominaisuuksien (yleisimpänä terveys) ja fyysisen toimintakyvyn edistämiseen. Lisäksi tyky- toiminnan pitäisi kohdistua yksilön lisäksi työhön ja työympäristöön sekä työyhteisöön.

Tyky- toiminta perustuu sopimukseen ja sitä suunnitellaan ja toteutetaan yhteistoimintana työpaikoilla. Jos työntekijä ei osallistu työajalla tyhy- toimintaan, hän on velvoitettu tekemään töitä normaalisti. Työajan ulkopuolella tapahtuva tyhy- toiminta on vapaaehtoista.

Tyky-toiminta eli työkykyä ylläpitävä toiminta perustuu lakiin. Tyhy- toimintaa eli työhyvinvointia lainsäädäntö ei sinänsä tunnista vaan on osa työpaikan toimintakulttuurin. Arkipäiväisessä puheessa näillä kahdella käsitteellä kuitenkin usein tarkoitetaan samaa asiaa. Jatkuvan tyhy- toiminnan ohella tyhy- päivät ovat yksi tärkeä lisäosa, jolla voidaan kohottaa henkilöstön motivaatiota ja aktivoida työkykyä tempausluonteisesti.

Perhon kunnassa yhteistyöryhmä vastaa tyhy- toiminnan kehittämisestä. Talousarviossa on varattu rahaa tyhy- toiminnan järjestämiseen. Kunnanhallitus päättää vuosittain yhteistyöryhmän valmistelemassa tyhy- toimintaan varatun rahan kohdentamisen.

Yksiköiden on mahdollista järjestää yksi tyhy- päivä kalenterivuodessa työajalla, johon saa kohdentaa talousarvioon varattua määrärahan. Varattu määräraha on per työntekijä.

Tyhy –kustannukset sisältävät tyhy-setelit ja tyhy-päivien kustannukset

