

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

PERHON KUNTA

Kunnanhallitus 25.3.2024

Tarkastuslautakunta 9.4.2024

Valtuusto 19.6.2024

Sisällys

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 suositukseen henkilöstökertomuksen laadintaan. Uuden suosituksen mukainen raportointi on otettu Perhon kunnassa 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.

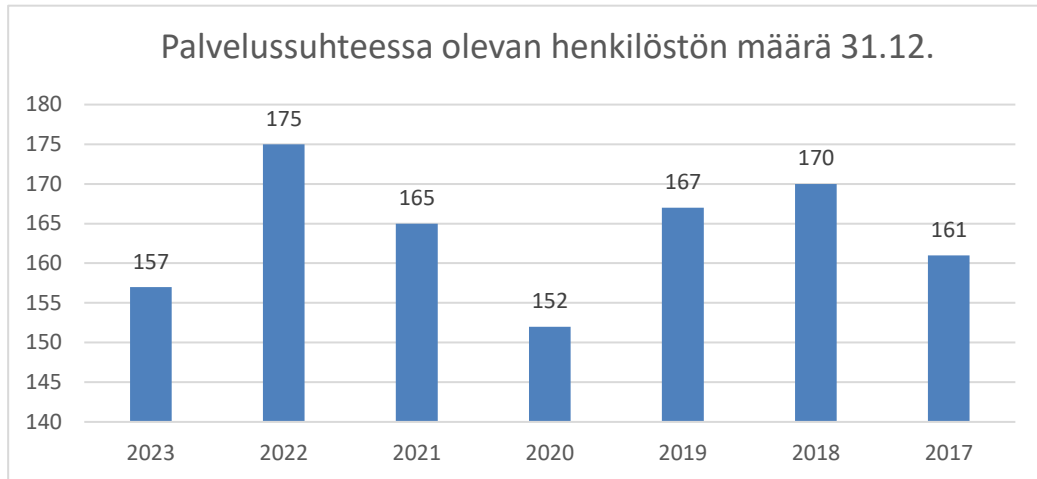
Perhon kunnan henkilöstökertomuksessa kuvataan mm. henkilöstön määrää, rakennetta, toimintaa ja kustannuksia. Henkilöstökertomuksessa henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty vuoden lopun (31.12.2023) tilanteen mukaan. Vuoden viimeisen päivän tilanne ei ole koko vuoden tilannetta parhaalla 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 31.12.2023.

Perhon kunnan henkilöstömäärä 31.12.2023 oli 157 työntekijää.



Vakituisia työntekijöitä oli 123 ja määräaikaisia työntekijöitä 34. Vähennystä 31.12.2022 tilanteeseen on 18 henkilöä.

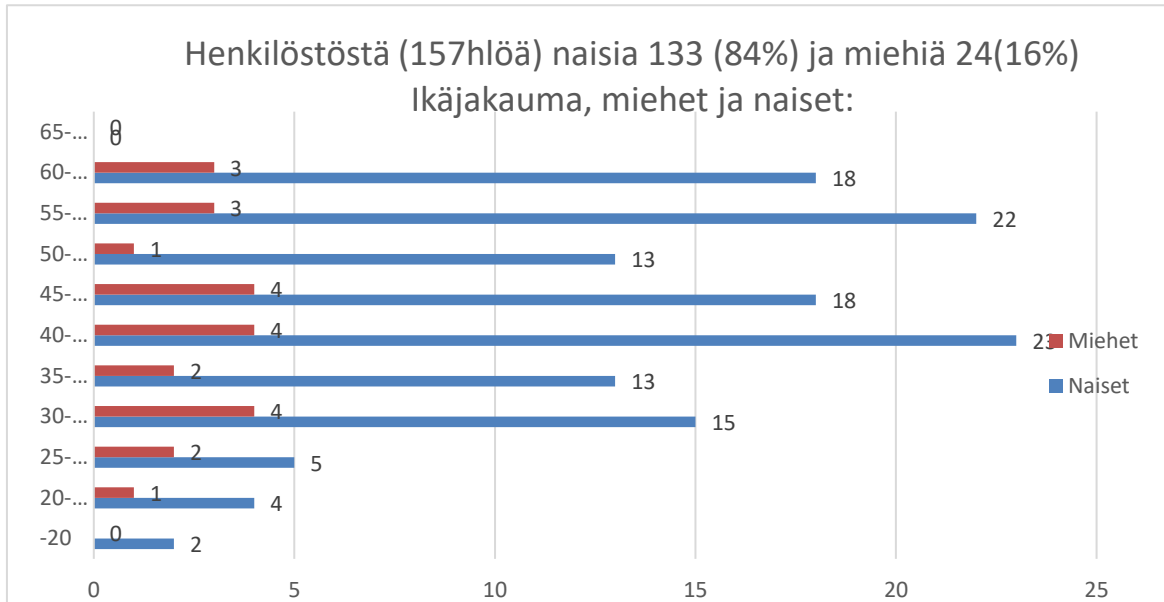
Henkilöstö 31.12.2023	vakituiset	määräaikaiset	yhteensä
Keskushallinto	2	2	4
Toimisto- ja talouspalvelut	7	1	8
Kasvatus-, sivistys- ja hyvinvointipalvelut	87	27	114
Siivous- ja ruokapalvelut	18	2	20
Tekninen ja ympäristö	9	2	11
Yhteensä	123	34	157

Määräaikaisten osuus oli 21 % koko kunnan henkilöstömäärästä. Suurin osuus (24 %) oli kasvatus-, sivistys-, hyvinvointipalveluissa.

1.2. Henkilöstön ikärakenne ja sukupuolijakauma

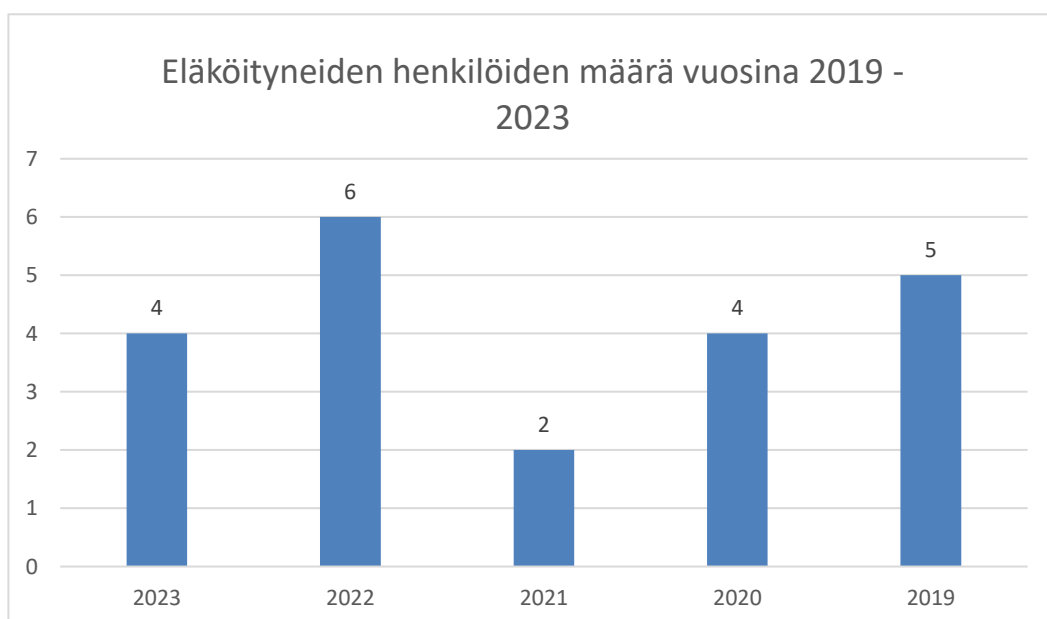
Perhon kunnan henkilöstön keski-ikä oli 44 vuotta. Naisten keski-ikä 45 vuotta ja miesten 42 vuotta.

Henkilöstöstä naisia 133 henkilöä (84 %) ja miehiä 24 henkilöä (16 %). Kuvassa naisten ja miesten jakautuminen eri ikävuosiin.



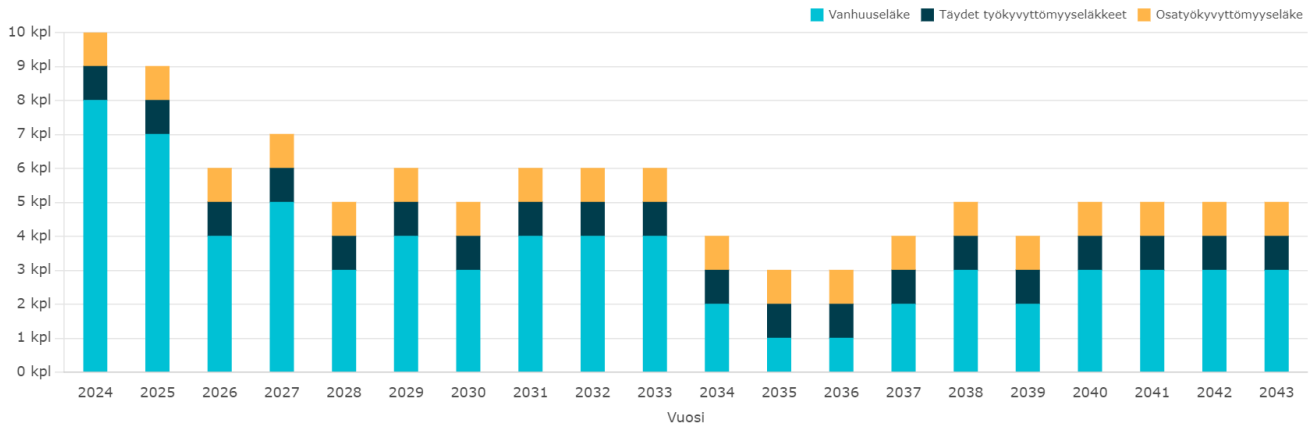
1.3. Henkilöstön eläköityminen

Vuoden 2023 aikana eläkkeelle (vanhuus- tai täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle) Perhon kunnan palveluksesta siirtyi neljä henkilöä.



Kevan ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen eläkelajin mukaan. Ennuste perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen.

Eläköitymisennuste



Ennusteen mukaan vanhuus- ja työkyvyttömyyseläkkeelle jää viiden seuraavan vuoden (2024–2028) aikana 37 henkilöä, josta vanhuuseläkkeelle jääviä olisi 27 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 5 henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeelle arvioidaan jäävän 5 henkilöä.

1.4. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2023 aikana Perhon kunnassa alkoi 8 ja päättyi 15 vakituista palvelussuhdetta. Päättyneisiin ja alkaneisiin sisältyy myös sisäiset siirrot.

Päätymissyöt

Eronnut	8
Eläkkeelle	4
Muu	2
Sisäinen siirto	1

Vuonna 2023 vakinaisten työntekijöiden tulovaihtuvuus oli 6,5 % ja lähtövaihtuvuus 12,2 %. Vaihtuvuusprosentti lasketaan vuoden aikana alkaneiden ja päättyneiden palvelussuhteiden lukumäärät suhteutettuna vuoden viimeisen päivän vakituisen henkilöstön kokonaismäärällä

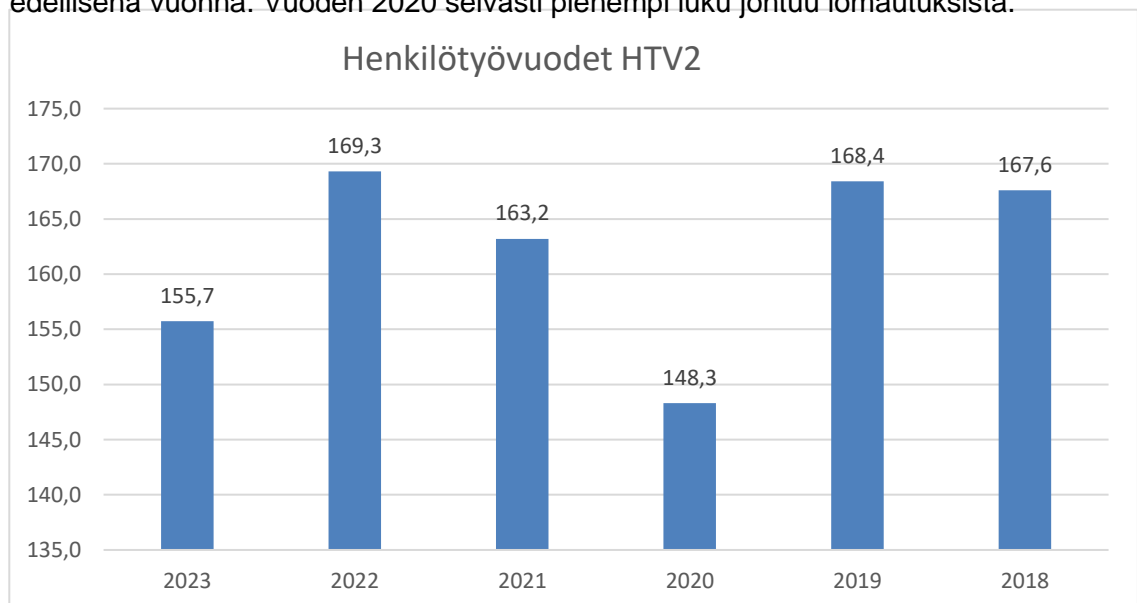
Henkilöstön vaihtuvuus	lukum.	vaihtuvuus%	lukum.	vaihtuvuus%	lukum.	vaihtuvuus%
	2023		2022		2021	
Alkaneet palvelussuhteet	8	6,5 %	27	19,3 %	40	31,3 %
Päättyneet palvelussuhteet	15	12,2 %	32	22,9 %	24	18,8 %

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 työskentelevän 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 kalenteri- päivät). Henkilötyövuosi kuvaa todellisen tehdyn työajan.

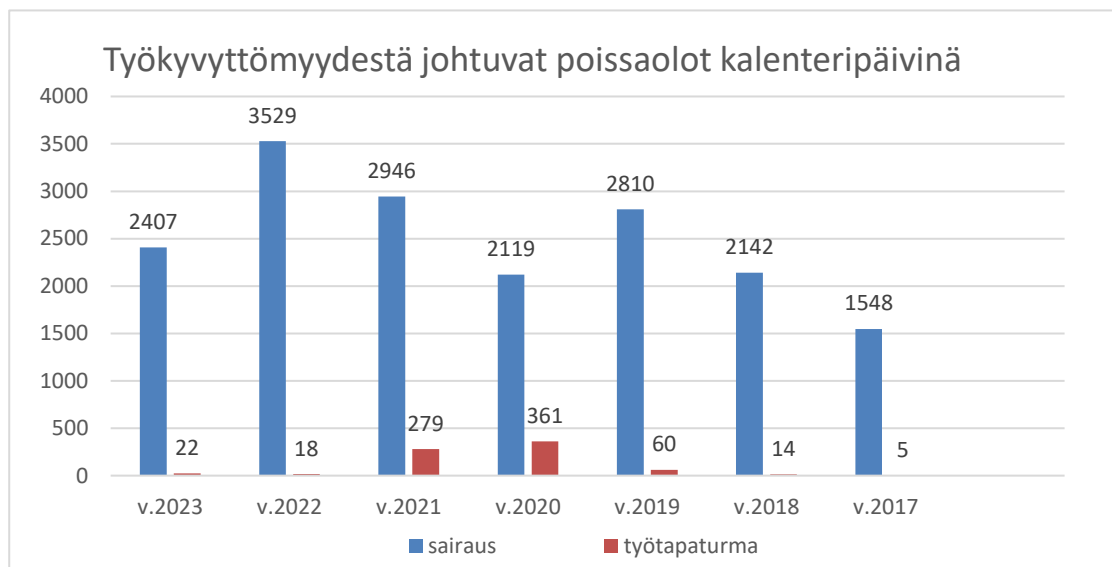
Henkilötyövuosien määrä vuonna 2023 oli 155,7 joka on 8,7 % vähemmän kuin edellisenä vuonna. Vuoden 2020 selvästi pienempi luku johtuu lomautuksista.



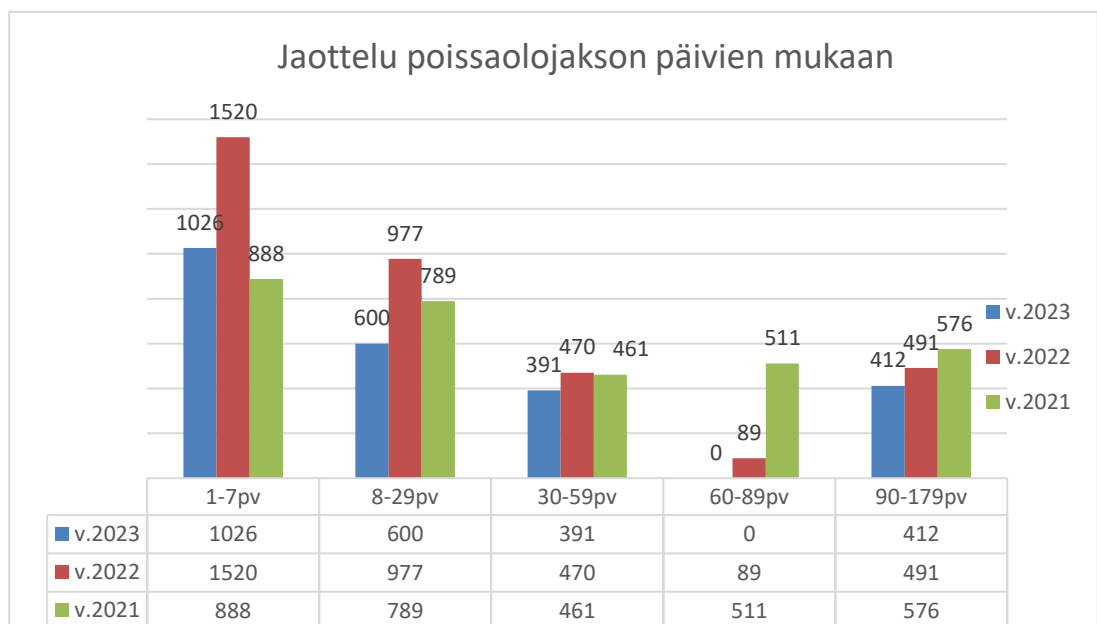
3. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaupeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Vuonna 2023 sairaudesta johtuvia poissaoloja oli yhteensä 2407 päivää, joka on 1122 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Työtaturmista johtuvia poissaoloja oli yhteensä 22 päivää, lisäystä neljä päivää. Ammattitautitapauksia ei ollut.



Työkyvyttömyydestä johtuvat poissaolot kalenteripäivinä poissaolojakson pituuden mukaan jaoteltuna:



Terveysperusteisia poissaoloja lasketaan koko henkilöstöä kohden sekä henkilötyövuotta kohden.

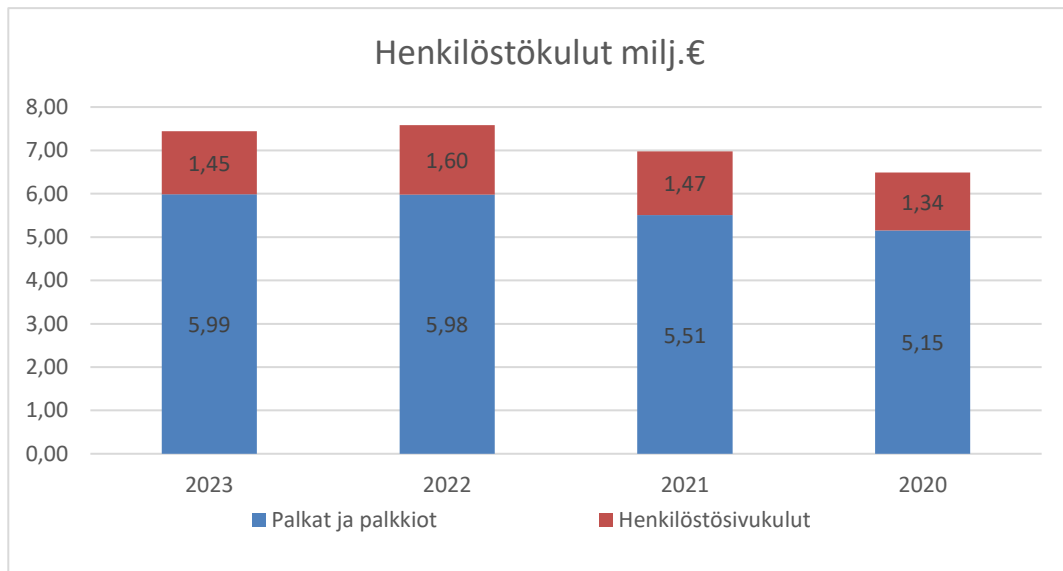
Vuonna 2023 koko henkilöstön (henkilöstön määrä 31.12.2023 157 henk.) terveysperusteisten poissaolojen keskiarvo oli 15,47 kalenteripäivää/hlö ja 15,61 kalenteri- päivää/henkilötyövuosi. Henkilöstöstä 21,21 % oli ilman sairaspöissaoloja. Sairas- poissaoloprosentti oli 6,07, joka kertoo sairaspöissaolojen osuuden teoreettisesta säännöllisestä työajasta.

	<u>2023</u>	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Kalenteripäivät, keskimäärin/henkilötyövuosi	15,61	20,84	19,69
Sairaspöissaoloprosentti	6,07	7,89	7,66
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	21,21	11,57	27,52

4. Henkilöstöinvestoinnit

4.1 Henkilöstökulut

Perhon kunnan henkilöstökulut sivukuluineen oli vuonna 2023 n. 7,44milj. euroa, joka on -0,137milj. euroa (-1,8 %) vähemmän verrattuna vuoteen 2022. Vuonna 2023 kunta-alalle sovitun työ- ja virkaehtosopimuksen myötä palkankorotuksia oli seuraavasti: 1.6.2023 oli sopimuksen mukaiset yleiskorotus, paikallinen järjestelyerä sekä kertaerä. Yleiskorotus oli 2,2 %, OVTES sopimuksessa 2,02 %. Paikallisen järjestelyerän suuruus oli joka sopimuksessa yhteensä 1,9 %. Kertaerä oli 467 €, poikkeuksena KVTES liite 5 työntekijöille kertaerää maksettiin 587 € ja OVTES osio G työntekijöille 617 €



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 nousi vuoteen 2022 verrattuna 35 päivällä, kun taas palkattomia opintovapaita käytettiin vuonna 2023 yli puolet vähemmän.

	Palkalliset koulutuspäivät		Palkattomat koulutuspäivät	
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö
2023				
Ammatillinen henkilöstökoulutus	114	0,93	7	0,06
Muu koulutus	0	0	49	0,40
2022				
Ammatillinen henkilöstökoulutus	79	0,6	125	0,9
Muu koulutus	0	0	0	0
2021				
Ammatillinen henkilöstökoulutus	92	0,7	2	0,01
Muu koulutus	0	0	0	0

5. Työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen

5.1. Työterveyshuoltoyhteistyö

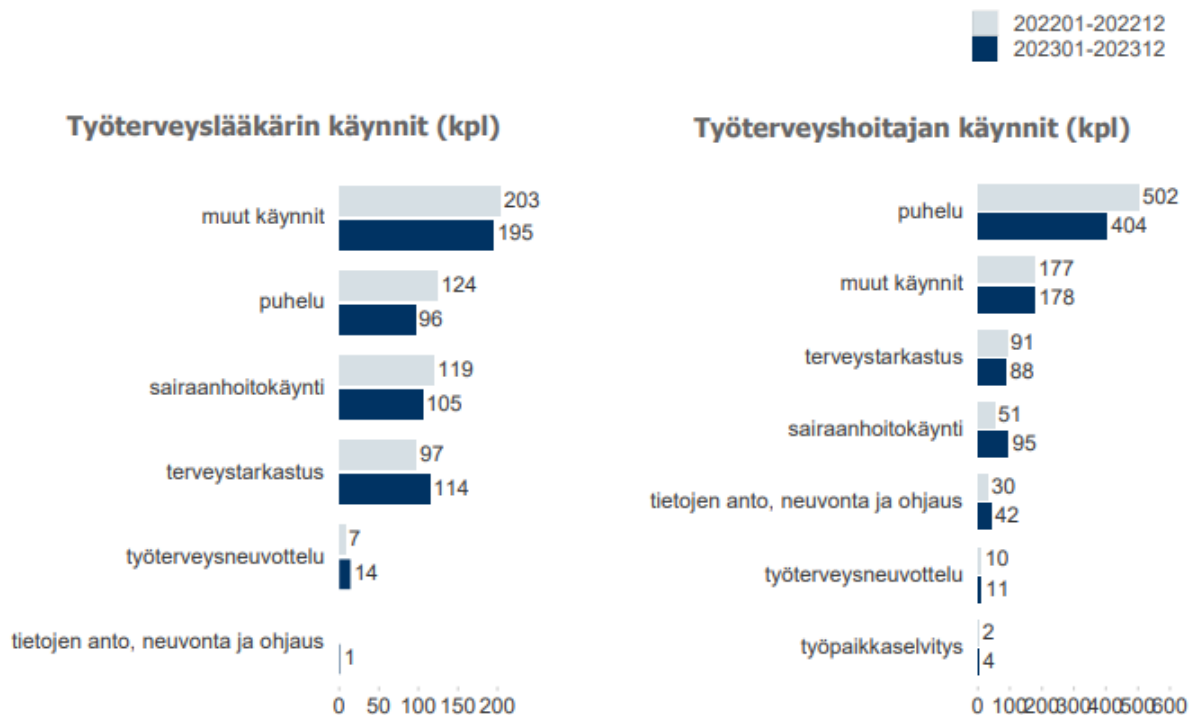
Perhon kunnan työterveyshuolto järjestetään Työplus Oy:n kautta. Palvelu sisältää työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaisen työterveyshuollon ja sopimus sisältää myös sairaanhoidon.

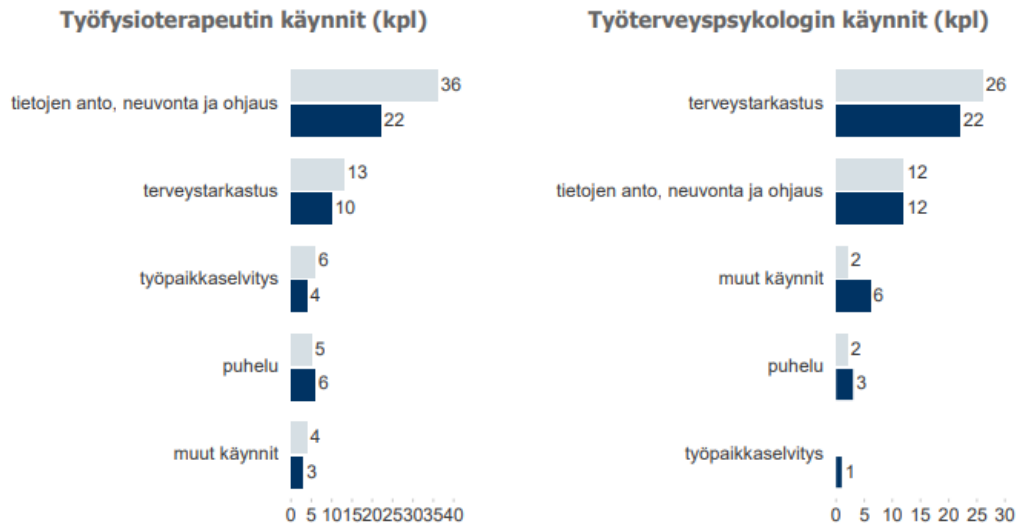
Lakisääteinen työterveyshuolto kuuluu kaikille työntekijöille koko työsuhteen ajan. Sairaanhoidopalvelut eivät sisälly palkattoman vapaan ajalta.

Vuonna 2023 työterveyshuoltoon käytettiin 110.849,13 euroa (budjetoitiin 80.000 euroa). Kelalta saadaan korvausta työterveyshuollon palveluista ennakkoarviolta noin 37.000,00 euroa. Kelan korvaus vuodelta 2022 oli yhteensä 45 336,05 €.

Henkilöstön vastaanottokäynnit Työplus Oy:ssä työterveyshuollon ammattiryhmittäin vuosina 2022–2023:

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 sopimuksiin 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 toimintakulttuuria. 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 valmistelemana tyhy- toimintaan varatun rahan kohdentamisen.

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

Vuonna 2023 tyky- ja tyhy-toimintaan oli varattuna rahaa 150 €/työntekijä, tyhy-päivän järjestelyyn 50 € ja tykyraha 100 € (työaikaprosentin suhteessa) jaettiin käytettäväksi SmartumPlus-palvelun kautta liikunta- kulttuuri- ja hyvinvointietuna.

Uutena hyvinvointietuna otettiin käyttöön henkilöstön liikunnan mahdollistaminen työaikana. Itsenäiseen liikkumiseen annettiin mahdollisuus käyttää työaikaa kaksi tuntia kuukaudessa ja jokaisen yksikön liikkumiseen (ryhmätoiminta) yksi tunti.

Tyhy- ja tykykustannukset:

