



## Henkilöstöraportti 2022

Yhteistoimintaelin X.3.2023  
Kunnanhallitus X.3.2023  
Kunnanvaltuusto X.X.2023

<b>Sisällys</b>	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	6
2.5. Yleisimmät ammattinimikkeet	7
2.6. Työaikajärjestelmät	8
3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	8
4. Työhyvinvointi	11
4.1. Terveysperusteiset poissaolot	11
4.2. Henkilöstön vaihtuvuus	15
4.3. Eläköityminen	17
4.4. Työterveyspalvelut	18
4.5. Muu henkilöstön hyvinvointi	21
5. Työvoimakustannukset	22

## 1. Johdanto

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

Hyvinvoiva, osaava ja motivoitunut henkilöstö on kunnan tärkein voimavara laadukkaiden palveluiden tuottamiseksi ja kuntastrategian tavoitteiden saavuttamiseksi. Tunnusluvut ja muut henkilöstöä kuvaavat tiedot ovat olennaisia tulevaisuuden mahdollisuuksien ja haasteiden ennakoimisessa, joita syntyy mm. 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 31.12.2022 poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta 2022.

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. Henkilöstöraportti on laadittu soveltaen Kuntatyönantajien (KT) suositusta henkilöstökertomuksen laadinnasta sen mukaan kuin tietoja on ollut käytettävissä.

## 2. Tunnuslukuja

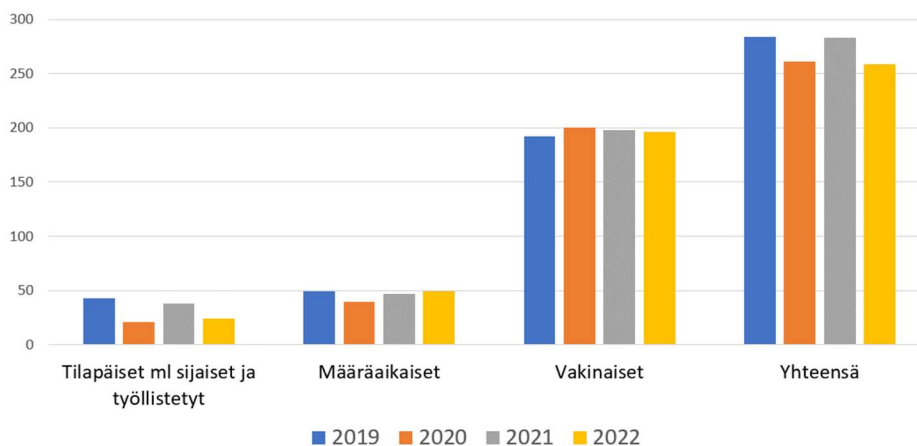
### 2.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärä kattaa kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Henkilöstön kokonaismäärässä ja rakenteessa tapahtuvien muutosten seuranta voidaan hyödyntää henkilöstöresurssien kohdentamisessa ja henkilöstösuunnittelussa. Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan vuoden 2022 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 2022 lopussa 259 työntekijää (lähde: ESS-henkilöstötietojärjestelmä). Vakinaisten palvelussuhteiden osuus oli 75,7 %, määräaikaisten palvelussuhteiden osuus oli 18,9 % ja tilapäisten osuus oli 5,4 % kaikista palvelussuhteista. Luvuissa on huomioitu myös osa-aikaiset työntekijät. Edellisvuoteen verrattuna henkilöstön kokonaismäärä väheni 8,5 %. Vähennys kohdistui pääasiassa tilapäisiin palvelussuhteisiin (sijaiset). Vuoteen 2021 verrattuna määräaikaisten ja tilapäisten palvelussuhteiden suhteellinen osuus väheni kokonaisuudessaan 5,7 prosenttiyksikköä.

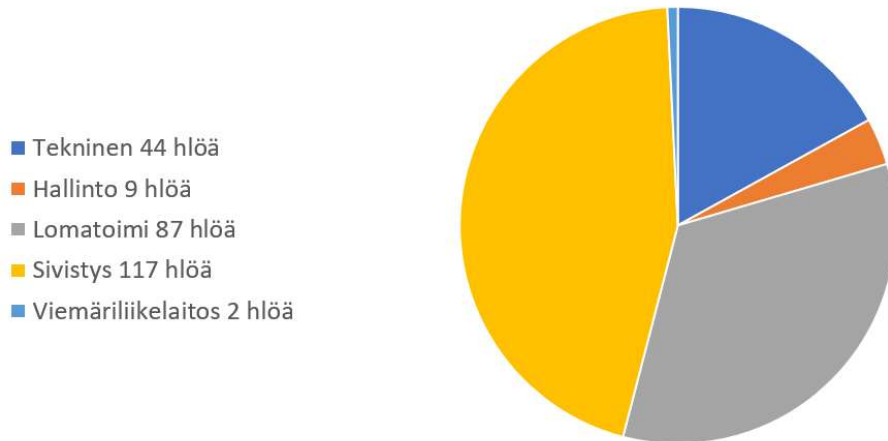
Tarkasteluhetkellä 31.12.2022 palveluksessa olevasta henkilöstöstä vapaalla oli 18 henkilöä, joista 5 henkilöä vanhempainvapaalla, 1 henkilöä hoitovapaalla, 1 henkilö äitiysvapaalla, 6 henkilöä virka-/työvapaalla, 3 opintovapaalla, 1 henkilöä määräaikaisella kuntoutustuella ja 1 muulla palkattomalla vapaalla. Vapaalla olevat luetaan mukaan henkilöstömäärään ja osalla heistä on vapaan aikana sijainen.

### Palvelussuhteiden määrä 2019-2022 Toholammin kunta + VLL

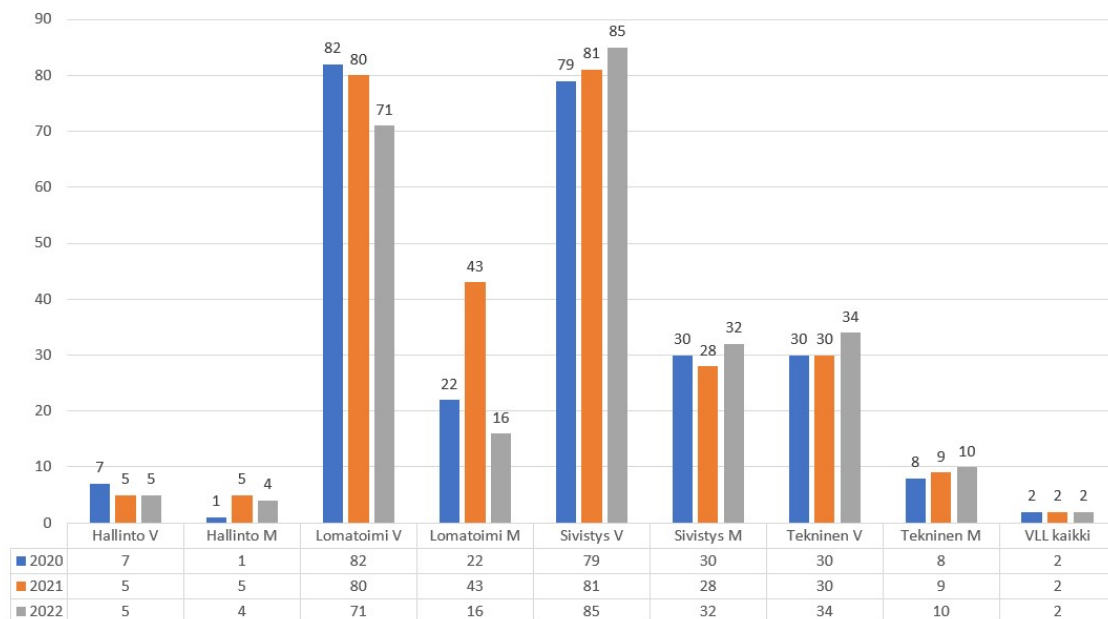


Vuonna 2022 henkilöstömäärältään suurin oli sivistysosasto, jossa työskenteli 45 % kunnan henkilöstöstä ja toiseksi suurin lomatoimi 36 % osuudella. Vastaavasti vuonna 2021 suurin oli lomatoimen osasto (44 %) ja toiseksi suurin sivistysosasto (39 %).

### Henkilöstön jakautuminen osastoittain 2022

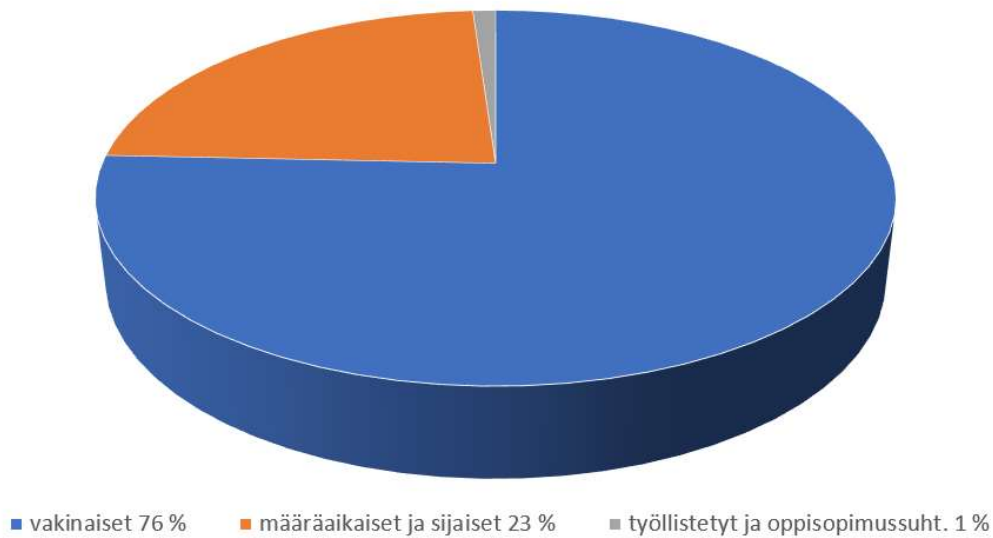


### Palvelussuhteet osastoittain 2020-2022 eriteltynä vakinaisiin [V] ja muihin [M]



Työntekijöistä virkasuhteessa oli yhteensä 63 ja työsuhteessa 196 henkilöä (yhteensä 259). Henkilöstöstä 76 % 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.

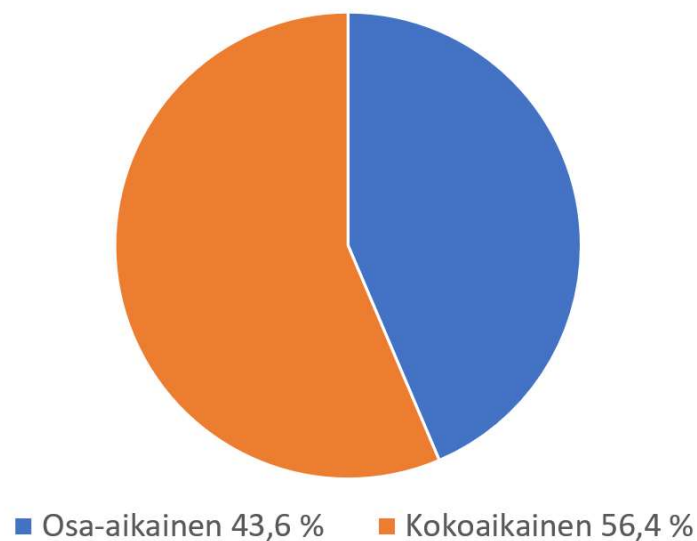
## Henkilöstö jaoteltuna palvelussuhteen luonteen mukaan



### 2.2 Kokoaikaisuus

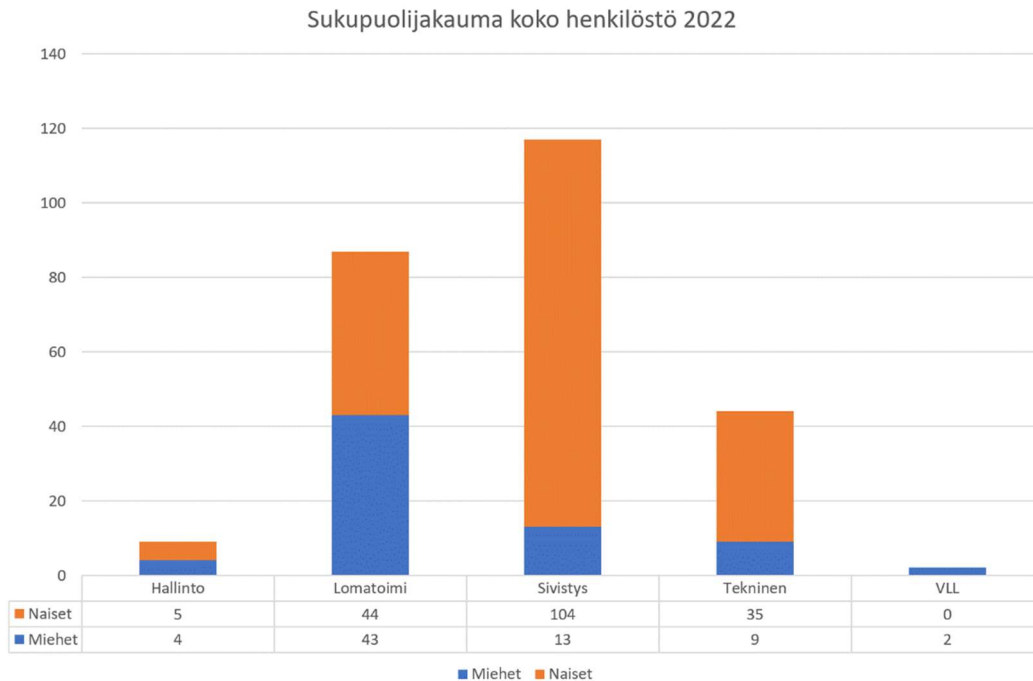
Vuoden 2022 lopussa 56,4 % palvelussuhteista oli kokoaikaisia (146 hlöä) ja osa-aikaisia 43,6 % (113 hlöä). Vertailutietona mainittakoon, että vuonna 2021 (tuorein tieto) kokoaikaisten palvelussuhteiden osuus koko kunta-alalla oli 86 % ja vastaavasti osa-aikaisten 14 %. Toholammin kunnassa osa-aikaisia palvelussuhteita oli useissa eri ammattiryhmissä mutta tyypillisimpiä osa-aikaiset palvelussuhteet olivat maatalouslomittajien ja koulunkäynninohjaajien tehtävissä.

## Palvelussuhteiden koko- ja osa-aikaisuus 2022



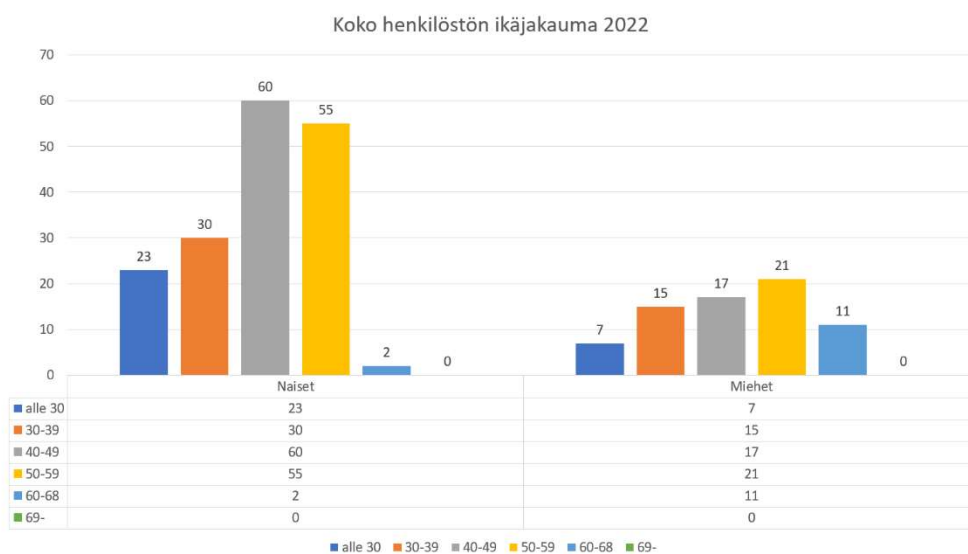
### 2.3. Sukupuolijakauma

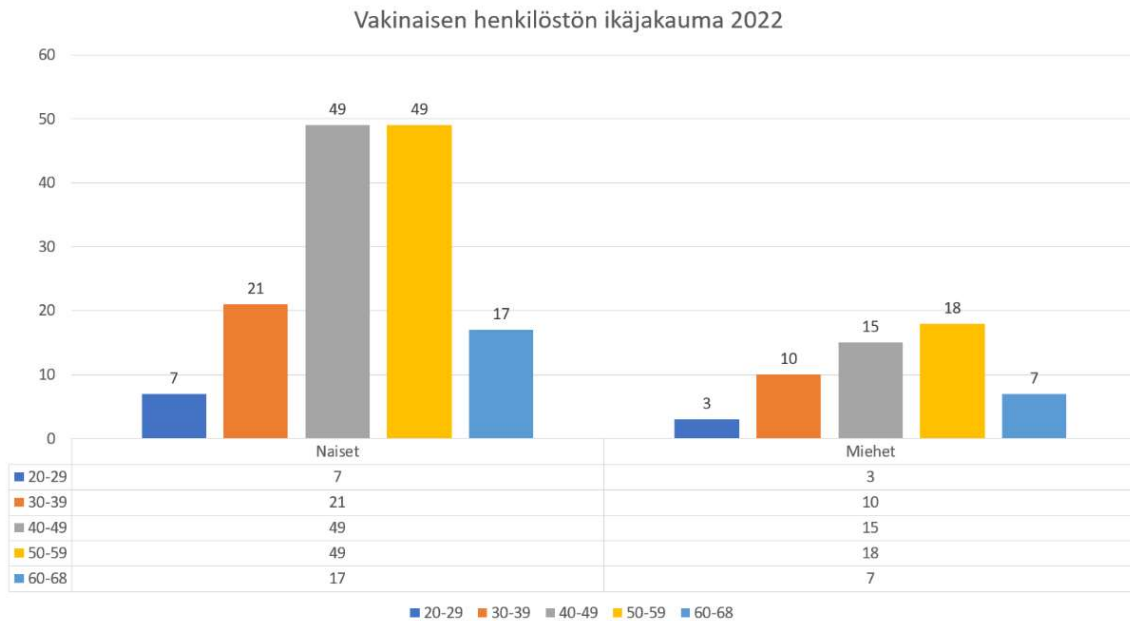
Toholammin kunnan henkilöstö on naisvaltaista. Vuoden 2022 lopussa koko henkilöstöstä 73 % oli naisia ja 27 % miehiä. Vuonna 2021 vastaavat luvut olivat 66 % naisia ja 34 % miehiä.



### 2.4. Henkilöstön ikäjakauma

Vuonna 2022 koko henkilöstöstä suurin osa (59 %) lukeutui ikäryhmiin välillä 40–59 -vuotiaat. Yli 50-vuotiaita oli 41,3 % (107 hlöä). Vuonna 2021 yli 50-vuotiaiden osuus henkilöstä oli 39,6 %.





Vakinaisen henkilöstön määrä oli vuonna 2022 196 henkilöä. Vakinaisesta henkilöstä suurimmat ikäryhmät vuonna 2022 olivat 40–49 ja 50–59-vuotiaat. Yli 50-vuotiaita oli 91 henkilöä eli 46,4 %. Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2022 oli 47,7 vuotta. Valtakunnallisesti henkilöstön keski-ikä kunta-alalla on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

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

## 2.5. Yleisimmät ammattinimikkeet

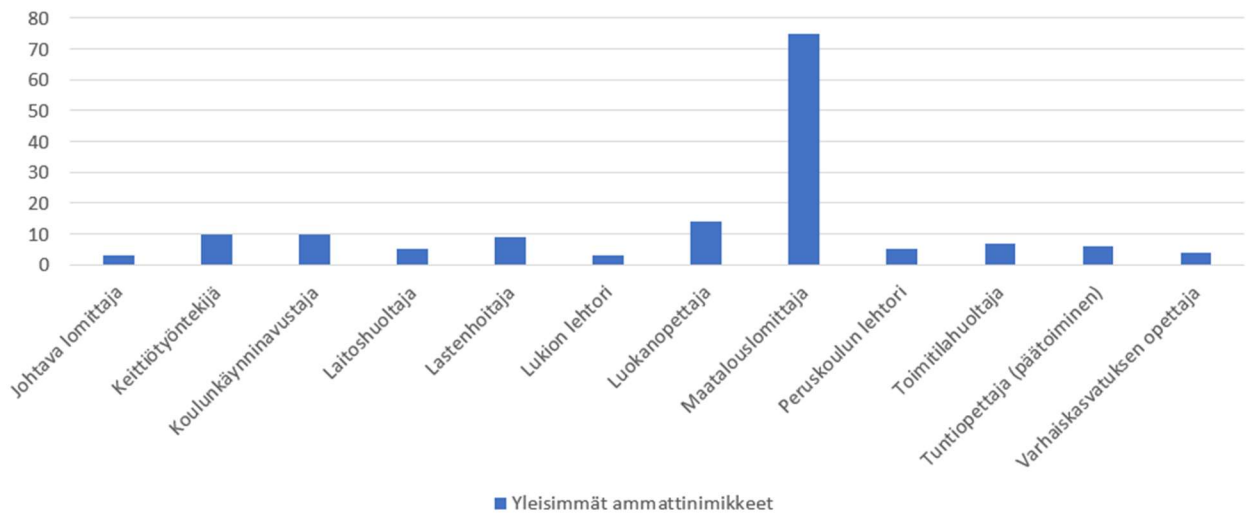
Vakinaisen henkilöstön yleisimmät ammattinimikkeet vuonna 2022:

- maatalouslomittaja (66 hlöä)
- luokanopettaja (14 hlöä)
- keittiötyöntekijä (13 hlöä)
- koulunkäynninohjaaja (11 hlöä)
- toimitilahuoltaja (10 hlöä)

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



## Yleisimmät ammattinimikkeet



### 2.6. Työaikajärjestelmät

Yleisin työaikamuoto kunnassa oli yleistyöaika, jonka piiriin kuului 66 % henkilöstöstä. Toiseksi suurin ryhmä oli opetusvelvollisuustyöaika, jonka piiriin kuului 18 % henkilöstöstä.

Yleistyöaika 38,25 h/vk	170
Opetustyö	47
Toimistotyöaika 36,25 h/vk	29
Jaksotyö, päivätyönluonteinen	11
37,75 h/vko liite 18 KVTES	1

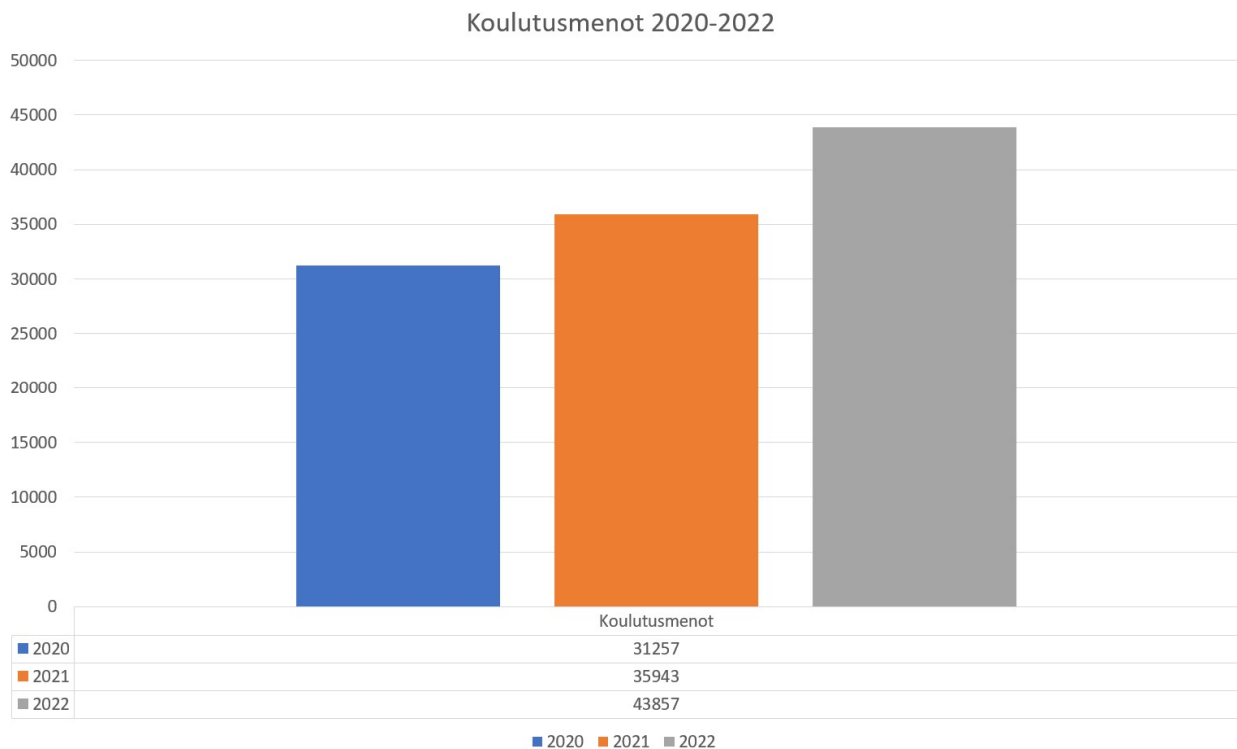
### 3. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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. Lisäksi 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. Henkilöstön osaamistarpeita kartoitetaan mm. vuosittaisten kehityskeskusteluiden yhteydessä.

### **Koulutusmenot**

Koulutusmenoihin käytettiin vuonna 2022 yhteensä 43.857 euroa (vuonna 2021 35.943 €). Kustannukset eivät sisällä täydennyskoulutukseen osallistuneiden koulutusajan palkkoja.

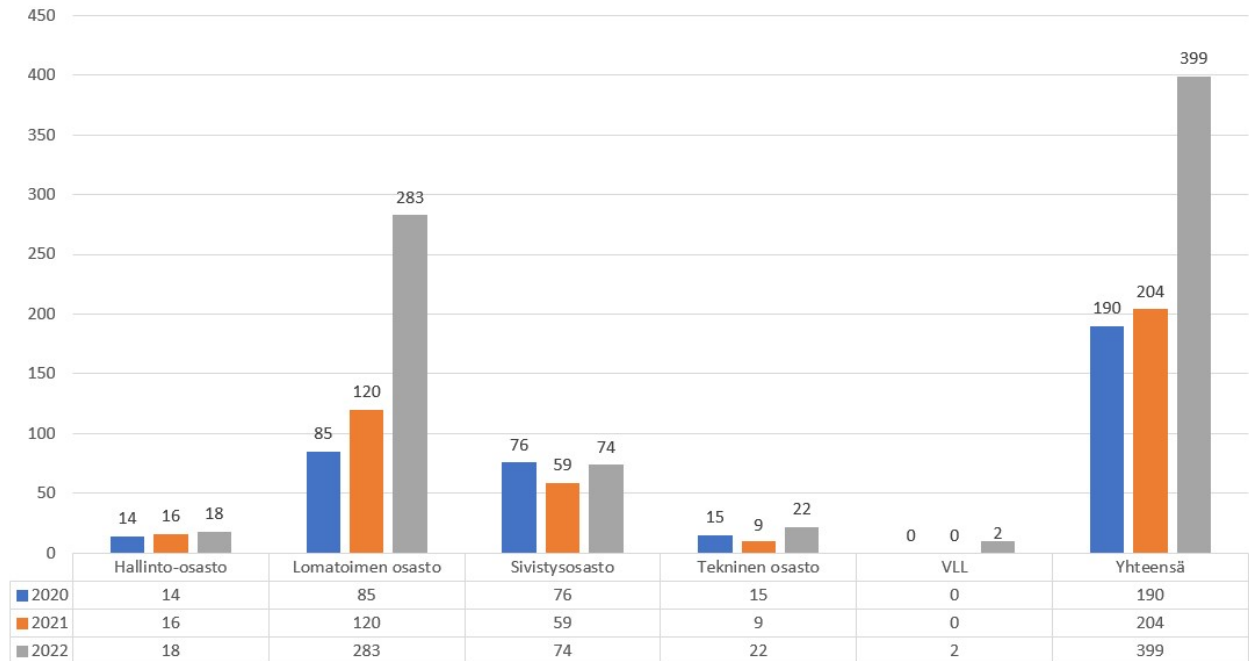


### **Koulutuspäivät**

Kokonaisuudessaan koulutuspäiviä (työpäiviä) vuonna 2022 oli 399 kpl, joka on 96 % enemmän kuin vuonna 2021. Koulutuspäivistä 71 % oli lomatoimen osastolla. Voimassa olevien palvelussuhteitten määrään suhteutettuna koulutuspäiviä oli 1,5 päivää per työntekijä. Sama henkilö on voinut osallistua useaan koulutukseen, kun taas jotkut työntekijät eivät ole osallistuneet yhteenkään

koulutukseen. Palkattomalla opintovapaalla vuonna 2022 oli 1 henkilö. Kunnassa on ohjeistettu, että kaikki koulutukset kuten muutkin poissaolot tulee anoa ja hyväksyä ESS-henkilöstötietojärjestelmässä. Tämä on erittäin tärkeää luotettavan raportoinnin ja seurannan takia.

Koulutuspäivät, osallistujien määrät 2020-2022



Kunta on oikeutettu hakemaan koulutuskorvausta Työttömyysvakuutusrahastolta kalenterivuositain. Koulutussuunnitelmaan perustuvasta koulutuksesta on oikeus hakea korvausta enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti vuodessa. Koulutuksen korvaamisesta annetun (1140/2013) tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen heidän ammatillista osaamistaan kehittävä koulutusta.

Henkilöstö on koulutautunut vuonna 2022 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, koska Kuntien Hetapalvelut Oy:lle ei ole siirtovaiheessa toimitettu henkilöstön koulutustietoja.

## 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 johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä ja se on aina 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 myös tukee erilaisilla toimenpiteillä työntekijän omaehtoista toimintaa.

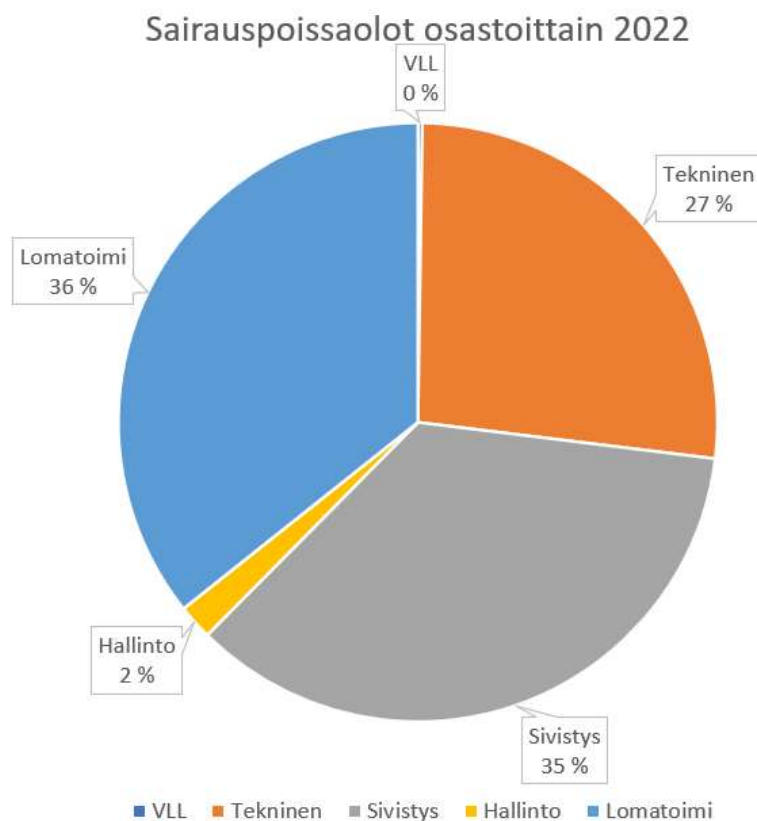
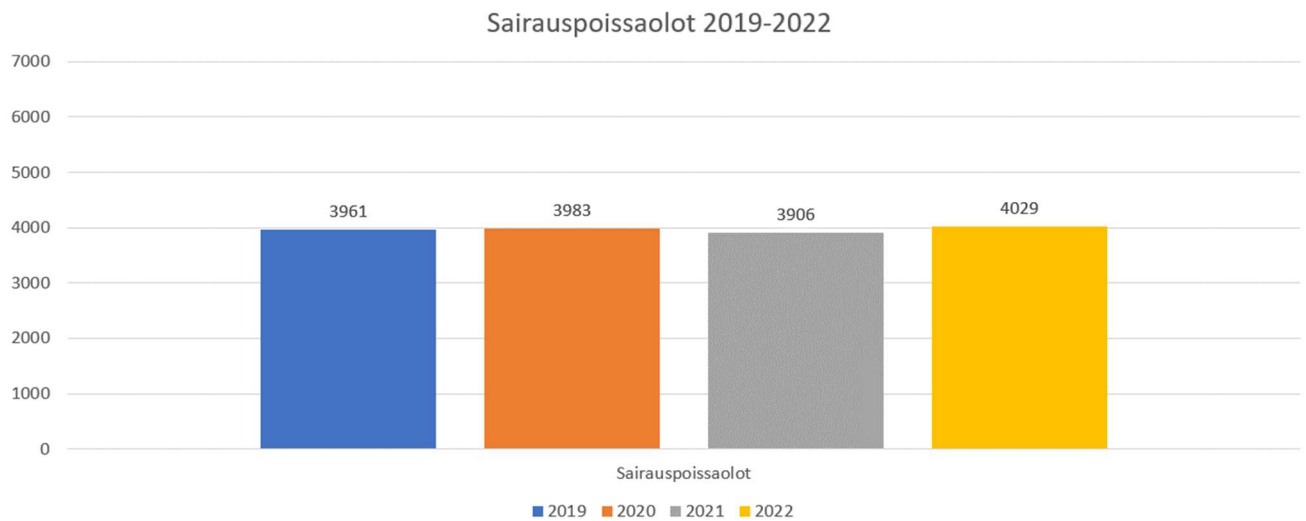
Sairauspoissaoloja pyritään vähentämään varhaisen tuen mallin avulla. Mallin mukaan tietty määrä poissaoloja tai muut havaitut ongelman työkyvyssä tai työn tekemisessä velvoittavat esimiehet käymään asiasta keskustelun työntekijän kanssa. Tavoitteena on tarttua ongelmiin mahdollisimman varhaisessa vaihteessa.

### 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 on syytä analysoida yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

Sairauspoissaolojen (palkalliset) määrä nousi hieman (3,1 %) edellisestä vuodesta. Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli 4.029 päivää, kun vastaava luku vuonna 2021 oli 3.906 päivää. Henkilöstön määrään suhteutettuna palkallisia sairauspoissaoloja oli 15,6 päivää/henkilö vuonna 2022, joka on hieman enemmän kuin vuonna 2021 jolloin vastaava luku oli 13,8 päivää/henkilö. Lukua korottaa yksittäiset pitkät sairauslomat, joten yksiselitteisiä tulkintoja ja päätelmiä tilastoista ei ole tarkoituksenmukaista tehdä. Palkallisten poissaolojen lisäksi henkilöstöllä on ollut eri syistä aiheutuvia ja eri mittaisia palkattomia sairauspoissaolojaksoja vuonna 2022 yhteensä 569 päivää. Jäljempänä ilmoitettuihin lukuihin sisältyy ainoastaan palkalliset sairauspoissaolot.

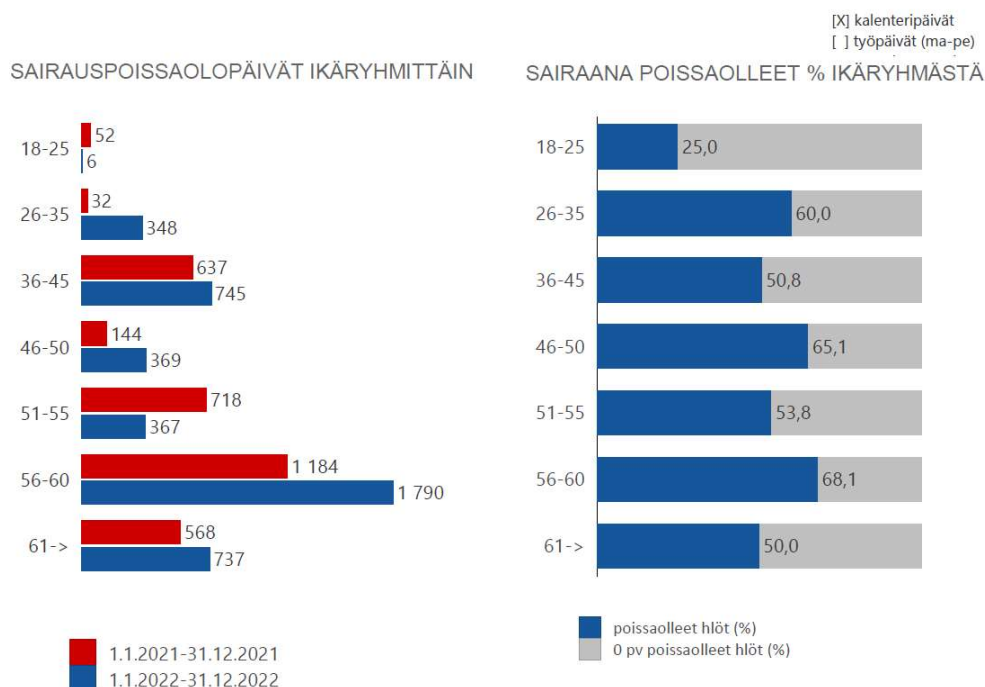
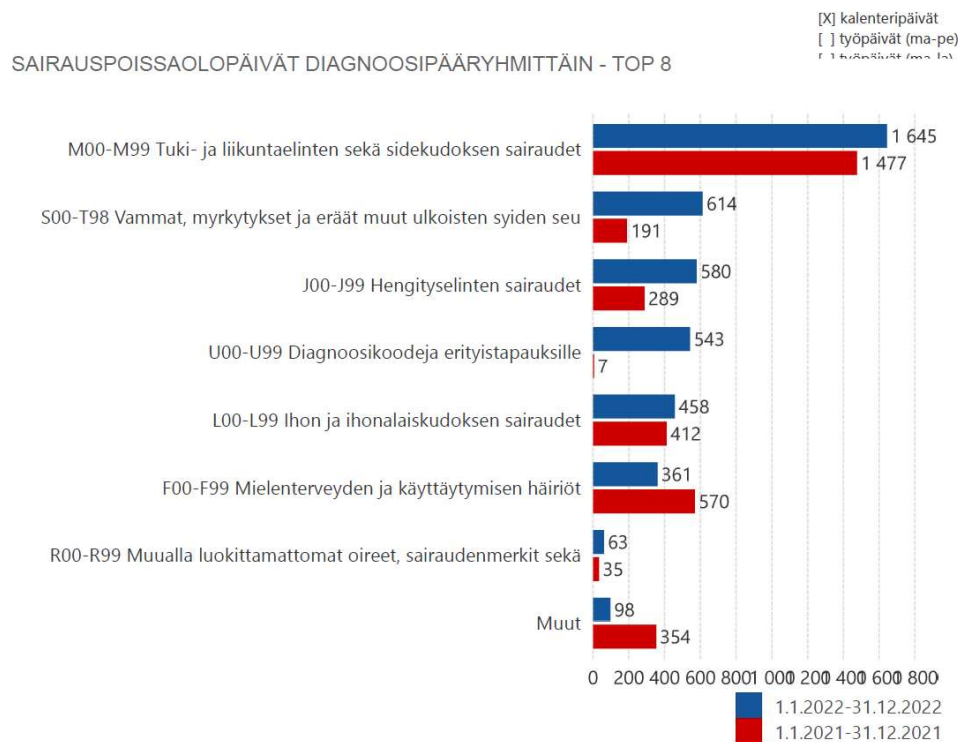
Lyhyiden sairauspoissaolojen suhteellinen määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna. Alle neljän päivän sairauspoissaoloja oli 18,1 % kaikista sairauspoissaoloista (vuonna 2021 14,8 %). Pitkien, yli 90 päivän sairauspoissaolojen osuus väheni edellisvuodesta ja niitä oli 16,8 % kaikista sairauspoissaoloista (vuonna 2020 18,4 %). Tyypillisimmällään sairauspoissaolojaksot olivat 4–29 päivän mittaisia ja tämänpituisten poissaolojaksoiden pituus oli 45,4 % kaikista sairauspoissaoloista (vuonna 2021 38,7 %). Kaikkein pisimpien, yli 180 päivän mittaisten poissaolojen osuus oli 4,5 %.



Sairausvakuutuslaki (1224/2004) ja työterveyshuoltolaki (1383/2001) 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.

## Työterveyshuollon kirjaamat sairauspoissaolot

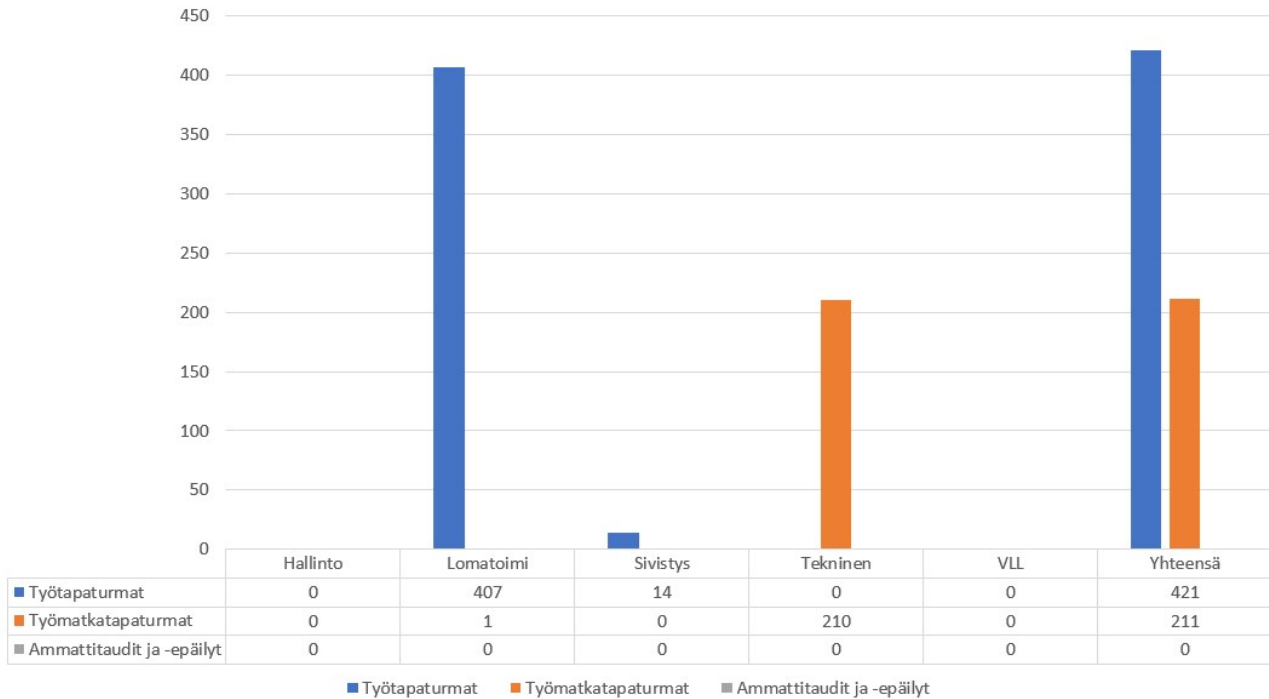
Työterveyshuollon toimittaman sairauspoissaoloraportin mukaan henkilöstöstä 43 %:lla ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja vuoden 2022 aikana. Vuonna 2021 vastaava luku oli 67 %. Raportin mukaan sairauspoissaolot kasautuvat siten, että 8 % henkilöstöstä muodostaa 72 % koko kunnan sairauspoissaaloista. Työterveyshuollon raportoimat luvut perustuvat potilastietojärjestelmään kirjattuihin sairauslomapäiviin eikä siihen sisälly esimiehen lupaan perustuvat lyhyet sairauspoissaolojaksot (nk. Oma ilmoitus -menettely).



## Tapaturmat

Tapaturmien aiheuttamia poissaolopäiviä (kalenteripäivät) oli vuonna 2022 yhteensä 632 päivää. Poissaoloista 66,6 % aiheutui työtapaturmista ja 33,4 % työmatkalla sattuneista tapaturmista. Ammattitaudeista tai niiden epäilyistä ei aiheutunut lainkaan poissaoloja vuonna 2022.

Työtapaturmat, matkatapaturmat sekä ammattitaudit ja -epäilyt 2022  
(poissaolot kalenteripäivinä)



Kunnan työntekijöiden lakisääteiset tapaturmavakuutukset ovat If Vahinkovakuutus Oyj:ssä ja maatalouslomittajien osalta Pohjola Vakuutus Oy:ssä. Vakuutusyhtiöiden vahinko- ja korvaustilastojen mukaan muussa kunnan toiminnassa kuin maatalouslomituksessa sattui vuonna 2022 korvattavia tapaturmia yhteensä 5 kappaletta (10 kpl vuonna 2021), joista 4 oli sattunut työpaikalla ja 1 työmatkalla. Tapaturmista aiheutui vakuutuksesta korvattavia sairauspäiviä yhteensä 278 päivää. Maatalouslomituksen yhteydessä sattui vuonna 2022 yhteensä 24 tapaturmaa, joista työpaikkatapaturmia oli 20 kpl ja näistä aiheutui vakuutuksesta korvattavia sairauspäiviä yhteensä 320 päivää. Vuoden 2022 aikana sattuneista tapaturmista maksettiin työtapaturma- ja ammattitautivakuutusten perusteella vuoden loppuun mennessä korvauksia yhteensä 134.000 euroa. Edellä ilmoitetuissa luvuissa ei ole mukana ennen vuotta 2022 sattuneista vahingoista aiheutuneet sairauspäivät ja korvaukset.

### **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 määrittellyt keskimäärin 350 euroa per päivä. Hinta on laskennallinen ja sisältää sekä välittömät että välilliset kustannukset, esimerkiksi sijaiskulut, ylityöt ja työn tuottavuuden menetykset. Sairauspoissaolopäivän aiheuttama todellinen kustannus on kuitenkin riippuvainen tapauskohtaisesti kustakin tilanteesta. Flunssan ja vatsataudin kaltaisten infektiosairauksien 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/kalenteripäivä vuonna olivat yhteensä 1.631.350 euroa. Vastaava luku vuonna 2021 oli 1.367.100 euroa.

### **4.2. Henkilöstön vaihtuvuus**

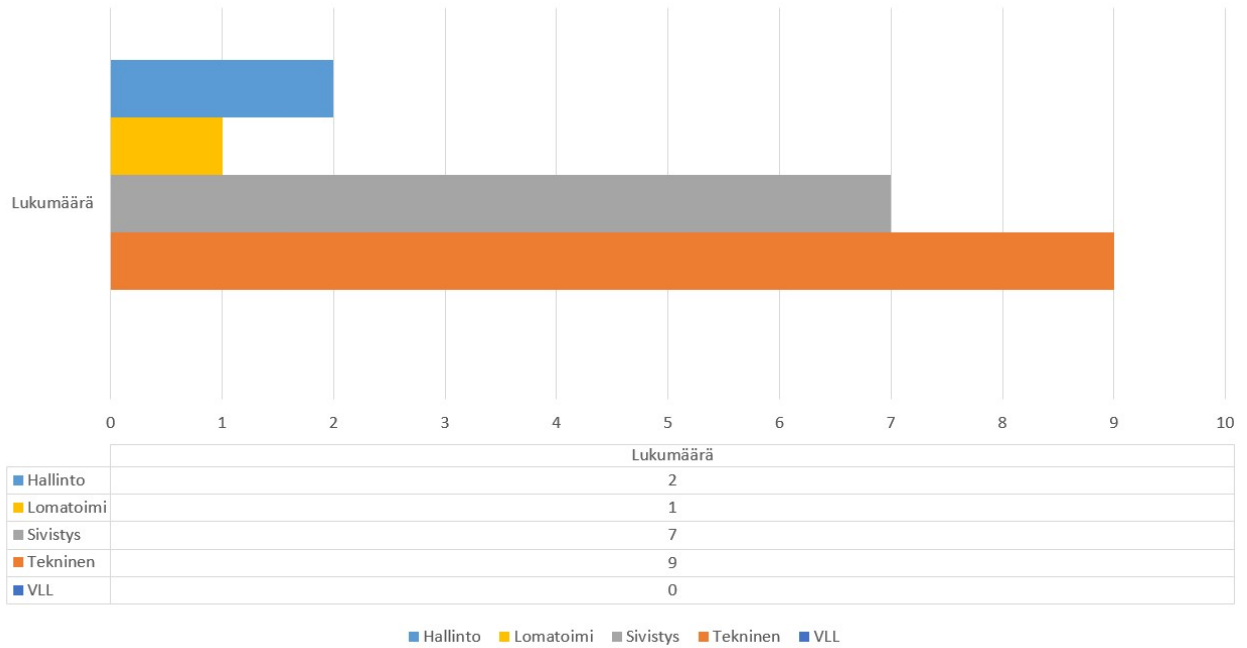
Henkilöstön vaihtuvuuden myötä on mahdollista saada uutta osaamista kuntaorganisaatioon. Toisaalta liian suuri vaihtuvuus voi olla merkki siitä, ettei Toholammin kuntaa koeta hyvänä työpaikkana, jolloin kunnan aineeton pääoma voi laskea. Rekrytoiminen siihen liittyvine perehdyttämisineen aiheuttaa aina kustannuksia ja lisäksi joillakin ammattialoilla rekrytoiminen voi olla erityisen haastavaa. Vaihtuvuusprosentti on laskettu suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden vakinaisten palvelussuhteiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään (198 henkilöä).

Vaihtuvuusprosentti alkaneissa palvelussuhteissa (yhteensä 19 kpl) oli vuonna 2022 9,6 %. Vastaava luku vuonna 2021 oli 6,5 %. Luvuissa on mukana vuoden aikana vakinaistetut henkilöt.

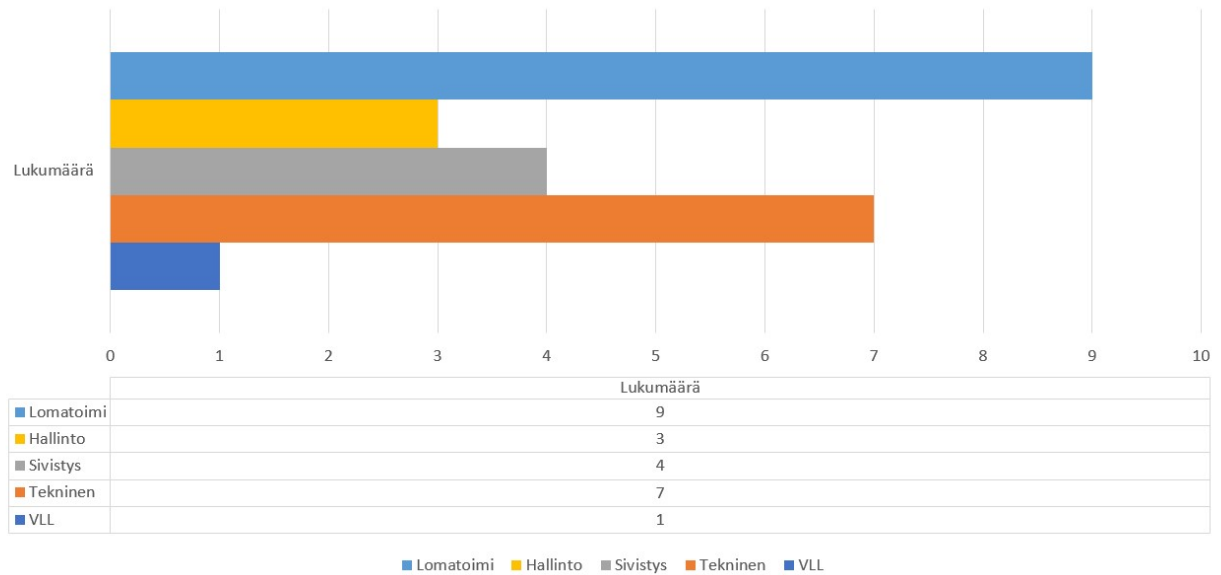
Vaihtuvuusprosentti päättyneissä palvelussuhteissa (yhteensä 24 kpl) oli vuonna 2022 12,1 %. Vastaava luku vuonna 2021 oli 7,5 %. Vaihtuvuutta on tarpeen seurata ja selvittää lähtöhaastatteluiden/-kyselyiden avulla syitä palvelussuhteiden päättymiseen. Mikäli palvelussuhteet jäävät lyhyiksi, voi taustasyynä olla epäonnistuminen rekrytoinnissa ja perehdyttämisessä. Erityisen tärkeää on seurata vaihtuvuutta niiden henkilöiden osalta, joiden osaaminen on kunnan kannalta kriittistä.



## ALKANEET VAKINAISET PALVELUSSUHTEET 2022

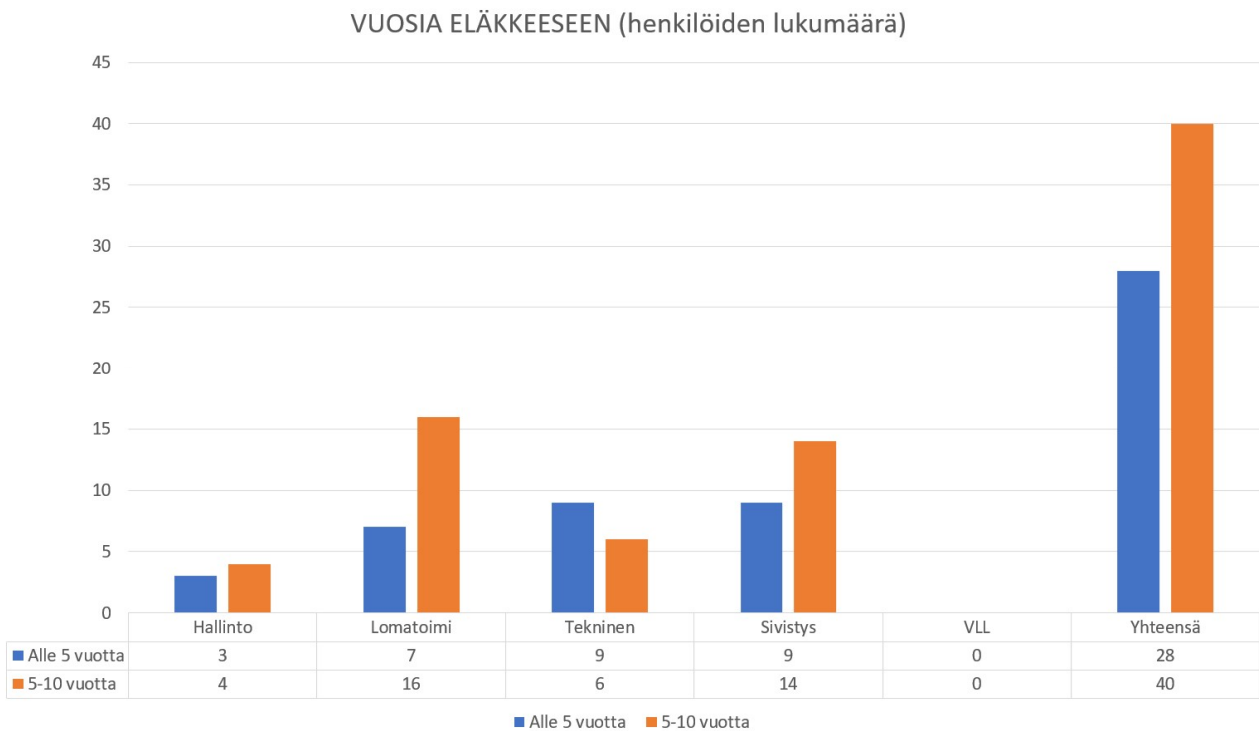


## PÄÄTTYNEET VAKINAISET PALVELUSSUHTEET 2022



### 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 raportissa on henkilöstöjärjestelmästä saatavat tiedot henkilöiden syntymävuosista.



Vuonna 2022 päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista 4 päättyi vanhuuseläkkeelle siirtymisen vuoksi ja eläköityneiden osuus oli 16,7 % kyseisenä vuonna päättyneistä palvelussuhteista.

Vuoden 2022 ikäjakauman perusteella yleisen vanhuuseläkeiän vuoteen 2027 mennessä saavuttaa noin 14 % vakinaisen henkilöstön määrästä ja vuoteen 2032 mennessä yhteensä noin 35 % henkilöstömäärästä. Tulevien eläköitymisten huomioiminen on rekrytoinneissa olennaista, jotta eläköitymisten yhteydessä voidaan parhaalla mahdollisella tavalla huomioida vanhuuseläkkeelle jäävien osaamisen jatkuvuus.

Vuonna 2022 työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 3 työntekijää. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki maksavat työnantajalle ja sen vuoksi on tärkeää, että työnantaja vaikuttaa tukitoimenpiteillään työssä jaksamiseen.

#### 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.

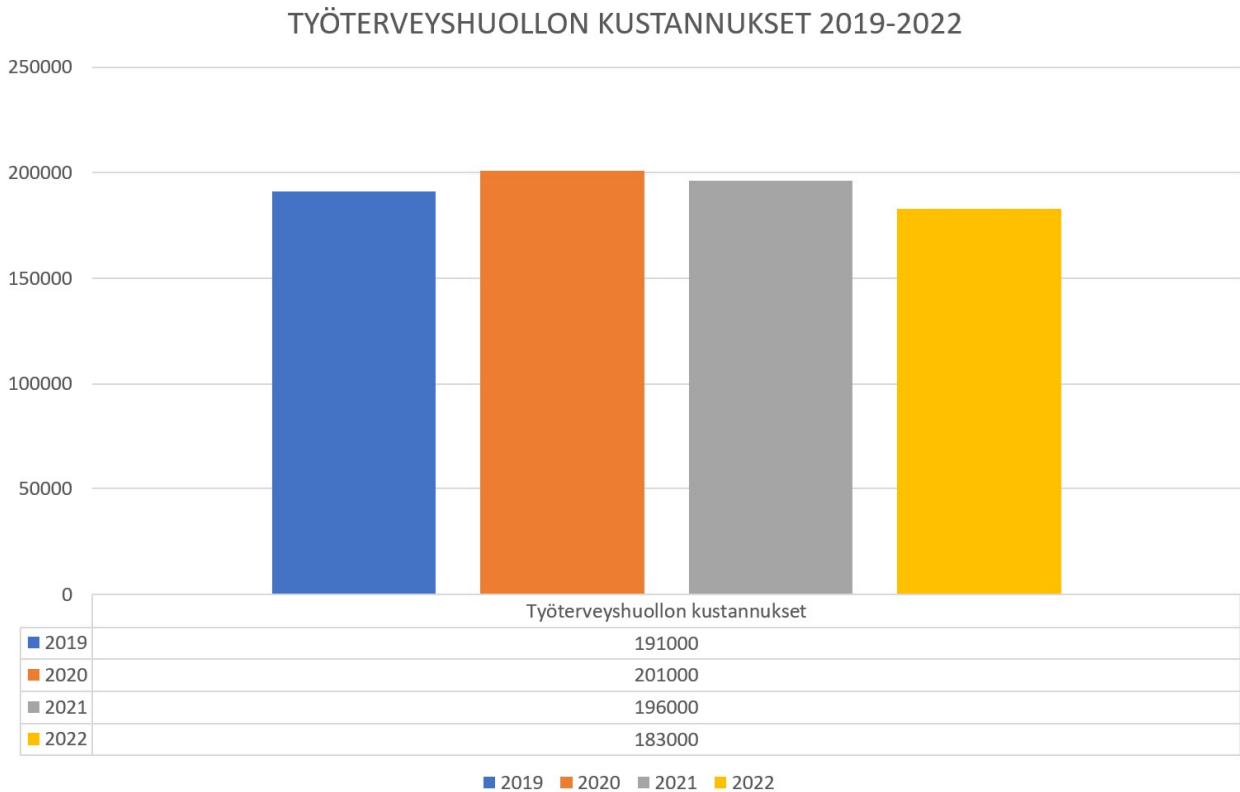
Toholammin kunnassa käytössä olevan Varhaisen tuen mallin tavoitteena on tunnistaa ja arvioida varhaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen, jotta työntekijän työssä suoriutumista voidaan tukea ja estää merkittävät työkykyongelmat. Toimintamalli luo työntekijöiden työterveyden ja toimintakyvyn järjestelmällisen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

Työterveyshuollon toiminta on raportoinnin kehittämisen kautta lisännyt toimenpiteitä henkilöstön hyvinvoinnin laadulliseksi parantamiseksi. Työterveyshuollosta saadaan vuosittain raportti, joka kuvaa työterveyshuoltopalvelun sisältöä ja kustannuksia. Mainittu 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).

Kunnassa on käytössä päihdeohjelma ja hoitoonohjausmalli, joka toimii yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Työpaikan toimiva ja kaikkien hyvin tuntema päihdeohjelma edistää turvallista työkuultuuria. Jokainen työntekijä on ensisijaisesti itse vastuussa työkyvystään, mutta esimiehellä on vastuu ja velvollisuus määritellä työntekijöiden työkuunto työturvallisuuden näkökulmasta. Päihdeohjelmassa kuvataan kunkin toimijan vastuut ja tehtävät päihdehaittojen ehkäisyssä sekä seurantamenetelmät ja seuraukset noudattamatta jättämisestä.

Ennaltaehkäisevässä työterveyshuollossa otetaan huomioon myös psykososiaalinen kuormittuminen työkykyä ja työhyvinvointia uhkaavana tekijänä. Työn psykososiaalisen kuormituksen terveydellistä merkitystä arvioidaan työpaikkaselvityksissä sekä työntekijöiden että esimiestyön osalta. Henkilöstöllä on tarvittaessa mahdollisuus saada yksilö- tai ryhmämuotoista työnohjausta.

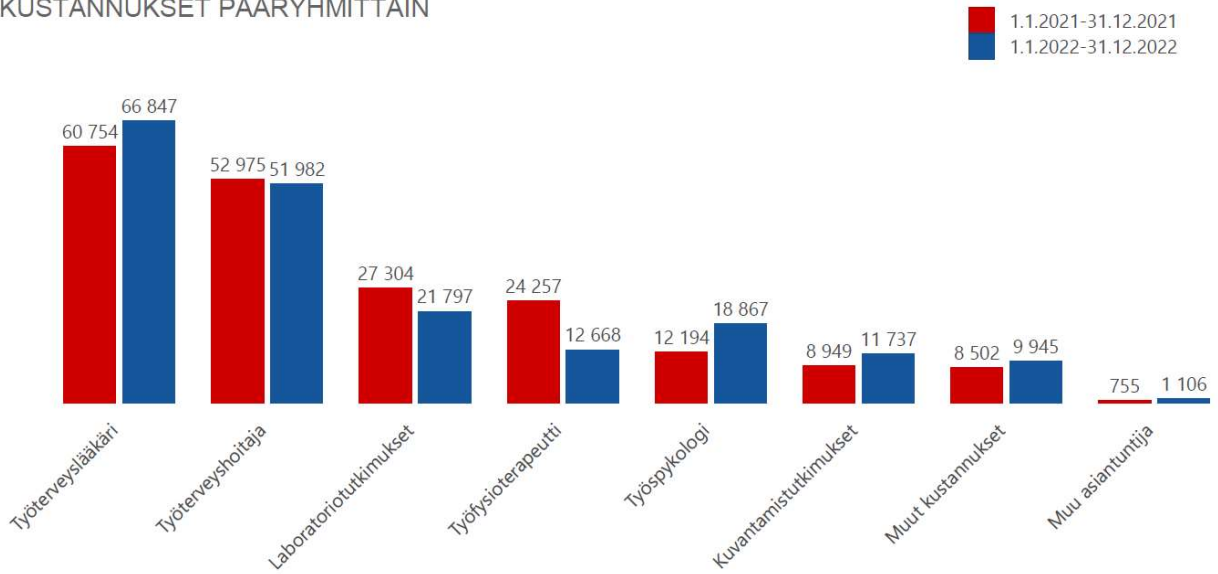
## Työterveyshuollon kustannukset



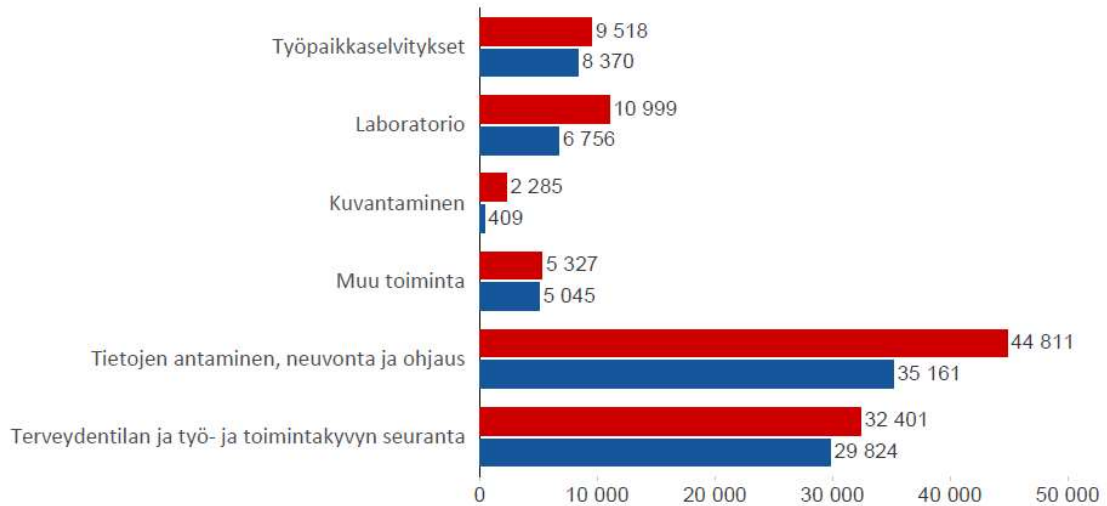
Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat yhteensä 183.000 euroa. Maatalouslomituksen osuus työterveyshuollon kustannuksista oli 24,6 % eli 45.000 euroa. Maatalouslomituksen järjestämiseen liittyvät kustannukset, työterveyshuolto mukaan lukien, rahoittaa Maatalousryttäjien eläkelaitos (MELA). Vastaavasti vuonna 2021 työterveyshuollon kokonaiskustannukset olivat 196.000 euroa, josta maatalouslomituksen osuus oli 25 % eli 49.000 euroa. Kansaneläkelaitos (KELA) korvaa osan työnantajan järjestämän työterveyshuollon kustannuksista. Kela on korvannut Toholammin kunnalle vuoden 2022 työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuneista kustannuksista yhteensä 66.800 euroa. Vuonna 2022 Korvauksen perusteena olevasta kustannuksista 46 % muodostui ennaltaehkäisevästä toiminnasta (korvausluokka I). Vuonna 2021 ennaltaehkäisevän toiminnan osuus kustannuksista oli 58 %.

**Korvausluokkaan I** (korvaus 60 %) kuuluvat ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, joita syntyy esim. työpaikkaselvityksistä, työpaikkakäynneistä, terveystarkastuksista ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. **Korvausluokkaan II** (korvaus 50 %) kuuluvat yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon kustannukset. **Ei-korvattaviin** kustannuksiin sisältyy mm. sähköiset kyselyt, toimistotyö, työnohjaus, ei-korvattavat ryhmätoiminnot, huumetestit ja toimenpiteisiin liittyvät kustannukset (mm. injektiot, hoitotarvikkeet).

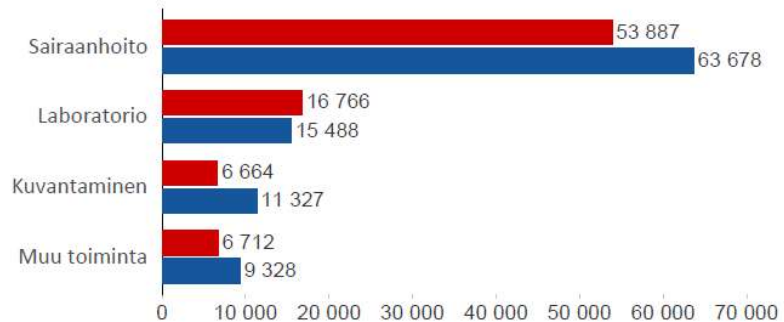
## KUSTANNUKSET PÄÄRYHMITÄIN



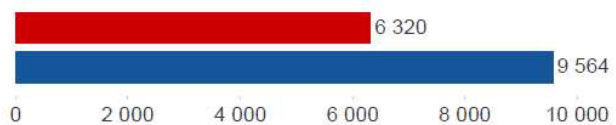
## KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 1



## KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 2



## KUSTANNUSTEN JAKAUTUMINEN - korvausluokka 0 \*)



lähde: Työterveyshuolto Työplus

#### **4.5. Muu henkilöstön työhyvinvointi**

##### ***Yhteistoiminta, työsuojelu ja työturvallisuus***

Kunnassa toimii yhteistoimintaelin, johon kuuluu työntäjien edustajien lisäksi eri henkilöstöryhmien edustajat. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Kunnan työsuojeluorganisaatio muodostuu kolmesta työsuojeluvaltuutetusta ja työsuojelupäälliköstä. Työsuojelupäällikkönä toimii Inkeri Korpi. Työsuojelun yhteistoimintaa ohjaa työsuojelutoimikunta, johon kuuluu työsuojelupäällikön ja -valtuutettujen lisäksi kaksi muuta työntekijöiden valitsemaa edustajaa sekä lisäksi yksi kunnanhallituksen nimeämä edustaja. Nykyinen toimintakausi valituilla työsuojeluvaltuutetuilla sekä yhteistoimintahenkilöillä on 1.1.2022 – 31.12.2025. 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 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.

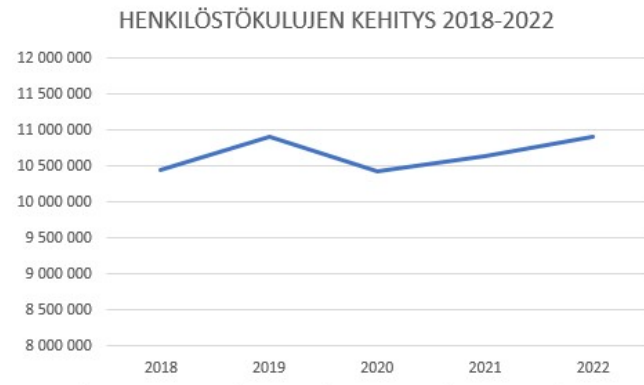
##### ***Henkilöstöetuudet ja tyhy-toiminta***

Vuonna 2022 työntekijöillä oli käytössään 120 euron arvoinen mobiilisovelluksen kautta käytettävä ePassi -henkilöstöetuus, jota oli mahdollista käyttää liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointipalveluihin. Lisäksi vapaa-ajalla tapahtuvaan omaehtoiseen liikuntaan kannustettiin palkanmaksun yhteydessä maksettavalla liikuntalisällä. Maksettavan liikuntalisän määrä perustui työntekijän raportoimiin liikuntasuorituksiin ja sen määrä oli enintään 65 euroa kuukaudessa.

Työhyvinvointia edistävänä toimintana järjestettiin keväällä ja syksyllä tyhy-iltapäivät kunnantalon väelle. Lisäksi työnantaja tarjosi jouluruokailun kaikille kunnan työntekijöille. Työnantajan järjestämän toiminnan ohella Toholammin kunnan henkilökuntayhdistys edistää työntekijöiden hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä toteuttamalla retkiä, matkoja ja osallistumalla tapahtumiin. Henkilökuntayhdistyksen toiminta on viime vuosina ollut pienimuotoista.

## 5. Työvoimakustannukset

Henkilöstökulut olivat vuonna 2022 yhteensä 10.963.230,57 euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus oli 8.894.852,56 euroa. Edellisvuoteen nähden henkilöstökulut kasvoivat 3,1 % (331 t€).



Henkilöstökulut	2022	2021
Palkat ja palkkiot	8 894 852,56	8 177 889,61
Päivärahakorvaukset	-157 136,11	185 903,21
Perhevapaakorvaukset	-15 000,00	-12 500,00
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-45 563,45	14 836,00
Aktivoidut palkat ja palkkiot	0,00	0,00
<b>Palkat ja palkkiot yhteensä</b>	<b>8 677 153,00</b>	<b>8 366 128,82</b>
Sivukulut		
Eläkekulut		
KuEI-maksu	1 432 897,08	1 374 635,26
VaEI-maksu	74 755,19	74 942,31
Eläkemenoperusteinen maksu	396 813,52	479 050,29
Jaksotetut eläkekulut	-10 798,93	-1 440,20
Aktivoidut eläkekulut	0,00	0,00
<b>Eläkekulut yhteensä</b>	<b>1 893 666,86</b>	<b>1 927 187,66</b>
Vakuutusmaksut		
Sairausvakuutusmaksu	116 533,96	125 076,31
Työttömyysvakuutusmaksut	146 043,27	131 420,95
Tapaturmavakuutusmaksut	119 944,20	79 093,66
Muut vakuutusmaksut	2 958,69	3 204,34
Jaksotetut vakuutusmaksut	6 930,59	-174,41
Aktivoidut vakuutusmaksut	0,00	0,00
<b>Vakuutusmaksut yhteensä</b>	<b>392 410,71</b>	<b>338 620,85</b>
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>	<b>10 963 230,57</b>	<b>10 631 937,33</b>