

TAMMELAN KUNTA
HENKILÖSTÖKERTOMUS 2020



TAMMELA

www.tammela.fi

SISÄLLYS

1 KUNNANJOHTAJAN KATSAUS	4
2 TAUSTATIETOA	4
3 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	5
3.1 Henkilöstömäärä.....	5
3.1.1 Henkilöstö palvelusuhteen mukaan	5
3.1.2 Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain	5
3.1.3 Vakinaisen henkilöstön kehitys	6
3.1.4 Määräaikaisen henkilöstön kehitys	6
3.1.5 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain	7
3.1.6 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen palvelusuhteen mukaan	7
3.1.7 Henkilöstön sukupuolijakauma.....	8
3.2 Henkilötyövuosi	8
3.3 Vuosityöajan jakautuminen.....	9
3.3.1 Henkilöstön työajan jakaantuminen ilman opettajia	9
3.3.2 Opetushenkilöstön työajan jakautuminen	9
3.4 Henkilöstön ikärakenne	10
3.4.1 Henkilöstön ikärakenne	10
3.4.2 Henkilöstön ikärakenne työsuhteen muodon ja sukupuolen mukaan	10
3.4.3 Henkilöstön ikärakenne kymmenvuotiskäryhmittäin	11
4 KEHITTÄMINEN	11
4.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
4.1.1 Henkilöstön koulutuspäivät toimialoittain	11
4.1.2 Koulutukseen osallistuneiden määrä ja koulutuskustannukset.....	12
5 HENKILÖSTÖN TOIMINTA- JA AIKAANSAANNOSKYKYRAKENNE JA SITOVUUS	12
5.1 Terveysperusteiset ja muut poissaolot	12
5.1.1 Terveysperusteiset poissaolot.....	12
5.1.2 Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain.....	13
5.1.3 Yli 30 kalenteripäivän sairauspoissaolot toimialoittain	13
5.1.4 Sairauspoissaolojen kehitys	13
5.1.5 Työtapaturmat	14
5.1.6 Henkilöstön vapaaehtoiset palkattomat vapaat.....	14



5.1.7	Henkilöstön poissaolopäivien jakaantuminen syyn mukaan	15
5.1.8	Henkilöstön poissaoloeurojen jakaantuminen poissaolotyyppin mukaan	15
5.2	Henkilöstön vaihtuvuus	16
5.2.1	Alkaneet ja päättyneet palvelusuhteet sekä prosentuaalinen vaihtuvuus	16
5.3	Henkilöstön eläköityminen	16
5.3.1	Henkilöstön eläkkeelle siirtyminen	16
5.3.2	Varhe- ja eläkeperusteiset maksut	16
5.3.3	Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	16
5.3.4	Eläkemaksut	16
5.3.5	Kevan ennustettu eläkepoistuma 2020 – 2037	17
6	VAIKUTUKSET TOIMINTAAN JA TULOSSIIN (VAIKUTTAVUUS)	18
6.1	Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit	18
6.1.1	Työvoimakustannukset ja muutos edelliseen vuoteen	18
6.1.2	Henkilöstömenojen kehitys	19
6.1.3	Työhyvinvointi Tyky -toiminta	19
6.1.4	Työterveyshuolto	19
6.2	Yhteistoiminta ja työsuojelu	20
6.3	Palkitseminen	20
6.3.1	Palkkaus	21
6.3.2	Palkkauksen rakenne keskimäärin sopimusaloittain kokoaikaiset	21
6.3.3	Palkankorotukset vuonna 2020	21
6.3.4	Henkilökohtaiset lisät ja niiden osuus tehtäväkohtaisestapalkasta	21
6.3.5	Kertaluontoiset HK-lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön	22
6.3.6	Aktivointiraha	22
6.3.7	Kehittämispalkinto	22
6.3.8	Palkitseminen oman kunnan palvelusta 20, 30 ja 40 vuoden palveluksen jälkeen	22
7	YHTEENVETO	22

1 KUNNANJOHTAJAN KATSAUS

Henkilöstökertomuksessa kuvataan kunnan henkilöstövoimavarojen määrää ja rakennetta sekä niiden muutoksia. Raportti tarjoaa päättäjille, henkilöstölle ja heidän esimiehilleen sekä kuntalaisille tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista ja siinä tapahtuneista muutoksista. Tietoa käytetään strategisen työhyvinvoinnin johtamisessa, jonka tavoitteet ovat asetettu kuntastrategiassa ja sen toimialat läpileikkaavassa kehitysohjelmassa.

Strategian alaisien kehitysohjelmien toimenpiteitä valmisteltiin, päätettiin ja toimeenpantiin. Strategian vision ja yhteisen arvopohjan varaan rakentuu tulevaisuuden Tammela, jonka tärkein voimavara on hyvinvoiva, motivoitunut ja aikaansaava henkilöstö. Käynnistettyjen muutosten myötä johtaminen asettuu kaiken toiminnan keskiöön. Onnistuminen edellyttää esimiesten jatkuvaa kouluttamista, kohti valmentavaa johtamista. Kouluttamisen lisäksi tason nostaminen edellyttää kunnan päättäjiltä ja virkamiesjohdolta jämäkkää suunnannäyttämistä ja tinkimätöntä asennetta asetettujen tavoitteiden saavuttamisessa.

Kuntatasoinen työhyvinvointikysely toteutettiin vuonna 2020. Kuntatasoisen arvioinnin lisäksi henkilökunta arvioi lähiesimiesten onnistumista omassa työssään. Esimiesarviot tullaan käsittelemään henkilöstöjohtajan toimesta jokaisen arvion saaneen esimiehen kanssa vuonna 2021. Keskustelussa esimiehelle asetetaan henkilökohtaiset kehittämistavoitteet.

Haluan kiittää päättäjiä ja henkilöstöä menestyksellisestä vuodesta.

2 TAUSTATIETOA

KT Kuntatyönantajat on vuonna 2013 laatinut kunnille suosituksen henkilöstövoimavarojen arviointiin ja suositus päätettiin ottaa Tammelassa käyttöön vuoden 2015 henkilöstöraportin yhteydessä. Suosituksessa käytetään viitekehystä, jossa on sovellettu sekä Työterveyslaitoksen henkilöstötilinpäätös mallia, että henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta kuvaavia malleja. Raportti jakautuu neljään osaan: Henkilöstövoimavarojen kuvaamiseen, henkilöstön kehittämistoimenpiteiden kuvaamiseen, henkilöstön aikaansaannoskyvyn tarkasteluun sekä henkilöstöjohtamisen tulosten vaikutusten arviointiin.

Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista. Kuntien henkilöstöön kohdistuvat kehittämistoimenpiteet kuvataan kunnan omista lähtökohdista. Kehittämistyö edellyttää päättäjien ja organisaation ylimmän johdon sitoutumista ja resurssien kohdentamista.

Henkilöstön aikaansaannoskyvyssä tarkastellaan muun muassa mitä työhyvinvoinnin tunnusluvut kertovat henkilöstön terveydestä, työturvallisuudesta, osaamisesta, yhteisöllisyydestä ja keskinäisestä luottamuksesta, sitoutumisesta ja aloitteellisuudesta. Lisäksi arvioidaan kehittämistoimenpiteiden vaikutuksia henkilöstöön. Vastaavasti henkilöstöjohtamisen tuloksia arvioidaan sillä, millaisia vaikutuksia henkilöstövoimavaroilla sekä henkilöstön kehittämistoimilla ja aikaansaannoskyvyllä on toimintaan ja tuloksiin, esimerkiksi asiakastyytyväisyyteen, palvelun vaikuttavuuteen, laatuun tai talouteen.

3 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

3.1 Henkilöstömäärä

3.1.1 Henkilöstö palvelusuhteen mukaan

Palvelusuhde 31.12.	Miehet	Naiset	2020	2019	Muutos ed. vuosi	Muutos % ed. vuosi
Vakinaiset	34	141	175	178	-3	-1,7
Määräaikaiset	10	45	55	59	-4	-6,8
– joista työllistettyjä	0	2	2	5	-3	-60,0
Yhteensä	44	186	230	237	-7	-3,0

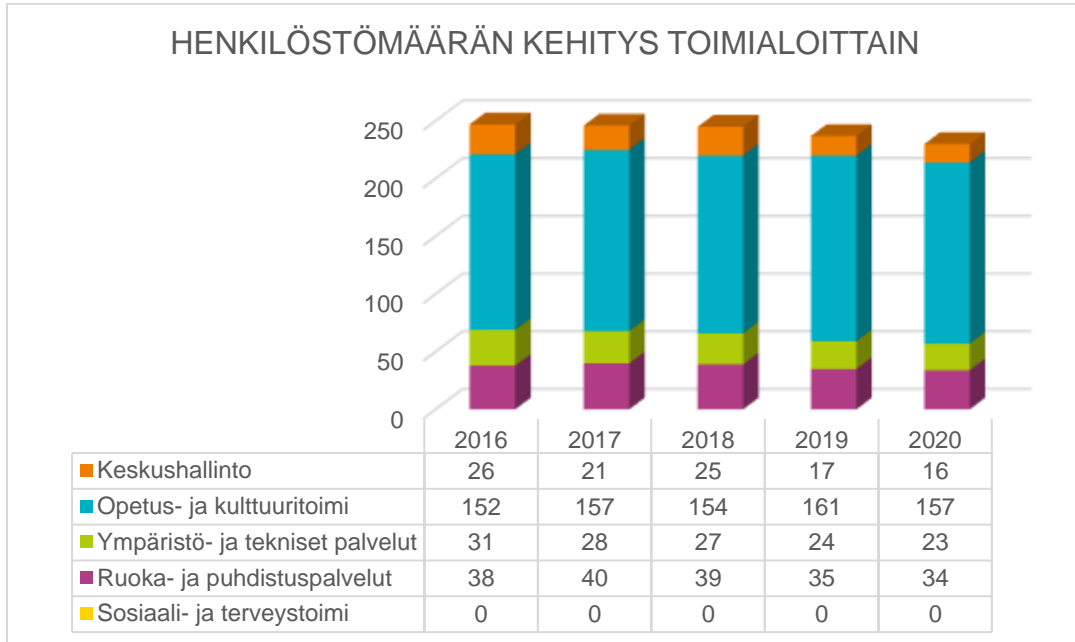
Henkilökuntamäärä esitetään 31.12. tilanteessa eli mukana ovat kaikki, joilla on voimassa oleva palvelussuhde kuntaan sillä hetkellä. Osa-aikaiset työntekijät lasketaan yhdeksi henkilöksi.

Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa 230 henkilöä. Heistä 175 oli vakinaisessa ja 57 määräaikaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaiset työntekijät sisältävät sijaiset, muut määräaikaisessa työsuhteessa olleet sekä työllistetyt. Poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

Vakinaisen henkilöstön määrässä oli laskua edellisvuoteen nähden 3 henkilöä eli –1,7%. Vakituisten osuus kunnan henkilöstöstä oli 76,1%. Vuonna 2019 osuus oli 75,1 %.

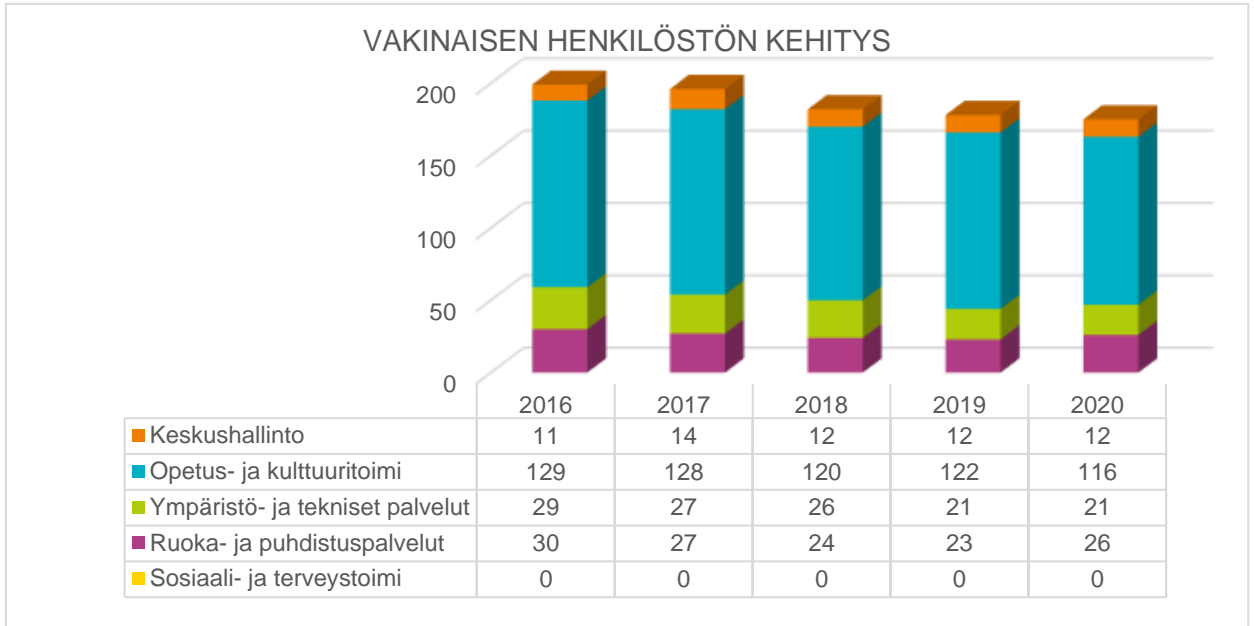
Vuonna 2020 Tammelan kunta työllisti koronatilanteen vuoksi vain kolme nuorta kesätöihin kirjastoon ja nuorisopalveluihin. Yritykset työllistivät kunnan tuella 49 nuorta kesätöihin eri yrityksiin.

3.1.2 Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain

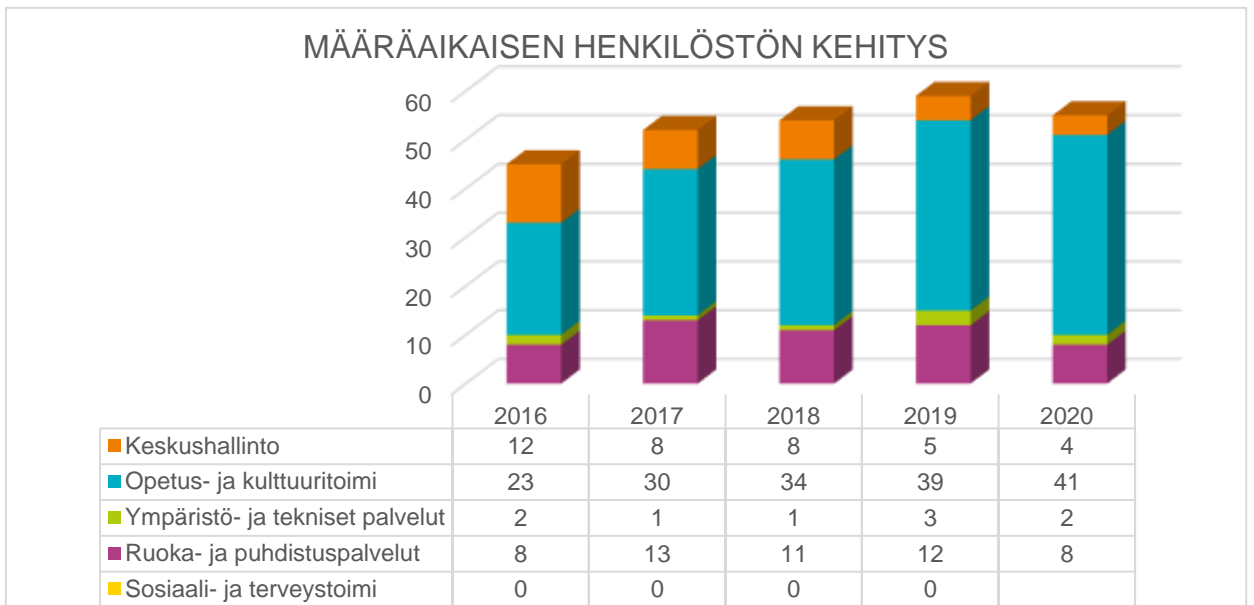


Intro-työpaja sisältyy keskushallinnon lukuihin.

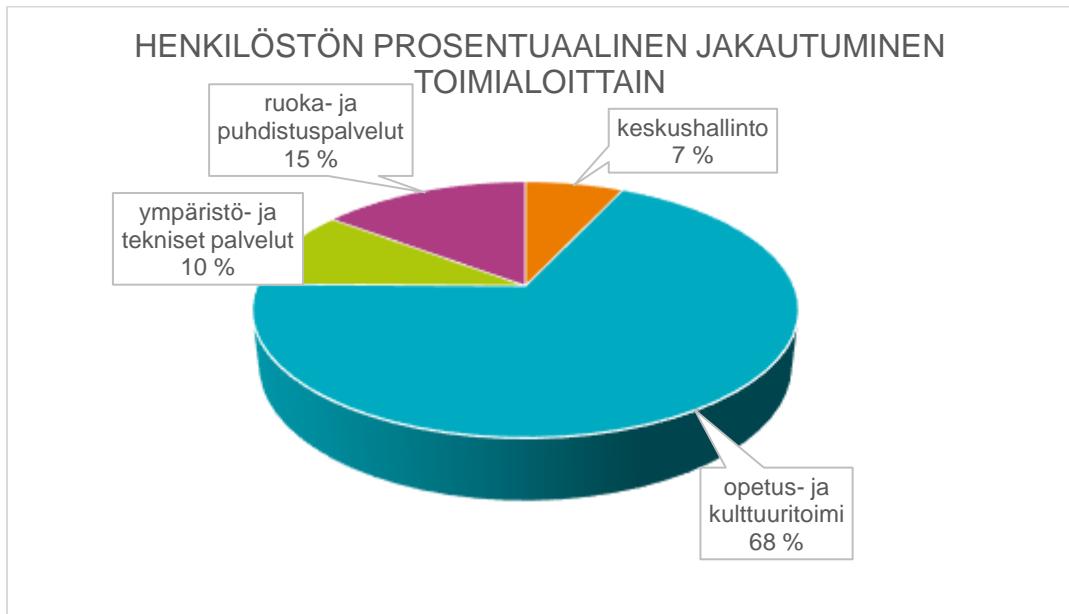
3.1.3 Vakinaisen henkilöstön kehitys



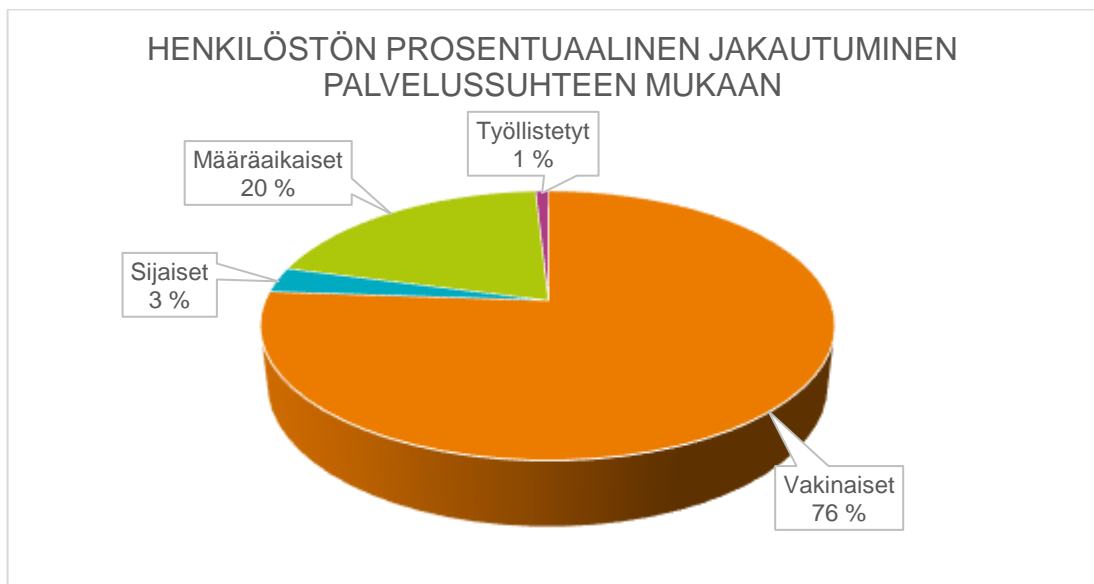
3.1.4 Määräaikaisen henkilöstön kehitys



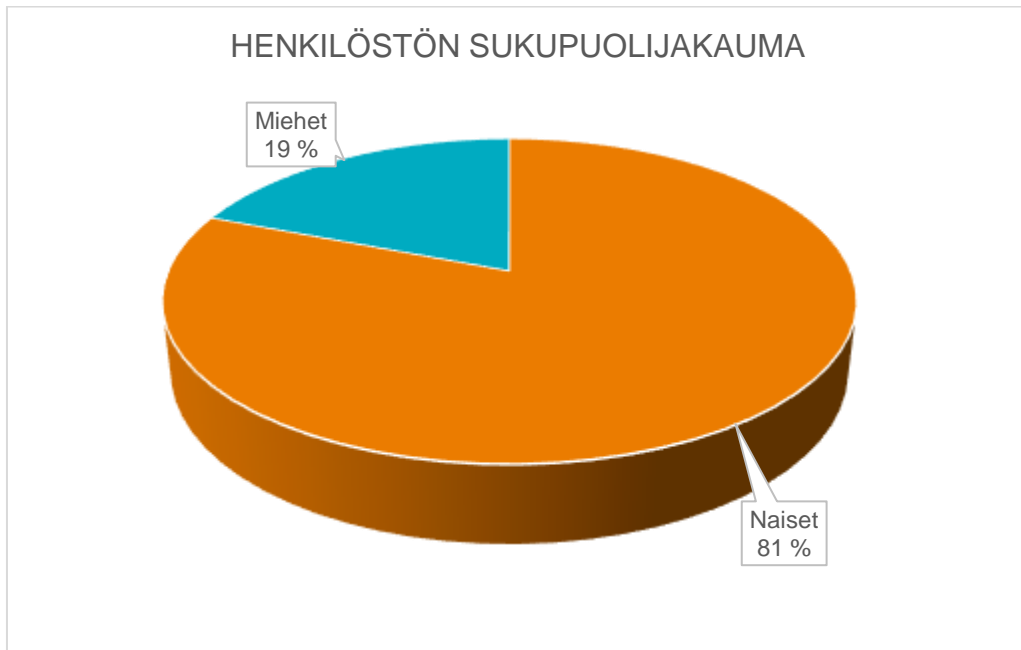
3.1.5 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain



3.1.6 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen palvelusuhteen mukaan



3.1.7 Henkilöstön sukupuolijakauma



Tammelan kunnan henkilöstöstä naisia on 186 ja miehiä 44.

3.2 Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodet	HTV2 Miehet	HTV2 Naiset	Yhteensä	HTV1 Miehet	HTV1 Naiset	Yhteensä
Henkilötyövuosi 2017	47,10	188,20	235,30	40,91	156,58	197
Henkilötyövuosi 2018	44,60	181,30	225,90	38,50	151,40	190
Henkilötyövuosi 2019	44,09	174,83	218,92	38,22	146,62	185
Henkilötyövuosi 2020	42,58	167,02	209,60	37,63	141,50	179

Henkilötyövuosi = HTV2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100)

HTV1 = palveluksessa olopäivien (vähennetty kaikki poissaolot mm. vuosiloma yms.) lukumäärä kalenteripäivinä / 365 * (osa-aikaprosentti / 100)

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietynä päivänä 31.12.

3.3 Vuosityöajan jakautuminen

3.3.1 Henkilöstön työajan jakaantuminen ilman opettajia

	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1 000 euroa	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	45673	100,0	4945	100,0
Vähennetään työpäivinä:				
– Vuosilomat ja muut lomat	5437	11,9	548	11,1
– Terveysperusteiset poissaolot	1617	3,5	127	2,6
– Perhevapaat	1131	2,5	8	0,2
– Koulutus	180	0,4	25	0,5
– Muut palkalliset poissaolot	327	0,7	19	0,4
– Muut palkattomat poissaolot	2067	4,5		
– Vapaana annetut työaikakorvaukset				
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	70	0,2	6	0,1
= Tehty vuosityöaika	34984	76,6	4224	85,4

Taulukossa teoreettista säännöllistä vuosityöaikaa laskettaessa kalenterivuoden päivistä vähennetään lauantait, sunnuntait ja työaikaa lyhentävät arkipyhät.

Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.

3.3.2 Opetushenkilöstön työajan jakautuminen

Opetushenkilöstö	Työpäivää	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1 000 euroa	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	8340	100,0	2751	100,0
Vähennetään:				
– Laskennallinen vuosiloma-aika	1392	16,7	187	6,8
– Vuosilomat ja muut lomat	35	0,4	5	0,2
– Terveysperusteiset poissaolot	275	3,3	37	1,3
– Perhevapaat	305	3,7	11	0,4
– Koulutus	130	1,6	19	0,7
– Muut palkalliset poissaolot	27	0,3	3	0,1
– Muut palkattomat poissaolot	236	2,8		
= Tehty vuosityöaika	5940	71,2	2489	90,5

Opettajien työajan jakautuma voidaan raportoida vastaavalla tavalla soveltaen kuin muun henkilöstön työajan jakauma. Jakaumaa ei tehdä niistä opettajista, joille maksetaan tuntiperusteinen palkkio (lähinnä sivutoimiset tuntiopettajat). Mahdolliset koulutukseen käytetyt veso -päivät lasketaan koulutukseen.

3.4 Henkilöstön ikärakenne

Henkilöstön ikätietoja tarvitaan varautumisessa eläkepoistumaan ja ennakoitaessa tulevaisuuden henkilöstön rekrytoinnin tarvetta. Lisäksi tiedot tukevat myös ikäjohtamista.

3.4.1 Henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	12	5,22
30-39	42	18,26
40-49	71	30,87
50-59	81	35,22
60-64	22	9,57
65 ja yli	2	0,87
Yhteensä	230	100,00
Keski-ikä	52,7	

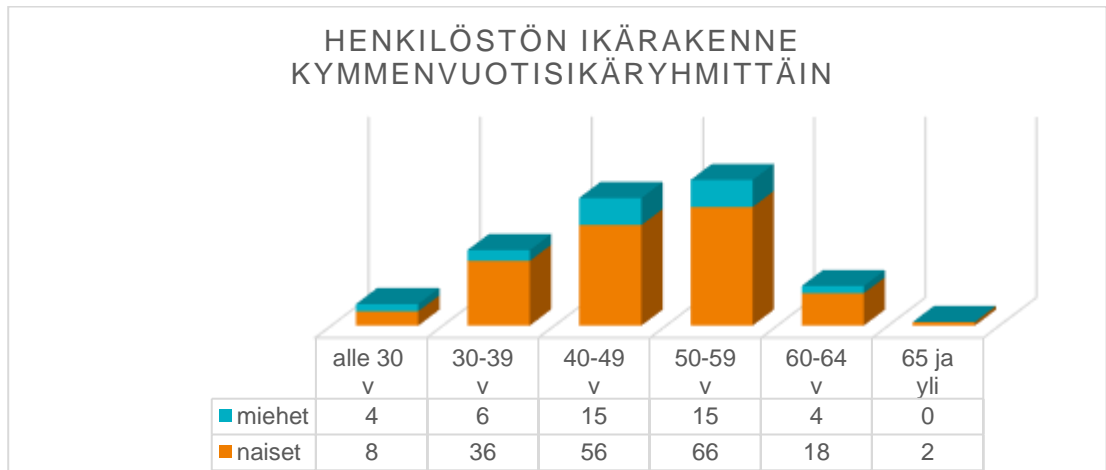
Tammelan kunnan henkilöstön ikärakenteessa suurimmaksi ikäryhmäksi muodostuu 50–59-vuotiaiden ryhmä, johon kuuluu 81 henkilöä. Tämän ikäluokan edustajia Tammelan kunnan koko henkilöstöstä on yli 35%. Seuraavaksi suurin ryhmä on 40–49-vuotiaat. Yli 50-vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on 45,6 % (vuonna 2019 47,4 %).

Kunnan työntekijöiden keski-ikä naisten sekä miesten osalta vuonna 2020 oli 52,7 vuotta.

3.4.2 Henkilöstön ikärakenne työsuhteen muodon ja sukupuolen mukaan

Ikä vuosina	Vak. naiset	Vak. miehet	Määr.aik. naiset	Määr.aik. miehet	Työl. naiset	Työl. miehet	Yhteensä
alle 30	3	0	4	3	1	1	12
30-39	26	3	10	3	0	0	42
40-49	41	14	15	0	1	0	71
50-59	57	14	9	1	0	0	81
60-64	13	3	5	1	0	0	22
65 ja yli	2	0	0	0	0	0	2
Yhteensä	142	34	43	8	2	1	230
						Keski-ikä naiset	52,29
						Keski-ikä miehet	53,23
						Keski-ikä yhteensä	52,7

3.4.3 Henkilöstön ikärakenne kymmenvuotisikäryhmittäin



4 KEHITTÄMINEN

4.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin, että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Henkilökunnan koulutukseen matkoineen ja majoituksineen oli varattu 108 800 euroa eli 473 €/hlö. Koulutusrahoja käytettiin 60 350 euroa eli 262 €/hlö. Vuonna 2019 koulutuspalvelujen käyttö oli 94 370 euroa eli 398 €/hlö. Huomattava koulutusmäärärahojen käytön aleneminen johtui koronatilanteen vuoksi vähentyneistä koulutusmatkoista ja koulutusten siirtymisestä sähköisiin kanaviin.

4.1.1 Henkilöstön koulutuspäivät toimialoittain



Koulutuspäiviä oli yhteensä 374 pv, henkilökuntaa 230 ja koulutuspäiviä keskimäärin 1,6 pv/henkilö.

Kaikilla toimialoilla järjestettiin henkilöstölle ammatillisia koulutuspäiviä ajankohtaisista aihealueista.

4.1.2 Koulutukseen osallistuneiden määrä ja koulutuskustannukset

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Päiviä / osallistuja	Kustannukset euroina / v
Ammatillinen henkilöstökoulutus, josta lakisääteisistä sosiaali- ja terveydenhuollon täydennyskoulutusta	97	3,9	60 350
Opintovapaalla ollut henkilöstö	30	2	4 848
Yhteensä	3	56	-
	100	59,9	60 350

Osaamisen kehittämisen investointeihin lasketaan kaikki koulutukseen käytetyt menot (kurssikustannukset, päivärahat, matkakustannukset), mutta ei käytetyn työajan palkkoja

Kunta voi saada työttömyysvakuutusrahastolta koulutuskorvausta 10 % koulutusajan palkkakustannuksista. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrättävästä työttömyysvakuutusmaksusta. Koulutuskorvauksia on vuodelta 2020 saatu 2 880 euroa. Vuodelta 2019 korvauksia saatiin 4 246 euroa.

5 HENKILÖSTÖN TOIMINTA- JA AIKAANSAANNOSKYKYRAKENNE JA SITOVUUS

5.1 Terveysperusteiset ja muut poissaolot

5.1.1 Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäivät	% työajasta	1000 euroa	% palkkakustannuksista
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	684	0,8	61	0,8
4 - 29 pv	1331	1,5	78	1,0
30 - 60 pv	209	0,2	35	0,4
61 - 90 pv	149	0,2	6	0,1
91 - 180 pv	187	0,2	12	0,2
yli 180 päivää	0			
Yhteensä	2560	2,9	196	2,5
Keskimäärin / henkilötyövuosi	12,2			
Em. Poissaoloista erikseen				
– työtapaturmat	10	0,0	21	0,3
– työmatkatapaturmat	2	0,00	0,6	0,01
– ammattitaudit tai -epäilyt				
Teor. Sään. Työaika	87055			
Palkkakustannukset	7783			
Henkilötyövuosi (HTV2)	210			

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoidaan yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. Kustannusseurannassa kustannuksista vähennetään Kela- ja muut korvaukset. Kustannukset olivat 174 000 euroa ja niistä on saatu Kelan korvauksia 45 200 euroa.

Työterveyshuollon toimintakertomus ja työsuojelun toimintaohjelma täydentävät henkilöstöraporttia.

5.1.2 Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain

Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain	2018	2019	2020
Keskushallinto	166	217	198
Opetus- ja kulttuuritoimi	1552	1996	1877
Ympäristö- ja tekniset palvelut	174	423	235
Ruoka- ja puhdistuspalvelut	292	333	254
Yhteensä	2184	2969	2564

5.1.3 Yli 30 kalenteripäivän sairauspoissaolot toimialoittain

Yli 30 kalenteripäivän sairauspoissaolopäivät	2018	2019	2020
Keskushallinto	55	0	0
Opetus- ja kulttuuritoimi	414	805	449
Ympäristö- ja tekniset palvelut	0	32	96
Ruoka- ja puhdistuspalvelut	0	31	0
Yhteensä	574	868	545

5.1.4 Sairauspoissaolojen kehitys

	2017	2018	2019	2020
Sairauspoissaolot	2500	2184	2969	2564
Muutosprosentti		-12,6	35,9	-13,6

Sairauspoissaololuvut ovat noin lukuja ja niiden vaihteluun pienissä yksiköissä vaikuttavat satunnaiset tekijät, joten niistä ei ole syytä tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä varsinkaan yksikkötasolla. Koko kunnan sairauspoissaolot olivat keskimäärin työntekijää kohden vuonna 2020 12,2 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloja oli kunta-alalla vuonna 2019 keskimäärin 16,5 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti. Henkilöstöstä 49 %:lla ei ole ollut yhtään sairauspoissaoloja.

Henkilöstön työkyvyn seurantaan ja sairauspoissaoloihin otettiin vuoden 2005 alusta käyttöön ns. varhaisen puuttumisen malli. Vuonna 2016 Aktiivisen tuen malli uudistettiin kokonaan ja se otettiin käyttöön 1.1.2017.

5.1.5 Työtaturmat

Vuonna 2020 työ- ja työmatkataturmailmoituksia tehtiin 5 kpl, joista korvattavia poissaolopäiviä oli 3:ssä tapauksessa. Poissaoloja näistä kolmesta tapaturmasta kertyi 12 kpv. Vuonna 2019 tapaturmia sattui 14 kpl, joissa poissaoloja 309 kpv. Vuonna 2019 sattui kaksi tapaturmaa, joista aiheutui pitkälliset poissaolot.

Yhteistyötoimikunta on käsitellyt puolivuositain työtaturmista tehdyn yhteenvedon ja sen pohjalta esittänyt parannusehdotuksia työturvallisuuden lisäämiseksi.

5.1.6 Henkilöstön vapaaehtoiset palkattomat vapaat

Tammelan kunnan henkilöstöstä 63 henkilöä (2019, 56 henkilöä) piti palkattomia vapaaehtoisia vapaita yhteensä 570 työpäivää (2019, 346), josta kertyi kunnalle säästöä sosiaalikuluihin 60 650 euroa. Henkilöstöhallinto suositteli henkilöstölle palkattomien vapaiden käyttöä koronan vuoksi suljettuna olleiden palveluiden aikana ja siksi vapaiden määrä on huomattavasti lisääntynyt vuoden 2020 aikana.

Kunnanhallitus on päättänyt kokouksessaan 16.2.2015 § 57 suosittaa, että Tammelan kunnan koko henkilöstö pitää palkattomia vapaaehtoisia vapaita seuraavasti:

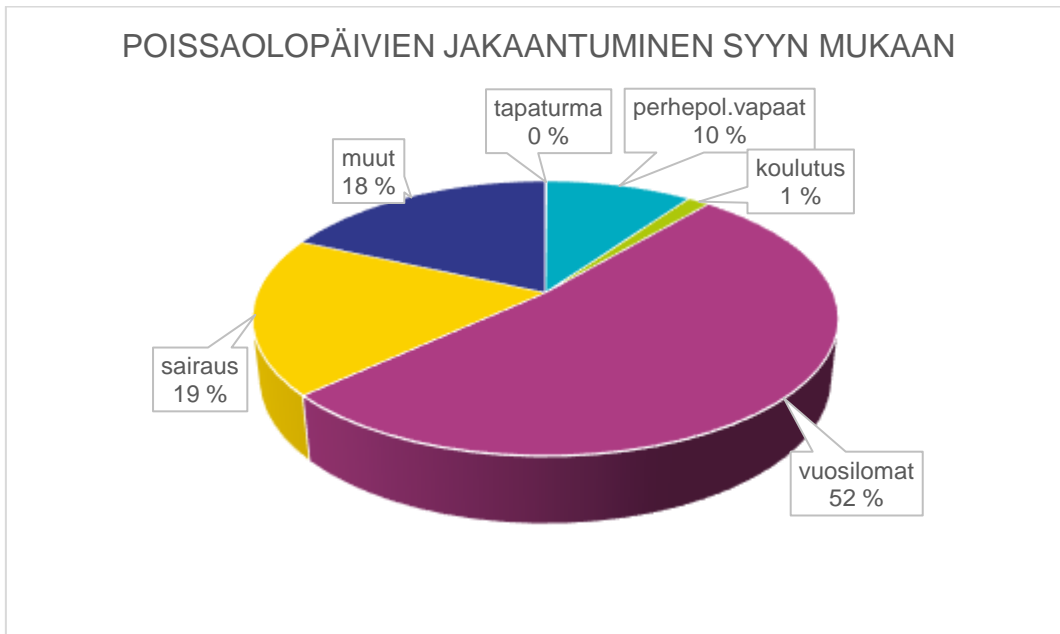
- 5 työpäivää ja saa 1 päivän palkallista bonusvapaata
- 10 työpäivää ja saa 3 päivää palkallista bonusvapaata
- 15 työpäivää ja saa 5 päivää palkallista bonusvapaata
- vapaiden aikana ei käytetä sijaisia
- bonusvapaat kertyvät kalenterivuotena pidettyjen palkattomien vapaaehtoisten vapaiden pitämisestä ja ne tulee pitää viimeistään kertymisvuotta seuraavana kalenterivuotena.

Kevään 2020 koronatilanteen vuoksi kunnanhallitus päätti 6.4.2020 kokouksessaan laajentaa mahdollisuutta pidempien vapaaehtoisten palkattomien pitämiseen 31.12.2020 asti seuraavasti:

- 20 työpäivää ja saa 7 päivän palkallista bonusvapaata
- 25 työpäivää ja saa 10 päivää palkallista bonusvapaata
- 30 työpäivää ja saa 14 päivää palkallista bonusvapaata

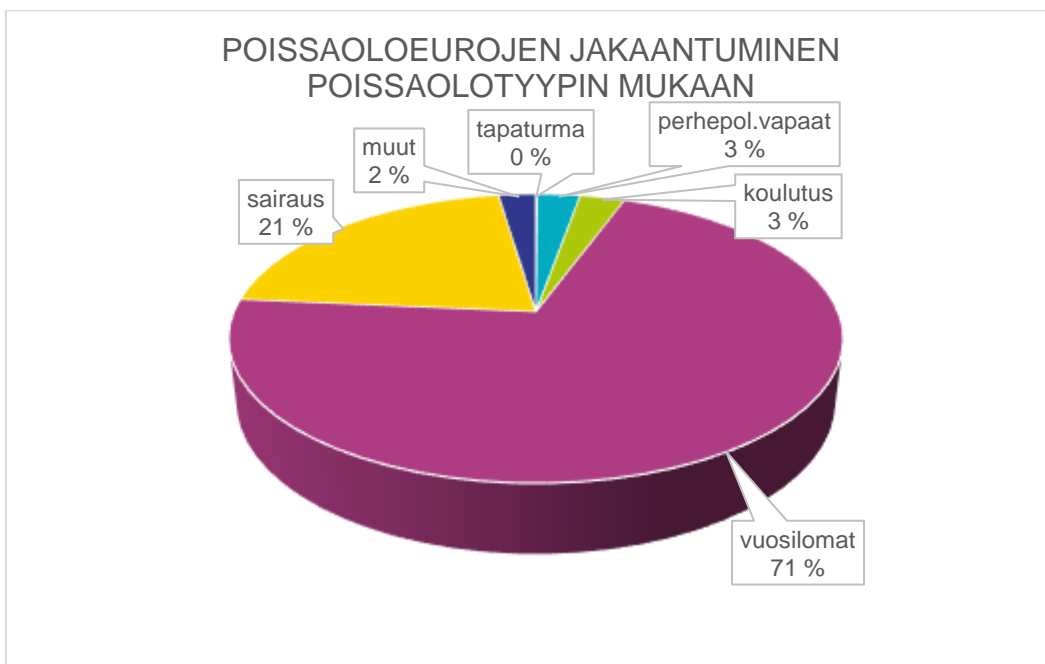
Mahdollisuutta pidennettyyn vapaaehtoiseen palkattomaan käytti kuusi henkilöä.

5.1.7 Henkilöstön poissaolopäivien jakaantuminen syyn mukaan



Poissaolopäiviä oli vuonna 2020 yhteensä n. 14 000 kalenteripäivää (vuonna 2019 16 000 kpv).

5.1.8 Henkilöstön poissaoloeurojen jakaantuminen poissaolotyyppin mukaan



5.2 Henkilöstön vaihtuvuus

5.2.1 Alkaneet ja päättyneet palvelusuhteet sekä prosentuaalinen vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelusuhteet	3	1,7
Päättyneet palvelusuhteet	12	6,9
Henkilömäärä vakinaiset 31.12.2020	175	

Vuonna 2020 Tammelan kunnasta jäi vanhuuseläkkeelle 6 henkilöä ja 6 henkilöä irtisanoutui.

Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

5.3 Henkilöstön eläköityminen

5.3.1 Henkilöstön eläkkeelle siirtyminen

	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	6	63,25
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	0	0

5.3.2 Varhe- ja eläkeperusteiset maksut

	Maksut 1000 euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	0	0,00
Eläkemenoperusteinen maksu	380	4,9
Palkkakustannukset	7783	100,0

5.3.3 Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

Työkyvyttömyyseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja kuntoutustuella siirtyneiden määrän seurannan lisäksi on tärkeää seurata ja raportoida myös työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden osuutta henkilöstön määrästä. Tietosuojasystistä näin tarkalla tasolla raportointia ei voi tehdä pienissä kunnissa.

5.3.4 Eläkemaksut

Eläkemaksuja sekä eläkepoistumaa ja –ennakointia koskevia tietoja kunnat saavat Kevan työntajien asiointipalvelusta Astasta.

Eläkevakuutusmaksujen käsittely muuttui vuonna 2019. Palkkaperusteisia työeläkemaksuja ei enää tilitetä, vaan Keva laskuttaa ne tulorekisteriin ilmoitettujen palkanmaksutietojen perusteella kuukausittain. Lisäksi palkkaperusteinen eläkemaksu muuttui siten, että se sisältää sekä työnantajan että työntekijän eläkemaksun ja työkyvyttömyyseläkemaksun.

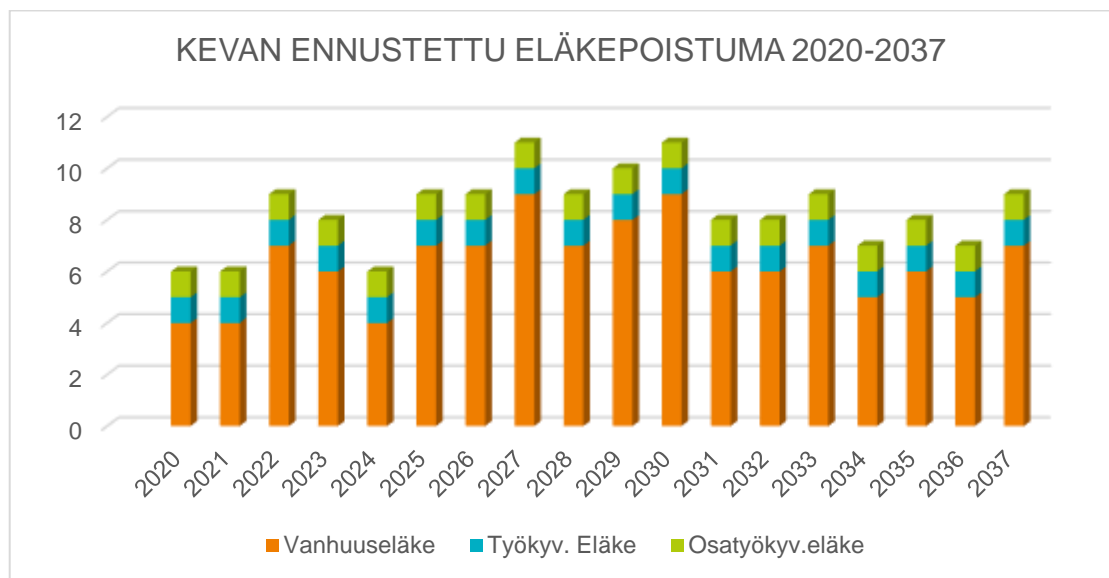
Varhe-maksu lakkautettiin. Vuonna 2019 kuitenkin täsmäytettiin lopullinen varhe-maksu vuodelta 2018 kuten tähänkin asti. Eläkemenoperusteiseen maksuun ei tullut muutoksia vuonna 2020.

Keskimäärin kuntatyönantajan tai muun Kevan jäsenyhteisön sosiaalivakuutusmaksut suhteessa maksun perusteena olevaan palkkasummaan laskivat 24,29 prosenttiin. Vuonna 2018 välillisten kustannusten osuus oli 25,29 prosenttia, joten sosiaalivakuutusmaksurasite laski keskimäärin 1,00 prosenttiyksiköllä. Maksujen alennus tuli lähinnä eläkemaksun ja työttömyysvakuutusmaksun laskusta.

5.3.5 Kevan ennustettu eläkepoistuma 2020 – 2037

Luvut ovat Kevan tekemä ennuste vuosilta 2020 - 2037 ja suuntaa-antavia, koska henkilöstö voi nykyisin itse valita tietyissä rajoissa eläkkeelle jäämisen ajankohdan. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa.

Vuonna 2020 Tammelan kunnan palveluksesta jäi vanhuuseläkkeelle 6 henkilöä.



6 VAIKUTUKSET TOIMINTAAN JA TULOSSIIN (VAIKUTTAVUUS)

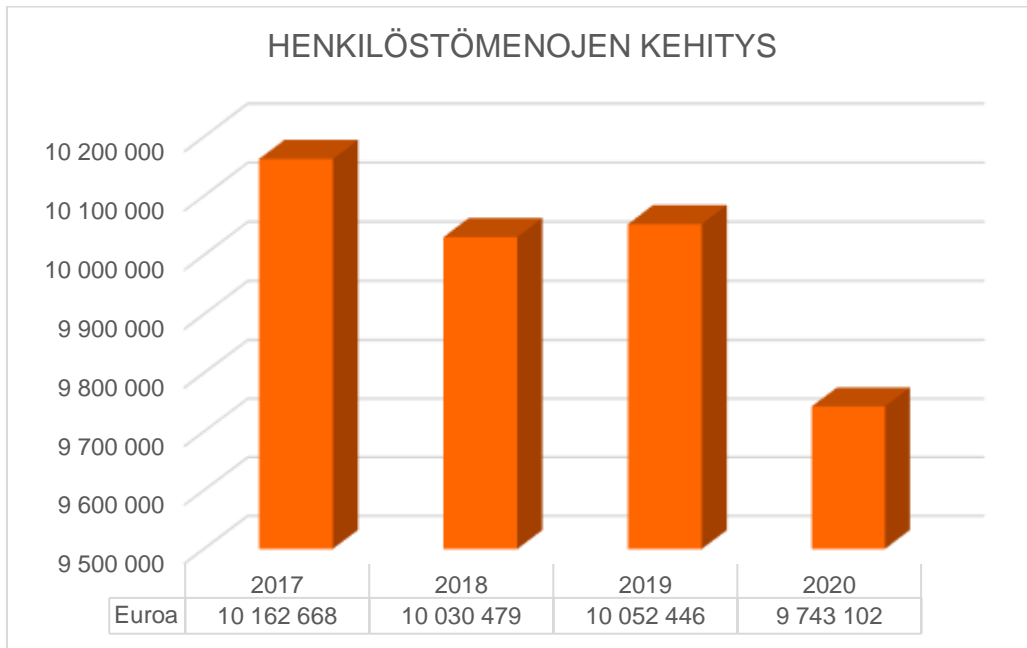
6.1 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

6.1.1 Työvoimakustannukset ja muutos edelliseen vuoteen

1 000 euroa	2020	Ed. vuosi	Muutos % ed. vuoteen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	9743	10052	-3,1
1 Palkat yhteensä josta	7783	8040	-3,2
– Vuosiloma-ajan palkat	580	636	
– Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset vähennetty)	110	120	
– Perhevapaiden palkat, netto	22	35	
– Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	23	23	
2 Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	1960	2013	-2,6
3 Muut	2,6		
– Rekrytointikustannukset			
– Vuokratyövoiman kustannukset	2,6		
4 Henkilöstöinvestoinnit	244	279	-12,5
– Työterveyshuolto, netto	29	32	
– Koulutus ja muu kehittäminen	60	94	
Luontaisedut	102	108	
– Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, tyky, suojavaatteet)	53	45	

Tammelan kunnan työvoimakustannukset olivat vuonna 2020 yhteensä n.9,7 milj. euroa. Palkkamenoista on vähennetty saadut Kela-korvaukset yms. Vuonna 2019 henkilöstömenot nousivat 0,2 %, vuonna 2018 ne laskivat 1,3 %.

6.1.2 Henkilöstömenojen kehitys



Vuonna 2017 - 2020 investointeihin ei ole enää kirjattu palkkoja, vaan ne sisältyvät kaikki käyttötalousmenoihin.

6.1.3 Työhyvinvointi Tyky -toiminta

Tammelan kunnassa toimii nimetty Tyky-ryhmä. Tyky-ryhmän tehtävänä on mm. tyky-toiminnan kehittämisestä ja organisoimisesta vastaaminen. Tämän lisäksi tyky-ryhmän tärkeänä tehtävänä on tiedottaa toiminnasta sekä motivoida henkilöstöä osallistumaan toimintaan. Vuonna 2016 Tammelan kunnassa otettiin käyttöön henkilöstön verovapaan liikunnan ja kulttuurin tukemiseen sähköinen arvoseteli Tyky-Online, jossa jokainen kunnassa vähintään 6 kk palvelusuhteessa oleva henkilö saa tyky-rahaa 10 e/kk. 2018 Tyky-Onlinen laajeni E-passi flexiksi, jota voi hyödyntää liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin. Vuonna 2020 henkilöstöstä 271 henkilöä on ollut edunsaajien piirissä, joista 62 % on käyttänyt etua vähintään yhden kerran kuluvan vuoden aikana.

Tyky-ryhmän tekemä Työhyvinvointiohjelma jaetaan vuosittain henkilöstölle.

6.1.4 Työterveyshuolto

Tammelan kunnalla ja Forssan seudun hyvinvointiyhtymällä on voimassa oleva perussopimus työterveyshuollon järjestämisestä. Työterveyshuoltolain muutoksen vuoksi FSHKY kilpailutti sopimus-kuntien työterveyshuoltopalvelut ja 1.10.2019 alkaen työterveyshuoltopalvelut on tuottanut Terveystalo Oy. Terveystalon kanssa käydyissä neuvotteluissa vuoden 2020 toimintasuunnitelma on laadittu tukemaan työhyvinvointia ja ennaltaehkäiseviä toimintamalleja.

Käyttöön otettiin Terveystalon Terve Työpaikka –mallin tavoitteet, joilla vahvistetaan yksilön työkykyä ja yhteisön toimintakykyä luoden pohjaa työkyvyn ylläpitämiselle ja työkyvyttömyyden ehkäisylle.

- **Terve Työ** -Työpaikan turvallisuus ja terveyttä tukevat työolot ovat terveen työn perusta. Toimenpiteet: työpaikkaselvitykset, psykososiaalisen kuormituksen selvittäminen ja ennaltaehkäisy.
- **Hyvinvoiva ihminen** -Hyvinvoiva ihminen kantaa vastuuta omasta terveydestään ja saa siihen myös tarvittaessa tukea. Toimenpiteet: asiakaspalaverit, työhöntulotarkastukset, määräaikaistarkastukset, ikäryhmätarkastukset
- **Toimiva työyhteisö** -Oleellinen työhyvinvoinnin ja työkyvyn lähde on toimiva ja kannustava työyhteisö. Toimenpiteet: Johtamisen ja organisaation kehittäminen, johdon tuki.
- **Aktiivinen johtaminen** -On tavoitteellista työtä työntekijöiden onnistumisen ja organisaation menestyksen mahdollistamiseksi. Toimenpiteet: esimiesvalmennukset, muutostuki esimiehille.

Työterveyshuollossa oli vuonna 2020 käyntejä seuraavasti:

Käynnit	Lääkäri	Työterveyshoitaja	Fysioterapeutti	Psykologi
Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus	9	24	53	26
Terveystarkastuskäynnit	40	31	0	1
Sairaanhoitokäynnit	248	27	1	0
Yhteensä	297	82	54	27

Lisäksi etäpalveluina 18 lääkärinvastaanottoa ja 7 terveydenhoitajan vastaanottoa

Työterveyshuollon kustannukset olivat 67 000 euroa, josta haetaan Kela-korvauksia 38 000 euroa eli nettokustannukset olivat n. 29 000 euroa.

Vuodesta 2020 työterveyshuollon korvaamisen painopiste siirtyi ehkäisevään työterveyshuoltoon. Ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia korvataan aina ensin, ja korvausprosentti on ehkäisevässä työterveyshuollossa suurempi kuin sairaanhoidossa.

Ehkäisevälle työterveyshuollossa eli korvausluokalle I ja sairaanhoidolle eli korvausluokalle II tuli vuonna 2020 voimaan yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Kela korvaa ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevään työterveyshuoltoon. Sairaanhoidon kustannuksia Kela korvaa enintään 40 % yhteisestä enimmäismäärästä.

6.2 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistyötoimikunta toimii sekä yhteistoimintalain mukaisena yhteistyöelimenä, että työsuojelutoimikuntana. Yhteistyötoimikuntaan kuuluu kolme työsuojeluvaltuutettua, kolme järjestöjen nimeämää edustajaa ja kunnanhallituksen edustaja sekä heille henkilökohtaiset varajäsenet. Puheenjohtajana toimi kunnanhallituksen edustaja Simo Pärssinen ja sihteerinä henkilöstöpäällikkö. Vuonna 2020 yhteistyötoimikunta on kokoontunut vain 2 kertaa koronatilanteen vuoksi.

6.3 Palkitseminen

Palkitsemisjärjestelmä on osa organisaation johtamisjärjestelmää. Toimivalla palkitsemisjärjestelmällä kannustetaan henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja vaikutetaan henkilöstön saatavuuteen ja

pysyvyyteen. Palkitsemisen kokonaisuus muodostuu aineellisista ja aineettomista palkitsemista-voista. Yhteistyötoimikunta on käsitellyt palkitsemista ja sen kehittämistä. Kaikki Tammelan kunnassa käytettävät palkitsemismenetelmät on kerätty kirjalliseen muotoon ja uusia palkitsemismuotoja oli tarkoitus kehittää vuoden 2020 aikana, mutta korona asioiden hoitaminen on vaatinut henkilöstöhallinnolta paljon voimavaroja, joten kehittämistyö tehdään myöhemmin.

6.3.1 Palkkaus

Kaikki kunnan työntekijät olivat vuonna 2020 tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvan palkkauksen piirissä, johon kuuluvat myös kehityskeskustelut.

Vuonna 2015 kilpailutettiin työn vaativuuden arvioinnin toteuttaja ja toteuttajaksi valittiin JopiArvio Oy. Arviointi aloitettiin keväällä ja saatiin päätökseen tammikuussa 2016. Arvioinnin ulkopuolelle jäi OVTES. Arviointityön yhteydessä tehtävänkuvat tarkistettiin arvioitavien osalta. Kunnanhallituksen nimeämään arviointiryhmään kuuluivat seuraavat henkilöt:

- Kalle Larsson, kunnanjohtaja
- Hannu Jalava, tekninen johtaja
- Paula Laakso, varhaiskasvatusjohtaja
- Aleksi Markkanen, luottamusmies JUKO
- Paula Pakkanen, luottamusmies JYTY
- Katja Jylhänkangas, luottamusmies JHL
- Leena Ahola, henkilöstöpäällikkö

6.3.2 Palkkauksen rakenne keskimäärin sopimusaloittain kokoaikaiset

	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	351397	175617	37137
Palveluajkaan sidotut lisät	19653	30924	2823
Henkilökohtainen lisä	6065	444	4004
Muut säännölliset työajan lisät	0	1471	321
Lisä- ja ylityökorvaukset	1200	22913	0
Yhteensä	378315	231369	44285
Kokonaisansio keskimäärin euroa/kk	2279	3792	3163
Miesten keskiansio e/kk	2818	3916	3163
Naisten keskiansio e/kk	2235	3749	0
Miesten ja naisten keskiansio e/kk	2526	3832	3163

Taulukko sisältää kokoaikaisen henkilöstön marraskuun kokonaispalkat. Naisten ja miesten keski-ansiot voidaan ilmoittaa erikseen vain, jos heitä on vähintään kuusi.

6.3.3 Palkankorotukset vuonna 2020

- Alkuvuonna 2020 Kunta-alalla noudatettiin KVTES sopimusta, jonka voimassaoloaika oli 1.2.2018-31.3.2020. Uusi sopimus tuli voimaan 1.4.2020 ja se on voimassa 28.2.2022 asti.
- Uudella sopimuskaudella 1.8.2020 tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin sopimuksen mukaisella yleiskorotuksella 26 euroa kuitenkin vähintään 1.22% tehtäväkohtaisesta palkasta.

6.3.4 Henkilökohtaiset lisät ja niiden osuus tehtäväkohtaisesta palkasta

Henkilökohtaisia lisiä maksettiin kuukausittain 2020 seuraavasti:

- KVTES 78 henkilölle yhteensä 5876 € eli 1,9 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta
- OVTES 4 henkilölle 440 € eli 0,27 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta
- TS 15 henkilölle 4003 € eli 10,78 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta

6.3.5 Kertaluontoiset HK-lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön

Kunnanhallitus päätti 6.10.2008 henkilökunnan palkitsemisen kehittämisestä siten, että otetaan käytäntöön kertaluontoiset henkilökohtaiset lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön

a) poikkeuksellisen hyvästä työpanoksesta tai positiivisesta vaikuttamisesta työilmapiiriin, enintään 2000 euron suuruisena enintään viidelle työntekijälle vuosittain ja

b) muutoksen tukemiseen ja/tai poikkeuksellisen vaikeisiin olosuhteisiin kannustepalkkiona enintään 200 euroa enintään 10 työntekijälle vuosittain (b-kohdan mukaisessa palkitsemisessa on vaihtoehtona etenkin ryhmää palkittaessa virkistyskäyttö enintään 100 euron suuruisena enintään 30 työntekijälle). Vuonna 2020 ei myönnetty a- tai b-kohdan mukaisia kannustuslisäjä.

6.3.6 Aktivointiraha

Tammelan kunnassa jaettiin aktivointiraha ensimmäisen kerran vuonna 2000. Kunta haluaa tukea ja kannustaa henkilöstönsä omaehtoista ammattitaitoa ylläpitävää ja tukevaa koulutautumista. Aktivointirahaa haki kaksi henkilöä. Yhteistyötoimikunta päätti myöntää aktivointirahan hakemuksen mukaisesti yhdelle henkilölle, jonka hakemus täytti kriteerit

6.3.7 Kehittämispalkinto

Tammelan kunnassa jaettava kehittämispalkinto on tarkoitettu työyksikölle/työpaikalle, joka on parhaiten edennyt oman toimintansa tuloksellisuuden arvioinnissa kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden arviointia koskevan suosituksen mukaisesti tasapainotetun tuloksellisuusarvioinnin pohjalta. Kehittämispalkinto on suuruudeltaan 1.000 euroa, kuitenkin vähintään 50 euroa/henkilö. Kehittämispalkinto tulee käyttää yhteisen päätöksen mukaisesti työyksikön virkistykseen.

Vuoden 2020 kehittämispalkinnon hakuaika on kesken. YT-toimikunta käsittelee hakemukset kevään 2020 aikana ja päättää kehittämispalkinnon myöntämisestä.

6.3.8 Palkitseminen oman kunnan palvelusta 20, 30 ja 40 vuoden palveluksen jälkeen

Vuodesta 2002 lähtien on palkitsemismuotona käytetty henkilöstön muistamista pitkäaikaisen palvelun perusteella. Vuonna 2020 palkittiin Tammelan kunnan palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 20, 30 ja 40 vuotta olleet kunnan viranhaltijat ja työntekijät, yhteensä 10 henkilöä.

7 YHTEENVETO

Henkilöstöraportti on uudistettu vuonna 2015 vastaamaan valtakunnallisen henkilöstöraporttisuosituksen vaatimuksia. 2017 päädyttiin suosituksen mukaisesti käyttämään raportista nimeä henkilöstökertomus. Henkilöstökertomus jakautuu neljään osaan: henkilöstövoimavarojen kuvaamiseen, henkilöstön kehittämistoimenpiteiden kuvaamiseen, henkilöstön aikaansaannoskyvyn tarkasteluun sekä henkilöstöjohtamisen tulosten vaikutusten arviointiin.

Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2020 lopussa 230 henkilöä joista n. 31 % oli määräaikaisia. Henkilöstökertomus kuvaa hyvin henkilöstön kehitystä ja osaamisen kehittämistä. Yli 50-vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on lähes 45 %. Jatkossa henkilöstöpolitiikan

haasteena onkin osaavan työvoiman saatavuus ja nuorempien työntekijöiden sitouttaminen kuntaan. Työvoimakustannukset kokonaisuudessaan ovat laskeneet 3,1%. Tammelan kunnan työntekijöillä oli keskimäärin 12,2 sairauspoissaolopäivää vuodessa. Työterveyslaitoksen mukaan 2019 kunnissa oli keskimäärin 16,5 sairauspäivää vuodessa, joten Tammelan luku ei ole hälyttävä.

Alkuvuodesta 2020 korona epidemia muutti monen kuntatyöntekijän työtä ja jopa työn sisältöä oleellisesti. Siirtyminen etätöihin oli monelle aivan uusi haastava asia. Sähköisten yhteyksien ja uusien etätökalujen kuten teams-ohjelman käyttäminen sähköisiin palavereihin ja kokouksiin tuli aivan uutena toimintamallina käyttöön. Koko henkilöstölle järjestettiin koulutuksia sähköisten viestintä työkalujen käytöstä ja esimiehille järjestettiin koulutuksia etätöjohtamisesta.

Vuoden 2020 henkilöstökysely järjestettiin lokakuussa. Tulokset esiteltiin päättäjille ja henkilöstölle marraskuussa järjestetyissä teams- purkutilaisuuksissa. Koronavuodesta huolimatta henkilöstön työtyytyväisyys oli hyvällä tasolla. Erityisen hyvin toimii lähiesimiestyö ja työn sisältö koetaan mielekkääksi. Työturvallisuus ja avunsaanti työtehtävissä toimivat työyhteisössämme erinomaisesti. Kehittämistä koettiin olevan tiedonkulussa, työntekijöiden arvostamisessa ja työajan riittävydessä. Kehitystyötä tehdään strategian mukaisessa poikkihallinnollisessa ohjelmassa. Hyvinvoiva, motivoitunut ja tuloksistaan tunnettu henkilöstö –ohjelman tavoitteena on kehittää kunnan henkilöstöä sekä kuntaa työnantajana, etsimällä keinoja ja tapoja sekä kehityksen painopistealueita henkilökunnan viihtyvyyden, sitoutuneisuuden ja osaamisen sekä työnantajaimagon kestävään kehittämiseen.

Kaiken kaikkiaan henkilöstökertomus kuvaa hyvin Tammelan kunnan henkilöstön kehitystä, kehittämistoimenpiteitä ja henkilöstöjohtamisen vaikutuksia.