

TAMMELAN KUNTA
HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

Yhteistyötoimikunta 29.3.2022 § 3

Kunnanhallitus 4.4.2022

Kunnanvaltuusto



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	9
3.4 Henkilöstön ikärakenne	9
3.4.1 Vakituisen henkilöstön ikärakenne	9
3.4.2 Henkilöstön ikärakenne kymmenvuotiskäryhmittäin	10
4 KEHITTÄMINEN	10
4.1 Henkilöstön osaamisen kehittäminen	10
4.1.1 Henkilöstön koulutuspäivät toimialoittain	11
4.1.2 Koulutukseen osallistuneiden määrä ja koulutuskustannukset.....	11
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.....	12
5.1.3 Sairauspoissaolojen kehitys.....	13
5.1.4 Työtapaturmat	13
5.1.5 Henkilöstön vapaaehtoiset palkattomat vapaat.....	13
5.1.6 Henkilöstön poissaolopäivien jakaantuminen syyn mukaan	14
5.1.7 Henkilöstön poissaoloeurojen jakaantuminen poissaolotyypin mukaan	14
5.2 Henkilöstön vaihtuvuus.....	14

5.2.1	Alkaneet ja päättyneet palvelusuhteet sekä prosentuaalinen vaihtuvuus.....	14
5.3	Henkilöstön eläköityminen.....	15
5.3.1	Henkilöstön eläkkeelle siirtyminen	15
5.3.2	Varhe- ja eläkeperusteiset maksut.....	15
5.3.3	Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet	15
5.3.4	Eläkemaksut.....	15
5.3.5	Kevan ennustettu eläkepoistuma 2021 – 2037	15
6	VAIKUTUKSET TOIMINTAAN JA TULOSSIIN (VAIKUTTAVUUS)	16
6.1	Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	16
6.1.1	Työvoimakustannukset ja muutos edelliseen vuoteen.....	16
6.1.2	Henkilöstömenojen kehitys.....	17
6.1.3	Työhyvinvointi Tyky -toiminta	17
6.1.4	Työterveyshuolto	17
6.2	Yhteistoiminta ja työsuojelu	18
6.3	Palkitseminen	18
6.3.1	Palkkaus	19
6.3.2	Palkkauksen rakenne keskimäärin sopimusaloittain kokoaikaiset.....	19
6.3.3	Palkankorotukset vuonna 2021	19
6.3.4	Henkilökohtaiset lisät ja niiden osuus tehtäväkohtaisestapalkasta.....	19
6.3.5	Kertaluontoiset HK-lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön	20
6.3.6	Aktivointiraha	20
6.3.7	Kehittämispalkinto	20
6.3.8	Palkitseminen oman kunnan palvelusta 20, 30 ja 40 vuoden palveluksen jälkeen	20
7	YHTEENVETO	20

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.

Haluan kiittää päättäjiä ja henkilöstöä menestyksellisestä vuodesta.

2 TAUSTATIETOA

Tämä henkilöstökertomus on laadittu 31.12.2021 Tammelan kunnan henkilöstötilanteen mukaisesti. 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 31.12.2021	Miehet	Naiset	2021	2020	Muutos ed. vuosi	Muutos % ed. vuosi
Vakinaiset	35	152	187	175	12	6,9
Määräaikaiset	11	43	54	55	-1	-1,8
– joista työllistettyjä	1	5	6	2	4	200,0
Yhteensä	46	195	241	230	11	4,8

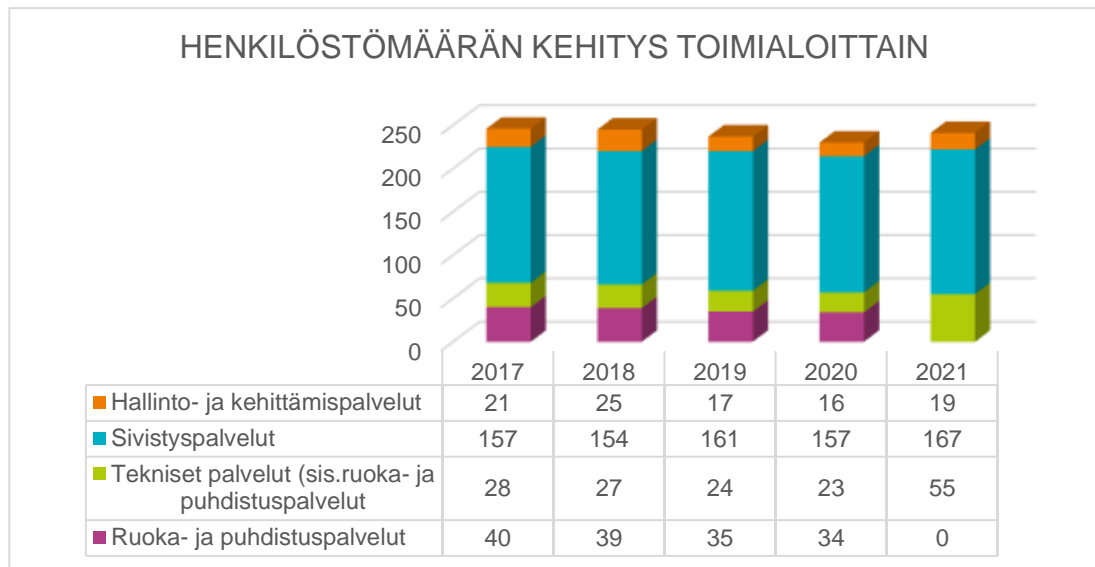
Henkilökuntamäärä esitetään 31.12. tilanteessa eli mukana ovat kaikki, joilla on voimassa oleva palvelussuhde kuntaan sillä hetkellä. Osa-aikaiset työntekijät lasketaan yhdeksi henkilöksi.

Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa 241 henkilöä. Heistä 187 oli vakinaisessa ja 54 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 nousua edellisvuoteen nähden 12 henkilöä eli 6,9%. Vakituisten osuus kunnan henkilöstöstä oli 77,6%. Vuonna 2020 osuus oli 76,1 %. Vuonna 2021 vakinaistettiin kahdeksan koulunkäynninohjaajaa sekä kuusi varhaiskasvatuksen varahenkilöä.

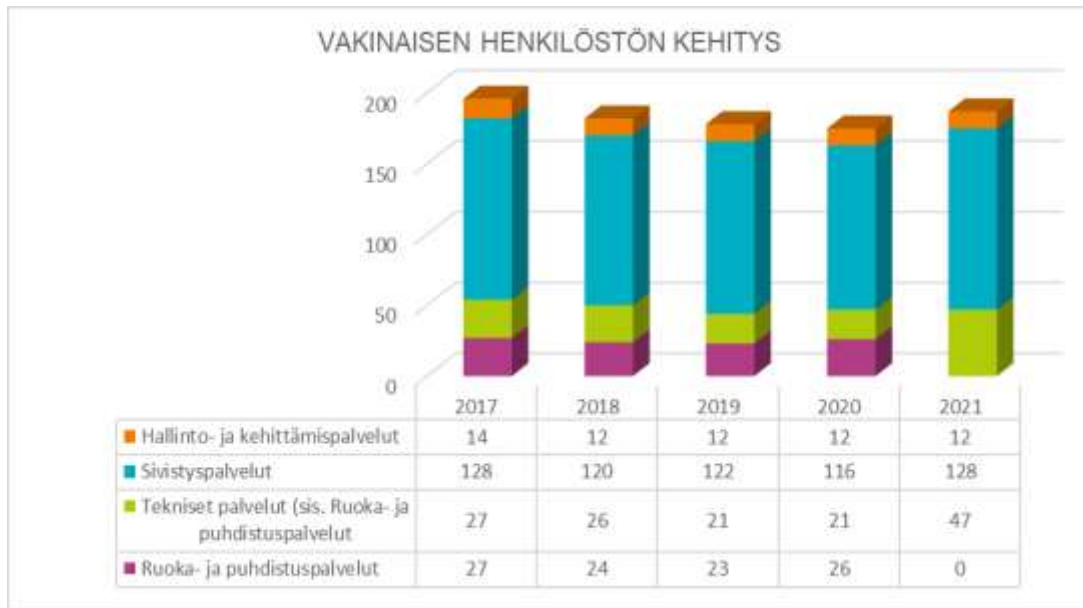
Vuonna 2021 Tammelan kunta työllisti 32 nuorta kesätöihin eri toimialoille. Yritykset työllistivät kunnan tuella 47 nuorta kesätöihin eri yrityksiin.

3.1.2 Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain

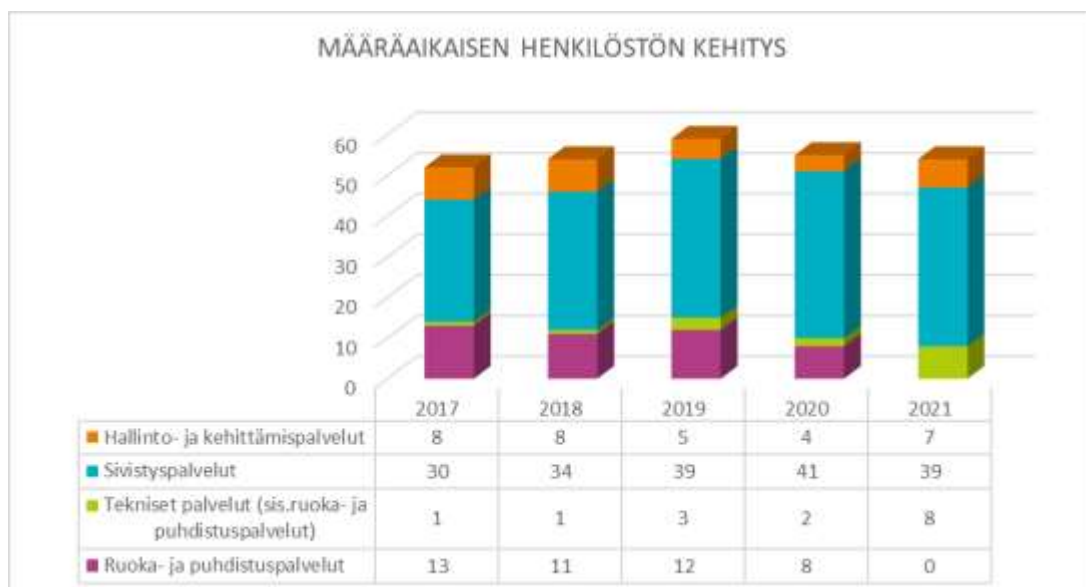


Intro-työpaja sisältyy hallinto- ja kehittämisspalveluiden lukuihin.

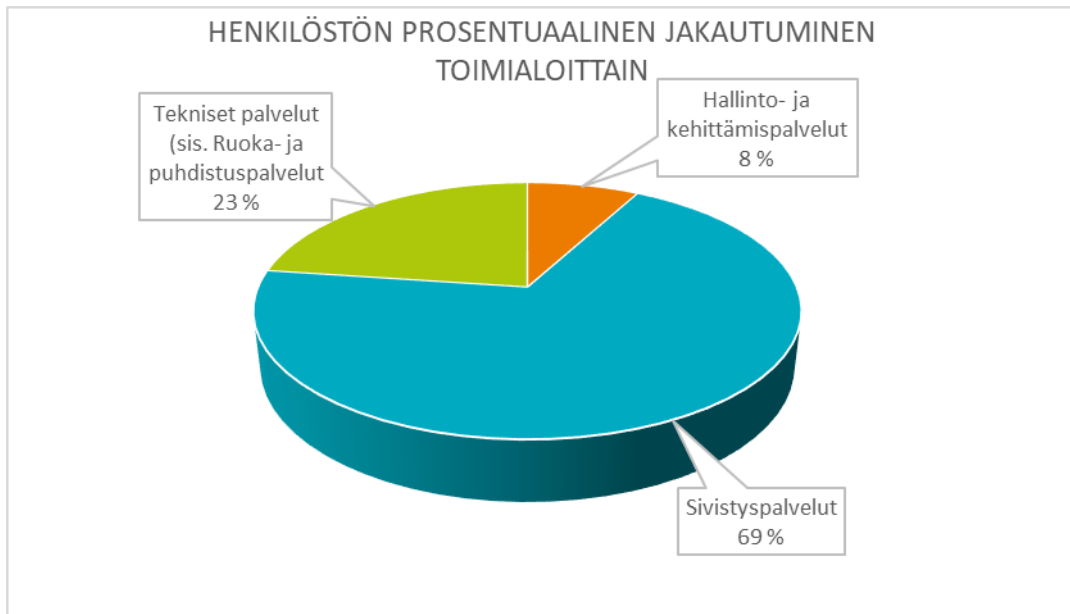
3.1.3 Vakinaisen henkilöstön kehitys



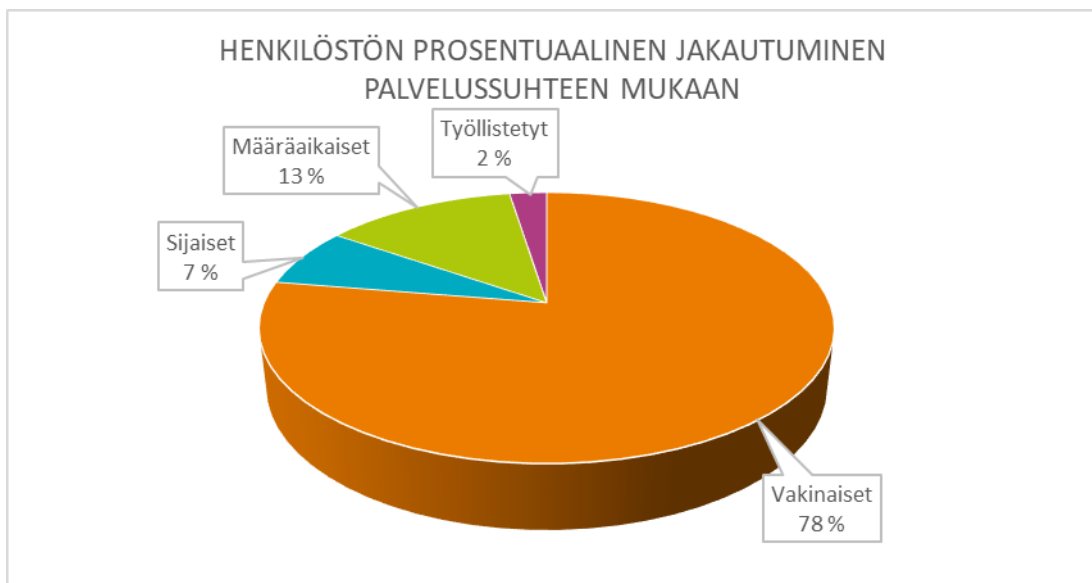
3.1.4 Määräaikaisen henkilöstön kehitys



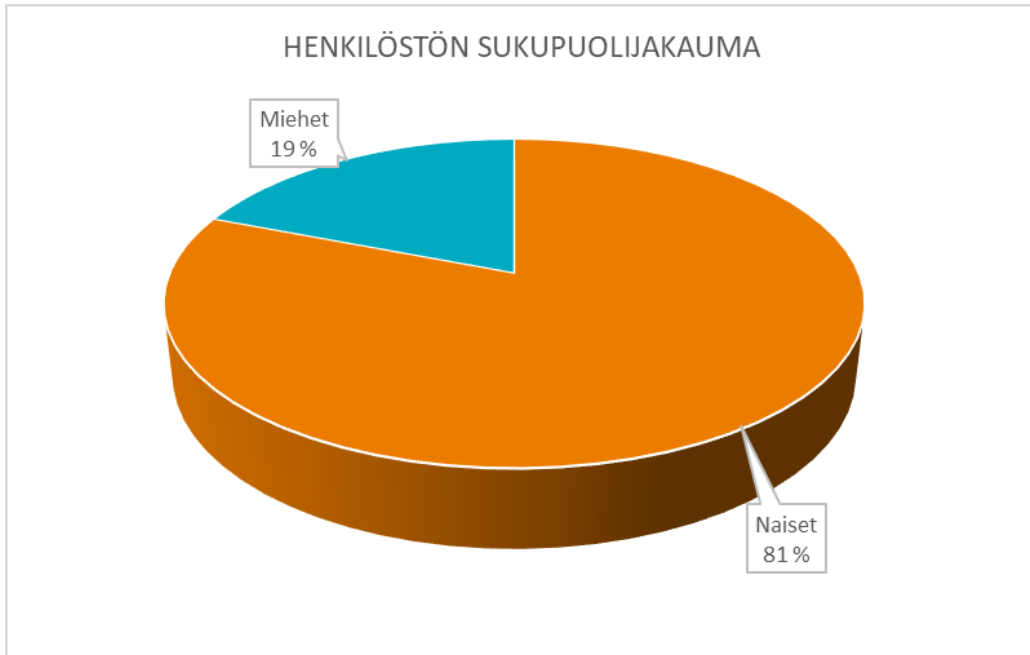
3.1.5 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain



3.1.6 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen palvelusuhteen mukaan



3.1.7 Henkilöstön sukupuolijakauma



Tammelan kunnan henkilöstöstä naisia on 195 ja miehiä 46.

3.2 Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodet	HTV2 Miehet	HTV2 Naiset	Yhteensä	HTV1 Miehet	HTV1 Naiset	Yhteensä
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 2021	43,05	176,63	219,68	44,82	184,84	230

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 tietyssä päivänä 31.12.

3.3 Vuosityöajan jakautuminen

3.3.1 Henkilöstön työajan jakaantuminen

	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosi-työajasta	1 000 euroa	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	61988	100,0	7988	100,0
Vähennetään työpäivinä:				
– Vuosilomat ja muut lomat	4895	7,9	575	7,2
– Terveysperusteiset poissaolot	2287	3,7	110	1,4
– Perhevapaat	937	1,5	26	0,3
– Koulutus	247	0,4	39	0,5
– Muut palkalliset poissaolot	382	0,6	25	0,3
– Muut palkattomat poissaolot	2000	3,2		
– Vapaana annetut työaikakorvaukset				
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	14	0,0	6	0,1
= Tehty vuosityöaika	61988	82,7	7219	90,4

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

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

3.4 Henkilöstön ikärakenne

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

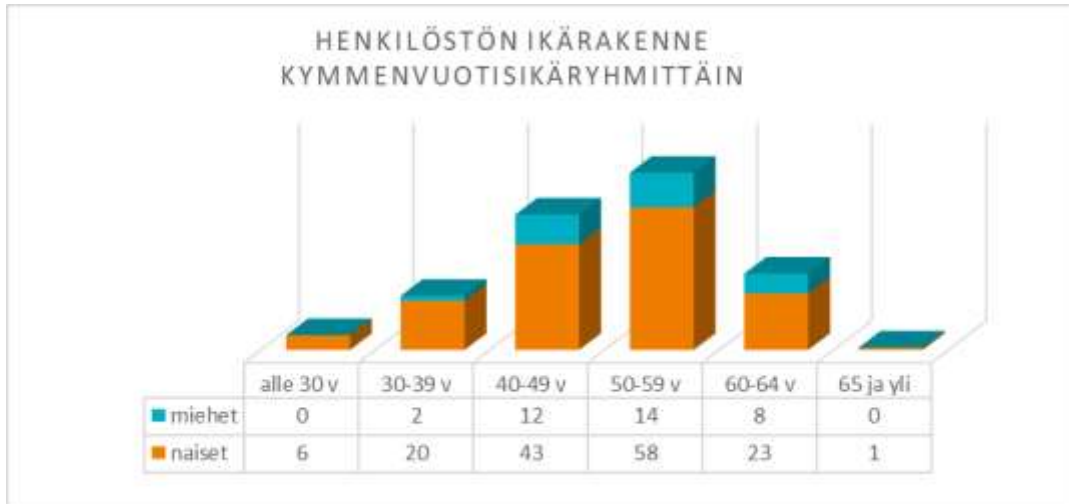
3.4.1 Vakituisen henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	6	3,21
30-39	22	11,76
40-49	55	29,41
50-59	72	38,50
60-64	31	16,58
65 ja yli	1	0,53
Yhteensä	187	100,00
Keski-ikä	49,7	

Tammelan kunnan henkilöstön ikärakenteessa suurimmaksi ikäryhmäksi muodostuu 50–59-vuotiaiden ryhmä, johon kuuluu 72 henkilöä. Tämän ikäluokan edustajia Tammelan kunnan koko henkilöstöstä on n. 38%. Seuraavaksi suurin ryhmä on 40–49-vuotiaat. Yli 50-vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on 55,6 % (vuonna 2020 45,6 %).

Kunnan työntekijöiden keski-ikä naisten sekä miesten osalta vuonna 2021 oli 49,7 vuotta.

3.4.2 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 82 500 euroa eli 342 €/hlö. Koulutusrahoja käytettiin 41 600 euroa eli 173 €/hlö. Vuonna 2020 koulutuspalvelujen käyttö oli 60 350 euroa eli 262 €/hlö. Huomattava koulutusmäärärahojen käytön aleneminen johtui koronatilanteen vuoksi vähentyneistä koulutusmatkoista ja koulutusten siirtymisestä sähköisiin kanaviin.

4.1.1 Henkilöstön koulutuspäivät toimialoittain



Koulutuspäiviä oli yhteensä 120 pv, henkilökuntaa 241 ja koulutuspäiviä keskimäärin 0,5 pv/henkilö. Henkilöstön koulutus on muuttunut koronan ja etätyön myötä verkko- ja webinaarikoulutuksiksi jotka kestävät yleensä 2-3 tuntia kerrallaan. Tämän vuoksi kokonaisten koulutuspäivien määrä on romahtanut aikaisemmista vuosista. On myös mahdollista, että kaikista verkossa tapahtuneista koulutuksista ei ole tehty päätöstä henkilöstöohjelmaan, joten ne eivät näy tilastoissa.

Tammelan kunta solmi vuosilisenssin Hallintoakatemia koulutuksista ajalle 1.3.2021-28.2.2022. Hallintoakatemia vuosilisenssillä koko henkilöstö on voinut osallistua rajoittamattoman määrän kaikkiin koulutuswebinaareihin. Hallintoakatemia järjesti yli 400 eri toimialoja koskevaa kunnallisen alan koulutusta vuonna 2021. Tätä kouluttautumismahdollisuutta on käytetty paljon, Henkilöstöstä 133 henkilöä osallistui 88:aan erilaiseen koulutukseen.

4.1.2 Koulutukseen osallistuneiden määrä ja koulutuskustannukset

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Päiviä / osallistuja	Kustannukset euroina / v
Ammatillinen henkilöstökoulutus	50	2,4	41 600
Opintovapaalla ollut henkilöstö	4	76	-
Yhteensä	54	78,4	41 600

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.

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	560	0,9		
4 - 29 pv	1074	1,7		
30 - 60 pv	468	0,8		
61 - 90 pv	476	0,8		
91 - 180 pv	373	0,6		
yli 180 päivää	0	0,0		
Yhteensä	2951	4,8	235	2,9
Keskimäärin / henkilötyövuosi	13,5			
Em. Poissaoloista erikseen				
– työtapaturmat	38	0,1	3,5	0,04
– työmatkatapaturmat	0	0,00	0	0,00
– ammattitaudit tai -epäilyt				
Teor. Sään. Työaika	61988			
Palkkakustannukset	8038		3	
Henkilötyövuosi (HTV2)	219			

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 235 000 euroa ja niistä on saatu Kelan korvauksia 94 200 euroa.

Työterveyshuollon toimintakertomus ja työsuojelun toimintaohjelma täydentävät henkilöstöraporttia.

5.1.2 Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain

Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain	2019	2020	2021
Keskushallinto	217	198	121
Opetus- ja kulttuuritoimi	1996	1877	1676
Tekniset palvelut (sis. Ruoka- ja puhd.palvelut)	423	235	1154
Yhteensä	2636	2310	2951

5.1.3 Sairauspoissaolojen kehitys

	2017	2018	2019	2020	2021
Sairauspoissaolot	2500	2184	2969	2564	2951
Muutosprosentti		-12,6	35,9	-13,6	15,1

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 2021 13,5 kalenteripäivää. Myönteistä on, että verrattuna vuoden takaiseen, yhä useampi työntekijä (57%) ei ollut poissa päivääkään oman sairauden takia. Näiden työntekijöiden osuus kasvoi edelliseen vuoteen verrattuna kahdeksan prosenttiyksikköä (2020 49%).

Vuonna 2019 kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,5 päivää ja vuonna 2020 määrä oli 16,7 päivää.

Henkilöstön työkyvyn seurantaan ja sairauspoissaoloihin otettiin vuoden 2017 alusta käyttöön ns. Aktiivisen tuen malli, jonka tarkoituksena on työhyvinvointia uhkaavien tekijöiden varhainen tunnistaminen sekä niihin puuttuminen välittömästi ongelmien tultua ilmi. Esimiehillä ja työterveyshuollolla on tärkeä rooli aktiivisen tuen mallin toteutumisessa.

5.1.4 Työtaturmat

Vuonna 2021 työ- ja työmatkataturmailmoituksia tehtiin 7 kpl, joista ei tullut yhtään korvattavia poissaolopäiviä. Vuonna 2020 tapaturmia sattui 5 kpl, joissa poissaoloja 12 kpv.

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

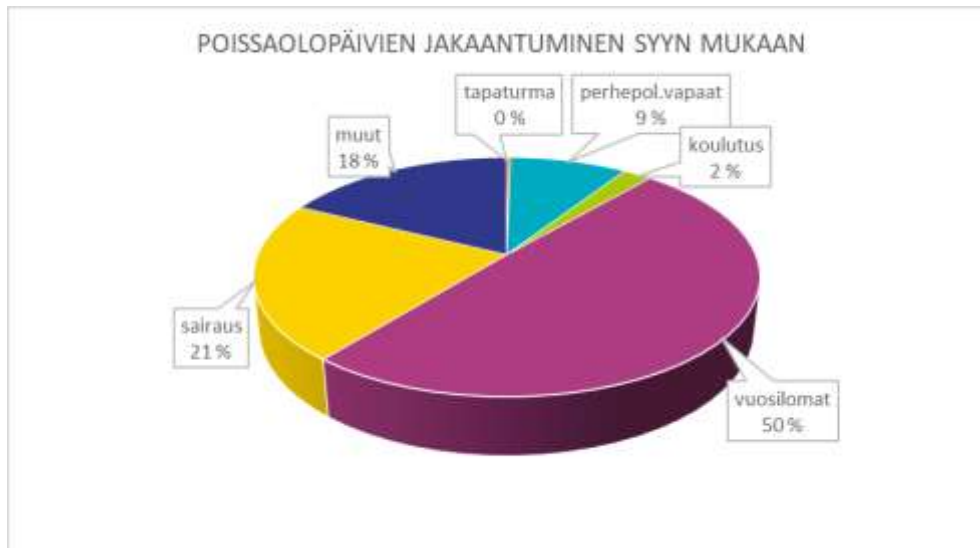
5.1.5 Henkilöstön vapaaehtoiset palkattomat vapaat

Tammelan kunnan henkilöstöstä 58 henkilöä (2020, 63 henkilöä) piti palkattomia vapaaehtoisia vapaita yhteensä 355 työpäivää (2020, 570), josta kertyi kunnalle säästöä sosiaalikuluihin 28 500 euroa.

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

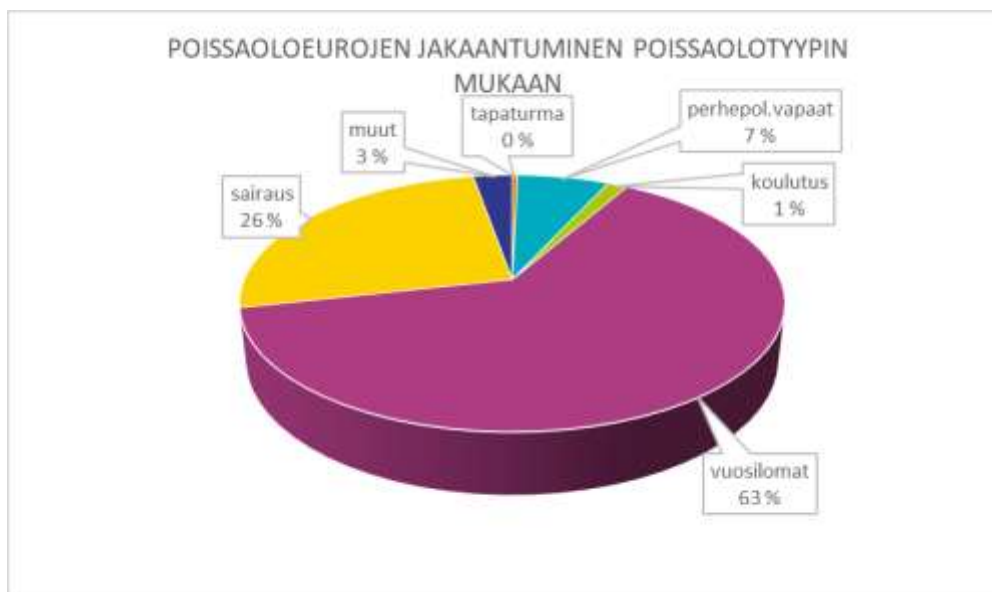
- 5 työpäivää ja saa 1 päivän palkallista bonusvapaata
- 10 työpäivää ja saa 3 päivää palkallista bonusvapaata
- 15 työpäivää ja saa 5 päivää palkallista bonusvapaata
- vapaiden aikana ei käytetä sijaisia
- bonusvapaat kertyvät kalenterivuotena pidettyjen palkattomien vapaaehtoisten vapaiden pitämisestä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

5.1.6 Henkilöstön poissaolopäivien jakaantuminen syyn mukaan



Poissaolopäiviä oli vuonna 2021 yhteensä n. 13 800 kalenteripäivää (vuonna 2020 14 000 kpv).

5.1.7 Henkilöstön poissaoloeurojen jakaantuminen poissaolotyyppin mukaan



5.2 Henkilöstön vaihtuvuus

5.2.1 Alkaneet ja päätyneet palvelussuhteet sekä prosentuaalinen vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	18	10,3
Päätyneet palvelussuhteet	8	4,6
Henkilömäärä vakinaiset 31.12.2020	175	

Vuonna 2021 Tammelan kunnasta jäi vanhuuseläkkeelle 1 henkilö 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	1	68
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	2	62,5

5.3.2 Varhe- ja eläkeperusteiset maksut

	Maksut 1000 euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	0	0,00
Eläkemenoperusteinen maksu	374	4,7
Palkkakustannukset	7988	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. Tietosuojasystä näin tarkalla tasolla raportointia ei voi tehdä pienissä kunnissa.

5.3.4 Eläkemaksut

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

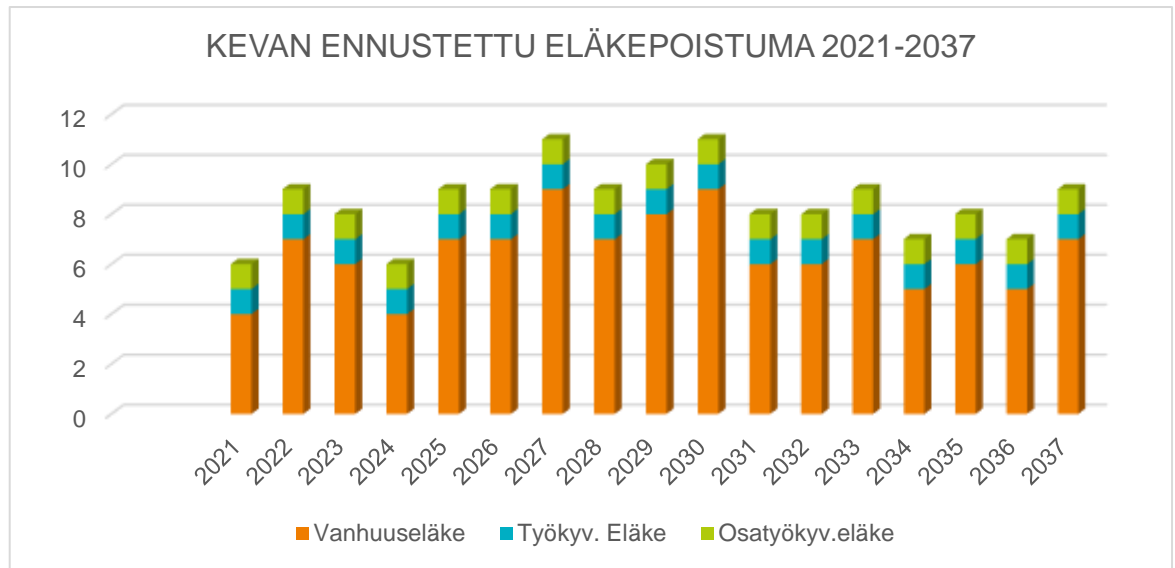
Eläkevakuutusmaksujen käsittely muuttui vuonna 2019. Palkkaperusteisia työeläkemaksuja ei enää tilitetä, vaan Keva laskuttaa ne tulorekisteriin ilmoitettujen palkanmaksutietojen perusteella kuukausittain. Lisäksi palkkaperusteinen eläkemaksu muuttui siten, että se sisältää sekä työnantajan että työntekijän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

Varhe-maksu lakkautettiin. Vuonna 2019 kuitenkin täsmäytettiin lopullinen varhe-maksu vuodelta 2018 kuten tähänkin asti. Eläkemenoperusteiseen maksuun ei tullut muutoksia vuonna 2021.

5.3.5 Kevan ennustettu eläkepoistuma 2021 – 2037

Luvut ovat Kevan tekemä ennuste vuosilta 2021 - 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 organisaatiotilan-

teeseen. 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.



6 VAIKUTUKSET TOIMINTAAN JA TULOISIIN (VAIKUTTAVUUS)

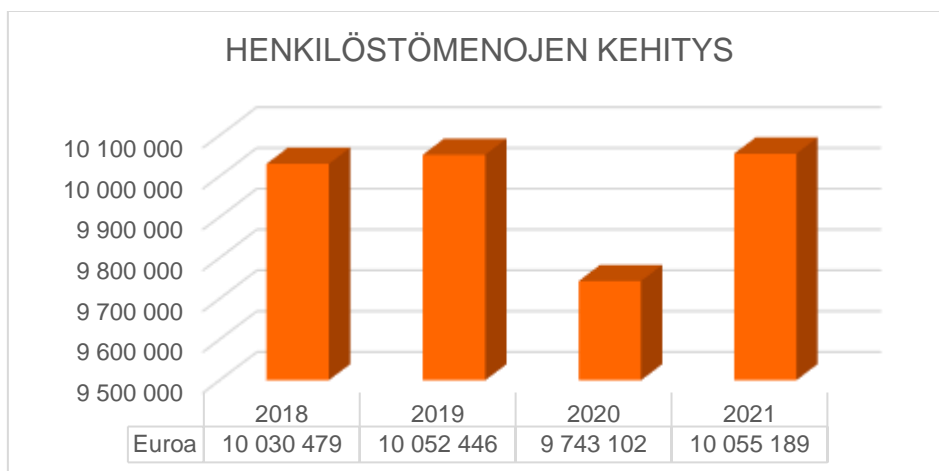
6.1 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

6.1.1 Työvoimakustannukset ja muutos edelliseen vuoteen

1 000 euroa	2021	Ed. vuosi	Muutos % ed. vuoteen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	10055	9743	3,2
1 Palkat yhteensä	7988	7783	2,6
josta			
– Vuosiloma-ajan palkat	575	580	
– Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset vähennetty)	140	110	
– Perhevapaiden palkat, netto	26	22	
– Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	25	23	
2 Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	2066	1960	5,4
3 Muut	320	260	
– Rekrytointikustannukset			
– Vuokratyövoiman kustannukset	30	0	
4 Henkilöstöinvestoinnit	254	279	-9,0
– Työterveyshuolto, netto	33	29	
– Koulutus ja muu kehittäminen	39	60	
Luontaisedut	111	102	
– Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, tyky, suojavaatteet)	71	53	

Tammelan kunnan työvoimakustannukset olivat vuonna 2020 yhteensä n. 10.milj. euroa. Palkkamenoista on vähennetty saadut Kela-korvaukset yms. Kaikki palkat sisältyvät käyttötalousmenoihin, investointeihin ei kirjata palkkoja. Tilinpäätöksen palkkasummasta on vähennetty luottamushenkilöiden palkkiot.

6.1.2 Henkilöstömenojen kehitys



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 2021 henkilöstöstä 282 henkilöä on ollut edunsaajien piirissä, joista 67 % 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 sopimuskuntien työterveyshuoltopalvelut ja 1.10.2019 alkaen työterveyshuoltopalvelut on tuottanut Terveystalo Oy. Terveystalon kanssa käydyissä neuvotteluissa vuoden 2021 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 2021 käyntejä seuraavasti:

Käynnit	Lääkäri	Työterveyshoitaja	Fysioterapeutti	Psyko- logi	Ravitsemusterapeutti
Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus	8	20	34	26	4
Terveystarkastuskäynnit	40	70	0	2	0
Sairaanhoitokäynnit	204	37	0	0	0
Yhteensä	252	127	34	28	4

Etäpalveluina näistä toteutettiin 15 lääkärinvastaanottoa ja 13 terveydenhoitajan vastaanottoa.

Työterveyshuollon kustannukset olivat 75 500 euroa, josta haetaan Kela-korvauksia 42 500 euroa eli nettokustannukset olivat n. 33 000 euroa.

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

Ehkäisevälle työterveyshuollolle 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 uuden valtuustokauden ajan Eero Pura. Sihteerinä toimi henkilöstöpäällikkö. Vuonna 2021 yhteistyötoimikunta on kokoontunut vain 3 kertaa koronatilanteen vuoksi.

6.3 Palkitseminen

Palkitsemisjärjestelmä on osa organisaation johtamisjärjestelmää. Toimivalla palkitsemisjärjestelmällä kannustetaan henkilöstöä hyvin 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 2021 tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvan palkkauksen piirissä, johon kuuluvat myös kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluissa päivitetään vuosittain tehtävänkuvat ja asetetaan tulevan vuoden tavoitteet. Tehtävien vaativuuden arviointia ei ole tehty OVTES sopimuksen piirissä oleville opettajille.

6.3.2 Palkkauksen rakenne keskimäärin sopimusaloittain kokoaikaiset

	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	301360	214900	30940
Palveluajkaan sidotut lisät	15930	27960	2390
Henkilökohtainen lisä	4495	2705	3770
Muut säännölliset työntekijän lisät	0	0	0
Lisä- ja ylityökorvaukset	7250	0	0
Yhteensä	329035	245565	44285
Miesten keskiansio e/kk	2874	3810	2829
Naisten keskiansio e/kk	2347	3759	0
Miesten ja naisten keskiansio e/kk	2610	3783	2829

Taulukko sisältää kokoaikaisen henkilöstön lokakuun kokonaispalkat. Naisten ja miesten keskiansiot voidaan ilmoittaa erikseen vain, jos heitä on vähintään kuusi. 1.9.2021 varhaiskasvatuksen opettajat siirtyivät opetusalan OVTES sopimuksen piiriin sekä työpajan henkilöstö SOTE- sopimuksen piiriin, joka taulukossa sisältyy KVTES sopimusalaan.

6.3.3 Palkankorotukset vuonna 2021

- Vuonna 2021 kunta-alalla noudatettiin KVTES sopimusta, jonka voimassaoloaika oli 1.4.2020 -28.2.2022.
- Tällä sopimuskaudella 1.4.2021 tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin sopimuksen mukaisella yleiskorotuksella, joka suuruus oli 1 % tehtäväkohtaisesta palkasta.
- Myös henkilökohtaisia lisä korotettiin 1.4.2021 alkaen 1 %.
- 1.4.2021 alkaen oli jaossa myös paikallinen järjestelyerä 0.8%, jonka jaosta käytiin paikallisleuvottelut pääsopijajärjestöjen edustajien kanssa.
- Järjestelyerän kohdentamisessa tavoitteena olivat paikallisen palkkausjärjestelmän kehittäminen ja palkkaus-epäkohtien korjaaminen.

6.3.4 Henkilökohtaiset lisät ja niiden osuus tehtäväkohtaisestapalkasta

Henkilökohtaisia lisiä maksettiin kuukausittain 2021 seuraavasti:

- KVTES 66 henkilölle yhteensä 4495 € eli 1,5 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta
- OVTES 25 henkilölle 2705 € eli 1,26 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta
- TS 13 henkilölle 3766 € eli 12,17 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta

6.3.5 Kertaluontoiset HK-lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön

Kunnanhallitus päätti 6.10.2008 henkilökunnan palkitsemisen kehittämiseksi 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 2021 myönnettiin kahdelle henkilölle kertaluonteinen henkilökohtainen lisä vaativan kehitysprojektin läpiviennistä.

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 yksi henkilö. 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 2021 kehittämispalkinnon hakuaika on kesken. YT-toimikunta käsittelee hakemukset kevään 2022 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 henkilöstöraporttisuositusten 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.

Henkilöstökertomus kuvaa hyvin henkilöstön kehitystä ja osaamisen kehittämistä. Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa 241 henkilöä joista n. 22 % oli määräaikaista. Yli 50-

vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on lähes 38 %. Jatkossa henkilöstöpolitiikan haasteena onkin osaavan työvoiman saatavuus ja nuorempien työntekijöiden sitouttaminen kuntaan. Työvoimakustannukset kokonaisuudessaan ovat nousseet 2,6%. Tammelan kunnan työntekijöillä oli keskimäärin 13,5 sairauspoissaolopäivää vuodessa. Työterveyslaitoksen mukaan 2020 kunnissa oli keskimäärin 16,7 sairauspäivää vuodessa, joten Tammelan luku ei ole koronasta huolimatta hälyttävä.

Korona pandemia on jatkunut myös vuonna 2021. Pandemia muutti monen kuntatyöntekijän työtä ja jopa työn sisältöä oleellisesti. Etätyön tekeminen jatkui niillä aloilla, joilla se oli mahdollista, koko vuoden ajan. Kuntaan laadittiin etätyöhjeistus ja tehtiin myös etätyösopimuksia säännöllisestä etätyöstä. Työtaturmavakuutusta laajennettiin koskemaan myös etätyötä.

Henkilöstökysely järjestetään kahden vuoden välein ja viimeksi se on järjestetty lokakuussa 2020. Seuraava tullaan järjestämään keväällä 2022.

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