

TAMMELAN KUNTA
HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

Kunnanhallitus 27.3.2023

Yhteistyötoimikunta 5.6.2023

Kunnanvaltuusto 12.6.2023



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	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	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 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.....	15



5.2.1	Alkaneet ja päättyneet palvelusuhteet sekä prosentuaalinen vaihtuvuus.....	15
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 2022 – 2037	16
6	VAIKUTUKSET TOIMINTAAN JA TULOSSIIN (VAIKUTTAVUUS)	17
6.1	Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit.....	17
6.1.1	Työvoimakustannukset ja muutos edelliseen vuoteen.....	17
6.1.2	Henkilöstömenojen kehitys.....	18
6.1.3	Työhyvinvointi eli Tyky -toiminta	18
6.1.4	Työterveyshuolto	19
6.2	Yhteistoiminta ja työsuojelu	20
6.3	Palkitseminen	20
6.3.1	Palkkaus	20
6.3.2	Palkkauksen rakenne keskimäärin sopimusaloittain kokoaikaiset.....	20
6.3.3	Palkankorotukset vuonna 2022	21
6.3.4	Henkilökohtaiset lisät ja niiden osuus tehtäväkohtaisestapalkasta.....	21
6.3.5	Kertaluontoiset HK-lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön	21
6.3.6	Kehittämispalkinto	21
6.3.7	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.

Hyvinvoiva, motivoitunut ja osaava henkilöstö on kunnan voimavara, josta on huolehdittava. Työhyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen on meidän kaikkien yhteinen tehtävä.

Tammelan kunnan uuden strategian valmistelu on käynnistetty uudelleen alkuvuonna 2023. Tavoitteena on, että kevät- ja kesäkauden aikana saadaan uusi strategia valmiiksi.

Kiitos henkilöstölle vuoden 2022 aikana tehdystä työstä Tammelan kunnan ja kuntalaisten hyväksi.

Juuso Alatalo

2 TAUSTATIETOA

Tämä henkilöstökertomus on laadittu 31.12.2022 Tammelan kunnan henkilöstötilanteen mukaisesti. KT Kuntatyönantajat on vuonna 2013 laatinut kunnille suosituksen henkilöstövoimavarojen arviointiin ja suositus päätettiin ottaa Tammelassa käyttöön vuoden 2015 henkilöstöraportin yhteydessä. Vuonna 2021 KT antoi uuden suosituksen, jossa esitetään viisi valtakunnallisesti kerättävää tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat 1. henkilötyövuodet, 2. henkilötön ikärakenne, 3. vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, 4. sairauspoissaolot ja 5. koulutuspäivät. Tammelan henkilöstökertomuksessa nämä viisi tunnuslukua toteutuvat. Suosituksessa käytetään viitekehystä, jossa on sovellettu sekä Työterveyslaitoksen henkilöstötilin-päätös 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 31.12.2022	Miehet	Naiset	2022	2021	Muutos ed. vuosi	Muutos % ed. vuosi
Vakinaiset	34	152	186	187	-1	-0,5
Määräaikaiset	11	45	56	54	2	3,7
– joista työllis- tettuja	3	2	5	6	-1	-16,7
Yhteensä	45	197	242	241	1	0,4

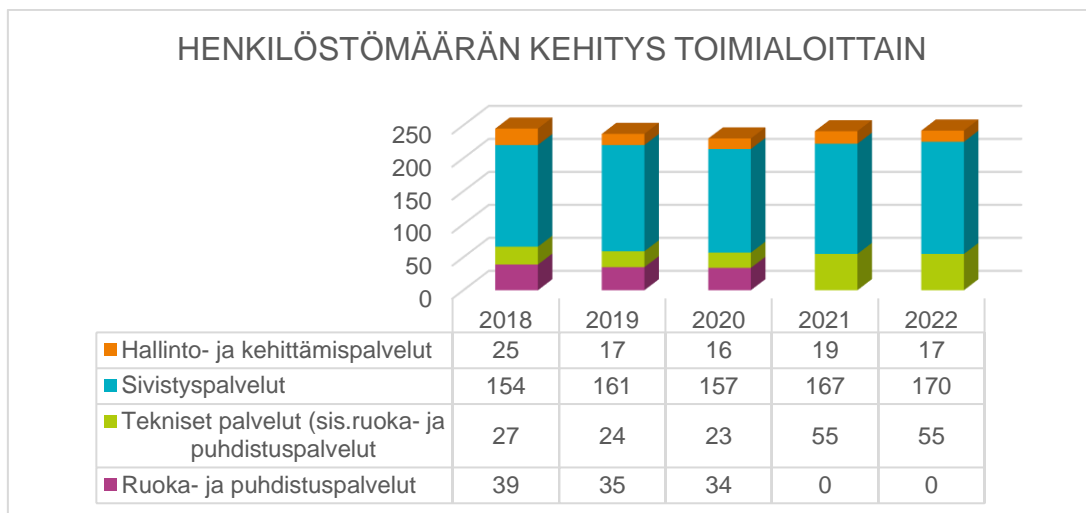
Henkilökuntamäärä esitetään 31.12. tilanteessa eli mukana ovat kaikki, joilla on voimassa oleva palvelussuhde kuntaan sillä hetkellä. Osa-aikaiset työntekijät lasketaan yhdeksi henkilöksi.

Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa 242 henkilöä. Heistä 186 oli vakinaisessa ja 56 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 1 henkilö eli -0,5%. Vakituisten osuus kunnan henkilöstöstä oli 76,8 %. Vuonna 2021 osuus oli 77,6 %. Vuonna 2021 vakinaistettiin kahdeksan koulunkäynninohjaajaa sekä kuusi varhaiskasvatuksen varahenkilöä.

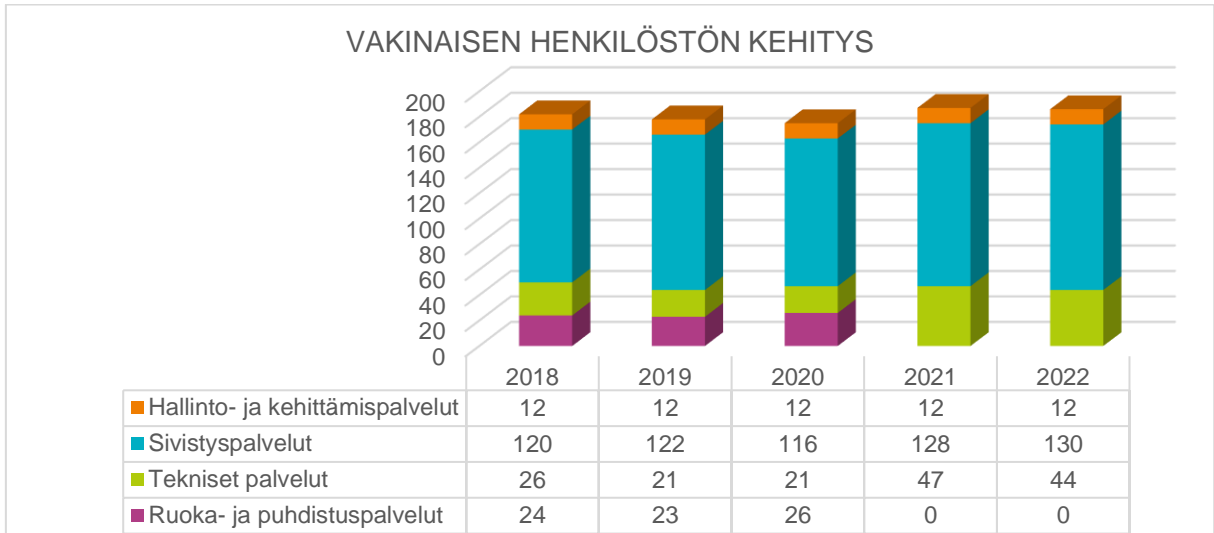
Vuonna 2022 Tammelan kunta työllisti 35 nuorta kesätöihin eri toimialoille. Yritykset työllistivät kunnan tuella 44 nuorta kesätöihin eri yrityksiin.

3.1.2 Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain

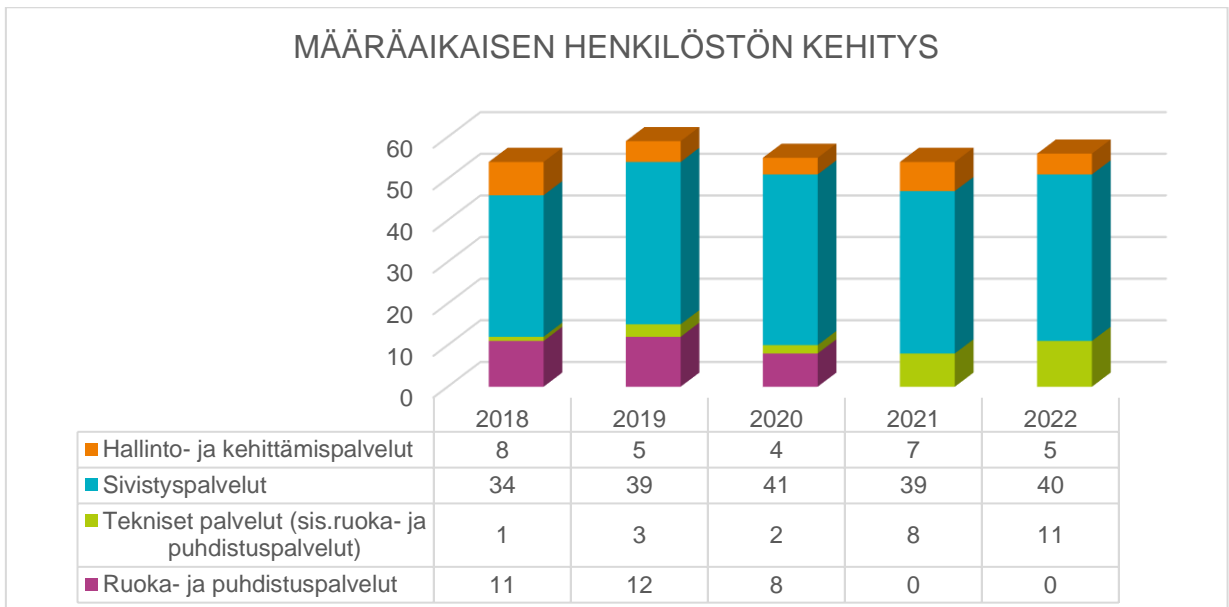


Intro-työpaja sisältyy hallinto- ja kehittämispalveluiden lukuihin.

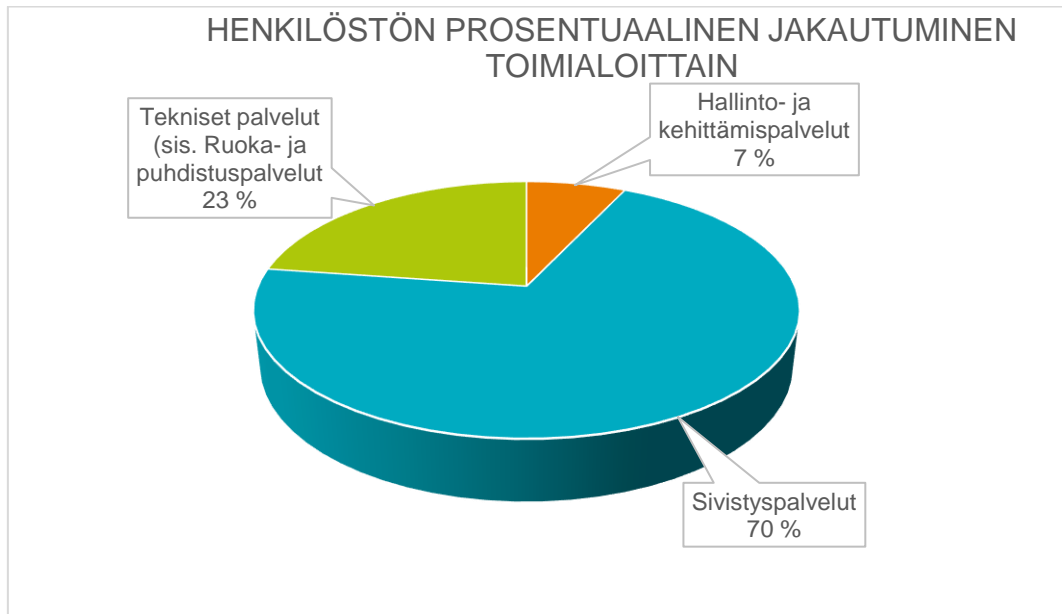
3.1.3 Vakinaisen henkilöstön kehitys



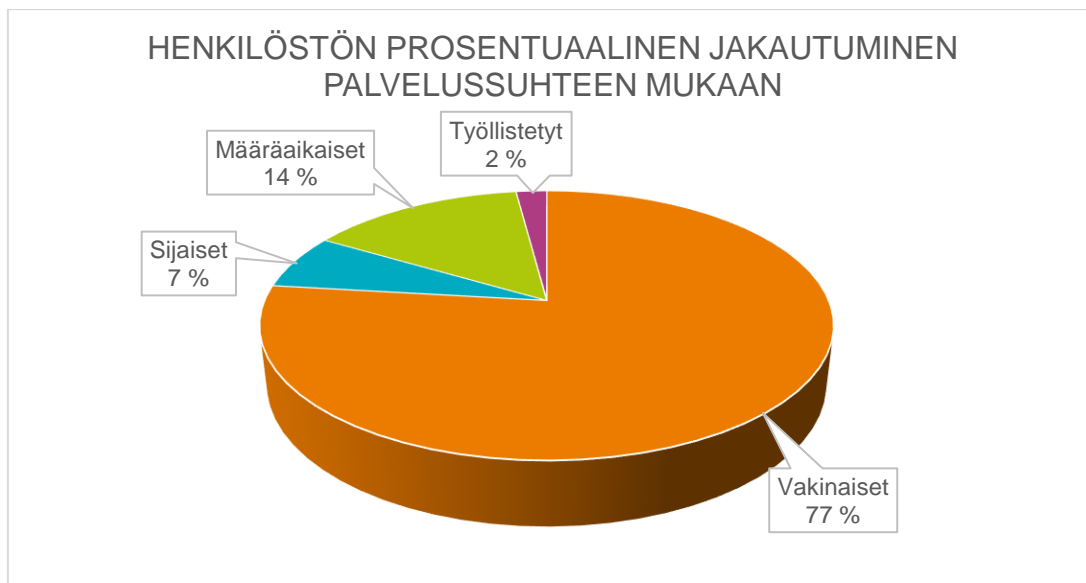
3.1.4 Määräaikaisen henkilöstön kehitys



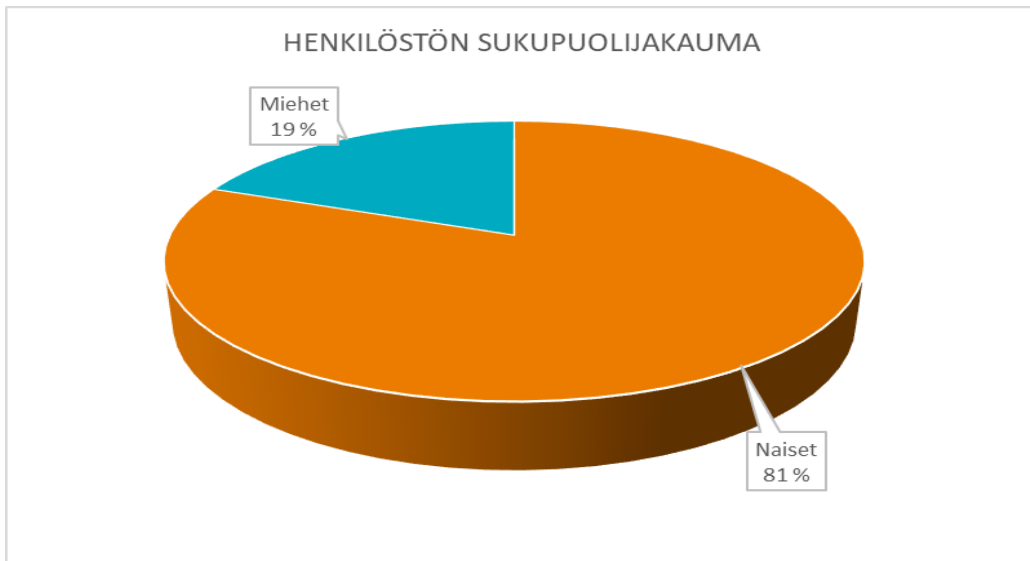
3.1.5 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain



3.1.6 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen palvelusuhteen mukaan



3.1.7 Henkilöstön sukupuolijakauma



Tammelan kunnan henkilöstöstä naisia on 197 ja miehiä 45.

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 2022	45,79	185,77	231,56	46,66	203,07	250

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 tietyinä päivinä 31.12.

3.3 Vuosityöajan jakautuminen

3.3.1 Henkilöstön työajan jakaantuminen

	Työpäivät	% teoreett. säänn. vuosityöajasta	1 000 euroa	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	68198	100,0	8378	100,0
Vähennetään työpäivinä:				
– Vuosilomat ja muut lomat	5640	8,3	575	6,9
– Terveysperusteiset poissaolot	3359	4,9	110	1,3
– Perhevapaat	1683	2,5	26	0,3
– Koulutus	577	0,8	39	0,5
– Muut palkalliset poissaolot	151	0,2	25	0,3
– Muut palkattomat poissaolot	2722	4,0		
– Vapaana annetut työaika-korvaukset				
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	12	0,0	13	0,2
= Tehty vuosityöaika	68198	79,3	7616	90,9

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

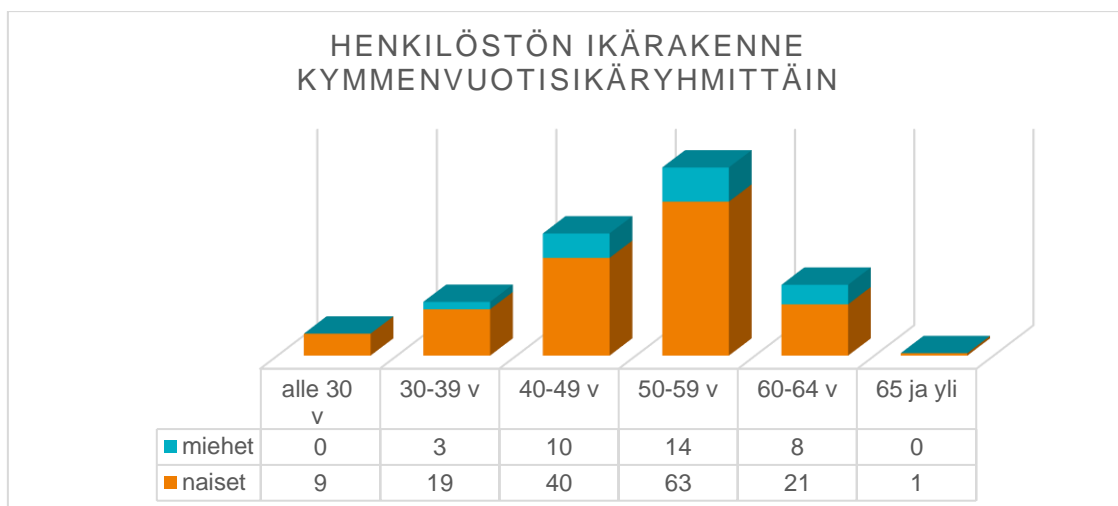
	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	9	4,79
30-39	22	11,70
40-49	50	26,60
50-59	77	40,96
60-64	29	15,43
65 ja yli	1	0,53
Yhteensä	188	100,00
Keski-ikä	50	



Tammelan kunnan henkilöstön ikärakenteessa suurimmaksi ikäryhmäksi muodostuu 50–59-vuotiaiden ryhmä, johon kuuluu 77 henkilöä. Tämän ikäluokan edustajia Tammelan kunnan koko henkilöstöstä on n. 41%. Seuraavaksi suurin ryhmä on 40–49-vuotiaat. Yli 50-vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on 55,3 % (vuonna 2021 55,6%).

Kunnan työntekijöiden keski-ikä naisten sekä miesten osalta vuonna 2022 oli 50 vuotta.

3.4.2 Henkilöstön ikärakenne kymmenvuotisikäryhmittäin



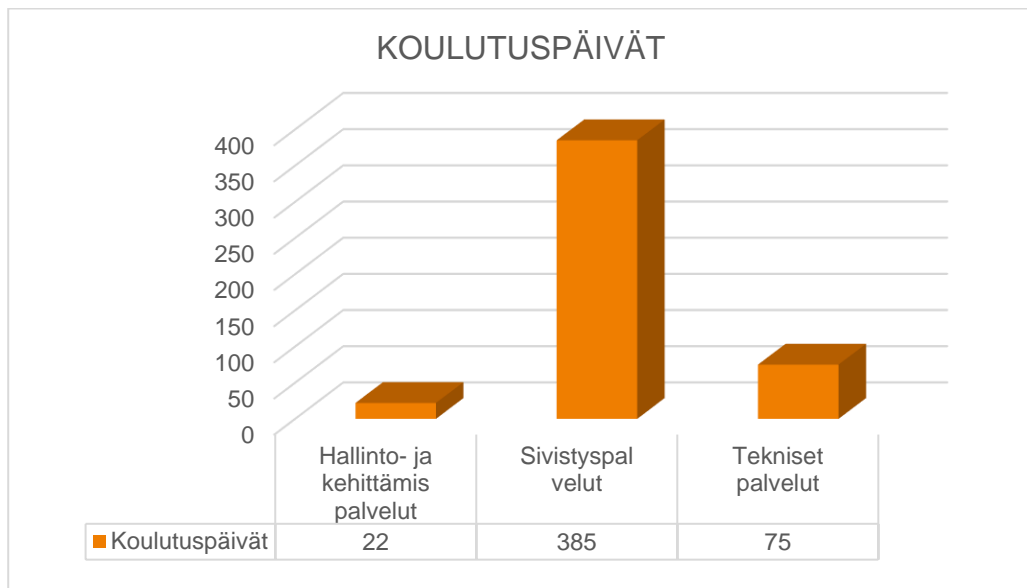
4 KEHITTÄMINEN

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 86 000 euroa eli 355 €/hlö. Koulutusrahoja käytettiin 83 800 euroa eli 346 €/hlö. Vuonna 2021 koulutuspalvelujen käyttö oli 41 600 euroa eli 173 €/hlö. Huomattava koulutusmäärärahojen käytön aleneminen johtui koronatilanteen vuoksi vähentyneistä koulutusmatkoista ja koulutusten siirtymisestä sähköisiin kanaviin.

4.1.1 Henkilöstön koulutuspäivät toimialoittain



Koulutuspäiviä oli yhteensä 482 pv, henkilökuntaa 242 ja koulutuspäiviä keskimäärin 2 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. Koska webinaarikoulutuksia käytettiin aktiivisesti, lisenssi uusittiin ajalle 1.3.2022-28.2.2023 ja siihen lisättiin myös mahdollisuus osallistua Eduhouse Oy:n koulutuksiin. Vuosilisenssillä koko henkilöstö on voinut osallistua rajoittamattoman määrän kaikkiin koulutuswebinaareihin. Hallintoakatemia järjesti yli 400 eri toimialoja koskevaa kunnallisen alan koulutusta vuonna 2022 ja Eduhousen tarjonnassa on yli kolme tuhatta koulutusta mm. digitaidoista, työelämätaidoista, johtamisesta sekä taloudesta.

Tammelan kunnan strategiassa 2018-2023 yhtenä kehitysohjelmana on HYVINVOIVA, MOTIVOITUNUT JA TULOKSISTAAN TUNNETTU HENKILÖSTÖ. Kehitysohjelman tavoitteena on henkilöstön hyvinvoinnin lisääminen kehittämällä johtamista ja esimiestyötä valmentavaksi ja osallistavaksi. Valmentava johtaminen ja esimiestyö tarkoittaa mm. selkeää, ymmärrettävää ja ennakoitavaa viestintää ja henkilöstön osallistumisen mahdollistavan ympäristön rakentamista ja ylläpitämistä. Näin saadaan jokaisen osaaminen esiin ja käyttöön työn kehittämisessä.

Tammelan kunta sai TSR:n eli työsuojelurahaston hankerahan n. 18 000 € vuosille 2022-2023 valmentavan johtamisen ja esimiestyön kehittämiseen. Kunnan omarahoitusosuus on saman suuruinen. Hankkeen nimeksi valittiin ME TAMMELAT-kehityshake ja se käynnistyi marraskuussa 2022. Kehittämishankkeen kumppanina ja vastuuvallmentajana toimii Valmennustrio Oy.

Hankkeen tavoitteena on tiimien ja työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen lisäämällä henkilöstölähtöistä toiminnan kehittämistä, kokeilukulttuuria ja itseohjautuvuutta. Toiminnan tukemisessa keskeistä on valmentavien esihenkilötaitojen kehittäminen.

4.1.2 Koulutukseen osallistuneiden määrä ja koulutuskustannukset

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Päiviä / osallistuja	Kustannukset euroina / v
Ammatillinen henkilöstökoulutus	222	2,2	83 787
Opintovapaalla ollut henkilöstö	4	673	-
Yhteensä	226	675,2	83 787

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	1019	1,5		
4 - 29 pv	2010	2,9		
30 - 60 pv	405	0,6		
61 - 90 pv	220	0,3		
91 - 180 pv	146	0,2		
yli 180 päivää	0	0,0		
Yhteensä	3800	5,6	232	2,8
Keskimäärin / henkilötyövuosi	16,4			
Em. Poissaoloista erikseen				
– työtapaturmat	400	0,6	22	0,26
– työmatkatapaturmat	0	0,00	0	0,00
– ammattitaudit tai -epäilyt				
Teor. Sään. Työaika	68198			
Palkkakustannukset	8378			
Henkilötyövuosi (HTV2)	232			

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 232 000 euroa ja niistä on saatu Kelan korvauksia 77 900 euroa.

Työterveyshuollon toimintakertomus ja työsuojelun toimintaohjelma täydentävät henkilöstöraporttia.

5.1.2 Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain

Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain	2020	2021	2022
Keskushallinto	198	121	220
Sivistyspalvelut	1877	1676	2845
Tekniset palvelut (sis. Ruoka- ja puhd.palvelut)	235	1154	735
Yhteensä	2310	2951	3800

5.1.3 Sairauspoissaolojen kehitys

	2018	2019	2020	2021	2022
Sairauspoissaolot	2184	2969	2564	2951	3800
Muutosprosentti		35,9	-13,6	15,1	28,8

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 2022 16,4 kalenteripäivää. 48% työntekijöistä ei ollut poissa päivääkään oman sairauden takia (2021 57%).

Ennen koronapandemiaa vuonna 2019 kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,5 päivää. Vuosina 2020 ja 2021 sairauspoissaolojen keskiarvo 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 2022 työ- ja työmatkataturmailmoituksia tehtiin 18 kpl, Vuonna 2021 tapaturmia sattui 7 kpl, joista ei tullut yhtään korvattavia poissaolopäiviä.

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

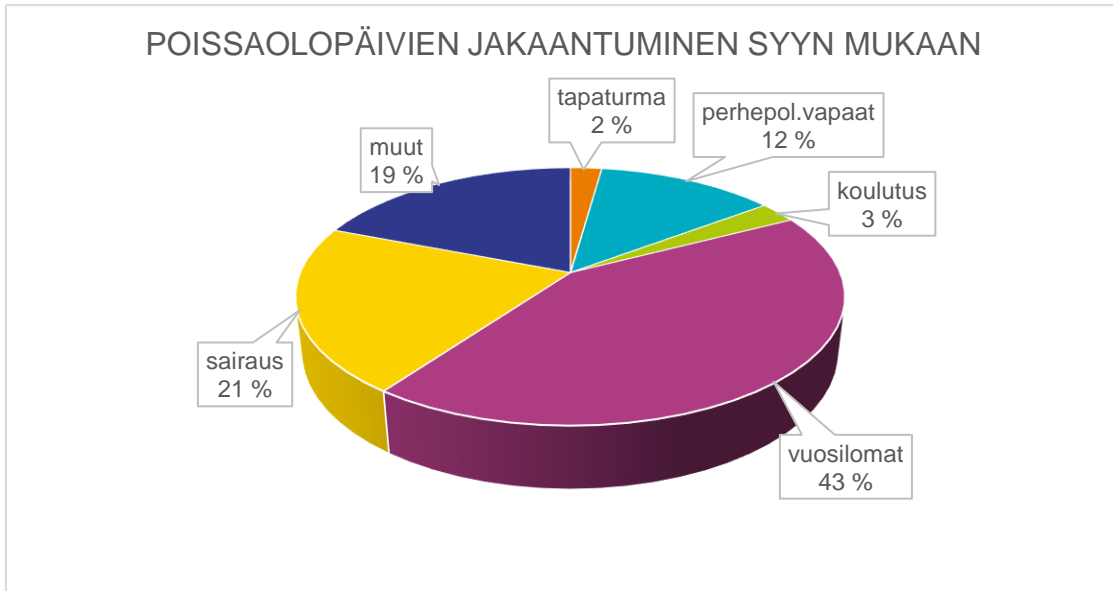
5.1.5 Henkilöstön vapaaehtoiset palkattomat vapaat

Tammelan kunnan henkilöstöstä 61 henkilöä (2021, 58 henkilöä) piti palkattomia vapaaehtoisia vapaita yhteensä 371 työpäivää (2021,355), josta kertyi kunnalle säästöä sosiaalikuluihin 31 300 euroa.

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

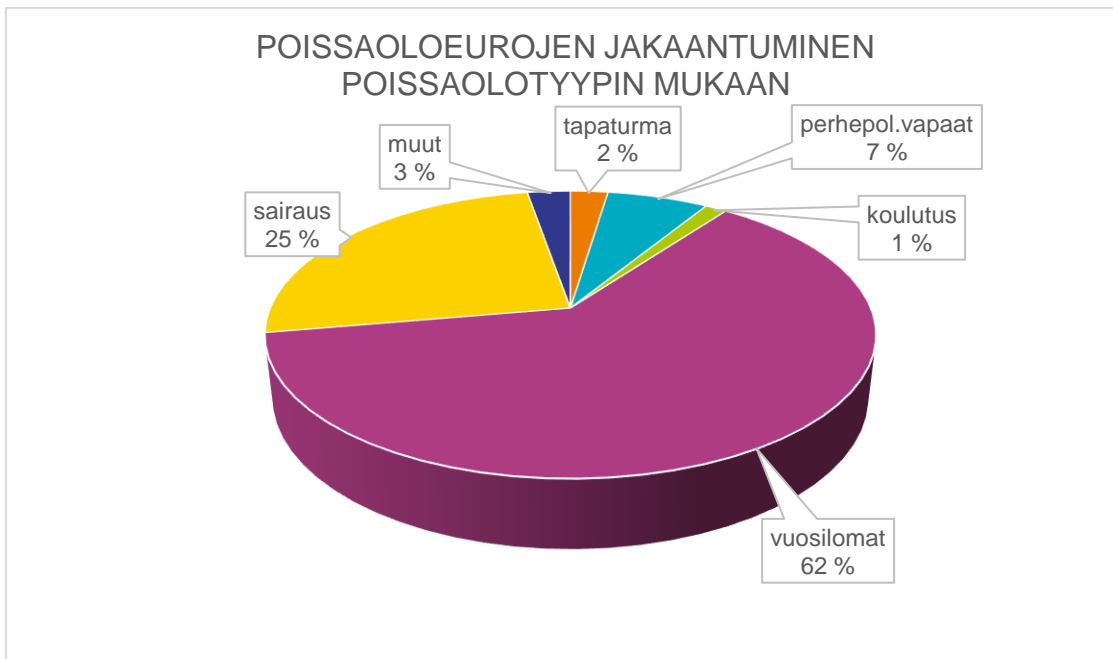
- 5 työpäivää ja saa 1 päivän palkallista bonusvapaata
- 10 työpäivää ja saa 3 päivää palkallista bonusvapaata
- 15 työpäivää ja saa 5 päivää palkallista bonusvapaata
- vapaiden aikana ei käytetä sijaisia
- bonusvapaat kertyvät kalenterivuotena pidettyjen palkattomien vapaaehtoisten vapaiden pitämisestä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

5.1.6 Henkilöstön poissaolopäivien jakaantuminen syyn mukaan



Poissaolopäiviä oli vuonna 2022 yhteensä n. 18 200 kalenteripäivää (vuonna 2021 13 800 kpv).

5.1.7 Henkilöstön poissaoloeurojen jakaantuminen poissaolotyyppin mukaan



5.2 Henkilöstön vaihtuvuus

5.2.1 Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet sekä prosentuaalinen vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	23	12,3
Päättyneet palvelussuhteet	31	16,6
Henkilömäärä vakinaiset 31.12.2021	187	

Vuonna 2022 Tammelan kunnasta jäi vanhuuseläkkeelle 9 henkilö ja 22 henkilöä irtisanoutui tai siirtyi toisen työnantajan palvelukseen. Kanta-Hämeen hyvinvointialueen palvelukseen näistä siirtyi kahdeksan vakituista henkilöä.

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	9	62,7
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	0	0

5.3.2 Varhe- ja eläkeperusteiset maksut

	Maksut 1000 euroa	%-osuus palkka- kustannuksista
Varhemaksu	0	0,00
Eläkemenoperusteinen maksu	369	4,4
Palkkakustannukset	8378	100,0

5.3.3 Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet

Työkyvyttömyyseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle ja kuntoutustuelle 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

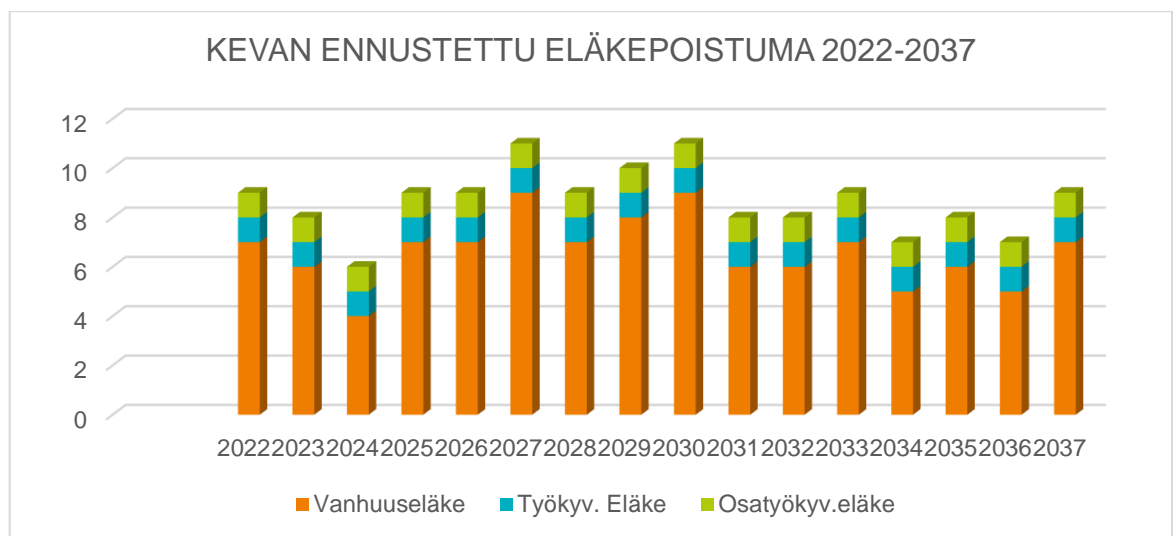
Eläkemaksuja sekä eläkepoistumaa ja –ennakointia koskevia tietoja kunnat saavat Kevan työntäjien asiointipalvelusta Astasta.

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 2022.

5.3.5 Kevan ennustettu eläkepoistuma 2022 – 2037

Luvut ovat Kevan tekemä ennuste vuosilta 2022 - 2037 ja suuntaa-antavia, koska henkilöstö voi nykyisin itse valita tietyissä rajoissa eläkkeelle jäämisen ajankohdan. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste vuoden 2019 alun organisaatiolanteeseen. 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 TULOKSIIN (VAIKUTTAVUUS)

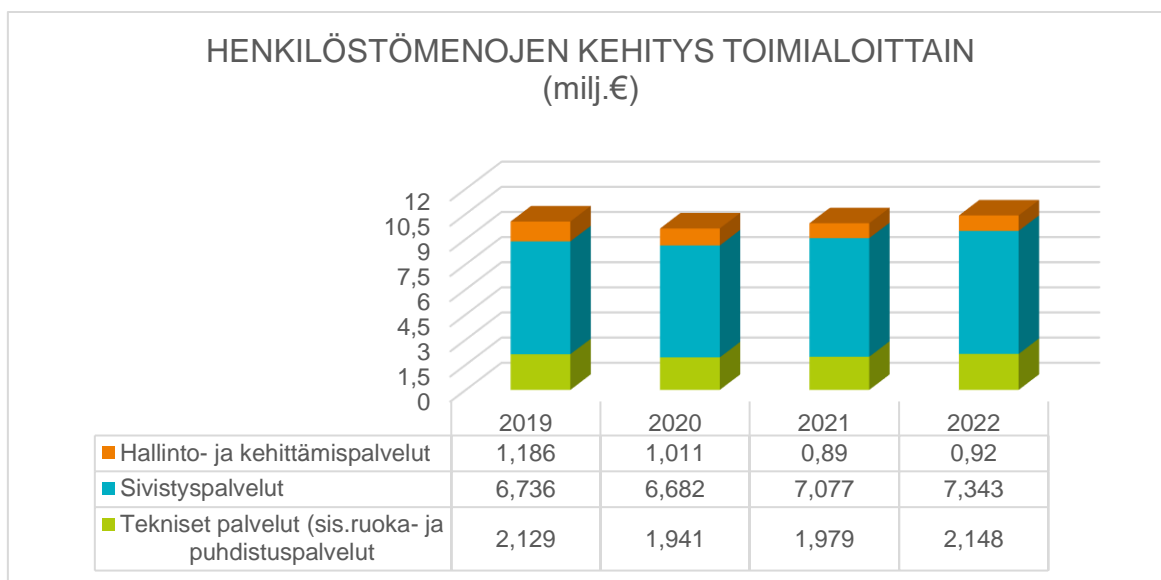
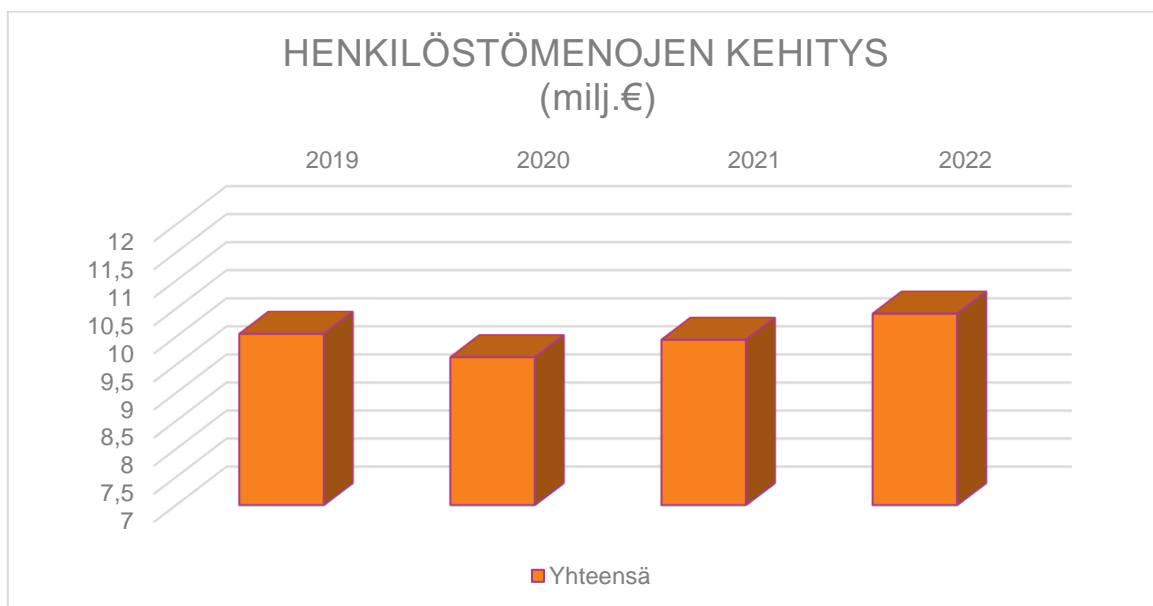
6.1 Työvoimakustannukset ja henkilöstöinvestoinnit

6.1.1 Työvoimakustannukset ja muutos edelliseen vuoteen

1 000 euroa	2022	Ed. vuosi	Muutos % ed. vuoteen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	10533	10055	4,8
1 Palkat yhteensä	8378	7988	4,9
josta			
– Vuosiloma-ajan palkat	637	575	
– Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset vähennetty)	137	140	
– Perhevapaiden palkat, netto	22	26	
– Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	27	25	
2 Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	2155	2066	4,3
3 Muut	289	320	
– Rekrytointikustannukset			
– Vuokratyövoiman kustannukset	28	30	
4 Henkilöstöinvestoinnit	261	254	2,8
– Työterveyshuolto, netto	30	33	
– Koulutus ja muu kehittäminen	83	39	
Luontaisedut	115	111	
– Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, tyky, suojavaatteet)	33	71	

Tammelan kunnan työvoimakustannukset olivat vuonna 2022 yhteensä n. 10,5 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 eli 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. Henkilöstön verovaapaan työhyvinvoinnin tukemiseen 2018 otettiin vuonna 2018 käyttöön E-passi flex, jota voi hyödyntää liikuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin. Etuun on oikeutettu jokainen kunnassa vähintään 6 kk palvelussuhteessa oleva työntekijä. Etu on 10 € kuukaudessa eli 120 € vuodessa. Vuonna 2022 oli 298 edun saanutta työntekijää, joista 188 (63,09%) 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, joka päättyy 30.9.2023. Työterveyshuoltolain muutoksen vuoksi FSHKY kilpailutti sopimuskuntien työterveyshuoltopalvelut ja 1.10.2019 alkaen työterveyshuoltopalvelut on tuottanut Terveystalo Oy. Terveystalon kanssa käydyissä neuvotteluissa vuoden 2022 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 2022 käyntejä seuraavasti:

Käynnit	Lääkäri	Työterveys- hoitaja	Fysiotera- peutti	Psykologi	Ravitsemus- terapeutti
Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus	26	25	47	33	2
Terveystarkastuskäynnit	3	15	0	0	0
Sairaanhoitokäynnit	166	52	0	0	0
Yhteensä	195	92	47	33	2

Etäpalveluina näistä toteutettiin 32 lääkärinvastaanottoa ja 23 terveydenhoitajan vastaanottoa.

Työterveyshuollon kustannukset olivat 66 700 euroa, josta haetaan Kela-korvauksia 39 300 euroa eli nettokustannukset olivat n. 30 000 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 eh-

käisevän 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 työsuojelupäällikkö, kolme työsuojeluvaltuutettua, kolme järjestöjen nimeämää edustajaa ja kunnanhallituksen edustaja sekä heille henkilökohtaiset varajäsenet. Puheenjohtajana JUKO:n pääluottamusmies Aleksi Markkanen ja sihteerinä henkilöstöpäällikkö Leena Ahola. Vuonna 2022 yhteistyötoimikunta on kokoontunut suunnitelman mukaisesti eli neljä kertaa.

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 palkitsemistavoista. Yhteistyötoimikunta on käsitellyt palkitsemista ja sen kehittämistä. Kaikki Tammelan kunnassa käytettävät palkitsemismenetelmät on kerätty kirjalliseen muotoon ja uusia palkitsemismuotoja tulee kehittää niin, että se vaikuttaa positiivisesti uuden henkilöstön saatavuuteen sekä nykyisen henkilöstön pysyvyyteen.

6.3.1 Palkkaus

Kaikki kunnan työntekijät olivat vuonna 2022 tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvan palkkauksen piirissä, johon kuuluvat myös kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluissa päivitetään vuosittain tehtävänkuvat ja asetetaan tulevan vuoden tavoitteet.

6.3.2 Palkkauksen rakenne keskimäärin sopimusaloittain kokoaikaiset

	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	352320	228960	35886
Palvelu-aikaan sidotut lisät	16952	35129	2510
Henkilökohtainen lisä	4800	2822	3929
Muut säännölliset työajan lisät	0	0	0
Lisä- ja ylityökorvaukset	993	0	62
Yhteensä	375065	266911	44285
Miesten keskiansio e/kk	2827	4010	2856
Naisten keskiansio e/kk	2409	3577	0
Miesten ja naisten keskiansio e/kk	2618	3793	2856

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 sopimusalaa.

6.3.3 Palkankorotukset vuonna 2022

- Alkuvuodesta 2022 kunta-alalla noudatettiin KVTES sopimusta, jonka voimassaoloaika oli 1.4.2020 -28.2.2022. Pitkällisten kunta-alan neuvottelujen jälkeen uusi sopimus saatiin ajalle 1.5.2022 – 30.4.2025.
- Sopimuksen mukaisesti 1.6.2022 kuukausipalkkoihin tehtiin 2% yleiskorotus.
- Myös henkilökohtaisia lisä korotettiin 1.6.2022 alkaen 2 %:lla.
- 1.10.2022 alkaen oli jaossa keskitetty järjestelyerä 0.53%, josta 0,03% käytettiin perheva-paaudistuksen kustannuksiin.

6.3.4 Henkilökohtaiset lisät ja niiden osuus tehtäväkohtaisestapalkasta

Viranhaltijalle/työntekijälle voidaan maksaa varsinaiseen palkkaan kuuluvaa harkinnanvaraista henkilökohtaista lisää. Työnantaja päättää henkilökohtaisista lisistä, kuitenkin työehtosopimuksen mukaisesti KVTES:n piiriin kuuluvan henkilökohtaisten lisien tulee olla vähintään 1,3% tehtäväkohtaisista palkoista.

Henkilökohtaisia lisiä maksettiin kuukausittain 2022 seuraavasti:

- KVTES: 63 henkilölle yhteensä 4799 € eli 1,36 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta
- OVTES 29 henkilölle 2822 € eli 1,23 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta
- TS 14 henkilölle 3930 € eli 10,95 % 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 hyvältä 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 2022 myönnettiin yhdelle henkilölle kertaluonteinen henkilökohtainen lisä vaativan kehitysprojektin läpiviennistä.

6.3.6 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 2022 kehittämispalkinnon hakuaika on kesken. YT-toimikunta käsittelee hakemukset kevään 2023 aikana ja päättää kehittämispalkinnon myöntämisestä.

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

Vuodesta 2002 lähtien on palkitsemismuotona käytetty henkilöstön muistamista pitkäaikaisen palvelun perusteella. Vuonna 2022 palkittiin Tammelan kunnan palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 20, 30 ja 40 vuotta olleet kunnan viranhaltijat ja työntekijät, yhteensä 8 henkilöä.

7 YHTEENVETO

Tammelan kunnan henkilöstökertomus vastaa valtakunnallisia vuoden 2021 suosituksia. Henkilöstökertomus jakautuu neljään osaan: henkilöstövoimavarojen kuvaamiseen, henkilöstön kehittämistoimenpiteiden kuvaamiseen, henkilöstön aikaansaannoskyvyn tarkasteluun sekä henkilöstöjohtamisen tulosten vaikutusten arviointiin. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta.

Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2022 lopussa 242 henkilöä joista n. 21% oli määräaikaisia. Yli 50-vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on lähes 57 %. Jatkossa henkilöstöpolitiikan haasteena onkin osaavan työvoiman saatavuus ja nuorempien työntekijöiden sitouttaminen kuntaan. Työvoimakustannukset olivat n. 10,5 milj. euroa, nousua edelliseen vuoteen verrattuna oli 4,8%. Tammelan kunnan työntekijöillä oli keskimäärin 16,4 sairauspoissaolopäivää vuodessa. Työterveyslaitoksen mukaan 2021 kunnissa oli keskimäärin 16,7 sairauspäivää vuodessa, joten Tammelan luku on hyvin lähellä kuntien keskiarvoa.

Korona pandemian jälkivaikutukset henkilöstön hyvinvointiin ovat näkyneet mm. uupumusoireiden ja erilaisten infektioiden lisääntymisenä. Etätöiden mahdollisuutta on käytetty niillä aloilla, joilla se oli mahdollista.

Henkilöstökysely järjestetään kahden vuoden välein ja vuonna 2022 se järjestettiin maaliskuussa. Yleisellä tasolla tulosten perusteella työntekijät kokevat Tammelan kunnan vakaaksi ja varmaksi työnantajaksi, joka hoitaa palkat ajallaan maksuun ja muutenkin asiat sujuvat. Kunta koetaan myös koulutusmyönteiseksi ja työtä kehittäväksi. Parannettaviksi asioiksi nousivat työajan riittävyys ja työn organisointi, johdon läsnäolo ja työtilojen sisäilman terveellisyys. Henkilöstökyselyn tulokset esitettiin henkilöstölle, yt-toimikunnalle ja päättäjille toukokuussa. Toimialoilla kehittämiskohteisiin on tartuttu käytännössä ja myös johtoryhmä käsittelee kehittämiskohteita säännöllisesti.