

TAMMELAN KUNTA
HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

Kunnanhallitus 25.3.2024

Yhteistyötoimikunta

Kunnanvaltuusto



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	6
3.1.3 Vakinaisen henkilöstön määrän kehitys	6
3.1.4 Määräaikaisen henkilöstön määrän kehitys	7
3.1.5 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain	7
3.1.6 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen palvelusuhteen mukaan	8
3.1.7 Yleisimmät ammattinimikkeet.....	8
3.1.8 Henkilöstön sukupuolijakauma.....	8
3.2 Henkilötyövuodet	9
3.3 Vuosityöajan jakautuminen.....	9
3.3.1 Henkilöstön työajan jakaantuminen	9
3.4 Henkilöstön ikärakenne	10
3.4.1 Vakituisen henkilöstön ikärakenne	10
3.4.2 Koko Henkilöstön ikärakenne kymmenvuotiskäryhmittäin	10
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	13
5.1 Terveysperusteiset ja muut poissaolot	13
5.1.1 Terveysperusteiset poissaolot.....	13
5.1.2 Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain.....	14
5.1.3 Sairauspoissaolojen kehitys	14
5.1.4 Työtapaturmat	14
5.1.5 Henkilöstön vapaaehtoiset palkattomat vapaat.....	14
5.1.6 Henkilöstön poissaolopäivien jakaantuminen syyn mukaan	15
5.1.7 Henkilöstön poissaoloeurojen jakaantuminen poissaolotyyppiin 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	Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet.....	16
5.3.3	Eläkemaksut.....	16
5.3.4	Kevan ennustettu eläkepoistuma 2023–2037.....	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 eli Tyky -toiminta.....	20
6.1.4	Työterveyshuolto.....	20
6.2	Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	21
6.3	Palkitseminen.....	21
6.3.1	Palkkaus.....	21
6.3.2	Palkkauksen rakenne keskimäärin sopimusaloittain kokoaikaiset.....	22
6.3.3	Palkankorotukset vuonna 2023.....	22
6.3.4	Henkilökohtaiset lisät ja niiden osuus tehtäväkohtaisestapalkasta.....	22
6.3.5	Kertaluontoiset HK-lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön.....	23
6.3.6	Kehittämispalkinto.....	23
6.3.7	Palkitseminen oman kunnan palvelusta 20, 30 ja 40 vuoden palveluksen jälkeen.....	23
7	YHTEENVETO	23

1 KUNNANJOHTAJAN KATSAUS

Henkilöstökertomuksessa kuvataan kunnan henkilöstövoimavarojen määrää, rakennetta sekä niiden muutoksia. Raportti tarjoaa tietoa henkilöstön työhyvinvoinnista ja siinä tapahtuneista muutoksista.

Tammelan kunta sai uuden kuntastrategian 12.6.2023 kunnanvaltuuston kokouksessa. Strategian mukaan Tammelan kunnan arvot ovat; Asiakaslähtöisyys, Vastuullisuus, Yhdessä onnistuminen ja Tahto uudistua.

Nämä arvot ovat toimintamme ja työmme perusta. Nämä merkitsevät esimerkiksi sitä, että toimimme tarmokkaasti, jotta asiakas on meillä aina ykkönen. Henkilöstömme on motivoitunut ja avuliasta. Tammela toimii työyhteisönä ja kuntana aktiivisesti uudistuen.

Vuosi 2023 piti sisällään erityistä arvokkuutta, sillä Tammelan kunta ja seurakunta viettivät yhdessä 600. juhlavuottaan. Vuosi olikin antoisa ja työntäyteinen. Voimme olla ylpeitä siitä, että saamme työskennellä kunniakkaan historian ja uljaan tulevaisuuden omaavassa kunnassa.

Kiitos henkilöstölle vuoden 2023 aikana tehdystä työstä Tammelan kunnan ja kuntalaisten hyväksi. Hyvinvoiva, motivoitunut ja osaava henkilöstö on kunnan voimavara, josta on huolehdittava. Työ-hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen edistäminen on meidän kaikkien yhteinen tehtävä.

Juuso Alatalo

2 TAUSTATIETOA

Tämä henkilöstökertomus on laadittu 31.12.2023 Tammelan kunnan henkilöstötilanteen mukaisesti. Vuonna 2021 KT eli kuntatyönantajat antoi kunnille uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan, 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 kehittämistoimenpi-

teiden 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 31.12.2023	Miehet	Naiset	2023	2022	Muutos ed. vuosi	Muutos % ed. vuosi
Vakinaiset	32	135	167	186	-19	-10,2
Määräaikaiset	16	57	73	56	17	30,4
– joista työllistettyjä	2	2	4	5	-1	-20,0
Yhteensä	48	192	240	242	-2	-0,8

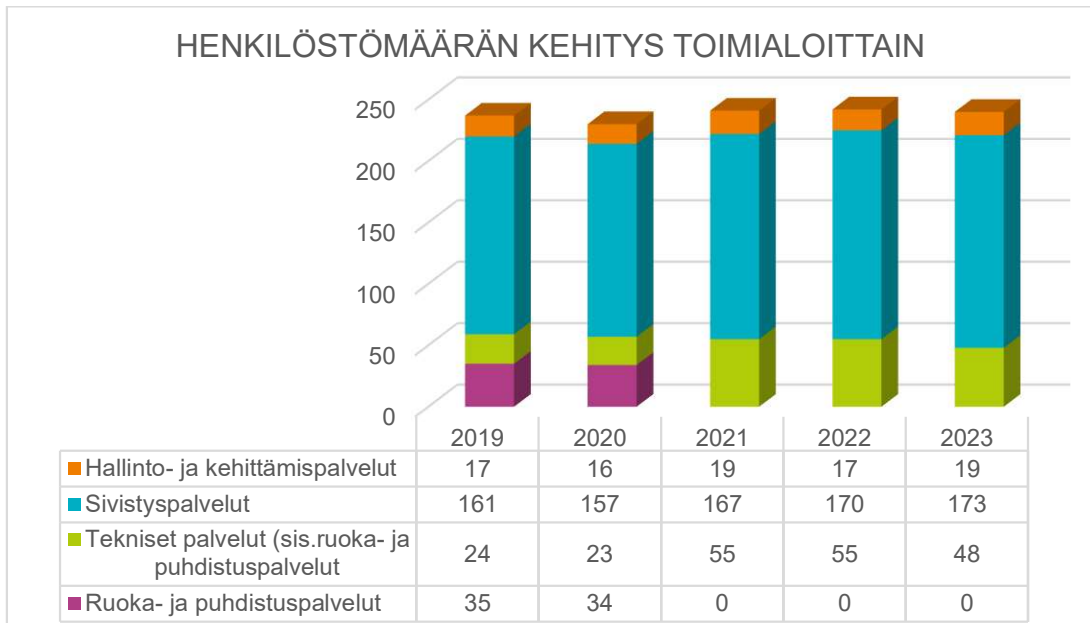
Henkilökuntamäärä esitetään 31.12. tilanteessa eli mukana ovat kaikki, joilla on voimassa oleva palvelussuhde kuntaan sillä hetkellä. Osa-aikaiset työntekijät lasketaan yhdeksi henkilöksi.

Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa 240 henkilöä. Heistä 167 oli vakinaisessa ja 73 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 19 henkilöä eli -10 %. Vakituisten osuus kunnan henkilöstöstä oli 69,6 %. Vuonna 2022 osuus oli 76,8 %. Vuonna 2021 vakinaistettiin kahdeksan koulunkäynninohjaajaa sekä kuusi varhaiskasvatuksen varahenkilöä.

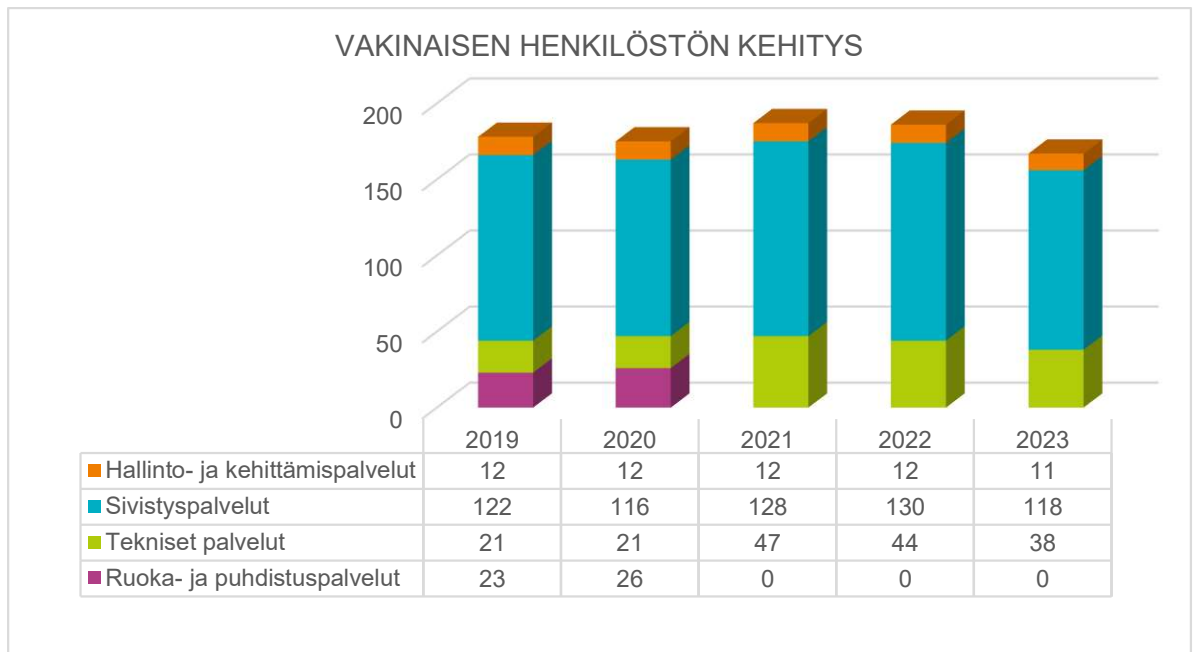
Vuonna 2023 Tammelan kunta työllisti 37 nuorta kesätöihin eri toimialoille. Yritykset työllistivät kunnan tuella 40 nuorta kesätöihin eri yrityksiin.

3.1.2 Henkilöstömäärän kehitys toimialoittain

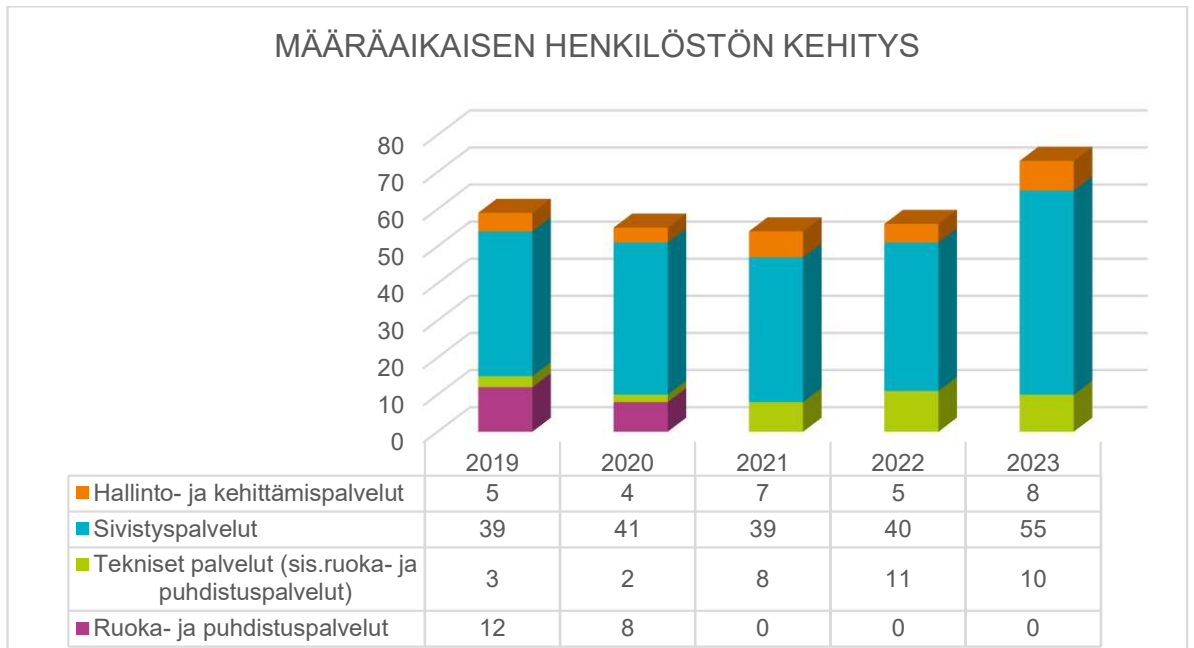


Hallinto- ja kehittämispalveluiden luku pitää sisällään työllisyysvaroin työllistetyt.

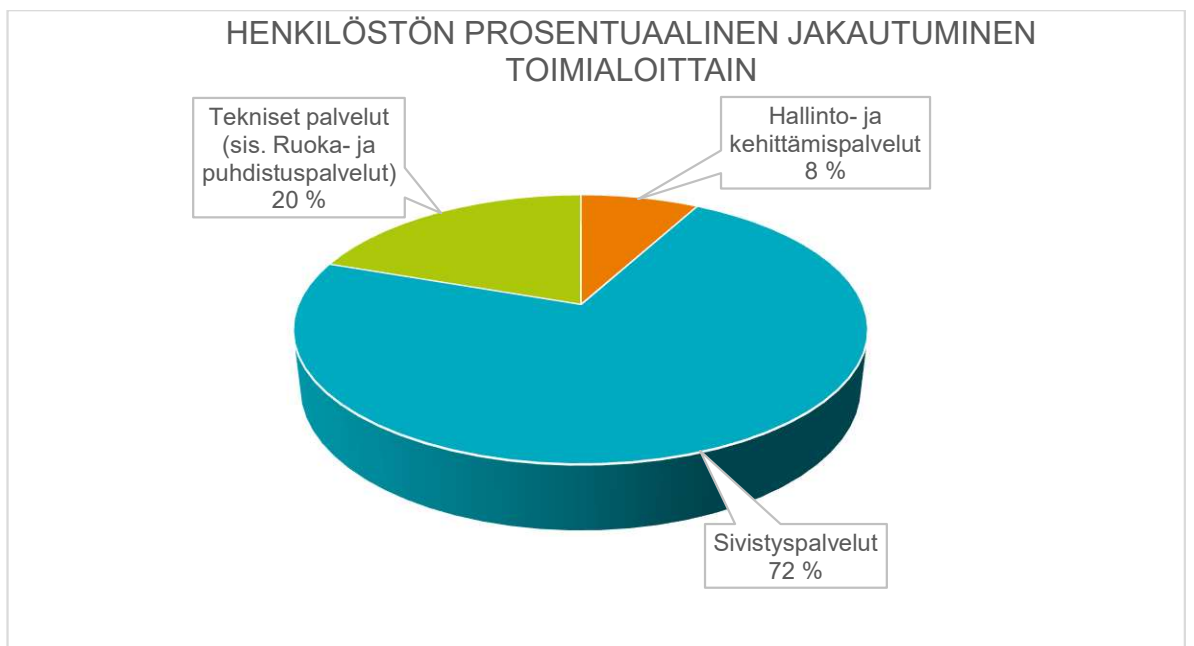
3.1.3 Vakinaisen henkilöstön määrän kehitys



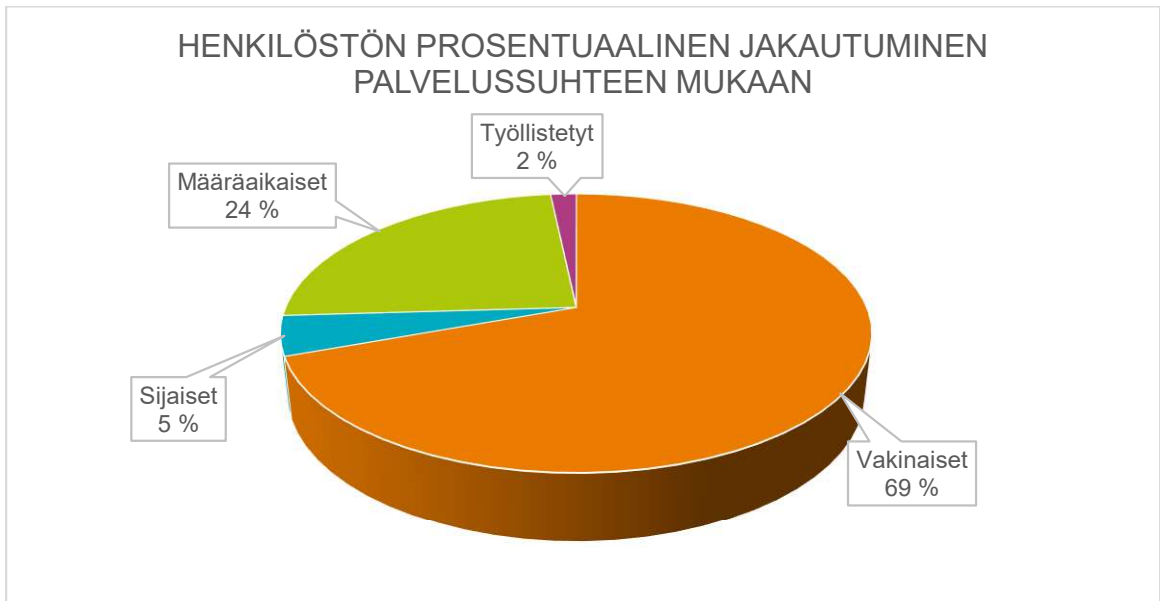
3.1.4 Määräaikaisen henkilöstön määrän kehitys



3.1.5 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen toimialoittain



3.1.6 Henkilöstön prosentuaalinen jakautuminen palvelussuhteen mukaan

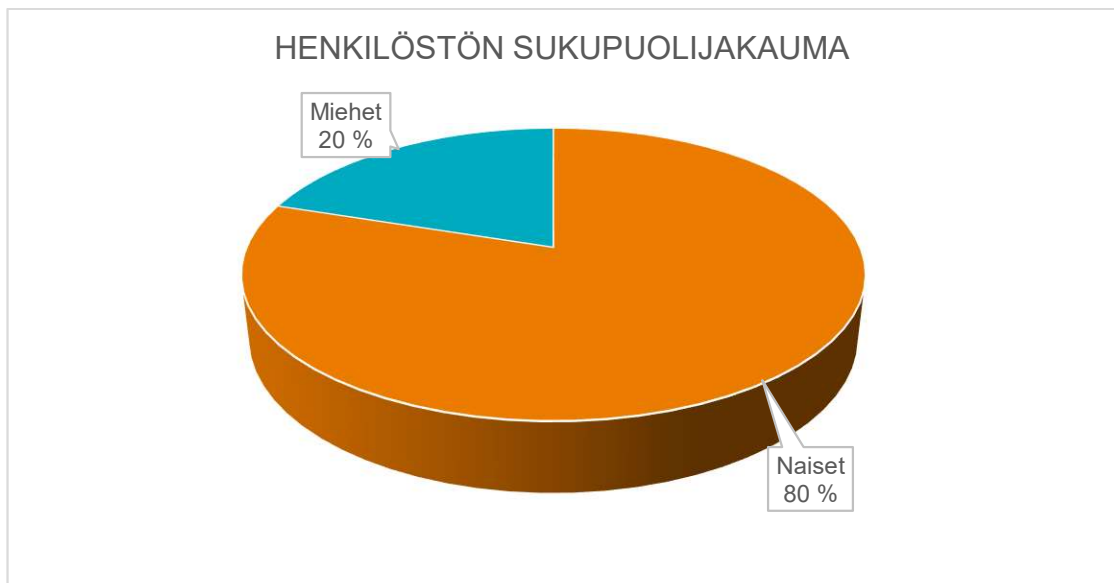


3.1.7 Yleisimmät ammattinimikkeet

Kunnan organisaatiossa on kaikkiaan 62 eri ammattinimikettä.

Yleisimmät ammattinimikkeet	Määrä 31.12.2023
varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	47
varhaiskasvatuksen opettaja	23
koulunkäynninohjaaja	19
peruskoulun luokanopettaja	19

3.1.8 Henkilöstön sukupuolijakauma



3.2 Henkilötyövuodet

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 2023	49,14	180,22	229,36	49,45	191,33	241

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 henkilöstö määrä tietynä päivänä 31.12.

3.3 Vuosityöajan jakautuminen

3.3.1 Henkilöstön työajan jakaantuminen

	Työpäivät	% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta	1 000 euroa	% palkkakustannuksista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	48538	100,0	8922	100,0
Vähennetään työpäivinä:				
– Vuosilomat ja muut lomat	5167	10,6	636	7,1
– Terveysperusteiset poissaolot	2175	4,5	181	2,0
– Perhevapaat	865	1,8	11	0,1
– Koulutus	556	1,1	28	0,3
– Muut palkalliset poissaolot	103	0,2	19	0,2
– Muut palkattomat poissaolot	1772	3,7	30	
– Vapaana annetut työaika-korvaukset				
+ Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	39	0,1	28	0,3
= Tehty vuosityöaika	37861	78,2	8045	90,2

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.

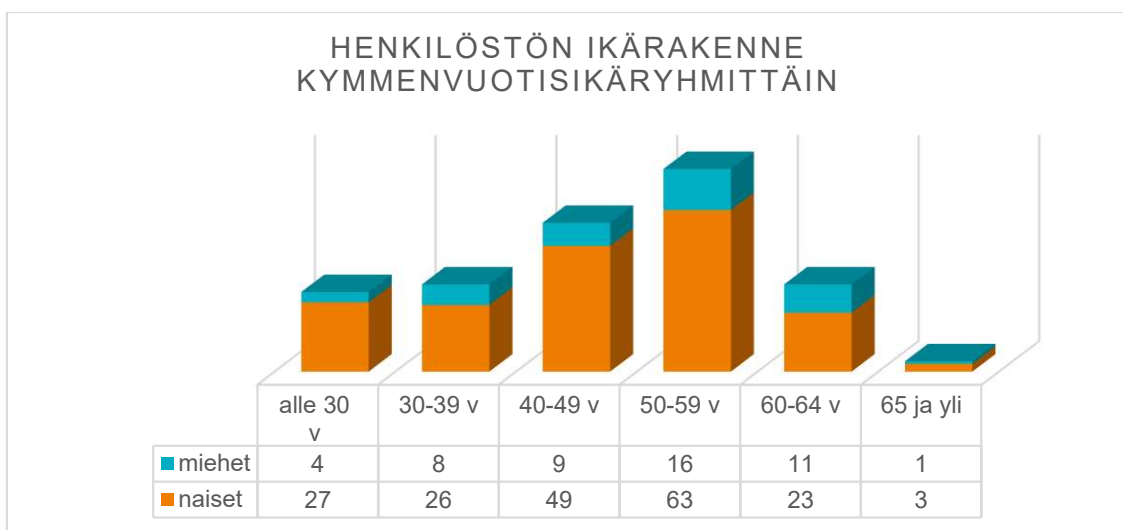
3.4.1 Vakituisen henkilöstön ikärakenne

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	12	7,19
30–39	19	11,38
40–49	43	25,75
50–59	65	38,92
60–64	26	15,57
65 ja yli	2	1,20
Yhteensä	167	100,00
Keski-ikä	49,4	

Tammelan kunnan vakituisen henkilöstön ikärakenteessa suurimmaksi ikäryhmäksi muodostuu 50–59-vuotiaiden ryhmä, johon kuuluu 65 henkilöä. Tämän ikäluokan edustajia Tammelan kunnan koko henkilöstöstä on n. 39 %. Seuraavaksi suurin ryhmä on 40–49-vuotiaat. Yli 50-vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on 56 % (vuonna 2022 55,3 %).

Kunnan työntekijöiden keski-ikä naisten sekä miesten osalta vuonna 2023 oli 49,4 vuotta.

3.4.2 Koko Henkilöstön ikärakenne kymmenvuotiskäryhmittäin



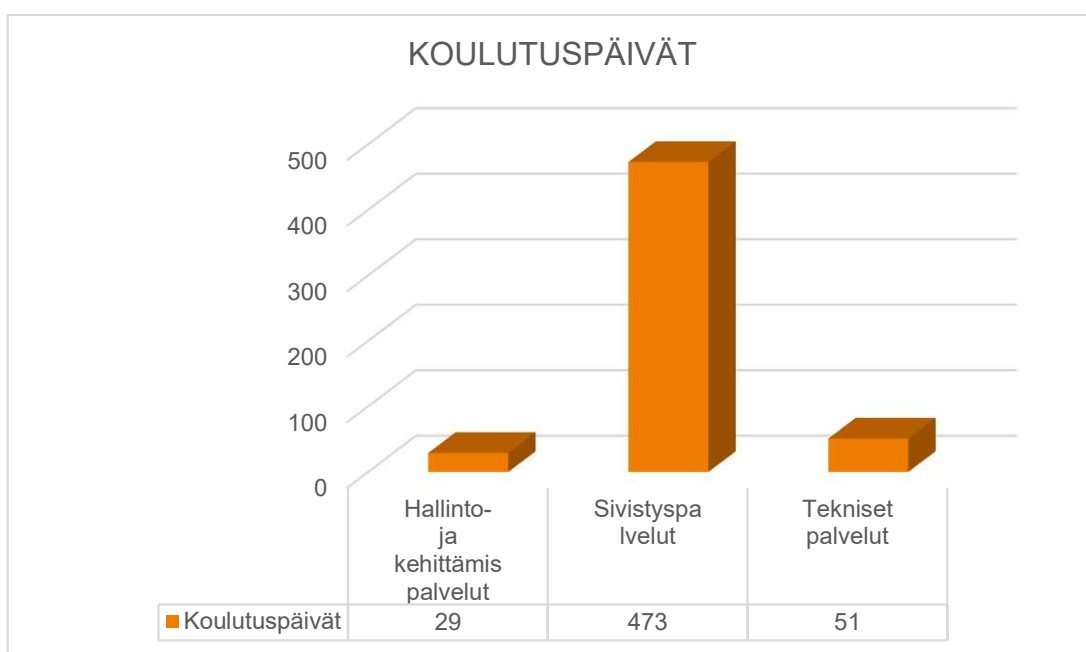
4 KEHITTÄMINEN

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 130 000 euroa eli 541 €/hlö. Koulutusrahoja käytettiin 104 000 euroa eli 433 €/hlö. Vuonna 2022 koulutuspalvelujen käyttö oli 83 800 euroa eli 346 €/hlö.

4.1.1 Henkilöstön koulutuspäivät toimialoittain



Koulutuspäiviä oli yhteensä 553 pv, henkilökuntaa 240 ja koulutuspäiviä keskimäärin 2,3 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. Lisenssiä jatkettiin myös ajalle 1.3.2023-28.2.2024. Vuosilisenssillä koko henkilöstö on voinut osallistua rajoittamattoman määrän kaikkiin koulutuswebinaareihin. Hallintoakatemia järjesti yli 400 eri toimialoja koskevaa

kunnallisen alan koulutusta vuonna 2023 ja Eduhousen tarjonnassa on yli kolme tuhatta koulutusta mm. digitaidoista, työelämätaidoista, johtamisesta sekä taloudesta.

Tammelan kunnan strategiassa 2018–2023 yhtenä kehitysohjelmana oli HYVINVOIVA, MOTIVOITUNUT JA TULOKSISTAAN TUNNETTU HENKILÖSTÖ. Kehitysohjelman tavoitteena oli 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 samansuuruinen. Hankkeen nimeksi valitsimme ME TAMMELAT -kehityshakkeen ja se käynnistyi marraskuussa 2022. Kehittämishankkeen kumppanina ja vastuovalmentajana toimi Valmennustrio Oy.

Pääosin ME TAMMELAT -kehityshanke toteutettiin vuoden 2023 aikana. Valmennukset pidettiin Mustialan maatalousoppilaitoksen historiallisissa tiloissa ja niihin osallistui lähes 80 työntekijää eri toimialoilta seuraavasti:

valmennusryhmä	Osallistujat	Valmennuskerrat
Johtoryhmän valmennukset	7	4
Esihenkilöiden valmennukset	22	6
Fasilitaattorien valmennukset	11	9
Esi- ja alkuopetuksen pilottiryhmän valmennukset	23	3
Hallinto- ja kehittämispalveluiden pilottiryhmän valmennukset	13	3
Yhteensä	76	25

Hankkeen tavoitteena oli tiimien ja työntekijöiden työhyvinvoinnin parantaminen lisäämällä henkilöstölähtöistä toiminnan kehittämistä, kokeilukulttuuria ja itseohjautuvuutta. Toiminnan tukemisessa keskeistä on valmentavien esihenkilöitäojen kehittäminen. Hankkeen tavoitteiden toteutumista seurataan jatkossa kehityskeskusteluiden yhteydessä.

4.1.2 Koulutukseen osallistuneiden määrä ja koulutuskustannukset

Osaamisen kehittäminen	Osallistujien määrä	Päiviä / osallistuja	Kustannukset euroina / v
Ammatillinen henkilöstökoulutus	97	5,7	104 000
Opintovapaalla ollut henkilöstö	4	1056	-
Yhteensä	101	1061,7	104 000

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	937	1,9		
4 - 29 pv	1211	2,5		
30 - 60 pv	427	0,9		
61 - 90 pv	0	0,0		
91 - 180 pv	138	0,3		
yli 180 päivää	0	0,0		
Yhteensä	2713	5,6	232	2,8
Keskimäärin / henkilötyövuosi	11,8			
Em. Poissaoloista erikseen				
– työtapaturmat	162	0,3	22	0,25
– työmatkatapaturmat	0	0,00	0	0,00
– ammattitaudit tai -epäilyt				
Teor. Sään. Työaika	48538			
Palkkakustannukset	8864			
Henkilötyövuosi (HTV2)	229			

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 228 000 euroa ja niistä on saatu Kelan korvauksia 46 700 euroa.

Tammelan kunnan osalta keskimääräinen sairauspoissaolopäivän palkka on 306,30 €

Työterveyshuollon toimintakertomus ja työsuojelun toimintaohjelma täydentävät henkilöstöraporttia.

5.1.2 Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain

Sairauspoissaolojen jakautuminen toimialoittain	2021	2022	2023
Hallinto- ja kehittämisspalvelut	121	220	138
Sivistyspalvelut	1676	2845	2194
Tekniset palvelut (sis. Ruoka- ja puhd.palvelut)	1154	735	381
Yhteensä	2951	3800	2713

5.1.3 Sairauspoissaolojen kehitys

	2019	2020	2021	2022	2023
Sairauspoissaolot	2969	2564	2951	3800	2713
Muutosprosentti		-13,6	15,1	28,8	-28,6

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 11,8 kalenteripäivää henkilötyövuotta (HTV 2) kohden. 55 % työntekijöistä ei ollut poissa päivääkään oman sairauden takia (2022 48 %).

Ennen koronapandemiaa vuonna 2019 kuntatyöntekijät olivat poissa töistä oman sairauden takia keskimäärin 16,5 päivää. Vuosina 2021 ja 2022 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 Työtapaturmat

Vuonna 2023 työ- ja työmatkatapaturmailmoituksia tehtiin 13 kpl, joista korvattavia päiviä kertyi 63. Vakuutusyhtiön luokittelussa kaikki tapaturmat olivat lieviä. Vuonna 2022 tapaturmia sattui 18 kpl.

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

5.1.5 Henkilöstön vapaaehtoiset palkattomat vapaat

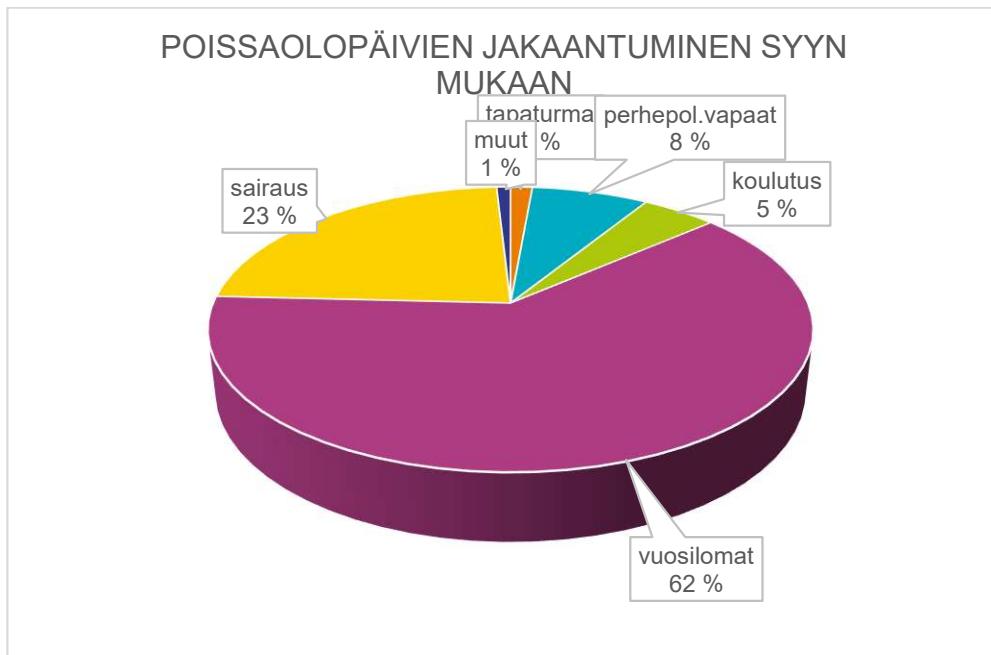
Tammelan kunnan henkilöstöstä 54 henkilöä (2022, 61 henkilöä) piti palkattomia vapaaehtoisia vapaita yhteensä 337 työpäivää (2022,371), josta kertyi kunnalle säästöä 30 900euroa.

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

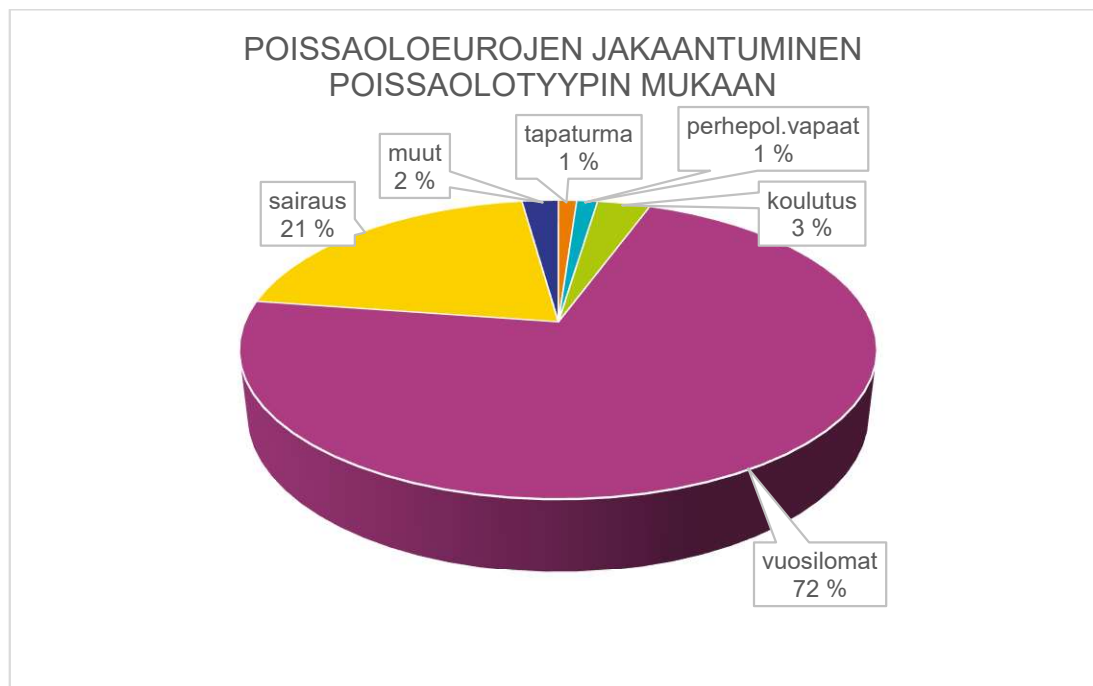
- bonusvapaat kertyvät kalenterivuotena pidettyjen palkattomien vapaaehtoisten vapaiden pitämisestä ja ne tulee pitää viimeistään kertymisvuotta seuraavana kalenterivuotena.

5.1.6 Henkilöstön poissaolopäivien jakaantuminen syyn mukaan



Poissaolopäiviä oli vuonna 2023 yhteensä n. 11 700 kalenteripäivää (vuonna 2022 18 200 kpv.)

5.1.7 Henkilöstön poissaoloeurojen jakaantuminen poissaolotyyppin mukaan



5.2 Henkilöstön vaihtuvuus

5.2.1 Alkaneet ja päättyneet palvelusuhteet sekä prosentuaalinen vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelusuhteet	21	11,3
Päättyneet palvelusuhteet	36	19,4
Henkilömäärä vakinaiset 31.12.2022	186	

Vuonna 2023 Tammelan kunnasta jäi vanhuuseläkkeelle 7 henkilöä ja 22 henkilöä irtisanoutui tai siirtyi toisen työnantajan palvelukseen.

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	7	64
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet	0	0

5.3.2 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.

5.3.3 Eläkemaksut

	Maksut 1000 euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	0	0,00
Eläkevakuutusmaksut	329	3,7
Palkkakustannukset	8864	100,0

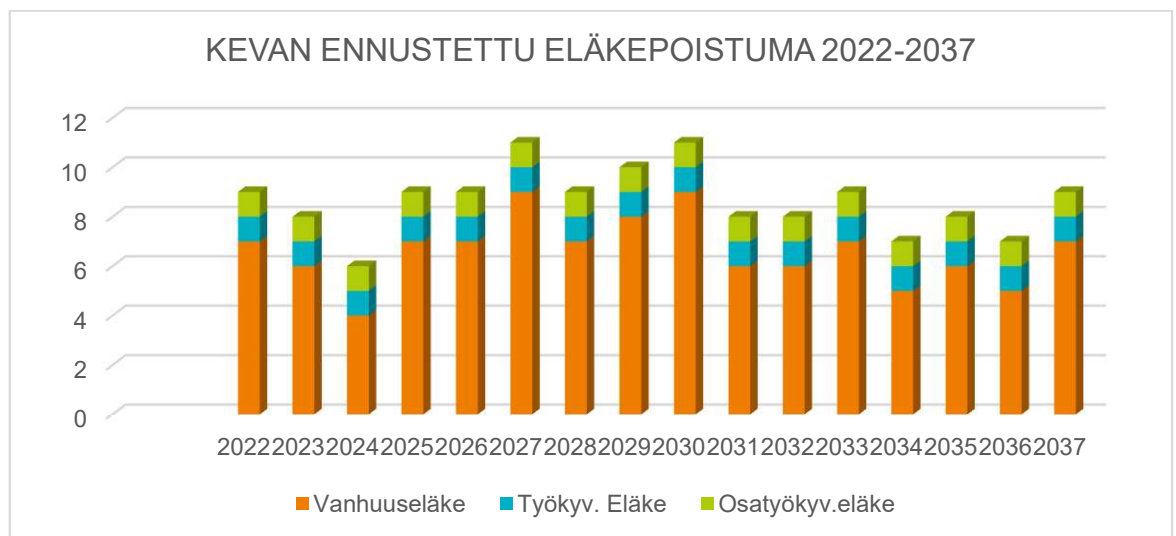
Eläkemaksuja sekä eläkepoistumaa ja –ennakointia koskevia tietoja kunnat saavat Kevan työntekijien asiointipalvelusta Astasta.

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. KuEL-eläkemenoperusteista maksua ei ollut enää vuonna 2023. Sen sijaan tasausmaksuja KEVA:lle maksettiin 329 000 € joka on 10,7 % vähemmän, kun vuonna 2022.

5.3.4 Kevan ennustettu eläkepoistuma 2023–2037

Luvut ovat Kevan tekemä ennuste vuosilta 2023–2037 ja suuntaa antavia, koska henkilöstö voi nykyisin itse valita tietyissä rajoissa eläkkeelle jäämisen ajankohdan. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. 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

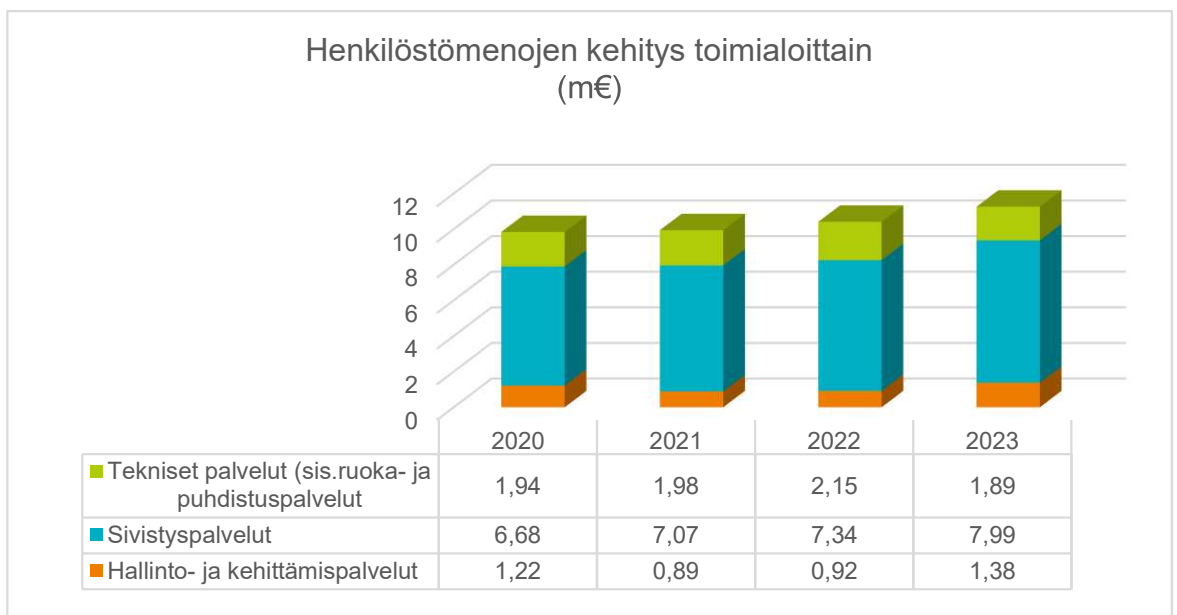
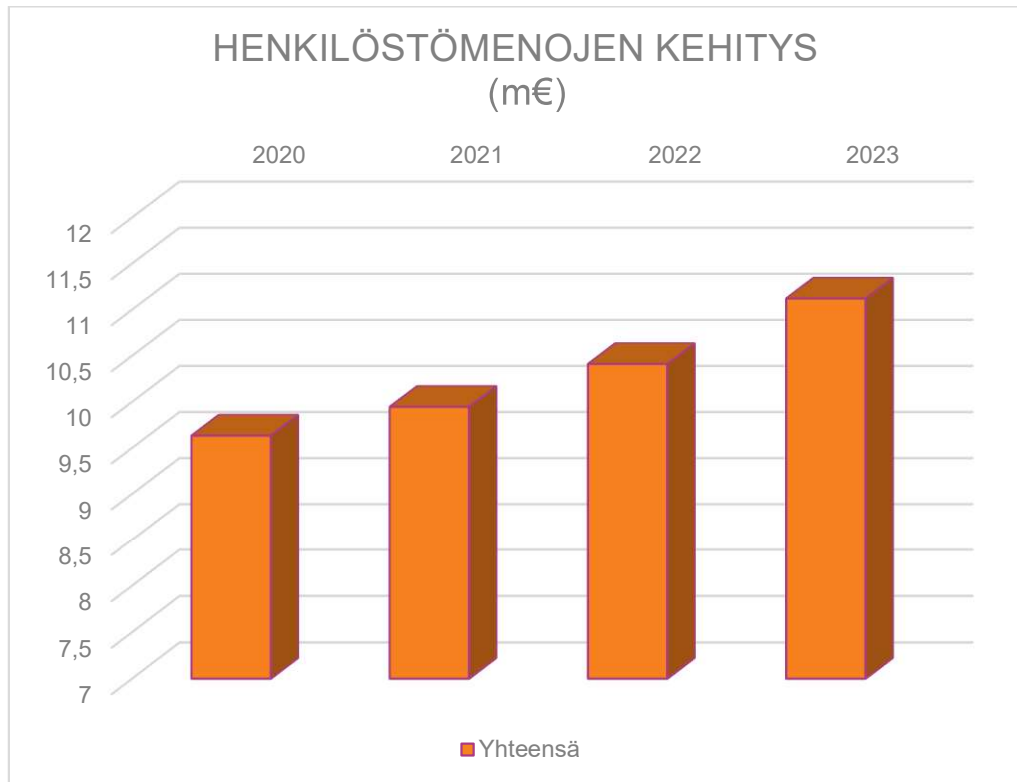
1 000 euroa	2023	Ed. vuosi	Muutos % ed. vuoteen
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	11121	10533	5,6
1 Palkat yhteensä	8864	8378	5,8
josta			
– Vuosiloma-ajan palkat	636	637	
– Terveysperusteisten poissaolojen palkat, netto (Kela-korvaukset vähennetty)	181	137	
– Perhevapaiden palkat, netto	11	22	
– Muut lakisääteisten/sopimusperusteisten poissaolojen palkat	19	27	
2 Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	2256	2155	4,7
3 Muut		289	
– Rekrytointikustannukset			
– Vuokratyövoiman kustannukset	1	28	
4 Henkilöstöinvestoinnit	270	261	3,4
– Työterveyshuolto, netto	36	30	
– Koulutus ja muu kehittäminen	104	83	
Luontaisedut	130	115	
– Muut yhteensä (työpaikkaruokailu, tyky, suojavaatteet)	31	33	

Tammelan kunnan työvoimakustannukset olivat vuonna 2023 yhteensä n. 11,1 milj. euroa. Palkkamenoista on vähennetty saadut Kela-korvaukset yms. Kaikki palkat sisältyvät käyttötalousmenoihin, investointeihin ei kirjata palkkoja. Tilinpäätöksen palkkasummasta on vähennetty luottamushenkilöiden palkkiot.

Palkkauksen osalta vuonna 2023 parannettiin erityisesti varhaiskasvatuksen henkilöstön saataavuutta koulutussidonnaisilla erilliskorvauksilla. Koulutussidonnaisuus perustuu virkaehtosopimukseen (KVTES/OVTES). Varhaiskasvatuksen opettajan, jolla on maisterin tutkinto, palkkaa korotettiin 350 € kuukaudessa, kasvatustieteen kandidaatin tai lastentarhanopettajan tutkinto 250 € kuukaudessa ja sosionomin tai vastaavan tutkinnon mukainen kelpoisuus 200 € kuukaudessa. Korotukset tulivat voimaan 1.8.2023 alkaen.

Kunnanhallitus päätti myös tukea vakituisen henkilöstön kouluttautumista varhaiskasvatuksen opettajaksi tai varhaiskasvatuksen erityisopettajaksi sekä erityisluokan opettajaksi kymmenellä palkallisella koulutuspäivällä sekä kertaluontoisella 500–700 € valmistumiskorvauksella.

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 kehittamisestä ja organisoimisesta vastaaminen. Tämän lisäksi tyky-ryhmän tärkeänä tehtävänä on tiedottaa toiminnasta sekä motivoida henkilöstöä osallistumaan toimintaan. Henkilöstön verovapaan työhyvinvoinnin tukemiseen otettiin vuonna 2018 käyttöön E-passi flex, jota voi hyödyntää lii-kuntaan, kulttuuriin ja hyvinvointiin. Etuun on oikeutettu jokainen kunnassa vähintään 6 kk palvelussuhteessa oleva työntekijä. Etu on 15 € kuukaudessa eli 180 € vuodessa. Vuonna 2023 oli 243 edun saanutta työntekijää, joista 219 (68,65 %) on käyttänyt etua vähintään yhden kerran kuluvan vuoden aikana.

Tyky-ryhmän tekemä työhyvinvointiohjelma jaetaan vuosittain henkilöstölle. Keväällä 2023 henkilöstölle järjestettiin teatterimatka Hämeenlinnan Verkatehtaalle, osallistujia oli n. 40 henkilöä. Vuoden aikana toimialat ja palvelualueet järjestivät erilaisia omia TYKY-päiviä henkilöstölleen.

Syksyllä 2023 Tammelan kunnassa otettiin käyttöön henkilöstön työsuohelpokypyräetu, jolla kannustetaan työntekijöitä pyöräilyyn. Kunta hankkii polkupyörät leasingsopimuksella ja työntekijälle verovapaa leasing hinta on 100 € kuukaudessa, jonka verotusarvo vähennetään työntekijän bruttopalkasta kuukausittain.

6.1.4 Työterveyshuolto

Työterveyshuoltolain muutoksen vuoksi FSHKY kilpailutti sopimuskuntien työterveyshuoltopalvelut ja 1.10.2019 alkaen työterveyshuoltopalvelut on tuottanut Terveystalo Oy. Tammelan kunnalla ja Forssan seudun hyvinvointiyhtymällä oli voimassa oleva perussopimus työterveyshuollon järjestämisestä, joka päättyi 31.12.2023. Keväällä 2023 aloitettiin työterveyshuollon seudullinen kilpailutus.

Terveystalon kanssa käydyissä neuvotteluissa vuoden 2023 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 2023 käyntejä seuraavasti:

Käynnit	Lääkäri	Työterveys- hoitaja	Fysiotera- peutti	Psykologi	Ravitsemus- terapeutti
Tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus	23	16	32	35	12
Terveystarkastuskäynnit	13	41	0	2	0
Sairaanhoitokäynnit	162	72	0	0	0
Yhteensä	198	129	32	37	12

Etäpalveluina näistä toteutettiin 39 lääkärinvastaanottoa ja 4 terveydenhoitajan vastaanottoa.

Työterveyshuollon kustannukset olivat 81 558 euroa, josta haetaan Kela-korvauksia 46 300 euroa eli nettokustannukset olivat n. 35 000 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 työsuojelupäällikkö, kolme työsuojeluvaltuutettua, kolme järjestöjen nimeämää edustajaa ja kunnanhallituksen edustaja sekä heille henkilökohtaiset varajäsenet. Puheenjohtajana toimi 31.7.2023 asti JUKO:n pääluottamusmies Aleksi Markkanen, hänen irtisanouduttuaan Tammelan kunnan palveluksesta, puheenjohtajana toimi varapuheenjohtaja, JY-TY:n pääluottamusmies, Paula Pakkanen. Sihteerinä toimi henkilöstöpäällikkö Leena Ahola. Vuonna 2023 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 2023 tehtävien vaativuuden ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiin perustuvan palkkauksen piirissä, johon kuuluvat myös kehityskeskustelut. Kehityskeskusteluissa päivitetään vuosittain tehtäväkuvat ja asetetaan tulevan vuoden tavoitteet.

6.3.2 Palkkauksen rakenne keskimäärin sopimusaloittain kokoaikaiset

	KVTES	OVES	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	371875	229004	36635
Palvelu-aikaan sidotut lisät	17123	32692	2930
Henkilökohtainen lisä	5512	7999	4341
Muut säännölliset työajan lisät	0	8999	0
Lisä- ja ylityökorvaukset	2740	209	0
Yhteensä	397250	278903	44285
Miesten keskiansio e/kk	3648	4170	2985
Naisten keskiansio e/kk	2592	3718	0
Miesten ja naisten keskiansio e/kk	3120	3944	2985

Taulukko sisältää kokoaikaisen henkilöstön lokakuun kokonaispalkat. Naisten ja miesten keskiansiot voidaan ilmoittaa erikseen vain, jos heitä on vähintään kuusi.

6.3.3 Palkankorotukset vuonna 2023

- Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.5.2022 -30.4.2025.
- Sopimuksen mukaisesti 1.6.2023 kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) sekä teknisten sopimuksen (TS) piirissä olevien kuukausipalkkoihin tehtiin 2,20 % yleiskorotus sekä opetushenkilöstön (OVTES) palkkoihin 2,02 % korotus. Samoilla prosentteilla korotettiin myös henkilökohtaisia lisiä.
- 1.6.2023 paikallista järjestelyerää jaettiin eri ammattiryhmille 0,7 % ja kehittämisohjelmaerää 1,2 %
- 30.6.2023 maksettiin henkilöstölle kertaerä 467 €. Tämän lisäksi varhaiskasvatuksen KVTES henkilöstölle maksettiin 120 € ja varhaiskasvatuksen OVTES henkilöstölle 150 €.

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.

Tammelan kunnassa tehdään henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi vuosittain kehityskeskustelun yhteydessä. Kriteerit on laadittu kunnan arvojen; asiakaslähtöisyys, vastuullisuus, yhdessä onnistuminen ja tahto uudistua, mukaisesti. Vuosittain johtoryhmä päättää arvojen painotusprosentit arvojen osalta.

Henkilökohtaisia lisiä maksettiin kuukausittain 2023 seuraavasti:

- KVTES: 60 henkilölle yhteensä 5511 € eli 1,48 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta
- OVTES 41 henkilölle 5044 € eli 1,80 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta

- TS 15 henkilölle 4341 € eli 11,85 % tehtäväkohtaisten palkkojen yhteissummasta

6.3.5 Kertaluontoiset HK-lisät ja määrärahan myöntäminen virkistyskäyttöön

Kunnanhallitus päätti 6.10.2008 henkilökunnan palkitsemisen kehittämistä 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 2023 myönnettiin yhteensä kuudelle henkilölle kertaluonteinen henkilökohtainen lisä, heistä kolme työskentelee sivistyspalveluissa, kaksi teknisissä palveluissa ja yksi hallinto- ja kehittämisspalveluissa.

6.3.6 Kehittämispalkinto

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

YT-toimikunta päätti jakaa vuoden 2022 aikana tehdystä kehittämisspalkinnosta palkinnon liikuntapalveluiden tiimille liikuntapuiston kehittämisestä sekä ruokapalveluille kouluruoka- ja makuuakkoiset diplomien kehittämistoimenpiteistä.

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 2023 palkittiin Tammelan kunnan palveluksessa yhtäjaksoisesti vähintään 20, 30 ja 40 vuotta olleet kunnan viranhaltijat ja työntekijät, yhteensä kolme henkilöä.

7 YHTEENVETO

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

Tammelan kunnan palveluksessa oli vuoden 2023 lopussa 240 henkilöä joista n. 30 % oli määräaikaisia. Yli 50-vuotiaiden osuus Tammelan kunnan henkilöstöstä on lähes 39 %. Jatkossa henkilöstöpolitiikan haasteena onkin osaavan työvoiman saatavuus ja nuorempien työntekijöiden sitouttaminen kuntaan.

Työvoimakustannukset olivat n. 11 milj. euroa, nousua edelliseen vuoteen verrattuna oli 5,6 %. Henkilöstösuunnittelua toteutetaan osin talousarvion laadinnan ja täyttölupamenettelyn avulla. Talouden tasapainottamiseksi henkilöstösuunnitteluun tulee jatkossa kiinnittää erityistä huomiota. Henkilöstökertomuksen laadinta ja julkaisu varmistavat avoimuuden ja sen, että henkilöstövoimavarojen kokonaiskuva tulee kattavasti arvioiduksi. Muutossuuntien tunnistaminen on tärkeää.

Positiivisena huomiona vuodelta 2023 voi nostaa huomattavan sairauspoissaolojen vähenemisen. Tammelan kunnan työntekijöillä oli keskimäärin 12 sairauspoissaolopäivää vuodessa. Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 2022 kunnissa oli keskimäärin 20,7 sairauspäivää vuodessa. Vuosien 2022 ja 2023 luvut eivät ole vertailukelpoiset, koska vuonna 2022 koronapoissaoloja oli vielä paljon. Vuonna 2023 sairauspoissaolojen osalta on päästy taas normaalimpaan tilanteeseen ja Tammelan osalta luku erittäin hyvä.

Kiitokset kaikille Tammelan kunnan työntekijöille arvokkaasta ja vastuullisesta työpanoksestanne. Jatketaan asiakaslähtöistä työtä arvojemme mukaisesti yhdessä onnistuen ja vastuullisesti uudistuen.