

Hämeenkyrö

Henkilöstökertomus 2023

Hallitus 6.5.2024
Valtuusto 10.6.2024



Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	3
2	Henkilöstön tila.....	4
2.1	Henkilöstömäärä.....	4
2.2	Osa-aikatyö.....	6
2.3	Henkilötyövuosi	6
2.4	Vuokratyövoiman käyttö	7
2.5	Henkilökustannukset ja maksetut palkat.....	7
2.6	Sopimusalat.....	14
2.7	Henkilöstön ikä ja sukupuolirakenne	14
2.8	Henkilöstön vaihtuvuus ja palveluaika	15
2.9	Työterveyshuolto.....	16
2.10	Henkilöstön uudelleensijoitukset ja työkierto	17
2.11	Terveysperusteiset poissaolot.....	18
2.12	Muut poissaolot.....	19
2.13	Eläköityminen	20
2.14	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	22
3	Investoinnit henkilöstöön.....	23
3.1	Henkilöstönosaamisen kehittäminen.....	23
3.2	Henkilöstölähtöinen kehittämistyö.....	23
3.3	Rekrytoinnit ja perehdyttäminen.....	24
3.4	Esihenkilötyö	24
3.5	Yhteistyö oppilaitosten kanssa.....	25
3.6	Työhyvinvointia ylläpitävät toimet.....	25
3.7	Muita toimia.....	25
4	Yhteistoiminta	26
4.1	Virka- ja työehtosopimusten soveltaminen ja muutokset	26
4.2	Paikallinen sopiminen	26
4.3	Työpaikkademokratia	26
4.4	Työsuojaus.....	26

1 Johdanto

Henkilöstökertomus kertoo henkilökuntaan liittyvää tietoa edelliseltä vuodelta ja vertailutietoina aiemmilta vuosilta. Henkilöstökertomuksessa kuvataan mm. erilaisten tunnuslukujen avulla henkilöstön tilaa, henkilöstöön kohdistuneita investointeja sekä yhteistointimintaa. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa niin päättäjille kuin kunnan johdolle, esihenkilöille että henkilöstölle erityisesti kehittämiskohteiden määrittelyn tukemiseksi. Henkilöstökertomuksen sisältö mukailee KT:n suositusta henkilöstöraportoinnin kehittämisestä. KT:n suositus raportoinnista päivitettiin syksyllä 2021 ja tämän mukaisena raportointia on tehty seuraavasta henkilöstökertomuksesta lähtien. Talousarvion yhteydessä hyväksyttävä henkilöstösuunnitelma sisältää suunnitelman tarvittavasta henkilöstön määrästä, osaamisesta ja kehittämiskohteista tuleville vuosille. Edellä mainitut toteutum tiedot raportoidaan henkilöstökertomuksessa. Henkilöstökertomuksessa myös kuvataan pääpiirteissään mitä henkilöstön saralla tapahtui vuonna 2023.

Toimintakertomusvuonna koronaviruksen maailmanlaajuinen terveyshätätila päättyi WHO:n ilmoituksella 5.4.2023. Maailmanlaajuinen terveyshätätila alkoi 30.1.2020.

Toimintakertomusvuosi oli ensimmäinen 1.1.2023 voimaan tulleen historiallisen hyvinvointialueuudistukseen jälkeen. Uudistus tarkoitti merkittävää muutosta kunnan henkilöstömäärään ja palvelutoimintoihin.

Toimintakertomusvuonna täytäntöön pantiin talouden sopeuttamisohjelmaa.

Virka- ja työehtosopimukseen sisältyi yleiskorotus, joka tuli maksuun 1.6.2023. Lisäksi 1.6.2023 tuli maksuun ns. paikallinen järjestelyvaraerä sekä kehittämis-ohjelmaerä. 30.6.2023 maksuun tuli kertaerä.

2 Henkilöstön tila

2.1 Henkilöstömäärä

Kunnan palveluksessa oli palvelussuhteessa 31.12.2023 yhteensä 395 (740) työntekijää, joista toistaiseksi voimassa olevia viran- ja toimenhaltijoita sekä tuntipalkkaisia työntekijöitä oli 313 (577). Henkilöstömäärässä on mukana myös ne viranhaltijat/työntekijät, jotka eivät ole aktiiviyössä, mutta heidän palvelussuhteensa oli voimassa 31.12. Toistaiseksi voimassa olevassa virkasuhteessa oli yhteensä 127 ja työsopimussuhteisia 186 henkilöä. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, sillä lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakituisen henkilöstön poissa ollessa. Suurin osa määräaikaisista onkin sijaisia. Henkilöstömäärän muutoksessa näkyy talouden sopeuttamisohjelman täytäntöönpano sekä organisaatorakenteen muutos.

Muutokset henkilöstömäärässä perustuvat talousarvion yhteydessä hyväksytyihin henkilöstösuunnitelmiin. Vuodenvaihteessa 2022/2023 toteutui suuri liikkeen luovutus, kun perusturvapalvelujen henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle.

Taulukko 1. Palvelussuhteet 31.12.2023

Palvelussuhde	yhteensä	naiset	miehet	yhteensä 2022
Vakituinen	313	254	59	577
Määräaikaiset	50	34	16	68
- joista työllistettyjä	8	3	5	19
- joista oppisopimuksella	0	0	0	6
- joista muita työllistettäviä	0	0	0	1
Sijaiset	32	29	3	95
Yhteensä	395	317	78	740

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Taulukko 2. Vakituinen henkilöstö

Vakituinen henkilöstö palvelualueittain	2023	2022	2021	2020	2019
Hallintopalvelut	12	13	15	16	17
Perusturvapalvelut		256	255	267	259
(- terveyspalvelut)				124	125
(-sosiaalipalvelut)				143	134
Sivistyspalvelut	230	226	239	244	243
- opettajat*	132	129	137	105	103
- muu henkilöstö	98	97	102	139	140
Elinympäristöpalvelut**	71	82	69	75	78
- kk-palkkaiset	56	66	51	56	59
- tuntipalkkaiset	15	17	18	19	19
Yhteensä	313	577	578	602	597

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. varhaiskasvatuksen opettajat

**sis. vesihuoltolaitoksen

Taulukko 3. Palvelussuhteet palvelualueittain

Palvelussuhteet palvelualueittain 31.12.2023	Vakituinen	Määräaikainen	Sijainen	Työllistetyt	Muut	Yht.
Hallintopalvelut	12	1	0	0	0	13
Sivistyspalvelut	230	38	31	2	0	301
Elinympäristöpalvelut*	71	3	1	6	0	81
Yhteensä	313	42	32	8	0	395

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. vesihuoltolaitoksen

Taulukko 4. Määräaikainen henkilöstö palvelualueittain

Määräaikainen henkilöstö palvelualueittain 31.12.2023	2023	2022	2021	2020	2019
Hallintopalvelut	1	7	4	0	0
Sivistyspalvelut	71	70	70	57	48
Elinympäristö	10	23	23	10	14
Yhteensä	82	100	197	67	62

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

2.2 Osa-aikatyö

Kunnan 313 toistaiseksi voimassa olevasta palvelussuhteesta on 38 osa-aikaisia. Osa-aikaisuus voi johtua tehtävän osa-aikaisuudesta, osa-aikaisesta hoitovapaasta, osa-aika-eläkkeestä tai työntekijän omasta pyynnöstä.

Taulukko 5. Palvelussuhteen luonne ja osa-aikaisuuden peruste

2023 Palvelussuhteen luonne (kokoaikainen, osa-aikainen ja syy)			Osa-aikaisuuden peruste				
31.12.2023	Kokoaikainen	Osa-aikaiset yhteensä	Osa-aikainen	Muu osa-aik. tt oma pyyntö	Osittainen hoitovapaa	Osatyökyvyttömyyseläke	Osa-aika-eläke
vakituisen (N=313)	275	38	15	8	7	7	1
%	87,9 %	12,1 %	4,8 %	2,6 %	2,2 %	2,2 %	0,3 %

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

2.3 Henkilötyövuosi

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 (henkilöstökertomuksessa käytetty ajankohtana 31.12.2023 ja HTV2).

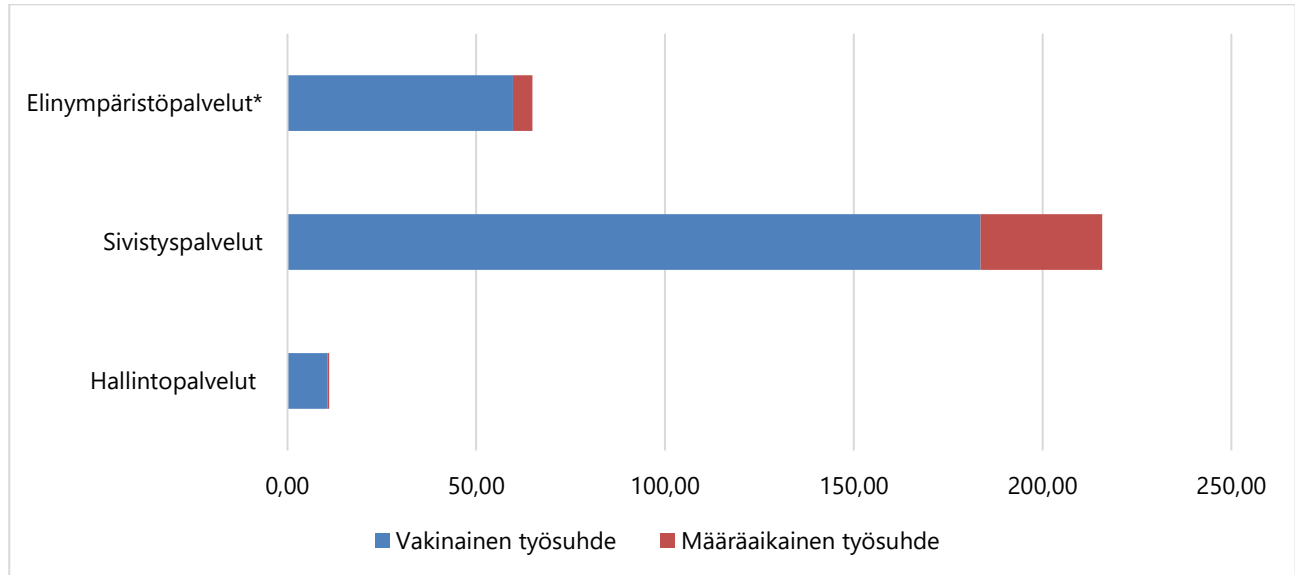
Henkilöstösuunnitelmassa ja henkilöstökertomuksessa on siirrytty seuraamaan henkilöstön työpanosta käyttämällä henkilöstötietojärjestelmästä saatavaa "HTV2", jolla raportoidaan palkallista työpanosta. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 0,50 %, koko vuoden työssä=0,5 henkilötyövuosi). KT Kunta ja hyvinvointialueyönantaja on päivittänyt syksyllä 2021 henkilöstöraportointisuositustaan, jota on noudatettu raportoinnista vuodesta 2022 alkaen.

Vakituisen henkilöstön HTV2 mukainen työpanos oli 253,88 ja määräaikaisen henkilöstön vastaava työpanos oli 37,80. Yhteensä HTV2 oli vuonna 2023 291,68.

Teoreettinen HTV2 = Palkallisten palveluksessa
olopäivät kalenteripäivinä / 365 * osa-aika% / 100

Alla olevassa taulukossa on esitetty HTV palvelualueittain sisältäen vakituiset ja määräaikaiset.

Taulukko 6. Henkilötyövuosimäärät palvelualueittain



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. vesihuoltolaitoksen

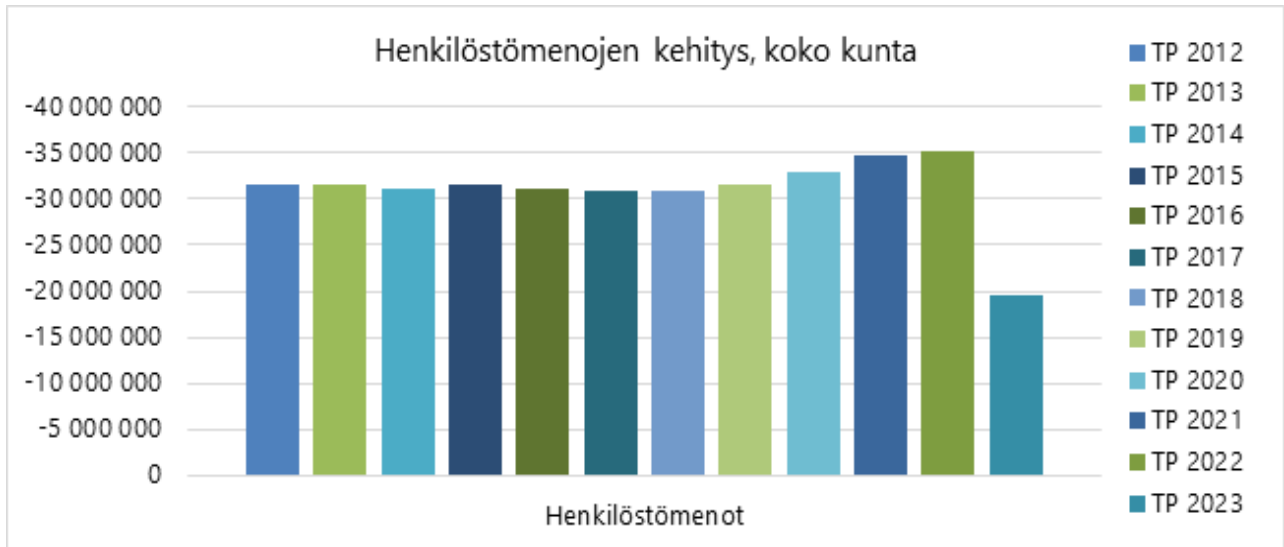
2.4 Vuokratyövoiman käyttö

Tavoitteena on ollut pitää vuokratyövoiman käyttö ja sen käyttökustannukset maltillisena. Toimintakertomusvuonna ei käytetty vuokratyövoimaa.

2.5 Henkilökustannukset ja maksetut palkat

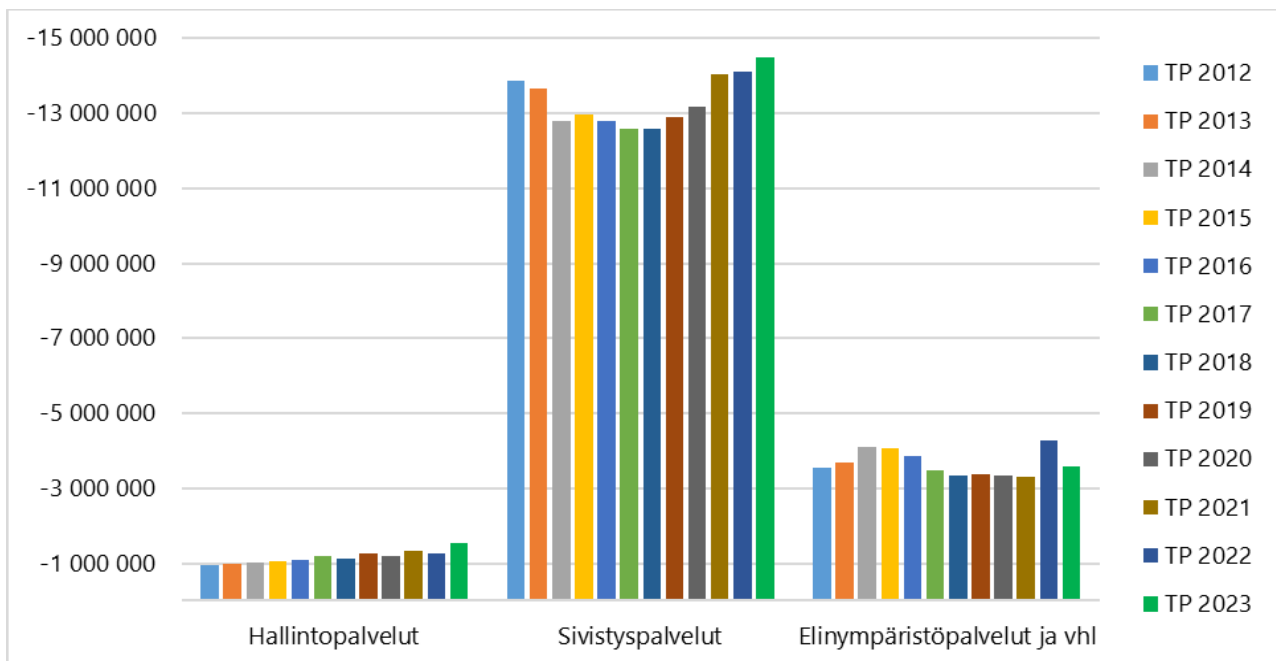
Henkilöstömenot olivat vuonna 2023 yhteensä 19 597 000 euroa. Henkilöstömenot sisältävät palkkamenojen lisäksi työnantajan lakisääteiset sivukulut.

Taulukko 7. Henkilöstömenojen kehitys 2012–2023 (tilinpäätöstieto)



Lähde: Accuna

Taulukko 8. Henkilöstömenojen kehitys palvelualueittain



Lähde: Accuna

Koko kunnan henkilöstömenot olivat 19 597 000 euroa (toteumaprosentti 101,6 %, ylitti talousarvion 303 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 16 077 000 euroa (toteuma 103,8 %). Muut henkilöstömenot olivat 3 716 000 euroa (toteuma 97,8 %). Henkilöstökorvauksia

maksettiin 196 000 euroa. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot pienenevät 15 570 000 eurolla.

Valtakunnallinen virka- ja työehtosopimusratkaisu vuosille 2023–2025 näkyy palkkame-
nojen kehityksessä. Kertomusvuodelle kohdistui 1.6.2023 yleiskorotus 2,02 (OVTES) tai 2,2
prosenttia. Lisäksi samaan ajankohtaan ajoittui valtakunnallisessa sopimusratkaisussa
sovittu paikallinen järjestelyvaraerä, jonka suuruus oli 0,4+0,3 prosenttia. Samanaikaisesti
järjestelyvaraerän kanssa maksuun tuli kehittämisohjelmaerä, 1,2 %. 30.6. maksuun tuli
kertaerä 467 euroa ja lisäksi KVTES:n liitteen 5 kohdalla 120 euroa ja OVTES osio G:n koh-
dalla 150 euroa. KT:n arvion mukaan vuoden 2023 osalta vaikutus palkkamenoihin on
keskimäärin 3,05 %.

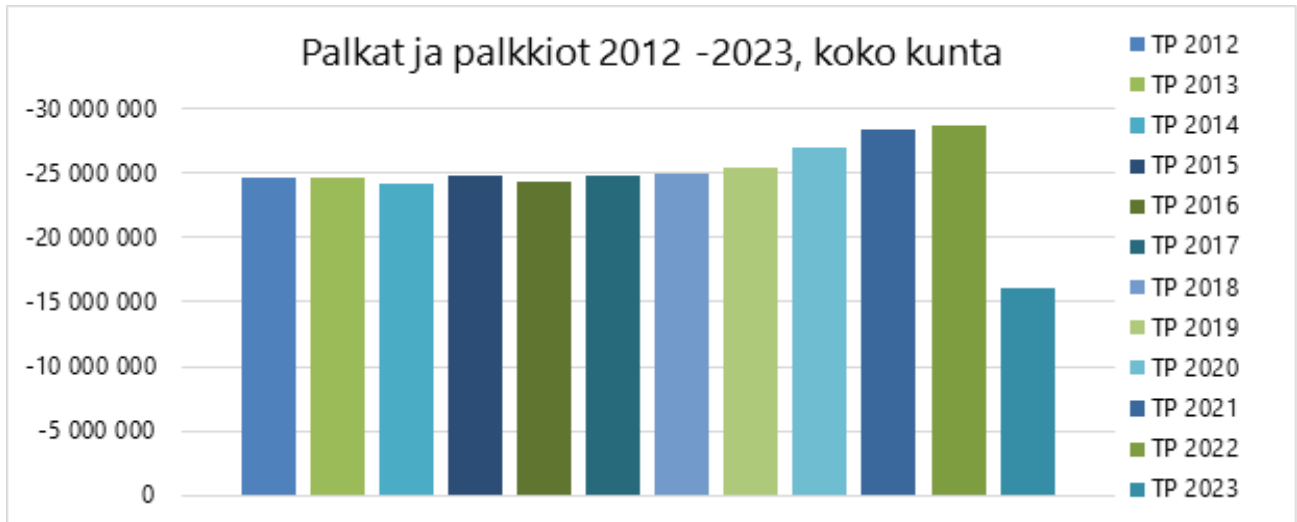
Taulukko 9. Maksetut palkat

Maksetut palkat (1 000 €)	2019	2020	2021	2022	2023
Hallintopalvelut	1 002	953	1 045	995	915
Perusturvapalvelut	11 156	12 379	13 081	12 634	
Sivistyspalvelut	10 502	10 803	11 563	11 532	12 152
Elinympäristöpalvelut*	2 779	2 768	2 687	3 486	3 009
Yhteensä	25 438	26 903	28 376	28 648	16 077

Lähde: Accuna

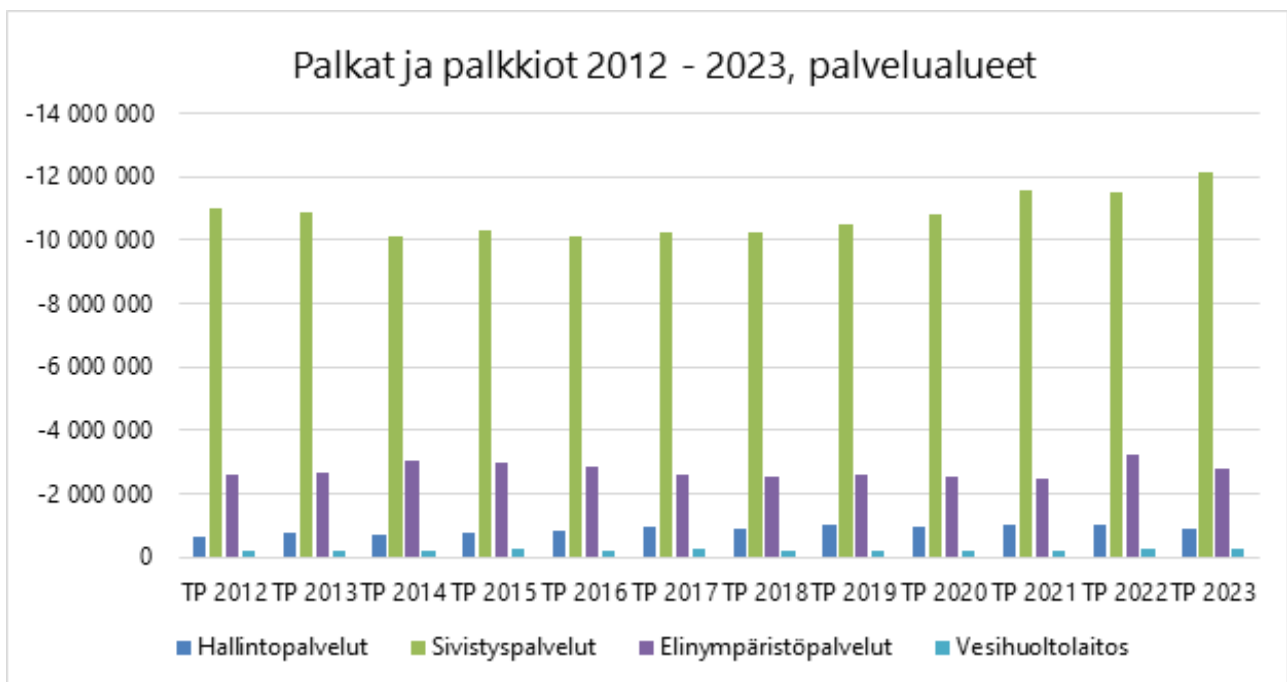
*sis. vesihuoltolaitoksen

Taulukko 10. Maksetut palkat ja palkkiot 2012–2023



Lähde: Accuna

Taulukko 11. Palkat ja palkkiot 2012–2023, palvelualueet



Lähde: Accuna

Henkilöstö- ja palkkamenojen palvelualuekohtaiset yhteenvedot

Sivistyspalvelut

Sivistyspalvelujen henkilöstömenot olivat 14 483 000 euroa (toteumaprosentti 103,7 %, ylitti talousarvion 516 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 12 152 000 euroa (toteuma 105,1 %). Muut henkilöstömenot olivat 2 482 000 euroa (toteuma 103,0 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 151 000 €. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 380 000 eurolla.

Varhaiskasvatuksen henkilöstömenot olivat 4 969 000 euroa (toteumaprosentti 105,9 %, ylitti talousarvion 277 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 4 157 000 euroa (toteuma 107,1 %). Muut henkilöstömenot olivat 847 000 euroa (toteuma 104,5 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 35 000 €. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 762 000 eurolla.

Perusopetuksen henkilöstömenot olivat 7 711 000 euroa (toteumaprosentti 101,3 %, ylitti talousarvion 99 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 6 477 000 euroa (toteuma 102,8 %). Muut henkilöstömenot olivat 1 331 000 euroa (toteuma 101,3 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 97 000 €. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot pienenevät 275 000 eurolla.

Lukion henkilöstömenot olivat 796 000 euroa (toteumaprosentti 109,7 %, ylitti talousarvion 70 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 661 000 euroa (toteuma 110,1 %). Muut henkilöstömenot olivat 135 000 euroa (toteuma 107,9 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 56 euroa. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 24 000 eurolla.

Vapaa-aikapalvelujen henkilöstömenot olivat 781 000 euroa (toteumaprosentti 108,0 %, ylitti talousarvion 58 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 665 000 euroa (toteuma 111,2 %). Muut henkilöstömenot olivat 134 000 euroa (toteuma 107,5 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 18 000 euroa. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot pienenevät 44 000 eurolla.

Elinympäristöpalvelut ja vesihuoltolaitos

Elinympäristöpalveluiden henkilöstömenot olivat 3 283 000 euroa (toteumaprosentti 94,8 %, alitti talousarvion 180 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 2 767 000 euroa (toteuma 96,8 %). Muut henkilöstömenot olivat 543 000 euroa (toteuma 91,7 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 27 000 euroa. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot pienenevät 690 000 eurolla.

Hallinto- ja toimistopalveluiden henkilöstömenot olivat 417 000 euroa (toteumaprosentti 105,9 %, ylitti talousarvion 23 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 358 000 euroa

(toteuma 108,6 %). Muut henkilöstömenot olivat 66 000 euroa (toteuma 103,1 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 7 000 euroa. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 36 000 eurolla.

Tilapalveluiden henkilöstömenot olivat 443 000 euroa (toteumaprosentti 101,3 %, ylitti talousarvion 5 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 381 000 euroa (toteuma 105,2 %). Muut henkilöstömenot olivat 75 000 euroa (toteuma 99,2 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 13 000 euroa. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot pienenevät 56 000 eurolla.

Ateria- ja puhtauspalveluiden henkilöstömenot olivat 1 079 000 euroa (toteumaprosentti 93,1 %, alitti talousarvion 81 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 908 000 euroa (toteuma 95,5 %). Muut henkilöstömenot olivat 185 000 euroa (toteuma 93,6 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 14 000 euroa. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot pienenevät 447 000 eurolla.

Yhdyskuntatekniikan henkilöstömenot olivat 278 000 euroa (toteumaprosentti 94,3 %, alitti talousarvion 16 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 234 000 euroa (toteuma 95,8 %). Muut henkilöstömenot olivat 44 000 euroa (toteuma 87,0 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 0 euroa. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 5 000 eurolla.

Ympäristöpalveluiden henkilöstömenot olivat 367 000 euroa (toteumaprosentti 105,2 %, ylitti talousarvion 18 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 302 000 euroa (toteuma 104,6 %). Muut henkilöstömenot olivat 59 000 euroa (toteuma 97,3 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 6 000 euroa. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 46 000 eurolla.

Elinkeinopalveluiden henkilöstömenot olivat 698 000 euroa (toteumaprosentti 84,3 %, alitti talousarvion 130 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 584 000 euroa (toteuma 85,4 %). Muut henkilöstömenot olivat 113 000 euroa (toteuma 79,2 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 67 euroa. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot pienenevät 274 000 eurolla.

Vesihuoltolaitoksen henkilöstömenot olivat 290 000 euroa (toteumaprosentti 129,5 %, ylitti talousarvion 66 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 242 000 euroa (toteuma 130,9 %). Muut henkilöstömenot olivat 48 000 euroa (toteuma 124,7 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 800 euroa. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot pienenevät 2 000 eurolla.

Hallintopalvelut

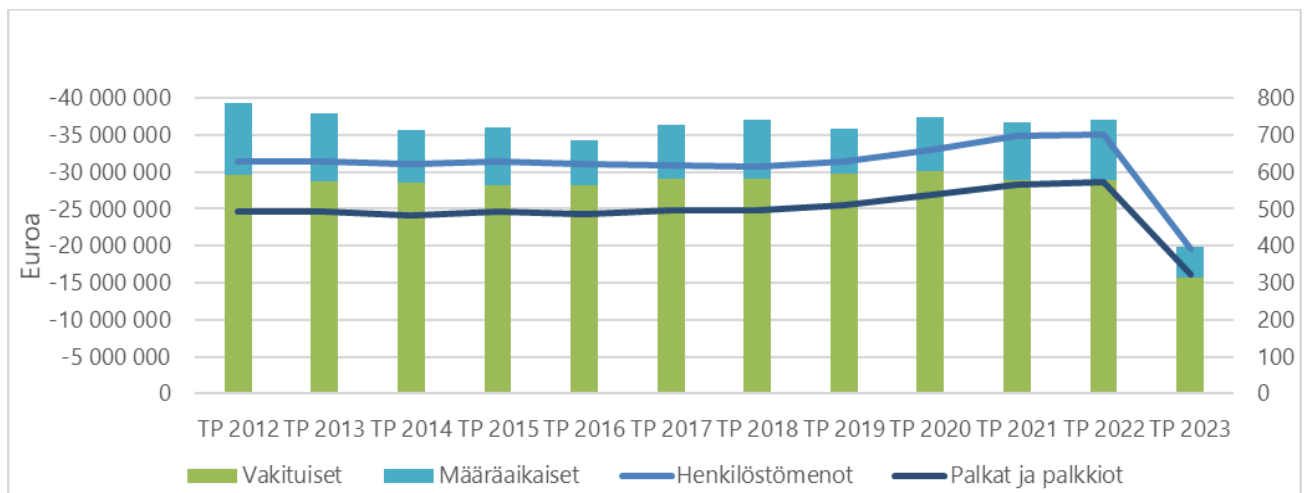
Hallintopalveluiden henkilöstömenot olivat 1 541 000 euroa (toteumaprosentti 94,0 %, alitti talousarvion 98 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 915 000 euroa (toteuma 104,3 %). Muut henkilöstömenot olivat 644 000 euroa (toteuma 84,5 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 18 000 euroa. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 294 000 eurolla.

Toimielimet ja johto henkilöstömenot olivat 334 000 euroa (toteumaprosentti 87,6 %, alitti talousarvion 47 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 379 000 euroa (toteuma 113,8 %). Muut henkilöstömenot olivat -34 000 euroa (toteuma -70,1 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 11 000 euroa. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot pienenivät 74 000 eurolla.

Hallinnon tukipalvelut henkilöstömenot olivat 1 208 000 euroa (toteumaprosentti 95,9 %, alitti talousarvion 51 000 eurolla). Palkat ja palkkiot olivat 537 000 euroa (toteuma 98,5 %). Muut henkilöstömenot olivat 677 000 euroa (toteuma 94,8 %). Henkilöstökorvauksia maksettiin 6 000 euroa. Tilinpäätökseen 2022 verrattuna henkilöstömenot kasvoivat 367 000 eurolla.

Yhteenvertailu osoittaa henkilöstömenojen, palkkamenojen ja henkilöstömäärän kehityksen vuosina 2012–2023.

Taulukko 12. Henkilöstömenojen sekä henkilöstömäärien kehitys, koko kunta



Lähde: Accuna ja Populus

2.6 Sopimusalat

Kuntien viranhaltijoihin ja kuukausipalkkaisiin työntekijöihin sovelletaan kunta-alan yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES). Muiden sopimusalojen sopimukset pohjautuvat KVTES:n ja niissä on erikseen mainittu missä asioissa KVTES:ä noudatetaan.

Taulukko 13. Vakituinen henkilöstö sopimusaloittain

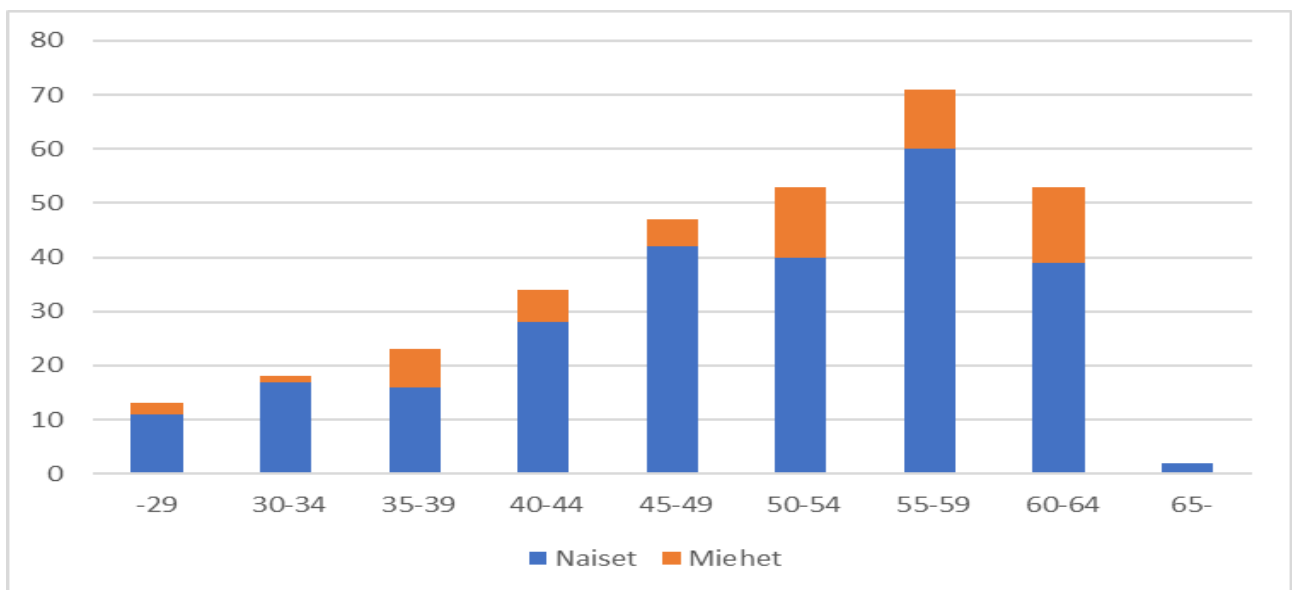
Sopimusala	Virkasuhde	Työsopimussuhde	Yht.
KVTES (yleinen)	19	133	152
OVTES (opetusala)	98	38	136
TS (tekninen)	10	0	10
TTES (tuntipalkkaiset)	0	15	15
Yhteensä	127	186	313

lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

2.7 Henkilöstön ikä ja sukupuolirakenne

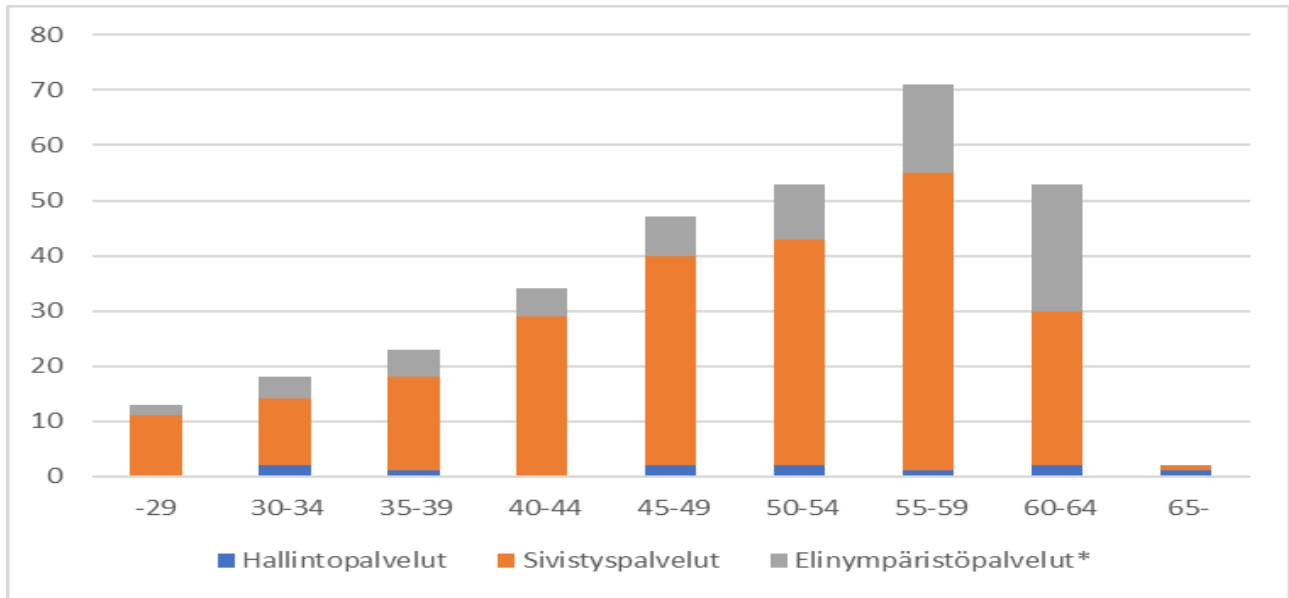
Kunnan vakituisen henkilökunnan keski-ikä oli 49,9 (vuotta aiemmin 48,6). Naisten keski-ikä oli 49,6 vuotta ja miesten 51,0 vuotta. Kunnan henkilöstörakenne on naisvaltaista, vakituisesta henkilöstöstä 81,2 % on naisia.

Taulukko 14. Ikä- ja sukupuolijakauma (vakituinen henkilöstö)



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Taulukko 15. Ikäjakauma palvelualueittain (vakituinen henkilöstö)



Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä *sis. vesihuoltolaitoksen

2.8 Henkilöstön vaihtuvuus ja palveluaika

Vuoden 2023 aikana päättyi 22 vakituista palvelussuhdetta: palveluksesta irtisanoutui 13 henkilöä ja 9 henkilöä siirtyi kokoaikaiselle eläkkeelle. Uusia vakituisia palvelussuhteita solmittiin 42.

Vaihtuvuudesta suurin osa kohdentui sivistyspalveluihin, joista irtisanoutui vuoden aikana 10 ja eläköityi 6 henkilöä.

Tulo- ja lähtövaihtuvuusprosentit lasketaan suhteuttamalla alkaneiden ja päättyneiden työsuhteiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakituisen henkilöstön kokonaismäärään (313).

Taulukko 16. Tulo- ja lähtövaihtuvuus (vakituinen henkilöstö)

Vakituiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%
Alkaneet palvelussuhteet	42	13,4
Päättyneet palvelussuhteet	22	7,0

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

2.9 Työterveyshuolto

Kunnan henkilökunnan työterveyshuolto on toimintakertomusvuonna hankittu Pihlajalinna Oy:stä. Työterveyshuolto jakaantuu lakisääteiseen ehkäisevään työterveyshuoltoon ja työnantajalle vapaaehtoiseen sairaanhoitoon. Työnantajan tarjotessa molempia palveluja yleisesti tavoitellaan 40 % käyttöä ehkäisevään työterveyshuoltoon ja 60 % sairaanhoidollisiin palveluihin. Työterveyshuollon toiminta ja palvelun sisältö on määritelty tarkemmin toimintasuunnitelmassa ja se sisälsi vuonna 2023 lakisääteisen ennaltaehkäisevän palvelun lisäksi yleislääkäritasoisien sairaanhoidon sekä erikoislääkärien konsultaatiot työkyvyn ja hoitomahdollisuuksien arvioimiseksi.

Vuonna 2023 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 246 577,56 euroa, mistä Kela korvaa noin 130 000 euroa (Kelan korvauspäätös ei ollut saapunut henkilöstökertomuksen valmistumiseen mennessä).

Taulukko 17. Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon kustannukset yhteensä	246 577,56 euroa
Korvausluokka I kustannukset	117 088,24 euroa
Korvausluokka II kustannukset	117 838,47 euroa
Kelakorvaus yhteensä	<i>ei lopullista päätöstä</i>
Kelakorvaus luokassa I yhteensä/per vakituinen työntekijä (313)	
Kelakorvaus luokassa II yhteensä/per vakituinen työntekijä (313)	

Työterveyshuollon palveluiden saatavuus säilyi hyvällä tasolla. Osana toimintaa hyödynnettiin etäpalveluja, esim. psykologi- ja lääkärivastaanottojen myötä palveluntuottajan muista toimipisteistä. Terveystilan ja työ- ja toimintakyvyn seuraamiseksi tehtyjen terveystarkastuskäyntien ja tutkimusten sekä sairaanhoitokäyntien ja tutkimusten lukumäärien tarkempi erittely on tehty Työterveyshuollon toimintatilasto -taulukossa.

Työterveyshoitaja ja työfysioterapeutti tekivät tarkastuskäyntejä työpaikoille ja antoivat ohjeita ja lausuntoja työympäristöön liittyvissä asioissa. Työpsykologin palveluita käytettiin harkinnanvaraisesti mm. haastavissa työyhteisötilanteissa ja työnohjauksessa. Palveluiden sisältöä kehitettiin yhteistyössä palveluntuottajan kanssa. Työterveyshoitaja osallistui yhteistyötoimikunnan kokouksiin.

Henkilöstöpäällikkö osallistui aiempien vuosien tapaan osatyökykyisten seurantaan työterveyshuollon tukena, käytännössä tämä näkyi mm. osallistumisena yhteisiin kolmikantaneuvotteluihin työterveyshuollon, työntekijän ja esihenkilön kanssa. Terveysperusteis-

ten pidempien (yli 60/90 pv) poissaolojen tilannetta käytiin aktiivisesti läpi henkilöstöpalvelujen ja työterveyshuollon yhteistyönä. Tavoitteena on ollut varmistaa, että kaikki poissaolon tilanteet ovat hoidossa ja asianmukaisten tukitoimien kohteena.

Taulukko 18. Työterveyshuollon toimintatilasto 2018–2023

ENNALTAEHKÄISEVÄ	2023	2022	2021	2020	2019	2018
TYÖTERVEYS						
Yleislääkäri	564	928	878	720	541	637
Terveydenhoitaja	200	178	657	891	932	980
Fysioterapeutti	160	170	195	190	217	175
Psykologi	80	124	115	138	151	119
Erikoislääkäri	13	0	0	10	5	18
Laboratoriotutkimukset	233	407	814	933	673	372
SAIRAAHOITO						
Yleislääkäri	942	834	988	1 250	1 536	1 549
Etälääkäri	166	262	85	104		
Terveydenhoitaja	349	92	73	74	190	175
Erikoislääkäri	56	60	164	132	124	126
Laboratoriotutkimukset	969	1 256	1 535	1 802	1 783	2 597
Radiologiatutkimukset	105	160	216	248	230	313

Lähde: työterveyshuolto

2.10 Henkilöstön uudelleensijoitukset ja työkierto

Uudelleensijoittaminen on pysyvä siirto uuteen työhön. Uudelleensijoittamistarve johtuu joko terveydellisistä syistä tai tehtävien uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä ja mahdollisuus koskee vakituissa palvelussuhteissa olevia henkilöitä. Kertomusvuonna pysyviä uudelleensijoittamisia ei tehty. Määräaikaisia sijoituksia toteutettiin, usein taustalla on tarve hakea määräajaksi esim. kevennettyä työtä ja siten mahdollistaa henkilön työskentely joko osa-aikaisesti tai tehtävänkuvan tai työyksikön väliaikaisella muutoksella.

2.11 Terveysperusteiset poissaolot

Kunnan koko henkilökunnalla oli sairauspoissaoloja yhteensä 6039 kalenteripäivää (v. 2022 7017 ilman perusturvapalveluja). Näistä päivistä työpäiviä oli 5013. Kun kalenteripäivinä lasketut sairauslomapäivät jaetaan palveluksessa olevien määrällä, saadaan työntekijää kohti 13,8 sairauslomapäivää vuoden aikana. Vuonna 2022 sairauslomapäivien lukumäärä työntekijää kohden oli 15,3.

Taulukko 19. Sairauspoissaolot palvelualueittain, kalenteripäivinä

Sairauspoissaolot kalenteripäivinä palvelualueittain	Esihenkilön luvalla	Lääkärin, hoitajan tod.	2/3 palkka	Palkaton	Työtapa-turma	Sairauspoissaolopäivät yhteensä				
						2023	2022	2021	2020	2019
Hallintopalvelut	35	16	0	0	0	51	194	45	34	486
Sivistyspalvelut	1 275	2 583	520	579	45	5 002	5 636	5 186	4 762	4 695
Elinympäristö-palvelut*	185	637	122	0	42	986	1 187	829	2 286	2 649
Yhteensä	1 495	3 236	642	579	87	6 039	7 017	6 060	7 082	7 830
Sairauslomapäivät HTV (HTV = 365 pv)	4,10	8,87	1,76	1,59	0,24	16,55	19,22	16,60	19,40	21,45

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. vesihuoltolaitoksen

Koko kunnan tasolla sairauspoissaolojen määrä laski 12 %. Tarkasteltaessa sairauspoissaoloja voidaan havaita, että eniten sairauspoissaolojen määrä väheni hallintopalveluissa, peräti 73 %. Määrällisesti eniten sairauspoissaolojen määrä väheni sivistyspalveluissa, 634 päivää.

Työtapa-turmien aiheuttamia poissaolopäiviä oli yhteensä 87 kalenteripäivää.

Taulukko 20. Sairauslomat palvelualueittain, työpäivinä 2023

Sairauslomat palvelualueittain	SI-päivät työpäivinä	Palv.suht 31.12.	SI-päivät/työntekijä
Hallintopalvelut	47	13	3,6
Sivistyspalvelut	4 056	301	13,5
Elinympäristöpalvelut*	890	81	11,0
Yhteensä	4 993	395	12,7

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

*sis. vesihuoltolaitoksen

2.12 Muut poissaolot

1.8.2022 voimaan tullut perhevapaaudistus muutti termistöä ja siirtymäkauden ajan raportoinnissa näkyvät sekä vanhan että uuden lainsäädännön mukaiset termit.

Taulukko 21. Muut poissaolot

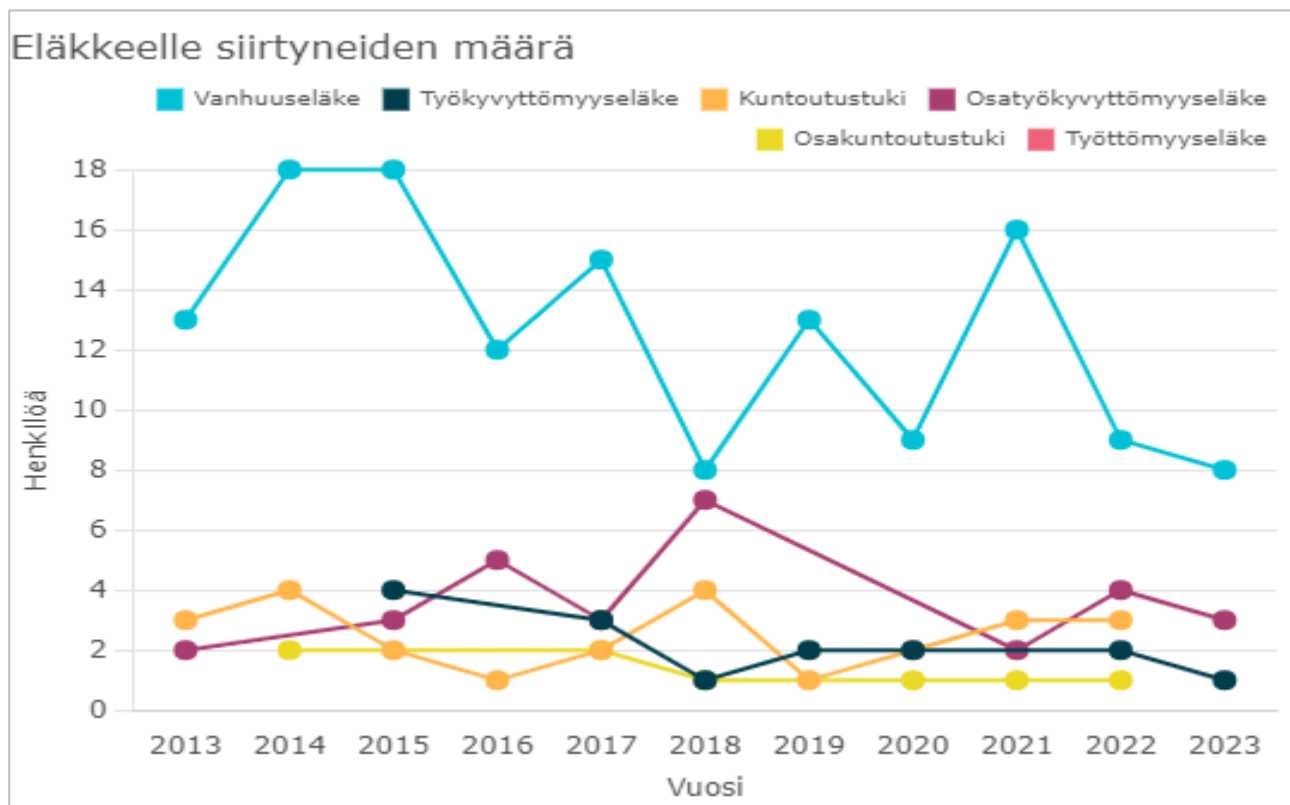
Poissaolon peruste	2023		2022		2021	
	kalenteripv	hlöä	kalenteripv	hlöä	kalenteripv	hlöä
Hoitovapaa, palkaton	1 122	10	2 849	19	3 444	24
Vanhempainvapaa, palkaton	1 580	9	1 912	19	2 522	22
Yksityisasiat, palkaton	2 050	143	2 194	241	1 697	220
Äitiysvapaa palkallinen			1 109	14	1 089	14
Äitiysvapaa, palkaton			470	12	476	12
Isyysvapaa, palkallinen			41	3	12	1
Isyysvapaa, palkaton	41	1	12	2	68	4
Raskausvapaa, palkallinen	387	9	286	6		
Vanhempainvapaa palkallinen	294	9	164	6		
Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen	369	67	766	155	593	131
Tilapäinen hoitovapaa, palkaton	21	7	11	8	14	7
Tartuntatautilain muk. poissaolo, palkallinen	9	2	995	162	353	39
Palkaton vapaa 2022	264	46	246	46	177	22
Lomarahavapaa	54	4	216	25		
Säästövapaa	113	14	588	47	547	42
Loppuloma	55	11	215	26	147	24

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

2.13 Eläköityminen

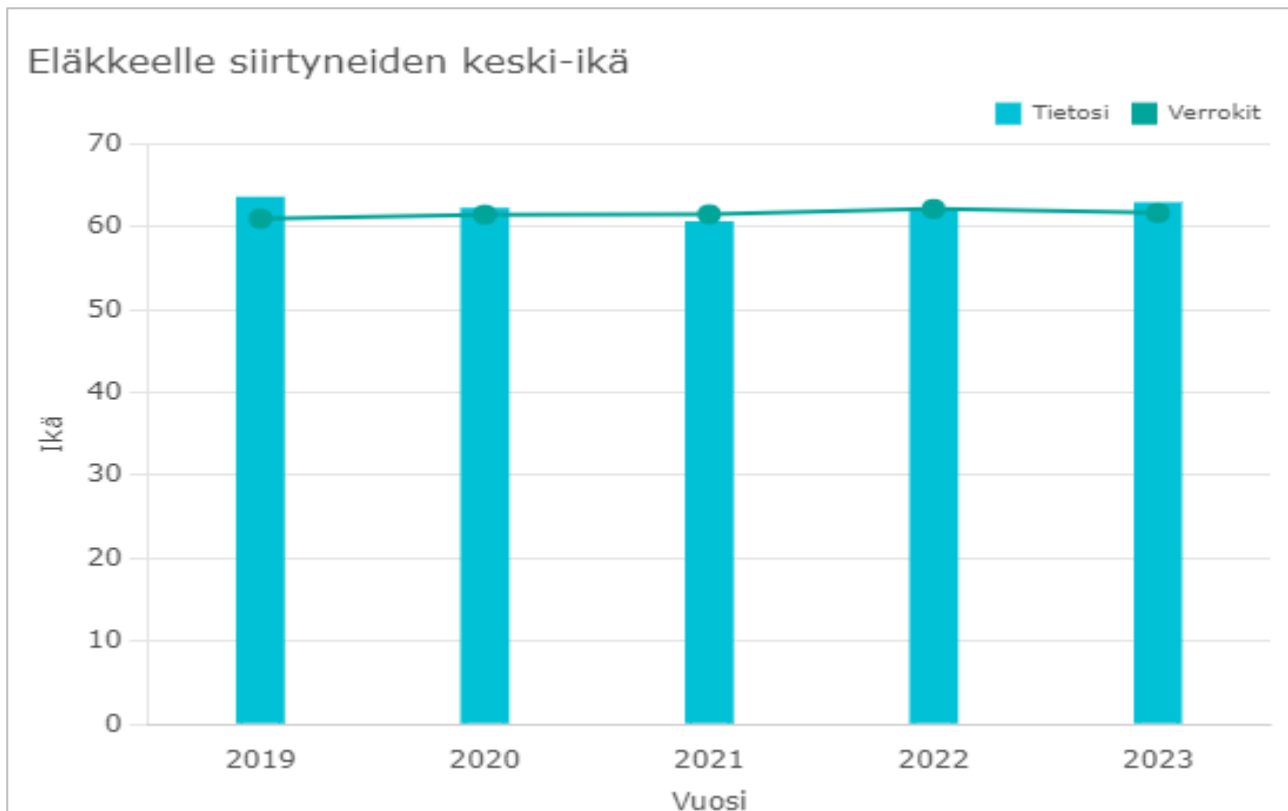
Vuonna 2023 Hämeenkyrön kunnan palveluksesta siirtyi Kevan tilastotiedon mukaan vanhuuseläkkeelle 8 henkilöä, joiden keski-ikä oli 63,5 vuotta (v. 2022 64,97 vuotta). Työkyvyttömyyseläkkeelle jäi yksi henkilö. Määräaikaisesta työkyvyttömyyseläkkeestä käytetään nimeä kuntoutustuki ja määräaikaisen osatyökyvyttömyyseläkkeen nimi on osakuntoutustuki. Kuntoutustuki ja osakuntoutustuki myönnetään, jos arvioidaan, että työkyky voidaan palauttaa hoidon tai kuntoutuksen avulla.

Taulukko 21. Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2013–2023



Lähde: Kevan tilastopalvelu

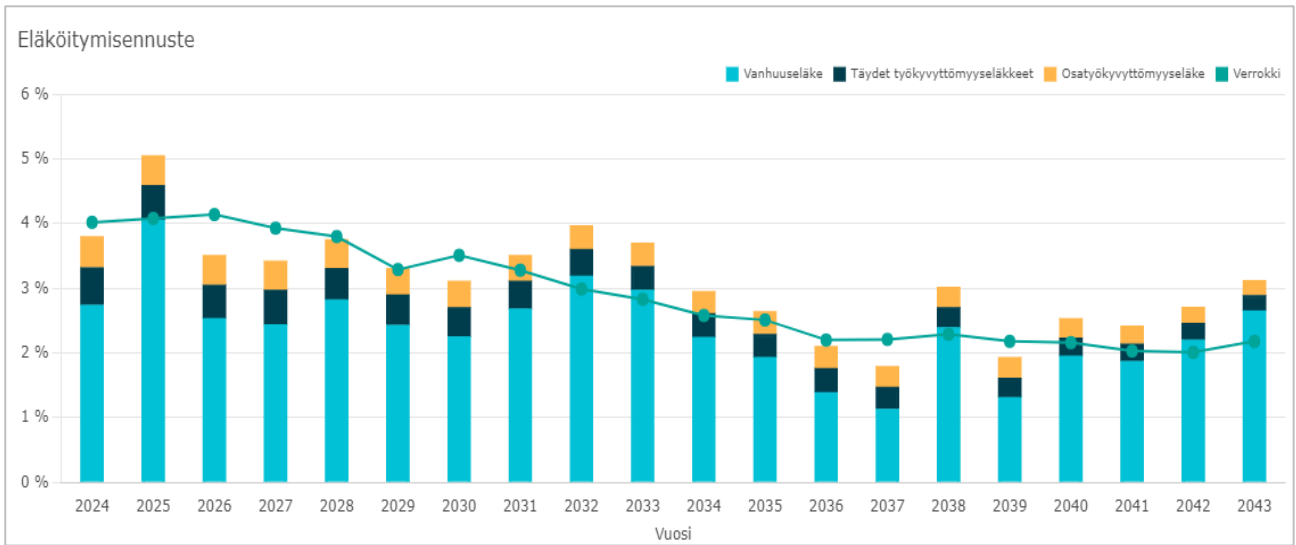
Taulukko 22. Kaikkien eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä v. 2019–2023



Lähde: Kevan tilastopalvelu

Keva on tehnyt eläköitymisennusteen, joka perustuu vuoden 2023 maaliskuun lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2023 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Taulukko 23. Eläköitymisennuste 2024–2043



Lähde: Kevan tilastopalvelu

2.14 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kunnanhallitus, johtoryhmä, yhteistyötoimikunta ja työsuojeluvaltuutetut seuraavat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden toteutumista kunnassa.

3 Investoinnit henkilöstöön

3.1 Henkilöstöosaamisen kehittäminen

Taulukko 24. Koulutuspäivien jakautuminen (työpäivinä)

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Palkallinen koulutus	511	378	319	590	747	638
Lakisääteinen koulutus	17	152	117	279	367	380
Veso – koulutus OVTES	135	199	181	164	222	246
Oppisopimuskoulutus, palkall.	7	74	131	49	51	158
Oppisopimuskoulutus, palkaton	0	1	3	0	0	173
Palkaton koulutus	19	29	80	21	85	74
Osapäiväkoulutus, ulkoinen		0	1	32	36	23
Luottamusmieskoulutus	11	104	54	24	43	48
Yhteensä	700	937	886	1 159	1 551	1 751

Lähde: Populus henkilötietojärjestelmä

Henkilöstön koulutusten osalta koulutuspäivien määrä näyttää olevan laskussa, mutta pitää huomioida, että taulukko 24 sisältää perusturvapalvelujen tiedot vuosina 2018–2022.

Työmarkkinaosapuolten (työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen) koulutusrahasto tukee aikuisopiskelijoiden omaehtoista koulutusta.

3.2 Henkilöstölähtöinen kehittämistyö

Vuoden aikana jatkettiin yksikkökohtaista toiminnan kehittämistä, eli ns. pääosin jo perustoimintatavaksi muodostunutta henkilöstölähtöistä kehittämistyötä. Käytännössä tällä tarkoitetaan henkilöstölähtöistä oman työn ja toiminnan kehittämistä, jolla on vaikutusta pitkällä aikavälillä toimintaan, talouteen ja työhyvinvointiin.

Toimintakertomusvuoden aikana valmistui uusi kuntastrategia, jonka valmistelun yhtenä keskustelun aiheena oli henkilöstölähtöinen kuntatyön kehittäminen strategisesta näkökulmasta.

3.3 Rekrytoinnit ja perehdyttäminen

Työvoiman saatavuus säilyi yleisesti hyvänä ja avoinna olleet vakituiset tehtävät saatiin täytettyä pääosin tehokkaasti. Toisaalta sivistyspalveluissa ilmeni haasteita joidenkin ammattiryhmien osalta saatavuudessa kuten esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajien ja erityisluokanopettajien osalla.

Toimintakertomusvuonna rekrytoinnit toteutettiin aiempien vuosien tapaan keskitetysti Kuntarekry.fi -palvelun kautta. Avoimista työpaikoista ilmoitettiin lisäksi työvoimahallinnon mol.fi -sivuilla ja internet-sivujen lisäksi tapauskohtaisesti aina kyseisen alan ammattilehdissä. Toimintakertomusvuonna avoinna olleista tehtävistä ilmoitettiin myös sosiaalisessa mediassa, kunnan Facebook- ja Twitter-sivuilla.

Kesätyöllä on merkitystä nuorten koulutus- ja uravalintoihin, minkä lisäksi se tukee nuorten työelämätaitoja. Hämeenkyrön kunta tarjosi kesätyöpaikan 49 nuorelle.

Tehtävään perehdyttämisen tarkoituksena on taata työntekijälle riittävä opastus työn suorittamiseen. Perehdyttämisestä vastuu on aina esihenkilöllä, vaikka varsinaisena opastajana toimisikin työkaveri. Perehdyttämistä tarvitaan uuden työntekijän lisäksi silloin, kun työtehtävä muuttuu. Uusien työntekijöiden perehdytystä varten on koko kuntaa koskevat ohjeet koottu intraan sekä palvelualue- ja yksikkökohtaisia yksityiskohtaisempia ohjeita.

3.4 Esihenkilötyö

Esihenkilötehtävissä työskenteli vuonna 2023 yhteensä 28 henkilöä. Esihenkilöt jakautuvat vastuualueen esihenkilöihin, osavastuualueen esihenkilöihin sekä lähiesihenkilöihin. Esihenkilöt kokoontuvat noin neljä kertaa vuodessa esihenkilöpalaverissa, missä käsitellään kulloinkin ajankohtaisia teemoja esihenkilöiden työn tueksi. Lisäksi osaamista ylläpidetään ajankohtaisin koulutuksin ja tietoisuina.

Tällä hetkellä luotettavaa tietoa käytyjen kehityskeskustelujen määrästä ei saada Populus-henkilöstötietojärjestelmästä, minkä vuoksi raportointiin kehitettiin vuonna 2022 Excel-tiedosto. Henkilöstöpäällikkö on läpikäynyt esihenkilö- ja yksikkötasolla kehityskeskustelujen käymisen esihenkilöiden tekemän raportoinnin perusteella. Raportoinnin perusteella kehityskeskusteluita käydään sovitulla tavalla. Kehityskeskustelu voi jäädä käymättä vain siinä tilanteessa, mikäli työntekijä aloittaa työtehtävässään kesken kalenterivuoden tai toimintakauden tai kysymyksessä on lyhyt, muutaman kuukauden mittainen palvelussuhde tai henkilö on muusta syystä poissa työstä, kuten työ/virkavapaalla. Joissakin tapauksissa myös yksikön esihenkilön vaihdos on aiheuttanut tilanteen, että kehityskeskustelua ei ole käyty ko. vuotena. Käytyjen kehityskeskustelujen toteumaprosentiksi muodostui 91 prosenttia.

3.5 Yhteistyö oppilaitosten kanssa

Opiskelijoiden ohjaukseen ja oppilaitosyhteistyöhön panostaminen on merkittävä ennakointi tulevaisuuden rekrytoinneissa. Hyvin sujunut oppilasohjaus parantaa myös kunnan työnantajakuvaa. Ohjattavia opiskelijoita oli vuonna 2023 sivistys- ja elinympäristöpalveluissa eri yksiköissä erimittaisissa jaksoissa.

3.6 Työhyvinvointia ylläpitävät toimet

Työkykyä ylläpitävän toiminnan tavoitteena on henkilöstön toimintakyvyn ylläpitäminen läpi koko työelämän. Henkilöstön ikääntymisen, työurien pidentymisen ja kasvavien vaatimusten takia työn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen on kiinnitetty enemmän huomiota. Työhyvinvointisuunnitelma hyväksytään vuosittain henkilöstösuunnitelman yhteydessä.

3.7 Muita toimia

Vuonna 2023 työhyvinvointimääräraha, 20 000 euroa, käytettiin liikunta- ja kulttuurisetelien hankintaan (50 euroa/hlö) e-passi-palvelun kautta, kuten aiempinakin vuosina. Yksiköt myös järjestivät omaa pienimuotoista työhyvinvointitoimintaa.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ennaltaehkäiseviä sekä turvaavia toimia tehtiin kattavilla ja toimivilla työterveyspalveluilla. Kunnan varhaisen tuen mallia jalkautettiin. Varhaisen tuen mallin tavoitteena on tukea esihenkilöitä työkykyjohtamisessa sekä lisätä henkilöstön tietoisuutta yhteisistä toimintaperiaatteista ja sitä kautta lisätä työhyvinvointia, ennakoida työkyvyn heikentymistä sekä tukea työskentelyä alentuneesta työkyvystä huolimatta. Sen avulla pyritään tunnistamaan työkykyä uhkaavat tekijät paremmin ja käynnistämään korjaavat toimenpiteet tarvittaessa työterveyshuollon tuella.

Kunnan oma KIILA-kuntoutusryhmä käynnistyi toimintakertomusvuonna. Lisäksi joitakin työntekijöitä ohjattiin yleisiin kuntoutusryhmiin. Tämän toiminnan tarkoitus on työkykyisyyden ylläpito ja työkyvyn alentumisen ennaltaehkäisy. Työterveyshuollon tuella järjestettiin lisäksi yksikkökohtaisia opastuksia esim. tuki- ja liikuntaelinten sairauksien ennaltaehkäisyyn liittyen ja työnohjausta työyhteisön ristiriitatilanteiden selvittämiseen.

4 Yhteistoiminta

4.1 Virka- ja työehtosopimusten soveltaminen ja muutokset
Kertomusvuodelle kohdistui 1.6.2023 yleiskorotus 2,02 (OVTES) tai 2,2 prosenttia. Lisäksi samaan ajankohtaan ajoittui valtakunnallisessa sopimusratkaisussa sovittu paikallinen järjestelyvaraerä, jonka suuruus oli 0,4+0,3 prosenttia. Samanaikaisesti järjestelyvaraerän kanssa maksuun tuli kehittämisohjelmaerä, 1,2 %. 30.6. maksuun tuli kertaerä 467 euroa ja lisäksi KVTES:n liitteen 5 kohdalla 120 euroa ja OVTES osio G:n kohdalla 150 euroa

Kertomusvuonna kunnanhallituksen henkilöstöjaosto käsitteli TVA-järjestelmän päivityksiä, harkinnanvaraisia palkattomia vapaita, harkinnanvaraisten virka- ja työvapaiden periaatteita ja pääluottamusmiesten ajankäyttöä.

4.2 Paikallinen sopiminen

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijäjärjestöjen ja työnantajan välillä solmittavia sopimuksia palvelussuhteiden ehdoista voimassa olevista virka- ja työehtosopimuksista poiketen tai niitä täydentäen. Kertomusvuonna ei solmittu uusia paikallisia sopimuksia.

4.3 Työpaikkademokratia

Kunnan työpaikkademokratiasta on määräykset laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa. Yhteistyötoimikunnassa on kolme työnantajan edustajaa, neljä työntekijöiden valitsemaa edustajaa, kaksi työsuojeluvaltuutettua sekä työterveyshoitaja.

Yhteistyötoimikunta kokoontui kertomusvuonna neljä kertaa. Yhteistyötoimikunnassa käsiteltiin henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavat asiat. Yhteistyötoimikunta toimii myös kunnan työsuojelutoimikuntana.

Vuonna 2023 käytiin yhteistoimintaneuvottelut koskien koulunkäynnin ohjaajien ns. kesäkeskeytyksestä ja TE24-uudistusta.

4.4 Työsuojelu

Kunnan työsuojelun käytännön toteutus tapahtuu työsuojeluryhmässä. Ryhmä koostuu työsuojelupäälliköstä ja kahdesta työsuojeluvaltuutetusta. Ryhmä kokoontui säännöllisesti.

Monialainen sisäilmatyöryhmä kokoontui kaksi kertaa vuonna 2023.