

Luumäen kunta

Henkilöstöraportti
2023

Yhteistyötoimikunta 21.3.2024 § 5

Kunnanhallitus 25.3.2024 § 42

Kunnanvaltuusto 10.6.2024 § 10

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Henkilöstövoimavarat	2
3. Henkilöstön kehittäminen	6
3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi.....	6
3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta.....	6
3.3. Työsuojelu.....	6
3.4. Työhyvinvointi.....	6
4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky	7
4.1. Henkilötyövuodet.....	7
4.2. Sairauspoissaolot.....	8
4.3. Perhevapaat.....	9
4.4. Vuorottelu- ja opintovapaat.....	9
4.5. Säästövapaat.....	9
4.6. Työterveyshuolto.....	9
4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus.....	10
5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset	11
5.1. Palkkarakenne.....	12
5.2. Eläkemaksut	12
5.3. Kokonaispalkkauskustannukset.....	13
6. Yhteenveto	13

1. Johdanto

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstövoimavaroja, henkilöstön kehittämistoimenpiteitä sekä henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskykyä. Henkilöstöraportista ilmenee henkilöstön ja palvelussuhteiden rakenne, ikä- ja sukupuoli-kaumat sekä henkilöstön ja työyhteisön työkyky. Lisäksi raportoidaan henkilöstöön liittyvät kustannukset. Raportti on tarkoitettu työyhteisöjen sisäiseen kehittämiseen sekä johtamisen ja päätöksenteon tueksi.

Henkilöstövoimavaroja arvioidaan henkilöstön ja palvelussuhteiden rakennetta kuvaavilla tunnusluvuilla: henkilöstön määrä, sukupuoli, palvelussuhteen luonne, työaika ja ikärakenne.

Henkilöstön kehittämistoimenpiteitä kuvataan koulutuksen, yhteistoiminnan, työsuojelun ja työhyvinvoinnin tunnusluvuilla.

Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyvyssä tarkastellaan henkilöstön työn tuottavuuteen vaikuttavia seikkoja kuten henkilötyövuosia, sairauspoissaoloja, työtapaturmia, työterveyshuoltoa, eläkkeelle jäämistä ja henkilöstön vaihtuvuutta.

Raportin tiedot on koottu Personec F2 – henkilöstöjärjestelmästä, Personec ESS - järjestelmästä, Kuntien eläkevakuutuksen eläkeraportista sekä Intime – kirjanpitojärjestelmästä. Henkilöstöraportin tilastointipäivämäärä on 31.12.2023.

2. Henkilöstövoimavarat

Henkilöstö palvelussuhteiden ja sukupuolen mukaan

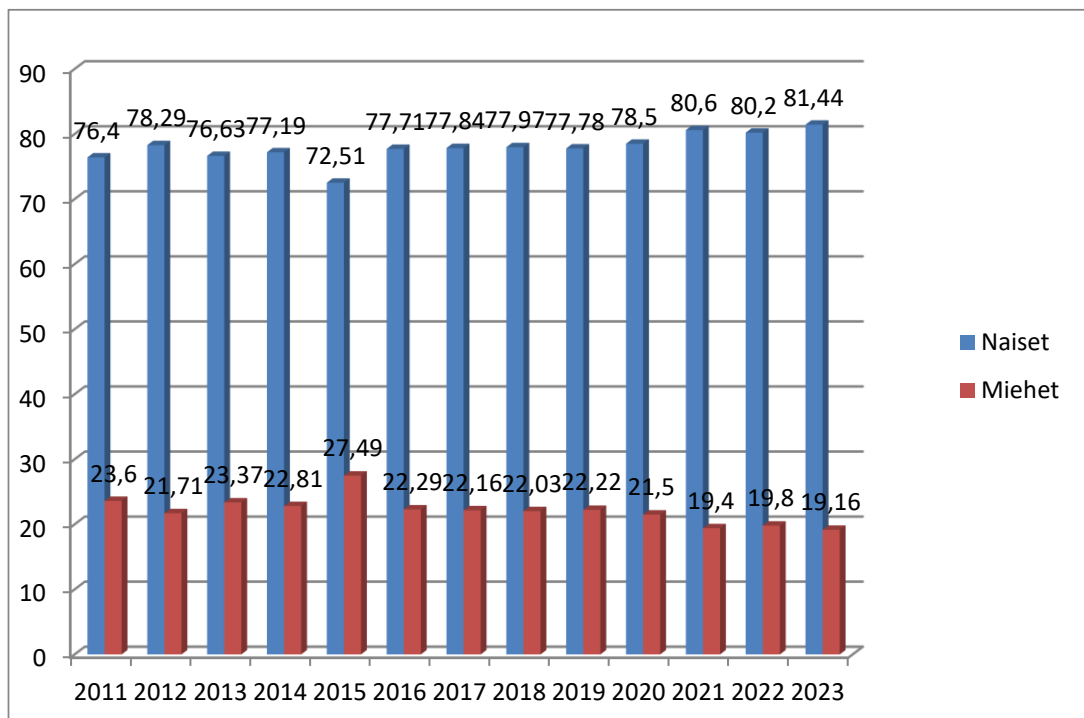
Palvelussuhde 31.12.2023	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos edellinen vuosi	Muutos % edellinen vuosi.
Vakinaiset	26	99	124	5	4,17
Määräaikaiset +työllistetyt	6	37	43	-4	-8,51
Yhteensä	32	136	167	1	-4,34

Määräaikaisiin työsuhteisiin sisältyvät myös oppisopimuksella kunnan palveluksessa työskentelevät. Oppisopimusopiskelijoita oli 2 vuonna 2023.

Henkilöstö toimialoittain

	2019	2020	2021	2022	2023
Yleishallinto	9	8	10	9	9
Sivistystoimi	127	123	120	128	125
Tekninen toimi	25	23	24	23	28
Työllistämisyksikkö	10	9	6	7	5
Yhteensä	171	163	160	167	167

Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 2011–2023



Henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt samanlaisena eikä se poikkea kunta-sektorin sukupuolijakaumasta. Myös toimialojen sukupuolijakauma on kuntasektorille tyypillinen. Kunnan kyky kilpailla työvoimasta ei luo edellytyksiä sukupuolijakauman muuttamiseen positiivisen syrjinnän keinoin.

Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 2019–2023

Palvelussuhdemuutokset 31.12.2023	2019	2020	2021	2022	2023
Vakinaiset	117	112	113	120	124
Määräaikaiset + työllistetyt	54	51	47	47	43
Yhteensä	171	163	160	167	167

Määräaikaiset palvelussuhteet ovat pääasiassa sijaisuuksia: sairausloma-, äitiysloma-, vuorotteluvapaa- tai hoitovapaasijaisuuksia. Työllistämisyksikössä työskentelee työllistettyjä, veloitetyöllistettäviä tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevia henkilöitä, joiden tehtävä on määräaikainen. Varhaiskasvatuksen ja opetuksen hankkeissa työskentelee myös määräaikaista henkilöstöä, joiden määräaikaisuuden peruste on tehtävän määräaikaisuus. Oppisopimuskoulutuksessa käytetään määräaikaisia työsopimuksia.

Henkilöstö työajan mukaan jaoteltuna 2019–2023

31.12.2023	2019	2020	2021	2022	2023
Koko-aikaiset	147	138	132	138	136
Osa-aikaiset	24	25	28	29	31
Yhteensä	171	163	160	167	167

Henkilöstöstä 81,44 % työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa (82,63 %/2022). Käytännössä osa-aikatyö perustuu työntekijän omaan toiveeseen ja pääosin subjektiiviseen oikeuteen tehdä osa-aikatyötä, kuten perhevapaa tai määräaikainen kuntoutustuki.

Henkilöstö ikäryhmittäin (sisältää työllistämisyksikön)

Henkilöstön keski-ikä on 49,51 vuotta ja se on laskenut edellisestä vuodesta 0,03 v.

Ikä vuosina	%-osuus 2023	%-osuus 2022	%-osuus 2021	%-osuus 2020	%-osuus 2019
alle 30	5,39	5,99	6,88	3,68	5,26
30-39	14,97	13,77	13,75	14,11	15,20
40-49	22,16	22,75	22,50	23,93	23,99
50-59	38,92	35,93	34,37	39,42	39,18
60-68	18,56	21,56	22,50	20,86	16,38
Keski-ikä	49,51	49,54	51,20	49,75	48,64

Henkilöstö ikäryhmittäin, toimialoittain

Ikä vuosina	Hallinto	Sivistys- toimi	Tekninen toimi	Työllistämisen- yksikkö
alle 30	-	8	1	-
30-34	-	13	1	-
35-39	1	9	-	1
40-44	-	12	1	-
45-49	1	23	-	-
50-54	2	20	6	3
55-59	3	21	9	1
60-64	2	19	9	-
yli 65	-	-	1	-
Yhteensä	9	125	28	5

3. Henkilöstön kehittäminen

3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi

Etäkoulutusten ja webinaarien vakiintuminen yleiseksi käytännöksi on vähentänyt tilastoitavien, vähintään 5 tuntia kestävien koulutusten osuutta.

Henkilöstön koulutuspäivät 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Hallinto-osasto	18	13	5	46	4
Sivistystoimi	163	93	61	196	135
Tekninen toimi	35	12	4	27	21
Yhteensä	219	118	70	272	160

3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

Yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista säädetään laissa Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoimintaorganisaationa toimii YT-toimikunta. YT-toimikunnassa on 10 jäsentä, joista 5 edustaa henkilöstöä ja 5 työnantajaa. YT-toimikunta toimii myös työsuojelutoimikuntana. Työsuojelupäällikkö ja varsinaiset työsuojeluvaltuutetut kuuluvat jäseninä yhteistyötoimikuntaan.

YT-toimikunta kokoontui 5 kertaa. Olennaisimmat käsitellyt asiat koskivat päihdeohjelman päivitystä, huumausainetestausta, henkilöstön voimavarakyselyä, työterveyshuollon kilpailutusta, työterveyshuollon kelakorvauksia, työvoima ja kotouttamispalveluiden järjestämistä Etelä-Karjalassa vuoden 2025 alusta (TE24), talousarvion 2024 henkilöstövaikutuksia, hallintosäännön päivittämistä ja työterveyshuollon sekä työsuojelun toimintaohjelmia.

3.3. Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta on yhdistetty yhteistyötoimikuntaan. Työsuojelun toimintasuunnitelmassa 2023 valitut kehittämisaalueet olivat:

- Vaarojen ja riskienarvioinnin päivittäminen ja toimintasuunnitelmien laatiminen toimipaikkakohtaisesti.
- Ensiapukoulutusten järjestäminen toimialoittain.
- Tapaturmailmoitusten ja läheltä piti -tilanteiden seuraaminen
- Kemikaalirekisterin käyttöönottoaminen ja riskienarviointi.
- Työturvallisuuden kehittäminen toimialoittain elinvoiman edistäminen ja kunta-kehitys-, tekninen-, sivistys - ja hallintopalvelut

Kunnassa tapahtui 3 työtapaturmaa, jotka eivät kuitenkaan johtaneet poissaoloihin.

3.4. Työhyvinvointi

Työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa tärkeällä sijalla ovat työn, työnjaon, työprosessien, työolojen ja johtamisen kehittäminen. Henkilöstön voimavaroja arvioitiin Ter-

veystalon Voimavara-kyselyn avulla. Kyselyyn vastasi vain 46 % henkilöstöstä. Työperäistä kuormitusta ja oireilua esiintyy osalla vastaajista. Työn ongelmista irtaantumisen hankaluutta tulee esille jokaisella toimialalla. Tärkeiden asioiden toteutuminen työssä vaihteli toimialueittain. Kaikki vastanneet johtajat/esihenkilöt sekä päiväkotien työntekijät kokivat, että tärkeät asiat toteutuvat työssä joko täysin tai ainakin osittain.

Kunnan päihdeohjelma päivitettiin 2023. Samassa yhteydessä otettiin käyttöön huumausainetestaus ennen työsuhteen alkua sekä tarpeen ilmetessä myös työsuhteen aikana.

Tyky-toiminnasta vastaa tyky-ryhmä, joka hallinnoi talousarviossa tyky-toimintaan varattua määrärahaa. Tyky-toiminnan tarkoituksena on ylläpitää ja parantaa henkilöstön työkykyä yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kanssa.

4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky

4.1. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuosi lasketaan kaavalla: palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/ 365 * (osa-aikaprosentti/100).

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed.vuod.
2019	41,98	124,62	160,60	3,83 %
2020	34,72	119,58	154,30	-7,38 %
2021	31,13	117,92	149,05	-3,40 %
2022	31,12	119,55	150,67	1,09 %
2023	33,25	126,24	159,60	5,93 %

Henkilötyövuosien jakauma toimialoittain, sukupuolen mukaan

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Työllistämisyksikkö	Yhteensä
Naiset	8,65	103,56	12,05	1,98	126,24
Miehet	1	13,73	14,19	4,44	33,36
Yhteensä	9,65	117,29	26,24	6,42	159,60

4.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat vuosilomien jälkeen suurin poissaolojen syy. Muut poissaolot kertyvät perhevapaista (äitiys- ja isyyslomista, vanhempain vapaista ja hoitovapaista, tilapäisistä hoitovapaista (äkillisesti sairastuneen lapsen hoitaminen), vuorottelu- ja opintovapaista sekä joistakin muista virka- ja työehtosopimusten mukaisista paikallisista vapaista.

Henkilöstön sairauspoissaolot toimialoittain 2019–2023

Osasto	2019		2020		2021		2022		2023		Muutos 2022-2023	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
Yleishallinto	20	20	46	34	204	141	71	55	57	45	-14	-10
Sivistystoimi	1928	1452	1721	1307	1364	1088	1978	1553	2023	1579	45	26
Tekninen	414	297	516	373	125	94	289	223	524	385	235	162
Yhteensä	2362	1769	2283	1714	1693	1323	2338	1831	2604	2009	266	178

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Henkilöstön sairauspoissaolot keston mukaan

Sairauspoissaolot ajalla 1.1. - 31.12.2023	Kalenteri- päivät 2022	Kalenteri- päivät 2023	Muutos 2022 - 2023
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	411	510	99
4-29 pv	1290	1331	41
30-60 pv	404	337	-67
61-90 pv	141	245	104
91-180 pv	92	-	-92
yli 180 pv		181	181
Yhteensä	2338	2604	266

4.3. Perhevapaat

Vuosilomien ja sairauspoissaolojen jälkeen seuraavaksi suurimmat poissaolon syyt ovat erilaiset perhevapaat. Kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on naisvaltaista, joten erilaisten perhevapaiden merkitys näkyy selkeästi.

Perhevapaat toimialoittain

Osasto	2020		2021		2022		2023	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
Yleishallinto	119	83	337	222	-	-	-	-
Sivistystoimi	810	600	597	447	407	323	957	697
Tekninen	139	76	334	231	-	-	-	-
Yhteensä	1068	759	1268	900	407	323	957	697

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Tilapäiset hoitovapaat

2019		2020		2021		2022		2023	
KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
119	117	103	101	100	100	116	115	143	141

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

4.4. Vuorottelu- ja opintovapaat

Vuorotteluvapaalla oli 1 henkilö ja opintovapaalla oli 2 henkilöä. Oppisopimuksella opiskeli 2 henkilöä.

4.5. Säästövapaat

Kunnalla on ollut käytössä vuodesta 2016 alkaen vapaaehtoinen palkaton säästöva-
paajärjestelmä. Tätä vapaata on aiemmin käyttänyt keskimäärin 20 henkilöä/vuosi.
Käyttö on jakaantunut kunnan kaikille toimialoille. Vuonna 2023 säästövapaata käytti
18 henkilöä eri toimialoilta. Säästövapaista kertyi yhteensä 74 palkatonta päivää ja 19
palkallista päivää.

4.6. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut tuotti Suomen Terveystalo Oy. Työterveyshuolto perustuu
vuosittain määriteltävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Toimintasuunni-
telman mukaisesti työterveyshuoltoon sisältyy lakisääteinen, ennaltaehkäisevä työter-
veyshuolto. Työterveyshuollon kustannukset ennen Kela-korvauksia olivat 350 €/hen-
kilö. (289 €). Kelakorvaus on 60 % kustannuksista.

Työterveyshuollossa tehtiin terveystarkastus 53 henkilölle (37/2022). Työkykyneuvot-
teluja käytiin 11 henkilön kanssa (7). Yli 30 päivän sairauspoissaoloja oli 13 henkilöllä

(15). Tuki- ja liikuntaelin sairauksista johtuvien poissaolojen määrä oli 1,8 päivää/henkilö (3,3). Voimavarojen riittävyteen ja mielen ongelmiin liittyviä poissaoloja kertyi 2,9 päivää/henkilö (3,9).

Terveyskyselyn perusteella laskettava hyvinvointi-indeksi nousi edellisvuoteen verrattuna 2 prosenttiyksikköä 66.7 %:iin.

Työkykyriskimittarit 2023 verrattuna vuoteen 2022 (Lähde Terveystalo)

	Q	Kpl	Hlö lkm	Kpl edv	Hlö lkm edv
Työkykyneuvottelu pidetty		11	8	7	4
Työkykytarkastus tehty		25	16	12	10
Osasairauspäiväraha haettu		2	1	2	1
Soveltuu korvaavaan tai kevennettyyn työhön		0	0	0	0
Lausunto työssäjatkamismahdollisuudesta kirjattu		6	1	0	0

4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus

Vuoteen 2032 mennessä Luumäen kunnasta ennakoidaan eläköityvän 57 henkilöä. Laskelman pohjatietona on kunnan palveluksessa vuonna 2020 ollut henkilöstö lukuun ottamatta työllistettyjä. Laskennallisessa ennusteessa on perusteena käytetty syntymävuotta ja eläkeiän alarajaa. Kyseessä on laskennallinen ennuste ja todellinen eläkepoistuma riippuu siitä, kuinka vanhuuseläkkeelle jäävät valitsevat oman eläkkeensä alkamishetken.

Henkilöstön vaihtuvuus muodostuu päätyneiden ja alkaneiden palvelussuhteiden summasta. Määräaikaiseen henkilöstöön sisältyvät myös työllistetyt, joiden työsuhteen luonne on määräaikainen työsuhteen tarkoituksen vuoksi.

Vakinainen henkilöstö	2019	2020	2021	2022	2023
Eläkkeelle	5	5	5	6	6
Eronnut palveluksesta	9	3	7	6	3
Lähtövaihtuvuus yht.	14	8	12	12	9

Vakinainen henkilöstö	2019	2020	2021	2022	2023
Palvelukseen tulleet	5	1	3	7	4

Määräaikaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus työsuhteittain *)

Määräaikainen henkilöstö	2019	2020	2021	2022	2023
Aloittaneet	266	222	309	450	473
Lopettaneet	259	227	311	455	496

*) yhdellä henkilöllä voi olla useita työsuhteita.

5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut toteutuivat -0,9 % (76 000 €) talousarviota pienempinä. Verrattuna edelliseen vuoteen palkka- ja palkkiokustannukset nousivat 8,2 %. Virka- ja työehtosopimukseen perustuvien palkankorotusten kustannusvaikutus oli 3,1 %. Sijaisien ja muiden määräaikaisten (pl. työllistetyt) palkkakustannukset olivat 31,1 % suuremmat kuin 2022. Eläkekulujen nousu oli 15,1 %. Eläkemaksuperusteinen työnantajan eläkemaksu korvautui 2023 tasausmaksulla, joka oli 81 500 € suurempi. Muut henkilösivukulut olivat 10 % edellistä vuotta suuremmat.

Henkilöstökulujen muutos 2022–2023

	2022	2023	Muutos
henkilöstökulut yhteensä	- 7 562 158 €	- 8 332 086 €	769 928 €
palkankorotukset 3,1 %			199 695 €
sijaiset ja muut määräaikaiset			363 880 €
eläkekulut			184 821 €
muut sivukulut			21 531 €
			769 928 €

	2023	2022	Muutos
Työvoimakustannukset yhteensä	8 415 404	8 432 609	-0,20 %
Maksetut palkat yhteensä	6 751 926	6 197 107	9,00 %
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	1 653 434	1 447 081	14,30 %
Henkilöstöinvestoinnit			
Työterveyshuolto (netto)	28 518	23 694	20,40 %
Koulutuspalvelut Ostot	30 409	57 199	-46,80 %
Virkistystoiminta	8 325	6 516	27,80 %
Suojavaatteet	16 066	13 114	22,50 %

5.1. Palkkarakenne

Henkilöstön palkkaus määräytyy Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Vaikka palkan muodostuminen eri sopimusaloilla eroaa toisistaan, voidaan palkkarakenne esittää yhteneväisesti.

Palkkarakenne joulukuun 2023 kokonaisansioiden ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan jaoteltuna (ei sisällä työllistettyjä)

	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	89,08 %	82,24 %	77,12 %
Palveluajkaan sidotut lisät	5,65 %	12,57 %	6,17 %
Henkilökohtainen lisä	3,87 %	4,42 %	7,59 %
Muut säännöllisen työajan lisät	1,28 %	0,77 %	1,59 %
Lisä- ja ylityökorvaukset	0,12 %		7,53 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %
Kokonaisansio keskim €/kk	2867	3755	3621

Palveluajkaan sidottua lisää maksetaan 117 henkilölle, henkilökohtaista lisää 94 henkilölle, muuta säännöllisen työajan lisää 23 henkilölle. Työaikakorvauksia maksetaan 14 henkilölle.

5.2. Eläkemaksut

Vuoden 2023 alusta kuntatyönantajan eläkemenoperusteinen maksu korvautui tasausmaksulla. Tasausmaksun määräytymisperuste 2023 on kunnan saama verorahoitus. Koska uuden maksun määräytymisperuste ei ole eläke- tai henkilöstömenoperusteinen, vertailtavuutta edelliseen tilikauteen ei ole. Tasausmaksu on 81 500 € suurempi kuin eläkemenoperusteinen maksu.

Eläkemaksut olivat 1,42 milj.€, josta tasausmaksun osuus on 284 155 €. Muut eläkemaksut ovat palkkaperusteisia.

5.3. Kokonaispalkkauskustannukset

	2023	2022	Muutos %
Maksetut palkat ja palkkiot	6 751 926	6 197 107	
Vakinaisten palkat	4 574 137	4 367 534	4,73 %
Tilapäisten palkat	845 343	507 324	66,63 %
Sijaisten palkat	845 343	663 319	27,44 %
Palkkiot luottamustoimista	59 452	64 914	-8,41 %
Henkilösivukulut	1 653 434	1 447 081	14,26 %
<i>Eläkekulut</i>	1 415 528	1 230 707	15,02 %
KuEL, palkkaperusteinen	941 079	817 648	15,10 %
KuEL, eläkemenoperusteinen		202 645	
VaEL-maksut	190 351	210 414	-9,54 %
Keva tasausmaksu	284 155		
<i>Muut henkilösivukulut</i>	237 905	216 374	9,95 %
Henkilöstökulut yht.	8 332 086	7 562 158	10,18 %

6. Yhteenveto

Kunnan henkilöstön ikärakenne on edelleen huolestuttava. Joihinkin avoimiin tehtäviin on ollut vaikea löytää riittävän osaavia tai lakisääteiset kelpoisuusvaatimukset täyttäviä hakijoita. Paikallisesti sovittavat palkankorotukset pyrittiin 2023 kohdentamaan niin, että kunnan palkkakilpailukyky vahvistuisi erityisesti opetuksen ja varhaiskasvatuksen tehtävissä. Toimia, joilla henkilöstön ja osaamisen riittävyys turvataan, pitää jatkaa suunnitelmallisesti. Oppisopimuskoulutus on hyvä väylä rekrytoida työvoimaa, jonka osaaminen soveltuu kunnan tarpeisiin.

Kunnan henkilöstö työskentelee sitoutuneesti ja joustavasti. Jaksamiseen on pyritty kiinnittämään huomiota mm. työterveyshuollon työpaikkakäyntien ja ryhmä- sekä yksilökohtaisten toimenpiteiden avulla (työkykyneuvottelut, työnohjaus). Psykkisen kuormittumisen vähentämiseen on edelleen panostettava merkittävästi.