



KANGASNIEMEN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021

YTR 22.3.2022
KH 28.3.2022
KV 23.5.2022

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Henkilöstö	3
2.1 Henkilöstön määrä	3
2.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.....	3
2.3 Sairauspoissaolot	5
2.4 Tapaturmat	7
2.5 Eläköitymiset.....	8
3. Työhyvinvointi.....	8
4. Johtaminen ja esimiestyö	9
5. Koulutukset	9
6. Edustuksellinen yhteistoiminta ja työsuojelu.....	10
7. Henkilöstötilinpäätös lukuina ja kustannuksina	12

1. Johdanto

Henkilöstökertomus on laadittu osana tilinpäätösasiakirjoja. Sen tarkoituksena on luoda kokonaiskatsaus henkilöstöön liittyvistä toimista, henkilöstömäärästä ja henkilöstörakenteesta tilinpäätösvuoden tiedoin. KT Kuntatyönantajat on laatinut suosituksen henkilöstöraportoinnin kehittämiseen ja Kangasniemen kunnan henkilöstöraporttia on pyritty kehittämään suosituksen mukaisesti. Henkilöstöraportti valmistellaan ja käsitellään samanaikaisesti kuin kunnan tilinpäätös. Henkilöstöasioista vastaavat valmistelevat henkilöstöraportin yhteistyössä mm. työterveyshuollon kanssa. Raportin tiedot ja tulokset käsitellään kunnan yhteistoiminnan- ja työsuojelun yhteistyöryhmässä. Lisäksi ne käsitellään kunnan ylintä työnantajavaltaa käytettävissä kunnanhallituksessa sekä valtuustossa.

Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän palvelukseen siirtyi 1.1.2017 alkaen 190 henkilöä. Samaan aikaan siirtyi lisäksi eläinlääkintähuolto ja kaksi henkilöä Mikkelin seudun ympäristöpalveluihin. Muutoksilla on ollut merkittävä vaikutus kunnan organisaatioon ja kuntaan jääneiden työntekijöiden tehtäväkuviin. Kuntayhtymän perustamisesta johtuen, hyvinvointialueiden aloittaessa toimintansa vuoden 2023 alusta, kunnan henkilöstöön ei ole tulossa merkittäviä muutoksia. TE-palveluiden siirtyminen kuntiin vuonna 2024 tuo kuntiin lisää vastuista ja niiden valmisteluun on vuoden 2021 aikana jo pyritty paneutumaan.

Talousarvio 2021 on laadittu kunnanvaltuuston 8.6.2020 § 22 hyväksymän organisaatiomuutoksen 2021 vastuualue-tason mukaisesti. Hallinnon uudistus on hyväksytty 1.4.2021 alkaen. Sosiaali- ja terveysmenojen kasvu, valtionhallinnon linjausten tuottamat epävarmuustekijät ja toisaalta työelämän muuttuvat tarpeet heijastuvat jokaisen työntekijän arkeen. Työn vaatimukset muuttuvat ja asiakaskunnan muuttuvat palvelutarpeet sekä talouden tasapainottamisen haasteet näkyvät tiukentuneina resursseina. Sosiaalinen media on omalta osaltaan tuonut kuntalaisille suoran arviointikanavan, jossa kunnan työntekijöiden, jopa yksittäiset työsuoritukset, saavat ajoittain tiukkaakin palautetta. Vuoden 2020 keväästä alkaen on koronavirus tuonut omat haasteensa kunnan toimintojen järjestämiseen sekä henkilöstön jaksamiseen ja pandemia on vaikuttanut toimintoihin koko vuoden 2021 ajan.

Kangasniemen kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli 31.12.2021 tilanteen mukaan 188 henkilöä (179 henkilöä 31.12.2020), joista 141 oli vakinaisessa ja 47 määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa, joista työllistämistuella 14 henkilöä.

2. Henkilöstö

2.1 Henkilöstön määrä

	Henkilömäärä 2019	Henkilömäärä 2020	Henkilömäärä 2021	muutos% ed. vuosi
vakinaiset	148	146	141	-3,4 %
määräaikaiset	22	25	33	32 %
työllistetyt	4	6	14	133 %
YHTEENSÄ	176	179	188	5,0 %

Taulukko 1. Henkilöstömäärät vuosina 2019 – 2021.

Henkilöstömäärässä tapahtui suuri muutos vuoden 2017 alussa, kun Essote kuntayhtymän palvelukseen siirtyi 190 työntekijää. Vuoden 2021 lopussa kokonaishenkilöstömäärä kasvoi edellisvuodesta, muutos 5,0 %, eli yhteensä 9 henkilö enemmän kuin vuonna 2020. Määräaikaisessa työsuhteessa oli 33 henkilöä sekä 14 työllistettyä.

Henkilötyövuosi 2021	
Mies	46,1797
Nainen	138,1784
Kaikki yhteensä	184,3581

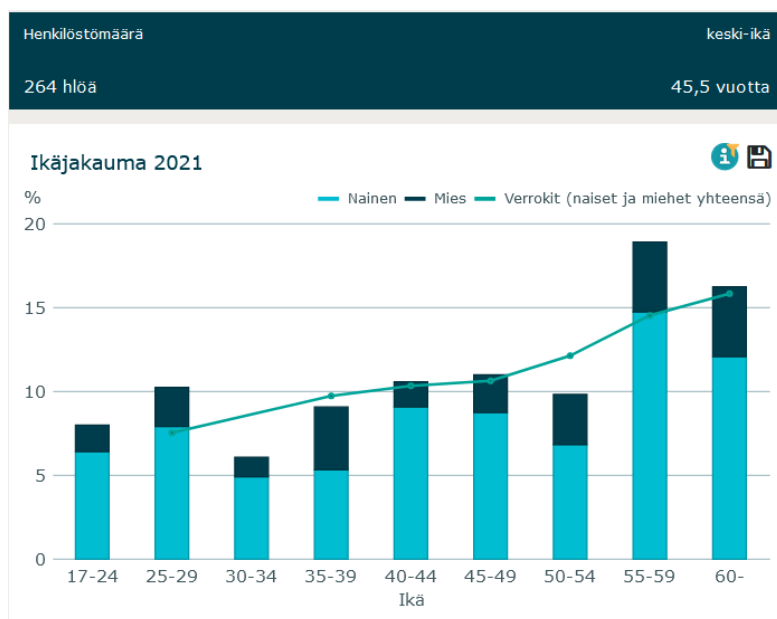
Taulukko 2. vuoden 2021 henkilötyövuodet sisältäen kaikki työaikamuodot vuoden aikana.

2.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

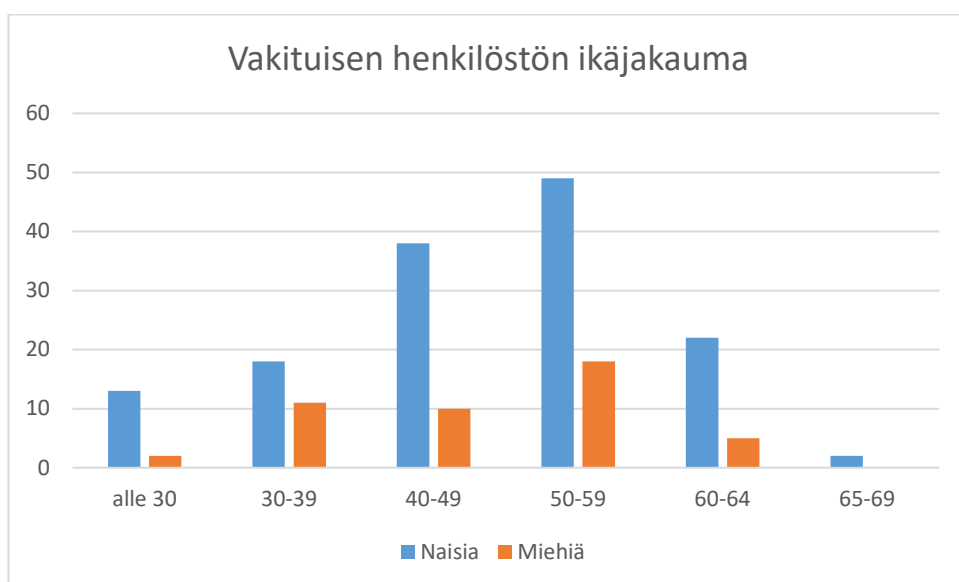
	2019	2020	2021	muutos% ed. vuosi
naisia	110	108	105	-2,7 %
miehiä	38	38	36	-5,3 %
miesten osuus %	25,7 %	26,0 %	25,5 %	-1,9 %

Taulukko 3. Henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2019 – 2021.

Vakinaisessa työsuhteessa oli 141 henkilöä, joista 36 miehiä.



Taulukko 4. Kevan tilasto koko vuonna 2021 työskennelleen henkilöstön ikäjakaumasta (sisältää kesätyöntekijät)



ikä	alle 30	30-39	40-49	50-59	60-64	65-69	yhteensä
Naisia	13	18	38	49	22	2	142
Miehiä	2	11	10	18	5	0	46

Taulukot 5 ja 6. Vakituisen henkilöstön ikäjakauma vuonna 2021.

Henkilöstön ikäjakauma on olennainen, kun halutaan ennakoida eläketapahtumia. Tarkkaa ajankohtaa ei tietysti pystytä arvioimaan tämän perusteella, mutta suuntausta henkilöstömäärien kehittymiseen ja rekrytoinnin tarpeeseen sillä saadaan. Rekrytoinnin tarpeeseen vaikuttaa oleellisesti henkilöstön muu vaihtuvuus kuin eläkkeelle jääminen.

Vaihtuvuus vuonna 2021	Määrä
Irtisanoutuminen (oma pyyntö)	7
Alakoulujen rehtori	1
Esiluokan opettaja	1
Kirjastonhoitaja	1
Kunnanjohtaja	1
Laaja-alainen erityisopettaja	1
Luokanopettaja	1
Opinto-ohjaaja	1
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	7
Koulunkäynninohjaaja	1
Luokanopettaja	1
Perhepäivähoitaja	3
Ryhmäperhepäivähoitaja	2
Sisäinen siirto	4
Kaikki yhteensä	18

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuoden 2021 aikana

2.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen suhteen kunnassa otettiin 21.2.2012 käyttöön uusi diagnooseihin perustuva sairauspoissaolojen seuranta. Tämän kaltaisella seurannalla pyritään pääsemään paremmin kiinni sairauksien ennaltaehkäisyyn ja niihin vaikuttaviin syihin. Työterveyshuolto toimittaa kuntaan vuosittain tilastot.

Sairauspoissaolopäiviä oli toimintakertomusvuonna yhteensä 2101 (11,6 pv/henkilö). Sairauspoissaolojen määrä on laskenut edellisestä vuodesta, jolloin niiden määrä oli 2772 (15,7 pv/henkilö). Suurin sairauspoissaolojen diagnoosiryhmä vuonna 2021 oli tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairauksien johdosta, joita oli 771 päivää ollen 36,7 %. Toiseksi eniten sairauspoissaoloja oli mielenterveyden ja käyttäytymien häiriöiden johdosta, joita oli 574 päivää, ollen 27,3 % kaikista sairauspoissaoloista. Kolmanneksi eniten sairauspoissaoloja oli hengityselinten sairauksien johdosta, joita oli 262 pv/henkilö, ollen 12,5 % kaikista sairauspoissaoloista.

52 %:lla henkilöstöstä ei ole ollut vuoden 2021 aikana yhtään sairauslomapäivää ja 9 % henkilöstöstä muodostaa 74 % koko kunnan sairauspoissaoloista. Henkilömäärän keskiarvo kuukausien viimeisten päivien työterveyshuollon järjestelmässä olevista henkilöistä oli vuonna 2019 179, vuonna 2020 177 henkilöä ja vuonna 2021 181 henkilöä. Henkilömäärä erot kunnan palkkahallinnon raportteihin johtuvat siitä, että työterveyshuollon raporteissa ei näy lyhyet työsuhteet.

Sairauspoissaolojen oman ilmoituksen lomakkeet on ohjattu vuoden 2015 alusta alkaen työterveyshuoltoon, jotta ne saadaan mukaan diagnoosiperusteisiin tilastoihin. Tässä raportissa sairauspoissaolojen määrät perustuvat työterveyshuollon raportointiin. Diagnoosiperusteisessa ryhmittelyssä sekä mielenterveyden ja käyttäytymishäiriöiden että vammojen, myrkytysten ja eräiden muiden ulkoisten syiden seurauksien sairauspoissaolojen suhteellinen määrä kaikista sairauspoissaaloista on laskenut. Samoin on laskenut tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairauksiin liittyvien sairauspoissaolojen suhteellinen osuus.

	2019		2020		2021	
	sairauspoissaolopäivät	% osuus	sairauspoissaolopäivät	% osuus	sairauspoissaolopäivät	% osuus
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	775	47,90 %	848	31,30 %	771	36,70 %
Mielenterveyshäiriöt	292	18,00 %	776	28,70 %	574	27,30 %
Hengityselinten sairaudet	297	18,90 %	346	12,80 %	262	12,50 %

Taulukko 8. Merkittävimmät sairauspoissaolot diagnoosiperusteisesti ajalla 1.1. – 31.12.

Ikä vuosina	sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2020	%	sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2021	%
alle 35 v	152	5,60 %	483	23,00 %
36 - 50 v	510	18,80 %	265	12,60 %
51 - 60 v	1407	52,00 %	994	47,30 %
yli 60 v	638	23,60 %	359	17,10 %
yht.	2707	100 %	2101	100 %

Taulukko 9. Sairauspoissaolot ikäryhmittäin

Sisäilmaongelmat ovat olleet aikaisempina vuosina merkittävässä osassa. Sisäilmaongelmien vähentämiseen on panostettu paljon mm. uuden koulun rakentamisella ja korjaamalla käytössä olevia toimitiloja. Kunnassa toimii myös sisäilmaryhmä, jossa on mukana eri työyksiköiden edustajat. Mikäli epäilyjä sisäilmaongelmista on ollut, niitä on välittömästi ilmoituksen jälkeen ryhdytty tutkimaan.

Työterveyspalvelut Kangasniemen kunta osti Etelä-Savon työterveydestä. Vuoden 2021 aikana sairaanhoitoon liittyviä käyntejä työterveyspalveluissa oli 681, edellisenä vuonna 781 käyntiä. Tämä luku sisältää työterveyshoitajan ja työterveyslääkärin käynnit.

Laboratoriotutkimuksia vuonna 2021 oli 757 kpl, edellisenä vuonna 209 kpl. Kuvantamisia vuonna 2021 oli 25, 2020 oli 34.

Kustannuksia aiheutui korvausluokka I mukaan 53 841 € (56 034 € vuonna 2020) ja korvausluokka II mukaan 34 946 € (37 940 € vuonna 2020) ja yhteensä 88 787 € (93 975 € vuonna 2020) Työntekijää kohden kustannukset olivat 472 € (525 € vuonna 2020).

Riviotsikot	Palkalliset päivät	Sairausajan palkka
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	475	37561,84
4 - 29 pv	602	45331,93
30 - 60 pv	330	26729,81
61 - 90 pv	360	21536,02
91 - 180 pv	405	29274,74
Kaikki yhteensä	2172	160434,34

Taulukko 10. Sairauspoissaolojen kesto vuonna 2021 palkkahallinnon tilaston mukaan. Ero työterveyshuollon raporttiin selittyy sillä, ettei kaikki oimailmoitukset ohjautu työterveyshuoltoon. Sairauspoissaolojen sijaiskustannukset olivat 78 906 euroa.

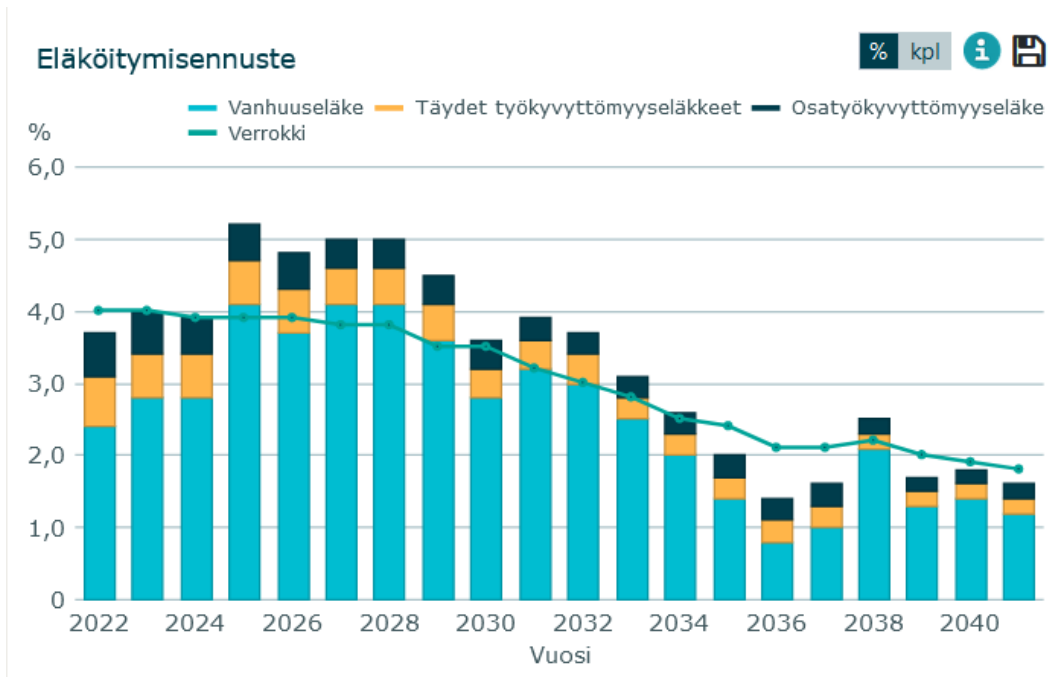
2.4 Tapaturmat

Työ- ja työmatkatapaturmien määrä on ollut henkilöstömäärä huomioiden pieni. Työtapaturmia sattui vuonna 2021 yhteensä 12. Tapaturmien määrään on syytä kiinnittää huomiota mm. riskienarvioinnissa. Vuoden 2013 aikana otettiin työyksiköissä käyttöön ns. läheltä piti- raportoinnin lomake, jolla pyritään vaikuttamaan tapaturmien määrään. Raportointia on pyritty sen jälkeen tehostamaan ja kehitystyötä jatketaan edelleen. Työtapaturmien johdosta vakuutusyhtiö on korvannut 10 päivää yhteensä 2 711,57 euroa vuonna 2021.

	Työtapaturma	Työmatkatapaturma
2019	2	
2020	6	2
2021	9	3

Taulukko 11. Työ- ja matkatapaturmat vakuutusyhtiön tilaston mukaan vuosina 2019-2021

2.5 Eläköitymiset



Taulukko 12. Eläköitymisennuste 2022 - 2040 (Lähde Kelan verkkosivut)

Kangasniemellä vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle jäi 7 henkilöä (vuonna 2019 vanhuuseläkkeelle jäi yksi henkilö ja vuonna 2020 jäi 6 henkilöä ja varhennetulle eläkkeelle 3 henkilöä). Eläköityminen on ollut edelleen varsin maltillista.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain viranhaltijan eroamisiästä on muutettu. Eroamisikää nousee asteittain 70 vuoteen. Eroamisikä on vuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä edelleen 68 vuotta, vuosina 1958–1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta.

3. Työhyvinvointi

Koronarajoitukset vaikuttivat edelleenkin myös TyHy-toimintaamme, mikä esti pääsääntöisesti tapahtumien ja retkien järjestämisen. Pikkujoulut saimme kuitenkin järjestettyä, vaikka valtakunnallinen koronatilanne näyttikin juuri juhlan alla pahenemisen merkkejä aiheuttaen järjestäjille ylimääräisiä harmaita hiuksia. Kalskeen kuntorasteille oli työntekijöiden edelleenkin mahdollisuus osallistua maksutta. Kuntosalin käyttöoikeus muutettiin kunnan työntekijöille maksuttomaksi ja työntekijöille merkitty vakiovuoro torstain ilta-päivästä tätä myöten poistettiin. Sählyvuoro tiistaisin klo 16 jatkoi toimintaansa, mikäli rajoitukset sen mahdollistivat. Työntekijöiden henkistä hyvinvointia tuettiin tarjoamalla elokuvalippuja Kangasniemi -salin elokuvateatteriin. Etätöiden ja rajoitusten myötä yhteisöllisyyden korostamiselle nousi tarvetta. Tähän tarpeeseen pyrittiin vastaamaan haasteketjulla, mikä kulkisi työyksiköstä toiseen. Haasteketju kuitenkin katkesi johtoryhmän haastevuorolle.

4. Johtaminen ja esimiestyö

Kangasniemen kunnassa on ollut käytäntönä kokoontua esimiesten kesken säännöllisesti. Esimiesten säännöllisillä tapaamisilla pyritään tukemaan esimiesten työssäjaksamista ja antamaan heille mahdollisuus keskustella arjen asioista muiden samassa asemassa olevien henkilöiden kanssa. Tapaamisissa on myös pyritty antamaan esimiehille tietoa, joka auttaa heitä työyksiköiden arjen johtamisessa.

Vuoden aikana pidettiin 8 varsinaista esimiesiltapäivää. Esimiehiä on lisäksi kannustettu osallistumaan oppisopimuskoulutuksiin järjestettyihin esimieskoulutuksiin, esimiehille suunnatun työoikeuden vuoden mittaisen koulutuksen on suorittanut tai parhaillaan suorittamassa lähes kaikki kunnan esimiehet.

5. Koulutukset

Koulutukset koulutuskorvaukseen 2021	1pv	2pv	3pv
tietohallintopalvelut	1	0	1
hallintopalvelut	0	0	6
sivistystoimi	2	0	1
kirjasto	1	2	1
nuorisotoimi	0	0	5
tekninen toimi	0	2	0
liikuntatoimi	0	0	0
talonmiehet	0	0	0
verkosto	0	1	0
siivoojat	0	0	0
keskuskeittiö	0	0	0
päivähoito / varhaiskasvatus	6	13	9
opetus	3	7	6
Päivät yhteensä	13	50	87

Taulukko 13. Koulutuspäivät vuonna 2021.

Vuonna 2014 tuli voimaan laki koulutuskorvauksesta, jonka mukaisesti työnantajat voivat hakea korvausta koulutussuunnitelman mukaisesta koulutuksesta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia kustannuksia oli 28 152,00 €, ja sen perusteella saatu koulutuskorvaus oli 2 856,60 €. Koulutuspäiviä oli kaikkiaan 150 päivää. Kustannussäästöjä on syntynyt siitä, että koulutuksiin on pystytty osallistumaan Webinaarien kautta. Koronaepidemian vuoksi koulutuksia on myös jouduttu siirtämään tulevaisuuteen.

6. Edustuksellinen yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistyöryhmä

Yhteistyöryhmä on edustuksellinen yhteistoiminta- ja työsuojeluelin, jonka muodostavat työsuojeluvaltuutetut, pääluottamusmiehet, ja muiden työntekijäjärjestöjen edustajat, mikäli ei heillä ole pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua, sekä työnantajan edustajat. Puheenjohtajana on toiminut työsuojelupäällikkö.

Yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2021 aikana 4 kertaa. Edellisenä vuonna kokouksia oli 6 kpl. Yhteistyöryhmänä käsitteli vuoden aikana mm. seuraavia aihepiirejä:

- Paikallinen sopimus pääluottamusmiesten ajankäyttö
- Vakanssiluettelo 2021
- Hallintosäännön päivitys 2021
- Järjestelyerien jako 2021
- Tilinpäätös 2020
- Henkilöstöraportti 2020
- Tietotilinpäätös 2020
- TVA-prosessin hyväksyminen / OVTES
- Kelan korvaushakemus työterveyshuollon kustannuksiin 2020
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2019-2021
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2021
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021
- Talousarvio 2022
- Johtoryhmän kokoonpano
- Työsuojeluvaalit toimikaudelle 1.1.2022-31.12.2025 / työsuojeluvaltuutetut
- Kangasniemen kunnan riippuvuusohjelma
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2022-2025
- Hyvinvointialueen valmistelun yhteistoimintamenettely/hyvinvointialueelle siirtävän henkilöstön tiedot
- Paikallinen sopiminen / varallaolosopimuksen päivitys
- Esitys etätyöstä, etätyö-suosituksen päättyessä
- YT-palavereiden muistiot 1-10 /2021
- Työsuojeluasiat omana asiana jokaisessa kokouksessa

Vuoden aikana jatkettiin käytäntöä pitää YTR:n lisäksi epävirallisempia YT-palavereita hallintojohtajan ja pääluottamusmiesten kesken. YT-palavereista tehtiin erilliset muistiot ja ne on viety YTR:n kokouksiin tiedoksi.

Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi on 2018 – 2021. Kuntaan on valittu 2 työsuojeluvaltuutettua, jotka toimivat myös työsuojelutoimikunnan jäseninä, sekä heille varavaltuutettu.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden aikana 7 kertaa. Työsuojelutoimikunnan yhtenä merkittävänä roolina on valmistella työsuojelullisia asioita Yhteistyöryhmän käsiteltäväksi.

Työsuojelutoimikunta käsiteli vuoden aikana mm. seuraavia aihepiirejä:

- Riippuvuusohjelma.
- Turvallisuusilmoitukset. Saapuneiden ilmoitusten määriä ja käytänteitä seurattiin.
- Riskien arviointi. Käytänteitä seurattiin.
- Poikkeusajan TyHy-toiminta. Pikkujoulut
- Työssä jaksaminen ja kuormitustekijät
- Työpaikan pelisäännöt, työpaikkakiusaaminen
- Kunta otti käyttöön Intro- perehdytysohjelmiston.
- Puheeksiottamisen -lomake
- Perehdytyskäytännöt
- Kehityskeskustelun merkitys

Päihde- ja riippuvuusohjelman laadinta osana Sori-koulutusta, yhdessä seurakunnan ja Kangasniemen apteekin kanssa.

7. Henkilöstötilinpäätös lukuina ja kustannuksina

Palkkakulut olivat 6 672 477 euroa vuonna 2021 Eläkekulut olivat 1 784 795 euroa ja muut sivukulut 200 845 euroa. Sairauspoissaolojen sijaiskustannukset olivat 78 906 euroa.

	vuosi 2019	vuosi 2020	vuosi 2021
asukasmäärä	5360	5311	5230
henkilömäärä	176	179	188
työntekijää/asukas	0,033	0,034	0,036

Taulukko 11. Henkilöstömäärä 2019–2021

	2019	2020	2021
palkat ja palkkiot €	6 286 561	6 249 613	6 672 477
henkilöstökulut yht. €	8 167 476	8 104 169	8 658 117
palkat ja palk- kiot/asukas €	1173	1177	1276
henkilöstökulut yht/asukas €	1524	1526	1655

Taulukko 12. Henkilöstökulut (netto) 2019–2021