

Kangasniemi

SE ON SE PAIKKA

KANGASNIEMEN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2022

YTR 21.3.2023

KH 27.3.2023

KV 29.5.2023

Sisällys

1.	Johdanto.....	2
2.	Kuntastrategian henkilöstöstrategia.....	4
3.	Henkilöstö	6
3.1	Henkilöstön määrä 31.12.....	6
3.2	Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma.....	7
3.3	Sairauspoissaolot	8
3.4	Tapaturmat	11
3.5	Eläköitymiset	11
4.	Työsuojelu ja työhyvinvointi	13
5.	Johtaminen ja esimiestyö	14
6.	Koulutukset	15
7.	Edustuksellinen yhteistoiminta	16
8.	Henkilöstötilinpäätös lukuina ja kustannuksina.....	18

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 yhteydessä mm. työterveyshuollon kanssa. Raportin tiedot ja tulokset käsitellään kunnan yhteistoiminnan- ja työsuojelun yhteistyöryhmässä. Lisäksi ne käsitellään kunnan ylittä työntantajavaltaa käytettävissä kunnanhallituksessa sekä valtuustossa. Vuoden 2022 aikana työterveyshuollon toiminnassa tapahtui muutos, sillä Etelä-Savon työterveys siirtyi osaksi Pihlajalinnaa. Muutoksen johdosta työterveyshuollon raportteja on jouduttu yhdistämään siten, että vanhasta järjestelmästä on saatu tammi-syyskuun tiedot ja uudesta loka-joulukuun tiedot.

Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalouden 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 tullut merkittäviä muutoksia. Hyvinvointialueelle siirtyi 1.1.2023 kuntouttavan työtoiminnan henkilöstö, yksi vakituisesti ja yksi määräaikaisesti. TE-palveluiden siirtyminen kuntiin vuonna 2025 tuo kuntiin lisää vastuista ja niiden valmisteluun on vuoden 2022 aikana jo pyritty paneutumaan. Kangasniemen kunta on ollut mukana 1.3.2021 alkaen Mikkelin seudun työllisyyden edistämisen kuntakokeilussa, joka osaltaan luo pohjaa palveluprosessien kehittämiseksi ja TE-palvelujen siirtämiselle. Kunta on käynnistänyt ns. Duunituvan toimitilojen käyttöönoton Puulanhelmi-kiinteistössä, johon tullaan toteuttamaan työllisyyspalveluiden toimitilat alkuvuodesta 2023. Tiloissa on tarkoitus jatkossa järjestää moniammatillisesti palveluita, joka tarkoittaa sitä, että tiloissa toimijoita on myös mm. Eloisalta ja Esedulta. Tiloissa tullaan järjestämään erilaista ryhmätoimintaa, mm. nuorten starttiryhmiä.

Talousarvio 2022 on laadittu kunnanvaltuuston 8.6.2020 § 22 hyväksymän organisaatiomuutoksen 2021 vastuualue-tason mukaisesti. Sosiaali- ja terveysmenojen kasvu, valtionhallinnon linjausten tuottamat epävarmuustekijät ja toisaalta työelämän muuttuvat tarpeet heijastuvat jokaisen työntekijän arkeen. Työn vaatimukset muuttuvat ja asiakaskunnan muuttuvat palveluntarpeet sekä talouden tasapainottamisen haasteet näkyvät tiukentuneina resursseina. Sosiaalinen media on omalta osaltaan tuonut kun-

talaisille 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 vielä alkuvuoden 2022 aikana. Ukrainan sota on tuonut kuntaan pakolaisia ja kunta on järjestänyt majoituksen tyhjillään olleisiin vuokra-asuntoihin. Kangasniemellä toimii Mikkelin vastaanottokeskuksen etäpiste. Kunnan vuokra-asunnoissa asuu tilinpäätöshetkellä noin 50 ukrainalaispakolaista.

Kangasniemen kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli 31.12.2022 tilanteen mukaan 191 henkilöä (188 henkilöä 31.12.2021), joista 144 oli vakinaisessa ja 47 määräaikaisessa virka- tai työsuhteessa, joista työllistämistuella 14 henkilöä.

Kangasniemellä 17.3.2022

Sari Linturi-Sahlman, hallintojohtaja

2. Kuntastrategian henkilöstöstrategia

Kangasniemen kuntastrategia on päivitetty keväällä 2022, valtuusto hyväksyi uuden strategian kokouksessaan 4.4.2022 § 23. Kangasniemen kuntastrategian 2022-2025 nimeksi on valittu ”Turvallista arkea, hyvää elämää ja elinvoimaa kirkkaan Puulan rannalla”.

Kuntastrategian painopisteiksi muodostuivat toimivat lähipalvelut ja kuntalaisten hyvinvoinnin tukeminen, yritystoiminnan ja työllisyyden edistäminen sekä kestävän ja vetovoimaisen luonto- ja asuinympäristön vaaliminen ja kehittäminen.

Kuntastrategia perustuu arvoihin, joita kuvaavat sanaparit avoin ja vuorovaikutteinen, inhimillinen ja asiakaslähtöinen sekä uudistuva ja kehittyvä.

Arvot

Avoin ja vuorovaikutteinen

- Kangasniemen kunta on yhteisöllinen, vuorovaikutteinen ja osallistava, mikä näkyy kotiseudun arvostamisessa, paikallisyhteisöjen toiminnassa ja kuntaorganisaation toimintakulttuurissa. Jokainen kuntalainen on tärkeä ja jokaisesta pidetään huolta. Kunnan sisällä ja yhteistyökumppaneiden kanssa toimitaan reilussa ja avoimessa yhteistyöhengessä.

Inhimillinen ja asiakaslähtöinen

- Kunnan toiminnan ja palvelutuotannon keskeisenä lähtökohtana on kuntalaisten, yritysten, järjestöjen, vapaa-ajan asukkaiden ja muiden sidosryhmien tarpeiden tunnistaminen. Kunta on yhteisöään varten oleva palveluorganisaatio. Parhaat ja toimivimmat palvelumallit syntyvät, kun niiden suunnittelu toteutetaan asiakaslähtöisesti yhteistyössä käyttäjien kanssa.

Uudistuva ja kehittyvä

- Kunta kehittyy toimintaympäristön muuttuessa. Kunta etsii rohkeasti mahdollisuuksia muutoksiin vastaamiseen aktiivisen kehittämistyön avulla. Muutos nähdään mahdollisuutena, ei uhkana. Jokaisen kunnan työntekijän toiminnan periaatteisiin kuuluu paitsi päivittäisten rutiinien toteuttaminen myös valmius uudistua ja uudistaa. Uusiin kehitysideoihin ja aloitteisiin suhtaudutaan kunnassa avoimesti, kannustavasti ja ennakkoluulottomasti. Kehittämistyössä panostetaan paitsi kunnan omaan toimintaan myös monipuoliseen ja innovatiiviseen alueelliseen verkostoyhteistyöhön.

Arvojen pohjalta laadittiin strategiakortit, joista ensimmäinen kortti kohdistuu myös kunnan henkilöstöstrategian. Kunnassa ei ole voimassaolevaa erillistä henkilöstöstrategiaa, vaan se on pohjautunut kunnan valtuustokausittaiseen strategiaan.

1 Turvallista arkea: toimivat lähipalvelut ja hyvinvoivat kangasniemeläiset

Tavoitteemme valtuustokaudelle

1. Panostamme ennalta ehkäisevässä terveyden edistämisessä kunnan ja uuden hyvinvointialueen yhteistyöhön ja yhteisten palvelumallien kehittämiseen.
2. Huolehdimme kuntalaisten kokonaisturvallisuudesta varautuen myös häiriötilanteisiin.
3. Tuemme lähiyhteisöllisyyttä ja ehkäisemme yksinäisyyttä sekä syrjäytymistä. Edistämme kuntalaisten ja vapaa-ajan asukkaiden sekä kyläyhteisöjen osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia.
4. Huolehdimme yhdistysten ja järjestöjen toimintaedellytyksistä. Tuemme ja arvostamme vapaaehtoistyötä. Kannustamme omaehtoiseen ja asukaslähtöiseen kunnan kehittämiseen.
5. Kehitämme Kangasniemeä ikäystävällisenä kuntana yhteistyössä uuden hyvinvointialueen kanssa.
6. Varmistamme, että jokaisella lapsella ja nuorella on oikeus ja rauha kasvuun, kehitykseen ja oppimiseen laadukkaassa koulu- ja varhaiskasvatusympäristössä.
7. Pidämme huolta siitä, että Kangasniemen lukio on ajanmukainen houkutteleva oppilaitos, joka kehittyy edelleen.
8. Edistämme vuorovaikutteista, avointa ja keskustelevaa toiminta- ja johtamiskulttuuria. Huolehdimme kunnan työyhteisön hyvinvoinnista, kehitämme ja tuemme työyhteisötaitoja sekä panostamme henkilöstön yhdenvertaisuuteen.
9. Aktivoimme kuntalaisia harrastustoimintaan. Kehitämme kuntalaislähtöisesti eri väestöryhmille kohdennettuja innostavia ja helposti saavutettavia kulttuuri-tapahtumia ja vapaa-ajanpalveluja

Toteutumista arvioidaan:

- Asiakastytyväisyyskyselyjen toteutus eri palveluissa
- Opiskelijoiden määrä lukiossa
- HYTE-kerroin
- Työhyvinvointikyselyn tulokset, koko henkilöstö yhteensä
- Henkilöstön vaihtuvuus
- Hakijamäärät avoimiin työpaikkoihin

3. Henkilöstö

3.1 Henkilöstön määrä 31.12.

	Henkilömäärä 2020	Henkilömäärä 2021	Henkilömäärä 2022	muutos% ed. vuosi
vakinaiset	146	141	144	2,1 %
määräaikaiset	25	33	33	0 %
työllistetyt	6	14	14	0 %
YHTEENSÄ	179	188	191	1,6 %

Taulukko 1. Henkilöstömäärät vuosina 2020 – 2022.

Vuoden 2022 tilinpäätöksen kokonaishenkilöstömäärän tarkastelutilanne kasvoi edellisvuodesta, muutos 1,6 %, eli yhteensä 3 henkilö enemmän kuin vuonna 2021. Määräaikaisessa työsuhteessa oli 33 henkilöä sekä 14 työllistettyä. Kun tarkastellaan vuoden henkilöstötyövuosia kokonaisuutena, jotka on kuvattu alla olevassa taulukossa, ei muutosta edelliseen vuoteen ole juurikaan tullut.

	Henkilötyövuosi 2021	Henkilötyövuosi 2022
Mies	46,1797	43,6349
Nainen	138,1784	140,955
Kaikki yhteensä	184,3581	184,5899

Taulukko 2. vuoden 2021-2022 henkilötyövuodet sisältäen kaikki työaikamuodot vuoden aikana.

Hallintokunta	Tehtävä- kohtainen- palkka 2022	Palvelus- aika- lisät 2022	Henkilö- kohtaiset lisät 2022	Muut lisät 2022	Lisä- ja Ylityöt 2022
Kunnanhallitus	1009581,09	67846,46	13635,64	540	0
Määräaikainen	25574,47	2053,25	0	0	0
Työllistetty	99967,14	3721,99	0	0	0
Vakinainen	884039,48	62071,22	13635,64	540	0
Sivistys- ja hyvinvointi- lautakunta	4930471,15	644503,22	192259,48	26865,44	72838,1
Määräaikainen	299034,95	18711,99	4722,73	959,01	2267,47
Sijainen	38130,57	2375,96	0	1090,79	0
Vakinainen	4593305,63	623415,27	187536,75	24815,64	70570,63
Tekninen lautakunta	1556863,53	116800,27	57209,56	74497,96	6644,32
Määräaikainen	30386,72	0	0	0	0
Työllistetty	8653,54	692,29	0	0	0
Vakinainen	1517823,27	116107,98	57209,56	74497,96	6644,32
Kaikki yhteensä	7496915,77	829149,95	263104,68	101903,4	79482,42

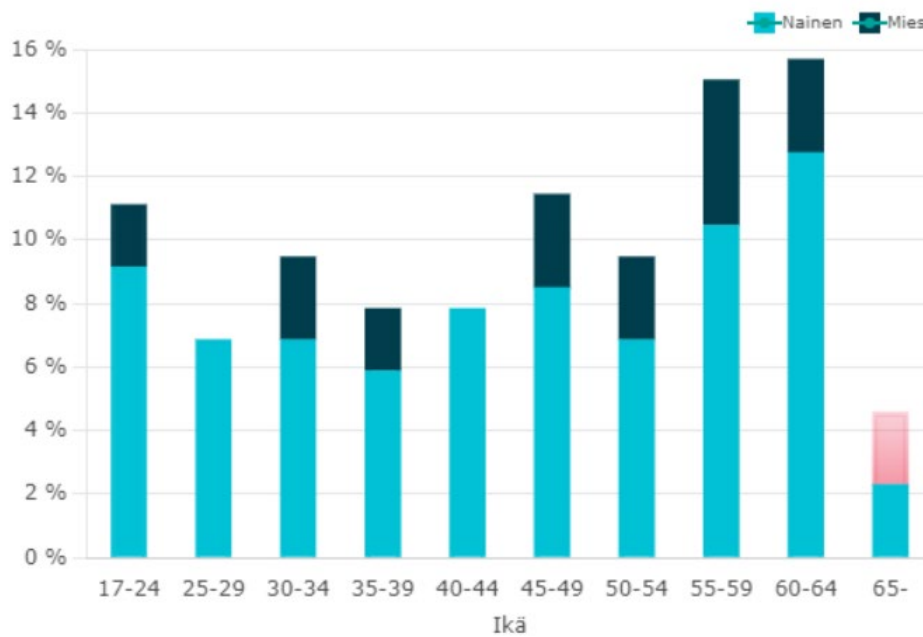
Taulukko 3. Palkkarakenne ilman sivukuluja vuonna 2022

3.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

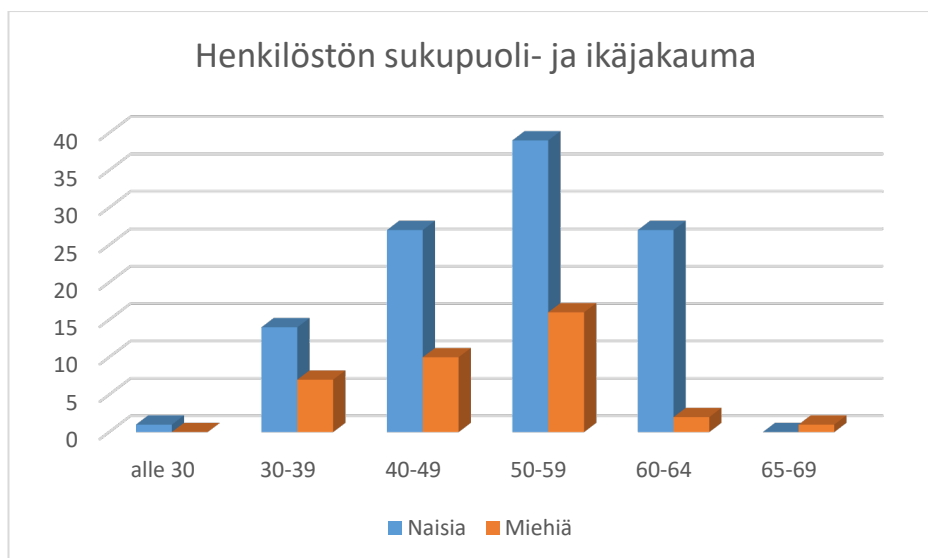
	2020	2021	2022	muutos% ed. vuosi
naisia	108	105	108	2,8 %
miehiä	38	36	36	0,0 %
miesten osuus %	26,0 %	25,5 %	25,0 %	-2,1 %

Taulukko 4. Henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2020 – 2022. Vakinaisessa työsuhteessa 31.12.2022 oli 144 henkilöä, joista 36 miehiä.

Ikäjakauma 2022



Taulukko 5. Kevan tilasto koko vuonna 2022 työskennelleen henkilöstön ikäjakaumasta (sisältää kesätyöntekijät)



ikä	alle 30	30-39	40-49	50-59	60-64	65-69	yhteensä
Naisia	1	14	27	39	27	0	108
Miehiä	0	7	10	16	2	1	36

Taulukot 6 ja 7. Vakituisen henkilöstön ikäjakauma vuonna 2022.

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.

Riviotzikot	Määrä
Irtisanoutuminen (oma pyyntö)	3
Liikuntapaikkojen hoitaja	1
Nuorisosihteeri	1
Yhdistelmätyöntekijä	1
Siirtyminen toiseen palvelussuhteeseen (oma ta)	1
Varhaiskasvatuksen opettaja	1
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	6
Maankäyttötekniikko	1
Ammattimies	1
Koulunkäynninohjaaja	1
Ryhmäperhepäivähoitaja	2
Taluspäällikkö	1
Siirtynyt hyvinvointialueelle	1
Työvalmentaja	1
Sisäinen siirto	2
Kirjastovirkailija	1
Varhaiskasvatuksen johtaja	1
Kaikki yhteensä	13

Taulukko 8. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuoden 2022 aikana. Vuonna 2021 vaihtuvuus oli 18 henkilöä.

3.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolujen suhteen kunnassa otettiin 21.2.2012 käyttöön uusi diagnooseihin perustuva sairauspoissaolujen seuranta. Tämän kaltaisella seurannalla pyritään pääsemään paremmin kiinni sairauksien ennaltaehkäisyyn ja niihin vaikuttaviin syihin. Työterveyshuolto toimittaa kuntaan vuosittain tilastot. Vuoden 2022 aikana työterveyshuollon toi-

minnassa tapahtui muutos, sillä Etelä-Savon työterveys siirtyi osaksi Pihlajalinnaa. Muutoksen johdosta työterveyshuollon raportteja on jouduttu yhdistämään siten, että vanhasta järjestelmästä on saatu tammi-syyskuun tiedot ja uudesta loka-joulukuun tiedot. Muutoksen johdosta kaikkia henkilöstökertomuksissa olevia tietoja ei ole pystytty raportoimaan koko vuoden osalta, mm. määrät/henkilö perustuvat tammi-syyskuun raporttiin. Sairauspoissaolojen osalta on kokonaisuudessaan todettava, että niiden määrä on kasvanut vuonna 2022 ja se osaltaan selittää vuoden 2022 ylitystä henkilöstömenoissa.

Sairauspoissaolopäiviä oli toimintakertomusvuonna työterveyshuollon raporttien perusteella yhteensä 2657 (13,9 pv/henkilö). Sairauspoissaolojen määrä on noussut edellisestä vuodesta, jolloin niiden määrä oli 2101 (11,6 pv/henkilö), toisaalta vuonna 2020 niitä oli 2772 (15,7 pv/henkilö).

Suurin sairauspoissaolojen diagnosiryhmä vuonna 2022 oli hengityselinten sairauksien johdosta, joita oli 626 päivää. Toiseksi eniten sairauspoissaoloja oli tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairauksien johdosta, joita oli 619 päivää. Vuonna 2021 toiseksi eniten sairauspoissaoloja oli mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöiden johdosta, mutta vuonna 2022 niiden määrä laski lähes kahdellasadalla päivällä, ollen vuonna 2022 261 päivää.

Syyskuun loppuun mennessä 41 %:lla henkilöstöstä ei ole ollut vuoden 2022 aikana yhtään sairauslomapäivää ja 6 % henkilöstöstä muodosti 50 % koko kunnan sairauspoissaoloista. Järjestelmien vaihdon johdosta koko vuoden tilannetta ei pystytä raportoimaan. Henkilömäärän keskiarvo kuukausien viimeisten päivien työterveyshuollon järjestelmässä olevista henkilöistä oli vuonna 2020 175 henkilöä ja vuonna 2021 181 henkilöä ja vuonna 2022 204 henkilöä. Henkilömäärä erot kunnan palkkahallinnon raportteihin johtuvat siitä, että työterveyshuollon raportti perustuu syyskuun 2022 tilanteeseen.

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

Sairauspoissaolot diagnosiryhmittäin	sairauspoissaolopäivät 2021	sairauspoissaolopäivät 2022
Hengityselinten sairaudet	262	626
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	771	619
Mielenterveyshäiriöt	574	261

Taulukko 9. Merkittävimmät sairauspoissaolot diagnoosiperusteisesti ajalla 1.1. – 31.12.

Ikä vuosina	sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2021	%	sairauspoissaolot kalenteripäivinä 2022	%
alle 35 v	483	23,00 %	439	22,6 %
36 - 50 v	265	12,60 %	604	31,2 %
51 - 60 v	994	47,30 %	730	37,7 %
yli 60 v	359	17,10 %	164	8,5 %
yht.	2101	100 %	1937	100 %

Taulukko 10. Sairauspoissaolot ikäryhmittäin (tilastoitu ajalta 1-9/2022)

Kunnassa toimii 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, joka on siirtynyt osaksi Pihlajalinnaa. Vuoden 2022 aikana ehkäisevään työterveyshuoltoon liittyviä käyntejä työterveyspalveluissa oli 470 kappaletta. Vuoden 2022 aikana sairaanhoitoon liittyviä käyntejä työterveyspalveluissa oli 772 kappaletta. Tämä luku sisältää työterveyshoitajan ja työterveyslääkärin käynnit.

Laboratoriotutkimuksia vuonna 2022 oli 771 kappaletta ja kuvantamisia 31 kappaletta.

Kustannuksia aiheutui korvausluokka I mukaan 55 477 € (53 841 € vuonna 2021) ja korvausluokka II mukaan 53 665 € (34 946 € vuonna 2021) ja yhteensä 109 142 € (88 787 € vuonna 2021) Työntekijää kohden kustannukset olivat 574 € (472 € vuonna 2021). Yhteistyöryhmä käsittelee Kelalle tehtävän korvaushakemuksen vuosittain, jonka jälkeen hakemus toimitetaan Kelalle. Hakemus tulee jättää tilinpäätöshetken jälkeen kuuden kuukauden kuluessa. Vuoden 2021 hakemuksen osalta kuntaan tehtiin tarkastus, joka toteutettiin vuoden 2022 aikana.

Riviotsikot	Palkalliset päivät 2021	Palkalliset päivät 2022	Sairausajan palkka 2021	Sairausajan palkka 2022
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	475	796	37561,84	69649,98
4 - 29 pv	602	1392	45331,93	120941,34
30 - 60 pv	330	369	26729,81	38968,12
61 - 90 pv	360	151	21536,02	8024,14
91 - 180 pv	405	254	29274,74	16668,83
Kaikki yhteensä	2172	2962	160434,34	254252,41

Taulukko 11. Sairauspoissaolojen kesto vuonna 2021-2022 palkkahallinnon tilaston mukaan.

Ero työterveyshuollon raporttiin selittyy sillä, ettei kaikki oimailmoitukset ohjaudu työterveyshuoltoon.

Sairauspoissaolojen sijaiskustannukset olivat 78 906 euroa vuonna 2021 ja 95 430 euroa vuonna 2022. Sijaiskustannusten osalta on syytä ottaa huomioon, että kunnassa on toimintoja, joihin ei palkata sijaisia lyhyisiin poissaoloihin. Poissaolot kuormittavat tätä osaa henkilöstöstä, sillä poissaolon aikana kertyvät työt usein kasautuvat sijaisjärjestelmän puutteen johdosta.

3.4 Tapaturmat

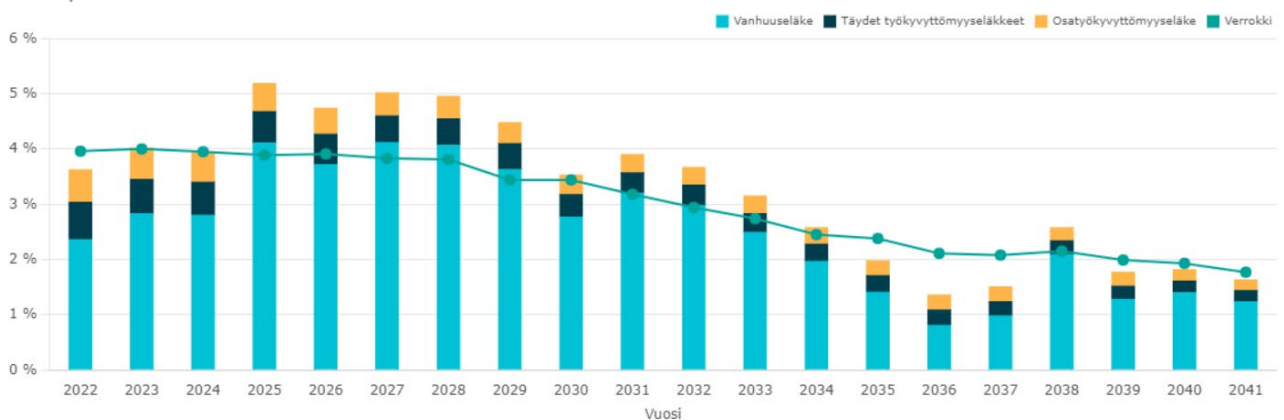
Työ- ja työmatkatapaturmien määrä on ollut henkilöstömäärä huomioiden pieni. Työtaturmia sattui vuonna 2022 yhteensä 13. Tapaturmien määrään on syytä kiinnittää huomiota mm. riskienarvioinnissa. Vuoden 2013 aikana otettiin työyksiköissä käyttöön ns. läheltä piti- raportoinnin lomake, jolla pyritään vaikuttamaan tapaturmien määrään. Raportointia on pyritty sen jälkeen tehostamaan ja kehitystyötä jatketaan edelleen. Työtaturmien johdosta vakuutusyhtiö on korvannut yhteensä 15244 euroa vuonna 2022, joista päivärahaa yhteensä 11802 euroa.

Vuosi	Työtaturma	Työmatkataturma
2019	4	0
2020	7	2
2021	10	2
2022	12	1

Taulukko 12. Työ- ja matkatapaturmat vakuutusyhtiön tilaston mukaan vuosina 2019-2021

3.5 Eläköitymiset

Eläköitymisennuste



Taulukko 13. Eläköitymisennuste 2022 - 2041 (Lähde Kelan verkkosivut)

Kangasniemellä vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle jäi 6 henkilöä (vuonna 2019 vanhuuseläkkeelle jäi 1 henkilö ja vuonna 2020 jäi 6 henkilöä ja varhennetulle eläkkeelle 3 henkilöä ja vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle jäi 7 henkilöä). Eläköityminen on ollut edelleen varsin maltillista.

Kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia viranhaltijan eroamisiästä on muutettu. Eroamisikä 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.

4. Työsuojelu ja työhyvinvointi

TyHy-toiminta

TyHy-toimintaa saatiin järjestettyä melko hyvin. Vakiintuneet edut olivat edelleen työntekijöiden käytettävissä. Kalskeen kuntorasteille oli työntekijöiden edelleenkin mahdollisuus osallistua maksutta. Kuntosalin käyttöoikeus kunnan työntekijöille on maksutonta. Sählyvuoro tiistaisin klo 16 jatkoi toimintaansa koronarajoitusten jälkeen. Työntekijöiden henkistä hyvinvointia tuettiin tarjoamalla elokuvalippuja Kangasniemi -salin elokuvateatteriin. Merkittävimpänä uudistuksena oli työsuohdepolkupyörän hankkimisen mahdollisuus työntekijöille. Työsuohdepyöräsopimuksia tehtiinkin vuoden aikana kuusi kappaletta. Kun kokoontuminen oli jälleen mahdollista, pystyimme järjestämään yhteisiä tapahtumia. Syksyllä pidettiin tyhy-iltapäivä, missä oli tarjolla ruokaa ja erilaisia aktiviteetteja. Pikkujoulut järjestettiin täydessä laajuudessaan. Pikkujouluja keuhuttiin lämminhenkisiksi ja hauskoiksi.

Työsuojelu

Työsuojeluvalluutettujen toimikausi on 2022-2025. Kuntaan on valittu 2 työsuojeluvalluutettua, jotka toimivat myös työsuojelutoimikunnan jäseninä, sekä heille varavalluutettu.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden aikana 10 kertaa. Työsuojelutoimikunnan yhtenä merkittävänä roolina on valmistella työsuojelullisia asioita Yhteistyöryhmän käsiteltäväksi.

Työsuojelutoimikunta käsittelee vuoden aikana mm. seuraavia aihepiirejä:

- Uusien työsuojeluvalluutettujen kouluttaminen tehtävään. Ajankäytön seuranta.
- Varhaisen tuen malli.
- Ensiapukoulutusten järjestäminen kootusti. EA-rekisterin laatiminen.
- Tiedonkulun haasteet. IT-osaamisen kartoittaminen.
- Työpaikan pelisäännöt.
- Turvallisuusilmoitukset. Saapuneiden ilmoitusten määriä ja käytänteitä seurattiin.
- Riskien arviointi. Käytänteitä seurattiin.
- TyHy-toiminta. Pikkujoulut, polkupyöräetä
- Työssä jaksaminen ja kuormitustekijät
- Työpaikan pelisäännöt, työpaikkakiusaaminen
- Intro- perehdytysohjelmiston käytön seuranta ja tehostaminen

5. Johtaminen ja esimiestyö

Kangasniemen kunnan organisaatiota päivitettiin hallintosäännön kautta 1.6.2022 alkaen, johtamiseen liittyviä muutoksia tehtiin seuraaviin pykäliin:

§ 1 on lisätty kohta poikkeusolojen toimivaltamääräyksiin.

§:t 15, 17 ja 18 on muokattu henkilöstöorganisaatiota hallintopalveluiden osalta siten, että erillisenä kunnanjohtajan alla ollut talouspäällikkö on siirretty hallintopalveluiden alle ja virkanimikkeen muutos on huomioitu ja hallintopalveluita esitetään muutettavaksi hallinto- ja talouspalveluiksi. Nämä muutokset on lisätty myös § 17. Teknisten palveluiden osalta on huomioitu virkanimikkeen muutos.

§ 27 on virkoihin tehty viranhaltijavaihdosten johdosta muutoksia ja tarkennettu tehtäviä myös lainsäädäntömuutosten johdosta.

§ 38 on lisätty aikaisemmin toimialajohtajien delegointipäätöksillä tehty vastualuejohtajien ja tulosyksiköiden esimiesten toimivaltaan määräaikaiset korkeintaan 6 kk työsopimukset.

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 ja järjestämään koulutusta kunnan hallinnollisten järjestelmien käyttöön. Esimiehille suunnatun työoikeuden vuoden mittaisen koulutuksen on suorittanut lähes kaikki kunnan esimiehet.

Vuoden 2022 lopussa tehdyn työhyvinvointikyselyn pohjalta tullaan myös järjestämään esimiehille suunnattua esihenkilövalmennusta.

6. Koulutukset

Koulutukset koulutuskorvaukseen 2022	1pv	2pv	3pv
tiedonhallinta palvelut	0	1	1
hallintopalvelut/ yleishallinto	1	1	4
sivistystoimi	0	0	4
kirjasto	1	0	0
nuorisotoimi	0	1	3
tekninen toimi	2	5	1
siivoojat /keskuskeittiö	2	0	0
päivähoito / varhaiskasvatus	6	6	6
opetus alakoulut	7	9	1
opetus yläkoulu + lukio	4	4	4
Päivät yhteensä	23	27	24

Taulukko 14. Koulutuspäivät vuonna 2022.

Vuonna 2014 tuli voimaan laki koulutuskorvauksesta, jonka mukaisesti työnantajat voivat hakea korvausta koulutussuunnitelman mukaisesta koulutuksesta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia kustannuksia oli 28 144,60 €, ja sen perusteella saatu koulutuskorvaus oli 2755,01 €. Koulutuspäiviä oli kaikkiaan 149 päivää. Kustannussäästöjä on syntynyt siitä, että koulutuksiin on pystytty osallistumaan Webinaarien kautta. Vuonna 2021 koulutuspäiviä oli yhteensä 150 päivää.

7. Edustuksellinen yhteistoiminta

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 2022 aikana 5 kertaa. Edellisenä vuonna kokouksia oli 4 kpl. Yhteistyöryhmänä käsitteli vuoden aikana mm. seuraavia aihepiirejä:

- JHL:n ilmoitus pääluottamusmiehestä kaudelle 2022-2023
- Paikallinen sopimus työvuorolistoista johtuvista maksuaikatauluista
- Paikallinen sopimus pääluottamusmiesten ajankäytöstä
- TVA-palkkausjärjestelmän päivitys varhaiskasvatuksen osalta
- Kelan korvaushakemus työterveyshuoltoon liittyviin kustannuksiin vuodelta 2021
- Henkilöstön päivitetty ohjeet 2022
- Tilinpäätös 2021
- Henkilöstökertomus 2021
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2022
- TVA-palkkausjärjestelmän muutos varhaiskasvatukseen
- Paikallissopimus Kvtes ja TS työaika- ja työvuorokorvausten maksuajankohdista ja maksuaikataulusta poikkeamisista
- Paikallissopimus Ovtes opettajien laskutettavien korvausten, ESS G -tekijöiden, maksuajankohdista ja maksuaikataulusta poikkeamisista
- Liikaa maksetut pääluottamusmieskorvaukset
- Kangasniemen kunnan varhaisen tuen malli
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023
- Etätöyö sopimuksen hyväksyminen ja siihen liittyvien työaikajoustoihin liittyvien ohjeistusten päivittäminen
- Henkilökohtaisen työn suorituksen arviointijärjestelmä
- Hallintosäännön päivitys 1.6.2022
- OVTES:n TVA-palkkausjärjestelmän tarkennukset
- Kunta-alan työehtosopimusratkaisu 2022–2025
- KVTES:n tasopalkkajärjestelmän simulointi- ja kokeilumääräykset (KVTES 2022–2025 Liite 19)
- Henkilökohtaisen työn suorituksen arviointijärjestelmä
- Kiinteistö Oy Kangasniemen Kunnantalon lukituksen saneeraus ja kunnan kiinteistöjen sähkölukitus
- Talousarvion 2023 ja taloussuunnittelun 2024 ja 2025 valmistelu

- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2023
- Vakanssiluettelo ja vakanssimuutokset vuoden 2022 aikana
- Yhteistoimintamenettelyt kuntouttavan työtoiminnan henkilöstön siirtosopimuksen osalta liikkeen luovuttavissa organisaatioissa
- Kangasniemen kunnan suullisen huomautuksen ja kirjallisen varoituksen antamisen ohje
- YT-palavereiden muistiot
- Työsuojeluasiat

Muu yhteistyötoiminta

Vuoden aikana jatkettiin käytäntöä pitää Yhteistyöryhmän lisäksi epävirallisempia YT-palavereita hallintojohtajan ja pääluottamusmiesten kesken ja niihin on kutsuttu tarvittaessa myös esimiehiä ja henkilöstöasiantuntija. YT-palavereista tehtiin erilliset muistiot ja ne on viety Yhteistyöryhmän kokouksiin tiedoksi.

8. Henkilöstötilinpäätös lukuina ja kustannuksina

Palkkakulut olivat 6 897 720 euroa vuonna 2022 Eläkekulut olivat 1 717 029 euroa ja muut sivukulut 255 902 euroa. Sairauspoissaolojen sijaiskustannukset olivat 95 430 euroa.

	vuosi 2020	vuosi 2021	vuosi 2022
asukasmäärä	5311	5230	5155
henkilömäärä	179	188	191
työntekijää/asukas	0,034	0,036	0,037

Taulukko 15. Henkilöstömäärä 2020–2022

	2020	2021	2022
palkat ja palkkiot €	6 249 613	6 672 477	6 897 720
henkilöstökulut yht. €	8 104 169	8 658 117	8 870 651
palkat ja palk- kiot/asukas €	1177	1276	1338
henkilöstökulut yht/asukas €	1526	1655	1721

Taulukko 16. Henkilöstökulut (netto) 2020–2022