



Kangasniemi

KANGASNIEMEN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

YTR 19.3.2024
KH 25.3.2024
KV 27.5.2024

Sisällys

1	Johdanto	2
2	Kuntastrategian henkilöstöstrategia	3
3	Henkilöstö	5
3.1	Henkilöstön määrä 31.12.	5
3.2	Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma	7
3.3	Sairauspoissaolot	8
3.4	Tapaturmat	13
3.5	Eläköitymiset	13
4	Työsuojelu ja työhyvinvointi.....	14
4.1	TyHy-toiminta	14
4.2	Työsuojelu	14
5	Johtaminen ja esimiestyö	15
6	Koulutukset.....	16
7	Edustuksellinen yhteistoiminta	17
8	Henkilöstö lukuina ja kustannuksina	18

1 Johdanto

Henkilöstökertomus on laadittu osana tilinpäätösasiakirjoja. Sen tarkoituksena on luoda kokonaiskatsaus henkilöstöön liittyvistä toimista, henkilöstömäärästä ja henkilöstörakenteesta tilinpäätösvouden 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 yh-teistyryhmässä. Lisäksi ne käsitellään kunnan ylintä työnantajavaltaa käytettävissä kunnanhallituksessa sekä valtuustossa.

Hyvinvointialueelle siirtyi 1.1.2023 kuntouttavan työtoiminnan henkilöstö, yksi vakituisesti ja yksi ensin määräaikaisesti ja vuoden 2024 alusta myös vakituisesti. TE-palveluiden siirtyminen kuntiin vuonna 2025 tarkoittaa Kangasniemen osalta sitä, että Kangasniemi liittyy osaksi Mikkelin seudun työllisyyspalveluita, jonka vastuukuntana toimii Mikkelin kaupunki. Kunnan työllisyydenhoidosta on ilmoitettu siirtyväksi Mikkelin kaupungille yksi vakituinen henkilö.

Sosiaali- ja terveystenonon 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 kuntalaisille suoran arviointikanavan, jossa kunnan työntekijöiden, jopa yksittäiset työsuoritukset, saavat ajoittain tiukkaakin palautetta. Ukrainan sota on tuonut kuntaan pakolaisia ja kunta on järjestänyt majoituksen tyhjillään olleisiin vuokra-asuntoihin. Kangasniemellä toimi vuoden 2023 loppuun Mikkelin vastaanottokeskuksen etäpiste. Kunnan vuokra-asunnoissa asuu tilinpäätöshetkellä noin 50 ukrainalaispakolaista.

Myös henkilöstön vaihtuvuus, pitkät poissaolot ja erilaiset näistä johtuvat sijaisjärjestelyt ovat vaatineet henkilöstöltä joustoa useassa työyksikössä. Kunnan ohut organisaatio luo haasteita, kun sijaisia ei ole. Iso kiitos kuuluu niille arjen sankareille, ketään erikseen nimeämättä, jotka ovat venyneet kiireen ja paineen alla näissä haastavissa tilanteissa vuoden aikana.

Kangasniemen kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli 31.12.2023 tilanteen mukaan 197 henkilöä (191 henkilöä 31.12.2022), joista 151 oli vakinaisessa ja 35 määräaikaisessa virkattai työsuhteessa, joista 8 sijaisia ja työllistämistuella 11 henkilöä.

Kangasniemellä 15.3.2024

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 kehittyi toimintaympäristön muuttuessa. Kunta etsii rohkeasti mahdollisuuksia muutokseen 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 voimassa olevaa erillistä henkilöstöstrategiaa, vaan se on pohjautunut kunnan valtuustokausittaiseen strategiaan.

1 Turvallista arkea: toimivat lähipalvelut ja hyvinvoivat kangasniemeläiset

Tavoitteemme valtuustokaudelle

1. Panostamme ennalta ehkäisevässä terveyden edistämässä 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 kulttuuritapahtumia 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 2021	Henkilömäärä 2022	Henkilömäärä 2023	muutos% ed. vuosi
vakinaiset	141	144	151	4,9 %
määräaikaiset	33	33	35	6,1 %
työllistetyt	14	14	11	-21,4 %
YHTEENSÄ	188	191	197	3,1 %

Taulukko 1. Henkilömäärät vuosina 2021–2023

Kunnanhallitus	naisia	miehiä	yhteensä
Vakituiset	10	3	13
Määräaikaiset	1		1
Työllistetyt	7	2	9
Sivistys- ja hyvinvointitoimi			
Vakituiset	81	21	102
Määräaikaiset	23	1	24
Sijaiset	7	1	8
Työllistetyt			
Tekninen toimi			
Vakituiset	22	14	36
Määräaikaiset	2		2
Työllistetyt	2		2

Taulukko 2. Henkilömäärät hallintokunnittain vuonna 2023

Vuoden 2023 tilinpäätöshetken kokonaishenkilöstömäärän tarkastelutilanne kasvoi edellisvuodesta, muutos 3,1 %. Määräaikaisessa työsuhteessa oli 35 henkilöä, joista 8 sijaisia sekä 11 työllistettyä.

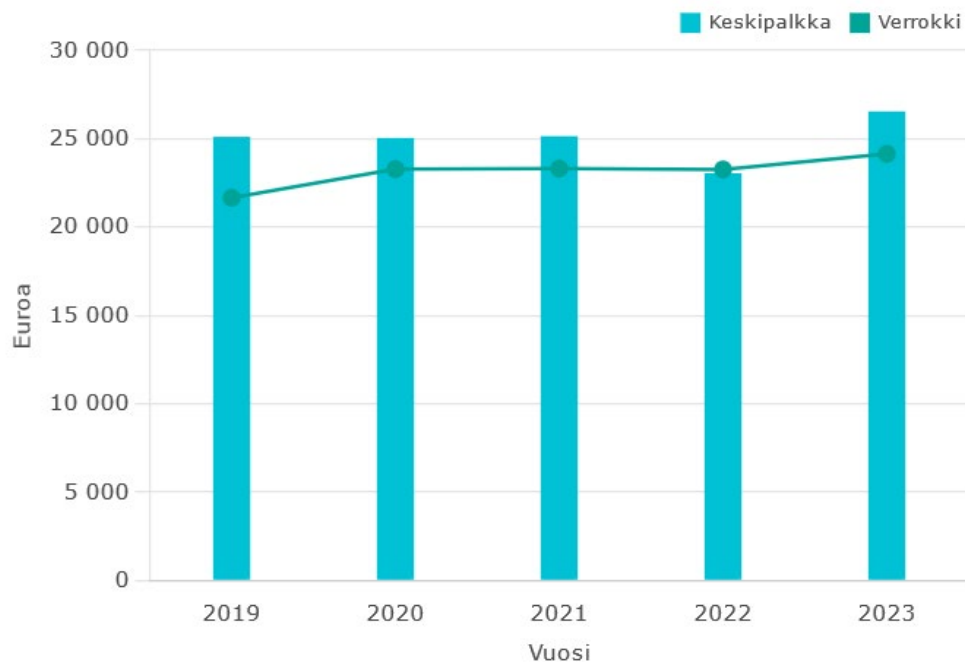
	Henkilötyövuosi 2021	Henkilötyövuosi 2022	Henkilötyövuosi 2023
Mies	46,1797	43,6349	43,2317
Nainen	138,1784	140,955	144,6087
Kaikki yhteensä	184,3581	184,5899	187,8404

Taulukko 3. Vuoden 2021–2023 henkilövuodet sisältäen kaikki työaikamuodot vuoden aikana.

Hallintokunta	Tehtävä- kohtainen palkka 2023	Palvelusaika- lisät 2023	Henkilö- kohtaiset lisät 2023	Muut lisät 2023	Lisä- ja ylityö tunnit 2023
Kunnanhallitus	1196130,92	76712,96	11527,93	2500,00	0,00
Määräaikainen	84435,83	6762,14	0,00	0,00	0,00
Työllistetty	85795,96	2241,78	0,00	0,00	0,00
Vakinainen	1025899,13	67709,04	11527,93	2500,00	0,00
Sivistys- ja hyvinvointi- lautakunta	5425446,44	711655,29	229786,85	25551,95	82522,00
Määräaikainen	453246,10	29055,54	5964,75	2143,46	3376,00
Sijainen	73190,15	6441,54	140,94	1125,60	843,00
Vakinainen	4899010,19	676158,21	223681,16	22282,89	78303,00
Tekninen lautakunta	1705351,42	128747,89	58999,09	85184,59	11707,00
Määräaikainen	63051,29	0,00	0,00	0,00	0,00
Työllistetty	28338,86	2267,14	0,00	0,00	0,00
Vakinainen	1613961,27	126480,75	58999,09	85184,59	11707,00
Kaikki yhteensä	8326928,78	917116,14	300313,87	113236,54	94229,00

Taulukko 4. Palkkarakenne ilman sivukuluja vuonna 2023

Palkat



Taulukko 5. Henkilöstön keskipalkka vuonna 2023 oli 26 533 €, nousua edelliseen vuoteen 3 504 €. Verrokkina keski-suuren kunnat. (Lähde Kelan verkkosivut)

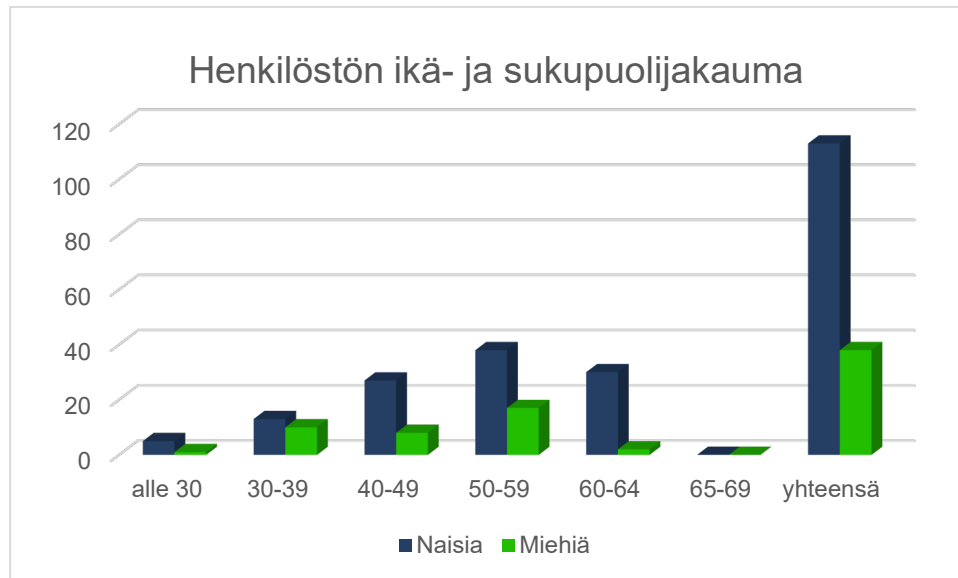
3.2 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

	2021	2022	2023	muutos% ed. vuosi
naisia	105	108	113	4,6 %
miehiä	36	36	38	5,6 %
miesten osuus %	25,5 %	25,0 %	25,2 %	0,7 %

Taulukko 6. Henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2021-2023. Vakituudessa työsuhteessa 31.12.2023 olin 151 henkilöä, joista 38 miehiä.

ikä	alle 30	30-39	40-49	50-59	60-64	65-69	yhteensä
Naisia	5	13	27	38	30	0	113
Miehiä	1	10	8	17	2	0	38

Taulukko 7. Vakituksen henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain vuonna 2023.



Taulukko 8. Vakituksen henkilöstön ikäjakauma vuonna 2023.

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

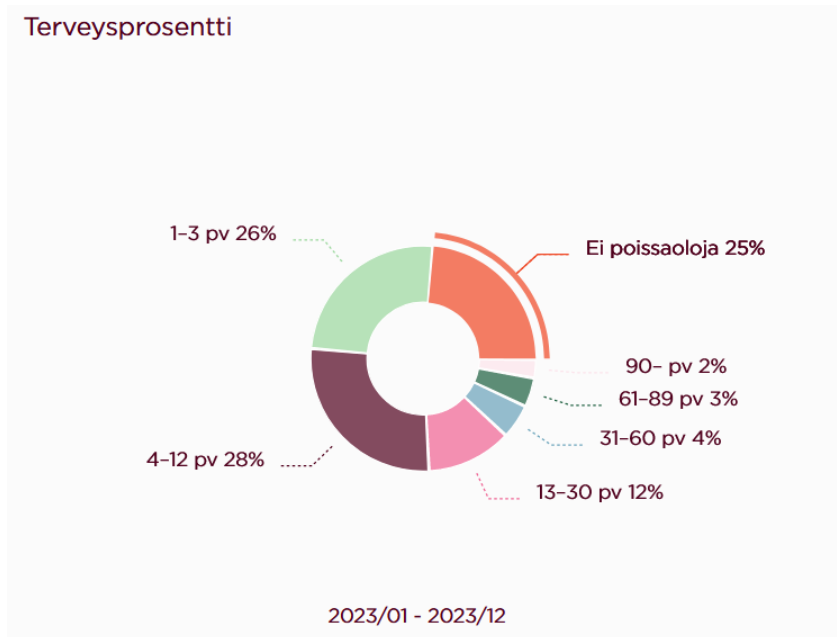
Henkilöstön vaihtuvuus	Määrä
Irtisanoutuminen (oma pyyntö)	7
Etsivä nuorisotyöntekijä	1
Koulunkäynnin ohjaaja	3
Liikunnan lehtori	1
Nuorisosihteeri	1
Sivistys- ja hyvinvointijohtaja	1
Siirtyminen vanhuuseläkkeelle	3
Kotitalouden lehtori	1
Vesihuoltolaitoksen hoitaja	1
Yhdistelmätyöntekijä	1
Sisäinen siirto	1
Varhaiskasvatuksen sosionomi	1
Työsopimuksen irtisanominen (työnantaja)	1
Kaikki yhteensä	12

Taulukko 9. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuoden 2023 aikana. Vuonna 2022 vaihtuvuus oli 13 henkilöä ja vuonna 2021 18 henkilöä.

3.3 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen suhteen kunnassa on käytössä diagnooseihin perustuva sairauspoissaolojen seuranta. Tämän kaltaisella seurannalla pyritään pääsemään paremmin kiinni sairauksien ennaltaehkäisyyn ja niihin vaikuttaviin syihin. Tilastoja pystytään seuraamaan henkilöstöhallinnossa työterveysportaalin avulla ja sieltä on myös otettu tähän henkilöstökertomukseen kuvakaappauksia. Kunnan työterveyshuollon tuottaa Pihlajalinna. Vuoden 2024 alusta alkaen tiedot siirretään palkkahallinnosta Pihlajalinnan sovellukseen ilman diagnoositietoja, jolloin mm. omailmoitusten diagnoosiperuste ei enää siirry Pihlajalintaan.

Henkilöstön ikärakenne osoittaa, että eniten työntekijöitä on ikäryhmässä 55–64-v ja 45–54-v. Sairauspoissaoloja on eniten ikäryhmässä 35–44-v ja 25–34-v. Tuki- ja liikuntaelinten sairauden käyntejä oli vuonna 2023 eniten kaikista työterveyshuollon käynneistä. Yhteensä vuonna 2023 oli 2675 sairauspoissaolopäivää (14,27 vp/henkilö), kun vuonna 2022 niitä oli yhteensä 2657 (13,9 pv/henkilö).



25 % henkilöstöstä ei lainkaan poissaoloja (kunta-alalla 16 % vuonna 2022)

54 % henkilöstöstä poissaoloista poissaolot 1-12 pv

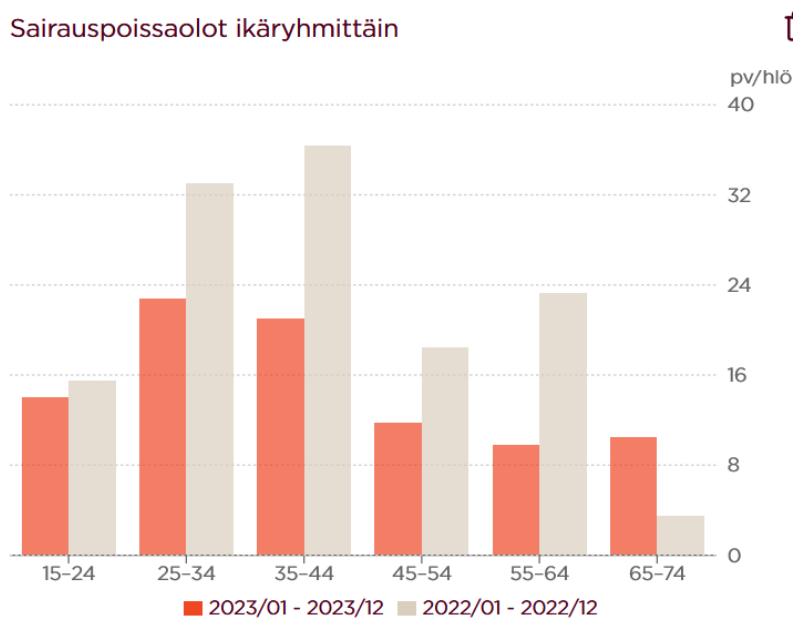
12 % henkilöstöstä poissaoloista poissaolot 13-30 pv

9 % henkilöstöstä poissaoloja yli 30 pv

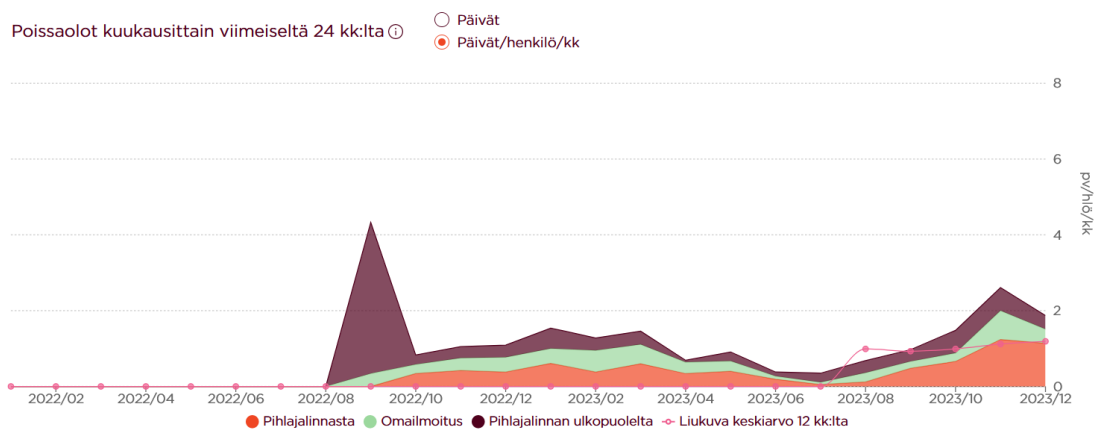
Sairauspoissaolojen syyt:

- Hengityselinsairaudet 696 pv (vuonna 2022 niitä oli 626 pv)
- Tuki- ja liikuntaelimestö 600 pv (selkä 215 pv, muut 163 pv, alaraaja 113 pv niskahartia 96 pv, yläraaja 78 pv) (vuonna 2022 niitä oli 619 pv)
- Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt 599 pv (mielialahäiriöt 343 pv, ahdistuneisuuden ja stressiin liittyvät 229 pv, muut mielenterv. 27 pv) (vuonna 2022 niitä oli 261 pv)

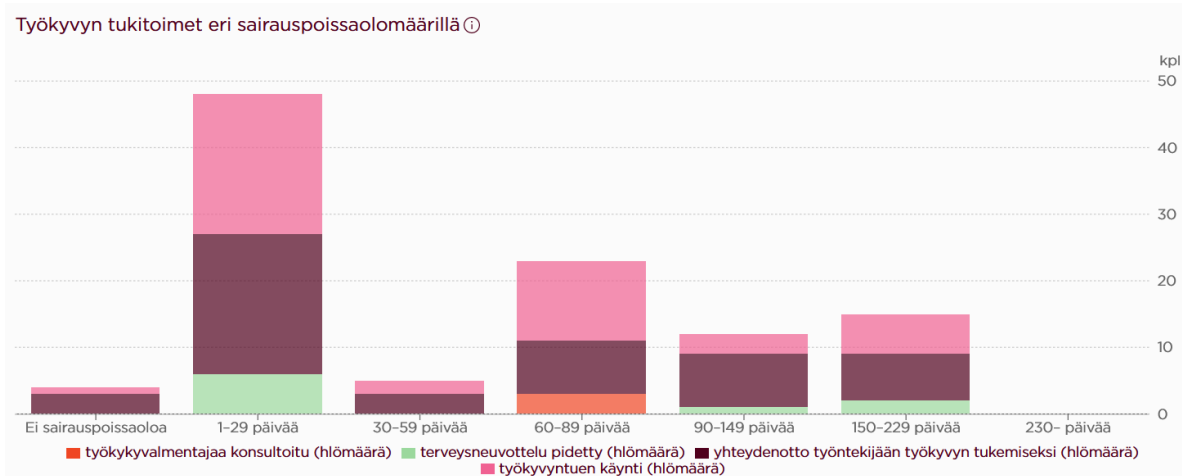
Sairauspoissaolot ikäryhmittäin



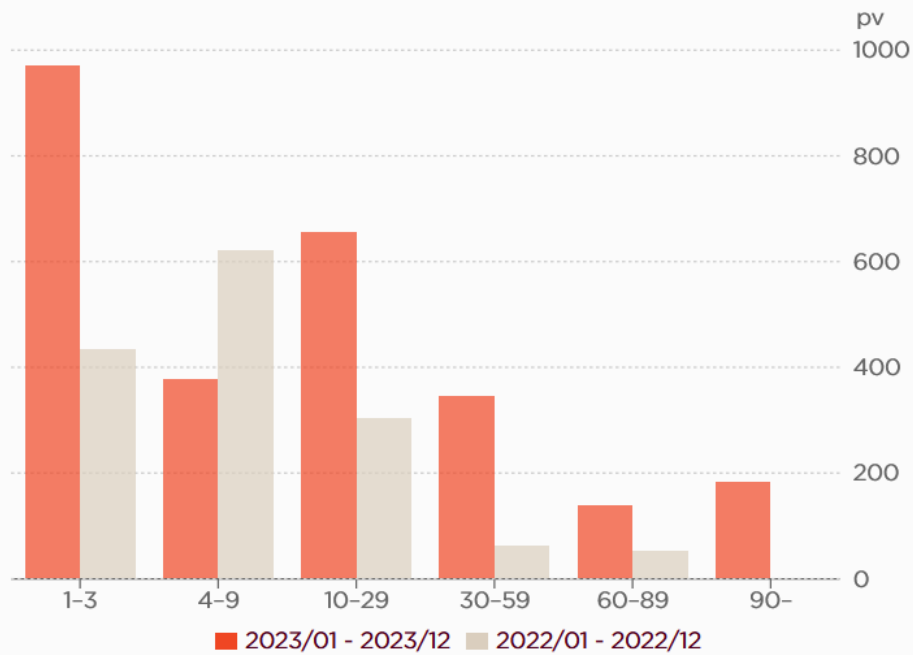
Poissaolot kuukausittain viimeiseltä 24 kk:lta



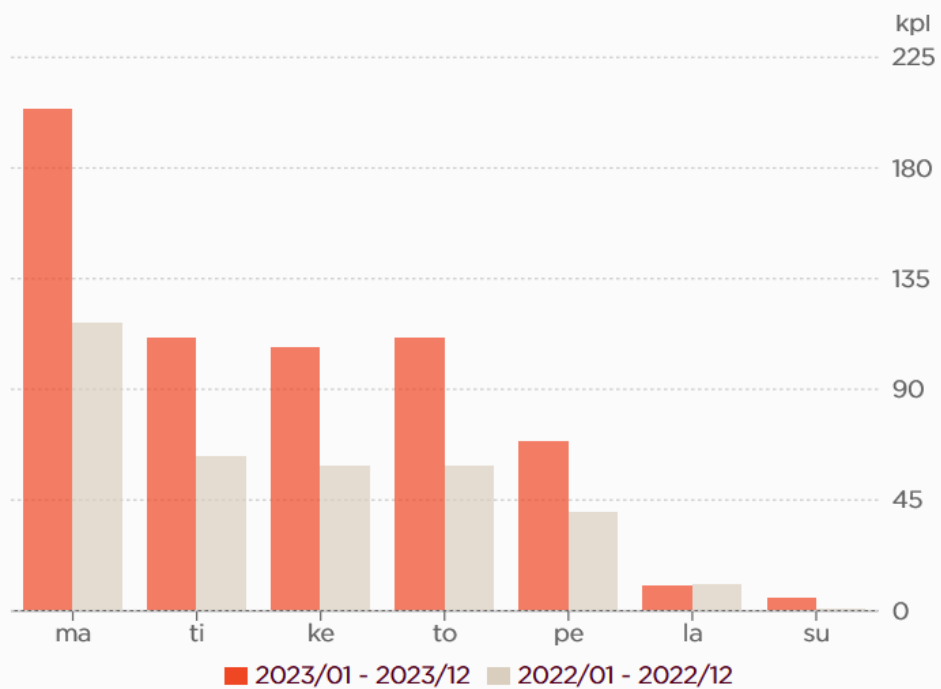
Työkyvyn tukitoimet eri sairauspoissaolomäärillä

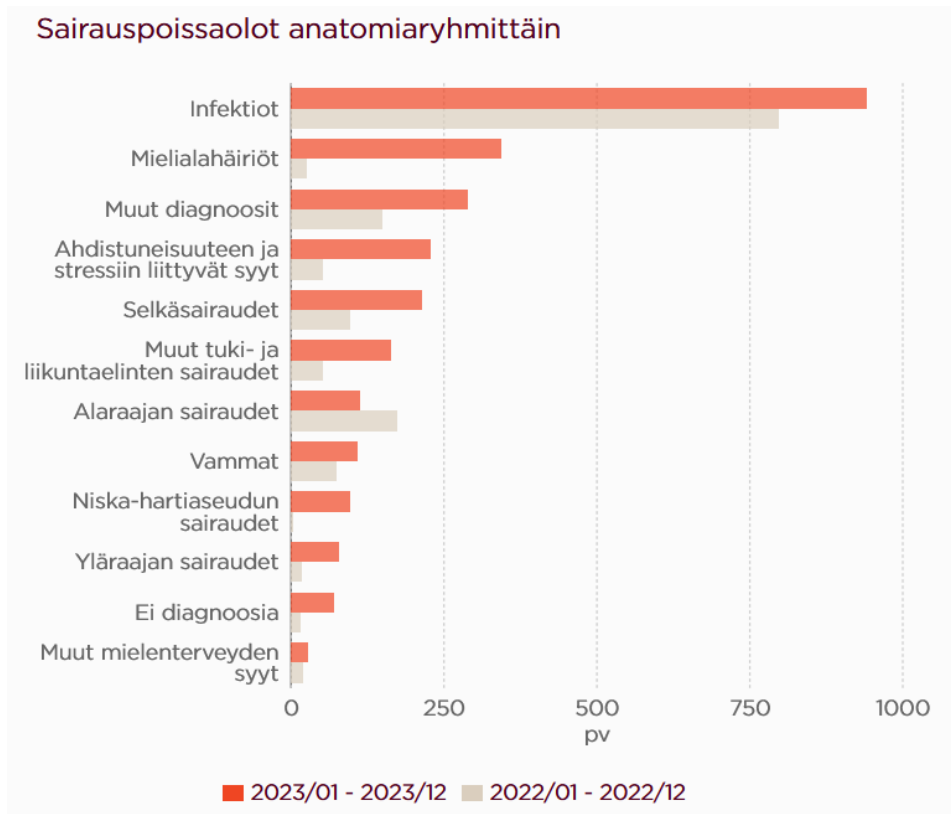


Sairauspoissaolot pituusluokittain ⓘ



Sairauspoissaolot aloitusviikonpäivittäin





Kunnassa toimii sisäilmaryhmä, jossa on mukana eri työyksiköiden edustajat. Mikäli epäilyjä sisäilmaongelmista on ollut, niitä on välittömästi ilmoituksen jälkeen ryhdytty tutkimaan.

Vuoden 2023 aikana ehkäisevään työterveyshuoltoon liittyviä käyntejä työterveyspalveluissa oli 411 kappaletta. Vuoden 2023 aikana sairaanhoitoon liittyviä käyntejä työterveyspalveluissa oli 617 kappaletta. Tämä luku sisältää työterveyshoitajan ja työterveyslääkärin käynnit.

Laboratoriotutkimuksia vuonna 2023 oli 872 kappaletta ja kuvantamisia 54 kappaletta. Kustannuksia aiheutui korvausluokka I mukaan 54347,48 € (55 477 € vuonna 2022) ja korvausluokka II mukaan 60 000,20 € (53 665 € vuonna 2022) ja yhteensä 114 347,68 € (109 142 € vuonna 2022) Työntekijää kohden kustannukset olivat 589 € (574 € vuonna 2022). Yhteistyöryhmä käsittelee Kelalle tehtävän korvaushakemuksen vuosittain, jonka jälkeen hakemus toimitetaan Kelalle. Hakemus tulee jättää tilinpäätöshetken jälkeen kuuden kuukauden kuluessa.

Sairauspoissaolojen sijaiskustannukset olivat 101 629 euroa vuonna 2023 ja 103 077 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

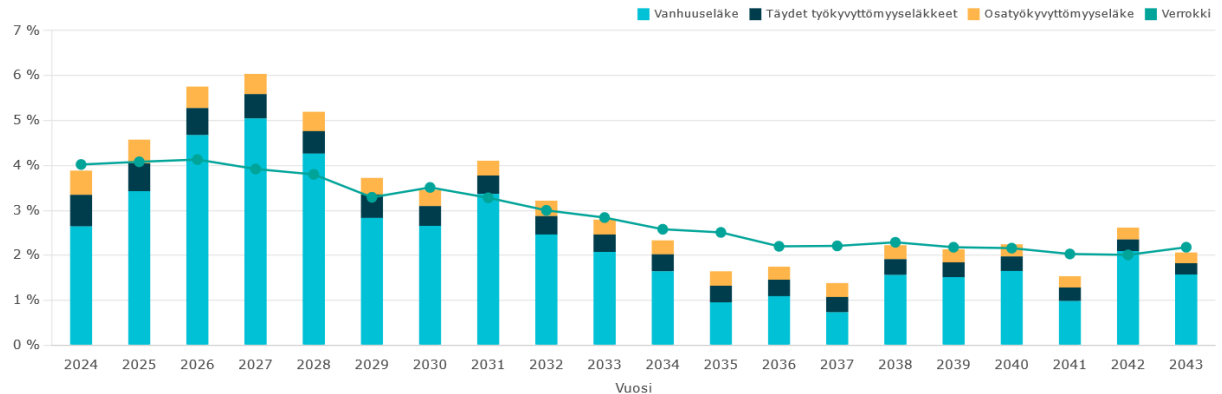
Työ- ja työmatkatapaturmien määrä on ollut henkilöstömäärä huomioiden pieni. Työtapaturmia sattui vuonna 2023 yhteensä 10. Tapaturmien määrään on syytä kiinnittää huomiota mm. riskienarvioinnissa. Työyksiköissä on käytössä ns. läheltä piti- raportoinnin lomake, jolla pyritään vaikuttamaan tapaturmien määrään. Raportointia on pyritty tehostamaan ja kehitystyötä jatketaan edelleen. Työtapaturmien johdosta vakuutusyhtiö on korvannut yhteensä 6 604,87 euroa vuonna 2023, joista päivärahaa yhteensä 3 177,51 euroa (14 päivää).

Vuosi	Työtapaturma	Työmatkatapaturma
2021	10	2
2022	12	1
2023	10	0

Taulukko 10. Työ- ja matkatapaturmat vakuutusyhtiön tilaston mukaan vuosina 2021–2023

3.5 Eläköitymiset

Eläköitymisennuste



Taulukko 11. Eläköitymisennuste 2024–2043 (Lähde Kelan verkkosivut)

Kangasniemellä vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle jäi 3 henkilöä (vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle jäi 7 henkilöä ja vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle jäi 6 henkilöä). Eläköityminen on ollut edelleen varsin maltillista.

Kunnallisesta viranhaltijasta annettua lakia viranhaltijan eroamisikästä 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

4.1 TyHy-toiminta

Vakiintuneet tyhy-edut olivat edelleen työntekijöiden käytettävissä. Uusimpien etujen joukossa oleva työsuohdepolkupyörän hankkiminen on vuoden loppuun mennessä konkretisoitunut jo 11 työntekijällä. Yhteisöllisyyttä pyrittiin lisäämään yhteisten tapahtumien avulla. Kevättalvella järjestettiin pilkkikilpailut. Tapahtumassa oli mahdollisuus päästä pilkille paremmille kalapaikoille Hooked Saimaan kuljettamana ja opastamana. Paloaseman rannassa tarjottiin hotdodgeja. Tapahtumaa suosi ihanteellinen sää ja lienenkö siksi tapahtumalle on toivottu jatkoa. Perinteiset pikkujoulut keräsi jälleen hyvän määrän kunnan työntekijöitä yhteen, tällä kertaa Kansikselle. Ambrosian ruoat, hyvä ohjelma, sekä kunnan työntekijöistä kasattu bändi saivat aikaan juhlan tunnun. Pikkujouluissa huomioitiin kunnan palkitsemisjärjestelmän mukaisesti lahjakortilla kunnassa pitkäaikaisesti työssä olleita henkilöitä. 3 henkilöä otti vaihtoehtoisesti kuntaliiton ansiomerkin.

4.2 Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi on 2022–2025. Kuntaan on valittu 2 työsuojeluvaltuutettua, jotka toimivat myös työsuojelutoimikunnan jäseninä, sekä heille varavaltuutettu.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden aikana 11 kertaa. Työsuojelutoimikunnan yhtenä merkittävänä roolina on valmistella työsuojelullisia asioita Yhteistyöryhmän käsiteltäväksi.

Työsuojelutoimikunta toteutti, kehitti tai seurasi vuonna 2023 muun muassa seuraavaa:

- Uhka- ja vaaratilanneohje
- Ensiapukoulutusten järjestäminen kootusti.
- Ohjelmistojen ja laitteiden käyttökoulutukset.
- Hiskin käytön tehostaminen
- Turvallisuusilmoitukset. Saapuneiden ilmoitusten määriä ja käytänteitä seurattiin.
- Riskien arviointi. Käytänteitä seurattiin.
- Turvallisuuskorttirekisterin tarkastus
- TyHy-toiminta. Pikkujoulut, pilkkikilpailut
- Intro- perehdytysohjelmiston käytön seuranta

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

Vuoden 2022 lopussa tehdyn työhyvinvointikyselyn pohjalta järjestettiin esimiehille suunnattua esihenkilövalmennusta.

Kunnan johtoryhmä kokoontuu viikoittain. Kunnan johtoryhmän muistiot ovat sisäisesti luettavissa kunnan intranetissä Hiskistä. Hiskissä on myös oma kiitos/palaute -kanava työntekijöille.

Kunnanjohtaja piti yhden kuntainfon työntekijöille. Lisäksi vuoden aikana on järjestetty etäaamukahveja, joihin henkilöstö on voinut osallistua joko kunnantalon kahviossa tai etänä.

Kunnan henkilöstö kuuluu työajanseurannan piiriin ja osalle henkilöstöstä tehdään työaikasuunnittelua Titania-järjestelmällä.

Henkilöstöä on kannustettu pitämään palkattomia vapaita ja muuttamaan lomarahansa vapaapäiviksi.

Kunta toimii avoimesti ja läpinäkyvästi julkaisemalla esityslistat, pöytäkirjat ja viranhaltijapäätökset netissä. Henkilöstöasioita valmistellaan yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa (kts. 7. edustuksellinen yhteistoiminta).

6 Koulutukset

Koulutukset koulutuskorvaukseen 2023	1pv	2pv	3pv
tiedonhallinta palvelut	0	0	2
hallintopalvelut / työllisyyspalvelut	2	1	7
sivistystoimi hallinto	0	0	3
kirjasto / kulttuuri / liikunta	4	1	2
päivähoito / varhaiskasvatus	4	1	2
opetus alakoulut	3	3	0
opetus yläkoulu + lukio	3	6	1
nuorisotoimi	0	1	2
tekninen toimi	5	4	9
ruoka ja puhtauspalvelut	7	10	2
Päivät yhteensä	28	54	90

Taulukko 12. Koulutuspäivät vuonna 2023.

Vuonna 2014 tuli voimaan laki koulutuskorvauksesta, jonka mukaisesti työnantajat voivat hakea korvausta koulutussuunnitelman mukaisesta koulutuksesta. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia kustannuksia oli 34 417,20 €, ja sen perusteella saatu koulutuskorvaus oli 3441,72 €. Koulutuspäiviä oli kaikkiaan 172 päivää. Kustannussäästöjä on syntynyt siitä, että koulutuksiin on pystytty osallistumaan Webinaarien kautta. Vuonna 2022 koulutuspäiviä oli yhteensä 149 päivää.

7 Edustuksellinen yhteistoiminta

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 JHL:n pääluottamusmies. Yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2023 aikana 6 kertaa. Edellisenä vuonna kokouksia oli 5 kpl.

Yhteistyöryhmänä käsitteli vuoden aikana mm. seuraavia aihepiirejä:

- Tilinpäätös 2022
- Henkilöstökertomus 2022
- KVTES:n tasopalkkajärjestelmän simulointi- ja kokeilumääräykset
- Ns. perälaudan vaikutukset kunta- alan työehtosopimusratkaisuun 2022–2025
- Työhyvinvointikysely 2022
- Kelan korvaushakemus työterveyshuoltoon liittyviin kustannuksiin vuodelta 2022
- Henkilökohtaisen työn suorituksen arviointijärjestelmä
- Kunta- alan työehtosopimuksen 1.6.2023 järjestelyvaraerien jako
- Luottamusmiesten käytettävissä olevan ajan tarkistaminen
- Mikkelin kaupungin tiedustelu Etelä- Savon kunnille yhteisen työvoimapalvelualueen muodostamisesta
- Kunnantalon tilojen uudelleenjärjestely ja Duunituvan tilojen järjestely
- Whistleblower direktiivi- ilmoittajansuojelulainsäädäntöön perustuvan ilmoituskanavan käyttöönotto
- Paikallinen sopiminen lomarahojen maksusta v. 2023 alkaen
- Paikallinen sopimus työehtosopimusten 1.6.2023 jakoeristä
- TVA- palkkausjärjestelmän muutos koulunkäynninohjaajille
- OVTES:n TVA- palkkausjärjestelmän pisteytyksen päivitys
- Sopimuksen hyväksyminen Mikkelin seudun työvoimapalveluiden järjestämisestä 1.1.2025 alkaen
- Paikallinen sopimus henkilöstön polkupyöräedusta
- Paikallinen sopimus / valmistava opetus
- Talousarvio 2024
- Uhka- ja vaaratilanneohjeistus
- Työpaikkaohjaaja
- TSA - Henkilökohtaisen työn suorituksen arviointijärjestelmä / henkilökohtainen lisä
- Talousarvio 2024
- Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2024
- 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 Henkilöstö lukuina ja kustannuksina

Palkkakulut olivat 7 703 591 euroa vuonna 2023. Eläkekulut olivat 1 643 613 euroa ja muut sivukulut 283 168 euroa. Sairauspoissaolojen sijaiskustannukset olivat 101 629 euroa.

	vuosi 2021	vuosi 2022	vuosi 2023
asukasmäärä	5230	5155	5115
henkilömäärä	188	191	197
työntekijää/asukas	0,036	0,037	0,039

	2021	2022	2023
palkat ja palkkiot €	6 672 477	7 107 419	7 703 591
henkilöstökulut yht. €	8 658 117	9 162 545	9 604 197
palkat ja palkkiot/asukas €	1276	1361	1506
henkilöstökulut yht/asukas €	1655	1777	1878