

# Henkilöstötilinpäätös 2022



Kunnanhallitus 24.4.2023 § 89

Kunnanvaltuusto 29.5.2023 §

## Sisällys

Johdanto.....	2
Strategiset tavoitteet.....	2
Tavoitteiden toteutuminen .....	4
Henkilöstökulut.....	4
Henkilöstömäärä ja -rakenne .....	5
Poissaolot.....	6
Osaamisen kehittäminen .....	8
Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen .....	8
Työterveyshuolto.....	9
Työsuojelutoimikunta ja YT-elin.....	10
Koulutus .....	11
Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen.....	11

## Johdanto

Henkilöstötilinpäätös on Uuraisten kunnan palveluksessa vuonna 2022 ollutta henkilöstöä koskeva henkilöstökertomus ja tilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös sisältää KT:n vuonna 2013 kunnille antaman henkilöstöraportoinnin kehittämissuosituksen mukaiset tiedot sekä Uuraisten kunnan henkilöstöpolitiikkaa sekä henkilöstön tilaa kuvaavia tunnuslukuja ja muita tietoja. Tiedot perustuvat vuonna 2022 vallinneeseen tilanteeseen.

Tilinpäätösvuoden henkilöstöasiat on aikaisemmin esitetty tilinpäätöskirjan yhteydessä. Nyt laadittu henkilöstötilinpäätös esitetään kuitenkin erillisenä asiakirjana, jotta se saisi entistä enemmän painoarvoa. Henkilöstökertomus / henkilöstötilinpäätös on osa Uuraisten kunnan henkilöstöä koskevien toimintojen kehittämistä ja suunnittelua, jolla pyritään ohjaamaan kohti oikeita toimenpiteitä henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa ja kehittämisessä. Vertailutieto muutoksista helpottaa myös varautumista tulevaan.

Henkilöstötilinpäätöksen avulla seurataan kunnan henkilöstön määrän ja rakenteen kehitystä ja henkilöstössä tapahtuvaa vaihtuvuutta. Lisäksi tarkastellaan henkilöstön kehittämistä ja poissaoloja. Henkilöstötilinpäätös viedään tiedoksi työsuojelutoimikunnalle, yhteistoimintaelimelle, johtoryhmälle sekä kunnanhallitukselle ja lopuksi kunnanvaltuustolle.

Henkilöstöasioiden kokonaisvastuu Uuraisten kunnassa vuonna 2022 oli talous- ja hallintopäälliköllä.

Henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty edellisvuoden lopun tilanteen mukaan (31.12.2022). Tiedot on kerätty työterveyshuollon raportista, palkkahallinnon tietojärjestelmästä sekä taloushallinnon ohjelmista.

## Strategiset tavoitteet

### Visio: Kestävällä kasvu-uralla

# ARVOT

## **Inhimillinen**

Uurainen on inhimillinen, aito ja lähestyttävä sekä turvallinen.  
Ihmiset ovat auttavaisia ja yhteisöllisiä.

## **Hyväntuulinen**

Uurainen on hyväntuulinen, näkeehän sen jo suun muodosta.  
Meillä on syytä hymyyn, olemme positiivisia ja ratkaisukeskeisiä.  
Vahvistamme hyvinvointia ja viihtyvyyttä monipuolisesti  
niin työssä kuin vapaa-ajallakin.

## **Uudistuva**

Uurainen on samalla sekä perinteikäs että uudistuva.  
Vahvistamme vuorovaikutteista, ideoivaa, osallistuvaa  
ja kestävää toimintakulttuuria.



# STRATEGIA

1

Kuntaorganisaatio:

#sujuva  
toimintakulttuuri  
ja digiloikka

2

Kuntalaiset ja  
yritykset:

#viihtyisä,  
hyvinvoiva ja  
kestävä  
Uurainen

3

Katse  
ulospäin:

#tunnettu  
Uurainen

Uuraisten kunnan **henkilöstöohjelma** on hyväksytty kunnanhallituksessa 20.6.2022 § 140.

Henkilöstöohjelman 2022-2025 tavoitteena on tukea Uuraisten kunnan strategiaa.

Henkilöstöohjelma sisältää koko kunnan organisaatiota koskevat henkilöstötyön päämäärät ja keinot, joilla niihin päästään. Henkilöstösuunnitelma perustuu strategiaamme kirkastettuihin arvoihin ja arvopohjaiseen työskentelyyn ja toimintatapoihin koko organisaatiossa.

Henkilöstöohjelman tavoitteena on vahvistaa yhtenäisiä peruslinjauksia kunnassa noudatettavasta henkilöstöasioiden hoitamisesta siten, että henkilöstöllä on käsitys kunnan ja oman työyksikön toiminnan tavoitteista, taloudesta ja yleisistä toimintaperiaatteista. Henkilöstöohjelman perustana on kunnan strategian toimiva johtamisjärjestelmä ja yhdessä valmistelu, jossa pääpainopisteinä ovat luottamus luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden kesken, hyvä tiedonkulku ja tuottavuuden lisäys hyvän työilmapiirin myötä.

Kunnan visio on olla **KESTÄVÄLLÄ KASVU-URALLA**. Onnistumiset saadaan aikaan ihmisten kautta. Henkilöstötavoitteenamme on Keski-Suomen parhaan kuntatyöyhteisön tavoite, jonka toteuttamiseen tarvitaan kaikkia. Kunnan palvelujen tuottamisessa henkilöstö on tärkein voimavara ja tavoitteena on, että Uuraisten kunta on kilpailukykyinen ja houkutteleva työpaikka, sillä on houkutteleva työnantajamaine nyt ja muuttuvassa tulevaisuudessa.

Kunnan henkilöstön tulee olla osaava ja kehityskykyinen. Henkilöstön määrä, rakenne ja laatu sovitetaan yhteen toiminnan vaatimusten ja taloudellisen tilanteen mukaan. Tavoitteena on osaava ja motivoitunut henkilöstö, innostunut ja innovoiva henkilöstö, jolla on hyvä muutosvalmius, sitoutuneisuus oman työn ja organisaation kehittämiseen, vastuun jakaminen työyhteisössä, luottamus ihmisiin, jaettu johtajuus, yhdessä tekemisen meininki, yhtenäinen rekrytointi, ymmärrys minkälaista osaamista ja henkilökohtaisia ominaisuuksia tarvitaan eri työtehtävissä sekä selkeät työyhteisön pelisäännöt.

## HENKILÖSTÖSUUNNITTELU

Henkilöstön määrää ja rakennetta arvioidaan jatkuvasti. Henkilöstösuunnittelu ohella on arvioitava huolella, mitä vaihtoehtoisia tapoja palvelujen järjestämisen on ja minkälaisia vaikutuksia niistä aiheutuu niin taloudelle kuin henkilöstölle.

Vakituinen henkilöstö on ensisijainen palvelussuhteen muoto kaikissa niissä kunnan työtehtävissä, jossa henkilöstötarve nähdään pitkäkestoiseksi. Vakinaisen henkilöstön osuus kunnan henkilöstörakenteessa on selkeästi suurin.

Työnantajan aloitteesta solmitulla määräaikaisella työ sopimuksella on oltava työ sopimuslain mukainen perusteltu syy.

Henkilöstöön kohdistuvia strategisia tavoitteita on henkilöstöohjelma lisäksi linjattu vuoden 2022 talousarviossa.

Talousarvion henkilöstösuunnitelmassa henkilöstöä tarkastellaan osana toiminnan ja talouden suunnittelua. Tarkoituksena on ottaa huomioon sellaiset toiminnassa tapahtuvat muutokset, jotka ovat ennakoitavissa ja joilla on vaikutusta henkilöstön rakenteeseen, määrään tai ammatilliseen osaamiseen.

Uusia virkoja ja toimia perustetaan talousarviossa hyväksytyn henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Tästä poikkeavat tilanteet tulee perustella erittäin hyvin ja riittävän ajoissa ennen toimielinkäsittelyä. Virkaa tai työsuhdetta täytettäessä on saatava kunnanhallitukselta täyttölupa.

Rekrytoinnin tarvetta kehoitetaan tarkastelemaan aina eläköitymisten ja vapautuvien tehtävien yhteydessä. Tavoitteena on vähentää sijaiskustannuksia sekä rajoittaa ylityitä.

Välineiksi tavoitteisiin pääsemiselle on linjattu henkilöstöohjelma, kunnan hallintosäännön luku henkilöstöasioiden toimivallasta sekä osastokokoukset, virastokokoukset, johtoryhmätyöskentely sekä strategian mukainen valmistelu poliittisten päättäjien ja palkatun henkilöstön kesken. Lisäksi välineenä painotettiin varhaisen tuen toimintamallia sekä tiivistä työyksikkökohtaista yhteistyötä työterveyden suuntaan.

## Tavoitteiden toteutuminen

### Henkilöstökulut

Henkilöstökuluissa oli merkittävä kasvu verrattuna edelliseen vuoteen. Henkilöstökulujen toteuma oli kuitenkin lähes muutetun talousarvion mukainen toteuman ollessa 100,15 %. Kokonaisuudessaan henkilöstökuluissa oli 1 028 487 euron kasvu verrattuna edelliseen vuoteen. Kun maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrä kasvoi, niin samalla kasvoi myös henkilöstösivukulujen määrä. Sairauspoissaolojen määrä oli selvässä kasvussa koko vuoden ajan, joten myös henkilöstökorvausten määrä kasvoi. Sijaisuuksia tehtiin eniten varhaiskasvatuksessa, vanhustyössä, ruoka- ja siivouspalveluissa sekä perusopetuksessa.

<b>Henkilöstökulut - 4 vuotta</b>					
		<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>
Palkat ja palkkiot		-8 265 725	-8 111 957	-8 496 596	-9 386 204
Eläkekulut		-1 631 006	-1 687 607	-1 654 248	-1 713 687
Muut henkilöstösivukulut		-242 584	-231 326	-243 919	-322 862
<b>Henkilöstökulut yhteensä</b>		<b>-10 184 658</b>	<b>-10 010 124</b>	<b>-10 509 772</b>	<b>-11 538 259</b>

## Henkilöstömäärä ja -rakenne

Toistaiseksi palkatun henkilöstön määrä kunnan toimialoittain  
31.12.2022

	<b>TP 2021</b>	<b>TP 2022</b>
Yleishallinto	8	7
Sosiaalitoimi	57	57
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	107	109
Tekninen toimi	31	31
<b>Yhteensä</b>	<b>203</b>	<b>204</b>

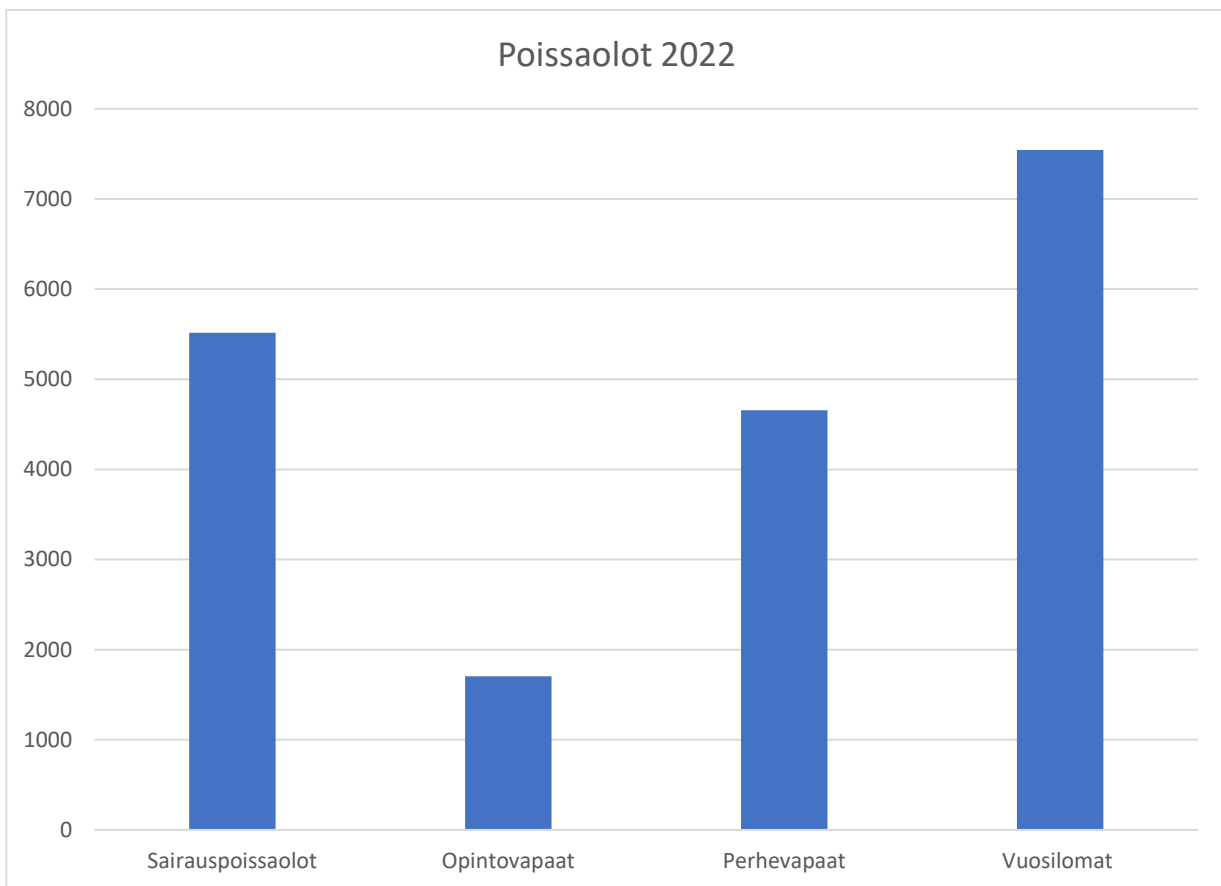
Henkilöstön kokonaismäärässä on pysynyt edellisen vuoden tasolla vuoden 2022 aikana. Uuraisten kunnassa vakituista henkilöstöä oli 81,2 % koko henkilöstöstä. Työntekijärakenteessa tilapäisten työntekijöiden osuus on vähentynyt verrattuna edelliseen vuoteen. Vuosina 2018 ja 2019 kunnan henkilökunnan määrä oli 245 henkilöä ja vuonna 2020 260 henkilöä. Vuonna 2021 vastaava luku oli 268.

## Työntekijöiden määrä yhteensä 31.12.2022

(sis. Vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt)

	TP 2022
Yleishallinto	9
Sosiaalitoimi	72
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	128
Tekninen toimi ja ympäristötoimi	42
<b>Yhteensä</b>	<b>251</b>

## Poissaolot



Suurin poissaolojen syy vuonna 2022 oli vuosilomat. Myös erilaisia perhevapaita oli paljon (joihin on laskettu hoitovapaa, vanhempainloma, äitiysloma ja äkillisesti sairastuneen lapsen hoito). Sairauslomien määrä kasvoi merkittävästi edellisestä vuodesta, sillä niiden määrä oli **5517** kalenteripäivää. Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli 3 401 kalenteripäivää, vuonna 2020 3 365 kpv, vuonna 2019 3 875 kpv ja vuonna 2018 vuorostaan 3 670 kalenteripäivää.

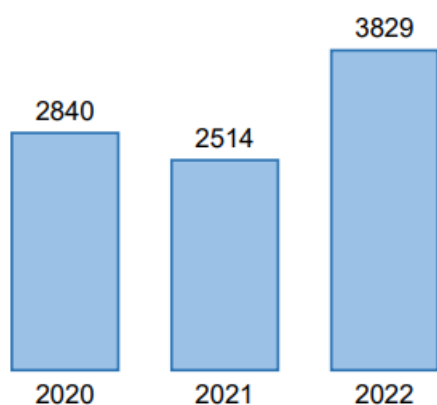
Vuonna 2017 sairauspoissaoloja oli yhteensä 3 587 kalenteripäivää.

Vuonna 2016 sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 941 kalenteripäivää.

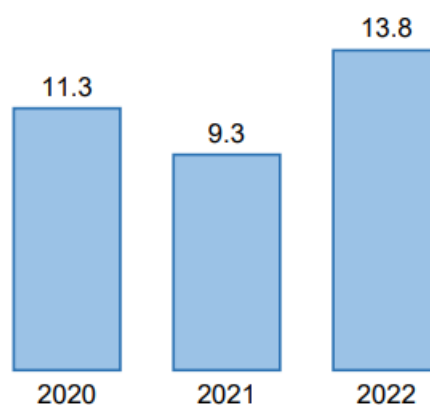
Vuonna 2015 sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 559 kalenteripäivää.

**Työterveyshuollon raportti** (ei sisällä mm. työnantajan myöntämiä sairauslomia):

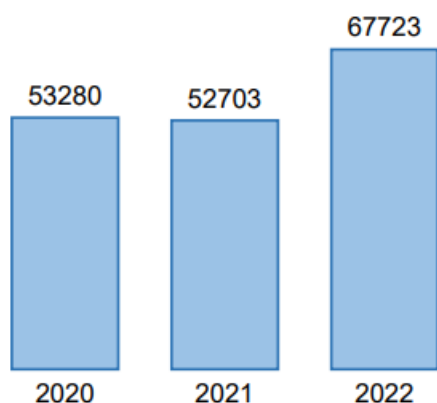
SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT



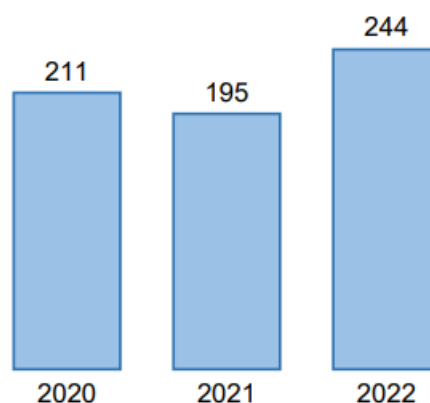
SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT / HLÖ



TTH:N KUSTANNUKSET



TTH:N KUSTANNUKSET / HLÖ



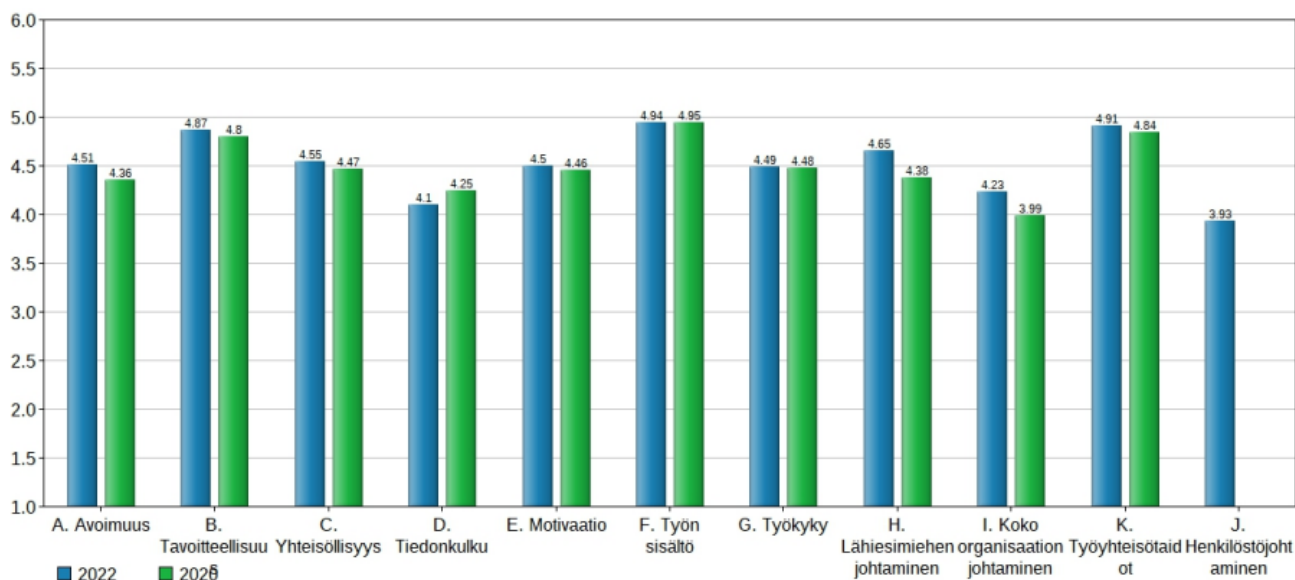


## Osaamisen kehittäminen

### Henkilöstökysely

Syksyn 2022 aikana (lokakuu) järjestettiin koko Uuraisten kunnan henkilöstöä koskeva henkilöstökysely. Se hankittiin kunnan ulkopuoliselta, yksityiseltä palveluntarjoajalta Feelback Oy:ltä. Sähköisellä henkilöstökyselyllä kartoitettiin kattavasti koko kunnan henkilöstön työhyvinvointia. Kyselyn sisällä oli eri työyksiköiden välillä huomattavia eroja kyselyn pääkohtien toteutumisessa. Kysely on käsitelty jokaisessa työyksikössä ja ne kehittävät toimintaansa kyselyn tulosten pohjalta. Myönteistä kehitystä on tapahtunut vuoden aikana eri toimialoilla. Pääsääntöisesti tulokset ovat hieman paremmat kuin kaksi vuotta sitten.

### Tulokset pääkohdittain



### Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittämisen päävastuu työpaikalla on työnantajalla. Se on osa esimiestyötä ja johtamista - voidaankin puhua työkyvyn johtamisesta. Keinoja ovat työterveys- ja turvallisuusriskien kartoittaminen sekä työkyvyttömyysriskien tunnistaminen ja niiden ennaltaehkäisy ja poistaminen, sairauspoissaolojen seuranta, varhainen tuki ja siihen liittyvät toimintamallit samoin kuin terveyttä edistävien elämäntapojen tukeminen sekä stressin ja kiireen hallinta.

Työkyvyn johtaminen ei ole vain terveyden edistämistä ja sairauksien hoitamista. Siihen tarvitaan myös työn voimavara- ja vetovoimatekijöiden vahvistamista. Olennaisia asioita ovat selkeät johtamiskäytännöt ja esimiehen tuki, palaute ja arvostus. Työn mielekkyys ja palkitsevuus, hyvä tiedonkulku ja kannustava työyhteisö ovat myös tärkeitä työn vetovoimatekijöitä.

Hyvään työkykyyn kuuluu olennaisena osana myös se, että työntekijän omat voimavarat, terveys, ammatillinen osaaminen, asenteet ja motivaatio, ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa.

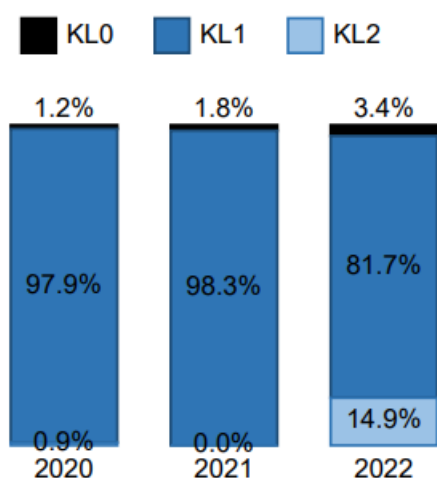
Työnantajan ja esimiehen lisäksi myös jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa omasta ja työkavereiden työhyvinvoinnista ja työstä selviytymisestä.

Uuraisten kunnassa on pyritty edistämään kaikkia em. työkyvyn kehittämisen osa-alueita vuonna 2022.

Onnistunut työhyvinvointi näkyy säästöinä niin sairauspoissaolokuluissa kuin työeläkemaksuissakin. Henkilöstön motivaatio heijastuu palveluihin ja sitä kautta koko organisaatioon ja sen talouteen.

## Työterveyshuolto

### KORVAUSLUOKITTAIN



	2020	2021	2022
Kela 0	628	922	2309
Kela 1	52172	51780	55353
Kela 2	480	0	10061
<b>Yhteensä</b>	<b>53280</b>	<b>52702</b>	<b>67723</b>

Uuraisten kunnan työterveyden järjesti vuonna 2022 Työterveys Aalto Oy. Työterveyshoitajan palvelut olivat saatavilla Uuraisilla sopimuksen mukaan, mutta netin kautta tapahtuvaa asiointia on kehitetty jatkuvasti. Vastuutyöterveyshoitaja vaihtui vuonna 2022. Vuonna 2022 Uuraisten kunnan voimassa olleet työterveyshuollon sopimukset kattoivat lakisääteisen työterveyshuollon eli ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I). Yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muun terveydenhoito (korvausluokka II) lisättiin vuoden aikana sopimukseen.

Työterveyshuollon kustannuksiin haetaan edellisvuosien mukaisesti Kela-korvauksia. Työterveyshuollon nettomenot kasvoivat n. 15 000 euroa verrattuna edelliseen vuoteen.

53 %:lla henkilökunnasta on ollut 0 päivää sairauspoissaoloja. 8 % henkilöstöstä muodostaa 69 % koko organisaation sairauspoissaoloista. Vuonna 2022 on yli 61-vuotiaiden ikäryhmässä ollut eniten sairauspoissaolopäiviä.

Työterveys Aalto Oy:n toteumaseurannan mukaan kulut jakautuvat eri toimialoille seuraavasti:

Sosiaalitoimi	20 790 euroa
Sivistystoimi	32 091 euroa
Tekninen ja konsernipalvelut	11 715 euroa
Muu toiminta	2 854 euroa

Henkilöstöhallinnon talouden toteutuminen vuonna 2022:

<b>Henkilöstöhallinnon talouden toteutuminen 2022</b>				
	Tp 2021	Ta 2022	Tp 2022	
30310	Työterveyshuolto			
Tulot	34 957	30 000	33 354	
Menot	-54 930	-53 000	-68 289	
Netto	-19 973	-23 000	-34 935	
30320	Tyky-toiminta			
Tulot	209		455	
Menot	-25 413	-12 500	-14 140	
Netto	-25 204	-12 500	-13 686	
30330	Työsuojelun valvonta			
Tulot				
Menot	-7 768	-9 690	-4 625	
Netto	-7 768	-9 690	-4 625	
30340	Muu henkilöstöhallinto			
Tulot	3 687	4 000	5 539	
Menot	-52 083	-33 430	-81 445	
Netto	-48 396	-29 430	-75 905	
3300	Henkilöstöhallinto			
Tulot	38 853	34 000	39 348	
Menot	-140 193	-108 620	-168 499	
Netto	-101 340	-74 620	-129 151	

### Työsuojelutoimikunta ja YT-elin

Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi päättyi vuoden 2022 lopussa. Työsuojeluvaltuutettujen määrä vähenee kahdella henkilöllä vuoden 2023 alusta alkaen. Tämä johtuu siitä, että noin kolmasosa kunnan henkilökunnasta siirtyy hyvinvointialueen palvelukseen samaan aikaan. Työsuojelun yhteistoiminnan organisaation jäsenten valinta perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen. Työsuojelutoimikunnassa on ollut neljä varsinaista työsuojeluvaltuutettua sekä työnantajan edustajina työsuojelupäällikkö ja talous- ja hallintopäällikön. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2022 aikana kuusi kertaa. Toiminta palautui normaalille tasolle koronapandemian jälkeen. Työsuojelutoimikunta järjesti työpaikkaselvityksiä ja suoritti riskien arviointia. Työsuojeluhenkilöstön työsuojelutehtäviin käyttämä aika oli vuoden kuluessa yhteensä 459 tuntia eli suurin piirtein yhtä paljon kuin edellisenä vuonnakin.

YT-elin kokoontui vuoden aikana viisi kertaa. Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa säätelee yhteistoimintalaki. Yhteistoiminnalla vaikutetaan asioiden valmisteluun, palvelujen laatuun sekä toiminnan tuloksellisuuteen. YT-elimessä käsiteltiin vuoden kuluessa erilaisia työnantajan ja työntekijöiden välisiä henkilöstöasioita. Lisäksi käsiteltiin talousarviota, tilinpäätöstä, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa ja tyhy-toimintaa. Hallinnon uudelleen järjestelyistä hyvinvointialueuudistuksesta johtuen pidettiin omat yhteistoimintaneuvottelut työnantajan ja asianomaisten työntekijäjärjestöjen välillä.

Tyhy-toiminnassa vuonna 2022 oli käytössä sähköinen ePassi sekä kunnan omat hyvinvointisetelit. Tyhy-toiminnan nettokustannukset vuonna 2022 olivat -13 686 €. Eri työyksiköissä järjestettiin myös hyvinvointi-iltapäiviä, työnohjausta sekä koulutusta, jotka omalta osaltaan tähtäävät hyvinvoinnin tukemiseen.

## Koulutus

Vuonna 2021 Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä on 271 kappaletta. Näistä yhden päivän koulutuksia oli 61, kahden päivän koulutuksia 24 ja kolmen päivän koulutuksia 54. Koulutuksista on haettu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Tämän lisäksi eri hallintokunnilla oli muita koulutuspäiviä, jotka eivät näy tässä laskelmassa. Vuoden aikana järjestettiin myös paljon erilaisia verkko- ja etäkoulutuksia, joihin on osallistuttu aktiivisesti, joten koulutuspäivien määrä on edellisvuoden tasolla. Opintovapaata käytettiin 1706 päivää.

## Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen

Vuoden aikana työsuojeluvaltuutetut järjestivät työhyvinvointia edistävää toimintaa. Koko kunnan henkilöstöä koskevaa vuotuista henkilöstökokousta ei järjestetty, mutta koko henkilökunnalle mahdollinen pikkujoulutapahtuma järjestettiin. Kunnanhallitus päätti, että vuoden 2021 hyvästä työtuloksesta palkitaan koko Uuraisten kunnan henkilökunta 100 euron suuruisilla hyvinvointiseteleillä tai vaihtoehtoisesti 100 euron suuruisella ePassin saldon lisäämisellä jokaista kunnan työntekijää kohden.

Työyksiköittäin järjestettiin osastopalavereja. Kunnanvirastolla pidettiin virastopalavereita useamman kerran vuoden aikana. Esimiehille järjestettiin esimiesinfoja pitkin vuotta, vaihtelevilla ajankohtaisilla teemoilla. Kehityskeskusteluista jokainen työyksikkö vastasi itse.

Vuoden 2022 aikana käytettiin paljon kunnan voimavaroja uuden strategian jalkauttamiseen ja toteuttamiseen. Siihen osallistettiin laajasti kunnan henkilöstöä. Kunnanvaltuusto hyväksyi Uuraisten kunnan strategian 2030 joulukuussa 2021.

Vuoden aikana valmisteltiin yksi kunnan historian suurimmista muutoksista, kun perusturvan toiminta ja henkilökunta siirtyvät uuden Keski-Suomen hyvinvointialueen vastuulle vuoden 2023 alusta lukien.