

Henkilöstötilinpäätös 2023



Kunnanhallitus 8.4.2024 §

Kunnanvaltuusto 27.5.2024 §

Sisällys

Johdanto.....	2
Strategiset tavoitteet.....	2
Tavoitteiden toteutuminen	4
Henkilöstökulut.....	4
Henkilöstömäärä ja -rakenne	5
Poissaolot.....	6
Osaamisen kehittäminen	7
Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen	8
Työterveyshuolto.....	8
Työsuojelutoimikunta ja YT-elin.....	10
Koulutus	11
Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen.....	11

Johdanto

Henkilöstötilinpäätös on Uuraisten kunnan palveluksessa vuonna 2023 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 2023 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 koordinoivastuu Uuraisten kunnassa vuonna 2023 oli hallinto- ja HR-asiiantuntijalla.

Henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty edellisvuoden lopun tilanteen mukaan (31.12.2023). 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 29.1.2024 § 26.

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 työnantajamaie 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 työsopimuksella on oltava työsopimuslain mukainen perusteltu syy.

Henkilöstöön kohdistuvia strategisia tavoitteita on henkilöstöohjelma lisäksi linjattu vuoden 2023 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 kunnanjohtajalta 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 esimiesinfot, 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

Henkilöstökulut pienenivät merkittävästi verrattuna edelliseen vuoteen. Tämä johtuu siitä, että noin 1/3 kunnan työntekijöistä siirtyi vuoden 2023 alusta alkaen Keski-Suomen hyvinvointialueen palvelukseen. Henkilöstökulujen toteuma oli 9 040 885 euroa, jossa oli ylitystä talousarvioon verrattuna 96 846 euroa. Kokonaisuudessaan henkilöstökuluissa oli 2 497 375 euron lasku verrattuna edelliseen vuoteen. Sairauspoissaolojen määrä aleni edellisestä vuodesta, mutta oli silti korkealla tasolla koko vuoden ajan. Sijaisuuksia tehtiin eniten varhaiskasvatuksessa, ruoka- ja siivouspalveluissa sekä perusopetuksessa.

Henkilöstökulut - 5 vuotta						
		2019	2020	2021	2022	2023
Palkat ja palkkiot		-8 265 725	-8 111 957	-8 496 596	-9 386 204	-7 432 018
Eläkekulut		-1 631 006	-1 687 607	-1 654 248	-1 713 687	-1 440 453
Muut henkilöstösivukulut		-242 584	-231 326	-243 919	-322 862	-168 414
Henkilöstökulut yhteensä		-10 184 658	-10 010 124	-10 509 772	-11 538 259	-9 040 885

Henkilöstömäärä ja -rakenne

Toistaiseksi palkatun henkilöstön määrä kunnan toimialoittain
31.12.2023

	TP 2022	TP 2023
Yleishallinto	7	9
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	109	117
Tekninen toimi	31	28
Yhteensä	204	154

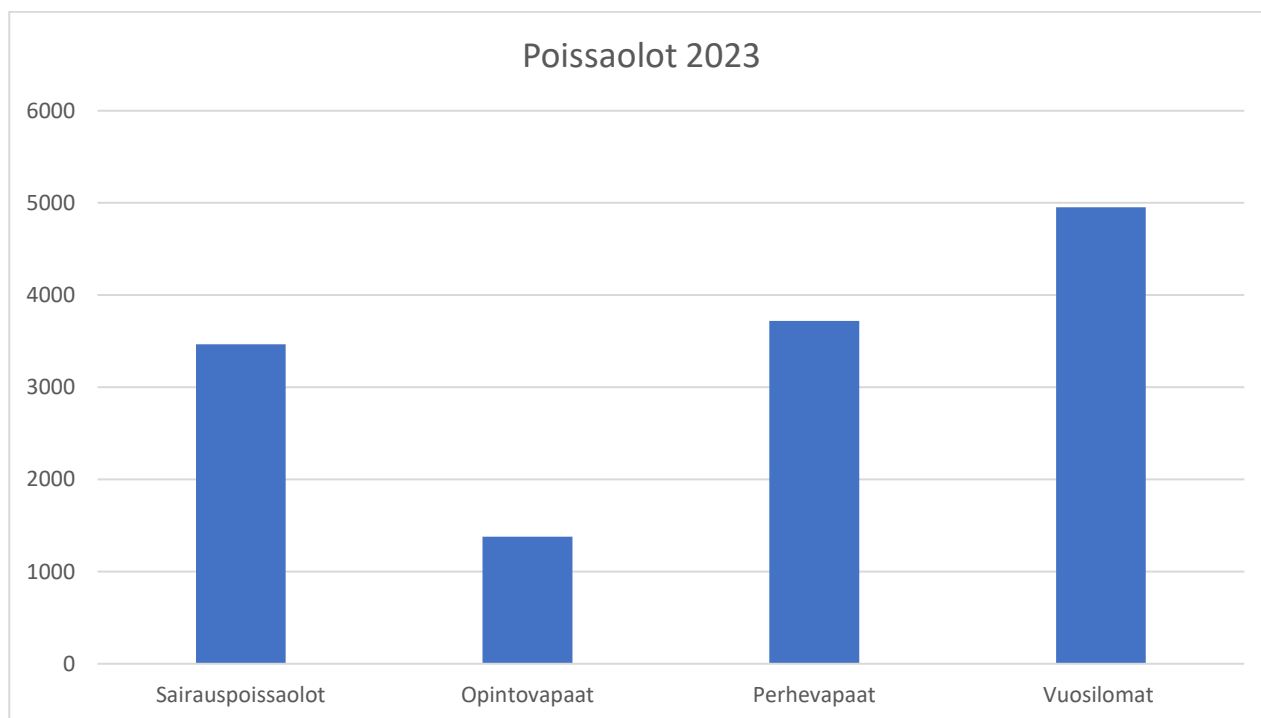
Henkilöstön kokonaismäärä on laskenut edellisestä vuodesta vuonna 2023. Tämä johtuu sote-uudistuksesta. Uuraisten kunnassa vakituista henkilöstöä oli 75,9 % koko henkilöstöstä. Työntekijärakenteessa tilapäisten työntekijöiden osuus on lisääntynyt verrattuna edelliseen vuoteen. Vuonna 2022 kunnan työntekijämäärä oli kokonaisuudessaan 251 henkilöä.

Työntekijöiden määrä yhteensä 31.12.2023

(sis. Vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt)

	TP 2023
Yleishallinto	12
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	153
Tekninen toimi ja ympäristötoimi	38
Yhteensä	203

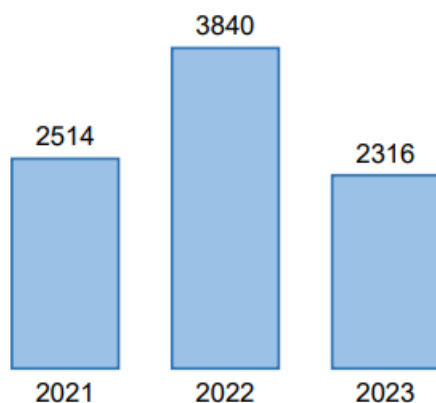
Poissaolot



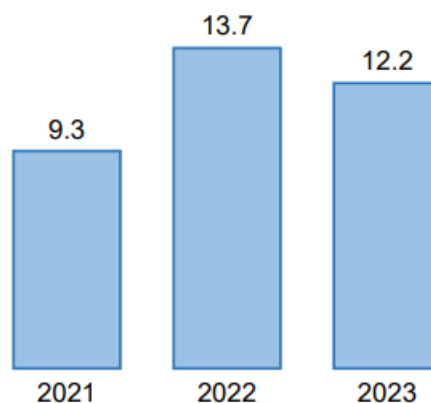
Suurin poissaolojen syy vuonna 2023 oli vuosilomat. Myös erilaisia perhevapaita oli paljon (joihin on laskettu hoitovapaa, vanhempainloma, äitiysloma ja äkillisesti sairastuneen lapsen hoito). Sairauslomien määrä väheni merkittävästi edellisestä vuodesta, sillä niiden määrä oli **3465** kalenteripäivää. Vuonna 2022 sairauspoissaoloja oli 5517 kalenteripäivää ja vuonna 2021 3 401 kalenteripäivää.

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

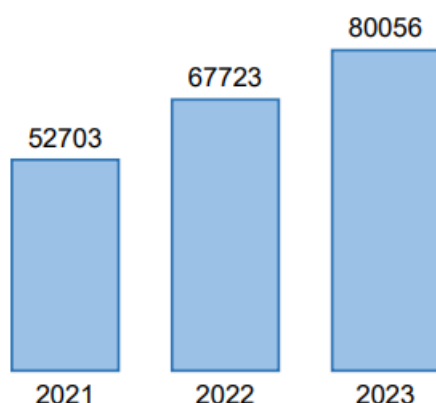
SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT



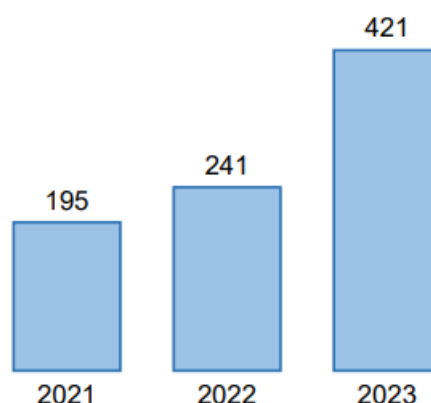
SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT / HLÖ



TTH:N KUSTANNUKSET



TTH:N KUSTANNUKSET / HLÖ



Osaamisen kehittäminen

Henkilöstökysely

Syksyn 2022 aikana (lokakuu) järjestettiin koko Uraisten 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 olivat hieman paremmat kuin kaksi vuotta sitten. Henkilöstökyselyn osoittamien kehityskohteiden toimintaa kehitettiin myös vuoden 2023 aikana eri toimialoilla.

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.

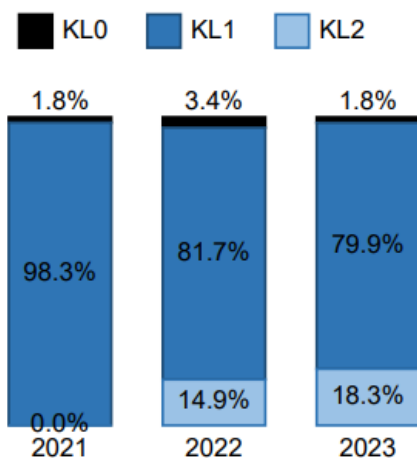
Hyvään työkykyyn kuuluu olennaisena osana myös se, että työntekijän omat voimavarat, terveys, ammatillinen osaaminen, asenteet ja motivaatio, ovat tasapainossa työn vaatimusten kanssa. Työnantajan ja esimiehen lisäksi myös jokainen työyhteisön jäsen on omalta osaltaan vastuussa omasta ja työkavereiden työhyvinvoinnista ja työstä selviytymisestä.

Uuraisten kunnassa on pyritty edistämään kaikkia em. työkyvyn kehittämisen osa-alueita vuonna 2023. Kuntaan on perustettu Tyhy-tiimi, joka seuraa aktiivisesti työhyvinvoinnin kehitystä. Se pyrkii jatkuvilla ja aktiivisilla toimenpiteillä parantamaan koko kunnan henkilökunnan työhyvinvointia sekä työssä jaksamista.

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

Työterveyshuolto

KORVAUSLUOKITTAIN



	2021	2022	2023
Kela 0	922	2309	1464
Kela 1	51780	55353	63930
Kela 2	0	10061	14660
Yhteensä	52702	67723	80054

Uuraisten kunnan työterveyden järjesti vuonna 2023 Työterveys Aalto Oy. Työterveyshoitajan palvelut olivat saatavilla Uuraisilla sopimuksen mukaan, mutta netin kautta tapahtuvaa asiointia on kehitetty jatkuvasti. Vastuutyöterveyshoitaja pysyi samana koko vuoden ajan. Vuonna 2023 Uuraisten kunnan voimassa olleet työterveyshuollon sopimukset kattoivat lakisääteisen työterveyshuollon eli ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I). Myös yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muun terveydenhoito (korvausluokka II) on lisätty vuoden 2022 aikana sopimukseen.

Työterveyshuollon kustannuksiin haetaan edellisvuosien mukaisesti Kela-korvauksia. Työterveyshuollon menot kasvoivat n. 12 000 euroa verrattuna edelliseen vuoteen.

60 %:lla henkilökunnasta on ollut 0 päivää sairauspoissaoloja. 8 % henkilöstöstä muodostaa 73 % koko organisaation sairauspoissaoloista. Vuonna 2023 on 36-45 -vuotiaiden ikäryhmässä ollut eniten sairauspoissaolopäiviä.

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

Sivistystoimi	60 071 euroa
Tekninen ja konsernipalvelut	17 671 euroa
Muu toiminta	2 312 euroa

Henkilöstöhallinnon talouden toteutuminen vuonna 2023:

Henkilöstöhallinnon talouden toteutuminen 2023			
	Tp 2022	Ta 2023	Tp 2023
30310 Työterveyshuolto			
Tulot	33 354	30 000	37 817
Menot	-68 289	-53 000	-75 961
Netto	-34 935	-23 000	-38 144
30320 Tyky-toiminta			
Tulot	455		449
Menot	-14 140	-12 500	-16 052
Netto	-13 686	-12 500	-15 602
30330 Työsuojelun valvonta			
Tulot			
Menot	-4 625	-9 930	-4 954
Netto	-4 625	-9 930	-4 954
30340 Muu henkilöstöhallinto			
Tulot	5 539	4 000	5 024
Menot	-81 445	-16 750	-65 229
Netto	-75 905	-12 750	-60 206
3300 Henkilöstöhallinto			
Tulot	39 348	34 000	43 289
Menot	-168 499	-92 180	-162 195
Netto	-129 151	-58 180	-118 906

Työsuojelutoimikunta ja YT-elin

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 hallinto- ja HR-asiantuntija. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2023 aikana viisi kertaa. Toiminta jatkui edellisen vuoden tasolla. Työsuojelutoimikunta järjesti työpaikkaselvityksiä ja suoritti riskien arviointia. Työsuojeluhenkilöstön työsuojelutehtäviin käyttämä aika oli vuoden kuluessa yhteensä 197 tuntia eli vähemmän kuin edellisenä vuonna.

YT-elin kokoontui vuoden aikana neljä 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.

Tyhy-toiminnassa vuonna 2023 oli käytössä sähköinen ePassi sekä kunnan omat hyvinvointisetelit. Tyhy-toiminnan nettokustannukset vuonna 2023 olivat -15 602 €. Eri työyksiköissä järjestettiin myös hyvinvointi-iltapäiviä, työnohjausta sekä koulutusta, jotka omalta osaltaan tähtäävät hyvinvoinnin tukemiseen.

Koulutus

Vuonna 2023 Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä on 269 kappaletta. Näistä yhden päivän koulutuksia oli 31, kahden päivän koulutuksia 17 ja kolmen päivän koulutuksia 68. 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 1 379 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 jouluruokailu ja pikkujoulutapahtuma järjestettiin.

Hyvinvointialueelle siirtynyt sosiaalitoimen henkilöstö palkittiin aiemmin hyvästä työtuloksesta vuodelta 2022.

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

Vuoden 2023 aikana jatkettiin uuden kuntastrategian jalkauttamista ja toteuttamista. Kuntastrategia huomioidaan kaikessa kunnan toiminnassa.

Vuoden aikana on totuteltu yhteen kunnan historian suurimmista muutoksista, kun perusturvan toiminta ja henkilökunta siirtyvät uuden Keski-Suomen hyvinvointialueen vastuulle vuoden 2023 alusta lukien. Kunta on entistä enemmän sivistyskunta, kun sen tärkeimmät toimialat ovat perusopetus, varhaiskasvatus, kulttuuri- ja vapaa-ajanpalvelut.