

Yhteistyötoimikunta 16.5.2023 3 §
Kunnanhallitus 15.5.2023 101 §
Kunnanvaltuusto 21.6.2023 26 §

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2021 - 2022

HUMPPILAN KUNTA



Sisällysluettelo

1.	HALLINTOJOHTAJAN KATSAUS VUOSIIN 2021 JA 2022.....	2
2.	HUMPPILAN KUNNAN VISIO JA PAINOPISTEALUEET	3
3.	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	6
3.1	Henkilöstön määrä.....	6
3.2.	Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	6
4.	PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET VUONNA 2022.....	7
4.1	Palkkasumman kehitys	7
5.	TYÖAIKA JA TYÖPANOS	8
5.1	Työpäivät ja poissaolot	8
5.2	Poissaolojen kustannukset	9
5.3	Etätyöt	10
6.	ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	10
7.	HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS	11
8.	OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	12
9.	TYÖKYVYN YLLÄPITO	13
9.1	Työterveyshuolto	13
9.2	Työpaikkaselvitys.....	13
9.3	Työkykyä ylläpitävä toiminta ja virkistäytyminen	13
9.4	Työsuojelu	14
9.5	Työhyvinvointi	14
10.	ASIOIDEN KÄSITTELY	15

1. HALLINTOJOHTAJAN KATSAUS VUOSIIN 2021 JA 2022

Vuodet 2021 ja 2022 olivat muutosten vuosia Humppilassa. Kuntamaailma muuttuu nopeasti ja kriisit seuraavat toisiaan, koronakriisistä Ukrainan sotaan ja inflaatioon. Koronakriisi muutti työntekeksen tapoja ja etätyö on yleistynyt. Työntekijöiden hyvinvoinnin tukeminen nousee keskeiseksi tekijäksi Humppilan kunnan uudessa kuntastrategiassa. Kuntastrategia on kunnanvaltuuston hyväksymä strategia, josta kunnan kaikki keskeisin päätöksenteko, suunnittelu ja kehittäminen johdetaan. Vuonna 2021 kunnassa ei tehty erillistä henkilöstökertomusta, joten tämä kertomus kattaa vuodet 2021 ja 2022.

Humppilan kuntastrategia uudistettiin vuosien 2021 ja 2022 aikana. Uuden kuntastrategian yhtenä painopisteenä on, että Humppilan kunnan henkilöstö viihtyy työssään. Houkutteleva Humppila kuntastrategian mukaan Humppila on houkutteleva työntekijöille: Humppila huolehtii henkilöstön työhyvinvoinnista, jaksamisesta ja osaamisesta, Humppilassa henkilöstöä arvostetaan ja kannustetaan sekä Humppilassa on töissä innostunut ja osallistuva henkilöstö.

Hyvinvointialueuudistusta valmisteltiin vuosien 2021 ja 2022 aikana ja uudistus astui voimaan vuoden 2023 alusta. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen siirtyy kunnalta hyvinvointialueen vastuulle. Lisäksi kunnanhallitus perusti hyvinvointikoordinaattorin toimen. Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen on tulevaisuuden kunnan tärkeimpiä tehtäviä. Hyvinvointia ja terveyttä edistetään kaikilla kunnan toimialoilla.

Humppilassa 6.2.2023,

Maija Sieppi, vs. hallintojohtaja

YLEISTÄ HENKILÖSTÖRAPORTISTA

Tässä raportissa esitetyt tiedot koskevat tilannetta vuosien 2021 ja 2022 välillä, 31.12.2022 ja 31.12.2021 tai koko vuoden ajalta kerättyjä tietoja, mikäli toisin ei mainita. Joidenkin henkilöstöryhmien osalta tietoja on yhdistelty, koska työntekijämäärät ovat olleet liian pieniä esitettäväksi tilastoina.

2. HUMPPILAN KUNNAN VISIO JA PAINOPISTEALUEET

Strategian uudistaminen on ollut kunnanhallituksen tavoitteena vuodelle 2021. Strategian valmistelu aloitettiin vuoden 2021 aikana, jolloin valtuusto ja kunnan johtoryhmä on pitänyt strategiaseminaareja. Lisäksi kevään 2022 aikana kuntalaisille, henkilöstölle ja luottamushenkilöille on tehty strategiakysely, jonka tuloksia on hyödynnetty strategian valmistelussa.

Humppilan kunnan uusi strategia hyväksyttiin kunnanvaltuustossa 7.12.2022 § 57. Se on voimassa vuosina 2023 - 2026 ja sitä päivitetään tarpeen vaatiessa.

Strategialuonnoksessa on määritelty visioksi Houkutteleva Humppila 2026. Tämä visio pyritään saavuttamaan strategiaan kirjattujen tavoitteiden kautta. Strategiassa ei oteta kantaa yksityiskohtaisiin toimenpiteisiin, joita kunnassa tullaan tekemään tulevien vuosien aikana. Strategisia tavoitteita ja päämääriä tarkennetaan myöhemmin toimenpideohjelmissa.

Uuden strategian tavoitteena on edistää Humppilan houkuttelevuutta eri sidosryhmille. Humppilan missiona on pyrkiä olemaan houkutteleva paikka asua, yrittää, tehdä työtä ja viettää vapaa-aikaa. Keskeisinä strategisina painopisteinä ovat seuraavat neljä osa-aluetta:

- Humppila on hyvä elää ja asua,
- Humppilassa yrittäminen kannattaa,
- Humppilassa tapahtuu,
- Humppilassa henkilöstö viihtyy työssään.

Keskeisenä ajatuksena on edistää kunnan veto- ja pitovoimaa, vahvistaa yritysmuoniteisyttä, tunnettuutta ja näkyvyyttä sekä tukea henkilöstön pysyvyyttä ja työhyvinvointia. Vision mukaan Humppila on kehittyvä, yhteisöllinen ja yritysmuoniteinen kunta, joka tarjoaa vetovoimaisia palveluja ja tapahtumia sekä viihtyisän ja virikkeellisen ympäristön asua ja elää.

Strategian valmistumisen jälkeen tehdään poikkihallinnollisia strategian toteuttamisohjelmia, jotka laaditaan linjassa kuntastrategian kanssa ja sen tavoitteita tukemaan ja toteuttamaan. Poikkihallinnollisten strategian toteuttamisohjelmien lisäksi toimialojen on tarpeen konkretisoida kuntastrategian linjauksia oman toimialansa näkökulmasta toimialan kehittämisohjelmaksi ja vuosittain talousarvion tavoitteiksi.

Houkutteleva HUMPPILA

Ykkösvalinta matkasi varrella.

YRITYSMYÖNTEINEN,
ASUKASLÄHTÖINEN,
LAPSIYSTÄVÄLLINEN,
POSITIIVINEN, ROHKEA,
LUONNONLÄHEINEN



Olemme kehittyvä,
yhteisöllinen ja
yritysmyönteinen kunta,
joka tarjoaa vetovoimaisia
palveluja ja tapahtumia
sekä viihtyisän ja
virikkeellisen ympäristön
asua ja elää.

Aloita elämäsi matka

HUMPPILASSA
ON HYVÄ ELÄÄ
JA ASUA.

HUMPPILASSA
YRITTÄMINEN
KANNATTAA.

Yritysten matkassa mukana

Määränpäinä Humppila

HUMPPILASSA
TAPAHTUU.

Ykkösvalinta matkasi varrella

Olemme houkutteleva
paikka asua, yrittää,
tehdä työtä ja viettää
vapaa-aikaa.

Olemme ykkösvalinta
Sinun
matkasi varrella.

HUMPPILASSA
HENKILÖSTÖ
VIIHTYY
TYÖSSÄÄN.

Työmatkalla

www.humppila.fi

Houkutteleva asukkaille

Aloita elämäsi matka – Humppilassa on hyvä elää ja asua

- Humppila tarjoaa viihtyisän, turvallisen ja virikkeellisen ympäristön elämiseen sekä laadukkaat lähipalvelut.
- Humppila tarjoaa monipuolisia ja edullisia asumismahdollisuuksia luonnon läheisyydessä.
- Humppilassa on tehokkaat ja toimivat liikenneyhteydet lähiseudulle ja maailmalle.
- Humppilassa jokainen on osa yhteisöä ja hyvinvointiin panostetaan yhteistyötä tehden.

Houkutteleva yrittäjille

Yritysten matkassa mukana – Humppilassa yrittäminen kannattaa

- Humppila on yritysmyönteinen kunta, joka tarjoaa vetovoimaisen ja kilpailukykyisen toimintaympäristön.
- Humppilassa huomioidaan yrittäjien tarpeet.
- Humppila houkuttelee toiminnallaan investointeja, jotka edistävät uusien työpaikkojen syntymistä.

Houkutteleva vierailijoille

Määränpäinä Humppila – Humppilassa tapahtuu

- Humppila näkyy ja kuuluu eri kanavissa.
- Humppila on tapahtumarikas.
- Humppilassa on aktiivinen ja osallistava kulttuurielämä.
- Humppilassa on mahdollisuus monipuoliseen vapaa-ajanviettoon.

Houkutteleva työntekijöille

Työmatkalla – Humppilassa henkilöstö viihtyy työssään

- Humppila huolehtii henkilöstön työhyvinvoinnista, jaksamisesta ja osaamisesta.
- Humppilassa henkilöstöä arvostetaan ja kannustetaan.
- Humppilassa on töissä innostunut ja osallistuva henkilöstö.

Houkutteleva HUMPPILA

Ykkösvalinta matkasi varrella.

YRITYSMYÖNTEINEN

Toimimme yrittäjälähtöisesti ja ylläpidämme aktiivista vuoropuhelua yritysten ja kunnan välillä.

ASUKASLÄHTÖINEN

Olemme kehittyvä, helposti lähestyttävä ja asukkaiden ideoista ja toiveista kiinnostunut kunta.

LAPSIYSTÄVÄLLINEN

Edistämme lasten ja perheiden hyvinvointia osallisuuden kautta.

POSITIIVINEN

Arvostamme ja kannustamme toisiamme ja ajattelemme asioista positiivisesti.

ROHKEA

Tartumme mahdollisuuksiin ja teemme rohkeita sekä luovia päätöksiä haastaen itseämme onnistumaan.

LUONNONLÄHEINEN

Huomioimme luonnon ja ympäristön tarpeet päätöksenteossa ja toimimme vastuullisesti ja ekologisesti.



3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

3.1 Henkilöstön määrä

Vuonna 2021 kunnan palveluksessa työskenteli yhteensä 85 henkilöä. Vakituksia palvelusuhteita oli 62. Määräaikaisissa palvelusuhteissa työskenteli 23 henkilöä.

Vuonna 2022 kunnan palveluksessa työskenteli yhteensä 89 henkilöä. Vakituksia palvelusuhteita oli 61. Vakinaisen henkilöstön muutos hallinnossa vuonna 2022 selittyy sillä, että kunnanjohtajan vakanssi on ollut avoinna vuodenvaihteessa. Määräaikaisissa palvelusuhteissa työskenteli 28 henkilöä. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna suurimmat henkilöstömäärät ovat kouluilla ja päivähoidossa.

Vakituisen henkilöstön kokonaismäärä työyksiköittäin 31.12.2022

Työyksikkö	2020	2021	2022
Hallinto	6	6	5
Päivähoito	18	18	18
Koulut	21	22	22
Tekninen	4	4	4
Muut (kirjasto, kulttuuri, nuorisoyhdistys, liikunta, työpaja, siivous v. 2021 asti)	11	12	6
Siivous			6
Yhteensä	60	62	61

Kesäisin kunnalle on palkattu nuoria kahden viikon jaksoissa. Vuonna 2021 palkattiin 12 nuorta ja vuonna 2022 17 nuorta, jotka olivat syntyneet vuosina 2003-2006 (2021) ja 2004-2007 (2022). Palkkaa per nuori maksettiin 272,50 € / v. 2021 ja 300 € / v. 2022, eli yhteensä vuonna 2021 5 245 euroa ja vuonna 2022 5 205 euroa. Nuoret työskentelivät kunnan eri toimipisteissä.

3.2. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Kunnan vakituisen henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2022 45,38 vuotta, naiset 45,41 ja miehet 45,21 vuotta. Keski-ikä pysyi lähes edellisten vuosien tasolla, jolloin se oli 45,46 (2021), 48,77 (2020) ja 48,13 vuotta (2019).

Kunnan vakituisten työntekijöiden keski-ikä vuosina 2018 – 2020

Työyksikkö	Keski-ikä 2018	Keski-ikä 2019	Keski-ikä 2020
Kunnanvirasto	48,29	45,25	50,11
Varhaiskasvatus	49,28	50,45	50,97
Koulut + kirjasto	39,71	41,39	40,93
Kiinteistöhenkilöstö	54,17	55,43	53,08

Kunnan vakituisten työntekijöiden keski-ikä vuosina 2021 – 2022

Työyksikkö	Keski-ikä 2021	Keski-ikä 2022
yleishallinto	53,53	52,17
sivistys	48,00	50,47
tekninen	46,25	47,25

Kuntasektorin tarjoamat työtehtävät ovat perinteisesti naisvaltaisilla aloilla. Humppilan kunnan työntekijöistä suurin osa on naisia. Vuonna 2022 miesten osuus oli 13 ja naisten 76 henkeä. Työhönottotilanteissa on pyritty toimimaan siten, että molemmilla sukupuolilla on ollut samanlaiset mahdollisuudet tulla valituksi avoimiin tehtäviin. Silti useimmiten eri tehtäviin ei ole ollut yhtään tai hyvin vähän miespuolisia hakijoita. 2000-luvulla hakijoiden sukupuolijakaumassa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Tämä johtunee kunnan tehtävien pysymisestä samankaltaisina.

4. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET VUONNA 2022

KT, JAU ja JUKO pääsivät erillissopimukseen kunta-alan uusista virka- ja työehtosopimuksista 2022–2025. Sopimuskausi on 1.5.2022–30.4.2025. Kolmen vuoden sopimuskaudella työvoimakustannukset nousevat korkoa korolle laskien keskimäärin 8,79 prosenttia. Vuonna 2022 kustannukset nousevat keskimäärin 1,76 prosenttia.

Kunnan palveluksessa sovelletaan sekä vakituisten, että määräaikaisten kohdalla tehtävästä riippuen KVTES-, OVTES- ja teknisten sopimusta. Vuoden 2022 aikana kunnallisessa yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa (KVTES) ja teknisten sopimuksessa viranhaltijan ja työntekijän tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa korotettiin 2,0 prosentin yleiskorotuksella 1.6.2022. Perhepäivähoitajien palkkoja korotettiin 1.10.2022.

4.1 Palkkasumman kehitys

Vuoden 2022 henkilöstökulut sivukuluineen olivat 3 627 922 euroa. Henkilöstökuluihin oli budjetoitu yhteensä 3 293 020 euroa. Sivistyksen lisätalousarvion myötä budjetti nousi 189 905 eurolla 3 482 925 euroon, eli henkilöstökulut menivät 144 997 euroa yli budjetin. Vuoteen 2021 verrattuna henkilöstökulut nousivat 115 382 euroa. Vuonna 2021 henkilöstökulut sivukuluineen olivat 3 512 540 euroa.

Vuonna 2021 vakituisten työntekijöiden kuukausipalkat olivat 2 105 449,45 euroa. Sijaisten palkat olivat 233 025,64 euroa, tilapäisten työntekijöiden kuukausipalkat 313 913,11 ja tunti- ja urakkapalkat olivat 5 372,44 euroa eli yhteensä 552 311,19 euroa.

Vuonna 2022 vakituisten työntekijöiden kuukausipalkat olivat 2 266 331,51 euroa. Sijaisten palkat olivat 99 662,91 euroa, tilapäisten työntekijöiden kuukausipalkat 421 023,83 ja tunti- ja urakkapalkat olivat 12 831,87 euroa eli yhteensä 533 518,61 euroa, joka oli n. 18 800 euroa vähemmän kuin vuonna 2021. Kokouspalkkioita ja ansionmenetykskorvauksia maksettiin luottamushenkilöille yhteensä 51 800 euroa ja kokouspalkkioita viranhaltijoille/työntekijöille 8 490 euroa.

Palkkatukityöllistämisen palkkakustannukset olivat vuonna 2021 27 714,08 euroa ja vuonna 2022 vain 11 638,77 euroa. Palkkatuella palkatut henkilöt sijoittuvat kiinteistöorganisaatioon, siivoojiksi sekä toimistotöihin.

Henkilöstökulut muodostavat kunnan toimintakuluista noin 25 %.

palkkasumma sivu- ja eläkekuluineen vuosina 2018 - 2022

Vuosi	EUR
2018	3 595 877
2019	3 460 987
2020	3 224 863
2021	3 512 540
2022	3 627 922

Tulospalkkausta ei ole otettu käyttöön, mutta sopimusten mukaisia henkilökohtaisia lisiä on maksettu erilaisten suoritumisten perusteella.

Palkan rakenne muodostuu pääsääntöisesti tehtäväkohtaisesta palkasta, työkokemuslisästä ja henkilökohtaisesta lisästä. Edellä mainittujen lisäksi maksetaan sopimuksen mukaiset vuoro-, ilta, yö- ja viikonlopputyölisät sekä ylityökorvaukset. Silloin kun on mahdollista, yli- ja lisätyöt annetaan vastaavana vapaana.

Tehtäväkohtaisen palkan suuruuteen vaikuttavat tehtävän vaativuus, osaaminen ja vastuu sekä tehtävässä vaadittava koulutustaso. Kunnassa on tehty TVA-järjestelmä, jonka mukaan palkkoja tarkastellaan. Pyrkimys on siihen, että samasta työstä maksetaan samaa palkkaa.

5. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

5.1 Työpäivät ja poissaolot

Työntekijöitä koskevat työaikamuodot määräytyvät noudatettavista sopimuksista. Humpin kunnassa käytetään yleistyöaikaa ja toimistotyöaikaa. Opettajia koskevat määräykset tulevat opettajien sopimuksesta, jossa on määritelty esimerkiksi opetusvelvollisuus ja suunnitteluun käytettävä viikoittainen työaika.

Poissaolojen keskiarvo sairauden vuoksi työntekijää kohden oli vuonna 2021 16,1 työpäivää per henkilö. Vuonna 2022 poissaoloja oli yhteensä 17,8 työpäivää per henkilö. Poissaolojen suureen määrään vaikuttivat covid-pandemian tiukat poissaolomääräykset. Korona-aikana töistä jäätiin pois matalalla kynnyksellä lievissäkin flunssaoireissa. Koronaan altistuneet tekivät mahdollisuuksien mukaan etätöitä.

Terveysprosentti, eli prosenttiosuus henkilöstä, jolla ei ole ajanjaksolla lainkaan sairauspoissaoloja, on kuitenkin vuonna 2021 59,7 % ja vuonna 2022 48,0 %.

Vuonna 2022 henkilöstön poissaoloja kertyi yhteensä 5020 työpäivää. Poissaoloista isoin osa on vuosilomia. Vuosilomien jälkeen suurimmat poissaolosyyt olivat työntekijän oma sairaus, perhevapaat ja opintovapaat. Perhevapaiden ja opintovapaiden määrissä tapahtuu vaihteluita vuosittain ja työyksiköittäin.

Kunnan henkilöstömäärä on sen verran pieni, että yksittäiset pitkät sairauslomat, perhevapaat ja opintovapaat vaikuttavat merkittävästi kokonaisuuteen. Vuonna 2022 poissaolopäivien määrä laski edelliseen vuoteen verrattuna, johon omalta osaltaan vaikutti vuonna 2021 vallinneen covid-pandemian väistyminen.

Kunnan henkilöstön poissaolopäivät kalenteripäivinä vuosilta 2018 – 2022

	sair	tap	perh	koul	loma	muu.	kunt.	laps.	opin	vuor.	lomau	yht.
2022	1086	1	719	110	2128	219	13	0	634	0	110	5020
2021	1001	0	905	83	2061	524	0	4	730	0	96	5401
2020	531	0	556	6	1503	715	0	16	0	0	296	3623
2019	632	4	817	51	1741	363	0	11	178	0	84	3881
2018	564	0	1029	72	1742	138	0	37	472	123	120	4297

Taulukon selitykset:

sair.=työntekijän oma sairaus, tap.=työtapaturma, perh.=perhevapaa, koul.=koulutus, loma.=vuosiloma, muu.=muut syyt (palkattomat/palkalliset vapaat/lomar.), kunt.=kuntoutus, laps.=lapsen sairaus, opin.=opintovapaa, vuor.=vuorotteluvapaa, lomau.=lomautus, yht.=yhteensä työpäiviä

Kunnan henkilöstön poissaolojaksojen pituus vuonna 2022

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1–7 pv	530	0
8–29 pv	213	32
30–59 pv	191	0
60–89 pv	0	0
90–179 pv	0	0
Yli 180 pv	0	0

5.2 Poissaolojen kustannukset

Taulukossa sairauspoissaolojen kustannukset menetettyinä työpäivinä palkkameinoissa laskettuna koko kunnan osalta. Summa sisältää vain sairauspoissaolojen ajalta maksetun palkan.

Vuosi	EUR
2019	61 049
2020	44 498
2021	36 086
2022	78 383

Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoitava yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa. Tilastot eivät kuitenkaan paljasta sairauslomien kokonaiskustannuksia, koska useasti sairauslomalle on palkattava myös sijainen. Sijaisuuksien kustannukset nousivatkin koronavuosina merkittävästi. Työterveyshuollon kustannuksiin vaikutti alentavasti se, että esimies pystyi myöntämään työntekijän omasta ilmoituksesta 5 kalenteripäivää sairauslomaa, vain tätä pidemmissä sairaustapauksissa tuli toimittaa lääkärin tai terveydenhoitajan todistus.

Vuonna 2021 perhevapaisiin kohdistuvat kulut olivat 38 124 euroa ja vuonna 2022 39 650 euroa. Työtapaturmat ovat pysyneet alhaisella tasolla, vuonna 2021 työtapaturmista johtuneita poissaoloja ei ollut yhtään työpäivää ja vuonna 2022 vain yksi. Suurin poissaolojen kustannus muodostui edelleen vuosilomista; vuonna 2021 148 374 euroa ja 2022 172 525 euroa.

5.3 Etätyöt

Etätyöt tulivat myös Humppilan kunnalla käyttöön ensin kansallisten korona-ajan etätyösuositusten myötä. Humppilan kunnan etätyöohje hyväksyttiin kunnanhallituksessa 11.10.2021 283 §. Etätyöhön sovelletaan samoja virka- ja työsuhdelain säädännön säännöksiä sekä virka- ja työehtosopimusten määräyksiä kuin vastaavaan työnantajan tiloissa tehtävään työhön. Etätyö on joustava työn organisointimalli. Etätyö on työtä, jota voitaisiin tehdä työnantajan tiloissa, mutta jota tehdään tietotekniikkaa hyödyntäen varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Etätyö lisää työn tuottavuutta ja työjärjestelyjen joustavuutta sekä parantaa työhyvinvointia. Se mahdollistaa samalla työn ja perhe-elämän joustavamman yhteensovittamisen. Etätyön käyttö parantaa myös työnantajaimagoa ja helpottaa asiantuntijoiden rekrytointia. Etätyön tekemisellä on ympäristöön vaikuttavia tekijöitä.

Etätyön piiriin kuuluvat kaikki kunnan viranhaltijat ja työntekijät, joiden työtehtäviä voidaan työnantajan mielestä tehdä etätyönä. Tehtävät, jotka edellyttävät henkilön jatkuvaa työpanosta ja läsnäoloa työyksikössä, estävät etätyön tekemisen. Esimies harkitsee etätyön käyttömahdollisuudet aina työtehtävien ja toiminnan näkökulmasta ottaen huomioon myös henkilöstön yhdenvertaisen ja tasapuolisen kohtelun. Etätyön piiriin eivät kuitenkaan kuulu sellaiset osa-aikatyötä tekevät, jotka ovat työssä enintään kolmena (3) työpäivänä viikossa.

Etätyötä tehdään satunnaisesti yksittäisinä työpäivinä tai säännöllisesti siten, että työntekijä on 1-2 päivää viikossa etätyössä ja muuten normaalisti työpaikalla. Etätyöpäivien määrä kuukaudessa voi olla enintään kuusi (6) työpäivää ja peräkkäisten etätyöpäivien määrä olla enintään kaksi (2). Etätyötä voi perustellusta ja painavasta syystä tehdä myös erikseen sovitun ajan kertaluonteisesti, jolloin edellä mainituista viikkokohtaisesta etätyöpäivien määrästä ja niiden peräkkäisyydestä voidaan poiketa.

Etätyö perustuu vapaaehtoisuuteen ja luottamukseen. Kenelläkään ei ole ehdotonta oikeutta etätyön tekemiseen eikä työnantaja voi toisaalta pakottaa ketään etätyöhön. Etätyöhön tarvitaan aina molempien osapuolten suostumus. Työnantaja päättää viime kädessä etätyön tekemisestä ottamalla huomioon työn luonteen ja etätyöhön halukkaan työntekijän ominaisuudet selvittää etätyönä suoritettavista tehtävistä. Etätyöstä sovitaan työnantajan ja viranhaltijan/työntekijän kesken kirjallisella etätyösopimuksella. Etätyöpäivistä on sovittava esimiehen kanssa etukäteen. Työntekijällä ei ole oikeutta itse määrittellä etätyöpäivien sijoitumista, vaan työntekijä sopii yhdessä esimiehen kanssa, mitkä työpäivät ovat työn näkökulmasta parhaita etätyöpäiviä. Esimies voi rajoittaa etätyön käyttöä perustelluista syistä. Etätyöpäivät tulee merkitä omaan sähköiseen kalenteriin hyvissä ajoin.

6. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Nykyinen lainsäädäntö mahdollistaa työntekijän jatkamisen työssään 68-vuotiaaksi asti. Toisaalta työssä jaksamista pyritään tukemaan erilaisin ratkaisuin työkyvyn heiketessä, siksi erilaisia osa-aikaisia ratkaisuja tehdään melko paljon. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna eläkkeelle jäädään luonnollisestikin eniten niistä ryhmistä, joissa on eniten työntekijöitä. Vuosina 2020-2022 Humppilan kunnan henkilöstöstä eläkeiän saavutti kuusi henkilöä. Näillä henkilöillä on kuitenkin mahdollisuus jatkaa työskentelyä 68-vuotiaaksi asti. Humppilan kunnan henkilöstöstä yksi henkilö sai eläkepäätöksen vuonna 2021 ja kolme henkilöä vuonna 2022.

Eläkkeiden kustannukset lankesivat vuoden 2022 loppuun asti kunnan maksettavaksi kaikista Humppilan kunnassa parhaillaan ja aiemmin työskennelleistä sekä niistä kuntayhtymistä, joissa kunta on osallisena. Eläkemaksut muodostavat merkittävän osan kunnan maksamien henkilöstömenojen kokonaisuudesta. Vuoden 2023 alusta eläkemenoperusteinen maksu muuttui tasausmaksuksi eri perustein.

7. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Kunnan johdossa on vuoden 2021-2022 aikana ollut vaihtuvuutta. Hallintojohtaja Susanna Hokkanen jäi vuoden 2021 alussa opintovapaalle ja sijaisuutta tuli hoitamaan Matias Penttinen tammikuusta marraskuuhun, jolloin hän irtisanoutui. Susanna Hokkanen palasi tammikuussa 2022 opintovapaalta hoitamaan hallintojohtajan virkaa. Kunnanjohtaja Jyri Sarkkinen irtisanoutui kesäkuussa 2022. Kunnanjohtajan sijaisena toimi kesäkuusta 2022 alkaen hallintojohtaja Susanna Hokkanen. Hän hoiti sekä kunnanjohtajan että hallintojohtajan virkoja lokakuuhun 2022 asti, jolloin hallintojohtajan määräaikaista sijaisuutta tuli hoitamaan Maija Sieppi. Uudeksi kunnanjohtajaksi valittiin valtuustossa 2.11.2022 Antti Ahonen, joka aloittaa kunnanjohtajana Humppilassa huhtikuussa 2023. Vaihtuvuus kunnan johdossa on aiheuttanut viivästyksiä asioiden hoitoon ja kuormitusta varsinkin hallinnon henkilöstölle.

Henkilöstön pysyvyys tuo toimintaan toisaalta tehokkuutta ja toisaalta kankeutta vastamaan uusiin haasteisiin. Vanhat toimintatavat eivät ole aina parhaita mahdollisia. Toisaalta joihinkin tehtäviin perehtymiseen kuluu paljonkin aikaa. Pieni organisaatio luo haasteensa työntekijöille sitä kautta, että osaamisalueen tulee olla laajempi kuin isoissa organisaatioissa, eikä varahenkilöitä, sijaisia tai tukea samasta työstä ole. Vakituisiin tehtäviin on saatu melko hyvin uusia päteviä työntekijöitä, ainoastaan varhaiskasvatuksen erityisopettajan viran rekrytoinnissa on ollut haasteita. Myös sijaistuksiin esimerkiksi siivoustyössä ja varhaiskasvatuksessa on ollut haasteita.

Kunnanhallituksen talousarvion täytäntöönpano-ohjeen mukaan 'uusien virkojen ja toimien täyttämiseen on etukäteen pyydettävä kunnanhallituksen täyttölupa, vaikka uusi tai vakinaistettava vakanssi jo sisältyisikin talousarvioon (pl. työllistämisperustein ja -varoin palkattavat henkilöt joiden palkkauskustannuksiin saadaan työllistämistukea). Näistä päättävät toimialajohtajat yhdessä hallintojohtajan kanssa. Vanhojen avoimeksi tulleiden toimien ja virkojen uudelleen täyttämiseen tulee pyytää hallintojohtajan lupa, ennen toimen tai viran aukijulistamista. Uudelleentäyttämisen perusteista ja tarpeesta on annettava riittävä, perusteltu selvitys. Määräaikaista henkilöstöä ei saa palkata muutoin kuin olemassa olevan vakanssin / nimetyn henkilön sijaisuuteen silloin, kun se on toiminnallisesti aivan välttämätöntä. Sijaisuudet tulee hoitaa ensisijaisesti sisäisin järjestelyin. Työvoiman määrää ei siis saa lisätä palkkaamalla määräaikaisia työntekijöitä (pl. vakinaisen vakanssin sijaisuus) tai vuokraamalla työvoimaa. Aiempaa määräaikaista henkilökuntaa ei saa vakinaistaa ilman hallintojohtajan lupaa.'

Vuonna 2021 kunnanhallitus myönsi täyttöluvat mm. varhaiskasvatuksen opettajan, perhepäivähoitajan ja hallinnon toimistosihteerin toimiin. Määräaikaiset sivistyssihteerin, kulttuurikoordinaattorin ja liikunnanohjaajan toimet muutettiin vakinaisiksi, ja toimissa määräaikaisina toimineet työntekijät vakinaistettiin.

Kunnanhallitus myönsi luvan kouluohjaajan palkkaamiseksi vuosille 2021-2022 Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämällä erityisavustuksella. Varhaiskasvatustilain muutoksista 1.8.2021 johtuen vuonna 2022 perustettiin uusia toimia mm. kokoaikaisen määräaikaisen varahenkilön ja osa-aikaisen (50%) määräaikaisen varahenkilön palkkaamiseen varhaiskasvatukseen.

Vuonna 2022 kunnanhallitus hyväksyi kiinteistötyöntekijän ja hyvinvointikoordinaattorin vakinaisten toimien perustamisen. Vuoden 2022 lopulla käytiin yhteistoimintaneuvottelut koskien työpajaohjaajien siirtoa hyvinvointialueelle 1.1.2023.

8. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Kokonaisuudessaan tarkasteltuna Humppilan kunnan ostamat koulutukset noudattavat säästäväistä linjaa. Koulutukset valitaan tarkalla seulalla, eikä niihin mennä turhaan. Tähän liittyy myös se seikka, että koulutukseen osallistuvan tilalle pitää koulu- ja hoitotyössä saada palkattua sijainen. Koulutuspäiviä vuonna 2021 pidettiin yhteensä 83 päivää ja vuonna 2022 yhteensä 110 päivää. Opintovapaasta johtuneita poissaoloja oli vuonna 2021 730 päivää ja vuonna 2022 634 päivää. Ammattiin johtavia oppisopimuksia ei ollut vuosien 2021-2022 loppussa yhdelläkään henkilöllä. Henkilöstö on lisäksi opiskellut oman työnsä ohessa ammattitaitoja täydentäviä opintoja.

Henkilöstön koulutuksissa pyritään aina miettimään koulutusten hyödyllisyyttä viranhaltijan/työntekijän työtehtävien hoidossa. Henkilöstön koulutuksissa pyritään käyttämään hyödyksi seudullisia yhteisiä koulutuksia. Näiden kustannukset jäävät huomattavasti alhaisemmiksi kuin yksittäisiin koulutuksiin osallistuttaessa. Webinaarien myötä koulutusten kustannukset ovat lähikoulutuksiin verrattuna hieman aiempaa alhaisempia.

Henkilökunnan koulutuksen kustannukset vuosina 2018 - 2022

Vuosi	EUR
2018	12 587
2019	18 310
2020	16 224
2021	17 917
2022	16 336

Vuosina 2021 ja 2022 ei ole järjestetty ensiapukoulutuksia. Ensiapukoulutuksia on pidetty eri kunnan toimipisteissä ja kertauskoulutus olisi hyvää pitää lähivuosina, koska ensiapukortti on voimassa 3 vuotta. Suomessa työnantajan velvollisuus on huolehtia, että jokaisella työpaikalla on jokaisessa työvuorossa riittävä määrä ensiapukoulutettua henkilökuntaa.

Humppilan kunnassa järjestetään kehityskeskustelut kerran vuodessa. Kehityskeskustelu käydään alaisen ja esimiehen kesken ja tavoitteena on, että kehityskeskustelu järjestetään jokaisen kanssa. Vuonna 2022 kehityskeskustelut on pidetty kaikilla muilla osastoilla yleishallinnon osastoa lukuunottamatta.

9. TYÖKYVYN YLLÄPITO

9.1 Työterveyshuolto

Vuodesta 2016 lähtien työterveyshuollonpalvelut on hankittu Terveystalolta. Työterveyshuollon toiminta perustuu työterveyshuollon perusselvitykseen ja sen perusteella tehdään työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työnantaja vastaa työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tehtävässä tarvitaan yhteistyötä työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa.

Uudet työntekijät ohjataan työhöntulotarkastukseen työterveyshuoltoon. Ikäryhmätarkastukset on tehty säännöllisin väliajoin alkaen 35 vuoden iästä 65 vuoden ikään asti. Pölyn, melun tai biologisten tekijöiden kanssa työskenteleville tehdään tarkastukset joka kolmas vuosi. Kunta on tarjonnut kausi-influenssarokotukset niille varhaiskasvatuksen, opetuksen ja nuorisotyön henkilöstölle, jotka haluavat ottaa rokotteen.

Kansaneläkelaitokselle ilmoitetut työterveyshuollon kustannukset olivat vuonna 2021 57 277,82 euroa, eli 778,70 euroa per henkilö ja korvausta saatiin 19 881,60 euroa. Vuonna 2022 kustannukset olivat 51 296,65 euroa eli 682,40 euroa per henkilö.

Kunnassa on käytössä jokaisessa työyksikössä aktiivisen aikaisen tuen malli, jonka avulla pyritään tukemaan työntekijää erilaisissa elämäntilanteissa, mikäli työpaikalla havaitaan muutoksia työntekijän käyttäytymisessä tai työssä suoriutumisessa. Lisäksi kunnassa on käytössä vuonna 2021 vahvistetut Päihdeohjelma ja Korvaavan työn malli. Humppilan kunta on myös savuton työpaikka. Säännölliset henkilöstöpalaverit pidetään työyksiköittäin ja johdoryhmä kokoontuu kuukausittain useita kertoja.

9.2 Työpaikkaselvitys

Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvia terveysvaaroja, haittoja, kuormitustekijöitä sekä voimavaroja. Arviointi keskittyy erityisesti siihen, mikä merkitys näillä tekijöillä on terveydelle ja työkyvylle. Työterveyshuollon ammattihenkilöt käyvät työpaikalla tekemässä perusselvityksen ja laativat selvityksestä kirjallisen raportin. He kirjaavat raporttiin arvion työn vaikutuksista työntekijän terveyteen ja työkykyyn. Lisäksi raporttiin merkitään toimenpide-ehdotukset työolosuhteiden kehittämiseksi. Työntekijöille on työn luonteesta riippuen tarjottu myös työnohjausta, minkä on toteuttanut työterveys.

Vuoden 2021 aikana tehtiin yksi työpaikkaselvitys kunnanvirastolle. Vuonna 2022 tehtiin kaksi työpaikkaselvitystä, siivoustyöhön ja nuorisotilalle. Hallintojohtaja piti säännöllisesti työterveysneuvottelun työterveyshoitajan kanssa.

9.3 Työkykyä ylläpitävä toiminta ja virkistäytyminen

Työkykyä ylläpitävän toiminnan ideointi on annettu työsuojelutoimikunnan ja yhteistoimintalain mukaisen toimikunnan mietittäväksi. Vuosina 2021 ja 2022 työhyvinvointirahaa varattiin 40 euroa/työntekijä/vuosi, jonka käytöstä päätettiin työyksiköittäin. Toukokuussa 2022 koko

kunnan yhteinen liikunnallinen työhyvinvointipäivä pidettiin Eerikkilän urheiluopistolla. Kunnan yhteiset pikkujoulut pidettiin Pilvenmäellä ruokailun ja pikkujouluravien merkeissä. Lisäksi jokainen kunnan työntekijä sai joululahjaksi 60 euron arvoisen lahjakortin paikalliseen liikkeeseen oman valinnan mukaan.

Työntekijät saivat osallistua kunnan järjestämiin ohjattuihin liikuntaryhmiin ja kuntosalille, johon he saivat liikuntaseteleitä. Vuonna 2021 lippuja jaettiin 280 kpl ja vuonna 2022 60 kpl. Seteleiden käyttö on vähentynyt vuosittain. Henkilöstölle suunnattuun taukojumppaan seteleitä ei tarvita. Kuntaan on palkattu vuonna 2019 liikunnanohjaaja, joka ohjaa liikunnan myös kunnan henkilöstölle. Taukojumppa kunnanvirastolla on toiminut vuodesta 2019 lähtien joka keskiviikko, jonka lisäksi henkilöstölle on vuodesta 2022 tarjottu joka tiistai monipuolista liikuntaa koulun liikuntasalissa ja kuntosalissa. Humppilan kunnassa on vuonna 2022 otettu käyttöön myös ePassi henkilöstön liikunnan, kulttuurin ja hyvinvoinnin käyttöön. Vuonna 2022 summa on ollut 150 euroa per henkilö, määräaikaiselle henkilöstölle 75 euroa.

9.4 Työsuojelu

Vuosina 2021- 2022 työsuojeluvaltuutettuna toimi Saija Saarikko ja varavaltuutettuna Airi Rosenberg. Työsuojelupäällikkönä toimi rakennusmestari Matti Saarenmaa. Työsuojelutoimikunnan kokoukset on yhdistetty yhteistoimintalain mukaisiin säännöllisiin palavereihin. Toimikunta kokoontuu neljännesvuosittain tai tarpeen mukaan.

9.5 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on kokonaisvaltainen kokemus. Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu muun muassa oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, työssä onnistumista edistävästä organisaatorakenteesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta sekä työntekijän psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta terveydestä. Pelkäämään yksilöterveyden edistämisellä ei tähän kuitenkaan päästä vaan työhyvinvointi on ymmärrettävä koko työyhteisön toimivuuden kehittämiseksi.

Humppilan vuonna 2022 hyväksytyn Houkutteleva Humppila -kuntastrategian mukaan

- Humppilassa henkilöstö viihtyy työssään
- Humppilan kunta huolehtii henkilöstön työhyvinvoinnista, jaksamisesta ja osaamisesta
- Humppilassa henkilöstöä arvostetaan ja kannustetaan
- Humppilassa on töissä innostunut ja osallistuva henkilöstö

Humppilan kunnassa työhyvinvointikysely on tehty vuoden 2022 lopulla. Kyselyyn vastasi yhteensä 51 henkilöä. Mediaanivastaus asteikolla 0-10 (0 = erittäin huono, 10 = erittäin hyvä) oli 7/8. Positiivisimmat vastaukset saatiin kysymyksessä, kuinka hyvin viihdytään työtovereiden kanssa (mediaani 9) ja negatiivisimmat vastaukset töiden määrästä suhteessa työaikaan (mediaani 7,0). Työhyvinvointikyselyn pohjalta on tarkoitus laatia edelleen työhyvinvointiohjelma.

Humppilan kunnan hyvinvointi-indeksi muodostuu Terveystalon terveystarkastuksen vastausten perusteella. Vuonna 2021 prosentti oli 78,9 % ja vuonna 2022 93,8 %. Nousua vuosien

välillä positiivisempaan suuntaan on 18 % Hyvinvointi-indeksi kuvaa niiden henkilöiden prosenttiosuutta, joilla ei esiinny ongelmia seuraavilla osa-alueilla: puutteellinen työn hallinta, ristiriita työn ja muun elämän yhteensovittamisessa, puutteellinen työn palkitsevuus, puutteellinen sosiaalinen tuki työssä, kuormittuneisuus ja tyytymättömyys.

10. ASIOIDEN KÄSITTELY

Tätä raporttia on käsitelty kunnan yhteistyötoimikunnassa 7.2.2023 ja 16.5.2023, tarkastuslautakunnassa x.x.2023, kunnanhallituksessa x.x.2023 ja valtuustossa x.x.2023. Lisäksi esimiehet voivat käsitellä raporttia haluamallaan tavalla yhdessä henkilöstön kanssa. Raportin tavoitteena on tukea kunnan strategista johtamista antamalla perustietoja henkilöstövoimavaroista. Raportin pohjalta voidaan keskustella henkilöstöasioiden tilasta ja tavoitteista. Päättävät elimet ja yhteistyötoimikunta antavat tarvittaessa ohjeistusta viranhaltijoille henkilöstöpoliittisista linjauksista.