

Henkilöstötilinpäätös 2021



Kunnanhallitus 28.3.2022 § 64

Kunnanvaltuusto 30.5.2022 §

Sisällys

Johdanto.....	2
Strategiset tavoitteet.....	3
Tavoitteiden toteutuminen	4
Henkilöstökulut.....	4
Henkilöstömäärä ja -rakenne	5
Poissaolot.....	6
Osaamisen kehittäminen	7
Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen	7
Työterveyshuolto.....	7
Työsuojelutoimikunta ja YT-elin.....	8
Koulutus	9
Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen.....	9

Johdanto

Henkilöstötilinpäätös on Uuraisten kunnan palveluksessa vuonna 2021 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 2021 vallinneeseen tilanteeseen.

Tilinpäätösvouden 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 2021 oli talous- ja hallintopäälliköllä.

Henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty edellisvuoden lopun tilanteen mukaan (31.12.2021). Tiedot on kerätty palkkahallinnon tietojärjestelmästä sekä talousraportoinnin ohjelmasta.

Strategiset tavoitteet



VISIO: Kasvava ja kehittyvä maaseutukunta – ajan hermolla! Uurainen tarjoaa luonnonläheisen asuinympäristön. Uuraisilla toisista pidetään huolta. Kunta palvelee joustavasti kuntalaisia, joiden ulottuvilla ovat toimivat peruspalvelut.

MISSIO: Uuraisilla on hyvät puitteet elää ja asua – on suurta olla kasvava kunta. Kunta päättää omista asioistaan vaikuttaen kuntalaisten elämään.

TEEMAT

Maankäyttö ja kaavoitus

Palvelut ja yhteisö

Yrittäjyys ja työllisyys

Prosessit ja rakenteet

Talous, resurssit ja varainhankinta

Henkilöstö

STRATEGISET PAINOPISTEET JA MENESTYSTEKIJÄT

<p>Toimiva ja houkutteleva elinympäristö</p> <ul style="list-style-type: none"> • Harkittu maanhankinta strategisista kohdista • Joustavuus ja mutkattomuus asioidmisessa - pieni voi olla ketterä • Positiivinen kuva kunnasta toimii vetovoimatekijänä • Riittävän monipuolinen tontti- ja toimitilatarjonta, parhaiden ratkaisujen etsiminen yhdessä 	<p>Hyvinvoiva, yritteliäs ja palveleva Uurainen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Laadukkaat ja monipuoliset lähipalvelut • Kuntalaisten osaamisen ja mielipiteiden hyödyntäminen • Paljon harrastus- ja vapaa-ajan paikkoja ja mahdollisuuksia • Uuden teknologian hyödyntäminen • Matala kynnyks työllistymiseen, yritystoiminnan laajentamiseen • Hyvä yrittäjyysilmapiiri 	<p>Toimiva johtamisjärjestelmä ja yhdessä valmistelu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luottamus luottamus- henkilöiden ja viranhaltijoiden kesken • Hyvä tiedonkulku • Hyvä ilmapiiri lisää tuottavuutta 	<p>Tasapainoinen ja kestävä talouskehitys</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työllisyysasteen nostaminen Uuraisilla • Kiinteistöjen elinkaariajattelu → suunnitelmat kiinteistöjen ylläpitämisessä ja omistamisessa, kiinteistöistä saatavien tuottojen tarkastelu • Ansiotulo- ja kiinteistövero-osuuden pitäminen kohtuullisena • Nopeat reagoitimet talouden muutoksiin 	<p>Osaava ja motivoitunut henkilöstö</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innostunut, innovoiva henkilöstö, jolla on hyvä muutosvalmius, sitoutuneisuus oman työn ja organisaation kehittämiseen • Vastuun jakaminen työyhteisössä • Yhdessä tekemisen meininki • Rekrytointi, tiedettävä minkälaisista osaamista ja henkilökohtaisia ominaisuuksia tarvitaan • Selkeät työyhteisön pelisäännöt ja työnkuvat
--	---	--	---	--

UURAISTEN KUNTA | Virastotie 4 | 41230 Uurainen | Puh. (014) 267 2600

Uuraisten kunnan henkilöstöohjelma on hyväksytty kunnanhallituksessa 28.8.2017 §:ssä 265. Henkilöstöohjelmassa linjataan tavoitteiksi osaava ja motivoitunut henkilöstö. Tavoitteiksi linjataan:

- innostunut, innovoiva henkilöstö, jolla on hyvä muutosvalmius, sitoutuneisuus oman työn ja organisaation kehittämiseen;
- vastuun jakaminen työyhteisössä, luottaminen ihmisiin, jaettu johtajuus, yhdessä tekemisen meininki;
- rekrytointi, tiedettävä minkälaisista osaamista ja henkilökohtaisia ominaisuuksia tarvitaan;
- selkeät työyhteisön pelisäännöt.

Henkilöstöön kohdistuvia strategisia tavoitteita on henkilöstöohjelma lisäksi linjattu vuoden 2021 talousarviossa.

- Uuraisten kunta on arvostettu ja tavoiteltu työnantaja.
- Palvelutuotannon muutosten henkilöstönäkökulman huomiointi sekä muutosjohtamisen kehittäminen

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 hyväksytyyn henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Tästä poikkeavat tilanteet tulee perustella erittäin hyvin ja riittävän ajoissa ennen toimielinkäsittelyjä. Hallintosäännön 42 §:n mukaisesti on virkaa tai työsuhdetta täytettäessä saatava kunnanhallitukselta täyttölupa.

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

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.

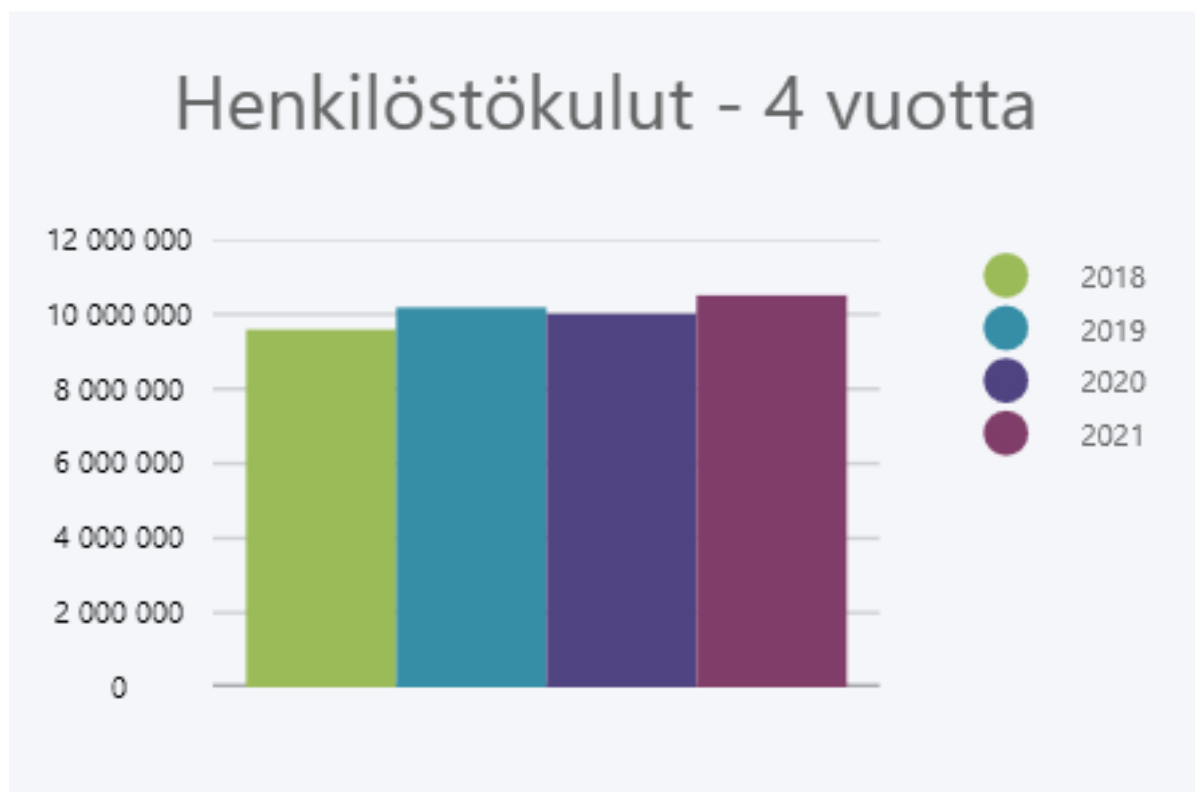
Tavoitteiden toteutuminen

Henkilöstökulut

Henkilöstökuluissa oli kasvua verrattuna edelliseen vuoteen. Henkilöstökulujen toteuma oli kuitenkin vain 95,70 prosenttia verrattuna talousarvioon, joten henkilöstökulut toteutuivat 472 718 euroa pienempinä kuin talousarviossa oli arvioitu. Kun palkat ja palkkiot kasvoivat, lisääntyi myös niihin liittyvien henkilöstösivukulujen määrä. Koronapandemia aiheutti jonkin verran sairauspoissaolojen kasvua erityisesti loppuvuoden aikana. Henkilöstökorvausten määrä kasvoi jälleen samalle tasolle kuin vuonna 2019. Sijaisuuksia tehtiin eniten varhaiskasvatuksessa, vanhustyössä, ruoka- ja siivouspalveluissa sekä perusopetuksessa.

Henkilöstökulut - 4 vuotta

	12-2018	12-2019	12-2020	12-2021 Kuluva vuosi
Maksetut palkat ja palkkiot	-7 943 430	-8 295 879	-8 212 931	-8 571 411
Jakotetut palkat ja palkkiot	93 489	-110 217	-14 076	-66 104
Aktiivoidut palkat ja palkkiot	0	0	0	0
Henkilöstökorvaukset, henk.korjauserät	134 514	140 371	115 051	140 919
Palkat ja palkkiot	-7 715 427	-8 265 725	-8 111 957	-8 496 596
Eläkekulut	-1 631 006	-1 687 607	-1 654 248	-1 713 687
Muut henkilösivukulut	-242 584	-231 326	-243 919	-299 489
Henkilösivukulut	-1 873 589	-1 918 933	-1 898 167	-2 013 176
Henkilöstökulut yhteensä	-9 589 016	-10 184 658	-10 010 124	-10 509 772



Henkilöstömäärä ja -rakenne

Toistaiseksi palkatun henkilöstön määrä kunnan toimialoittain
31.12.2021

	TP 2020	TP 2021
Yleishallinto	8	8
Sosiaalitoimi	56	57
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	104	107
Tekninen toimi	31	31
Yhteensä	199	203

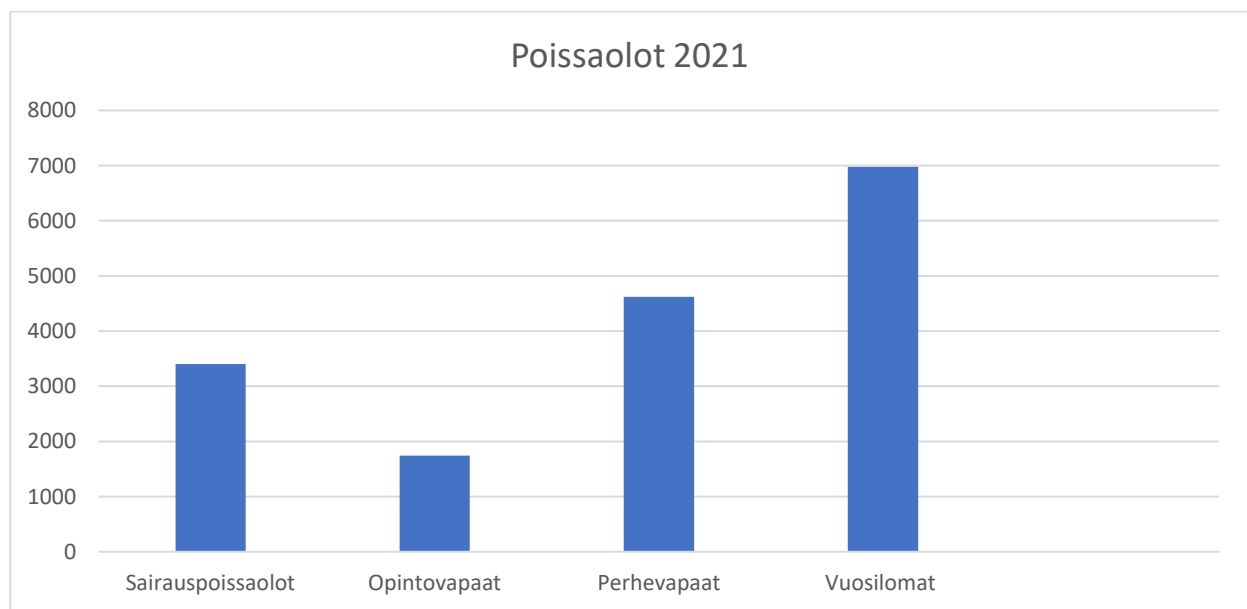
Henkilöstön kokonaismäärässä on tapahtunut pientä kasvua vuoden 2021 aikana. Yksityisen päiväkodin toiminnan siirtyminen kunnan toiminnaksi kasvatti henkilökuntamäärää n. 10 henkilöllä. Uuraisten kunnassa vakituista henkilöstöä on 75,74 % koko henkilöstöstä. Työntekijärakenteessa tilapäisten työntekijöiden osuus on kasvanut verrattuna edelliseen vuoteen. Vuonna 2017 kunnan työntekijöiden määrä 31.12. oli 235 henkilöä, vuonna 2018 ja 2019 vastaava luku oli 245 henkilöä ja vuonna 2020 260 henkilöä.

Työntekijöiden määrä yhteensä 31.12.2021

(sis. Vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt)

	TP 2021
Yleishallinto	9
Sosiaalitoimi	76
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	141
Tekninen toimi ja ympäristötoimi	42
Yhteensä	268

Poissaolot



Suurin poissaolojen syy vuonna 2021 oli vuosilomat. Toiseksi suurin poissaolon syy oli erilaiset perhevapaat (joihin on laskettu hoitovapaa, vanhempainloma, äitiysloma ja äkillisesti sairastuneen lapsen hoito). Sairauslomien määrä pysyi samalla tasolla edellisen vuoden kanssa. Vuonna 2021 sairauspoissaoloja oli **3 401** kalenteripäivää, vuonna 2020 3365 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.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstökysely

Syksyn 2020 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 ovat itse nimenneet omat kehittämiskohteensa vuodelle 2021. Ne on kirjattu ylös ja niiden toteutumista on seurattu vuoden aikana esimiesinfoissa. Myönteistä kehitystä on tapahtunut vuoden aikana eri toimialoilla.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen

Työkyvyn ja työhyvinvoinnin kehittämisen päävastuu työpaikalla on työnantajalla. Se on osa esimiestyötä ja johtamista - voidaanakin 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 työkalvereiden työhyvinvoinnista ja työstä selviytymisestä.

Uuraisten kunnassa on pyritty edistämään kaikkia em. työkyvyn kehittämisen osa-alueita vuonna 2021.

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

Työterveyshuolto

Uuraisten kunnan työterveyden järjesti vuonna 2021 Työterveys Aalto Oy. Työterveyshoitajan palvelut olivat saatavilla Uuraisilla pääsääntöisesti kerran viikossa. Vastuutyöterveyshoitaja vaihtui alkuvuonna 2021. Vuonna 2021 Uuraisten kunnan voimassa olleet työterveyshuollon sopimukset kattoivat lakisääteisen työterveyshuollon eli ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I). Yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muun terveydenhoito (korvausluokka II) eivät kuuluneet sopimukseen.

Työterveyshuollon kustannuksiin haetaan edellisvuosien mukaisesti Kela-korvauksia. Työterveyshuollon nettomenot kasvoivat n. 1 000 euroa verrattuna edelliseen vuoteen.

73 %:lla henkilökunnasta on ollut 0 päivää sairauspoissaoloja. 5 % henkilöstöstä muodostaa 62 % koko organisaation sairauspoissaoloista. Vuonna 2021 on 26 - 35 vuotiaiden ikäryhmässä ollut eniten sairauspoissaolopäiviä.

Henkilöstöhallinnon talouden toteutuminen vuonna 2021:

	01-12 2020 Toteuma	Talousarvio 2021	TA muutos 2021	Talousarvio +muutos	01-12 2021 Toteuma	Käyttö-%	Tilinpäätös 2020
030310 Työterveyshuolto							
Tulot	32 492	30 000	0	30 000	34 957	117 %	32 492
Menot	-51 363	-52 000	0	-52 000	-54 930	106 %	-51 363
Netto	-18 872	-22 000	0	-22 000	-19 973	91 %	-18 872
030320 Tyky-toiminta							
Tulot	118	0	0	0	209	0 %	118
Menot	-13 797	-12 500	0	-12 500	-25 413	203 %	-13 797
Netto	-13 678	-12 500	0	-12 500	-25 204	202 %	-13 678
030330 Työsuojelun valvonta							
Menot	-8 380	-9 730	0	-9 730	-7 768	80 %	-8 380
Netto	-8 380	-9 730	0	-9 730	-7 768	80 %	-8 380
030340 Muu henkilöstöhallinto							
Tulot	5 898	4 000	0	4 000	3 687	92 %	5 898
Menot	-36 869	-39 630	0	-39 630	-52 083	131 %	-36 869
Netto	-30 972	-35 630	0	-35 630	-48 396	136 %	-30 972
00003300 HENKILÖSTÖHALLINTO							
Tulot	38 507	34 000	0	34 000	38 853	114 %	38 507
Menot	-110 409	-113 860	0	-113 860	-140 193	123 %	-110 409
Netto	-71 901	-79 860	0	-79 860	-101 340	127 %	-71 901

Työsuojelutoimikunta ja YT-elin

Kunnanhallitus valitsi 15.1.2018 pidetyssä kokouksessaan uudet työsuojeluvaltuutetut 31.12.2017 toimikautensa päättäneiden tilalle. Työsuojelun yhteistoiminnan organisaation jäsenten valinta perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen. Kunnanhallitus valitsi neljä varsinaista työsuojeluvaltuutettua sekä nimesi työnantajan edustajiksi työsuojelutoimikuntaan työsuojelupäällikön sekä talous- ja hallintopäällikön. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2021 aikana seitsemän kertaa. Toimintaa oli koronapandemiasta huolimatta. Työsuojelutoimikunta järjesti työpaikkaselvityksiä ja suoritti riskien arviointia. Työsuojeluhenkilöstön työsuojelutehtäviin käyttämä aika oli vuoden kuluessa yhteensä 260 tuntia eli suurin piirtein yhtä paljon kuin edellisenä vuonnakin.

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 etätyötä, talousarviota, tilinpäätöstä, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, tyhy-toimintaa.

Tyhy-toiminnassa vuonna 2021 oli käytössä sähköinen ePassi sekä kunnan omat hyvinvointisetelit. Tyhy-toiminnan nettokustannukset vuonna 2021 olivat 25 204 €. Talousarvio ylitys tässä kohdin johtui henkilöstön palkitsemiseen vuoden 2020 hyvästä tuloksesta käytettyjen ePassin ja hyvinvointisetelien kustannuksista. Eri työyksiköissä järjestettiin myös hyvinvointi-iltapäiviä, työnohjausta sekä koulutusta, jotka omalta osaltaan tähtäävät hyvinvoinnin tukemiseen.

Koulutus

Vuonna 2021 Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä on 326 kappaletta. Näistä yhden päivän koulutuksia oli 35, kahden päivän koulutuksia 45 ja kolmen päivän koulutuksia 67. 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 kasvanut edellisestä vuodesta.

Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen

Vuoden aikana työsuojeluvaltuutetut järjestivät työhyvinvointia edistävää toimintaa. Koko kunnan henkilöstöä koskevaa vuotuista henkilöstökokousta ei järjestetty koronapandemian aiheuttamien kokoontumisrajoitusten takia, mutta koko henkilökunnalle mahdollinen pikkujoulutapahtuma järjestettiin. Hyvästä työtuloksesta palkitaan koko kunnan henkilökunta 80 euron suuruisilla hyvinvointiseteleillä tai ePassilla.

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

Vuoden 2021 aikana käytettiin paljon kunnan voimavaroja uuden strategian laadintaan. Siihen osallistettiin laajasti sekä kunnan henkilöstöä että kuntalaisia. Kunnanvaltuusto hyväksyi Uuraisten kunnan strategian 2030 joulukuussa 2021. Kunnan omana työnä tehtiin strategiakysely kuntalaisille, työyksikkökohtaiset henkilöstön tapaamiset ja muut strategiakeskustelut sidosryhmille. Kertyneistä vastauksista ja materiaalista tehtiin yhteenvetoa ja analyysiä, mikä toimi pohja-aineistona valtuuston ja johtoryhmän strategiatyöpajoille, joissa strategia hahmottui ja tiivistyi. Asiantuntija-apuna toimi KISSconsulting Oy. Työn rinnalla tehtiin strategian kirkastustyötä ja visualisointia laajennetun johtoryhmän ja ulkopuolisen asiantuntijan toimesta. Vuoden 2022 tavoitteena on strategian toteuttaminen.

Erityisen hyvin henkilöstön kannalta sujui erityisryhmien ja vanhustyön organisaatiomuutos. Tehtyjen muutosten ansiosta henkilöstön jaksaminen on parantunut ja myös taloudelliset tulokset ovat olleet hyviä.