



**HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS**

**2023**

**VIMPELIN KUNTA**

## Johdanto

Kuntatyönantajat on julkaissut uuden suosituksen henkilöstökertomuksen laadintaan 14.9.2021.

Suosituksessa henkilökertomuksen laadintaan näkökulmia tuodaan esiin neljästä eri aihealueesta, jotka ovat:

1. osaaminen ja uudistuminen
2. työhyvinvoinnin johtaminen
3. johtaminen ja esihenkilötyö
4. tuottavuus ja tuloksellisuus.

Tarkoituksena on tukea henkilöstön osaamista ja kehittymistä sekä taata osaavan ja hyvinvoinnin henkilöstön saatavuus ja pysyvyys sekä työn tuloksellisuus.

Suosituksessa esitetään viisi kerättävää tunnuslukua, jotka voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla.

Yhteisesti kerättäviksi ja raportoitaviksi on valittu viisi tunnuslukua. Nämä tunnusluvut ovat:

1. Henkilötyövuosi
2. Henkilöstön ikärakenne
3. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus
4. Sairauspoissaolot
5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät

Vuoden 2023 henkilöstötilinpäätöksessä painotettavat mittarit henkilöstötilinpäätökseen v. 2024:

- koulutuspäivien (3 koulutuspäivää) toteutuminen kaikilla ammattiryhmillä
- terveysperusteisten poissaolojen määrä

Vimpelin kunnan henkilöstötilinpäätös v. 2023 on valmisteltu soveltuvin osin noudattamaan uutta suositusta henkilöstökertomuksen laadinnassa. Tiedot eivät ole vertailukelpoisia vuoden 2022 henkilöstötilinpäätökseen, koska henkilöstön määrä väheni hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön vuoksi.

Vimpelissä 26 / 3 2024

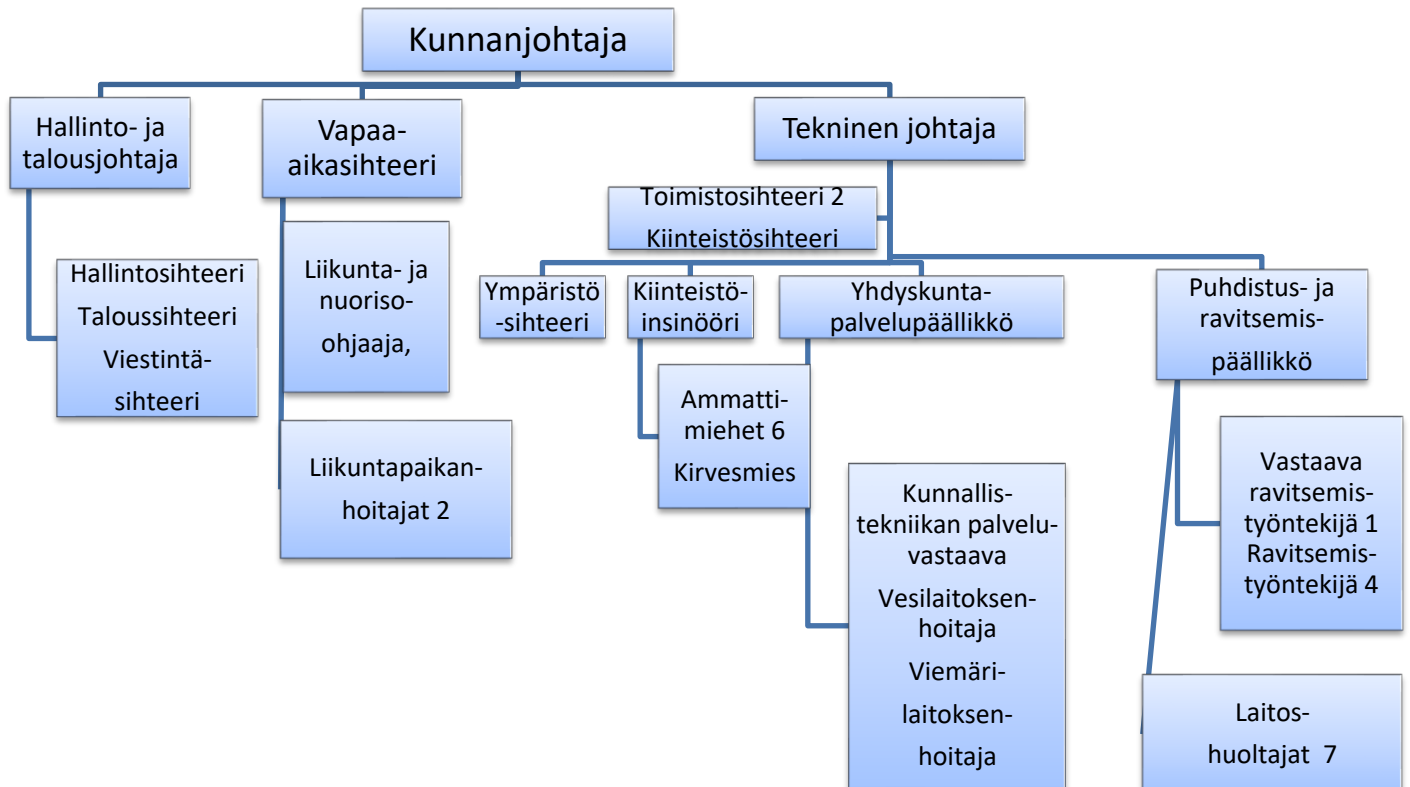
Seija Kinnunen  
hallinto- ja talousjohtaja

## 1. Kunnan palkatun henkilöstön palveluorganisaatio v. 2023

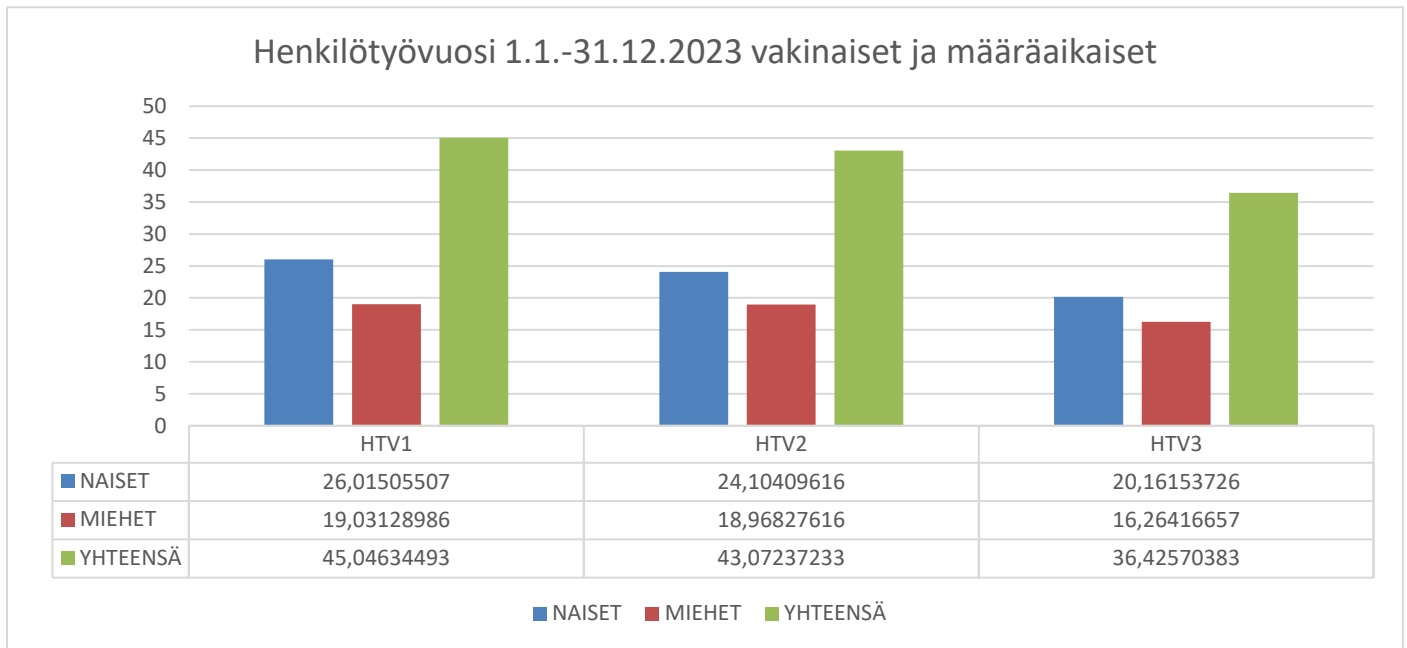
Vimpelin kunnan palkatun henkilöstön palveluorganisaation keskeisinä tehtävinä on

- toteuttaa kunnanvaltuuston hyväksymää kuntastrategiaa, kuntastrategian pohjalta hyväksytyjä toimielinten strategioita sekä talousarviota ja -suunnitelmaa
- palvella luottamushenkilöorganisaation toimintaa
- olla kustannustehokas niin lyhyellä kuin pitemmällä aikavälillä.

### Vimpelin kunnan henkilöstöorganisaatio 31.12.2023



## 2. Henkilötyövuodet 2023



Henkilötyövuosi HTV 1 = Palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365\* (osa-aikaprosentti/100)

**Henkilötyövuosi HTV 2** = Palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365\* (osa-aikaprosentti/100) = **SUOSITUKSEN MUKAINEN RAPORTOINTI**

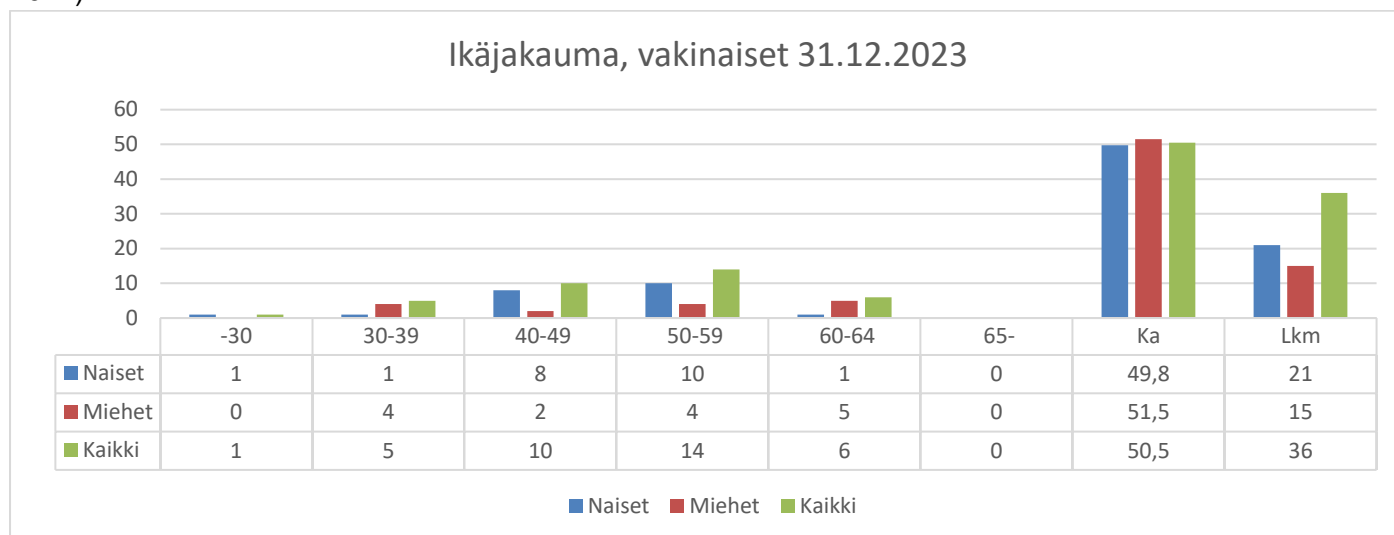
Raportoidaan palkallista työpanosta.

- Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esimerkiksi osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).
- Osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin (esimerkiksi työssä 1.3.–31.5. = 92 / 365 = 0,25 henkilötyövuotta).
- Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.
- Huom. mukaan lasketaan vain palvelussuhteessa olevat: – ei vähennetä palkallisia poissaoloja; esimerkiksi palkallisia sairauspoissaoloja tai vuosilomia, – karkausvuonna kalenteripäiviä on 366, – laskenta kumulatiivisesti.

Henkilötyövuosi HTV 3 = Todelliset palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365\* (osa-aikaprosentti/100), tästä luvusta on vähennetty pois kaikki poissaolot, myös loma-ajat.

### 3. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2023

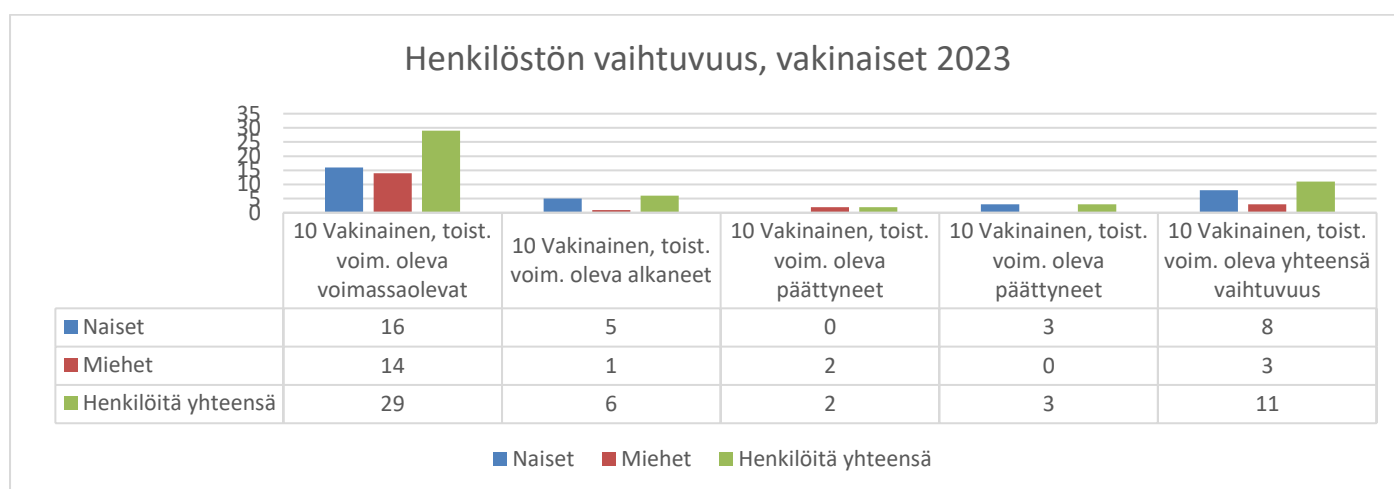
Henkilöstöstä oli naisia 21 ja miehiä 15. Naisten keski-ikä oli 49,8 vuotta (53 vuotta, v. 2022) ja miesten keski-ikä 51,5 vuotta (50 v. 2022). Koko henkilöstön keski-ikä 31.12.2022 oli 50,5 vuotta (52 vuotta v. 2022).



Suosituksen mukaisesti ikärakenne raportoidaan seuraavasti:

- Ikärakenne viiden vuoden välein (alle 30 v., 30–34 v., 35–39 v., 40–44 v., 45–49 v., 50–54 v., 55–59 v., 60–64 v., yli 65 v.).
- Kaikkien 31.12. palvelussuhteessa olevien ikä lasketaan raportointivuoden ja syntymävuoden välisenä erotuksena kokonaislukuna.
- Keski-ikä lasketaan yhden desimaalin tarkkuudella.

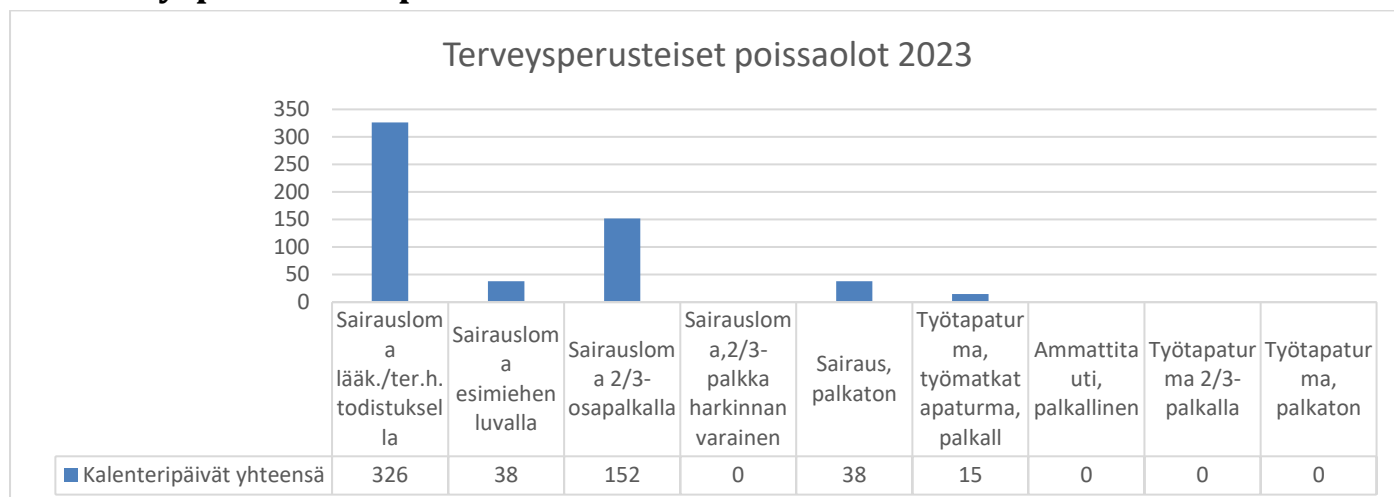
### 4. Henkilöstön vaihtuvuus



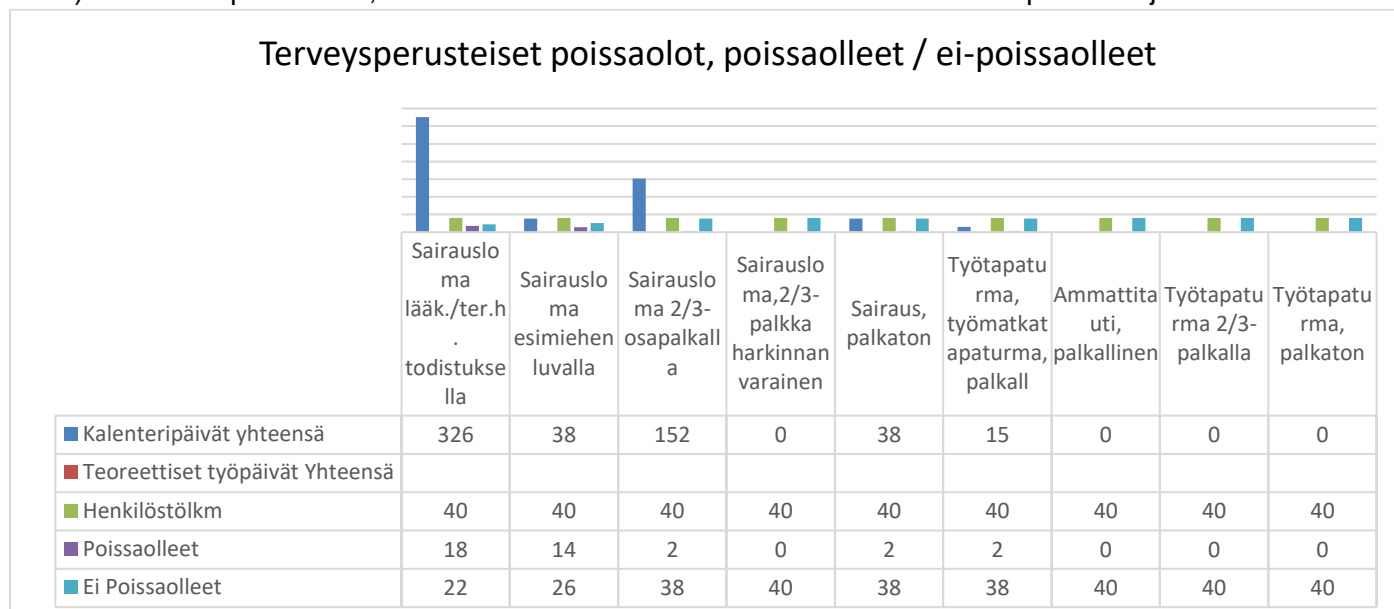
Raportissa on huomioon otettu tilanne 31.12.2023

Vuoden 2023 aikana uusrekrytointia oli 6 viranhaltijaa / työntekijää. Eläkkeelle siirtyi 3 työntekijää.

## 5. Terveysperusteiset poissaolot



- a) Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot lasketaan kalenteripäivinä. Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskimäärin kalenteripäivää per henkilötyövuosi.
- b) Tämä saadaan laskemalla kaikki kalenterivuoden aikana kertyneet sairauspoissaolopäivät yhteen ja jakamalla tämä henkilötyövuosien yhteismäärällä; raportoidaan yhdellä desimaalilla. Sairauspoissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaupeista aiheutuvat poissaolot. Kaikki sairauspoissaolot ilmoitetaan kalenteripäivinä.
- c) Sairauspoissaoloprosentti lasketaan sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta:  $\text{Sairauspoissaoloaika (pv)} / \text{koko henkilöstön teoreettinen säännöllinen työaika (pv)} \times 100 = \text{sairauspoissaolo \%}$ . (Teoreettiset työpäivät yhteensä 9051 työpäivää).
- d) Lisäksi raportoidaan, kuinka suurella osalla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaoloja.



Poissaoloprosentti yhteensä

569

9051

**6,2866 %**

## Tapaturmat v. 2023

Kunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus oli Pohjola Vakuutus Oy:llä. Sattuneita korvattavia vahinkoja oli yhteensä 6 (v. 2022 yhteensä 2), joista vakuutusyhtiölle on tullut yhteensä 7 (vuonna 2022, yhteensä 6) korvauspäivää. Korvauksia maksettu 465,47 euroa.

## 6. Henkilöstöinvestoinnit v. 2023

### Työvoimakustannukset

Vuonna 2023 palkat ja palkkiot sisältäen mm. jaksotetut palkat, kokouspalkkiot ja työllisyystyöpalkat vähennettynä henkilöstökorvauksilla olivat yhteensä 1.642.825,92 euroa (v. 2022 1.918.569,43 euroa). Palkatun henkilöstön palkkamenot olivat 1.476.446,38 euroa (v. 2022 1.689.497,09 euroa) ilman henkilöstösivukuluja.

Työllistämistukipalkkoihin käytettiin 21.525,85 euroa (v. 2022 28.775,58 euroa + sivukulut).

Sijaisten palkkoihin käytettiin 173.233,94 euroa (v. 2022 136.107,08 euroa).

### Maksetut palkat ja palkkiot 2019–2023

	<b>TP 2023</b>	<b>TP 2022</b>	<b>TP 2021</b>	<b>TP 2020</b>	<b>TP 2019</b>
Maksetut palkat ja palkkiot	-1.476.446,38	-1.689.497,09	-1.444.386,21	-1.424.266,61	-1.358.876,03
Sijaisten palkat ja palkkiot	-173.233,94	-136.107,08	-170.275,33	-140.211,23	-156.411,41
Erilliskorvaukset	-33.101,61	-64.233,71	-46.269,89	-61.559,62	-64.815,60
Luottamustoimipalkkiot	-42.038,34	-50.066,48	-67.114,99	-42.187,98	-37.773,37
Työllistämistukipalkat	-21.525,85	-28.775,58	-53.002,50	-32.846,24	-37.824,04
Luottamustoimen vuosipalkkiot	-7.283,34	-5.325,00	-1.774,91	-7.132,83	-6.308,33
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-32.796,70	-32.459,73	-7.478,96	-3.108,91	-19.086,20
Aktivoidut palkat ja palkkiot	143.600,24	87.895,24	61.056,13	63.104,48	24.426,71
<b>Palkkojen ja palkkioiden kokonaissumma</b>	<b>-1.642.825,92</b>	<b>-1.918.569,43</b>	<b>-1.729.246,66</b>	<b>-1.648.208,94</b>	<b>-1.656.668,27</b>

## 7. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevat lakimuutokset tulivat voimaan 1.1.2014. Kunnanhallitus hyväksyy vuosittain Vimpelin kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Suunnitelman mukaan Vimpelin kunnassa koko henkilöstöllä on yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Kun koulutusta suunnitellaan, lähtökohtana on aina työyhteisön toiminta ja työyhteisön tarpeet. Koulutustarpeet ja –mahdollisuudet selvitetään yhteistyössä yksikön henkilökunnan kanssa. Kaikkeen koulutukseen liittyy palautteen antaminen = koulutukseen osallistuneet antavat palautetta omassa työyksikössään esimiehelle, työtovereille ja alaisille.

Vimpelin kunnalla on käytössä koko henkilöstölle ja luottamushenkilöstölle Eduhousen webinaarikoulutuslisenssi, jossa voidaan ilman eri maksua osallistua koulutuksiin verkossa. Samoin kunnalla on lisäksi käytössä Eduhousen koulutuslisenssi toimistotyössä tai esimiestehtävissä toimiville; koulutuksen sisällöt painottuvat talous- ja henkilöstöhallinnon koulutuksiin sekä esimiestehtävissä olevien koulutuksiin. Koulutukset ovat ajasta ja paikasta riippumattomia.

Taulukko: Koulutusinvestoinnit v. 2023

	TP 2023	TP 2022	TP 2021	TP 2020	TP 2019
Koulutus- ja kulttuuripalvelujen osto	22 721,79	28 520,09	12.635,31	6 053,69	10 218,12 euroa
Koulutuskorvaus	1 578,74 euroa	612,34 euroa	1 149,95 euroa	404,45 euroa	1 000,66 euroa
Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä	79	31	64 päivää	22 päivää	56 päivää
Koulutuspäivien määrä yhteensä	124,167	56,42	83,1 päivää	24 päivää	122 päivää
Koulutuspäivien määrä / työntekijä	<b>2,96</b> (ka 42 työntekijää)	1,25	1,85	0,55 päivää	2,77

Osaamisen kehittämiseen on mahdollisuus hakea tukea (1136/2013). Tuen hakeminen edellyttää hyväksytyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja että koulutuspäivien seuranta on systemaattista ja ajantasaista. Tuki haetaan työttömyysvakuutusrahastosta vuodenvaihteessa ja summalla pienennetään kunnan maksua työttömyysvakuutusrahastoon. Koulutustukea voidaan hakea koulutukseen, joka on työnantajan kustantamaa, järjestämää / hankkimaa. Työntekijää kohden koulutustukeen hyväksytään 3 koulutuspäivää/työntekijä, á 6 tuntia, joka voi koostua myös useista lyhyistä koulutustilaisuuksista.

## 7. Työterveyshuolto ja työsuojelu

### 7.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuoltopalveluista järjestettiin kilpailutus ja henkilöstöjaosto päätti uudesta työterveyshuoltopalvelun tarjoajasta 10.11.2020 § 15. Uudeksi palvelun tarjoajaksi hyväksyttiin TT Botnia Oy 1.1.2021 lukien

	Työpaikkaselvitys (tuntia)	Ryhmän neuvonta ja ohjaus (tuntia)	Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl)	Muut terveystarkastusten käynnit (kpl)	Muut
Määrä	20 tuntia	-	10	192 kpl	
Kustannus	<b>1826,03 euroa</b>	<b>1834,71</b>		<b>9984,15 euroa</b>	<b>6 426,35 euroa</b>

Yllä olevassa taulukossa on esitetty lakisääteisen työterveyshuollon käyntimäärät. Vuonna 2023 lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset olivat 51,93 % (v. 2022 40,55 %) koko työterveyshuollon kustannuksista.

	Lääkäri	Terveystyöntekijä	Psykologi	Erikoislääkäri	Lab.	Kuvant.	Muut
Määrä	21 kpl	30 kpl	1	11 kpl	49 kpl	13 kpl	
Kustannus	<b>1756,30</b>	<b>1073,63</b>	<b>90,00</b>	<b>1361,00</b>	<b>1489,88</b>	<b>2885,10</b>	<b>1232,62</b>
Etäpalvelut	51 kpl	93 kpl					
Kustannus	<b>3808,39</b>	<b>2120,03</b>					

Yllä olevassa taulukossa on kuvattu sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon toimintatiedot.

Kela korvaa sairaanhoitosopimukseen kuuluvista menoista 50 % ja lakisääteisen työterveyshuollon kustannuksista 60 %. Vuoden 2023 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 35 888,19 euroa (v.



2022 27 071,53 €), josta lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset 20 071,24 euroa; sairaanhoitosopimuksen kustannukset 15 816,95 euroa.

## 7.2. Työsuojelu ja yhteistoiminta

Vimpelin kunnan työsuojelupäällikkönä on toiminut vapaa-aikasihteeri Ari Takala 1.1.2022 lukien. Yhteistyötoimikunta, joka toimii myös työsuojelutoimikuntana, kokoontui v. 2023 yhteensä kolme kertaa ja käsittelee 12 §:ää. Kokouksissa käsiteltiin mm. Vimpelin kunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, joka sisältää toiminnalliset tavoitteet **sekä** henkilöstöpoliittiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteet, käsiteltiin yhteistoiminnassa TE2024 uudistuksen vaikutukset Vimpelin kunnan talouteen ja toimintaan sekä todettiin, ettei uudistuksella ole suoraan vaikutusta Vimpelin kunnan palveluksessa olevaan henkilöstöön. Lisäksi käsiteltiin paikallinen sopimus varallaolosta, henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ja talousarvio v. 2024.

## 7.3. Työhyvinvointikysely

Työsuojelupäällikkö järjesti työhyvinvointikyselyn koko kunnan henkilöstölle. Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 10.11.-7.2.2024 välisenä aikana. Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 20 työntekijää / 37 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli noin 54,1 %. Kysely toteutettiin Kevan tarjoamalla verkkotyökalulla.

Kysymykset olivat monivalintatehtäviä asteikolla viisiportaisella asteikolla. Kysymykseen ”Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi” 40 % vastasi olevansa täysin tai melko eri mieltä, keskiarvo 3,5. Työn tavoitteet olivat selvillä (ka 4,4) ja ”voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti” vastaukseen vastasi 90 % olevansa täysin tai melko samaa mieltä (ka 4,3). Esihenkilötyöhön oli edellisessä kyselyssä toivottu parannusta ja se olikin kautta linjan parantunut edellisestä kyselystä. Koko organisaation tulokset ovat parantuneet verrattuna edelliseen kyselyyn.

Vastausprosentti oli melko alhainen, joten seuraavaan työhyvinvointikyselyyn tulee motivoida henkilöstöä vastaamaan aktiivisemmin.

## 8. Lopuksi

Uudessa kuntastrategiassa

1. ”Kunta optimoi henkilöstöään (erillisen suunnitelman) mukaisesti tuottamaan laadukkaita, mutta taloudellisesti perusteltuja palveluita
2. Vimpelin kunta sitoutuu edistämään ja ylläpitämään henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista, sekä osaamista - Työnohjausta ja muita resursseja kohdennetaan tarpeen mukaan”.

Kunnan strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamista ja uudistumista. Osaamisessa ja uudistamisessa on keskeistä kiinnittää huomio siihen, että henkilöstön osaaminen on ajantasaista ja kehittyä sekä siihen, mitä osaavan henkilöstön pysyvyyden ja saatavuuden varmistamiseksi on tehty.

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kuntien strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja niiden muuttuessa. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Sen kautta kuntaa tai kuntayhtymää voidaan myös esitellä työpaikkana potentiaalisille tuleville työntekijöille.

Henkilöstökertomuksessa havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Tieto henkilöstövoimavaroista on oleellinen osa toiminnan johtamista.

Tiedolla johtamisella tarkoitetaan tiedon hyödyntämiseen ja analysoidun tiedon käyttämiseen osana päätöksentekoprosesseja.

Osaamisen merkitys työkyvyn ulottuvuutena kasvaa tulevaisuudessa, kun työn murros vaikuttaa ammattien sisältöön ja työurat monipuolistuvat. Ennakoivan henkilöstövoimavarojen suunnittelun merkitys on keskeistä tuloksellisen ja vaikuttavan kuntatyön kannalta.

### **Muutosvalmius**

Työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Osaamisvaatimukset muuttuvat ja kasvavat. Tarvittavan osaamisen kehittäminen kytkeytyy vahvasti palvelujen ja toiminnan kehittämiseen. Töiden sisältö ja työssä tarvittava osaaminen muuttuvat esimerkiksi uuden teknologian myötä.

Työtehtävien sisältö ja työn osaamisvaatimukset muuttuvat toisinaan hyvin nopeastikin. Tämä edellyttää organisaatiolta ja henkilöstöltä jatkuvaa muutosvalmiutta. Muutosvalmiuden saavuttaminen edellyttää työn vaatimusten ja osaamistarpeiden tunnistamista organisaatio- ja yksilötasolla.

Muutosvalmius tarkoittaa organisaation kaikkien jäsenten sitoutumista siihen, että oppimista tapahtuu kaikilla organisaation tasoilla. Usein tämä tarkoittaa toimintatapojen muutosta ja osaamisen kehittämistä. Organisaatioissa on tuettava jokaisen oman työn ja osaamisen kehittämistä.

### **Asiakaskokemus**

Asiakaslähtöisyys on strategista valintaa ja sen tulee näkyä organisaation joka portaalla eri muodoissa. Asiakaskokemuksella tarkoitetaan tavallisesti asiakkaan muodostamaa käsitystä palvelun tarjoajasta. Tämä käsitys syntyy erilaisissa kohtaamisissa – niin digitaalisissa kuin kasvokkaisissa kohtaamispaikoissa – organisaation kanssa.

Asiakaskokemus syntyy myös organisaation synnyttämien tunteiden ja mielikuvien perusteella. Asiakaskokemus syntyy varhaisessa vaiheessa, toisinaan jo muilta kuultujen kokemusten kautta ennen kuin asiakas edes tulee palvelun piiriin. Asiakaskokemusta voi muuttaa ja vahvistaa kaikissa kohtaamispaikoissa. Ensiluokkainen palvelukokemus on seurasta muun muassa sujuvista prosesseista, asiakkaan kohtamisesta ja tunteesta, jonka palvelu synnyttää.

### **Digiosaaminen**

Digiosaamisen tavoitteena on koko henkilöstön digitaitojen kehittyminen ajantasaiseksi, jossa huomioidaan kunkin oma tehtävä ja tehtävässä kehittyminen. Digitaitoja ovat:

1. kyky käyttää digitaalisia välineitä ja työkaluja,
2. taito etsiä ja arvioida digitaalisten tietolähteiden luotettavuutta,
3. taito olla eettisesti sosiaalisessa vuorovaikutuksessa toisten kanssa.

### **Työhyvinvointi**

Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee tuekseen yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita, johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä sekä luottamushenkilöitä.

Johtamis- ja päätöksentekokulttuuri heijastuu henkilöstön työhyvinvointiin, ilmapiiriin, aikaansaannoskykyyn ja työpaikan vetovoimaisuuteen. Toimintakulttuurilla on merkitystä siinä, miten kunta pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten esimerkiksi työvoiman saatavuuteen tai ikääntyvän henkilöstön työkykyisyydestä huolehtimiseen.

Työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet kytkeytyvät henkilöstön aikaansaannoskykyyn suhteessa palvelun ja talouden tavoitteisiin. Henkilöstön ja työyhteisöjen aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön

työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, paineensietokyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

Työkyky on jokaisen vastuulla. Jokainen työntekijä on vastuussa oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä.

#### **Painotettavat mittarit henkilöstötilinpäätökseen v. 2024**

- koulutuspäivien (3 koulutuspäivää) toteutuminen kaikilla ammattiryhmillä
- terveysperusteisten poissaolojen määrä