



Henkilöstöraportti 2021



Tarkastuslautakunta 19.4.2022
Yt-toimikunta 11.5.2022
Kaupunginhallitus 17.5.2022
Kaupunginvaltuusto 6.6.2022

Sisällysluettelo

Johdanto	1
Kaupunginjohtajan esipuhe	1
Henkilöstöstrategian toteutumisen arviointi	2
Henkilöstön määrä ja rakenne	3
Henkilöstömäärä	3
Henkilötyövuosi	7
Kokoaikaisuus	8
Henkilöstön ikärakenne	9
Henkilöstön vaihtuvuus	10
Työkyky ja työhyvinvointi	10
Sairaus- ja tapaturmatilastot	10
Työterveyshuollon toiminta	12
Työsuojelu	15
Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävä toiminta	16
Aktiivisen tuen toimintamalli	16
Osaamisen kehittäminen	17
Kehityskeskustelut	17
Rekrytointi	18
Eläköityminen	18
Eläkemaksut	18
Ennuste eläkepoistumasta	20
Palkkaus ja palkitseminen	21
Henkilöstökustannukset	21
Tehtäväkohtaiset palkat	22
Henkilökohtainen lisä	22
Palkitseminen	22
Tasa-arvo ja yhteistoiminta	22
Tasa-arvo	22
Yhteistoiminta	23

Johdanto

Henkilöstöraportti on koottu pääosin Kuntatyönantajan laatiman raporttisuosituksen mukaisesti. Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön.

Henkilöstöraportin tiedot ilmoitetaan vuosittain 31.12. poikkileikkaustilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta. Tilastotiedot kuvaavat henkilöstön määrää, rakennetta, poissaoloja ja kustannuksia. Tiedot raportille kerätään palkkahallinnon järjestelmästä, joka on vaihtunut 1.1.2020 siirryttäessä Monetra Oulu Oy:n palveluiden käyttäjiksi.

Kaupunginjohtajan esipuhe

Käsillä olevassa Kannuksen kaupungin vuotuisessa henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrää ja rakennetta sekä hyvinvointia osana hyvää henkilöstöjohtamista. Menneen vuoden 2021 keskeiset tunnusluvut kertovat kaupungin henkilöstövoimavarat, jolloin tulevia tarpeita voidaan paremmin ennakoida. Raportti täydentää kaupungin tilinpäätöstä.

Kaupunkistrategiassa osaava ja hyvinvoiva henkilöstö määritellään palveluidemme tärkeimmäksi voimavaraksi. Henkilöstö tuottaa kannuslaisille laadukkaat palvelut ja henkilöstöllä saavutetaan strategiassa asetetut tavoitteet. Järjestyksessä jo toinen koronapandemian leimaama vuosi on tähdentänyt, että henkilöstö on myös kriittinen voimavara.

Kaupungin palveluksessa oli vuoden 2021 lopussa 266 henkilöä, joista vakinaisia 170. Henkilöstön määrä nousi edellisvuodesta 9 henkilöllä. Naisia (213) oli edelleen selvästi miehiä (53) enemmän. Keski-ikä oli 46, vakinaisen henkilöstön pari vuotta enemmän.

Vuoden aikana tehtiin tärkeitä rekrytointeja. Näistä merkittävin oli kaupunginhallituksen päätös valita Johanna Vakkuri tekniseksi johtajaksi 1. marraskuuta 2021 alkaen. Lisäksi kaupunginhallitus myönsi 15 täyttölupaa, joista yhden hallintopalveluihin, kuusi tekniselle toimelle ja kahdeksan sivistystoimelle. Uutta oli hyvinvointipalveluiden toimialan muodostaminen vuoden 2022 alusta ja siihen liittyvän hyvinvointijohtajan viran perustaminen.

Kaupunginviraston osalta tehdyn työpaikkaselvityksen johdosta on toteutettu kehittämistoimenpiteitä, jotka edelleen jatkuvat. Pidetään huolta, että Kannuksen kaupunki on toimiva ja oikeudenmukainen työyhteisö, jossa jokainen tuntee olonsa turvalliseksi ja työnsä mielekkääksi.

Koronavuoteen on varmasti kuulunut vaikeita päiviä, mutta tehdyn työn tuloksiin voimme yhdessä olla tyytyväisiä. Lämmin kiitos henkilöstölle työstä kaupunkimme parhaaksi.

Jussi Niinistö
kaupunginjohtaja

Henkilöstöstrategian toteutumisen arviointi

Kaupunginvaltuusto hyväksyi 2.12.2019 kaupungin strategian vuosille 2020-2022, ja talousarvion 2021 hyväksymisen yhteydessä hyväksyi henkilöstöstrategisen toimenpiteen vuodelle 2021.

Henkilöstötyön strategiset tavoitteet ja toimenpiteet ovat pitkäkestoisia ja luonteeltaan jatkuvia prosesseja. Näitä prosesseja viedään johdonmukaisesti eteenpäin niin, että tulokset osoittavat muutosten olevan toivotun suuntaisia.

Tavoite Strategiset tavoitteet	Toimenpide	Tulos
<p>Osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on palveluidemme tärkein voimavara.</p>	<p>Henkilöstöpoliittisen ohjelman päivittäminen. Päättäjäkysely ohjelman tavoitteiden toteuttamisesta.</p> <p>Työntekijöiden ja esimiesten jaksamiseen panostaminen.</p>	<p>Henkilöstöpoliittisen ohjelman päivittäminen on kesken eikä päättäjäkyselyä ole vielä toteutettu.</p> <p>1.1.2021 henkilöstöetuuk- sissa käyttöön otettiin ePassi ja samalla palvelutarjonta lisääntyi.</p> <p>Työterveyshuollon toimintasuunnitelmalla palvelutarjontaan lisättiin</p> <ul style="list-style-type: none"> - työfysioterapeutin suoravastaanotto - influenssa- ja koronakorotukset maksutta - avokuntoutuskurssit työntekijöille ja esimiehille tukemaan ja parantamaan työ- ja toimintakykyä. <p>Kaupunginviraston suunnatun työpaikkaselvityksen raportti on esitelty johdolle 16.2., henkilöstölle 22.2. sekä kaupunginhallitukselle 30.3.2021.</p> <p>Kehittämistoimenpiteistä päätettiin toukokuussa ja niitä on lähdetty toteuttamaan. Seurantalaverissa arvioidaan toimenpiteiden toteutumista ja tarvittaessa kehittämistoimenpiteitä tarkastellaan ja korjataan halutun tavoitteen saavuttamiseksi. Seurantalaveri järjestetään kevään</p>

Tavoite Strategiset tavoitteet	Toimenpide	Tulos
		2022 aikana. Toimenpiteiden vaikuttavuutta arvioidaan uudella suunnatulla työpaikkakyselyllä, joka toteutetaan keväällä 2022.

Henkilöstön määrä ja rakenne

Henkilöstömäärä

Palvelussuhde	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä ilman työllistettyjä	Työllistetyt
31.12.2017	191	100	291	1
31.12.2018	184	98	282	3
31.12.2019	182	89	271	2
31.12.2020	172	83	255	2
31.12.2021	170	94	264	2
Muutos ed. vuoteen, kpl	-2	11	9	

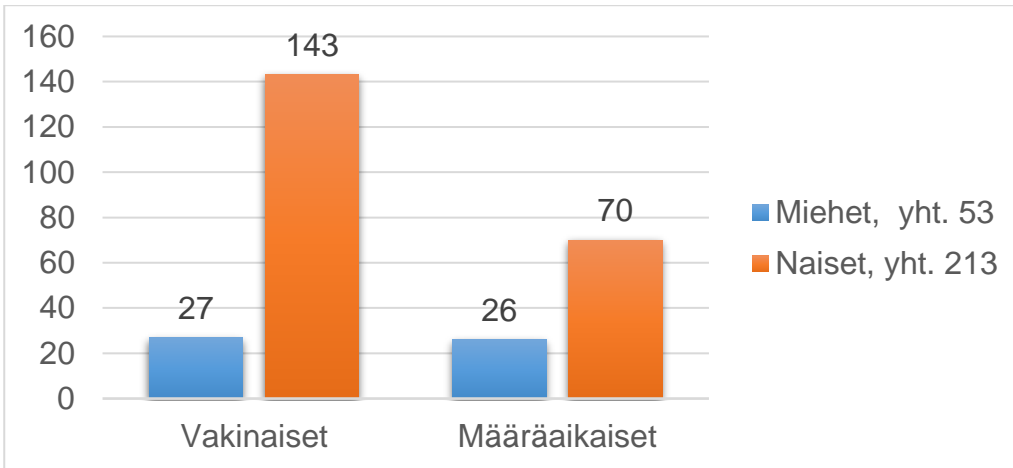
Taulukko 1. Henkilöstön määrä, rakenne ja muutokset

Vuoden 2021 lopussa Kannuksen kaupungin palveluksessa oli 266 henkilöä. Henkilöstömäärä nousi vuoteen 2020 verrattuna yhteensä 9 henkilöllä.

Vakituisesta henkilöstöstä 10 henkilöä (2020: 9) hoitaa oman vakinaisen tehtävänsä sijasta sijaisuutta, projektitehtävää tai avointa tehtävää. Henkilö kuitenkin ilmoitetaan vakinaiseksi, vaikka hän hoitaa määräaikaista tehtävää.

Kaupunginhallitus valitsi tekniseksi johtajaksi Johanna Vakkurin 1.11.2021 lukien. Lisäksi kaupunginhallitus myönsi 15 täyttölupaa, joista 1 elinvoima- ja konsernipalveluille, 6 teknisille palveluille ja 8 sivistyspalveluille. Kahdelle sosionomin vakanssille kaupunginhallitus ei myöntänyt täyttölupaa. Vuonna 2020 täyttölupia myönnettiin 11.

Kaupunginhallitus perusti 1.1.2022 aloittavalle hyvinvointipalveluiden toimialalle hyvinvointijohtajan viran ja antoi täyttöluvan viralle.



Taulukko 2. Henkilöstön määrä ja rakenne sukupuolen mukaan

	Vakinainen	Määräaikainen	Työllistetty	Yhteensä
Elinvoima- ja konsernipalvelut	8	3	1	12
Sivistyspalvelut	120	89		209
Tekniset palvelut	42	2	1	45
Yhteensä	170	94	2	266

Taulukko 3. Palvelussuhteiden määrä toimialoittain

Toimiala/tulosalue	Vakinainen		Määräaikainen (sis. työllistetyt)		Yhteensä
	Kpl	%	Kpl	%	
Elinvoima- ja konsernipalvelut	8		4		12
Elinvoimapalvelut	1	12,5 %	4	100,0 %	
Hallintopalvelut	7	87,5 %			
Sivistyspalvelut	120		89		209
Sivistyspalveluiden hallinto	4	3,3 %	1	1,1 %	
Opetuspalvelut	66	55,0 %	32	36,0 %	
Varhaiskasvatuspalvelut	37	30,8 %	16	18,0 %	
Vapaa-ajan palvelut	13	10,8 %	40	44,9 %	
Tekniset palvelut	42		3		45
Teknisten palveluiden hallinto	4	9,5 %	1	33,3 %	
Viranomaispalvelut	1	2,4 %			
Tilapalvelut	34	81,0 %			
Yhdyskuntapalvelut	3	7,1 %	2	66,7 %	

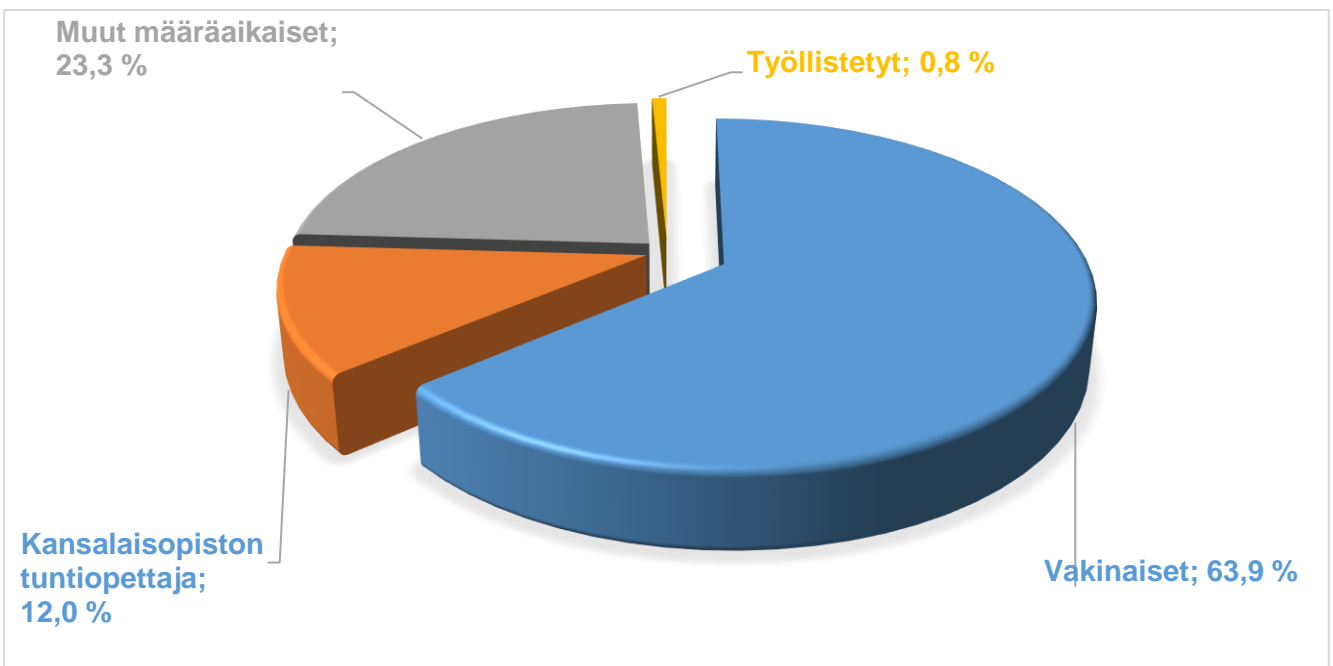
Taulukko 4. Henkilöstön määrä ja rakenne prosesseittain

	Vakinaiset		Määräaikaiset		Työllistetyt		Yhteensä kpl
	kpl	%	kpl	%	kpl	%	
31.12.2017	191	65,41 %	100	34,25 %	1	0,34 %	292
31.12.2018	184	64,56 %	98	34,39 %	3	1,05 %	285
31.12.2019	182	66,67 %	89	32,60 %	2	0,73 %	273
31.12.2020	172	66,93 %	83	32,30 %	2	0,78 %	257
31.12.2021	170	63,91 %	94	35,34 %	2	0,75 %	266

Taulukko 5. Palvelussuhteiden määrän kehitys



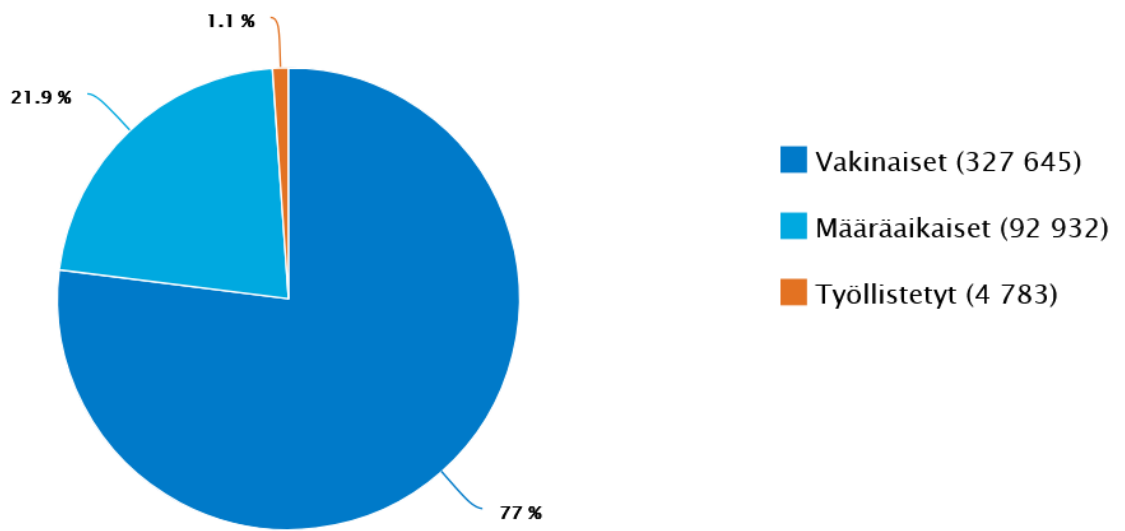
Taulukko 6. Henkilöstön jakautuminen palvelussuhteen laadun mukaan



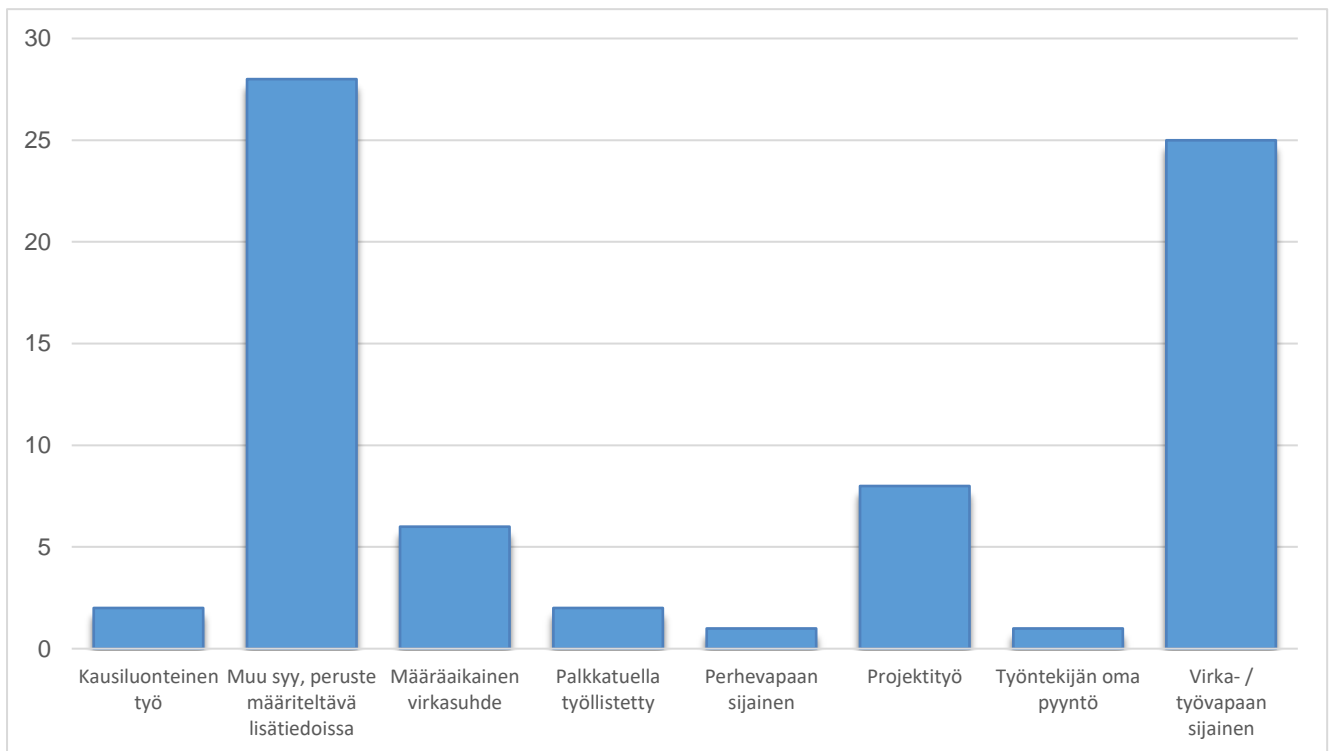
Taulukko 6a. Kansalaisopiston tuntiopettajien osuus määräaikaisista

Kansalaisopiston tuntiopettajien osuus määräaikaisista oli 31,9 %. Määräaikaisista palvelussuhteista, joita oli 94 kpl, kansalaisopiston tuntiopettajia oli 30 (2020: 34).

Kunta-alan henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 2020



Lähde: Kuntatyönantajat, tilastot ja julkaisut



Taulukko 7. Määräaikaisuuden pääasiallisimmat perusteet pl. kansalaisopiston opettajat

Työaikamuoto	Hlö määrä	%-osuus
Yleistyöaika 38,25 h/vko	80	47 %
Toimistotyöaika 36,25 h/vko	27	16 %
Jaksotyö, vuorotyöluonteinen	6	4 %
KVTES liite 18, 37,75 h/vko	1	1 %
KVTES liite 12, perhepäivähoitajat, työaika keskim. 40/vko	4	2 %
Opetustyö	52	31 %
Kaikki yhteensä	170	100 %

Taulukko 8. Vakinaisen henkilöstön työaikamuodot

Yleistyöaika tekee melkein puolet kaupungin vakinaisesta henkilöstöstä. Jaksotyötä tehdään ympäri vuorokauden toimivissa päiväkodeissa. KVTES:n liitteen 18 mukaista työaikamuotoa noudattavat mm. koulukuraattorit.

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakituiset	2	22	24
Määräaikaiset	1	19	20
Työllistetyt			0
Yhteensä	3	41	44

Taulukko 9. Palkattomalla virka-/työvapaalla olevien lukumäärä 31.12.2021

Henkilötyövuosi

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyinä päivinä 31.12.

Henkilötyövuodet	HTV1	HTV2	HTV3
2017	256,7	239,3	170,6
2018	261,3	239,1	175,0
2019	258,2	237,2	175,1
2020	224,0	200,3	175,9
2021	237,6	211,8	186,2
Muutos ed. vuoteen verraten	13,6	11,5	10,3

Taulukko 10. Henkilötyövuodet 2017–2021

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaika tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin (kalenteripäivinä).

HTV1= palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365*(osa-aikaprosentti/100)

HTV2= palkallisten palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365*(osa-aikaprosentti/100)

HTV3= palveluksessaolopäivien (vähennettynä palkalliset ja palkattomat poissaolot) lukumäärä kalenteripäivinä/365 *(osa-aikaprosentti/100)

Henkilötyövuodet HTV2	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed. vuodesta
Henkilötyövuodet palvelussuhteessa	34,5	177,3	211,8	5,4 %

Taulukko 11. Henkilötyövuodet palvelussuhteessa

Kokoaikaisuus

	2018	2019	2020	2021	Muutos ed. vuoteen verraten
Kokoaikaiset	209	204	194	203	9
Osa-aikaiset	24	24	29	29	
Sivutoimiset	52	45	34	34	
Yhteensä	285	273	257	266	9

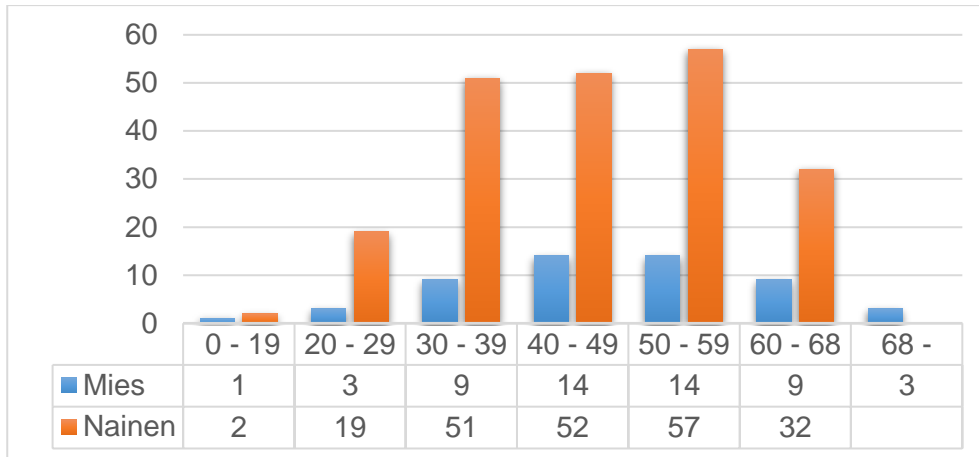
Taulukko 12. Palvelussuhteiden kokoaikaisuus

Toimiala	Vakinaiset		Määräaikaiset (sis. työllistetyt)		Sivut.	Yht., josta		
	Kokoa.	Osa-a.	Kokoa.	Osa-a.			Kokoa.	Osa-a.
Elinvoima- ja konsernipalvelut	7	1	4	0		12	92 %	8 %
Sivistyspalvelut	108	12	46	9	34	209	74 %	26 %
Tekniset palvelut	36	6	2	1		45	84 %	16 %
Yhteensä	151	19	48	10	34	266	76 %	24 %

Taulukko 13. Palvelussuhteiden kokoaikaisuus toimialoittain

Osa-aikatyötä tekevistä naisten osuus oli 93 %. Osa-aikatyötä tekevien lukumäärä pysyin samana edelliseen vuoteen verrattuna. Osa-aikaisuuden pääasialliset perusteet ovat osa-aikavakanssi ja työntekijän oma pyyntö.

Henkilöstön ikärakenne



Taulukko 14. Koko henkilöstön ikäjakauma

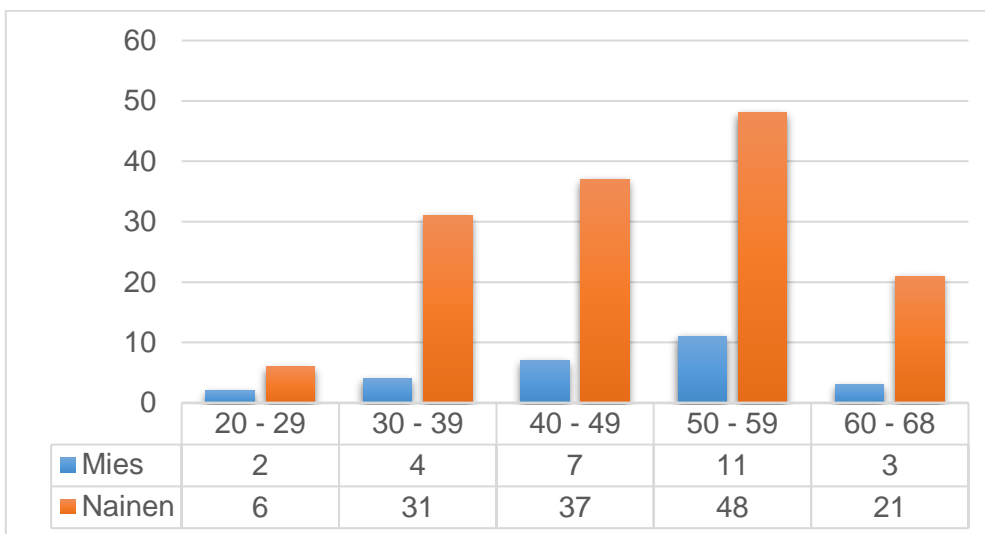
Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
Alle 30	25	9 %
30 - 39	60	23 %
40 - 49	66	25 %
50 - 59	71	27 %
60 - 68	41	15 %
68 -	3	1 %
Yhteensä	266	100 %
Keski-ikä		46,2

Taulukko 15

Koko henkilöstön ikärakenne ja keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vuonna 2020 keski-ikä oli 45,6 vuotta.

Kannuksen kaupungin palveluksessa työskentelevien keski-ikä vuonna 2021 oli 46,2 vuotta (2020: 46,5 v.).



Taulukko 16. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma

Vakinaisen henkilöstön keski-ikä vuonna 2021 oli 47,8 vuotta (2020: 48,2 v.).

- miesten 47,8 vuotta
- naisten 47,8 vuotta

Sopimusala	Kpl	%-osuus	Keski-ikä
Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus	63	37 %	46,7
Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus	12	7 %	53,0
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus	94	55 %	47,9
Sosiaali- ja terveydenhuollon työ- ja virkaehtosopimus	1	1 %	43,0
Kaikki yhteensä	170	100 %	48,2

Taulukko 17. Vakituisen henkilöstön keski-ikä sopimusaloittain

Henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus%	Vaihtuvuus edellisenä vuonna
Alkaneet palvelussuhteet	14	8,1 %	4,4 %
Päättyneet palvelussuhteet	15	8,7 %	7,7 %

Taulukko 18. Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Palvelussuhteen päättymisen syy	Lkm
Eläkkeelle siirtyneet	8
Omasta pyynnöstä eronneet, kuollut	9
Siirtynyt toiseen tehtävään samassa kunnassa	2
Virka lakkautettu, irtisanottu ilman omaa syytään	1
Yhteensä	20

Taulukko 19. Palvelussuhteen päättymisen syy

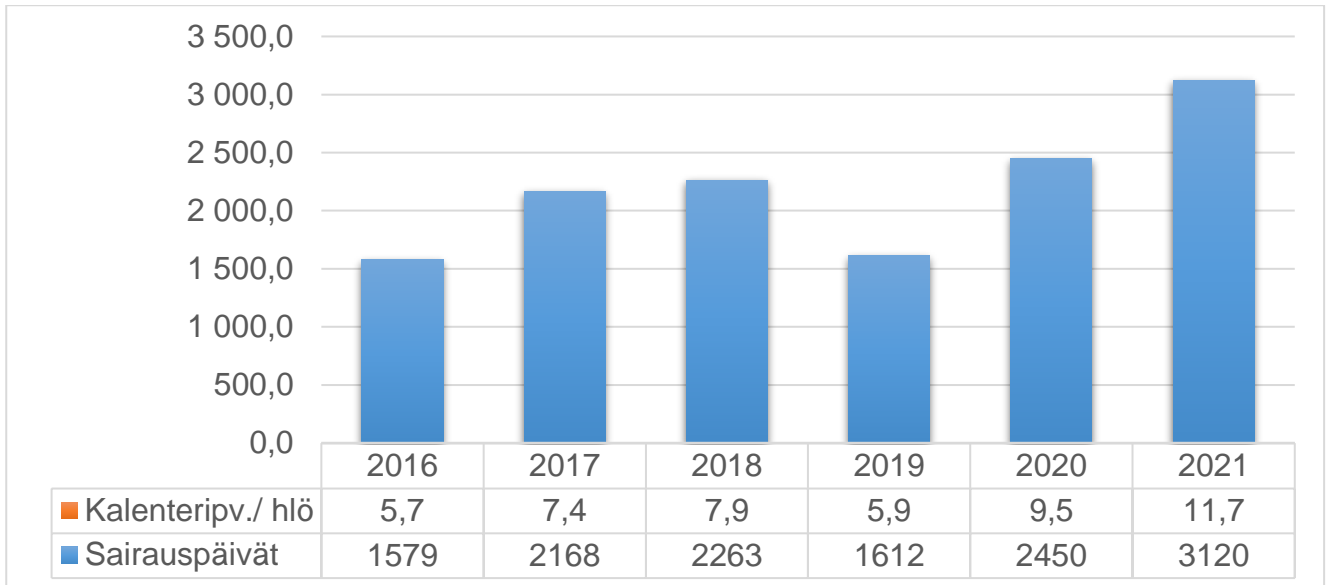
Työkyky ja työhyvinvointi

Sairaus- ja tapaturmatilastot

Terveysperusteiset poissaolot	Kalenteripäivät	euroa
Lyhyet alle 4 päivää	723	59 612
4 - 29 päivää	857	74 495
30 - 60 päivää	291	22 965
61 - 90 päivää	204	11 342
91 - 180 päivää	437	48 520
Yli 180 päivää	608	11 047
Yhteensä	3120	227 981

Taulukko 20. Terveysperusteiset poissaolot keston mukaan

Koko vuoden palvelussuhteessa olleesta henkilöstöstä 27,9 % ei ollut lainkaan terveysperusteisia poissaoloja.



Taulukko 21. Terveystieteiden poissaolojen määrä 2016-2021

Toimiala/tulosalue	Kalenteripäivät	Kalenteripvt./ henkilö
Elinvoima- ja konsernipalvelut	157	13,1
Elinvoimapalvelut	120	
Hallintopalvelut	37	
Sivistyspalvelut	2550	12,2
Sivistyspalveluiden hallinto ja opetuspalvelut	1212	
Vapaa-ajan palvelut	207	
Varhaiskasvatuspalvelut	1131	
Tekniset palvelut	413	9,2
Teknisten palveluiden hallinto ja viranomaispalvelut	11	
Tilapalvelut ja yhdyskuntapalvelut	402	
Kaikki yhteensä	3120	11,7

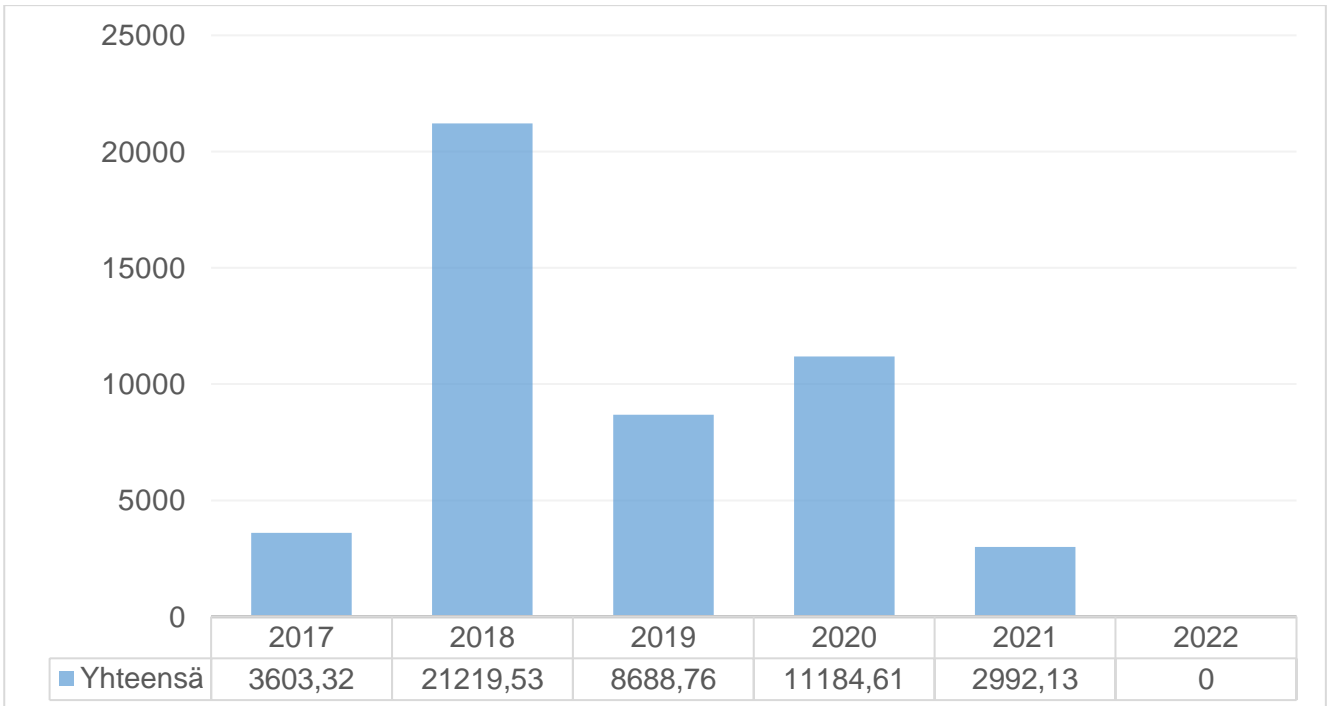
Taulukko 22 a. Sairauspoissaolojakautuma prosesseittain ja alaprosesseittain

a	Korvatut työpaikkatapaturmat poissaolon keston mukaan jaoteltuna, kpl				
	Sattumisvuosi				
Lukumäärä	2017	2018	2019	2020	2021
0-3 pv	6	7	12	5	8
4-9 pv	2	0	1	0	0
10-29 pv	0	0	0	0	1
30-59 pv	0	0	1	0	0
60-89 pv	0	0	0	1	0
90-365 pv	0	1	0	0	0
Yhteensä	8	8	14	6	9

b Korvatut työmatkatapaturmat poissaolon keston mukaan jaoteltuna, kpl					
	Sattumisvuosi				
Lukumäärä	2017	2018	2019	2020	2021
0-3 pv	3	0	4	0	0
4-9 pv	1	0	0	0	0
Yhteensä	4	0	4	0	0

c Korvatut ammattitaudit poissaolon keston mukaan jaoteltuna, kpl					
	Sattumisvuosi				
Lukumäärä	2017	2018	2019	2020	2021
0-3 pv	0	2	0	0	0
Yhteensä	0	2	0	0	0

Taulukot 23 a-c. Korvatut vahingot poissaolon keston mukaan jaoteltuna



Taulukko 24. Kuvaajassa näytetään, miten vahinkojen korvaukset jakautuvat maksuvuosittain. Sisältää mm. maksetut ansionmenetykskorvaukset ja sairaanhoitokustannukset sekä tehdyt vahinkokohtaiset varaukset.

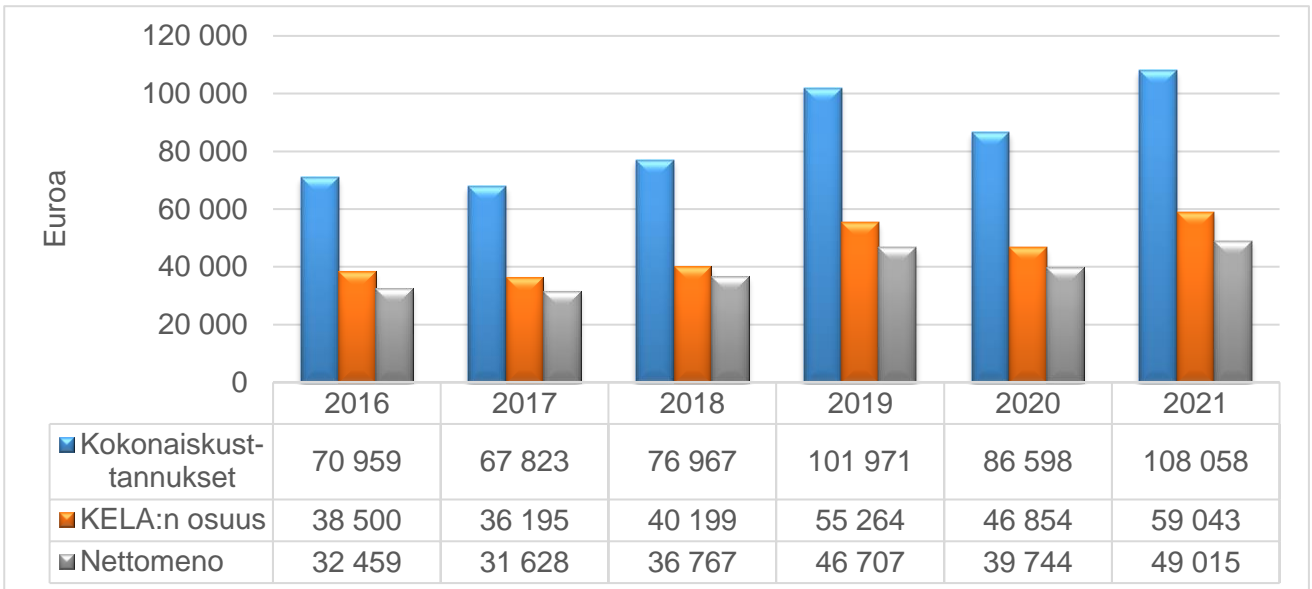
Vakuustilastojen lähde: Pohjola Vakuutus Oy, tilastot

Työterveyshuollon toiminta

Henkilöstölle järjestetään lakisääteisen työterveyshuoltopalveluiden lisäksi työterveyshuollollisesti painottuva yleislääkäritasoiset sairaanhoito- ja terveydenhoitopalvelut. Kaupungin työterveyshuollosta vastaa Työplus Oy. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma vuosille 2018-2022 on viitekehyksenä toteutettavalle toiminnalle ja sitä päivitetään vuosittain.

Vuoden 2021 aikana työpaikkakäyntejä ja -selvityksiä tehtiin 3 kpl (2020: 5 kpl).

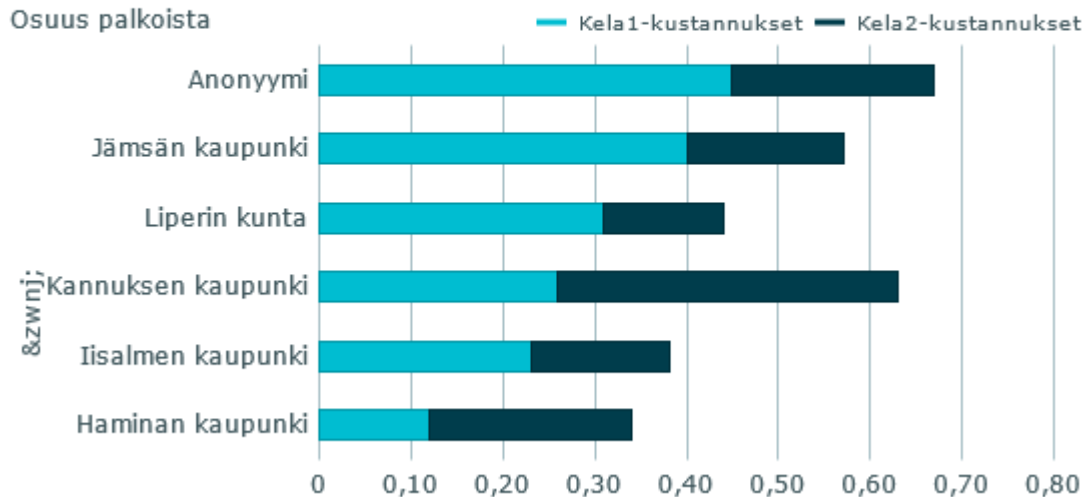
Toimintasuunnitelmakauden keskeiset tavoitteet	Toimenpiteet
Työolosuhteiden parantamiseksi	– Terveellinen ja turvallinen työ sekä työympäristö, ja työhön liittyvien terveyshaittojen ehkäisy – Työterveyshenkilöstö toimii tavoitteellisesti yhteistyössä työsuojelun kanssa – Ensiapukoulutus tarvittaessa työntekijöille toimikauden aikana
Työyhteisön toiminnan tukemiseksi	– Aktiivisen tuen toimintamallin vakiinnuttaminen työpaikan käytännöksi – Esimiesroolin tukeminen työntekijän työkyvyn ylläpitämiseksi
Yksilöiden työhyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi	– Toiminta- ja työkyvyn ylläpitäminen koko työuran aikana – Terve, hyvässä fyysisessä ja psyykkisessä kunnossa oleva henkilöstö ja sairauksien ennaltaehkäisy – Terveystarkastukset tehdään suunnitelmallisesti – Korvaavan työn hyödyntäminen



Taulukko 25. Työterveyshuollon kustannukset

Ennaltaehkäisen työterveyshuollon osuus kustannuksista 46,4 % (2020: 41,05 %).

Verrokkiorganisaatioiden kustannukset 2021



Taulukko 26. Verrokkiorganisaatioiden kustannukset
Lähde: Keva, avaintiedot

Toimenpiteet	Suorite määrä 2021	Suorite määrä 2020
Käynnit lääkärin vastaanotolla (kpl)	490	443
Käynnit työterveyshoitajan vastaanotolla (kpl)	469	458
Käynnit fysioterapeutin vastaanotolla (kpl)		
Käynnit erikoislääkärillä (kpl)		1
Laboratoriotutkimukset (kpl)	987	144
- joista terveystarkastuksissa (kpl)	167	25
Röntgentutkimukset (kpl)	49	24
Terveystarkastukset (kpl)		
- lääkäri	61	40
- työterveyshoitaja	74	19
- työfysioterapeutti	1	6
- psykologit	14	14
- erikoislääkärit		1
Työpaikkaselvitykset (t)		
- lääkärit	17,0	11,5
- työterveyshoitajat	40,5	31
- fysioterapeutit	13,5	14
- psykologit	52,0	11,5
Ryhmän neuvonta ja ohjaus (t)		
- lääkäri	3,0	6
- työterveyshoitaja	11,0	19,5
- psykologit	22,5	8,5
Yksilön neuvonta ja ohjauskäynnit (kpl)		
- lääkäri	8	6

Toimenpiteet	Suorite määrä 2021	Suorite määrä 2020
- työterveyshoitaja	207	38
- työfysioterapeutti	43	39
- psykologit	9	11

Taulukko 27. Työterveyshuollon suoritteet

Työsuojelu

Kannuksen kaupungilla on yhteinen yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoimintaelin eli yt-toimikunta, jonka nelivuotinen toimikausi alkoi vuonna 2018. Työsuojeluhenkilöstö valittiin joulukuussa 2021 seuraavalle nelivuotiskaudelle. Työntekijöiden valitsemista kahdesta työsuojeluvaltuutetuista toinen edustaa opetustointia ja päivähoitoa ja toinen muita toimialoja.

a	Korvatut vahingot sattumisvuosittain, kpl				
	2017	2018	2019	2020	2021
Korvattujen työpaikkatapaturmien lukumäärä	8	8	14	6	9
Korvattujen työmatkatapaturmien lukumäärä	4	0	4	0	0
Korvattujen ammattitautien lukumäärä	0	2	0	0	0
Korvattujen vahinkojen lukumäärä yhteensä	12	10	18	6	9

b	Maksetut korvaukset sattumis- ja maksuvuosittain (tilivuosi) (kaikki osatot)					
	Maksuvuosi					
Sattumisvuosi	2017	2018	2019	2020	2021	2022
2017	2681,86	921,46	0	0	0	0
2018	0	6653,52	11758,5	2807,51	0	0
2019	0	0	7621,67	1067,09	0	0
2020	0	0	0	130	11054,61	0
2021	0	0	0	0	2011,56	980,57
2022	0	0	0	0	0	0
Kaikki vuodet yhteensä	2681,86	7574,98	19380,17	4004,6	13066,17	980,57

Taulukko 28 a-b. Korvausten jakautuminen eri maksuvuosille

Sisältää mm. maksetut ansionmenetykskorvaukset ja sairaanhoitokustannukset sekä tehdyt vahinkokohtaiset varaukset.

Lähde: Op Vakuutus, tilastot

- Vuonna 2021 aluehallintoviraston työsuojelutarkastuksia tehtiin 2 kpl
- Vuoden 2021 tapaturmavakuutusmaksu oli 42 911 euroa (ennakkomaksu). Vuoden 2020 lopullinen maksu oli 42 269 euroa.

Työkykyä ja hyvinvointia ylläpitävä toiminta

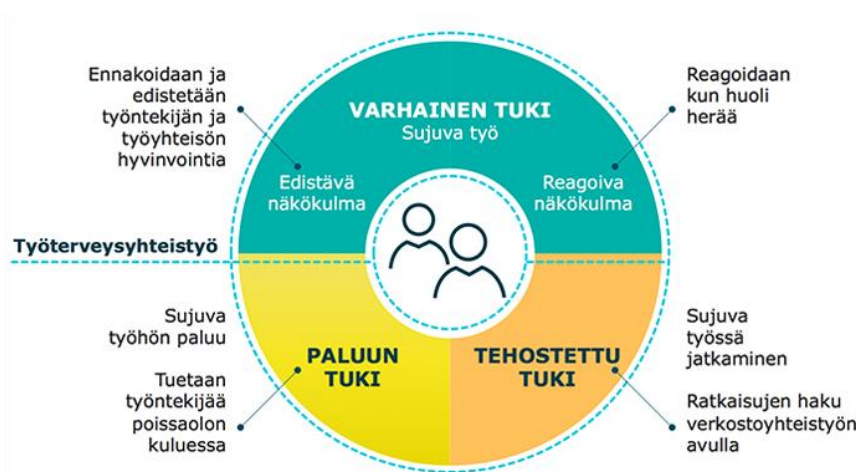
Työhyvinvointia ylläpitävän toiminnan yleisenä tavoitteena on tekijälleen mielekäs työ, terveellinen ja turvallinen työympäristö, hyvin toimiva työyhteisö, työhön liittyvien sairauksien ehkäisy sekä henkilöstön työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen ja edistäminen. Toimintaa on järjestetty jo vuodesta 1998 lähtien. Toimintaa järjestetään toimintasuunnitelman 2018-2022 puitteissa.

Vuoden 2021 alusta korvasimme paperiset tyky-setelit sähköisellä maksuvälineellä. Samalla kulttuuri- ja liikuntapalveluiden lisäksi palvelutarjontaan lisättiin hyvinvointipalvelut. Edun sai 248 työntekijää, joista 194 (78,23 %) käytti etua vähintään yhden kerran vuoden aikana. Aktiivisia etujen käyttäjiä oli 215. Annetun edun määrä oli 45 146,20 euroa, josta käytettiin 39 703,81 euroa eli 87,94 %.

Muutos oli tervetullut, koska henkilöstöetuuden käyttö lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna 25 059 eurolla! Henkilöstöetuuden kustannusta kasvatti myös päätös jakaa työntekijöille ylimääräinen kertaluonteinen bonus koronvuonna tehdystä hyvästä työstä, joustamisesta ja yhteistyöstä. Bonus oli suuruudeltaan 50 tai 100 euroa palvelussuhteen kestosta riippuen.

Aktiivisen tuen toimintamalli

Aktiivinen tuki auttaa löytämään yhdessä ratkaisuja työkyvyn palautumiselle sekä työssä jatkamiselle silloinkin, kun työkyky on heikentynyt. Käytännössä aktiivisen tuen malli auttaa tunnistamaan työhyvinvoinnin riskitekijät ajoissa ja ohjaamaan ratkaisujen löytämistä. Aktiivisen tuen toimintamalli tuli voimaan 1.1.2014 alkaen.



Aktiivisen tuen toimet	Kpl
Varhaisen tuen keskustelut	8
Tehostetun tuen keskustelut	-
Paluun tuen keskustelut	-

Taulukko 29. Aktiivisen tuen toimien määrät

Osaamisen kehittäminen

Ammatillisen osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan työntekijöille tarjottavaa suunnitelmallista koulutusta, joka on tarpeen työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi vastaamaan työn ja työtehtävien asettamia vaatimuksia ja ennakoitavissa olevia muuttuvia osaamistarpeita. Osaamisen kehittämisellä tarkoitetaan koulutuksen lisäksi kaikkea työssä, työyhteisössä ja yhteistyöverkostoissa tapahtuvaa oppimista ja toimintatapojen uudistamista.

Kaupunginhallitus hyväksyy vuosittain Kannuksen kaupungin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman, joka linjaa osaamisen kehittämisen ja koulutuksen tavoitteita. Tavoitteena on, että Kannuksen kaupunki on työnantaja, jonka palveluksessa kukin työntekijä täyttää omat ja työnantajan tavoitteet, ja kehittää osaamistaan sekä omien urasuunnitelmien että työpaikan tuottamisen palveluiden tuottamisen edellyttämällä tavalla.

Henkilöstönsä koulutussuunnittelusta vastaavat tulosalueiden ja -yksiköiden johto. Koulutussuunnitelman laadinta perustuu tulosalueen ja -yksikön keskeisten osaamistarpeiden määrittelyyn. Osaamistarpeiden määrittelyssä huomioidaan tärkeimmät osaamisalueet perustehtävän suorittamisessa, muutokset ja palvelutuotannon mukaiset osaamistarpeet tulevaisuudessa ja valitaan menetelmät osaamisen vahvistamiseen.

Koulutuspäiviä henkilöstölle kertyi 572 päivää (2020: 548) päivää. Lukuun on laskettu mukaan myös osapäivän koulutukset, kun niistä on muodostunut yhteensä 6 tuntia.

Kaupungilla on oikeus koulutuskorvaukseen, joka perustuu lakiin koulutuksen korvaamisesta. Koulutuskorvauksen edellytyksenä on koulutussuunnitelma, joka laaditaan vuosittain. Koulutuskorvausta saa enintään kolmelta työpäivältä työntekijää kohden. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2021 yhteensä 274 päivää 139 työntekijällä (2020: 305 pv) ja korvausta saatiin 4 708,42 euroa (2020:4 382 e).

Vuonna 2021 opintovapaalla oli 4 henkilöä ja opintovapaan keskimääräinen pituus oli 208 päivää.

Kehityskeskustelut

Kannuksen kaupungin henkilöstöpoliittiseen ohjelmaan on kirjattu, että kehityskeskustelut ovat kehittämistyön lähtökohtana ja että kehityskeskusteluissa käsitellään koko työyhteisön sekä työntekijän työhön liittyviä tavoitteita, niiden saavuttamista ja työn edellyttämää ammatillisia kehittämistarpeita. Kehityskeskustelun muotoja ovat joko ryhmä- ja/tai yksilökeskustelut. Tavoitteena on, että kehityskeskustelut käydään työntekijöiden kanssa vuosittain 100 %:sti (vakituiset ja yli vuoden yhtäjaksoisessa palvelussuhteessa olevat).

- Vuonna 2021 yksilökeskustelut käytiin 28 työntekijän kanssa (2020: 117)

Rekrytointi

Yksikkö	Rekrytointit	Työpaikat	Palvelussuhteen laji		Palvelussuhteen tyyppi		Rekrytoinnin julkaisu		Sisäinen rekrytointi
			Työsuhte	Virka-suhde	Vaki-nainen	Määräai-kainen	Ulkoinen rekrytointi		
Kannuksen kaupunki	64	83	53	30	26	57	82	1	

Taulukko 30. Rekrytoinnin jakaumat

Lähde: Kuntarekry

Kaupunki palkkasi 8 nuorta kesätöihin kahden viikon mittaiselle jaksolle.

Eläköityminen

Kunnan, valtion, kirkon ja Kelan palveluksesta siirtyi eläkkeelle 18 112 työntekijää. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,5 vuotta eli 0,2 vuotta korkeampi kuin edellisvuonna. Vanhuuseläkkeiden osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä oli 70,3 prosenttia. Vanhuuseläkkeelle siirryttiin vuonna 2021 keskimäärin 64,4 vuoden iässä eli samankäisenä kuin vuotta aiemmin.

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Vanhuuseläkkeelle	Keski-ikä
2017	6	5	61,2
2018	7	6	60,9
2019	10	8	61,4
2020	8	7	63,1
2021	7	7	64,0

Taulukko 32. Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä

Lähde: Keva Avaintiedot.

Eläkkeelle siirtyneeksi katsotaan henkilö, jonka omaan työuraan perustuva eläke (muu kuin osa-aika-eläke tai perhe-eläke) alkoi ko. vuonna. Lisäksi edellytetään, että henkilö ei ole saanut omaan työuraan perustuvaa eläkettä ainakaan kahteen vuoteen. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Kuvaajissa esitetään vain yli 5 henkilöä sisältävät lukumäärät.

Eläkemaksut

Eläkemaksut muodostuvat työnantajan

- palkkaperusteisesta eläkemaksusta,
- työkyvyttömyyseläkemaksusta, joka sisältyy työnantajan palkkaperusteiseen mak-suun. Vuonna 2019 voimaan tullut työnantajan työkyvyttömyyseläkemaksu korvasi aiemman varhe-maksun. Työkyvyttömyyseläkemaksua aiheutuu vain täysistä työkyvyttömyyseläkkeistä ja kuntoutustuista.
- Eläkemenoperusteisesta eläkemaksusta, jota maksetaan vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat kertyneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005.

Vuonna 2021 palkkaperusteisen eläkemaksun kokonaisprosentti oli 24,34 %. Kokonaismaksuprosentti muodostui työansiopohjaisesta 23,2 % ja 1,14 % työkyvyttömyyseläkemaksusta.

Vuosi	Eläkemenoperusteinen maksu
2017	475 991
2018	474 063
2019	513 334
2020	541 352
2021	551 121

Taulukko 33. Eläkemenoperusteinen maksu

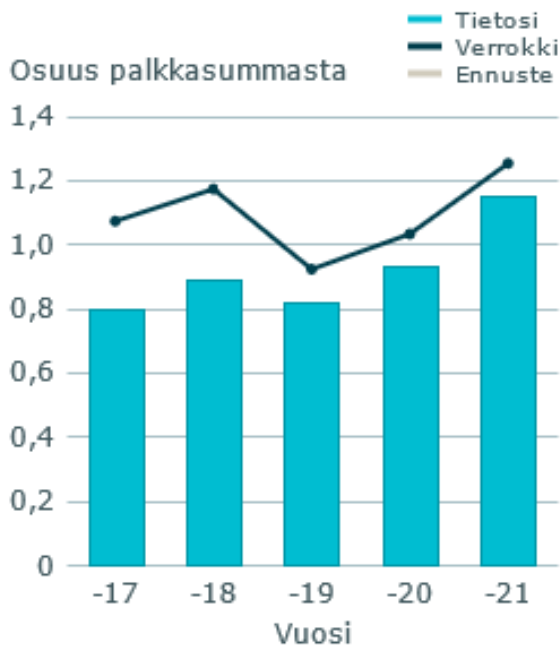
Lähde: Keva, eläkemaksut

Vuosi	Varhe-maksu	Työkyvyttömyyseläkemaksu
2017	45 894	-
2018	53 843	-
2019	-	65 062
2020	-	72 449
2021	-	95 478

Taulukko 34. Varhe- ja työkyvyttömyyseläkemaksut

Lähde: Keva, avaintiedot

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Taulukko 35.

Työkyvyttömyyseläkemaksun prosentti

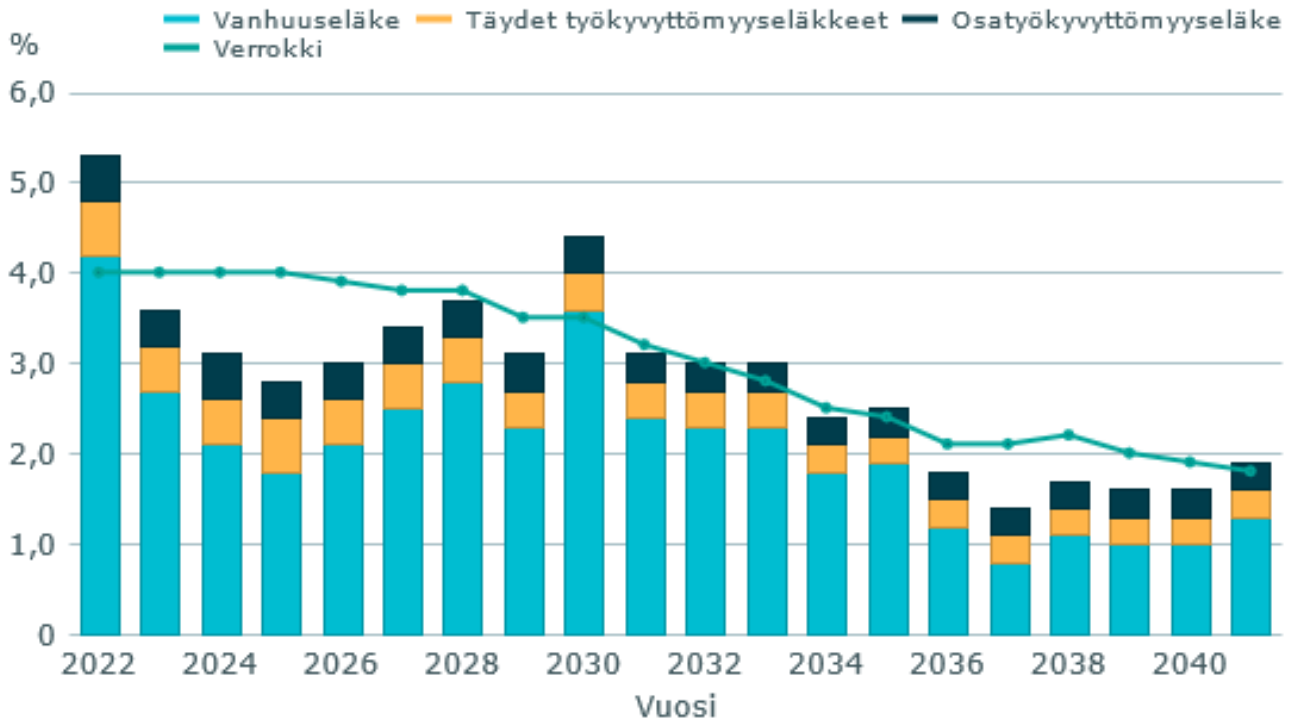
Kuvaajassa on varhe-maksun vastaavat prosentit vuoteen 2018 saakka.

Lähde: Keva, avaintiedot

- Kannuksen kaupungin maksuprosentti oli 1,15 %, ja se kasvoi 0,57 % edelliseen vuoteen verrattuna.

Ennuste eläkepoistumasta

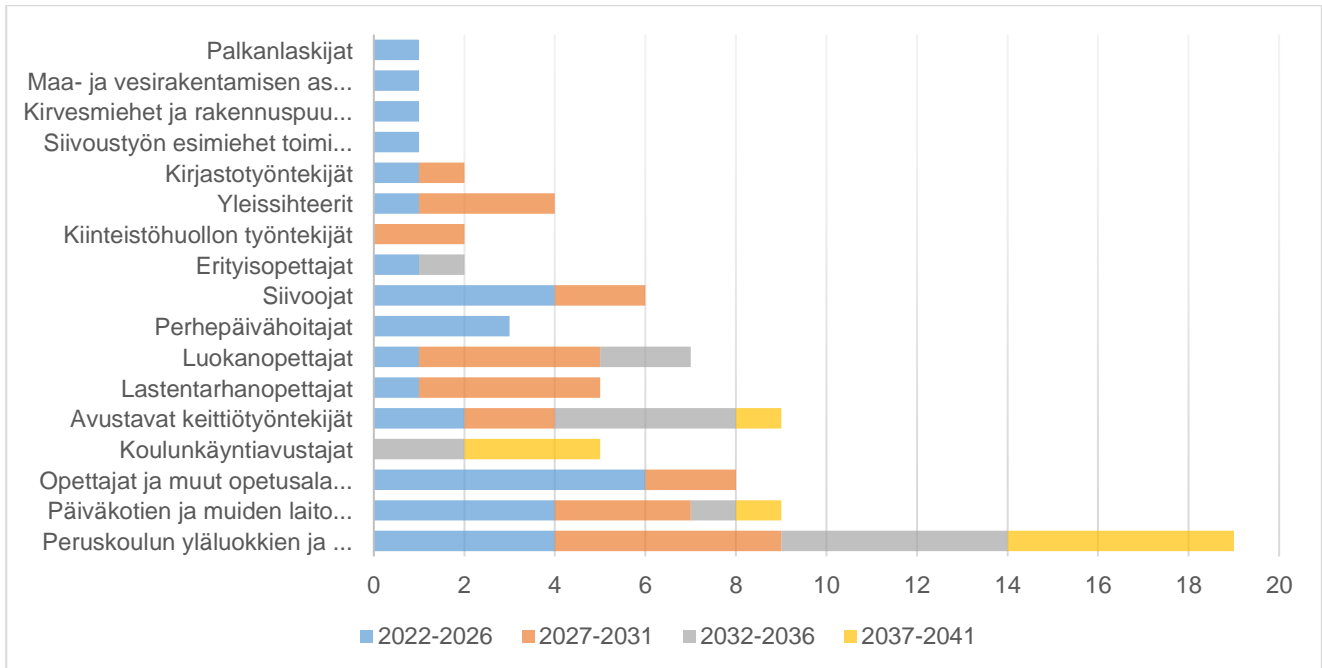
Eläköitymisennuste



Taulukko 36. Eläköitymisennuste 2022–2041

Lähde: Keva, avaintiedot

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.



Taulukko 37. Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja
Lähde: Keva, avaintiedot

Palkkaus ja palkitseminen

Henkilöstökustannukset

Henkilöstökulut	2020	2021	Muutos %
Palkat ja palkkiot	7 737 933	8 365 668	8,1 %
Henkilösivukulut	2 120 341	2 234 510	5,4 %
Henkilöstökorvaukset	-79 263	-108 224	36,5 %
Henkilöstökulut yhteensä	9 779 011	10 491 955	7,3 %

Taulukko 38. Henkilöstökustannukset

Kokouspalkkioita maksettiin vuonna 2021 99 223 euroa (2020: 65 026 e).

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.4.2020 – 28.2.2022. Sopimuskausi on 23 kuukautta. Sopimukset noudattavat kustannustasoltaan niin sanottua yleistä linjaa, eli niiden kustannusvaikutus sopimuskaudella on 3,04 prosenttia.

Palkkakustannukset nousevat vuonna 2020 keskimäärin 0,09 prosenttia verrattuna vuoden 2019 vuosikeskiarvoon. Luvun pienuuteen vaikuttaa muun muassa vertailuvuoden 2019 tammi-kuussa maksettu kertaerä, joka nostaa sen vuoden vuosikeskiarvoa. Vuonna 2021 palkkakustannukset nousevat vastaavasti keskimäärin 2,07 prosenttia vuoteen 2020 verrattuna.

Sopimusratkaisun seurauksena kilpailukyky sopimuksessa sovitut työajan pidennykset poistuivat 31.8.2020 lukien. OVTES:ssä työajan pidennys poistui 1.8.2020. Työajan pidennyksistä luopumisen vastapainoksi sopimuksissa sovittiin työnantajille tulevista vastaavista hyödyistä.

Sopimuskautena toteutetaan yleiskorotukset 1.8.2020 ja 1.4.2021 lukien. Sopimukseen sisältyy myös paikallinen järjestelyerä 1.4.2021.

Tehtäväkohtaiset palkat

Tehtäväkohtainen palkka on perustava osa palkkaa. Se määritellään tehtävän vaativuuden arvioinnin perusteella kaikilla kuukausipalkka-aloilla.

	Naisten lkm	Miesten lkm
KVTES	123	10
OVTES	86	30
TS	2	13
SOTE-sopimus	2	-

Taulukko 39. Naiset ja miehet sopimusaloittain

Henkilökohtainen lisä

Harkinnanvarainen henkilökohtainen lisä perustuu työsuorituksen arviointiin ja on käytössä muilla paitsi opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla.

	euroa	saajia (lkm)
KVTES	4 923	91
TS	624	12
OVTES (osio G)	717	13
SOTE-sopimus	106	2

Taulukko 40. Henkilökohtaisen lisän jakautuminen sopimusaloittain

Palkitseminen

Henkilöstölle on tarjolla henkilöstöetuuksia kuten työterveyspalvelut, työnantajan tukema työpaikkaruokailu, alennussetelit lounasravintoloihin, päiväkahvit sekä henkilökohtainen hyvinvointibudjetti. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus vuokrata Vuokatin vapaa-ajan mökkiä kohtuulliseen hintaan.

Tasa-arvo ja yhteistoiminta

Tasa-arvo

Vuoden 2015 alussa tuli voimaan uusi yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolain osittaisuudistus. Näiden lakien edellyttämät suunnitelmat tuli laatia 1.1.2017 mennessä. Kaupunginhallitus hyväksyi 13.12.2016 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2017-2018.

	Miehet				Naiset				Yht.
	Vakinaiset		Määräaikaiset		Vakinaiset		Määräaikaiset		
	Kokoa.	Osa-a.	Kokoa.	Osa-a.	Kokoa.	Osa-a.	Kokoa.	Osa-a.	
Elinvoima- ja konserni- palvelut	2				5	1	4		12
Sivistyspalveluiden osasto	13		7	16	95	12	39	27	209
Teknisten palveluiden osasto	12		2	1	24	6			45
Yhteensä	27	0	9	17	124	19	43	27	266
Miehet yhteensä	53								
miesten osuus (%)	20 %								
Naiset yhteensä	213								
naisten osuus (%)	80 %								
Kokoaikaiset yhteensä	203								
kokoaikaisten osuus (%)	76 %								
kokoaikaiset miehet (%)	18 %								
kokoaikaiset naiset (%)	82 %								
Osa-aikaiset yhteensä	63								
osa-aikaisten osuus (%)	24 %								
osa-aikaiset miehet (%)	27 %								
osa-aikaiset naiset (%)	73 %								

Taulukko 41. Henkilöstön jakautuminen sukupuolen, palvelussuhteen laadun ja työajan mukaan.

Yksikkö		Alle 20	20-29	30-39	40-49	50-59	Yli 60	ei määritetty
Kannuksen kaupunki	318	55	64	79	62	32	11	15

Taulukko 44. Hakijoiden ikäjakauma

Lähde: Kuntarekry

Yhteistoiminta

Yhteistoiminta perustuu yhteistoiminnasta kunnissa ja työsuojeluyhteistoiminnasta annettuihin lakeihin. Ylimpänä yhteistoiminta-aelimenä toimii yt-toimikunta, joka kokoontui kertomusvuonna 3 kertaa. Yt-toimikunnassa on 12 jäsentä, joista 6 on yhteistoimintalain, 2 työsuojelulain mukaisia jäseniä ja 4 työnantajan edustajaa. Lisäksi yksittäisten työntekijöiden kanssa käytiin 3 yhteistoimintaneuvottelua.