

Luumäen kunta



Henkilöstöraportti 2020

Ytmk 23.3.2021 § 2

Kh 29.3.2021 § 57

Kv 7.6.2021 § 19

Sisällys

1. Johdanto	2
2. Henkilöstövoimavarat	2
3. Henkilöstön kehittäminen	6
3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi	6
3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta	6
3.3. Työsuojelu	7
3.4. Työhyvinvointi	7
4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky	8
4.1. Henkilötyövuodet	8
4.2. Sairauspoissaolot	9
4.3. Perhevapaat	10
4.4. Vuorottelu- ja opintovapaat	11
4.5. Säästövapaat	11
4.6. Työterveyshuolto	11
4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus	12
5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset	13
5.1. Palkkarakenne	14
5.2. Eläkemaksut	14
5.3. Kokonaispalkkauskustannukset	15
6. Yhteenveto	16

1. Johdanto

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstövoimavaroja, henkilöstön kehittämistoimenpiteitä sekä henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskykyä. Henkilöstöraportista ilmenee henkilöstön ja palvelussuhteiden rakenne, ikä- ja sukupuolijakaumat sekä henkilöstön ja työyhteisön työkyky. Lisäksi raportoidaan henkilöstöön liittyvät kustannukset. Raportti on tarkoitettu työyhteisöjen sisäiseen kehittämiseen sekä johtamisen ja päätöksenteon tueksi.

Henkilöstövoimavaroja arvioidaan henkilöstön ja palvelussuhteiden rakennetta kuvaavilla tunnusluvuilla: henkilöstön määrä, sukupuoli, palvelussuhteen luonne, työaika ja ikärakenne.

Henkilöstön kehittämistoimenpiteitä kuvataan koulutuksen, yhteistoiminnan, työsuojelun ja työhyvinvoinnin tunnusluvuilla.

Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyvyssä tarkastellaan henkilöstön työn tuottavuuteen vaikuttavia seikkoja kuten henkilötyövuosia, sairauspoissaoloja, työtapaturmia, työterveyshuoltoa, eläkkeelle jäämistä ja henkilöstön vaihtuvuutta.

Raportin tiedot on koottu Personec F – henkilöstöjärjestelmästä, Personec ESS - järjestelmästä, Kuntien eläkevakuutuksen eläkeraportista sekä Intime – kirjanpitojärjestelmästä. Henkilöstöraportin tilastointipäivämäärä on 31.12.2020.

2. Henkilöstövoimavarat

Henkilöstö palvelussuhteiden ja sukupuolen mukaan

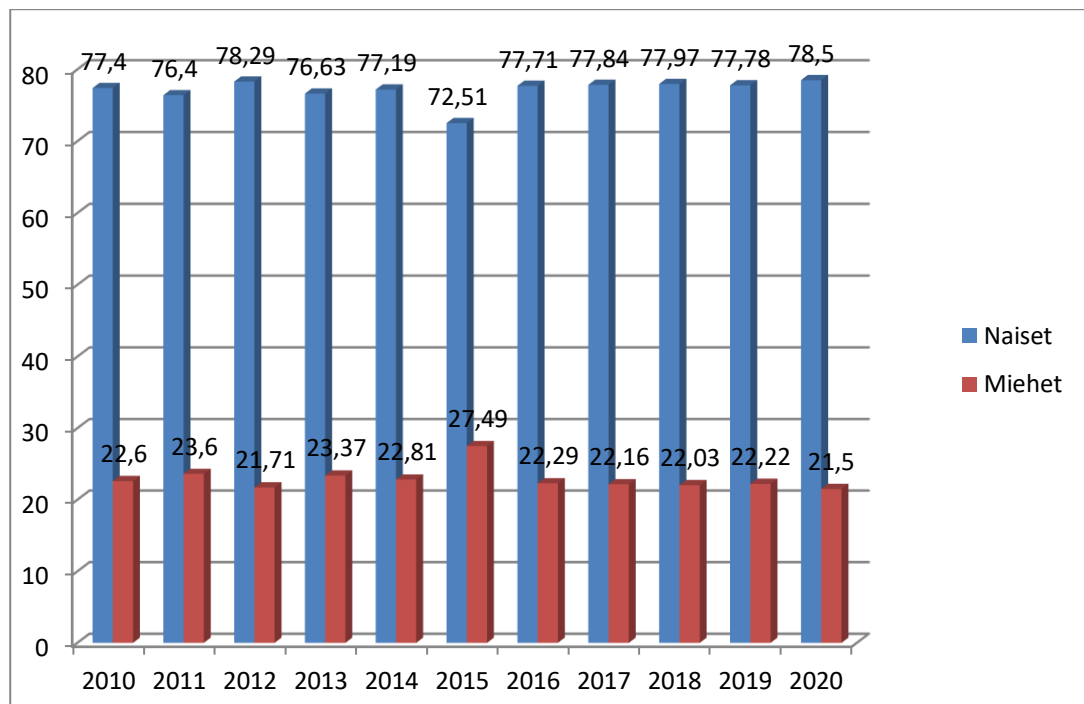
Palvelussuhde 31.12.2020	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos edellinen vuosi	Muutos % edellinen vuosi.
Vakinaiset	24	88	112	-5	-4,27
Määräaikaiset +työllistetyt	11	40	51	-3	-5,56
Yhteensä	35	128	163	-8	-9,83

Henkilöstö toimi- ja sopimusaloittain

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Yleishallinto	11	11	11	13	9	8
Sivistystoimi	119	124	123	124	127	123
Tekninen toimi	31	31	27	27	25	23
Työllistämisyksikkö	10	9	15	13	10	9
Yhteensä	185	175	176	177	171	163

Vakinaisten palvelussuhteiden määrän alentuminen johtuu sekä eläköitymisistä että siirtymisistä toisen työnantajan palvelukseen, kun vapautuneita paikkoja ei säästösyistä ole täytetty. Määräaikaisiin työsuhteisiin sisältyvät myös oppisopimuksella kunnan palveluksessa työskentelevät. Näitä oppisopimuksia on vuonna 2020 ollut voimassa 3 kpl.

Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan 2010 – 2020



Sukupuolittainen henkilöstöjakauma on pysynyt vakaana. Se ei poikkea kuntasektorin sukupuolijakaumasta. Myös toimialojen sukupuolijakauma on kuntasektorille tyypillinen.

Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan 2015 – 2020

Palvelussuhdemuutokset 31.12.2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Vakinaiset	136	141	131	128	117	112
Määräaikaiset + työllistetyt	35	34	45	49	54	51
Yhteensä	171	175	176	177	171	163

Pääasiallisimmat perusteet määräaikaisissa työsuhteissa ovat olleet erilaiset sijaisuu-
det, sairausloma-, äitiysloma-, vuorotteluvapaa- tai hoitovapaasijaisuus. Lisäksi työl-
listämisyksikössä työskentelee työllistettyjä, velvoitetyöllistettäviä tai kuntouttavassa
työtoiminnassa olevia henkilöitä, joiden tehtävä on määräaikainen.

Henkilöstö työajan mukaan jaoteltuna 2015 – 2020

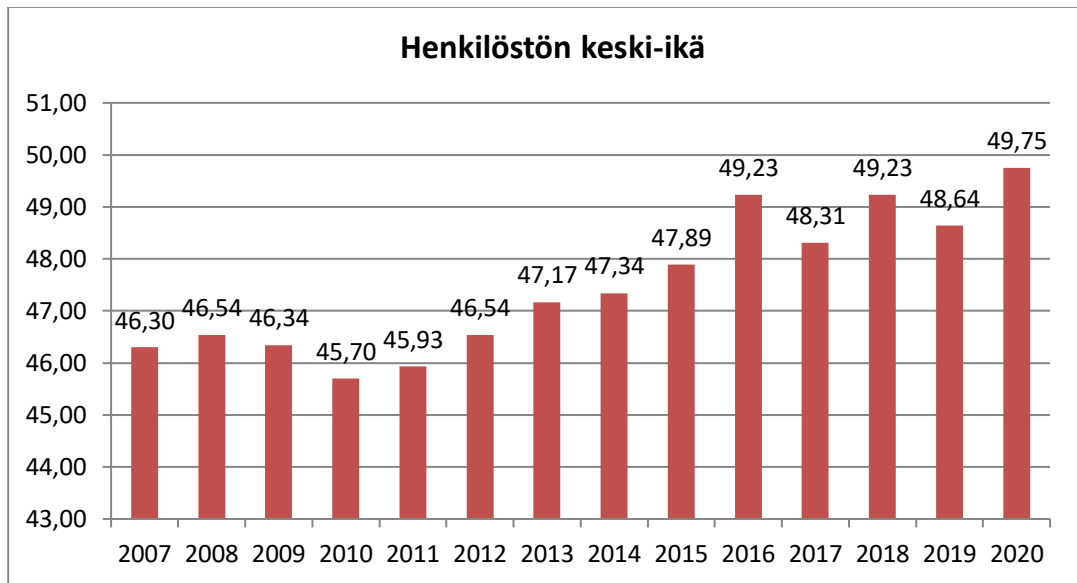
31.12.2020	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Koko-aikaiset	156	155	147	153	147	138
Osa-aikaiset	15	20	29	24	24	25
Yhteensä	171	175	176	177	171	163

Henkilöstöstä 84,66 % työskentelee kokoaikaisessa palvelussuhteessa (85,97 %/
2019).

Henkilöstö ikäryhmittäin (sisältää työllistämisyksikön)

Ikä vuosina	Lukumäärä 2020	%-osuus 2020	%-osuus 2019	%-osuus 2018	%-osuus 2017	%-osuus 2016
alle 30	6	3,68	5,26	5,08	5,11	5,71
30-39	23	14,11	15,20	10,17	13,07	14,86
40-49	39	23,93	23,99	29,38	31,25	29,71
50-59	61	39,42	39,18	38,64	38,64	38,29
60-68	34	20,86	16,38	11,93	11,93	11,43
Yhteensä	163	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Keski-ikä	49,75					

Henkilöstön keski-ikä 2007–2020



Henkilöstön keski-ikä on 49,75 vuotta ja se on noussut edellisestä vuodesta 1,11 v.

Henkilöstö ikäryhmittäin, toimialoittain

Ikä vuosina	Hallinto	Sivistys- toimi	Tekninen toimi	Työllistämis- yksikkö
alle 30	-	6	-	-
30-39	1	19	2	1
40-49	-	35	3	1
50-59	5	39	13	4
60-68	2	24	5	3
Yhteensä	8	123	23	9

Erityisesti sivistystoimessa on odotettavissa huomattavaa eläköitymistä tulevan viiden vuoden kuluessa. Hallinnossa eläkeiän saavuttavilla henkilöillä on molemmilla erityisosaamista vaativa tehtävä, jota ei voida hoitaa sisäisin järjestelyin. Myös riittävän ammattitaitoisten henkilöiden rekrytointi näihin tehtäviin on vaikeaa.

3. Henkilöstön kehittäminen

3.1. Koulutus, kehityskeskustelut, rekrytointi

Keväällä 2020 alkanut koronapandemia on muuttanut lähes kaikki koulutukset etäkoulutuksiksi, joihin henkilöstö osallistuu omilta työkoneiltaan käsin. Tämä etäkoulutuksiin siirtyminen näkyy myös käytettyjen koulutuspäivien määrässä, joka on alentunut edellisestä vuodesta 46,1 % (101 pv). Samoin on alentunut koulutuksiin osallistuneiden henkilöiden määrä ollen vuonna 2020 yhteensä 38 henkilöä (vuonna 2019 osallistujia 61 henkilöä). Alentuma edellisestä vuodesta on 23 henkilöä eli 37,7 %

Henkilöstön koulutuspäivät 2015 – 2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hallinto-osasto	36	16	15	47	18	13
Työllistämisyksikkö	3			2		
Sivistystoimi	126	267	191	147	163	93
Tekninen toimi	37	19	25	21	35	12
Yhteensä	202	302	231	217	219	118

Yksilötason osaamisen kehittämisen tukena käytetään kehityskeskusteluja. Tavoitteena on, että kaikki käyvät vähintään yhden kehityskeskustelun vuosittain. Toimialoittain kehityskeskusteluja on käyty seuraavasti: hallinto 100 %, sivistystoimi 75 % ja tekninen toimi 50 %.

3.2. Työnantajan ja henkilöstön välinen yhteistoiminta

Yhteistoiminnassa käsiteltävistä asioista säädetään laissa Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yhteistoimintaorganisaationa toimii YT-toimikunta. YT-toimikunnassa on 11 jäsentä, joista 6 edustaa henkilöstöä ja 5 työnantajaa. Työsuojelupäällikkö ja varsinaiset työsuojeluvaltuutetut kuuluvat jäseninä yhteistyötoimikuntaan.

YT-toimikunta kokoontui 4 kertaa ja käsitteli seuraavat asiat:

- Työterveyshuollon siirtyminen Suomen Terveystalolle yrityskaupan seurauksena 1.2.2020 alkaen
- Talouden tasapainottamisohjelma ja henkilöstön osallistuminen 2020 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2020 – 2021 valmistelu
- Työsuojelun toimintaohjelman vuodelle 2020
- Osavuosikatsaus 30.6.2020
- Talousarvio 2021 ja taloussuunnitelman 2022 – 2023 valmistelu
- Työterveyshuollon palvelusopimuksen muutos
- Työterveyshuollon Kela-korvaukset 2019
- Etätyöohje 2020

- Party-työhyvinvointikyselyn 2019 tulosten käsittely
- Henkilöstöraportti vuodelta 2019
- Talousarvion 2021 valmistelutilanne
- Ohje liukuvan työajan käytännöistä
- Työhyvinvoinnin ja yhteistoiminnan talousarvio 2021
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelma 2021
- Työsuojelun toimintaohjelma 2021
- Vapaaehtoiset säästövapaat 2021
- Talousarvio 2021 ja taloussuunnitelma 2022 - 2023 henkilöstövaikutukset
- Työhyvinvoinnin ja yhteistoiminnan talousarvio 2021

3.3. Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta on yhdistetty yhteistyötoimikuntaan. YT-toimikunnan vuodelle 2020 vahvistaman työsuojelun toimintaohjelman mukaan työsuojelutoiminnan kehittämismisalueet olivat:

- työpaikkakäyntien jatkaminen
- työpaikkojen riskikartoitusten päivittäminen
- perehdytyksen varmentaminen uusilla työntekijöillä ja uuteen työhön siirtyvillä

Kunnassa tapahtui 4 työtaturmaa ja 1 työmatkataturma, joista aiheutui yhteensä 46 työstä poissaolopäivää (v. 2019 poissaolopäiviä 15). Työtaturmista pidetään työsuojelupäällikön johdolla palaverit, jossa selvitetään tapahtumien kulku. Lisäksi pyritään selvittämään, millä toimenpiteillä estetään uusien samankaltaisten tapaturmien synty ja toteutetaan toimenpiteet mahdollisuuksien mukaan.

Työsuojelun yhteistoimintaa toteutettiin yhteistyötoimikunnassa, johon työsuojelutoimikunta on yhdistetty. Työsuojelupäällikkönä toimi kunnanrakennusmestari Juha Inkilä. Henkilöstöä edustivat työsuojeluvaltuutetut:

- valtuutettu Jaana Nalli
- 1. varavaltuutettu Tarja Kyllönen
- 2. varavaltuutettu Kaisu Puranen

- valtuutettu Jaana Laukas

- valtuutettu Seija Lipponen
- 1. varavaltuutettu Pekka Lähtevänoja
- 2. varavaltuutettu Reija Suoknuuti

3.4. Työhyvinvointi

Paras Työyhteisö ParTy-työhyvinvointikyselyn avulla seurataan koko henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa. Kysely toteutetaan joka toinen vuosi ja ne on toteutettu vuosina 2015, 2017 ja 2019. Vuonna 2020 ei henkilöstölle tehty Par-Ty kyselyä.

Työssä jaksamisessa ja työhyvinvoinnissa tärkeällä sijalla ovat työn, työnjaon, työprosessien, työolojen ja johtamisen kehittäminen. Kunnassa on käytössä päihdeohjeet

”Päihdeongelmien käsittely Luumäen kunnan työpaikoilla” ja varhaisen puuttumisen ohjeisto ”Kohti pitkäaikaisterveyttä Luumäen kunnassa”.

Luumäen kunnassa tyky-toiminnasta vastaa tyky-ryhmä, joka hallinnoi talousarviossa tykytoimintaan varattua määrärahaa. Tyky-ryhmä kokoontui 2 kertaa. Kokoonpano vuoden lopulla oli: Pasi Kyllönen, Merja Länkinen, Kaisa Kausto-Uski, Laura Musto, Kimmo Kiljunen ja Jaana Laukas.

Tyky-toiminnan tarkoituksena on ylläpitää ja parantaa henkilöstön työkykyä yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kanssa.

Vuonna 2020 järjestettiin tykytoimintaa seuraavasti:

- Henkilöstön saatavilla sarjavihko, joka oikeuttaa osallistumaan Mäntykodilla pidettäviin allasjumpparyhmiin (uimalippuja 5:lle ja vesijumppalippuja 4:lle)
- Ohjattu ryhmävuoro Taavettihallin kuntosalilla torstaisin
- Henkilöstöllä mahdollisuus ostaa henkilökuntahintaan vuosikortti kuntosaleille
- Henkilöstöllä mahdollisuus hakea 5 kappaletta kulttuuri/liikuntaseteleitä/vuosi (105 työntekijää haki)
- Tammikuussa liikuntahaaste
- Tammikuussa kunnantalolla selkpäivä 15.1.
- 5-10 hengen työporukoissa järjestettävä tyky-henkinen toiminta, johon kunnan tukea 26€/henkilö. Tapahtumiin (mm. kirjallisuuspiiri, kävelyretki, ruokailu, saunailta, taukojumppaohjaus) osallistui yhteensä 102 työntekijää.

Korona-epidemian asettamien kokoontumisrajoitusten ja julkisten liikuntapaikkojen sulkeutumisen takia tyky-toimintaa ei voitu järjestää täysimuotoisena. Näin ollen tyky-rahaa jäi myös käyttämättä.

4. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky

4.1. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työs-kentelyä. Henkilötyövuosi lasketaan kaavalla: palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/ 365 * (osa-aikaprosentti/100).

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed.vuod.
2016	38,38	122,76	161,14	+15,42 %
2017	40,60	126,64	167,24	+3,78 %
2018	39,99	120,46	160,46	-4,05 %
2019	41,98	124,62	160,60	+3,83 %
2020	34,72	119,58	154,30	-7,38 %

Henkilötyövuosien jakauma toimialoittain, sukupuolen mukaan

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Työllistämisyksikkö	Yhteensä
Naiset	7,88	99,13	10,87	1,70	119,58
Miehet	0,45	14,90	11,13	8,24	34,72
Yhteensä	8,33	114,03	22,00	9,94	154,30

4.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolot ovat vuosilomien jälkeen suurin poissaolojen syy. Muut poissaolot kertyvät perhevapaista (äitiys- ja isyyslomista, vanhempain vapaista ja hoitovapaista, tilapäisistä hoitovapaista (äkillisesti sairastuneen lapsen hoitaminen), vuorottelu- ja opintovapaista sekä joistakin muista virka- ja työehtosopimusten mukaisista palkallisista vapaista.

Kokonaisuudessaan sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuoteen 2019 verrattuna. Toimialakohtaiset muutokset ovat: yleishallinto, lisäystä 130 %, sivistystoimi, vähennystä 10,73 % ja tekninen toimi, vähennystä 24,63 % kalenteripäivittäin verrattuna.

Pituuden mukaan tarkasteltuna vain 4 – 29 pv kestävät sairauspoissaolot ovat lisääntyneet 40,11 % edellisvuoteen verrattuna (274 pv). Näiden osuus kaikista sairauspoissaoloista on 41,91 %. Kyseiset sairauspoissaolot koostuvat pääosin esimiehen hyväksymistä sairauslomatodistusten mukaisista poissaoloista. Osasairauspoissaolot eivät sisälly edellä oleviin sairauspoissaoloihin. Osasairauspäivärahalla oli vuoden aikana 2 henkilöä.

Sekä lyhyet alle 4 päivän pituiset että kaikki yli 30 päivän pituiset sairauspoissaolot ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna. Yli 180 päivän (6 kk) pituisia sairauspoissaoloja ei ole ollut lainkaan.

Sairauspoissaoloihin sisältyvät työtapaturmista johtuvat poissaolot, joita vuonna 2020 oli 46 kalenteri- ja 31 työpäivää.

Henkilöstön sairauspoissaolot toimialoittain 2016 – 2020

Osasto	2016		2017		2018		2019		2020		Muutos 2019-2020	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
Yleishallinto	47	41	134	89	262	187	20	20	46	34	26	14
Sivistystoimi	1344	1037	1703	1296	2102	1460	1928	1452	1721	1307	-207	-145
Tekninen	291	232	360	273	564	392	414	297	516	373	102	76
Yhteensä	1682	1310	2197	1658	2928	2039	2362	1769	2283	1714	-79	-55

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Henkilöstön sairauspoissaolot keston mukaan

Sairauspoissalot ajalla 1.1. - 31.12.2020	Kalenteri- päivät 2019	Kalenteri- päivät 2020	Muutos 2019 - 2020
Lyhyet poissalot alle 4 pv	434	310	-124
4-29 pv	683	957	274
30-60 pv	600	524	-76
61-90 pv	332	309	-23
91-180 pv	313	183	-130
yli 180 pv			-
Yhteensä	2362	2283	-79

4.3. Perhevapaat

Vuosilomien ja sairauspoissaolosten jälkeen seuraavaksi suurimmat poissaolon syyt ovat erilaiset perhevapaat. Kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on naisvaltaista, joten erilaisten perhevapaiden merkitys näkyy selkeästi. Perhevapaat keskittyvät lähes kokonaisuudessaan sivistystoimeen.

Tilapäisten hoitovapaiden (äkillisesti sairastuneen lapsen hoidon järjestäminen) määrä väheni 13,44 % verrattuna vuoteen 2019. Verrattuna kaikkiin sairauspoissaolopäiviin vuonna 2020 tilapäiseen hoitovapaaseen käytettiin 4,51 % (v. 2019 5,04%) kalenteripäivinä lasketuista poissaoloista.

Perhevapaat toimialoittain

Osasto	2017		2018		2019		2020	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
Yleishallinto	-	-	-	-	-	-	119	83
Sivistystoimi	830	606	920	646	1040	748	810	600
Tekninen	16	16	1	1	16	16	139	76
Yhteensä	846	622	921	647	1056	764	1068	759

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Tilapäiset hoitovapaat

2015		2016		2017		2018		2019		2020	
KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
138	136	121	119	116	116	127	126	119	117	103	101

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

4.4. Vuorottelu- ja opintovapaat

Vuorotteluvapaalla oli 3 henkilöä ja opintovapaalla oli 3 henkilöä. Oppisopimuksella oli 3 henkilöä.

4.5. Säästövapaat

Kunnalla on ollut käytössä vuodesta 2016 alkaen vapaaehtoinen palkaton säästövaapaajärjestelmä. Tätä vapaata on vuosittain käyttänyt keskimäärin 20 henkilöä/vuosi. Käyttö on jakaantunut kunnan kaikille toimialoille. Vuonna 2020 säästövapaata käytti 21 henkilöä eri toimialoilta. Säästövapaista kertyi yhteensä 103 palkatonta päivää ja 27 palkallista päivää.

4.6. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palvelut tuotti Etelä-Karjalan Työkunto Oy ja työterveyshuoltoon liittyvät näönhuoltopalvelut Silmäasema Fennica Oy 31.1.2020 asti. Tämän jälkeen työterveyshuolto siirtyi Suomen Terveystalo Oy:lle yrityskaupan seurauksena. Työterveyshuolto perustuu vuosittain määriteltävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Toimintasuunnitelman mukaisesti Etelä-Karjalan Työkunto Oy on tarjonnut työterveyspalveluissa sekä työterveyshuoltopalvelut että sairaanhoitopalvelut. Sairaanhoitopalvelut eivät ole vuosiin toteutuneet sopimuksen mukaisesti johtuen Etelä-Karjalan työkunto Oy:tä vaivaavasta lääkäripulasta. Niinpä 1.10.2020 alkaen työterveyshuollon palvelusopimusta on muutettu siten, että palvelusopimuksen mukaisesti Suomen Terveystalo Oy tarjoaa kunnalle vain työterveyshuollon lakisääteiset palvelut.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Työpaikkaselvitykset							
- lääkäri		2		4			0,5
- terveydenhoitaja	17	15	15,5	36,5	26	22,5	35
-fysioterapeutit	7	5	4	2,5	4	3,5	5,5
-psykologit		10,5	2,5				15,5
Ohjaus- ja neuvontakäynnit							
- lääkäri	2	3	3	2	1	1,5	19
- terveydenhoitaja	33	35,5	30,5	28,5	25	29	22
- fysioterapeutit	36	67	26	38	38,5	30	32,5
- psykologit	14,5	31	13	17	9	22,5	7
Terveystarkastuskäynnit							
- lääkäri		17	21	24	43	41	29
- terveydenhoitaja	14	42	39	43	51	65	90
-fysioterapeutit		4		1	5	8	5
- psykologit		1	1	11	7	13	5
- erikoislääkärit				5		11	14
Tutkimukset							
- laboratorio	206	174	188	202	141	207	63
- kuvantaminen		1				3	8

Sairaanhoido							
- lääkäri	169	194	171	154	92	64	114
- terveydenhoitaja	185	217	154	137	134	130	64
- fysioterapeutti						3	2
- erikoislääkärit			14	12	1	1	5
Tutkimukset							
- laboratorio	607	682	693	685	525	331	154
- kuvantaminen	51	46	55	34	32	25	23
- työterveysneuvottelut	4	7	7	4	1	5	9

4.7. Henkilöstön eläköityminen ja vaihtuvuus

Vuosina 2021 - 2031 Luumäen kunnasta ennakoidaan eläköityvän 67 henkilöä. Laskelman pohjatietona on kunnan palveluksessa vuonna 2020 ollut henkilöstö. Laskennallisessa ennusteessa on perusteena käytetty syntymävuotta ja eläkeiän alarajaa. Kyseessä on laskennallinen ennuste ja todellinen eläkepoistuma riippuu siitä, kuinka vanhuuseläkkeelle jäävät valitsevat oman eläkkeensä alkamishetken.

	Henkilöstö 2020	Eläköityvät 2021 - 2031
Yleishallinto	8	3
Sivistystoimi	124	48
Tekninen toimi	22	12
Työllistetyt	9	4
Yhteensä	163	67

Henkilöstön vaihtuvuus muodostuu päätyneiden ja alkaneiden palvelussuhteiden summasta. Määräaikaiseen henkilöstöön sisältyvät myös työllistetyt, 16 henkilöä aloittaneissa ja 16 henkilöä lopettaneissa.

Vakinainen henkilöstö	2016	2017	2018	2019	2020
Eläkkeelle	3	7	4	5	5
Eronnut palveluksesta	2	4	5	9	3
Lähtövaihtuvuus yht.	5	11	9	14	8

Vakinainen henkilöstö	2016	2017	2018	2019	2020
Palvelukseen tulleet	7	1	2	5	1

Määräaikaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus työsuhteittain *)

Määräaikainen henkilöstö	2016	2017	2018	2019	2020
Aloittaneet	323	314	319	266	222
Lopettaneet	319	300	310	259	227

*) yhdellä henkilöllä voi olla useita työsuhteita.

5. Työvoima- ja henkilöstökustannukset

Työvoimakustannukset ovat alentuneet 8,24 % edelliseen vuoteen verrattuna. Palkkakustannukset ovat alentuneet 5,55 % ja työnantajan henkilöstökustannukset 4,54 % edellisestä vuodesta. Alentumisen syynä on henkilöstön määrän alentuminen edellisestä vuodesta 8 henkilöllä.

Myös henkilöstöinvestointien kustannukset ovat työterveyshuoltoa lukuun ottamatta alentuneet edelliseen vuoteen verrattuna. Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet 45,80 %. Koulutuspalvelujen ostot alentuneet 32,28 %, virkistystoiminnan kulut 36,88 % ja suojavaatekulut 18,39 % edelliseen vuoteen verrattuna.

	2019	2020	Muutos % ed. vuodesta
Työvoimakustannukset yhteensä	7 774 107	7 133 523	-8,24
1. Maksetut palkat yhteensä	6 225 325	5 879 605	-5,55
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	1 466 627	1 400 343	-4,52
3. Henkilöstöinvestoinnit			
Työterveyshuolto (netto)	28 820	42 019	45,80
Koulutuspalvelut Ostot	41 530	28 123	-32,28
Virkistystoiminta	6 427	4 057	-36,88
Suojavaatteet	5 378	4 389	-18,39

5.1. Palkkarakenne

Henkilöstön palkkaus määräytyy Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen sekä Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen mukaisesti. Vaikka palkan muodostuminen eri sopimusaloilla eroaa toisistaan, voidaan palkkarakenne esittää yhteneväisesti.

Palkkarakenne joulukuun 2020 kokonaisansioiden ja sovellettavan työehtosopimuksen mukaan jaoteltuna (ei sisällä työllistettyjä)

	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	90,22 %	75,71 %	76,08 %
Palveluajkaan sidotut lisät	5,25 %	15,58 %	6,08 %
Henkilökohtainen lisä	3,85 %	5,79 %	9,26 %
Muut säännöllisen työajan lisät	0,68 %	2,92 %	3,33 %
Lisä- ja ylityökorvaukset			5,25 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %
Kokonaisansio keskim €/kk	2581	3862	3145

Palveluajkaan sidottua lisää maksetaan 109 henkilölle, henkilökohtaista lisää 96 henkilölle, muuta säännöllisen työajan lisää 14 henkilölle. Työaikakorvauksia maksetaan 24 henkilölle.

5.2. Eläkemaksut

Eläkekustannusten määräytymisen perusteet muuttuivat 2019 alusta. Tämän vuoksi aiempien vuosien luvut eivät ole vertailukelpoisia vuodesta 2019 eteenpäin. Uuden järjestelmän mukaisesti Keva perii työnantajalta palkkaperusteisen ja eläkemenoperusteisen maksun. Varhaiseläkemenoperusteista ns. varhe-maksua ei enää peritä erillisenä maksuna. Palkkaperusteinen eläkemaksu on työnantajakohtainen prosenttiosuus maksetuista eläkkeeseen oikeuttavista ansioista. Eläkemenoperusteista eläkemaksua maksetaan vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat kertyneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005. Eläkemeno- ja palkkaperusteinen maksu olivat vuonna 2020 yhteensä 234 073 €.

5.3. Kokonaispalkkauskustannukset

	2016	2017	muut% 16-17	2018	muut% 17-18	2019	muut% 18-19	2020	muut% 19-20
VAKINAISET									
Palkat	4 796 388	4 690 990	-2,2	4 569 962	-2,58	4 582 223	0,27	4 236 174	-7,55
Muut henkilöstömenot	1 371 183	1 199 554	-12,5	1 141 395	-4,85	1 097 625	-3,83	1 045 064	-4,79
Yhteensä	6 167 571	5 890 544	-4,5	5 711 357	-3,04	5 679 848	-0,55	5 281 238	-7,02
SIJAISET/TILAPÄISET									
Palkat	1 066 092	1 184 202	11,1	1 365 797	15,33	1 577 931	15,53	1 440 592	-8,70
Muut henkilöstömenot	304 775	302 818	-0,6	341 122	12,65	369 003	8,17	355 279	-3,72
Yhteensä	1 370 867	1 487 020	8,5	1 706 919	14,79	1 946 934	14,06	1 795 871	-7,76
KOKO HENKILÖSTÖ									
Luottamuspalkkiot	47 839	52 087	8,9	69 161	32,78	65 170	-5,77	56 414	-13,44
Palkat	5 862 430	5 875 192	0,2	5 935 758	1,03	6 057 517	2,05	5 676 766	-6,29
Muut henkilöstömenot	1 675 958	1 502 372	-10,4	1 482 516	-1,32	1 466 627	-1,07	1 400 343	-4,52
Yhteensä	7 586 227	7 429 651	-2,1	7 487 435	0,78	7 589 314	1,36	7 133 523	-6,01

6. Yhteenveto

Luumäen kunnan strategian tavoitteena on mm. olla taloudeltaan tasapainossa, panostaa hyvinvointiin ja tarjota kuntalaisille laadukkaita palveluita. Henkilöstötunnuslukujen valossa kunnan henkilöstöpolitiikassa on onnistuttu sekä pitämään henkilöstöön liittyvät menot hallinnassa että ylläpitämään henkilöstön työhyvinvointia. Tämä siitäkin huolimatta, että vuoden 2020 keväällä maailmanlaajuinen pandemia ylsi myös Suomeen ja vaikutti ihmisiin, heidän työntekoonsa, liikkumiseensa ja ennen kaikkea kulutti henkisiä voimavaroja niin kuntalaisilta kuin myös jokaiselta kunnan palveluksessa olevalta henkilöltä. Kuntalaisille suunnattua asiakas-/palvelutytyväisyyskyselyä ei vuonna 2020 ole toteutettu. Sen sijaan vuonna 2020 käynnistettiin talouden tasapainottamisohjelma, missä yhteydessä kuntalaisilta kysyttiin säästökohteita ja -tapoja talouden sopeuttamisohjelmaa varten.

