



Savitaipale
Sydämellä Sovussa Sisulla

SAVITAIPALEEN KUNNAN
HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023

Yhteistyötoimikunta 19.3.2024

Kunnanhallitus 25.3.2024

Sisällys

1	JOHDANTO	0
2	HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	0
2.1	Kuntaorganisaation henkilöstömäärä	0
2.2	Henkilöstömäärän kehitys suhteessa kuntalaisten määrän kehitykseen.....	2
2.3	Savitaipaleen kunnan organisaatio ja henkilöstömäärä toimialoittain	2
2.4	Henkilöstön sukupuolijakautuma.....	4
2.5	Henkilöstön ikärakenne.....	5
2.6	Päätoimisuus	7
2.7	Sopimusala	7
2.8	Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi	7
2.9	Työaikamuodot	8
2.10	Eläköityminen	8
3	PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	10
3.1	Palkka- ja henkilöstökustannukset	10
3.2	Keskiansio	11
4	POISSAOLOT	12
4.1	Henkilöstön poissaolot	12
4.2	Henkilöstön sairauspoissaolot.....	13
4.3	Vuosilomat.....	14
4.4	Lomautus.....	14
5	PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN (Henkilöstövoimavarojen kehittäminen)	14
5.1	Työhyvinvoinnin johtaminen	14
5.2	Työhyvinvointi ja terveys	15
5.3	Osaaminen ja uudistuminen.....	16
5.4	Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin.....	16

Liite 1. Savitaipaleen kunnan organisaatiokaavio 31.12.2023

Liite 2. Savitaipaleen kunnan henkilöstön ammattinimikkeet 31.12.2023

Liite 3. Savitaipaleen kunnan henkilötyövuodet 2023

1 JOHDANTO

Savitaipaleen kunnan vuoden 2023 henkilöstöraportti kartoittaa monipuolisesti kunnan henkilöstötietoja. Henkilöstöraportin tiedot on koottu vuonna 2016 käyttöön otetusta Personec F -tietojärjestelmästä. Eläketietojen osalta raportissa käytetään kunnallisen eläkelaitoksen tilastoja ja Kuntien eläkevaikutuksen vuosiraporttia. Henkilöstöraportin tilastointipäivämäärä on 31.12.2023.

Savitaipaleen kunnan henkilöstömäärä tilastointipäivänä oli 142. Henkilöstömäärä oli vähentynyt kahdeksalla edellisvuodesta. Raportin historiatietojen osalta on huomioitava, että Savitaipaleen kunnan lomituspalveluyksikkö yhdistyi Kaakkois-Suomen (Mikkeli) lomituspalveluyksikköön 1.1.2021 alkaen. Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen (MELA) kanssa tehdyn toimeksiantosopimuksen mukaisesti Savitaipaleen kunta järjesti lomituspalvelut paikallisyksikkönä Lappeenrannan kaupungin ja Lemin, Luumäen, Savitaipaleen ja Taipalsaaren kuntien alueella 31.12.2020 saakka. Lomituspalveluhenkilöstö siirtyi liikkeenluovutusperiaatteella Mikkelin kaupungin palvelukseen vanhoina työntekijöinä. Hallintopalveluihin kuuluva lomituspalvelut esitetään raportissa omana tietonaan vuoteen 2020 asti.

Hyvinvointialueiden muodostumisen yhteydessä kunnan keskuskeittiöltä siirtyi neljä työntekijää liikkeenluovutuksena lainsäädäntöön perustuen Etelä-Karjalan hyvinvointialueen palvelukseen.

Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Henkilöstöraportti on laadittu Kuntatyönantajien (KT) ja pääsopijajärjestöjen henkilöstöraportti-suosituksen mukaisesti sekä KT:n uusien suositusten mukaisesti siltä osin, kuin tietoja on ollut saatavissa kunnan käytössä olevista raportointijärjestelmistä.

Savitaipaleen kunnan toimintakuluista vuonna 2023 oli henkilöstökuluja 54,6 % (24,2 % v. 2022). Henkilöstökulujen osuus on laskettu kunnan ulkoisista toimintamenoista. Osuuden nousu edellisvuoteen verrattuna johtuu hyvinvointialueiden muodostumisesta aiheutuneesta kunnan kulurakenteen merkittävästä muutoksesta, Eksoten ja Pelastustoimen menojen poistuttua kunnan toimintakuluista. Henkilöstöstä aiheutuneet kustannukset ovat merkittävä osa kunnallisten yhteisöjen käyttömenoja ja henkilöstökulujen muodostumisella sekä seurannalla tulee olla merkittävä rooli kunnallisessa päätöksenteossa.

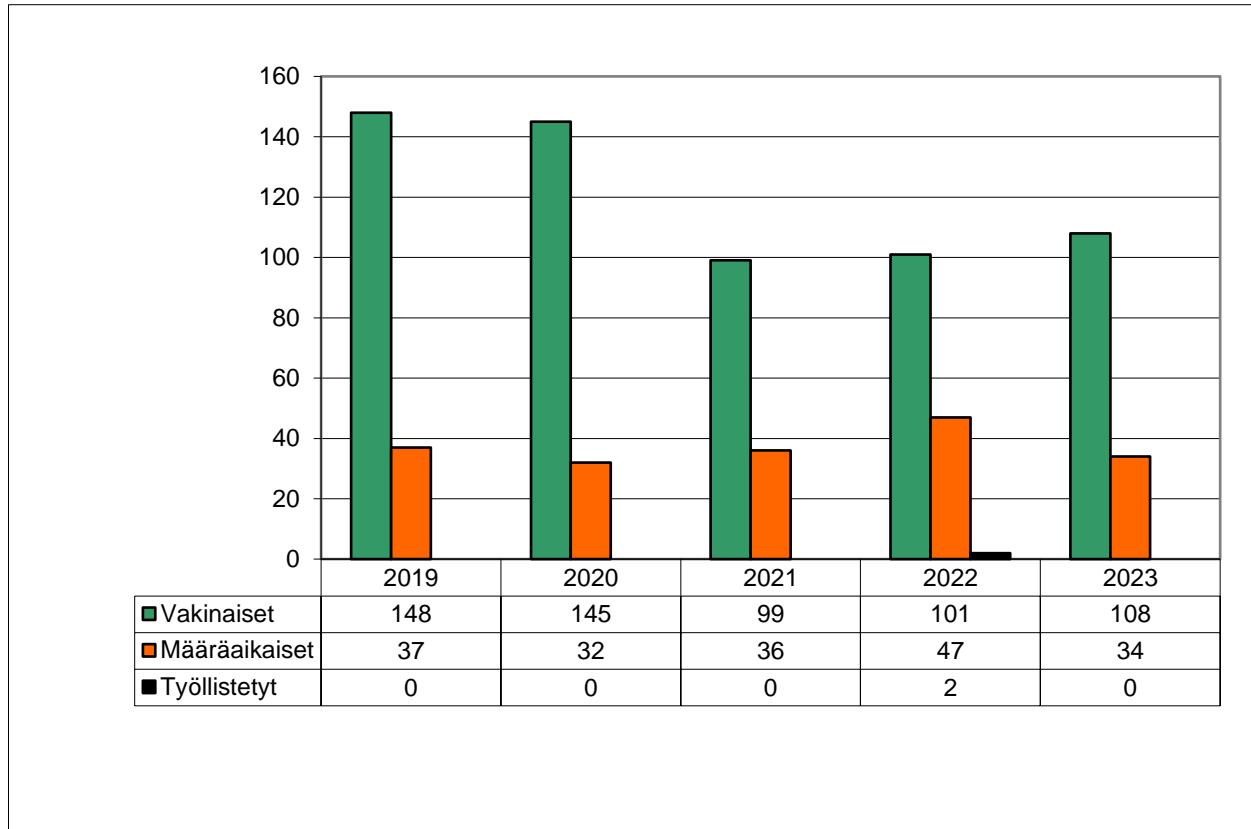
2 HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

2.1 Kuntaorganisaation henkilöstömäärä

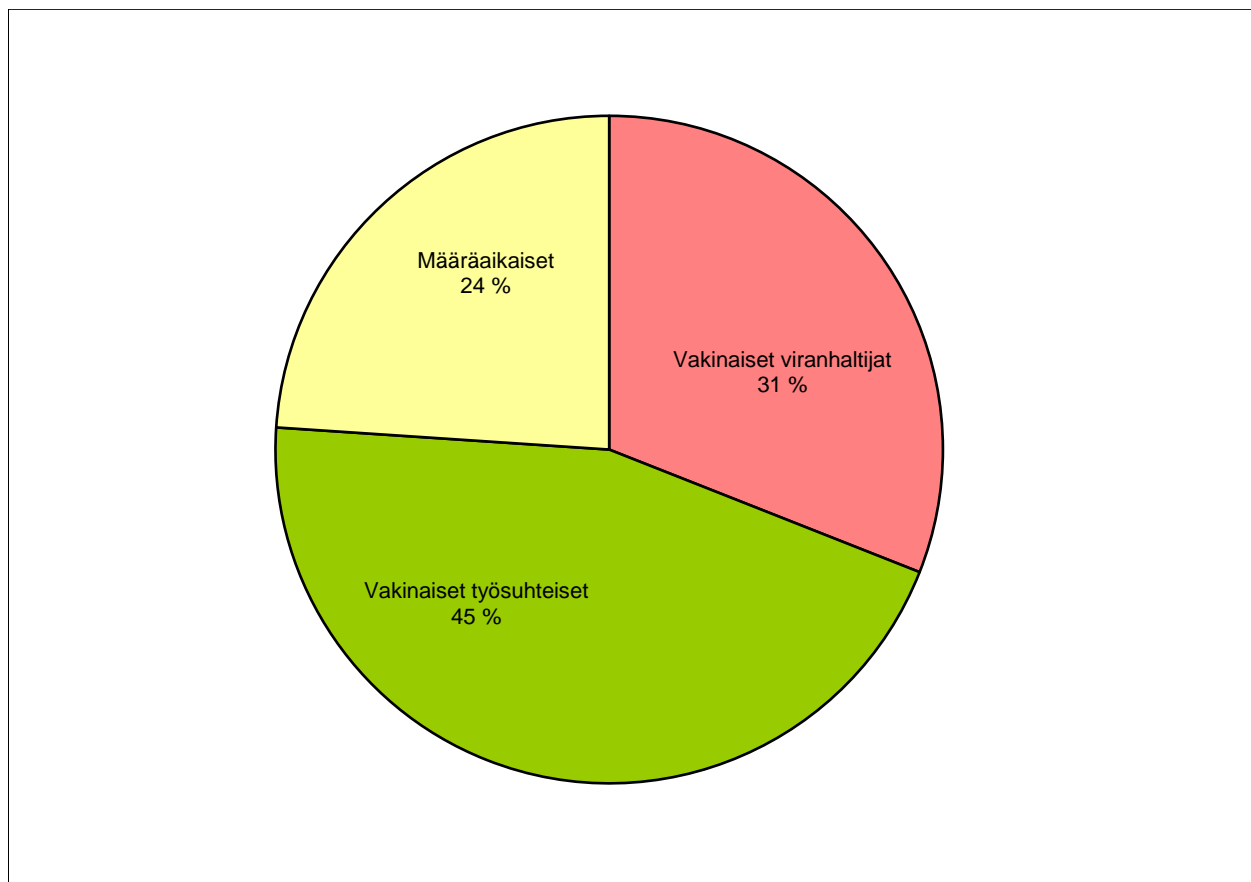
Kunnan henkilöstön määrä vuoden 2023 viimeisenä päivänä oli 142 (150 v. 2022). Henkilöstön määrään ei ole laskettu mukaan kansalaisopiston tuntiopettajia 35 henkilöä (v. 2022 37 henkilöä).

Vuoteen 2022 verrattuna henkilöstön määrä on vähentynyt kahdeksalla henkilöllä. Koko henkilöstön määrästä vakinaisen henkilöstön osuus vuoden 2023 lopussa oli 108 henkilöä (v. 2022 101) eli 76,1 prosenttia (67,3 %). Määräaikaisessa työsuhteessa kunnassa oli 34 henkilöä (v. 2022 49) eli 23,9 prosenttia (32,7 %). Kunnan palveluksessa ei ollut 31.12.2023 yhtään työllistettyä henkilöä. Koko vuoden aikana työllistettyjä oli yhteensä seitsemän henkilöä. Kunnan henkilöstö 31.12.2023 ammattinimikkeittäin on liitteenä 3.

Kuvio 1. Henkilöstön määrä yhteensä, v. 2019–2023



Kuvio 2: Palvelussuhdejakautuma, v. 2023



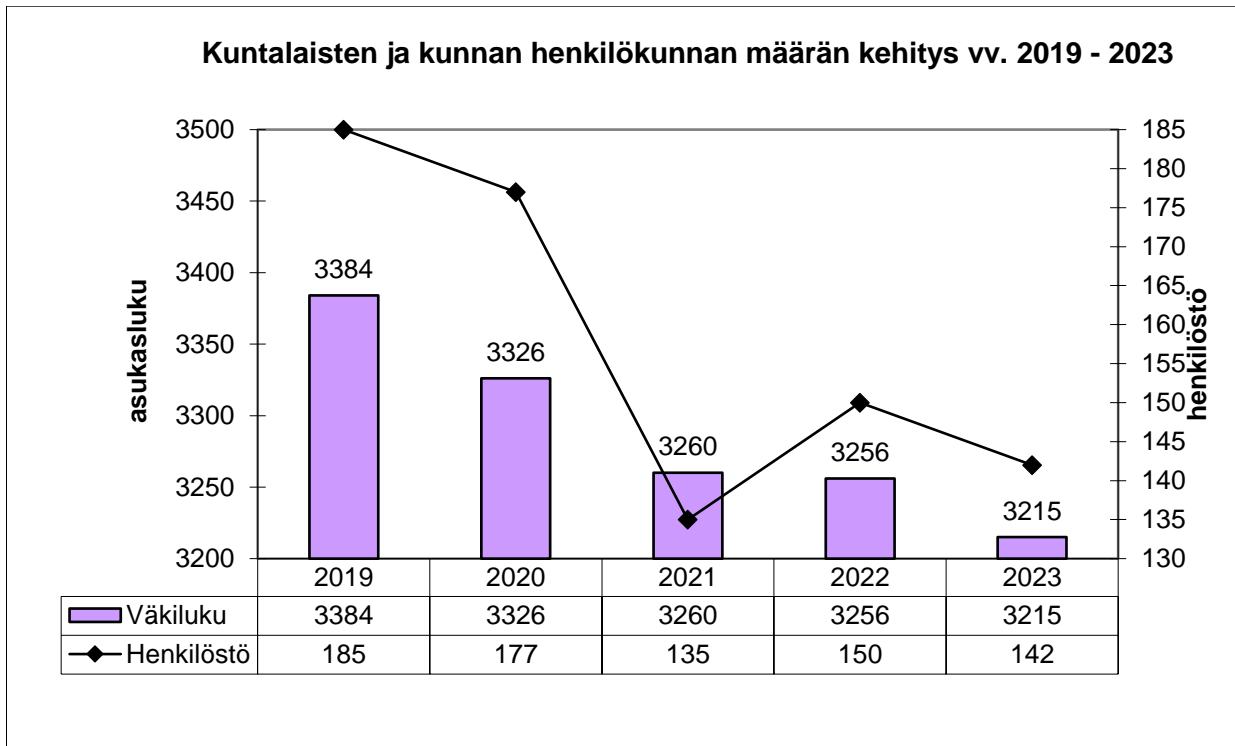
2.2 Henkilöstömäärän kehitys suhteessa kuntalaisten määrän kehitykseen

Savitaipaleen kunnan väkiluku oli 31.12.2023 yhteensä 3215 (v. 2022 3256) henkilöä. Kunnallisten palvelujen suhteen vaatimuksia asettavat sekä lisääntyneet lakisääteiset tehtävät että kunnan väestön voimakas ikääntyminen. Kuntalaisista 40,0 prosenttia on yli 64-vuotiaita (v. 2022 tilasto). Kuntien lakisääteisten tehtävien ja palvelurakenteen ylläpito nykyisellä tasolla edellyttää tietyn henkilöstömäärän työpanosta riippumatta kuntalaisten määrän vähentymisestä. Valtionhallinnon ohjaus edellyttää kunnalta jatkuvaa ja ajantasaista raportointia kunnan eri toiminnoista työllistämällä toimialoja erilaisten raportointijärjestelmien osalta.

Lisäksi Savitaipaleen kunta kehittää aktiivisesti kuntalaisten ja vapaa-ajan asukkaiden toiveiden pohjalta viihtyvyyteen ja hyvinvointiin liittyviä toimintoja.

Kuviossa 3 on verrattu kunnan asukasluvun kehitystä kunnan palveluksessa olevien määrän kehitykseen vuosina 2019–2023. Vuoden 2023 lopussa Savitaipaleen kunnan palveluksessa olevaa kohti oli asukkaita 22,6 (v. 2022 21,7).

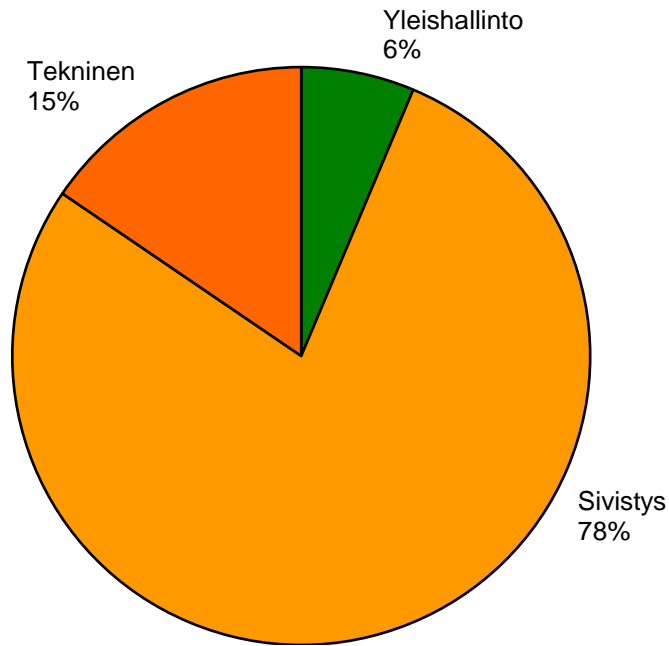
Kuvio 3: Kuntalaisten ja kunnan henkilökunnan määrän kehitys vuosina 2019–2023



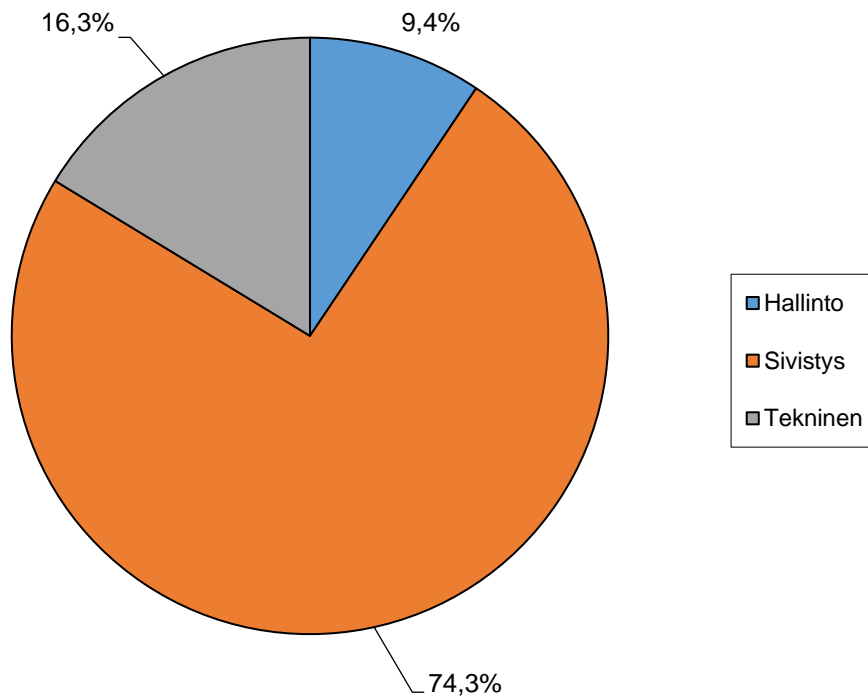
2.3 Savitaipaleen kunnan organisaatio ja henkilöstömäärä toimialoittain

Henkilöstön määrä jaettuna hallintopalveluiden-, sivistyspalveluiden- ja teknisten palveluiden toimialoihin on kuvattu kuviossa 4. ja henkilöstökulujen jakaantuminen em. toimialajaolla v. 2023 ilmenee kuviossa 5.

Kuvio 4: Savitaipaleen kunnan henkilöstö toimialoittain 2023

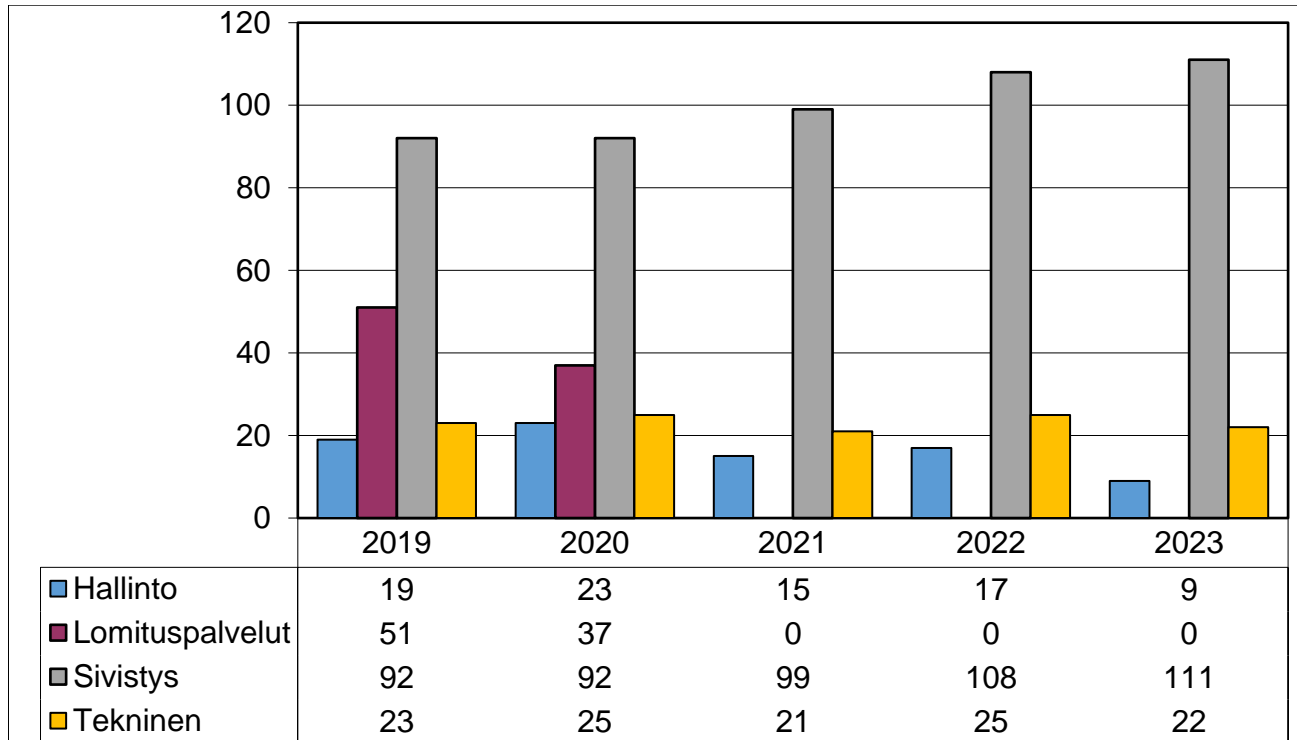


Kuvio 5: Henkilöstökulut toimialoittain 2023



Määrällisesti eniten henkilöstöä 31.12.2023 oli sivistyspalveluissa eli 78 prosenttia (v. 2022 sivistys 72 %) koko kunnan henkilöstömäärästä, henkilöstökuluista suurimman osan muodosti sivistyspalvelut 74,3 % (v. 2022 sivistys 66,9 %). Sivistyspalveluiden henkilöstömäärä oli 111, hallintopalveluiden 9 ja teknisten palveluiden 22 henkilöä.

Kuvio 6: Henkilöstömäärä toimialoittain v. 2019–2023

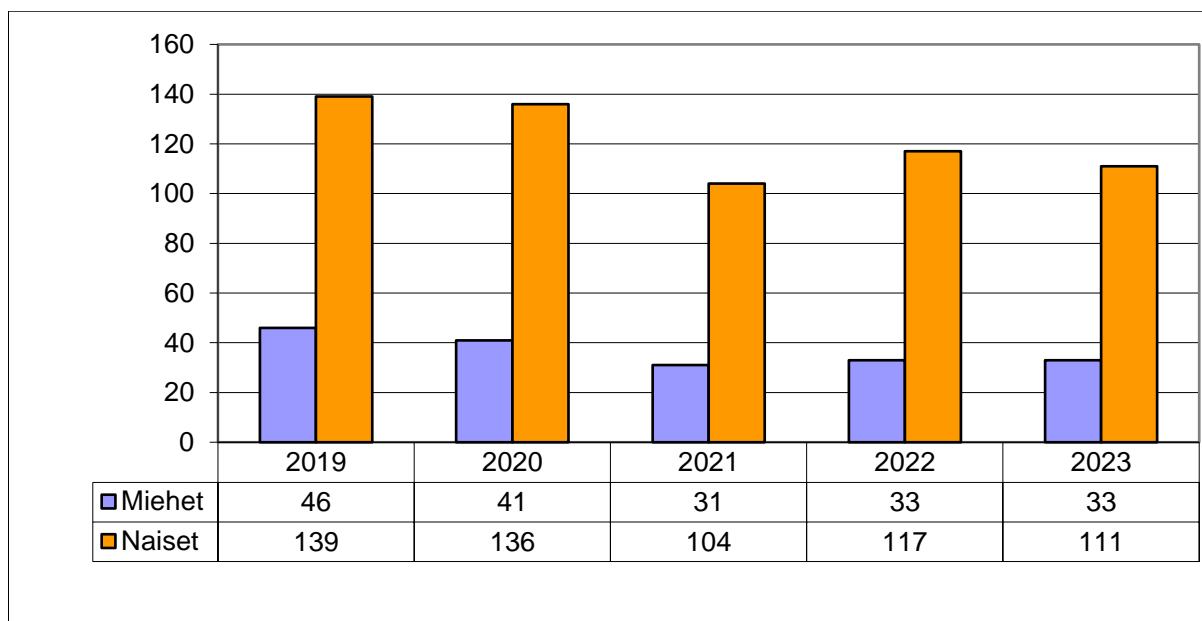


Sivistyspalveluiden henkilöstömäärää on lisännyt mm. nuorisotyöhön ja uimahallille palkatut henkilöt.

2.4 Henkilöstön sukupuolijakautuma

Kunnan vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 75,9 prosenttia (78,0 %). Vuoden 2023 lopussa kuntaorganisaatiossa työskenteli 111 naista (117) ja 31 miestä (33). Sukupuolijakautumat toimialoittain ovat seuraavat: hallinto yksi mies ja kahdeksan naista, sivistys 14 miestä ja 97 naista sekä tekninen 16 miestä ja kuusi naista.

Kuvio 7: Henkilöstön sukupuolijakautuma, v. 2019–2023



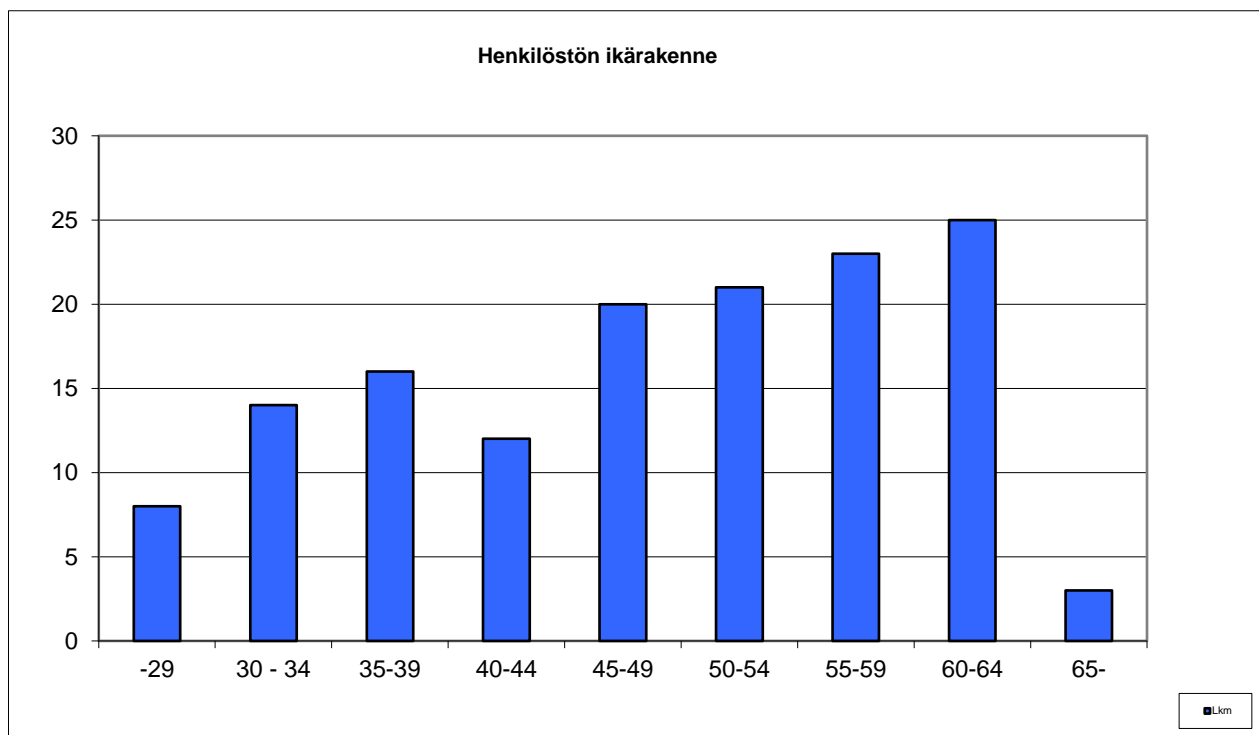
2.5 Henkilöstön ikärakenne

Koko henkilöstön keski-ikä oli vuoden lopulla 48,1 v (v. 2022 48,7 v). Naisten keski-ikä oli 46,8 v ja miesten 52,5 v. Koko henkilöstöllä tarkoitetaan sekä vakinaista että määräaikaista henkilöstöä.

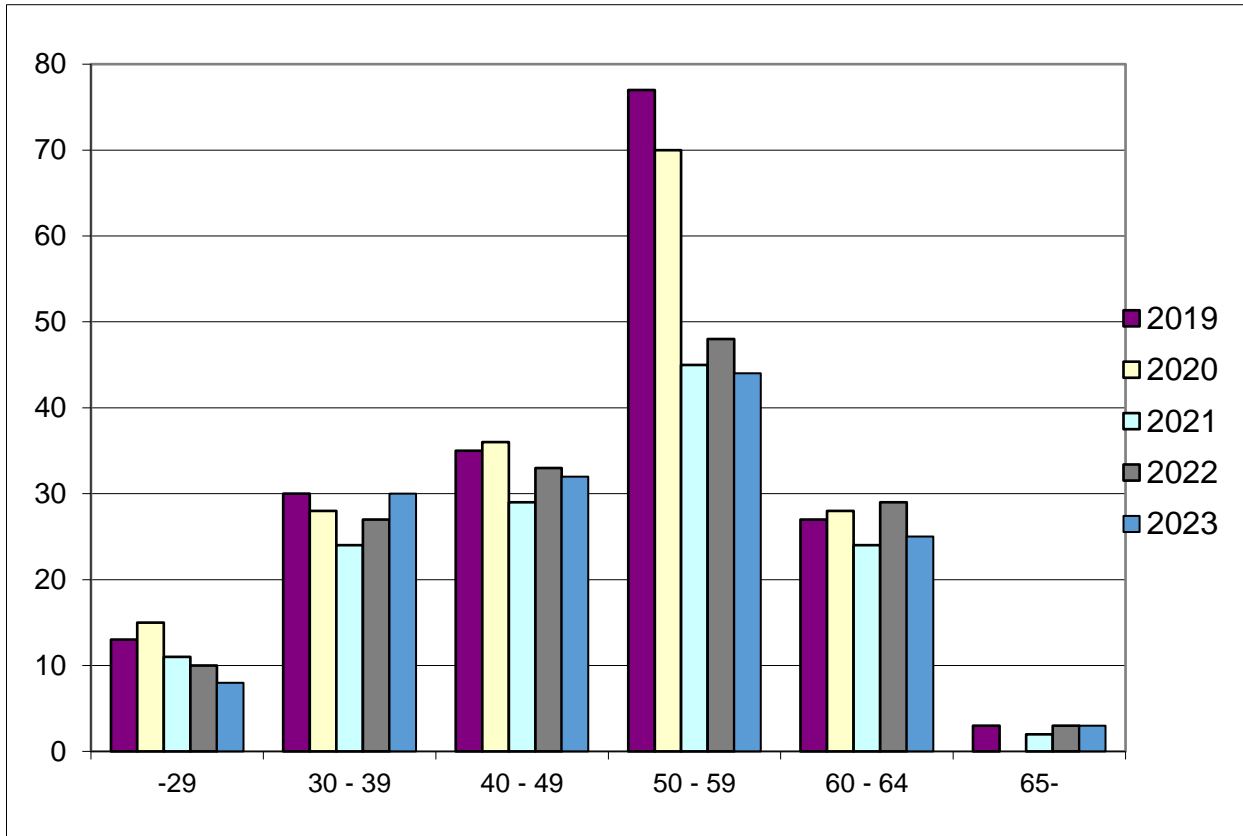
Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli: naiset 49,1 v ja miehet 53,3 v. Määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli: naiset 40,4 v ja miehet 48,6 v.

Kuntatyöntekijöiden tekemän tilaston mukaan henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vuonna 2021 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,5 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

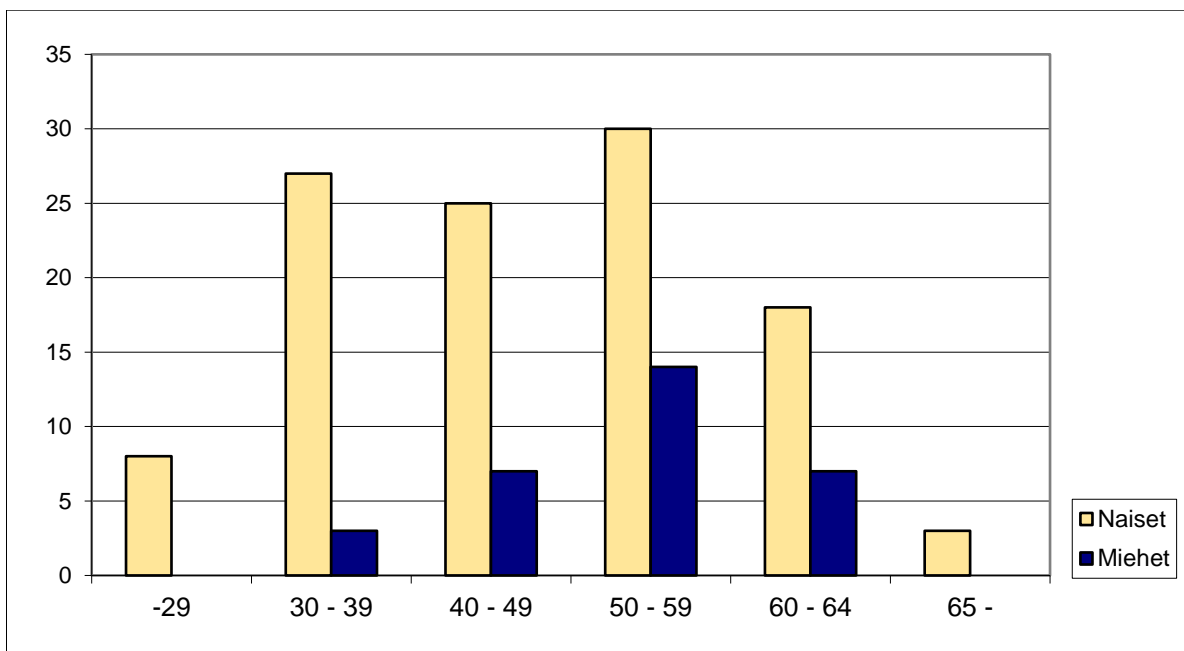
Kuvio 8: Koko henkilöstön ikärakenne 31.12.2023



Kuvio 9: Koko henkilöstön ikäprofiili, v. 2019–2023



Kuvio 10: Koko henkilöstön ikäprofiili, miehet ja naiset erikseen 31.12.2023



2.6 Päätoimisuus

Savitaipaleen kunnan työntekijöistä kokoaikaisessa työsuhteessa 31.12.2023 oli 118 työntekijää ja osa-aikaisessa työsuhteessa 24. Määräaikaisella kuntoutustuella oli kaksi työntekijää.

2.7 Sopimusala

Kunta-alan virka- ja työehtosopimukset ovat:

- Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)
- Opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES)
- Lääkärien virkaehtosopimus (LS)
- Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS)
- Tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES)
- Muusikoiden virka- ja työehtosopimus
- Näyttelijöiden työehtosopimus

Savitaipaleen kunnan työntekijöistä KVTES:n piirissä oli 31.12.2023 75 työntekijää, OVTES:n 55 työntekijää ja TTES/TS:n 12 työntekijää.

2.8 Henkilöstön vaihtuvuus ja rekrytointi

Vuonna 2023 Savitaipaleen kunnan vakinaiseen palvelussuhteeseen rekrytoitiin 19 henkilöä. Hakijamäärät tehtäviin ja virkoihin olivat seuraavat:

Tekniset palvelut

laitosmiehen tehtävä	13
siivoojan tehtävä	9
teknisen johtajan virka	22
kuntatekniikan päällikön virka, uusi	11

Sivistyspalvelut

nuorisotyöntekijän tehtävä, uusi	10
liikunnanohjaaja/uinninvalvojan tehtävä, uusi	6
esiopetuksen opettajan tehtävä	1
kaksi uimaopettaja/uinninvalvojan tehtävää, uusi	2
varhaiskasvatuksen opettajan tehtävä	2
viisi varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävää	7
varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävä, Heituinlahti	1
varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävä, Kissanakello	10
koulusihteerin tehtävä, uusi	19
Savitaipaleen lukion ja perusopetuksen yhteinen uskonnon, psykologian ja filosofian lehtorin virka	11

2.9 Työaikamuodot

Kunta-alalla työaikoihin liittyvistä kysymyksistä on sovittu suurelta osin kunnallisissa virka- ja työehtosopimuksissa. Joiltain osin niissä viitataan työaikalain määräyksiin.

Työajaksi luetaan se aika, joka käytetään työntekoon ja jolloin työntekijä on velvollinen olemaan työpäikällä työnantajan käytettävissä.

Suurin osa henkilöstöstä on seuraavien yleisen kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisen työaikamuotojen piirissä:

- yleistyöaika
- toimistotyöaika
- jaksotyöaika
- säännöllinen työaika 37 tuntia viikossa

Muun muassa opettajilla, lääkäreillä, perhepäivähoitajilla sekä osalla palo- ja pelastuslaitoksen henkilöstöä on erityismääräyksiä työajoista. Lisäksi sopimuksissa on määräyksiä kaksi- ja kolmivuorotyöstä.

Savitaipaleen kunnan työntekijöiden työaikamuodot 31.12.2023 tilanteen mukaan olivat:

toimistotyöaika 26 työntekijää, yleistyöaika 57, jaksotyö yhdeksän, perhepäivähoitajat kuusi sekä opetustyö 44.

2.10 Eläköityminen

Nykyisen kunta-alan eli kuntien, kuntayhtymien ja kuntaosakeyhtiöiden henkilöstön kymmenen seuraavan vuoden arvioitu eläkepoistuma on noin 32 prosenttia.

Opetus ja varhaiskasvatus ovat kuntien suurimmat ammattialat, ja niiltä eläkkeille poistuu lukumääräisesti eniten työntekijöitä lähivuosina. Luokanopettajista, varhaiskasvatuksen opettajista ja lastenhoitajista eläkkeelle siirtyy arviolta noin joka neljäs kymmenen vuoden aikana.

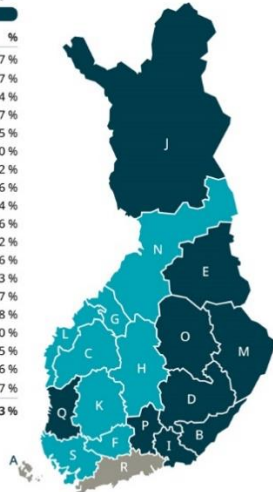
Suhteellisesti voimakkainta eläköityminen suurimpien ammattiryhmien joukossa on mm. perhepäivähoitajien, kirjastotyöntekijöiden, opetusalan johtajien, raskaiden ajoneuvojen kuljettajien ja rakennusalan ammattiryhmissä; noin puolet nykyhenkilöstöstä on siirtymässä eläkkeelle näistä ammateista vuosikymmenen aikana (lähde www.keva.fi).

Näin kunta-ala eläköityy

Arvio eläkkeelle jäävistä kuntatyöntekijöistä 2024–2033*

Kunta-alan eläköitymisennuste maakunnittain 2024–2033

Maakunta	Eläköityviä	%
A Ahvenanmaa	1 123	27,7 %
B Etelä-Karjala	2 416	37,7 %
C Etelä-Pohjanmaa	4 044	34,4 %
D Etelä-Savo	2 752	37,7 %
E Kainuu	1 594	36,5 %
F Kanta-Häme	3 210	34,0 %
G Keski-Pohjanmaa	1 674	32,2 %
H Keski-Suomi	4 953	33,6 %
I Kymenlaakso	3 292	37,4 %
J Lappi	3 961	36,6 %
K Pirkanmaa	9 764	32,2 %
L Pohjanmaa	3 913	31,6 %
M Pohjois-Karjala	3 363	37,3 %
N Pohjois-Pohjanmaa	7 681	32,7 %
O Pohjois-Savo	5 812	35,8 %
P Päijät-Häme	3 612	36,0 %
Q Satakunta	3 935	35,5 %
R Uusimaa	31 661	28,6 %
S Varsinais-Suomi	8 449	32,7 %
Koko maa	107 207	32,3 %



*työ- ja virkasuhteiset vakuutetut 31.3.2023 kuntien, kuntayhtymien ja kuntaosakeyhtiöiden palveluksessa

Kunta-alan 25 suurinta ammattiryhmää, eläköityminen seuraavan 10 vuoden aikana

Ammattiryhmä	Työkyvyttömyyseläkkeet, %			Kaikki eläkkeet, %	Työkyvyttömyyseläkkeet			Kaikki eläkkeet
	Vanhuseläkkeet, %	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, %	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, %		Vanhuseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet	Osatyökyvyttömyyseläkkeet	
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	23,0 %	2,9 %	3,1 %	29,0 %	11 380	1 549	1 411	14 340
Päiväkotien yms. lastenhoitajat	17,5 %	4,2 %	4,5 %	26,2 %	6 256	1 617	1 489	9 362
Varhaiskasvatuksen opettajat	17,4 %	3,8 %	4,3 %	25,5 %	3 768	923	832	5 522
Koulunkäyntiavustajat	16,3 %	4,5 %	6,1 %	27,0 %	3 214	1 201	888	5 302
Luokanopettajat	21,2 %	1,7 %	2,3 %	25,2 %	4 151	451	328	4 930
Hallinnon ja elinkeinojen kehittämisen erityisasiantuntijat	19,0 %	3,7 %	4,0 %	26,7 %	2 110	448	409	2 968
Erityisopettajat	23,8 %	3,5 %	5,0 %	32,4 %	2 466	520	366	3 352
Sairaanhoito- ja laitosapulaiset	31,3 %	5,5 %	7,5 %	44,3 %	2 611	627	457	3 696
Kiinteistöhuollon työntekijät	32,6 %	4,9 %	8,1 %	45,6 %	2 177	539	325	3 041
Lähihoitajat	15,0 %	4,0 %	5,2 %	24,2 %	997	345	263	1 604
Avustavat keittiötyöntekijät	27,9 %	6,3 %	7,4 %	41,6 %	1 817	483	413	2 712
Yleissihteerit	37,8 %	4,6 %	4,3 %	46,7 %	2 244	254	275	2 773
Sosiaalialan ohjaajat	17,1 %	5,0 %	6,2 %	28,3 %	676	245	199	1 119
Perhepäivähoidot	36,9 %	4,8 %	6,6 %	48,2 %	1 117	199	144	1 460
Opetusalan johtajat	40,2 %	3,8 %	4,1 %	48,2 %	1 184	122	113	1 419
Siivoajat	33,4 %	6,1 %	7,0 %	46,5 %	944	198	172	1 313
Kokit, keittäjät ja kylmäköt	31,2 %	4,8 %	4,9 %	40,8 %	861	135	132	1 128
Nuorisotyön ohjaajat	7,2 %	4,9 %	7,4 %	19,5 %	198	203	135	536
Henkilökohtaiset avustajat	20,5 %	5,7 %	10,1 %	36,3 %	560	276	156	992
Ravintolasesimiehet ja vuoropäälliköt	32,8 %	4,9 %	4,6 %	42,3 %	896	126	134	1 157
Kirjasto- ja kulttuurityöntekijät	34,6 %	6,0 %	7,0 %	47,6 %	941	189	162	1 292
Sairaanhoitajat	13,9 %	3,9 %	3,4 %	21,2 %	354	87	100	541
Johdon sihteerit ja osastosihteerit	31,8 %	6,5 %	5,0 %	43,3 %	745	116	153	1 015
Maatalouslomittajat	29,0 %	6,5 %	9,3 %	44,9 %	661	212	148	1 020
Lastenhoidon johtajat	33,5 %	3,5 %	3,8 %	40,8 %	682	77	71	830

Alkavien eläkkeiden jakauma ja osuus kaikista vakuutetuista 2024–2033



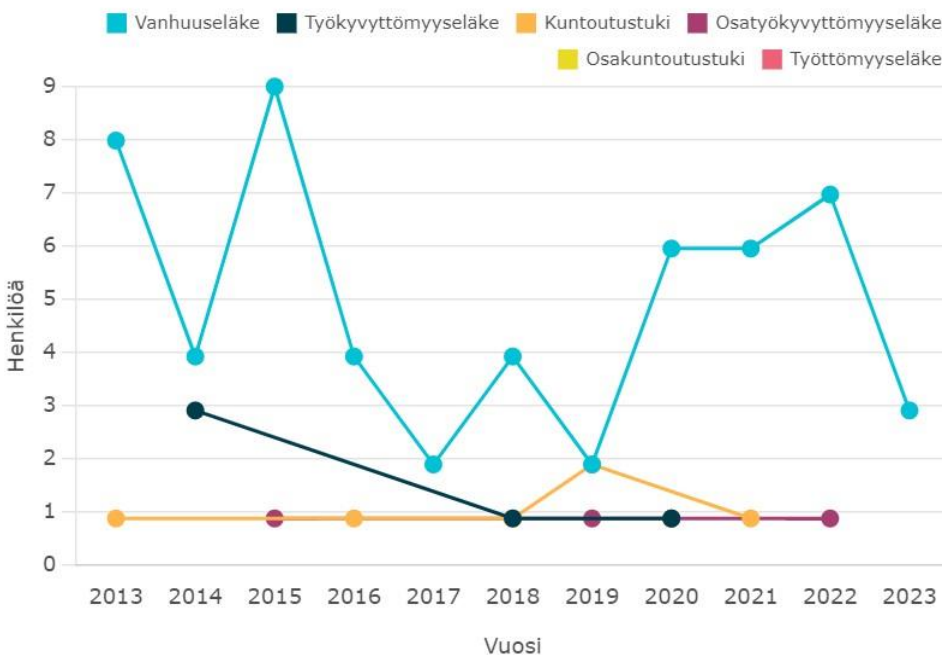
Savitaipaleen kunnassa eläköityi vuosina 2019–2023 25 henkilöä. Heidän keski-ikänsä oli 64,1 vuotta palvelussuhteen päättyessä. Kuviossa 1 on kuvattu eläkkeelle siirtyneet eläkelajeittain ja vuosittain vuosina 2013–2023.

Savitaipaleen kunnan työntekijöistä arvioidaan vanhuuseläkkeelle siirtyvän KEVA:n 2022 julkaistun ennusteen mukaan seuraavan viiden vuoden aikana 16,6% ja seuraavan 10 vuoden aikana 33 %.

Eläkkeelle siirtyneiden määrä eläkelajeittain

Kuvio 1

Eläkkeelle siirtyneiden määrä

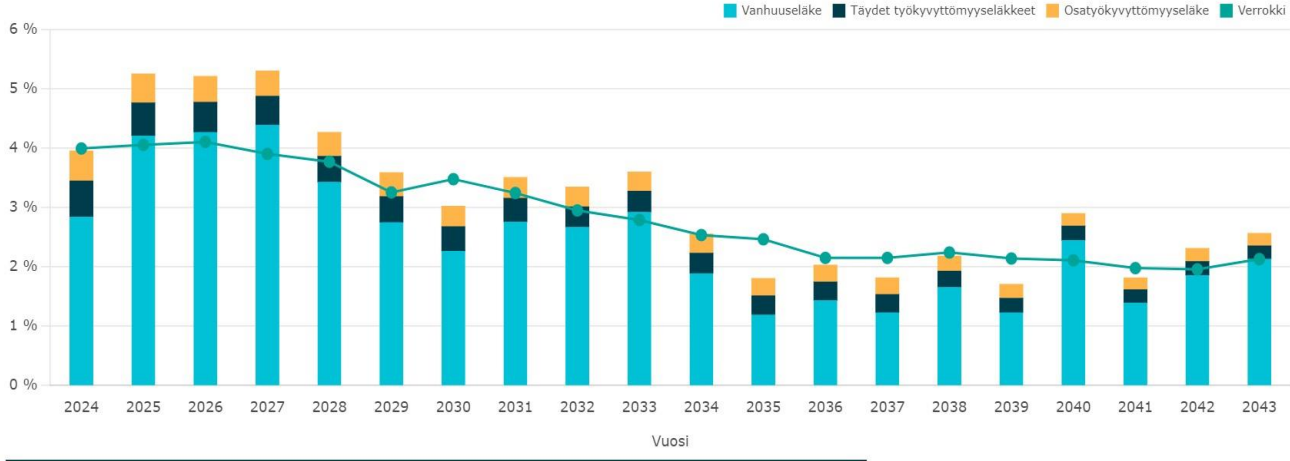


Arvioitu eläköityminen vuosina 2024–2043 eläkelajeittain on esitetty kuviossa 2.

Eläköitymisennuste 2024–2043

Kuvio 2

Eläköitymisennuste



3 PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1 Palkka- ja henkilöstökustannukset

Palkkakustannuksilla tarkoitetaan työnantajan palvelussuhteessa olevalle henkilöstölle maksamaa korvausta tehdystä työstä. Niihin sisältyvät säännöllinen ansio, lisä- ja ylityökorvaukset, lomarahat, lomapalkat, palkalliset poissaoloajan palkkakustannukset sekä muut tehtyyn työhön liittyvät palkkakustannukset. Vuonna 2023 palkkakustannukset olivat 5,8 miljoonaa euroa (5,5). Palkkakustannuksiin sisältyvät luottamushenkilöiden kokouspalkkiot 48 179 euroa (46 299). Henkilöstökustannukset yhteensä olivat 7,1 miljoonaa euroa, josta henkilösivukulujen osuus on noin 1,4 miljoonaa euroa.

Henkilöstökustannukset laskettuna kunnan asukasta kohden olivat vuonna 2023

2 477 euroa (v. 2022 2 146 euroa). Eri kuntien asukaskohtaisten palkkakustannusten vertailtavuutta vaikeuttavat erot kuntien palvelutarjonnassa ja palvelujen rakenteessa.

Savitaipaleen kunnan henkilöstökustannuksia nostavat palvelut, joita tarjoamme myös naapurikuntien asukkaille sivistyspalveluissa (lukio, perusopetus ja kansalaisopisto). Asukaskohtaisia tunnuslukuja laskettaessa jakajana on käytetty vain Savitaipaleen kunnan asukas pohjaa, mikä nostaa asukaskohtaisia kuluja.

Maatalousyrittäjien eläkelaitoksen (MELA) kanssa tehty toimeksiantosopimus on irtisanottu päättymään 31.12.2020.

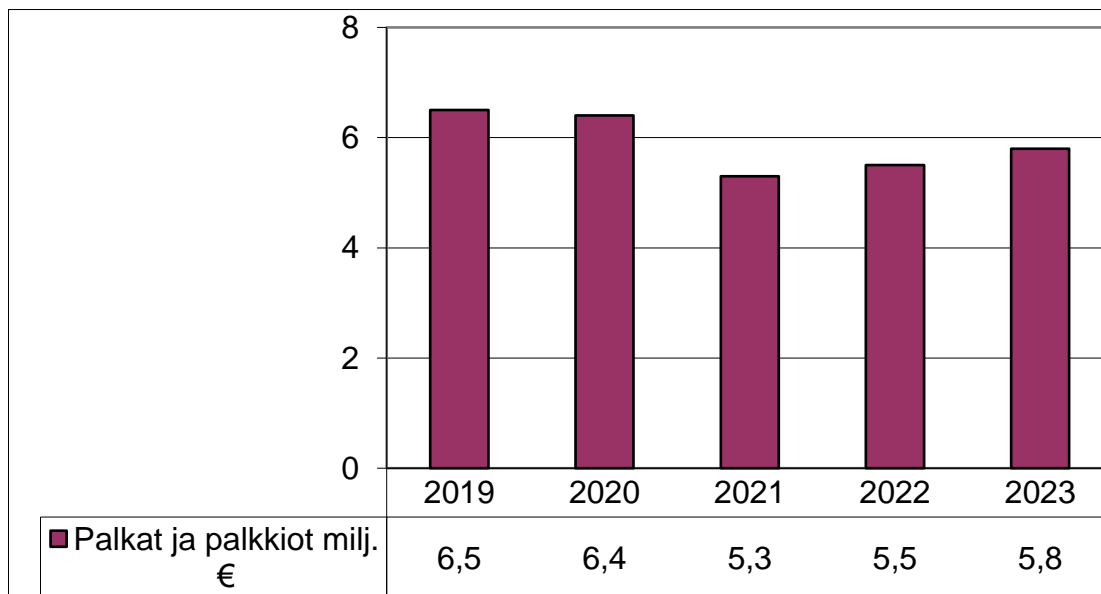
Palkkauskustannukset lomituspalkkujen osalta vuonna 2020 olivat n. 1,64 miljoonaa euroa Henkilösivukulujen osuus kokonaissummasta oli n. 0,45 miljoonaa euroa.

3.2 Keskiansio

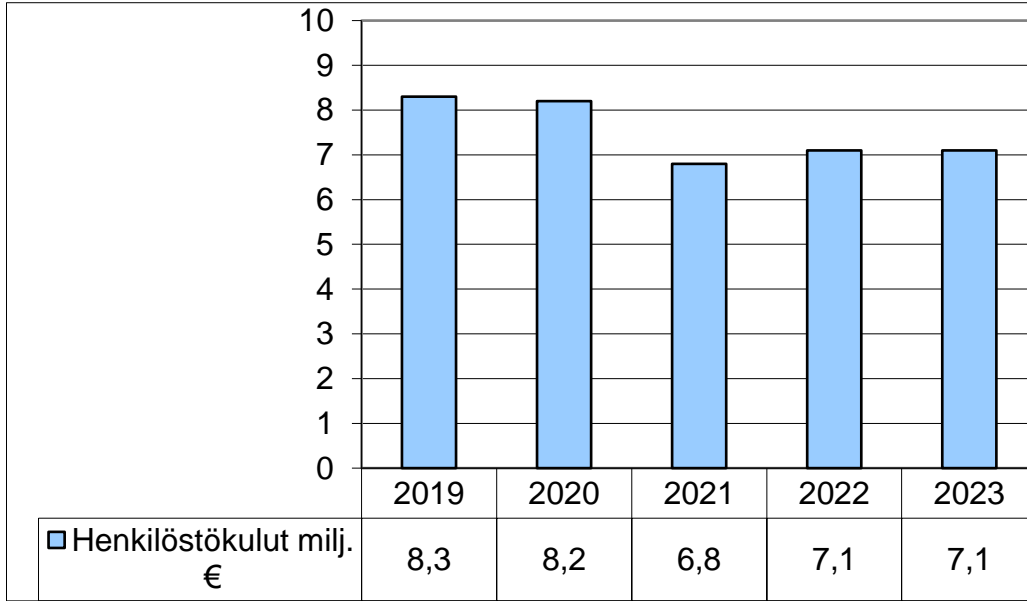
Savitaipaleen kunnan kokoaikaisen työntekijän tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo vähintään kuuden työntekijän ammattinimikeryhmissä 31.12.2023. Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen mukaiset lisät (mm. työkokemuslisät, henkilökohtaiset lisät, vuorotyölisät).

ammattinimike		keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka €/kk
Koulunkäynninohjaaja	2 117	(v. 2022 2 156)
Lehtori	3 047	(v. 2022 3 039)
Luokanopettaja	2 766	(v. 2022 2 891)
Perhepäivähoitaja	2 419	(v. 2022 <6)
Vanhempi lehtori	3 330	(v. 2022 3 264)
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	2 353	(v. 2022 2 165)
Varhaiskasvatuksenopettaja	2 780	(v. 2022 2 741)

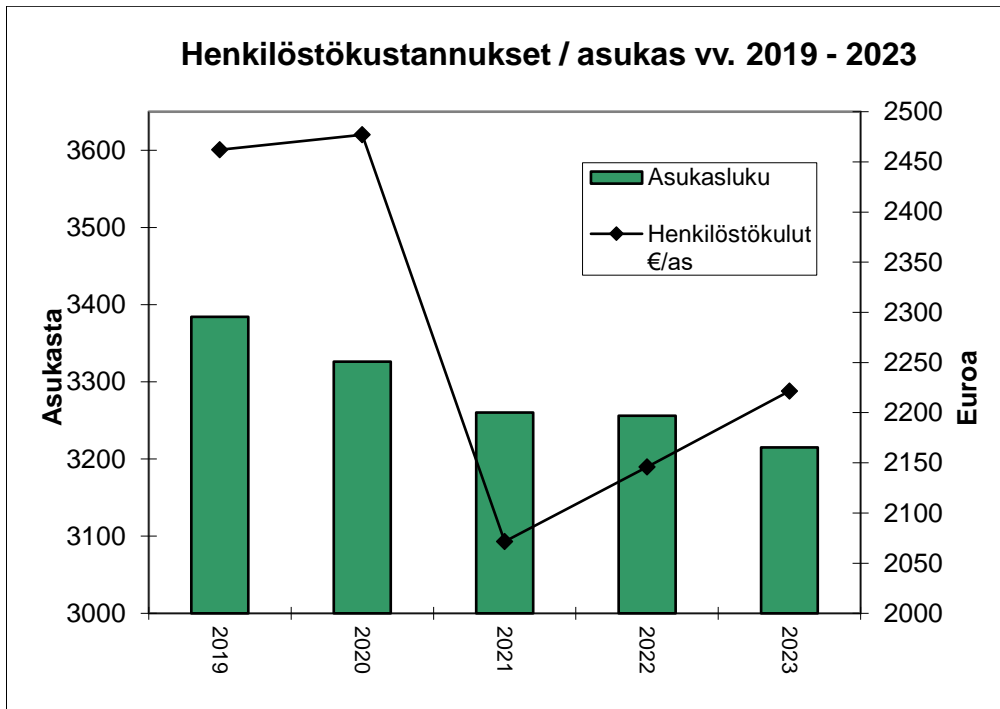
Kuvio 15: Palkat ja palkkiot, v. 2019–2023



Kuvio 16: Henkilöstökulut v. 2019–2023



Kuvio 17: Henkilöstökustannukset asukasta kohden, vv. 2019–2023



4 POISSAOLOT

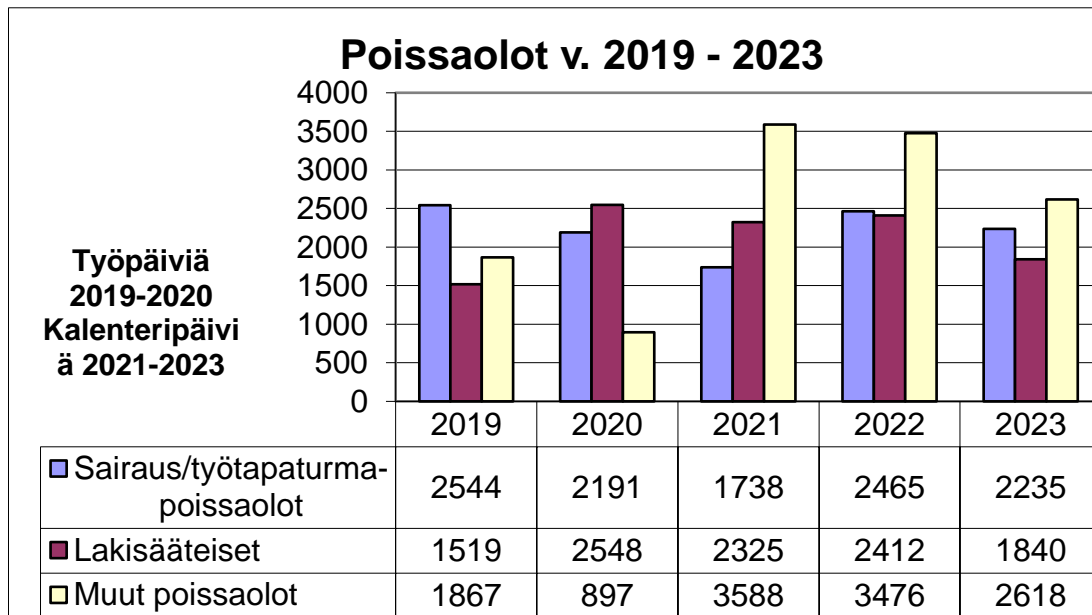
4.1 Henkilöstön poissaolot

Oheiseen taulukkoon on kuvattu poissaolopäivien lukumäärä poissaolosyittäin työpäivinä vuosien 2018–2020 osalta sekä kalenteripäivinä vuosien 2021–2023 osalta uuden raportointiohjeistuksen mukaisesti. Taulukossa on mukana vakinaisten, määräaikaisten ja työllistettyjen poissaolot. Sairauspoissaolopäiviin sisältyvät myös työtapaturmista johtuvat poissaolot. Lakisääteisiin poissaoloihin on laskettu äitiys- ja isyyslomat, lomautukset, hoitovapaat ja tilapäiset hoitovapaat, opintovapaat,

kuntoutuspoissaolot sekä ay-koulutuspäivät. Muissa poissaoloissa ovat säästövapaista, yksityisistä asioista, työvapaista (mm. toisen viran/toimen hoito) ja vuorotteluvapaasta aiheutuneet poissaolot.

Savitaipaleen kunnassa on vuodesta 2000 lähtien yhtenä talouden sopeutustoimena myönnetty henkilöstölle säästövapaita. Henkilö voi hakea vähintään neljä (4) palkatonta työloma- tai virkavapauspäivää ja saa sen lisäksi yhden (1) palkallisen vapaapäivän (bonuspäivän). Vuosien 2020 ja 2021 aikana koronatilanteen takia työntekijällä oli mahdollisuus hakea kaksi kertaa edellä mainitun kaltaista säästövapaita. Vuonna 2023 säästövapaita piti 13 henkilöä. Näistä saatu säästö oli yhteensä n. 5 200 euroa.

Kuvio 18: Poissaolot v. 2019–2023

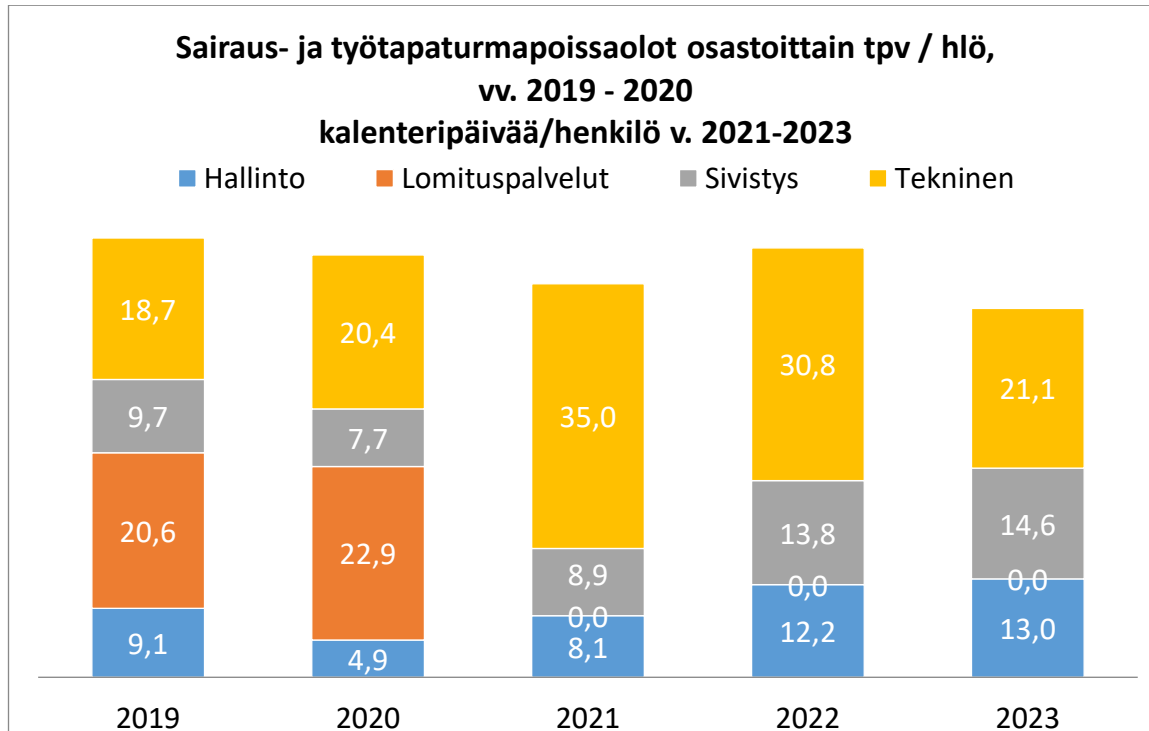


4.2 Henkilöstön sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja oli 2 235 kalenteripäivää vuonna 2023 (v. 2022 2 465) ja keskimäärin 15,7 kalenteripäivää henkilöä kohti (16,4 kpv. /hlö). Sairauspoissaolot ovat vähentyneet hieman verrattuna edelliseen vuoteen. Keskimääräiset poissaolot on laskettu kaikkien Savitaipaleen kunnassa vuonna 2023 työskennelleiden poissaoloista ja verrattu tätä vuoden viimeisen päivän henkilöstömäärään. Tämän vuoksi todellinen keskimääräisten poissaolopäivien määrä henkilöä kohden on hieman tässä esitettyä pienempi.

Toimialoittain tarkasteltuna sairauspoissaoloja oli vuonna 2023 henkilöä kohti eniten, teknisellä osastolla keskimäärin 21,1 päivää/henkilö. Vähiten sairauspoissaoloja oli hallintopalveluissa, keskimäärin 13,0 päivää/henkilö. Kuvioista 19 näkyvät keskimääräisten henkilöä kohti laskettujen sairauspoissaolopäivien määrä toimialoittain.

Kuvio 19: Sairauspoissaolot toimialoittain v. 2019–2023



4.3 Vuosilomat

Savitaipaleen kunnan työntekijöiden yhteenlaskettu vuosilomapäivien määrä vuonna 2023 oli 3 891 kalenteripäivää (v. 2022 3 849 työpäivää).

4.4 Lomautus

Savitaipaleen kunnassa ei vuonna 2023 ollut lomautettuna yhtään työntekijää.

5 PANOSTUKSET HENKILÖSTÖÖN (Henkilöstövoimavarojen kehittäminen)

5.1 Työhyvinvoinnin johtaminen

Työhyvinvoinnin johtaminen perustuu kuntastrategiaan. Savitaipaleen kuntastrategiaa ohjaa sen sloganiksi muodostuneet osa-alueet – Sydämellä, Sovussa ja Sisulla. Nämä muodostavat toimintaa ohjaavan arvoperustan, jotka ilmenevät kunnan päätöksenteossa, johtamisessa ja kehittämisessä ohjaavina periaatteina.

Uuden valtuustokauden käynnistyttyä valtuusto uudisti kuntastrategian 2021–2025 ja se hyväksyttiin talousarvion käsittelyn yhteydessä Kvalt 13.12.2021 § 71. Strategian valmistelutyötä tehtiin yhteistyössä luottamushenkilöiden, toimialojen sekä kuntalaisille ja kesäasukkaille suunnattujen kyselyiden tulosten perusteella.

Savitaipaleen kunnassa tehtiin henkilöstölle työhyvinvointikysely vuonna 2021, kysymykset olivat samat kuin vastaavassa kyselyssä v. 2018. Kysely toteutettiin ensimmäistä kertaa pelkästään sähköisessä muodossa ja kyselyyn vastanneiden osuus jäi aikaisempaa alhaisemmaksi. Vastausprosentti oli 33 %

Pääosin tulokset olivat myönteisiä koronatilanteen aiheuttamista lisähaasteista huolimatta. Kyselyn perusteella voi kuitenkin todeta, että koronatilanne on kuormittanut työyksiköitä. Kyselyssä nousi esille henkisen kuormituksen kasvu, tiedottamisen tärkeys sekä koulutuksen mahdollistaminen. Tulosten perusteella kehityskeskustelujen merkitystä korostettiin, lisättiin henkilöstön etäkokouksia tiedonsaannin varmistamiseksi sekä hyödynnettiin verkkokoulutuksia työyksiköissä osaamisen ylläpitämiseksi. Tulokset on esitelty kunnanhallitukselle, esimiehille ja työyksiköille.

Savitaipaleen kunnan eri työyksiköissä pidetään säännöllisesti työyhteisökohtaisia työpalavereita.

Työnantajan ja henkilöstön yhteistyöelimenä toimii yhteistyötoimikunta, joka vastaa myös työsuojelusta. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään kaikki tärkeimmät organisaatioiden ja toimintojen kehittämistä sekä taloutta koskevat asiat, joilla on merkitystä kunnan palveluksessa olevan henkilöstön asemaan ja työolosuhteisiin.

5.2 Työhyvinvointi ja terveys

Kunta panostaa henkilöstön työkykyä ylläpitävään toimintaan erityisesti fyysistä hyvinvointia ja terveyttä tukemalla. Kunta tarjoaa ilmaisen liikuntatalon kuntosalin käytön sekä osallistuu avantouinnin ja Suvannon uimalippujen kustannuksiin. Kuntosalivuoroja on tarjolla joka päivä ja mahdollisuutta on hyödynnetty hyvin. Myös tennishallista on tarjottu ilmaisvuoroja kunnan työntekijöille. Koulukeskukseen on sijoitettu kuntosalilaitteita, jotta kuntoiluun olisi mahdollisuus myös työpäivän yhteydessä. Taukojumppatoimintaa toteutettiin kunnan kaikissa työyksiköissä toiveiden mukaan. Välineitä taukojumpan toteutukseen on hankittu työyksiköihin. Break Pro -virtuaalinen taukoliikuntaohjelma on otettu käyttöön vuonna 2021.

Liikkuva työelämä -hankkeen avulla on vahvistettu henkilöstön työhyvinvointia mahdollistamalla työpäivän tauotus liikunnallistamisen keinoin sekä madaltamalla kynnystä vapaa-ajalla tapahtuvaan liikuntaan. Hankkeen puitteissa järjestettiin liikuntakampanjoita, kehonkoostumusmittausta, painonhallintaryhmä, liikuntaneuvontaa ja ohjattua liikuntaa hankkeen aloituskyselyyn perustuen. Hankkeen myötä kuntaan on hankittu sähköpyörä, jota työntekijät ovat saaneet lainata viikon kerrallaan. Kaksi Sup-lautaa oli myös työntekijöiden käytössä samaan tapaan. Uutena vuokramahdollisuutena tarjottiin henkilökunnalle liukulumikenkien lainaamista. Kunnan liikuntatoimi on myös kartoittanut eri työyksiköiden toiveita ja luonut mahdollisuuksia työpäivän liikunnan lisäämiseen.

Kunnassa jatkettiin vuonna 2022 käyttöön otettua ePassia tukemaan henkilöstön työhyvinvointia. ePassi on saanut henkilöstöltä laajalti positiivista palautetta.

Työterveyshuoltopalvelut hankitaan Suomen Terveystalo Oy:ltä. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa ennen kunnanhallituksen käsittelyä. Työterveyshuollon painopiste on suosituksen mukainen painottuen ennaltaehkäisevään lakisääteiseen työterveyshuoltoon. Ennalta ehkäisevä työterveyshuolto on kattanut mm ennalta suunnitellut työpaikkakäynnit, terveystarkastukset ja työkykyneuvottelut sekä työfysioterapeutin tekemät työpisteen ergonomiakartoitukset. Työterveyshuollon sairaanhoito on kattanut työterveyshoitajan ja lääkärin vastaanottotoiminnan ja rokotustehosteet. Työterveyslääkärin saavutettavuus on parantunut mm. etälääkärivastaanoton myötä. Työterveyshuoltoon liittyvät näönhuoltopalvelut hankitaan Specsaversilta Savis Optiikan lopettaessa em. palvelun tuottamisen.

Sairauspoissaolot ilmoitetaan keskitetysti työterveyshuoltoon, joka seuraa sairauspoissaolojen määrää 30 päivän kertymän jälkeen ja tarvittaessa kartoittaa tarvittavia toimenpiteitä. Kokonaisvastuu

sairauspoissaoloseurannasta ja sen vaikutuksista työkykyyn on esimiehellä. Oma ilmoitus käytännön mukaan työntekijä voi olla viisi päivää sairauslomalla ilmoittamalla siitä esimiehelle. Käytännön tarkoituksena on helpottaa sairastamista kotona ja toisaalta vähentää työterveyshuollon kuormitusta lyhyiden sairauslomatodistusten kirjoittamisen osalta.

Henkilöstön työpaikkaruokailu on järjestetty kouluilla ja päiväkodeissa. Henkilöstöllä on edelleen ollut mahdollisuus ostaa keskuskeittiöltä ruoka-annoksia erikseen tilaamalla.

Henkilökunnan pikkujoulut järjestettiin teknisen toimen työntekijöiden toimesta Heituinlahden Nuorisoseuratalolla.

Merkkipäiväohjeen mukaisesti muistettiin kuntaa yli 20, 30 ja 40 vuotta palvelleita, joita oli yhteensä seitsemän henkilöä. Tämän lisäksi muistettiin 50- ja 60-vuotta täyttäneitä kunnan työntekijöitä.

5.3 Osaaminen ja uudistuminen

Henkilöstön osaamista kehitetään perehdyttämällä, koulutuksella ja kehityskeskusteluilla.

Kehityskeskustelut ovat osa johtamista, työn kehittämistä ja työhyvinvointia. Kehityskeskustelut käydään vuosittain. Kunnanhallitus/puheenjohtajisto käy kehityskeskustelun kunnanjohtajan kanssa. Esimiehet käyvät alaiensa kanssa kehityskeskusteluja, joiden tuloksia ja toteutumista seurataan.

Työntekijöiden hyvinvoinnista ja osaamispääoman turvaamisesta huolehditaan ylläpitämällä motivoivaa työilmapiiriä sekä kannustamalla kouluttautumiseen ja itsensä kehittämiseen. Vuonna 2023 kunnan koulutusmäärärahat käytettiin pääasiassa ammatilliseen täydennyskoulutukseen ja ajankohtaiskoulutukseen.

Kunnassa käytettiin koulutusmäärärahoja yhteensä 29 584 euroa (v. 2022 33 452 €) mistä kertyy laskennallisesti 208 euroa työntekijää kohti (248). Työnantajan järjestämään koulutukseen käytettiin 159 kalenteripäivää. (v. 2022 173 kpv) ja koulutuspäiviä työntekijää kohden vuonna 2023 oli laskennallisesti 1,1 (v. 2022 1,3 kpv). Opintovapaalla tapahtuvaan koulutukseen osallistui vuonna 2023 yksi työntekijä.

Kunnassa on käytössä Eduhousen koulutuslisenssi koko henkilöstölle. Lisenssihintaa ei riipu käytetystä koulutuspalvelun määrästä. Koulutukset tapahtuvat verkkovälitteisesti joko reaaliaikaisesti tai tallenteina. Kaiken kaikkiaan koulutukset ovat muuttuneet yhä enemmän lähikoulutuksesta verkkokoulutukseen, jolloin yhä useampi henkilö tai työyksikkö mm. varhaiskasvatuksessa on voinut osallistua koulutukseen.

Vuonna 2023 on laadittu KT Kuntatyönantajien suosituksen mukainen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma. Koulutuskustannuksiin on mahdollista hakea koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastosta. Vuoden 2023 osalta korvausta saadaan n. 2 153 €

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on hyväksytty yhteistyötoimikunnassa.

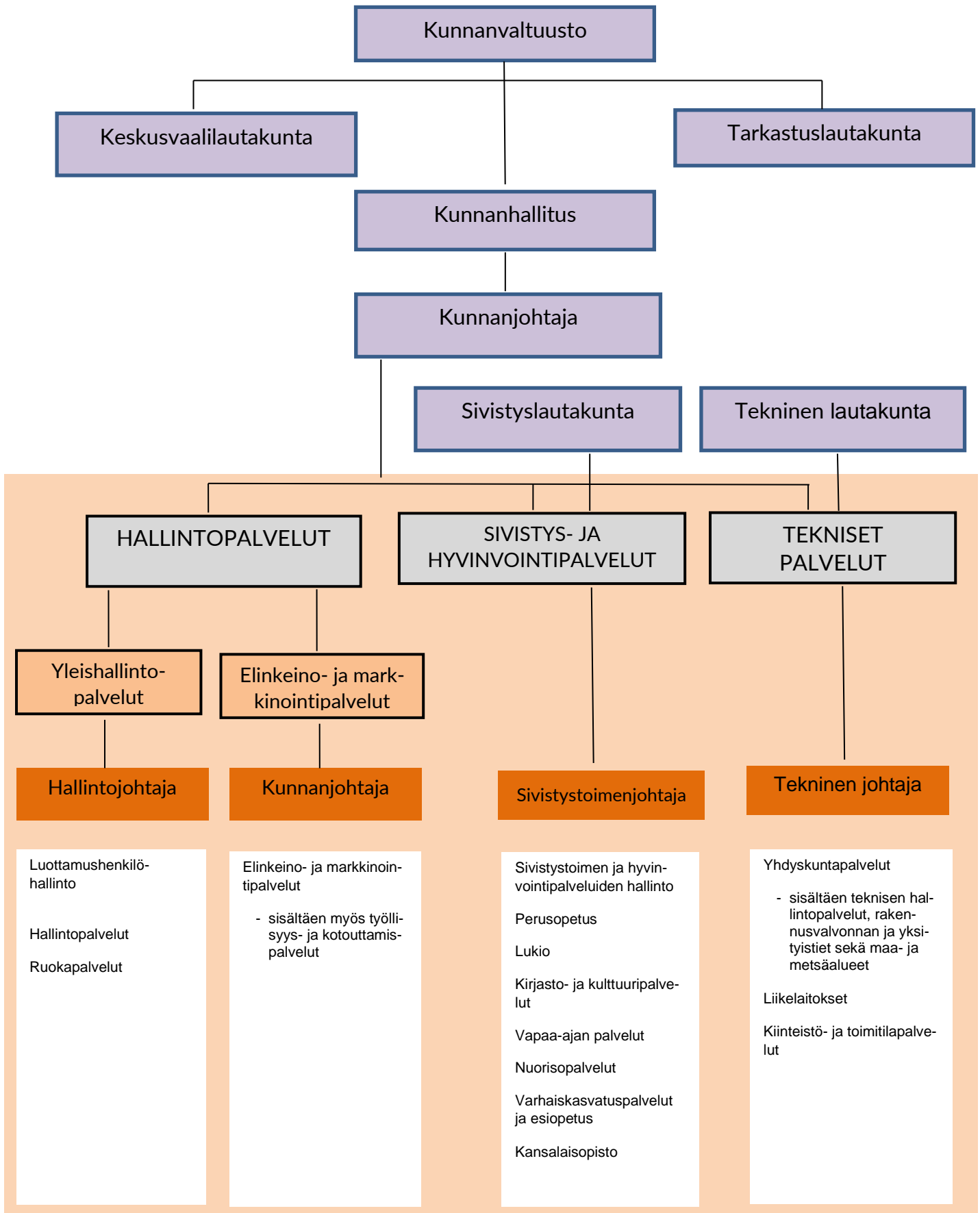
5.4 Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin

Vaikuttavuus ilmaisee onnistumista kunnan palveluihin ja henkilöstöön kohdistuvien tavoitteiden saavuttamisessa. Asiakastyytyväisyyteen, palvelun vaikuttavuuteen ja laatuun sekä kunnan talouteen vaikuttaa ratkaisevasti henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi sekä toimintaprosessien ja asiakaskontaktien onnistuminen.

Taloudelliset vaikutukset näkyvät eläke-, sairaus-, tapaturma- ja vaihtuvuuskustannusten pienentymisenä.

Savitaipaleen kunnassa edellä mainitut kustannukset ovat olleet henkilöstön määrään nähden kohtuulliset. Sairauslomapäivien määrä henkilöä kohden on viime vuoden hieman laskenut. Työterveyshuollon kustannukset nousivat vuonna 2023 lähes 20.000 euroa verrattuna edellisvuoteen, toteuman ollessa noin 98.800 euroa. Syitä tähän on monia, joista merkittävimpana palvelutuottajan kohonneet taksat. Osin myös lääkäripalveluiden riittämättömyys on heijastunut kohonneisiin kustannuksiin. Työterveyspalveluiden tasoa on pystyttävä palvelun kilpailuttamisen rinnalla pohtimaan, mikäli toimintakuluja ei muutoin saada hallintaan.

Kunnan asukasluku on laskenut keskimäärin noin 55 asukasta vuodessa vuosikymmenten ajan. Tällä on heijastumat kunnan keräämiin verotuloihin ja valtionosuuksiin. Julkisen talouden yleinen tilanne Suomessa ei ole vahva ja uhkana on valtionosuuksien leikkaus entisestään. Kunnan toimintojen sopeuttamista on jo tehty. Oman haasteensa henkilöstöressurssin sopeuttamiselle asettavat esimerkiksi varhaiskasvatuksen lakisääteiset henkilöstömitoitukset ja opetuksen laadun takaamiseksi riittävän opetusressurssien säilyttäminen. Kunnassa on myös kuntastrategian mukaisesti panostettu uusiin toimintoihin ja siten henkilöstöä on rekrytoitu uusiin tehtäviin. Talouden sopeuttaminen tulisikin ensisijaisesti tehdä, kuten on suunniteltukin, esim. toimitiloja keskittämällä, eli säästettäisiin mieluummin seinistä ja esimerkiksi hajanaisesti järjestetyistä tukipalveluista (vrt. ateriapalveluiden kuljetuskustannukset) kuin henkilöstön määrästä.



Henkilöstö ammattinimikkeittäin 31.12.2023, henkilöstöraportti 2023

Aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaaja	1
Atk-asiantuntija	1
Englannin ja ruotsin kielen lehtori	1
Erytisopettaja, peruskoulussa	1
Etsivä nuorisotyöntekijä	1
Hallintojohtaja	1
Hallintosihteeri	1
Henkilökohtainen avustaja	3
Hyvinvointiasiantuntija	1
Kansalaisopiston rehtori	1
Kansalaisopiston yhdysmies	1
Kerho-ohjaaja	1
Kirjastotoimenjohtaja	1
Kirjastovirkailija	1
Kirvesmies	2
Koulunkäynninohjaaja	8
Koulusihteeri	2
Kulttuurisihteeri	1
Kunnanjohtaja	1
Kuntatekniikan päällikkö	1
Käytönvalvoja	1
Laaja-alainen erityisopettaja	1
Laitoshuoltaja/päiväkoti	2
Laitosmies	3
Lehtori	9
Liikunnanohjaaja	4
Lukion ja peruskoulun lehtori	3
Luokanopettaja	16
Maankäyttöinsinööri	1
Markkinointiviestinnän asiantuntija	1
Nuorisotyöntekijä	1
Oppilaanohjauksen lehtori	2
Palkkasihteeri	1
Palveluohjaaja	1
Palvelusihteeri	4
Perhepäivähoitaja	6
Perusopetuksen rehtori	1
Päiväkodin johtaja	1
Päiväkotiapulainen	1
Rakennustarkastaja	1
Ruokapalvelutyöntekijä	1
Siivooja	4
Sivistystoimenjohtaja	1
Talonmies	3

Talonmies-kiinteistöhoitaja	1
Tekninen johtaja	1
Traktorinkuljettaja	1
Tuntiopettaja	4
Vanh lehtori	6
Vapaa-aikatoimen koordinaattori	1
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	17
Varhaiskasvatuksen opettaja	7
Varhaiskasvatuksen pedagoginen asiantuntija	1
Viher- ja liikunta-aluevastaava	1
Äidinkielen lehtori	1
yhteensä	142

perusyksikkö	tot. 2023
Elinkeino- ja maaseututoimi	1,0
Esiopetuksen päivähoido	7,1
Esiopetus	5,7
Europaeus 1-6	19,8
Europaeus 7-9	17,1
Hallinto- ja talouspalvelut	5,4
Heituinlahden koulu	4,4
Heituinlahden ryhmäperhepäivähoitokoti	4,7
Kansalaisopisto	3,5
Kaukolämpölaitos	1,0
Keskushallinto	2,2
Kiinteistöt	9,7
Kirjasto	2,2
Koneet	1,0
Koululaisten ip-toiminta	0,4
Nuorisotyö	0,5
Perhepäivähoido	3,6
Puistot ja yleiset alueet	5,0
Päiväkoti Kissankello	8,0
Ruokahuolto	1,6
Savitaipaleen lukio	11,6
Sinikello	2,4
Sivistyshallinto	4,8
Teknisen hallinto	5,8
Vapaa-ajan palvelut	0,9
Vesilaitos	1,0
Viemärlaitos	1,1
yhteensä	131,5