

## Vuoden 2022 henkilöstökertomus

Kunnanhallitus 17.04.2023 § 102

Valmistelija henkilöstöjohtaja Auli Nevantie

Henkilöstökertomus vuoden 2022 toiminnasta on laadittu. Kertomus perustuu pääosin KT (Kuntatyöntantajat ry) antamaan suositukseen henkilöstöraportoinnista. Lisäksi Lempäälän henkilöstökertomuksen yhteydessä todetaan seuraavien vuosien kehittämisen painopistealueet. Kertomus sisältää vuoden 2022 tietoja seuraavista teemoista:

- Henkilöstön tunnusluvut
  - o henkilömäärät
  - o ikärakenne ja vaihtuvuus
  - o omaehtoinen kouluttautuminen
  - o eläköityminen
  - o sairastavuus ja työterveyden kustannukset
  - o tapaturmat.
- Työhyvinvoinnin johtaminen
  - o Työhyvinvointikysely ParTy®:n toimenpiteet
  - o Työsuojelu
  - o Työhyvinvointiohjelma ILOA Lempäälä.
- Esihenkilötyö ja johtaminen
  - o HR-yhteyshenkilömalli
  - o Fiilis- ja lähtökyselyt
  - o Palkitseminen.
- Osaamisen kehittäminen
  - o Esihenkilöakatemia
  - o Palvelumuotoilukoulutus
  - o Perehdyttämisen kehittäminen.

Kertomuksen alkuun on koottu yhteen yhteenvetona tärkeimmät tunnusluvut ja havainnot vuodesta 2022. Lisäksi henkilöstökertomus kokoaa yhteen dokumenttiin henkilöstöpoliittiset tavoitteet vuosille 2023-2025 sekä palvelualueiden suunnitellut työkykytoimet 2023.

Ohessa päähavainnot henkilöstökertomuksesta:

### **Henkilöstön tunnusluvut**

- Työehtosopimusten mukaiset korotukset tulivat voimaan kesäkuussa ja lokakuussa, sitä ennen käytiin pitkät valtakunnalliset neuvottelut.
- Henkilötyövuosissa selvää nousua.
- Vakituisen henkilöstön keski-ikä on pysynyt samalla tasolla kuin vuonna 2021
  - o 2021: 45,4 vuotta -> 2022: 45,6 vuotta
- Henkilöstön vaihtuvuusprosentti oli 14,38
  - o Selvää nousua edelliseen vuoteen verrattuna
  - o Vaihtuvuus kasvoi eniten sivistyksen palvelualueella
- Vakituisen henkilöstön sairastavuus on edelleen kasvanut
  - o 2021: 20,2 pv / hlö -> 2022: 21,2 pv / hlö. Nousua 1,0 pv / hlö.
  - o Sairastaneiden osuus nousi 6,7 %-yksikköä (2021: 78,79 % -> 2022: 85,46 %)

- Koronasta ja muista infektioista johtuvat poissaolot nostivat sairauspoissaolopäivien määrää merkittävästi kuten muissakin organisaatioissa.
- Myös koko henkilöstön sairastavuus on noussut 2,4 pv / hlö
  - Koko henkilöstön sairauslomapäivien määrä nousi noin 11 %
  - 2021: 18,93 pv / hlö -> 21,29 pv / hlö
    - Prosessit laskua -3,5 pv
    - Hyvinvoinnin palvelualue nousua +2,1 pv
    - Sivistyksen palvelualue nousua +2,2 pv
    - Yhdyskunnan palvelualue nousua +1,9 pv
  - Mielenterveyden häiriöistä johtuvat poissaolot ovat laskeneet noin 14 %
- Tartuntatautilain mukaisten (Covid19) poissaolojen kasvu vuonna 2022 oli kaikkiaan 343,6% vuoteen 2021 verrattuna.

### **Työhyvinvoinnin johtaminen**

- Parempi työyhteisö ParTy© -työhyvinvointikyselystä johdetut kuntatason toimenpiteet
  - Esihenkilöiden ryhmätyönohjausta sekä koulutusta nuorten johtamiseen
  - Nuorten työnohjaukselliset työpajat
  - Kalenterikäytäntöjen selkiyttäminen
- ILOA Lempäälä –työhyvinvointiohjelma jatkui aktiivisena
  - ILOA II Aktiivinen Lempäälän kunta päättyi
  - ILOA III Arvostava työyhteisö alkoi
- Työkykyjohtaminen
  - Työkykyisyyden vahvistamiseksi perustettiin uusi henkilöstöasiantuntijan vakanssi, joka toimii jatkossa sisäisenä coachina erityisesti painottuen nuorten työntekijöiden sekä esihenkilöiden tukemiseen.
  - Tukivakanssien hyödyntäminen
  - KIILA-kuntoutus
- Työterveyden kustannukset
  - Kokonaiskustannukset (KL0, KL1 ja KL2) laskivat vuoteen 2021 verrattuna (2021: 576,50 euroa/hlö -> 557,80 euroa/hlö)
  - Koronasta aiheutuneita kuluja (Covid19-testit ja –rokotteet) on tämän lisäksi laskutettu erillislaskutuksessa n. 56.000 euroa
- Työkyvyttömyyseläkkeiden tilanne
  - Työkyvyttömyyseläkemaksun nousu on edelleen jatkunut (+23,2%) 2021: 704.320 euroa -> 2022: 868.002 euroa
  - Työkyvyttömyyseläkkeelle jääneiden määrä on ollut vuosina 2020-2022 pienempi kuin vuosina 2018-2019
- Kuntatason fiilis- ja lähtökyselyiden käyttöönotto
  - Fiiliskysely koko kuntakonsernille toteutettiin neljä kertaa
  - Tulosten ka 3,35

### **Esihenkilötyö ja johtaminen**

- #Kyllä-päivät, Esihenkilöakatemia sekä Perjantaikahvit jatkuivat
- Palkitsemiset: Tarkalla korvalla, Ideapalkitseminen sekä hyvästä tuloksesta koko henkilöstön palkitseminen

### **Osaamisen kehittäminen**

- Pehdyttämisen kuntatason materiaali saatiin valmiiksi ja esihenkilöiden palvelu- ja perehdytyspolun rakentaminen aloitettiin
- Palvelumuotoilukoulutus: Tuotekehitystyön erikoisammattitutkinnon vuosina 2020-2022 suorittaneita kuntakonsernin työntekijöitä on 15 ja viidellä on opinnot kesken.

Koko kuntaa koskevat kehittämistoimenpiteet on esitelty ohessa:

Johtamisen ja henkilöstöpolitiikan painopistealueet 2023-2025:

1. Paras työpaikka –kärkihanke
  - Modernin johtamisen periaatteet ja vastuullisen johtamisen käsikirja
  - Henkilöstöetuuksien arviointi ja uudelleenmuotoilu
2. Työnantajaviestinnän kehittäminen
  - Uudet rekrytointikanavat
  - Rekrytointiviestinnän uudistaminen
  - Anonyymin rekrytoinnin käyttöönotto
3. ILOA Lempäälä -työhyvinvointiohjelma
  - ILOA III – Arvostava työyhteisö -osuuden loppuun saattaminen
  - Työhyvinvointikyselyn toteuttaminen syksyllä 2023
4. Työkykyjohtaminen
  - Osatyökykyisten työnteon tukeminen
  - Lempäälän työkykyjohtamisen toimintamallin edelleen kehittäminen ja muiden työterveysyhteistyön vaikuttavuusarvioinnin toimenpiteiden jatkaminen
  - Tiedolla johtamisen vahvistaminen ja mielenterveyden tuen toimenpiteiden vaikuttavuuden seuranta
5. Osaamisen kehittäminen
  - Esihenkilöakatemia
  - Palvelumuotoilukoulutukset jatkuvat
  - Kuntatason osaamisen kehittämisen toimintamallin rakentaminen

Lempäälän kunnan hallintosäännön 5 luvun 1 §:n mukaan kunnanhallituksen tehtävänä on päättää asioista, joita ei ole säädetty tai määrätty muulle kunnan toimielimelle, viranhaltijalle tai luottamushenkilölle.

Lisätietoja: henkilöstöjohtaja Auli Nevantie, puh. 050 3839 368

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Päätösehdotus

Kunnanhallitus hyväksyy henkilöstökertomuksen vuodelta 2022 esitetyn mukaisena ja saattaa sen tiedoksi kunnanvaltuustolle.

Päätös

Kunnanhallitus hyväksyi yksimielisesti päätösehdotuksen.

Merkittiin pöytäkirjaan, että henkilöstöjohtaja Auli Nevantie saapui kokoukseen ennen tämän pykälän käsittelyä klo 18.29 ja poistui kokouksesta tämän pykälän päätöksenteon jälkeen klo 19.11.

Merkittiin pöytäkirjaan, että valtuuston III varapuheenjohtaja Minna Rajamäki poistui kokouksesta tämän pykälän käsittelyn aikana klo 18.46.

Päätösehdotus	Kunnanvaltuusto merkitsee vuoden 2022 henkilöstökertomuksen tiedoksi.
Päätös	<p>Kunnanvaltuusto hyväksyi yksimielisesti päätösehdotuksen.</p> <p>Merkittiin pöytäkirjaan, että Pasi Huhtala ja Juho Palokangas olivat poissa kokouksesta tämän pykälän käsittelyn aikana klo 21.56-21.59.</p> <p>Merkittiin pöytäkirjaan, että Jani Saikkonen oli poissa kokouksesta tämän pykälän käsittelyn aikana klo 21.58-22.00.</p>