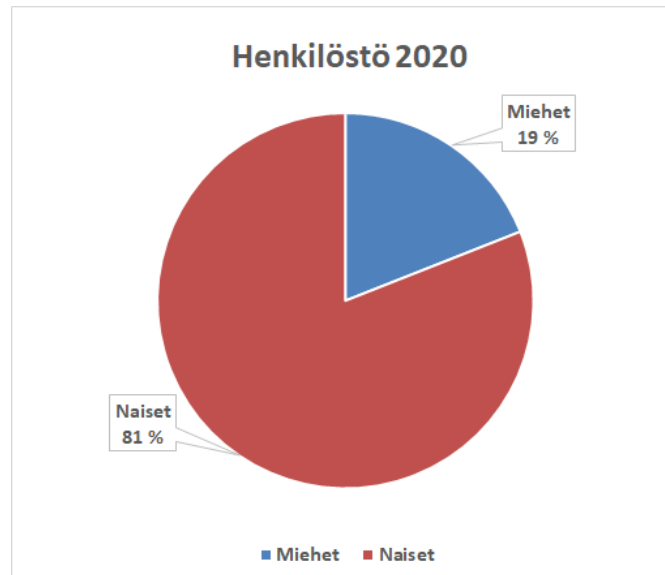


HENKILÖSTÖ

- ❖ Vuoden 2020 lopussa Sulkavan kunnan palveluksessa oli 100 henkilöä, joista vakituisia oli 68 eli 68 %. Koko henkilöstön määrä vähentyi edellisvuodesta neljällä henkilöllä.
- ❖ Koko henkilöstöstä oli kokoaikatyössä 81 työntekijää (81 %) ja osa-aikatyössä 19 (19 %). Miehistä oli kokoaikatyössä 15 (18,5 %) ja naisista 66 (81,5 %).

Naisten osuus henkilöstöstä on 81 henkilöä (81 %) ja miesten osuus 19 henkilöä (19 %).



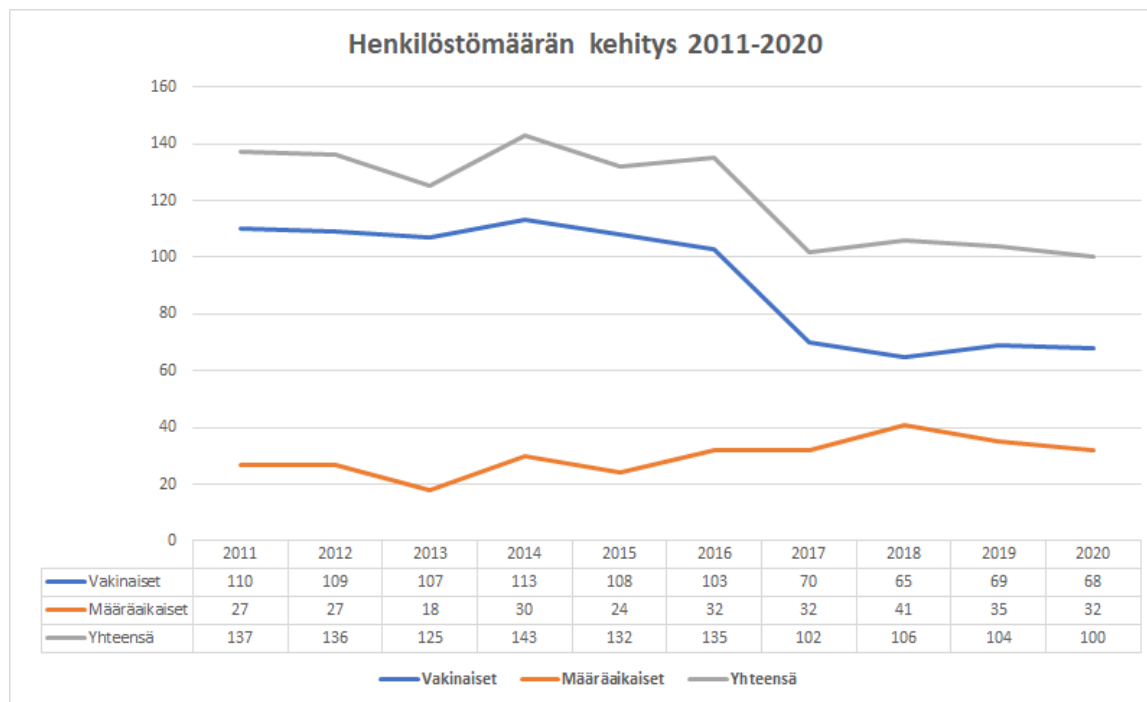
- ❖ Koko henkilöstö päätoimisuuden mukaan on kuvattu taulukossa 1

Taulukko 1

Koko henkilöstö päätoimisuuden mukaan					
Palvelussuhde 31.12.2020	Miehet		Naiset		Yhteensä 2020
	Kokoaikaiset	Osa- aikaiset	Kokoaikaiset	Osa- aikaiset	
Vakinaiset	10	1	51	6	68
Määräaikaiset	5	3	15	9	32
Yhteensä	15	4	66	15	100

- ❖ Henkilöstömäärän kehitys v. 2011 – 2020 on kuvattu taulukossa 2.
- ❖ Vuoden 2017 alusta sosiaalipalveluiden henkilöstä 30 siirtyi Attendo Oy:n palvelukseen.

Taulukko 2



Henkilöstömäärä sopimusaloittain

- ❖ Henkilöstöstä 60 henkilöä kuului kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin.
- ❖ Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuului 39 henkilöä.
- ❖ Lisäksi opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) piiriin kuului noin 50 kansalaisopiston sivutoimista tuntiopettajaa.

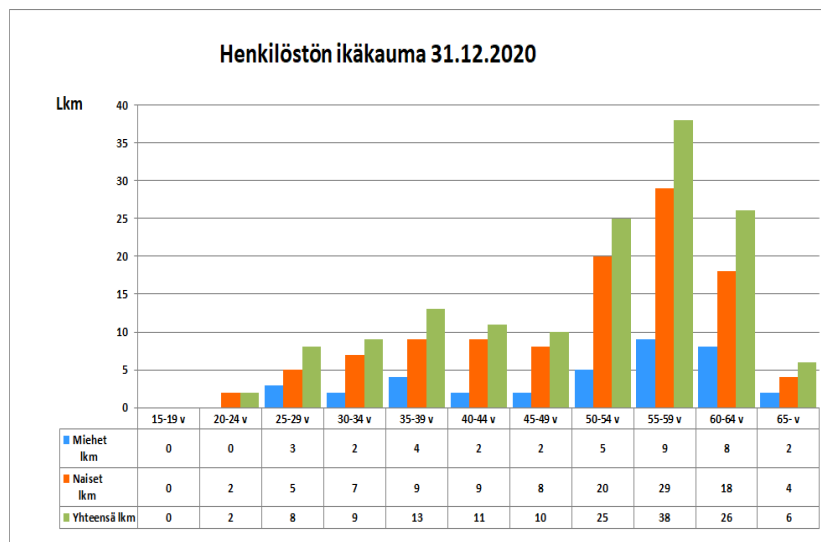
Työaikaamuodot

- ❖ Yleistyöajan piiriin kuuluu noin 37 henkilöä.
- ❖ Opetustyön piiriin kuuluu 36 henkilöä sekä noin 50 kansalaisopiston sivutoimista tuntiopettajaa.
- ❖ Toimistotyöaikaan kuuluu 26 henkilöä.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma

- ❖ Koko henkilöstön ikäjakauma on kuvattu taulukossa 3.
- ❖ Koko henkilöstössä sekä naisten että miesten suurin ikäryhmä on 55 - 59 -vuotiaat.
- ❖ 31.12.2020 Sulkavan kunnan henkilöstön keski-ikä oli 51 vuotta.
- ❖ taulukossa on mukana 100 kunnan työntekijää ja 48 kansalaisopiston sivutoimista tuntiopettajaa

Taulukko 3



Sairauspoissaolot

- ❖ Henkilöiden sairastavuutta kuvaava tunnusluku vuonna 2020 oli 863 poissaolopäivää (v. 2019: 835). Sairauspoissaolot kasvoivat 28 poissaolopäivää edellisvuodesta. Talousarviossa oli tavoitteena sairauspoissaolopäivien määrän vähentäminen tai vähintään pitäminen nykytasolla, joka ei siis aivan toteutunut. Henkilöstön sairauspoissaoloprosentti oli keskimäärin 2,3.
- ❖ Sairauspoissaolojen seuranta ja analysointi on tärkeitä, jotta voitaisiin toimia ennaltaehkäisevästi ja vaikuttaa sairauslomien syihin ja siten vähentää sairauspoissaolojen ja niistä aiheutuvien ongelmien määrää. Pitkät ja toistuvat sairauspoissaolot viittaavat heikentyneeseen työkykyyn. Sairauspoissaolojen hallinnan kehittämiseksi voidaan luoda työpaikalle yhteiset pelisäännöt. Huomiota kannattaa kiinnittää myös sairaana työskentelyyn. Tutkimusten mukaan yksilön tuottavuus voi vähentyä jopa kolmanneksen, jos töitä tehdään sairaana. (Manka: Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena)
- ❖ Sairauspoissaolojen seuranta jakamalla eri pituiset sairauspoissaolot ryhmiin antaa mahdollisuuden arvioida varhaisen tuen tarvetta ja toisaalta eläköitymisriskiä. Sairauspäivät kertovat siitä, kuinka paljon organisaatio menettää työaikaa sairauksien vuoksi. (Manka: Henkilöstötunnusluvut johtamisen tukena).
- ❖ Poissaolopäivien keskimääräinen määrä oli 6,1 pv vuodessa.
- ❖ Henkilöstöstä 42 % oli koko vuoden terveenä.

Sairauspoissaolopäivät diagnosoitavien

SAIRAUSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOSIYHMITÄIN



- 38% Muut
- 30% Tuki- ja liikuntaelinsairaudet
- 14% Mielenterveyden häiriöt
- 8% Infektiot
- 6% Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet
- 4% Tapaturmat

Työtapaturmat

- ❖ Vuonna 2020 sattui kaksi työtapaturmaa, josta aiheutui 9 sairauspäivää.
- ❖ Vuonna 2019 sattui kaksi työtapaturmaa, josta aiheutui 15 sairauspäivää.
- ❖ Vuonna 2018 oli kolme työtapaturmaa, josta aiheutui 19 sairauspäivää.

Koululaisten kesätyöt

- ❖ Sulkavan kunnan koululaisten kesätöihin haki yhteensä 39 vuosina 2002–2005 syntynyttä nuorta. Kunnassa kesätyöpaikkoja oli tarjolla 19.
- ❖ Kesätyöpaikkoja oli tarjolla mm. ympäristöryhmässä, kirjastolla, kirpputorilla, varhaiskasvatuksessa, somettajina ja leiriohjaajina. Töissä oli huomioitu koronatilanne.
- ❖ Kesätyöseteliä maksettiin 40 nuoresta.
- ❖ Kaikki kuntaan hakeneet sijoittuivat johonkin kesätyöhön.

Palkkatuella työllistäminen

Palkkatuella työllistettiin vuoden 2020 aikana yhteensä 13 uutta työntekijää eri pituisiin työsuhteisiin.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtaminen

- ❖ Vuoden 2020 aikana toteutettiin neljä työhyvinvointikyselyä Terveystalon Terve Työpaikka Pulssi kyselyn avulla. Kyselyn väittämässä pyydettiin ottamaan kantaa työyhteisöä, johtamista ja työkykyä kuvaaviin väittämiin.
- ❖ Väittämät kartoittivat työyhteisön osalta sosiaalista tukea, työyhteisön joustavuutta ja yksilön vaikutusmahdollisuuksia.
- ❖ Johtamisen väittämät kartoittivat esimiehen kykyä motivoida, organisoida työtä, asettaa tavoitteita ja luoda rooliselkeyttä. Myös esimiehen toiminnasta syntyvää oikeudenmukaisuuden tunnetta kartoitettiin kyselyssä.

- ❖ Työnantajamielikuvaa selvitettiin sitoutuneisuuden ja työn merkityksellisyyden kokemuksen kautta.
- ❖ Tulosten perusteella korkeimmat keskiarvot tulivat väittämistä:

❖ olen ylpeä työstäni	8,0 - 8,6,
❖ haluan jatkossakin työskennellä tällä työnantajalla	7,6 - 8,1
❖ ja arvio omasta työkyvystä	7,7 - 8,2
- ❖ Keskeisimmät kehittämiskohteet kyselyn tulosten perusteella ovat:

❖ esimieheni kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti	6,7 – 7,9
❖ voin vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä työni kannalta	6,7 - 7,2

Työterveyshuolto

Terveystalo on tuottanut kunnan henkilöstön työterveyspalvelut vuodesta 1.5.2013 alkaen.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2020 olivat noin 39.000 euroa. Vuonna 2019 työterveyshuollon kustannukset olivat 35.600 euroa.

Yhteistoiminta

Yhteistoimintaa toteutetaan työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain mukaisesti. Yhteistyötoimikunta kokoontui neljä kertaa vuoden 2020 aikana.

Henkilöstökustannukset

Henkilöstömenot olivat vuonna 2020 yhteensä noin 5,0 milj. euroa.

Eläkekustannukset

Sulkavan kunnan eläkemaksut ovat noin 1.070.000 euroa. Palkkaperusteista eläkemaksua maksetaan kaikesta työstä, josta karttuu eläkettä. Eläkemenoperusteista maksua maksavat ne kuntatyönantajat, joiden ennen vuotta 2005 palveluksessa olleille työntekijöille on kalenterivuoden aikana maksettu eläkettä.