

# *Henkilöstökertomus* *2022*

# Johdanto

Vuotta 2022 leimasi siirtyminen koronapandemiasta endeemiseen vaiheeseen ja sitä myötä palaaminen pääosin normaaleihin työkäytänteisiin. Venäjä aloitti hyökkäyssodan Ukrainaan helmikuussa 2022, mikä on vaikuttanut monella tapaa myös kuntatyöntekijöiden työhön:

- olemme vastaanottaneet palveluiden piiriin sotaa paenneita ja järjestäneet heille tarpeellista tukea ja apua esimerkiksi koulussa ja varhaiskasvatuksessa
- olemme vahvistaneet omaa kriisivalmiuttamme ja varautumista poikkeustilanteisiin mm. energiapulasta johtuen
- Inflaatio ja tavaroiden toimitusvaikeudet vaikuttavat työhön ja sen suunnitteluun

Sodan syttyminen lisäsi myös monella entisestään koronan jäljiltä korkealla ollutta henkistä kuormitusta. Tätä kirjoittaessa tältä osin tilanne on onneksi tasaantunut ja jaksamista voidaan tukea yhdessä olemalla ja tekemällä ilman koronasta johtuvia rajoituksia.

Koronarajoitusten poistuminen aiheutti monien positiivisten asioiden lisäksi sen, että henkilökunnan sairastuminen lyhytaikaisesti tartuntatauteihin lisääntyi ja aiheutti poissaoloja jossain kohdin melko runsaastikin. Ilmiö oli yleinen myös muilla työnantajilla, joten kuluva vuosi näyttäneen mille normaalitasolle sairauspoissaolot pandemian jälkeisessä tilanteessa asettuvat.

Vaikean sijaistilanteen vuoksi runsaat poissaolot vaativat normaalia isompia ponnisteluja, jotta palvelut esimerkiksi varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa saatiin pyörimään sujuvasti. Sijaisten saatavuuden lisäksi myös vakituisen ja muun pidempiaikaisen henkilöstön rekrytoinnissa on yhä kasvavia haasteita, joihin kaupungin on etsittävä ratkaisuja mm. työnantajamielikuvaa vahvistamalla ja kehittämällä henkilöstöpolitiikkaa uusien sukupolvien odotuksia vastaavaksi. Tämä työ on jo aloitettu, mutta maaliin on vielä matkaa, joten kutsun kaikki mukaan rakentamaan Forssan kaupungin työnantajaimagoa.

Vuodenvaihteessa 2022-2023 uudet hyvinvointialueet aloittivat toimintansa. Forssasta hyvinvointialueen palvelukseen siirtyi 15 henkilöä työllisyyspalveluista ja Forssan kaupungille kotouttamispalveluihin siirtyi yksi työntekijä Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymästä. Henkilöstömuutosten lisäksi muutos vaikuttaa yhteistyötapoihin erilaisissa palvelujen rajapinnoissa ja vaatii Forssan kaupungilta ja työntekijöiltämme aktiivista otetta, jotta palvelukokonaisuudet pysyvät sujuvina ja kaupungin keskeiseksi noussut hyvinvoinnin edistämistehtävä saadaan hoidettua tarkoituksenmukaisella tavalla.

Henkilöstöhallinnon kannalta oleellinen muutos oli henkilöstöpäällikön siirtyminen eläkkeelle toukokuussa ja henkilöstöpäällikön viran muuttaminen hallintojohtajan viraksi. Uusi hallintojohtaja aloitti elokuussa ja otti samalla hoitaakseen myös elokuussa menehtyneen kaupunginsihteerin tehtävät, joten vuoden 2022 osalta henkilöstöhallintoon ja -kehittämiseen käytettävissä ollut henkilöstöresurssi oli ainakin väliaikaisesti aiempaa niukempi.

Tässä ajassa tulevia kehityssuuntia on aiempaa vaikeampi ennustaa. Epävakoina aikoina kunnan ja kuntatyöntekijöiden rooli korostuu: kuntatyöntekijät pitävät arjen rattaat pyörimässä, luovat turvallisuutta ja vakautta ja varautuvat toimimaan monenlaisissa olosuhteissa. Meidän työmme työtehtävästä riippumatta on mitä suurimmissa määrin rauhan -yhteiskuntarauhan ja sitä laajemmankin rauhan ja ihmisoikeuksien edistämistä.

Forssassa 31.5.2023

Hanna Saarni  
hallintojohtaja

# Info

## **Raportin nimi:** Henkilöstökertomus

Raportilla on noudatettu [KT Kuntatyöntäjien 2021 suositusta](#)

- Datat sisällön tai laadun takia suositusta on voitu joiltain osin soveltaa.

- Perhe- ja omaishoitajat, sopimuspalokunnat ja poliittiset henkilöt on rajattu raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

- Henkilöä ei ilmoiteta määräaikaiseksi, jos hänellä on vakituinen työsuhde samassa kuntaorganisaatiossa.

## **Henkilömäärä:**

Henkilöstömäärä palvelussuhdetyyppittäin

Henkilövahvuus on aina kuukauden viimeisen päivän tilanne

## **Henkilötyövuodet:**

1. Osa-aikaisen henkilöstön työpanos on muutettu henkilötyövuosiksi osa-aikaprosenttiensa mukaisesti

2. Yksittäisen työntekijän henkilötyövuoden määrä on enintään yksi eli ylityöt tai muulla tavoin tehdyt normaalin työajan ylittävät työt on rajattu laskennan ulkopuolelle.

3. Alla on nähtävissä henkilötyövuosien laskennassa käytetyt kaavat:

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

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

HTV3 = palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100)

## **Työajan jakautuminen:**

1. Tehty työ on laskettu HTV3 / HTV1 eli kaavalla: (palveluksessaolopäivät - poissaolopäivät) /

palveluksessaolopäivät. Erona KT Kuntatyöntäjien suositukseen on se, että henkilötyövuosissa huomioidaan kalenteripäivät palveluksessaolopäivien ja poissaolopäivien suhteen, kun taas KT Kuntatyöntäjien suosituksessa huomioidaan työpäivät palveluksessaolopäivien ja poissaolopäivien osalta.

2. Opetushenkilöstön osalta koulutuksen kesäkeskeytys tai muut opetustyön keskeytykset eivät ole poissaoloja.

## **Osaamisen kehittäminen:**

Kalenteripv\_kum = Koulutuspäivät kokonaisina päivinä. Jos henkilö on koulutuksessa esim. 2 h, niin se lasketaan kokonaiseksi koulutuspäiväksi.

Työpv\_kum = Koulutukseen käytettyjen tuntien määrä muutettuna työpäiviksi, työpäivän pituus 7,75 h. Jos lähdejärjestelmästä saadaan tuntikohtaiset tiedot, niin koulutukseen käytetyt tunnit muutetaan työpäiviksi.

\* Koulutuspv/vakituiset = Kalenteripv\_kum / vakituisten työntekijöiden lukumäärä

Lähdedatata johtuen koulutuspäivien lukumäärää ei voida jakaa ammatilliseen ja muuhun koulutukseen.

## **Maksetut palkat:**

1. Maksetut palkat on jaettu palkanlaskentajärjestelmään tehdyn kustannusjaon mukaisesti eri kustannuspaikoille.

2. Maksetuissa palkoissa näytetään ennakonpidätyksen alaiset palkat (esim. henkilösivukulut ja verottomat korvaukset on rajattu henkilöstökertomuksen ulkopuolelle).

## **Raportin suodattimet:**

Raportilla on käytössä oletuksena suodatin Viimeinen suljettu kk - Kyllä, jolloin raportilla näkyy edellisen suljetun kuukauden data. Muut kuukaudet saa näkyviin ottamalla suodattimesta pois "Kyllä" -valinnan. Oletusnäkyvä vaihtuu joka kuukausi 15. päivä.

## **Raportin päivitysajankohta:**

Raportit päivittyvät kerran kuukaudessa ja sisältävät edellisen kuukauden tilanteen.

## **Lisätietoja**

Tekniseen toteutukseen, käyttöoikeuksiin ja käyttöön liittyvät kysymykset Sarastia-asioinnin kautta:

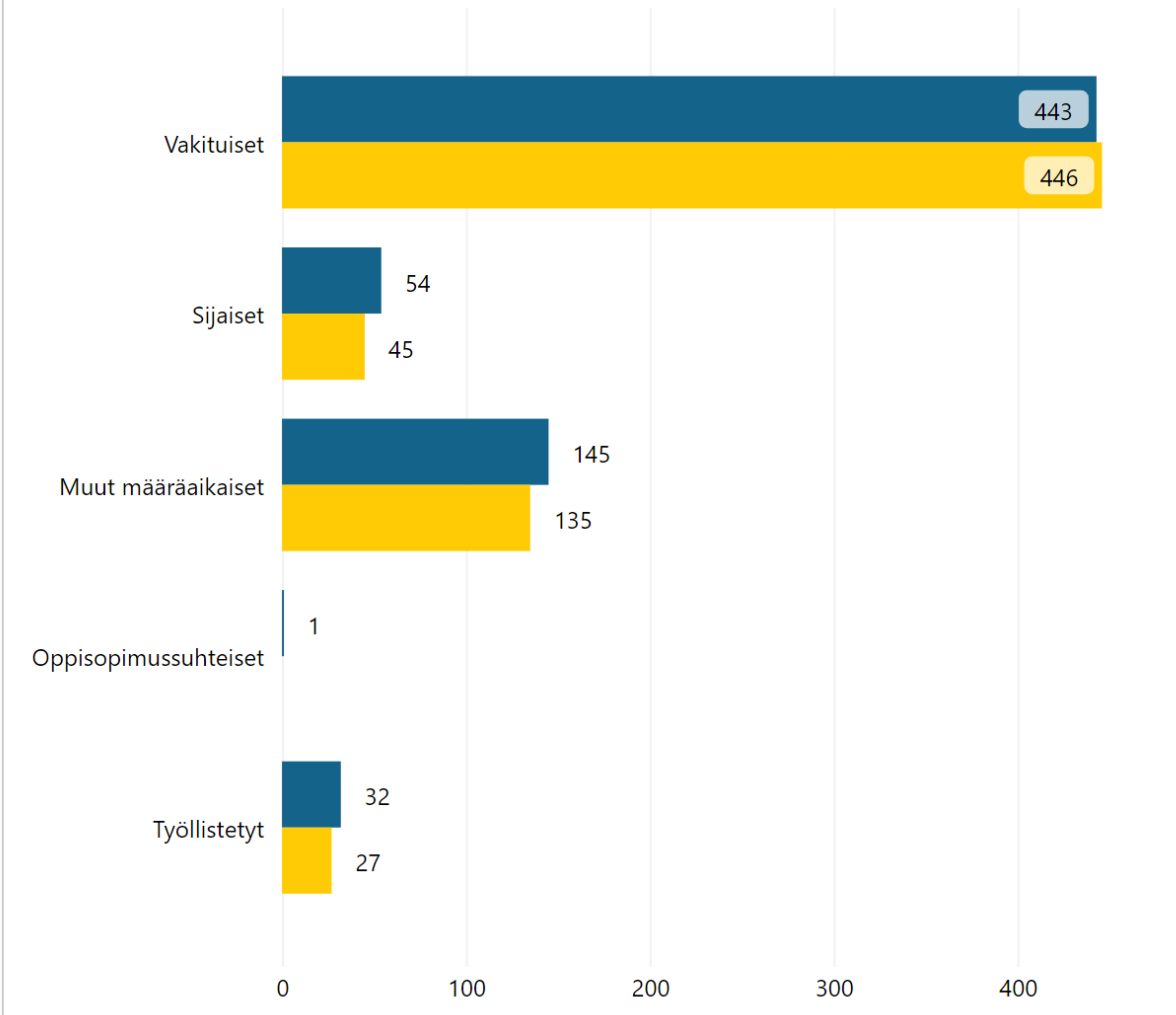
[sarastia.fi/asiointi](https://sarastia.fi/asiointi) ([ohje](#))

Tästä linkistä pääset lataamaan raportin omalle koneelle (pbix-tiedosto): [Lataa raportti](#)



## Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin

● Lkm\_toteuma ● Lkm\_edellinen vuosi



## Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin ja sukupuolittain

Palvelussuhdetaso 1	Lkm_toteuma	KS% Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_edellinen vuosi	*Muutos %
<b>Vakituiset</b>	<b>443</b>	<b>66,0%</b>	<b>446</b>	<b>68,7%</b>	<b>-0,67 %</b>
Miehet	118	17,6%	123	19,0%	-4,07 %
Naiset	325	48,4%	323	49,8%	0,62 %
<b>Sijaiset</b>	<b>54</b>	<b>8,0%</b>	<b>45</b>	<b>6,9%</b>	<b>20,00 %</b>
Miehet	14	2,1%	6	0,9%	133,33 %
Naiset	40	6,0%	39	6,0%	2,56 %
<b>Muut määräaikaiset</b>	<b>145</b>	<b>21,6%</b>	<b>135</b>	<b>20,8%</b>	<b>7,41 %</b>
Miehet	35	5,2%	35	5,4%	0,00 %
Naiset	110	16,4%	100	15,4%	10,00 %
<b>Oppisopimussuhteiset</b>	<b>1</b>	<b>0,1%</b>			<b>0,00 %</b>
Naiset	1	0,1%			0,00 %
<b>Työllistetyt</b>	<b>32</b>	<b>4,8%</b>	<b>27</b>	<b>4,2%</b>	<b>18,52 %</b>
Miehet	17	2,5%	15	2,3%	13,33 %
Naiset	15	2,2%	12	1,8%	25,00 %

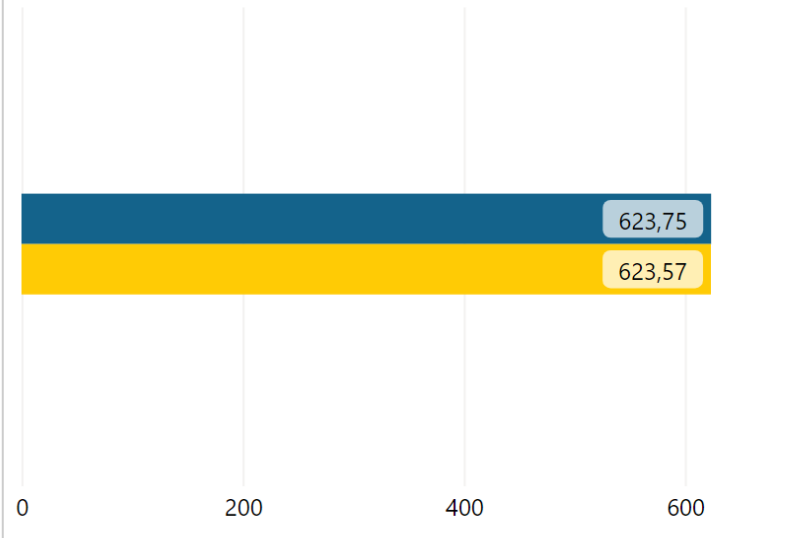
Perhe- ja omaishoitajat, sopimuspalokunnat ja poliittiset luottamushenkilöt jäävät raportoinnin ulkopuolelle, koska he eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.





HTV1 valittu vuosi ja ed vuosi

● HTV1\_tot\_kum ● HTV1\_ed\_vuosi\_kum

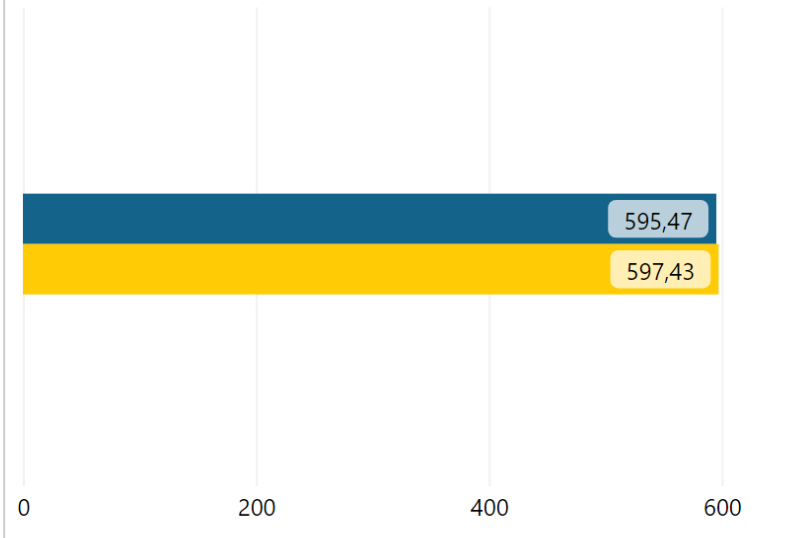


HTV1_tot_kum	HTV1_ed_vuosi_kum
623,75	623,57

HTV1_tot_kum_vs_ed vuosi_kum (lkm)	HTV1_tot_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
0,18	0,03%

HTV2 valittu vuosi ja ed vuosi

● HTV2\_tot\_kum ● HTV2\_ed\_vuosi\_kum

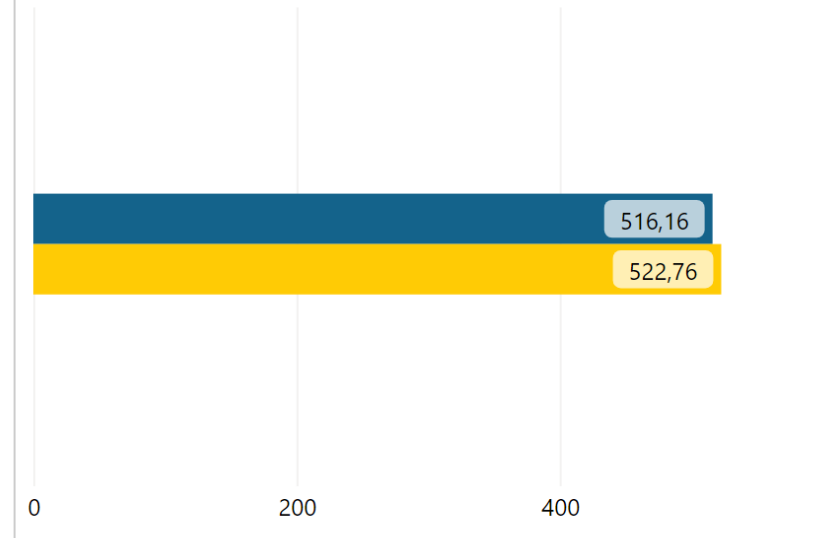


HTV2_tot_kum	HTV2_ed_vuosi_kum
595,47	597,43

HTV2_tot_kum_vs_ed vuosi_kum (lkm)	HTV2_tot_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
-1,96	-0,33%

HTV3 valittu vuosi ja ed vuosi

● HTV3\_tot\_kum ● HTV3\_ed\_vuosi\_kum



HTV3_tot_kum	HTV3_ed_vuosi_kum
516,16	522,76

HTV3_tot_kum_vs_ed vuosi_kum (lkm)	HTV3_tot_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
-6,60	-1,26%

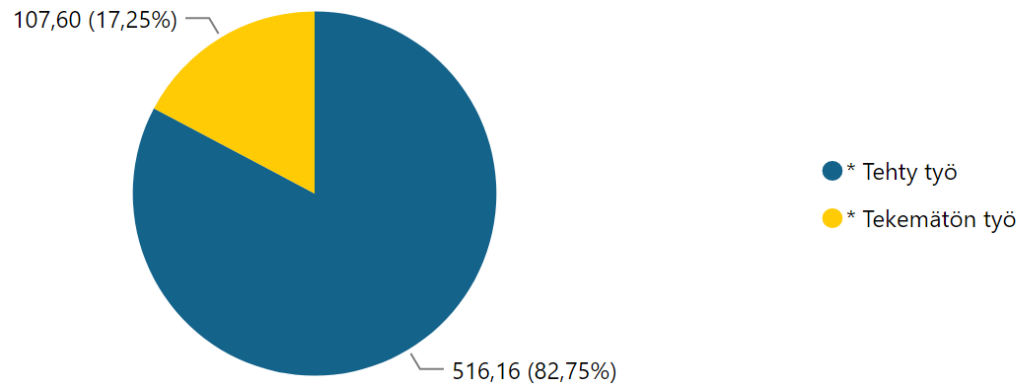
**HTV1** = palveluksessaolopäivien lukumäärä kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aikaprosentti/100)

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

**HTV3** = palveluksessaolopäivien (vähennetty kaikki poissaolot) lkm kalenteripäivinä / 365 \* (osa-aika-%/100)



\* Tehty työ ja \* Tekemätön työ

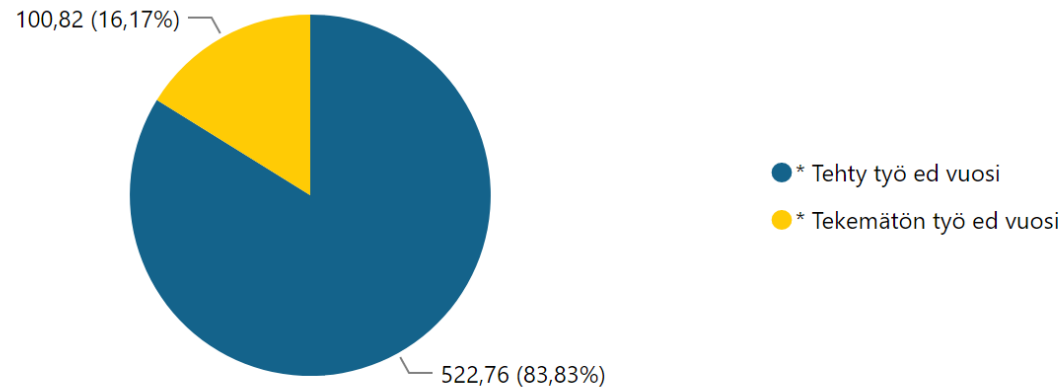
**82,75**

\* Tehty työ %

**83,83**

\* Tehty työ % ed vuosi

\* Tehty työ ed vuosi ja \* Tekemätön työ ed vuosi



Poissaolosyytaso 1

\* Poissaolojen osuus  
työajasta\* Poissaolojen osuus  
työajasta ed vuosi

Muut	5,91 %	5,18 %
Lomat	5,38 %	5,52 %
Sairaus	3,46 %	2,55 %
Perhevapaat	1,83 %	1,74 %
Opintovapaa	0,28 %	0,43 %
Koulutus	0,19 %	0,19 %
Kuntoutus	0,07 %	0,08 %
Vuorotteluvapaa	0,06 %	0,25 %
Kuntoutustuki	0,05 %	0,18 %
Työtapaturma	0,03 %	0,04 %
<b>Yhteensä</b>	<b>17,25 %</b>	<b>16,17 %</b>

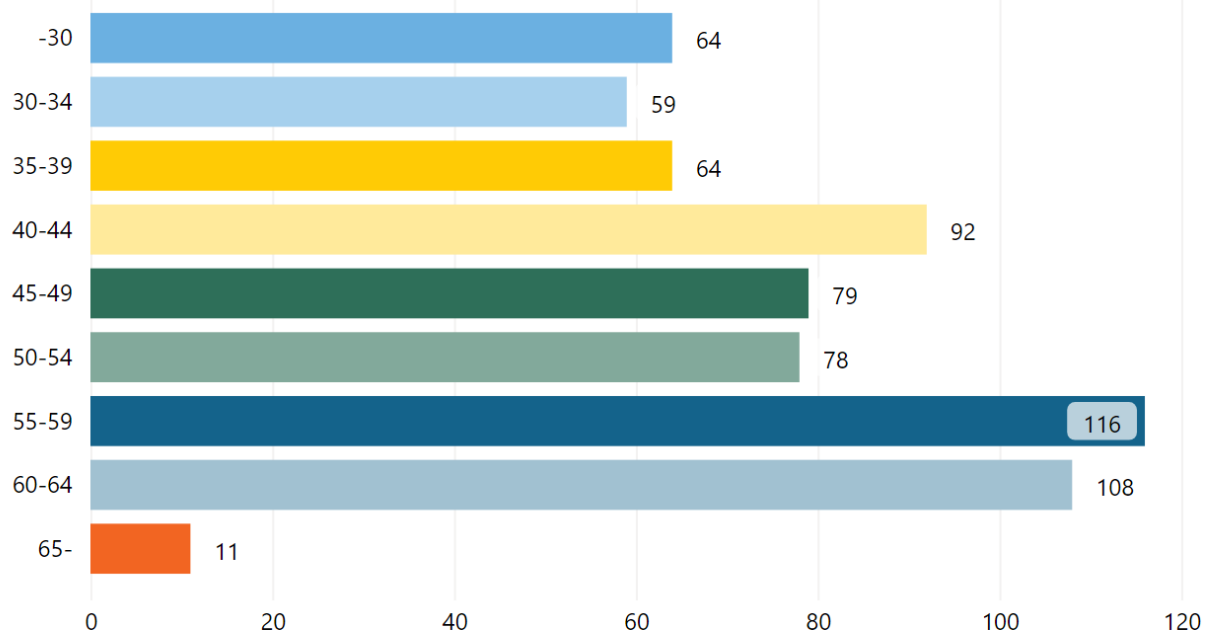
Tehty työ = HTV3/HTV1 (= (palveluksessaolopäivät - poissaolopäivät) / palveluksessaolopäivät)

Opetushenkilöstön osalta koulutyön kesäkeskeytys tai muut opetustyön keskeytykset eivät ole poissaoloja

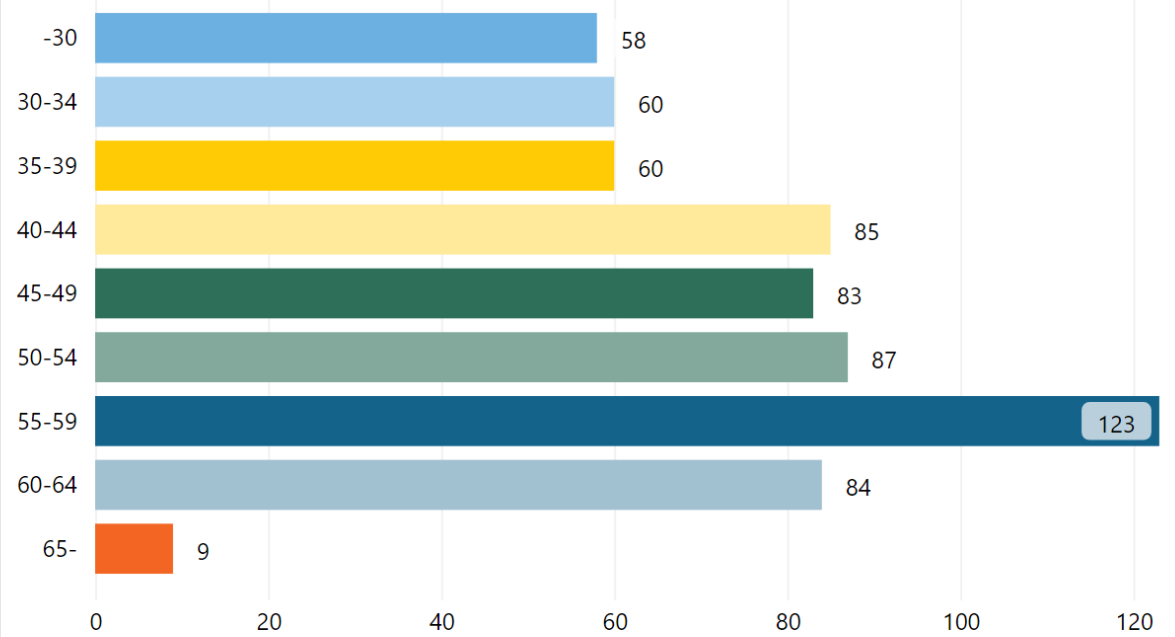




Henkilöstön lukumäärällinen jakautuminen ikäluokittain



Henkilöstön lukumäärällinen jakautuminen ikäluokittain ed vuosi



Ikäluokka	Lkm_toteuma	KS% Lkm_toteuma	Lkm_edellinen vuosi	KS% Lkm_edellinen vuosi	*Muutos %
⊕ -30	64	9,54%	58	8,94%	10,34 %
⊕ 30-34	59	8,79%	60	9,24%	-1,67 %
⊕ 35-39	64	9,54%	60	9,24%	6,67 %
⊕ 40-44	92	13,71%	85	13,10%	8,24 %
⊕ 45-49	79	11,77%	83	12,79%	-4,82 %
⊕ 50-54	78	11,62%	87	13,41%	-10,34 %
⊕ 55-59	116	17,29%	123	18,95%	-5,69 %
⊕ 60-64	108	16,10%	84	12,94%	28,57 %
⊕ 65-	11	1,64%	9	1,39%	22,22 %
<b>Yhteensä</b>	<b>671</b>	<b>100,00%</b>	<b>649</b>	<b>100,00%</b>	<b>3,39 %</b>

## Keski-ikä

Sukupuoli	Keski-ikä
Miehet	48,0
Naiset	46,5
<b>Yhteensä</b>	<b>46,9</b>

# Henkilöstörakenne

Henkilöstön lukumäärässä on ollut hienoista 653 ->675 nousua, mutta henkilötyövuosien määrä on pysynyt käytännössä samana kuin edellisvuonna.

Määräaikaisten määrä on jonkin verran kasvanut 7,41 %, mikä voi osin johtua kasvaneista sairauspoissaoloista.

Forssan kaupungin työntekijöiden keski-ikä oli 46,9 vuotta oli jonkin verran muuta kunta-alaa (45,5 vuotta) korkeampi.

Kevan ennusteen mukaan Forssan kaupungilta siirtyy vanhuuseläkkeelle vuosina 2022-2026 vuosittain 24-28 henkilöä. Tämä tarkoittaa, että viiden vuoden sisällä noin 20 % henkilökunnasta eläköityy. Tämän lisäksi tapahtuu muuta normaalia vaihtuvuutta.

Organisaatiosta lähtevien mukana poistuu myös merkittävä määrä osaamista ja organisaatituntemusta, mikä aiheuttaa lisätyötä ja vaatii hyvää perehdyttämistä, jotta työt sujuvat jouhevasti vaihdoksista huolimatta.

Merkittävä eläköityvien määrä on haaste myös siitä näkökulmasta, että työvoiman saatavuus on koko ajan heikkenevää tietyillä kaupungillekin keskeisillä aloilla. Forssan kaupungille tulee tällä hetkellä keskimäärin 4-5 hakemusta/avoin työpaikka.



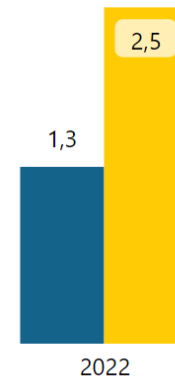
## Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö

● \* Koulutuspv/vakituiset ● \* Koulutuspv/ed vuosi vakituiset



## Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

● \* Opintovapaapv/vakituiset ● \* Opintovapaapv/ed vuosi vakituiset



## Koulutuspäivät (vakituinen henkilöstö)

Kalenteripv_kum	Kalenteripv_ed vuosi_kum	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (pv)	* Muutos poissaolo pv	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
446,00	416	30,00	30	7,21%

## Opintovapaapäivät (vakituinen henkilöstö)

Kalenteripv_kum	Kalenteripv_ed vuosi_kum	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (pv)	* Muutos poissaolo pv	Kalenteripv_kum_vs_ed vuosi_kum (%)
573	1097	-524,00	-524	-47,77%

## Koulutuspäivät/vakituinen henkilöstö

* Koulutuspv/vakituiset	* Koulutuspv/ed vuosi vakituiset	* Muutos koulutuspv vakituiset	* Muutos % koulutuspv vakituiset
1,0	0,9	0,07	7,94 %

## Opintovapaapäivät / vakituinen henkilöstö

* Opintovapaapv/vakituiset	* Opintovapaapv/ed vuosi vakituiset	* Muutos opintovapaapv vakituiset	* Muutos % opintovapaapv vakituiset
1,3	2,5	-1,2	-47,41 %

## Palkalliset ja palkattomat koulutuspäivät

Palkallisuus	Palkallinen		Palkaton		Yhteensä	
	Kalenteripv_kum	Työpv_kum	Kalenteripv_kum	Työpv_kum	Kalenteripv_kum	Työpv_kum
Muut	105,00	88,00			105,00	88,00
Vakituiset	443,00	415,00	3,00	3,00	446,00	418,00
<b>Yhteensä</b>	<b>548,00</b>	<b>503,00</b>	<b>3,00</b>	<b>3,00</b>	<b>551,00</b>	<b>506,00</b>

Palkallinen ja palkaton  
\*Koulutuspv/vakituiset

Palkallinen	Palkaton
1,00	0,01

Kalenteripv\_kum = Koulutuspäivät  
Työpv\_kum = Koulutukseen käytettyjen tuntien määrä muutettuna työpäiviksi, työpäivän pituus 7,75 h  
\* Koulutuspv/vakituiset = Kalenteripv\_kum / vakituisten työntekijöiden lukumäärä

Lähdedatasta johtuen koulutuspäivien lukumäärää ei voida jakaa ammatilliseen ja muuhun koulutukseen

# Henkilöstön koulutus

Henkilöstön koulutuspäivät ovat korona-ajan jäljiltä edelleen verrattain matalalla tasolla (1 päivä/työntekijä). Tosiasiallisesti koulutuksia on oletettavasti ollut enemmän, koska lyhyitä webinaariluonteisia koulutuksia tai työpaikalla pidettyjä koulutuksia ei aina huomata kirjata palkkahallinnon järjestelmään, josta luvut tilastoituvat.

Kunnalla on mahdollisuus saada työllisyysrahastolta korvausta enintään kolmesta päivästä/työntekijä koulutussuunnitelman mukaisesta koulutuksesta.



## Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv

48,78%

27,91%

13,62%

5,90%

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV1

16,60

Kalenteripv\_kum/HTV1\_kum

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV1 ed vuosi

11,84

Kalenteripv\_ed\_vuosi\_kum/HTV1...

## Sairauspoissaolo tai työtapaturmapoissalot ed vuosi

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv

41,09%

29,68%

12,02%

6,14%

11,08%

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV2

17,38

Kalenteripv\_kum/HTV2\_kum

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
HTV2 ed vuosi

12,36

Kalenteripv\_ed\_vuosi\_kum/HTV2...

Poissaoloryhmä	Poissaolopäivien Lkm	KS% Poissaolopäivien Lkm	Poissaolopäivät_ed vuosi	KS% Poissaolopäivät_ed vuosi
1-7 pv	5050	48,78%	3033	41,09%
8-29 pv	2889	27,91%	2191	29,68%
30-59 pv	1410	13,62%	887	12,02%
60-89 pv	392	3,79%	453	6,14%
90-179 pv	611	5,90%	818	11,08%
<b>Yhteensä</b>	<b>10352</b>	<b>100,00%</b>	<b>7382</b>	<b>100,00%</b>

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
Henkilömäärä

15,43

Kalenteripv\_kum/Lkm\_tot

Sairaus tai  
työtapaturmapoissaolot /  
Henkilömäärä ed vuosi

11,37

Kalenteripv\_ed\_vuosi\_kum/Lkm\_e...

## Palkalliset ja palkattomat sairauspoissaolot

Poissaoloryhmä	Palkallinen	Palkaton	Yhteensä
1-7 pv	4995	55	5050
8-29 pv	2849	40	2889
30-59 pv	1410		1410
60-89 pv	392		392
90-179 pv		611	611
<b>Yhteensä</b>	<b>9646</b>	<b>706</b>	<b>10352</b>

Poissaolo-% = Poissaolopäivät / (HTV1 \* 365) =  
kalenteripoissaolopäivät / teoreettinen työaika kalenteripäivinä

Poissaolo-% (HTV2) = Poissaolopäivät / (HTV2 \* 365) =  
kalenteripoissaolopäivät / teoreettinen työaika kalenteripäivinä

Terveysperusteisiin poissaoloihin sisältyy sairaus- ja  
työtapaturmapoissaolot.

Yllä ja vasemmalla olevissa kaavioissa ja taulukossa esitetään  
koko vuoden tiedot.

Poissaolo-%

4,55%

Poissaolo-%

Poissaolo-% ed vuosi

3,24%

Poissaolo-% ed vuosi

Poissaolo-% (HTV2)

4,76%

\* Poissaolo-% (HTV2)

Poissaolo-% ed vuosi  
(HTV2)

3,39%

\* Poissaolo-% ed vuosi (HTV2)



## Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv



## Sairaus- tai työtaturmapoissaolot lukumäärittäin ed vuosi

Poissaoloryhmä ● 1-7 pv ● 8-29 pv ● 30-59 pv ● 60-89 pv ● 90-179 pv



Poissaoloryhmä	Poissaolo Lkm	KS% Poissaolo Lkm	Poissaolojen lkm ed vuosi	KS% Poissaolojen lkm ed vuosi
1-7 pv	1865	88,14%	1211	86,25%
8-29 pv	202	9,55%	156	11,11%
30-59 pv	38	1,80%	23	1,64%
60-89 pv	6	0,28%	7	0,50%
90-179 pv	5	0,24%	7	0,50%
<b>Yhteensä</b>	<b>2116</b>	<b>100,00%</b>	<b>1404</b>	<b>100,00%</b>

**29,94%**

Nolla päivää sairastaneet (%)

Välilehdellä esitetään koko vuoden sairaus- tai työtaturmapoissaolojen lukumäärät.

Nolla päivää sairastaneet (%) = Suhteellinen osuus henkilöstöstä, joilla ei ole lainkaan sairaus- tai työtaturmapoissaoloja koko vuoden aikana. Henkilömäärässä on mukana he, jotka ovat olleet aineistossa edellisen 12 kuukauden aikana vähintään kuudessa kuukaudessa.



# Sairauspoissaolot

- Sairauspoissaolot kääntyivät merkittävään kasvuun vuonna 2022 verrattuna vuoteen 2021. Trendi on ollut samankaltainen myös muilla työnantajilla koronapandemiasta johtuneiden rajoitteiden poistuttua. Poissaoloja lisäsi todennäköisesti mm. sekä tartuntatautien leviäminen että koronan myötä annetut ohjeet jäädä lieväoireisenakin kotiin. Tältä osin tilanne on asettunee vuoden 2023 aikana normaaliin tasoon.
- Sairauspoissaolojen kasvusta huolimatta sairauspoissaolojen määrä verrokeihin nähden on kohtuullisella tasolla. Vuonna 2021 kunta-alalla keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä oli 16,7 päivää/työntekijä. (Vuoden 2022 luvut eivät vielä ole saatavilla.)



### Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päättyneet palvelussuhteet

● \* Eläkkeelle kum ● \* Muut päättyneet kum



### Vakituinen henkilöstö, eläköitymiset ja päättyneet palvelussuhteet ed vuosi

● \* Eläkkeelle ed vuosi kum ● \* Muut päättyneet ed vuosi



### Eläköitymisen ennakointi kuluva vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

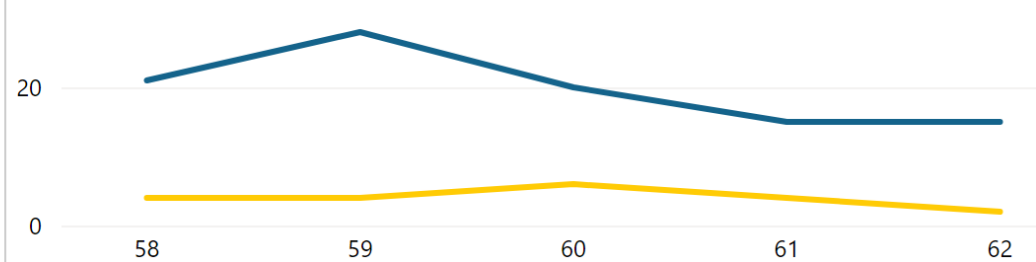
Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	16	20	28	22	15
Muut	10	6	7	6	5
<b>Yhteensä</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>20</b>

### Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2	58	59	60	61	62
Vakituiset	21	28	20	15	15
Muut	4	4	6	4	2
<b>Yhteensä</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>26</b>	<b>19</b>	<b>17</b>

### Eläköitymisen ennakointi ed. vuosi, henkilöiden lukumäärä iän mukaan

Palvelussuhdetaso 2 ● Vakituiset ● Muut



### Päättyneet palvelussuhteet

47	34	10,54 %	7,80 %	38,24 %
Päättyneet_tot_kum	Päättyneet_ed vuosi...	* Vakituisten vaihtu...	* Vakituisten vaihtu...	* Vakituisten vaihtuvuu...

### Eläköitymiset

16	16	3,59 %	3,67 %	0,00 %
* Eläkkeelle kum	* Eläkkeelle ed vuosi...	* Eläköityneiden os...	* Eläköityneiden os...	* Eläköitymisen vaihtuv...

### Henkilömäärä

446	436	2,29 %
* Henkilömäärä 31.12 ed vuosi	* Henkilömäärä 31.12 toissa vuosi	* Henkilömäärän muutos

### Vakituiset

**25**

\* 63 vuotta täyttäneet

### Muut palvelussuhteet

**6**

\* 63 vuotta täyttäneet

### Yhteensä

**31**

\* 63 vuotta täyttäneet

Vaihtuvuus-% = Vakituisten päättyneet palvelussuhteet / vakituisen henkilöstön lkm ed. vuoden viim. päivänä

Rajattu raportoinnin ulkopuolelle seuraavat päättymissyöt:

- Omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet
- Pää-/sivutoimimuuutos, työajanmuutos
- Siirtynyt toiseen palvelussuhteeseen samassa kunnassa
- Sis.siirto/järjestelmän vaihdos
- Sisäinen siirto/Tehtävämuutos
- Sisäisen sijaisuuden päätyminen
- Toistuva sijainen
- Tuntematon
- Uudelleen sijoitus
- Virka lakkautettu

### Vanhuuseläke:

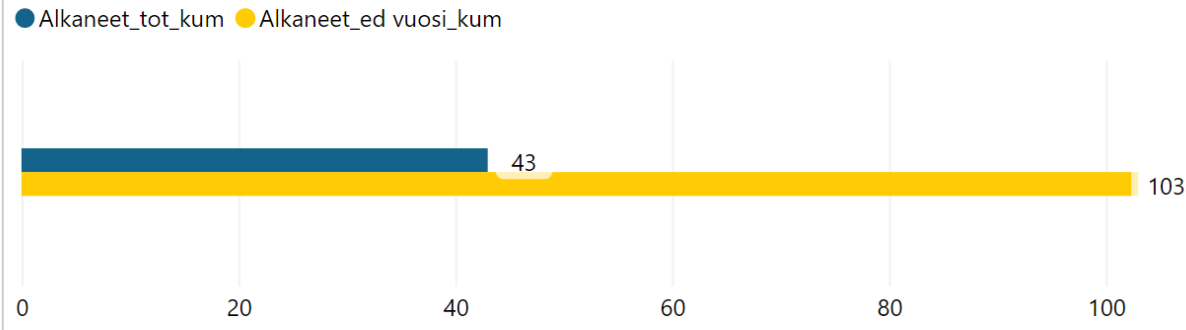
Vuosina 1940 - 1959 syntyneillä työntekijöillä on henk.koht. eläkeikä (63 - 65 vuotta), jos palvelussuhde on alkanut ennen 1.1.1993 ja jatkuu eläkeikään saakka.

### Eläkeuudistus 2017:

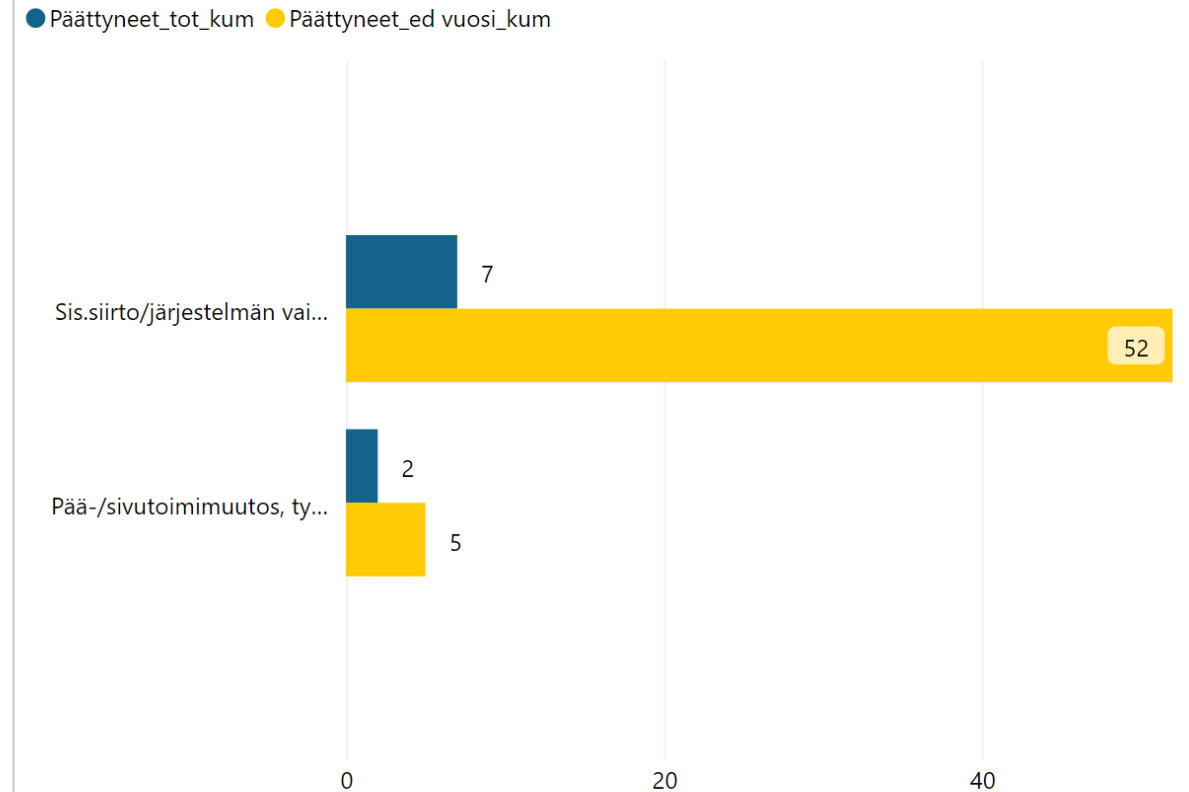
Eläkkeen alaikäraja nousee vuoteen 2027 mennessä asteittain 65 ikävuoteen (vuodesta 2018 alkaen)



## Alkaneet palvelussuhteet



## Päätyneiden palvelussuhteiden lukumäärä organisaation sisällä tehtävää vaihtaneissa



Sivun suodattimena Palvelussuhdetaso 1 = Vakituiset

Päätyneiden palvelussuhteiden syy, kun tehtävä on vaihtunut organisaation sisällä:

- Omasta toiveesta tehtävää vaihtaneet
- Pää-/sivutoimimuutos, työajanmuutos
- Siirtynyt toiseen palvelussuhteeseen samassa kunnassa
- Sis.siirto/järjestelmän vaihdos
- Sisäinen siirto/Tehtävämuutos
- Sisäisen sijaisuuden päättyminen
- Toistuva sijainen
- Uudelleen sijoitus
- Virka lakkautettu.

## Päätyneiden palvelussuhteiden lukumäärä organisaation sisällä tehtävää vaihtaneissa





## Palkkalajien suhteellinen osuus kumulatiivisista maksetuista palkoista

Palkkalajitaso 2 ● Lisät ja p... ● Lomarah... ● Luontaise... ● Peruspalk... ● Poissaolot ● Työaikalis... ● Yli- ja lisä...



## Palkkalajien suhteellinen osuus kumulatiivisista maksetuista palkoista ed vuosi

Palkkalajitaso 2 ● Lisät ja p... ● Lomarah... ● Luontaise... ● Peruspalk... ● Poissaolot ● Työaikalisät ● Yli- ja lisä...



Palkkalajitaso 2	Tot_kum	KS% Tot_kum	Ed_vuosi_kum	KS% Ed_vuosi_kum	Tot_kum_vs_ed_vuosi_kum (%)
Peruspalkka	18 994 828,22	82,19%	18 552 631,85	81,90%	2,4%
Lisät ja palkkiot	3 717 742,10	16,09%	3 713 596,06	16,39%	0,1%
Lomarahat ja -korvaukset	1 344 898,96	5,82%	1 300 079,16	5,74%	3,4%
Työaikalisät	235 363,15	1,02%	197 310,47	0,87%	19,3%
Luontaisedut	156 458,26	0,68%	147 579,38	0,65%	6,0%
Yli- ja lisätyöt	65 881,75	0,29%	49 575,46	0,22%	32,9%
Poissaolot	-1 402 980,08	-6,07%	-1 307 793,37	-5,77%	7,3%
<b>Yhteensä</b>	<b>23 112 192,36</b>	<b>100,00%</b>	<b>22 652 979,01</b>	<b>100,00%</b>	<b>2,0%</b>

## Kumul maksetut palkat

**22,96 milj.**

Tot\_kum

## Kumul maksetut palkat ed vuosi

**22,51 milj.**

Ed\_vuosi\_kum

## Muutos

**450,33 t.**

Tot\_kum\_vs\_ed\_vuosi\_kum (€)

# Tyhy- ja muu virkistystoiminta

Vuoden 2022 alusta siirryttiin käyttämään työhyvinvointipalveluiden antamisessa ePassi-palvelua yksittäisten etujen sijaan. ePassi-edun arvo oli 100 € ja sillä oli mahdollista hankkia liikunta- tai kulttuuripalveluja.

Työyhteisöt järjestivät omia virkistyspäiviä omien suunnitelmiensa pohjalta.

Syksyllä järjestettiin henkilöstöjuhla urheilutalo Feeniksissa: Ensin ruokailtiin yhdessä ja sen jälkeen osallistuttiin Juice originals -konserttiin.

Henkilökunnalla oli mahdollisuus ostaa alennettuun hintaan lippuja Forssassa järjestettyjen kuninkuusravien iltajuhlaan ja Holja Terassi - tapahtumaan sekä Suvi-ilta-urheilutapahtumaan.

Henkilökunnalla oli käytössään salivuoroja mm. sulkapallon, padelin ja sählyn pelaamiseen sekä työasemille asennettava Break pro - taukoliikuntaohjelma.

Kaupunki tuki henkilökunnan nasta- tai kitkakenkien hankintaa 20 eurolla talvikaudella 2022-2023.