



Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymä



1. Johdanto	3
2. Henkilöstömäärä	4
3. Henkilötyövuodet	5
4. Työajan jakautuminen	6
5. Ikärakenne	7
8. Henkilöstön vaihtuvuus	11
9. Eläköityminen	11
10. Työvoimakustannukset	14
11. Työhyvinvointi	14
11.1. Työhyvinvointikysely	14
11.2. Kannustevapaat	14
11.3. Virkistys- ja tyhy -toiminta	14
12. Yhteistoimintaryhmä	15

1. Johdanto

Henkilöstökustannukset muodostavat valtaosan kuntayhtymän oman toiminnan käyttömenoista. Taloudellisen ja tehokkaan päätöksenteon sekä muutoksen johtamisen välineenä voidaan käyttää jatkuvaa ja järjestelmällistä henkilöstötietojen seuranta, vertailua ja kehittämistä.

Henkilöstöraportti on tarkoitettu johdolle, esimiehille ja luottamushenkilöille henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen apuvälineeksi. Henkilöstöstä saadut tiedot antavat pohjan tehtäessä henkilöstörakennetta ja henkilöstön kehittämistä koskevia päätöksiä ja henkilöstörakenteen korjaussuunnitelmia. Raportin tietoja voidaan hyödyntää myös kuntayhtymän strategisen johtamisen suunnittelussa.

Raportoinnissa on käytetty Kuntatyöntajien henkilöstökertomusta koskevan suosituksen (2021) mukaisia tunnuslukuja siltä osin kuin se on ollut mahdollista. Valtakunnallisesti samalla tavalla kerättävät ja seurattavat määrälliset tunnusluvut mahdollistavat jatkossa kuntaorganisaatioiden välisen vertailun. Tiedot henkilöstöraporttiin on koottu palkkalaskennassa käytössä olevasta Populus -henkilö- ja palkkahallintojärjestelmästä. Lisäksi tietoja on kerätty kirjanpitojärjestelmästä.

Vuonna 2021 Covid-19 epidemia vaikutti edelleen Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän toimintaan. Vuonna 2021 kannustettiin etätöiden tekemiseen niiltä osin, kun se työtehtävien puolesta oli mahdollista, ja FSHKY:n etätöypäivien määrä oli 5543 työpäivää. Koronaviruksen leviämisen ennaltaehkäisyn vuoksi jatkettiin ohjeistusta jäädä pois työstä vähäistenkin infektio-oireiden vuoksi. Tämä näkyy myös FSHKY:ssä edelleen nousseina terveysperusteisina poissaoloina. Vuoden 2021 aloitettiin koronarokotusten antaminen ja terveyden edistämisen terveydenhoitajien työpanosta ohjattiin tähän toimintaan. Rokotusten jatkuessa ja laajentuessa tehtävään saatiin apua myös muilta palvelualueilta, sekä rekrytoinnin kautta.

2. Henkilöstömäärä

Kuntayhtymän palveluksessa oli 31.12.2021 yhteensä 1172 henkilöä. Heistä 944 oli vakituissa ja 228 määräaikaisessa palvelussuhteessa.

Kuntayhtymän henkilöstömäärä 31.12.2021:

Palvelussuhde 31.12.2021	Miehet				Naiset				Yhteensä			
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Vakinaiset	61	61	62	59	906	881	875	885	967	942	937	944
Määräaikaiset - joista työllistettyjä	20	20	19	25	229	207	199	203	249	227	218	228
	1	0	1	0	3	1	1	4	4	1	2	4
Yhteensä	81	81	81	84	1135	1088	1074	1088	1216	1169	1155	1172

Edelliseen vuoteen verrattuna vakituisten lukumäärässä oli nousua 0,75 %, määräaikaisten lukumäärässä nousua 4,59 % ja kokonaishenkilömäärässä nousua 0,26 %.

Palvelualueittain henkilöstömäärä jakaantui seuraavasti:

Palvelussuhde 31.12.2021	Vakinaiset				Määräaikaiset							
	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021
Yhtymähallinto	53	59	60	56	3	1	2	7	59	60	62	63
Perusterveydenhuolto	160	147	142	142	31	35	31	29	191	182	173	171
Erikoissairaanhoito	154	146	148	149	47	40	38	40	201	186	186	189
Mielenterveys- ja päihdetyö	60	61	59	57	8	6	5	4	68	67	64	61
Aikuissosiaalityö	70	74	73	73	29	21	24	26	99	95	97	99
Vanhuspalvelut	391	376	373	390	114	109	102	93	505	485	475	483
Perhepalvelut	79	79	82	77	17	15	16	29	96	94	98	106

Määrällisesti eniten vakinaista henkilöstöä on vanhuspalveluissa. Seuraavaksi eniten henkilöstöä on terveydenhuollon (perusterveydenhuolto ja erikoissairaanhoito) palvelualueella.

Henkilöstömäärässä ei tapahtunut vuoteen 2020 verrattuna huomattavia muutoksia. Osana vanhuspalveluiden asumispalveluiden rakennemuutosta lakkautettiin Heikanrinteen Pioni-yksikkö, jossa työskenteli 9 henkeä. Lakkautettavissa tehtävissä työskennelleille tarjottiin heidän koulutustaan ja osaamistaan vastaavaa työtä hyvinvointikuntayhtymässä, ja avoimet vakanssit siirrettiin muihin vanhuspalveluiden yksiköihin.

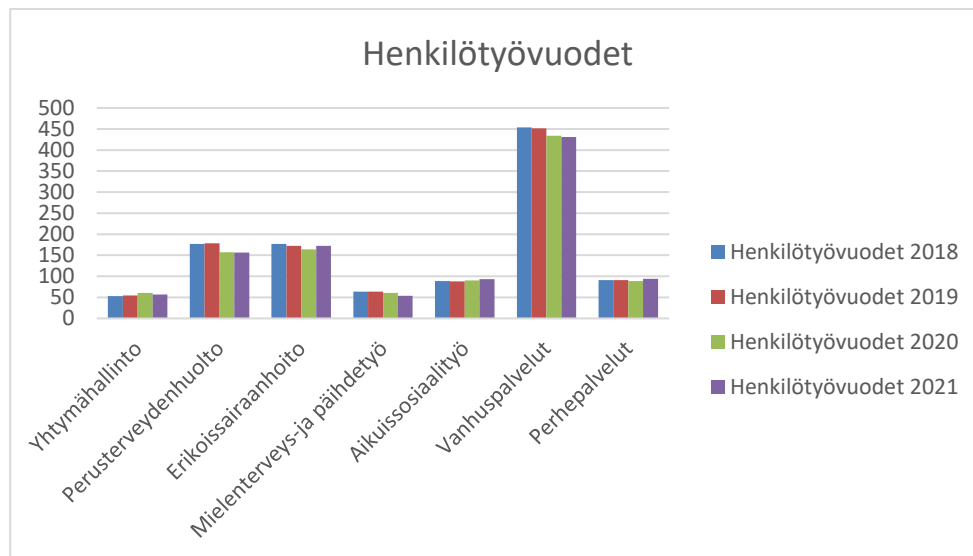
3. Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelussuhteessa olutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti.

Henkilötyövuosia palvelussuhteessa on ollut vuonna 2021 yhteensä 1059,03.

Henkilötyövuosien jakaantuminen palvelualueittain:

Palvelualue	Henkilötyövuodet 2018	Henkilötyövuodet 2019	Henkilötyövuodet 2020	Henkilötyövuodet 2021
Yhtymähallinto	52,74	54,77	60,66	56,96
Perusterveydenhuolto	177,09	178,64	156,97	156,54
Erikoissairaanhoito	177,09	172,44	164,33	172,68
Mielenterveys- ja päihdetyö	64,06	63,63	60,73	54,12
Aikuissosiaalityö	89,064	87,95	90,06	93,24
Vanhuspalvelut	453,7	451,49	434,05	431,22
Perhepalvelut	90,82	91,37	89,12	94,26
Yhteensä	1104,564	1100,29	1055,92	1059,03



Lisäksi kuntayhtymä on käyttänyt lääkäreiden ja hoitohenkilöstön osalta vuokratyövoimaa. Hoitohenkilöstön osalta lyhytaikaisesti (alle 3 kk) sijaisuuksiin hoitohenkilöstön työpanosta ostettiin edelleen jonkin verran Sarastiarekry Oy:ltä.

Vuonna 2021 vuokratyövoimaa on hoitohenkilöstössä käytetty 21,51 henkilötyövuotta. Vuokratyövoimaa perus- ja erikoissairaanhoidon lääkäripäivystyksessä on käytetty 6 henkilötyövuotta. Kustannuksia ulkoisen työvoiman vuokrauksesta on aiheutunut yhteensä 1,75 miljoonaa euroa.

	v. 2018	v. 2019	v.2020	v. 2021	Muutos % ed. vuo- desta
Henkilötyövuodet palvelusuh- teessa	1104,56	1100,29	1055,92	1059,03	0,29
Henkilötyövuodet vuokratyövoima (hoitotyö)	31,13	30,23	18,98	21,51	13,21

Henkilötyövuosien määrä palvelussuhteessa on noussut vuoteen 2020 verrattuna, muttei yllä vielä vuosien 2018 ja 2019 tasolle. Vuokratyövoiman käyttö on noussut vuodesta 2020 jääden kuitenkin aiempien vuosien tasosta. Vuokratyövoiman käyttöön on vaikuttanut vuokratyövoiman saatavuus. Sarastiarekryn tilausten täyttöaste on laskenut vuoden 2020 72,53 %:sta vuoden 2021 71,89 %:n.

4. Työajan jakautuminen

Työajan jakautuminen kertoo, miten työntekoon käytettyä työaikaa todellisuudessa on käytetty.

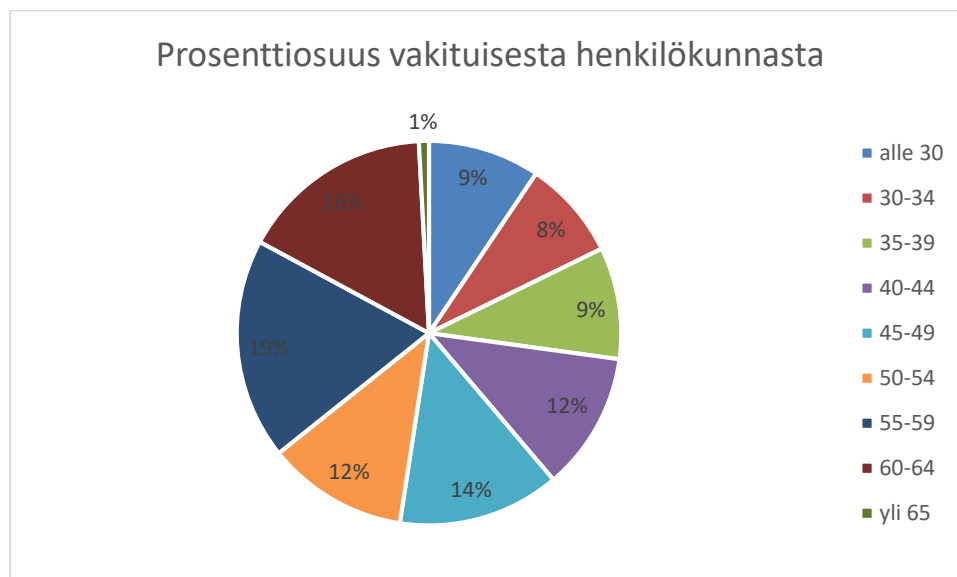
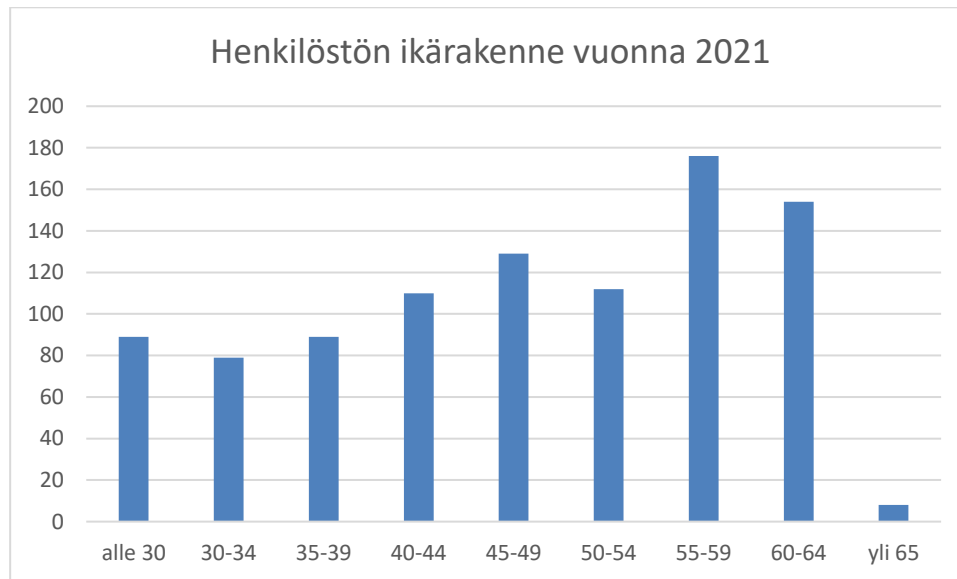
	Työpäivät	% teoreettisesta säännöllisestä työajasta
Teoreettinen säännöllinen työaika	303164	100
Vähennetään:		
- vuosilomat ja muut lomat	32018	10,51 %
- terveysperusteiset poissaolot	18792	6,17 %
- perhevapaat	9697	3,18 %
- koulutus	733	0,24 %
- muut palkalliset poissaolot	222	0,07 %
- muut palkattomat poissaolot	14536	4,77 %
+ rahana korvatut lisä- ja ylityöt	3094,26	1,02 %
Tehty vuosityöaika	230260,3	76,61 %

5. Ikärakenne

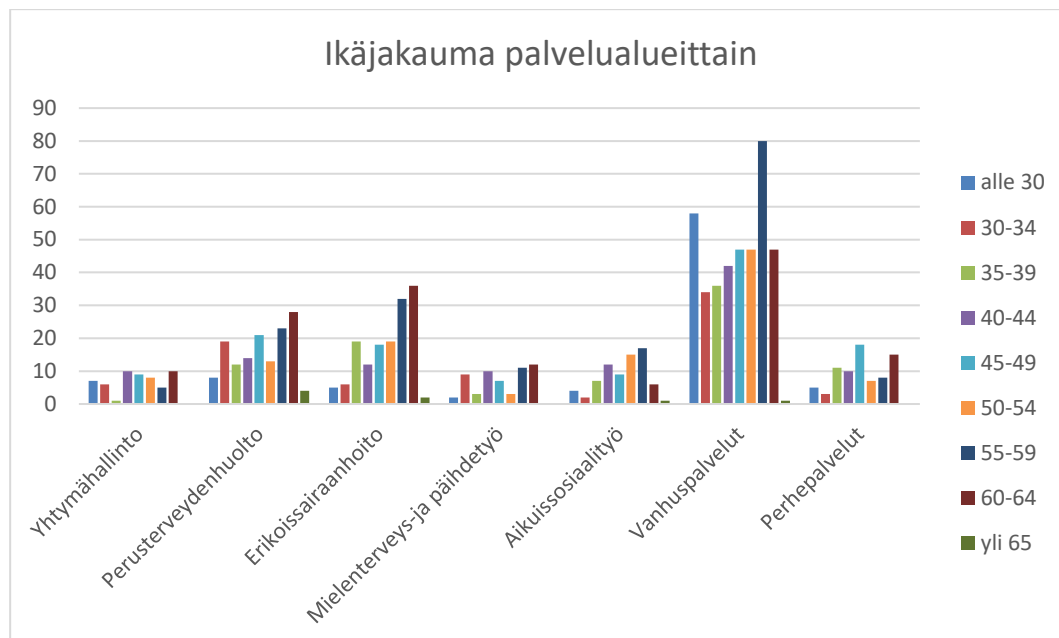
Uuden henkilöstökertomuksen ikärakennetta koskevan raportointiohjeistuksen mukaisesti ikärakenne raportoidaan jatkossa 5 vuoden välein aiemman 10 vuoden välin sijaan. Tämän vuoksi vertailutietoa aiempiin vuosiin ei voida esittää.

Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän henkilöstöstä suurimman ikäryhmän muodostavat 55-59-vuotiaat. Seuraavaksi suurin ryhmä on 60-64-vuotiaat.

Vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 47,2 vuotta vuonna 2021 ja se on laskenut vuodesta 2020 noin kuukaudella.



Palvelualueittain ikärakenne ei poikkea merkittävästi koko organisaation ikärakenteesta. 60-64 vuotiaiden osuus työntekijöistä on merkittävä erityisesti perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon alueilla ollen kyseisillä palvelualueilla suurin ikäryhmä.



6. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Koronanpandemian vuoksi vuosi 2021 erosi aiemmista vuosista edelleen myös henkilöstön kehittämisen osalta. Ulkoiin koulutuksiin osallistuttiin pääosin etäyhteydellä ja sisäiset koulutukset pyrittiin myös järjestämään tautitilanne huomioon ottaen usein etäyhteydellä.

Vuonna 2021 Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymässä on järjestetty koulutusta oheisen luettelon mukaisesti. Lisäksi eri palvelualueet ovat järjestäneet henkilöstölleen ammatillista koulutusta.

Koulutukset 2021
Asiakaskokemus
Esimiesfoorumit
Esimiesinfot eri aiheista
Saattohoitokoulutus
Effector- laitehallintajärjestelmäkoulutus
Toimiva lapsi ja perhe (TLP)

Hyvinvointikuntayhtymän vakituinen henkilöstö osallistui koulutukseen 1025 päivää vuonna 2021, mikä on 52 päivää enemmän kuin edellisvuonna. Alle päivän koulutukset on muutettu laskennallisesti päiviksi jakamalla osapäiväiset koulutukset koulutuspäivän pituudella (6 tuntia).

Osaamisen kehittämisen kustannuksissa on huomioitu kurssikustannukset, mutta ei matkakustannuksia tai mahdollisia päivärahoja. Työllisyysrahastolta on saatu koulutuskorvausta 13 953 € vuodelta 2021.

	Osallistujien määrä	Päiviä/osallistuja	Kustannukset euroina
Ammatillinen henkilökoulutus	576	1,78	121 551

7. Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapa-turmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot.

Terveysperusteisia poissaoloja ei ole lainkaan 217 henkilöllä.

Terveysperusteiset poissaolot	kalenteri päivät 2018	kalenteri päivät 2019	kalenteri päivät 2020	kalenteri päivät 2021	% työajasta 2018	% työajasta 2020	% työajasta 2020	% työajasta 2021
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	4531	4192	3695	4265	1,24	1,20	1,04	1,23
4-29 pv	7899	7330	9214	9880	1,18	1,76	2,24	2,40
30-60 pv	2232	3700	3729	3760	0,49	0,89	0,86	0,88
61-90 pv	2006	1732	1998	3251	0,43	0,39	0,46	0,75
91-180 pv	1585	2470	2982	2692	0,36	0,55	0,68	0,62
yli 180 pv	365	2156	1914	629	0,8	0,50	0,44	0,14
Yhteensä	18618	21580	23532	24474	4,41	5,24	5,72	6,02

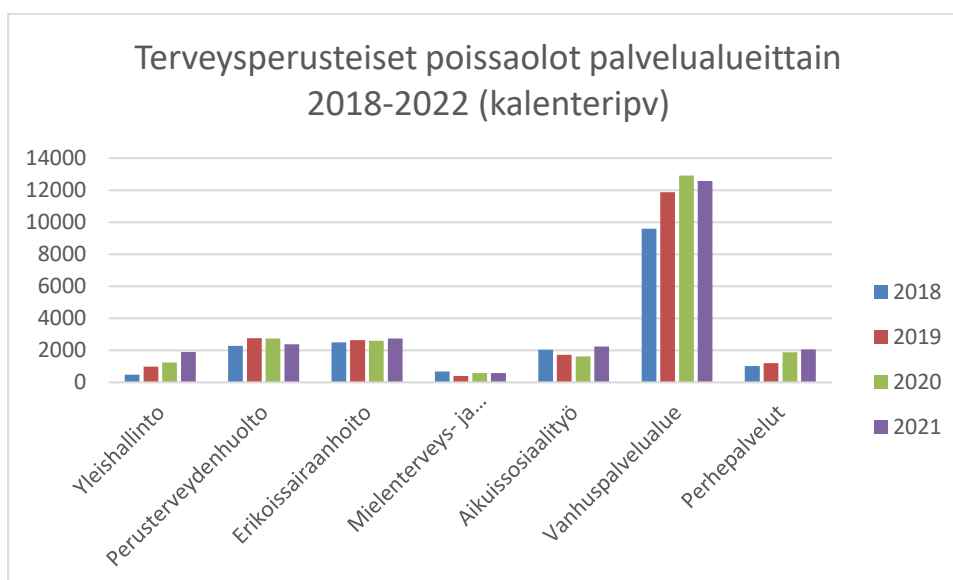
Terveysperusteiset poissaolot ovat kasvaneet 942 kalenteripäivää eli 4 % edelliseen vuoteen verrattuna. Terveysperusteisten poissaolojen kustannukset olivat 1 791 000 €, joka vastasi 4,1 %:a kaikista palkkakustannuksista.

Terveysperusteisia poissaolomääriä verrataan henkilötyövuosiin, jotta luvut ovat vertailukelpoiset vuosien välillä, vaikka tehdyn työn määrä vaihtelisi. Uuden ohjeistuksen mukaisesti on myös laskettu sairauspoissaoloprosentti sairauspoissaolojen osuutena teoreettisesta säännöllisestä työajasta. Sairauspoissaoloprosentti vuonna 2020 oli 7,73 % ja vuonna 2021 8,07 %.

Terveysperusteiset poissaolot	keskimäärin/HTV 2018	keskimäärin/HTV 2019	keskimäärin/HTV 2020	keskimäärin/HTV 2021
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	4,10	3,81	3,50	4,03
4-29 pv	7,15	6,66	8,73	9,33
30-60 pv	2,02	3,36	3,53	3,55
61-90 pv	1,82	1,57	1,89	3,07
91-180 pv	1,43	2,24	2,82	2,54
yli 180 pv	0,33	1,96	1,81	0,59
Yhteensä	16,86	19,61	22,29	23,11

Terveysperusteisten poissaolojen määrä (kalenteripäivä) on kasvanut yleishallinnon, erikoissairaanhoidon ja aikuissosiaalityön osalta.

Terveysperusteiset poissaolot 2018-2021 palvelualueittain (kalenteripv)	2018	2019	2020	2021
Yleishallinto	486	987	1243	1908
Perusterveydenhuolto	2271	2765	2737	2386
Erikoissairaanhoido	2507	2646	2590	2730
Mielenterveys- ja päihdetyö	678	403	581	584
Aikuissosiaalityö	2033	1713	1629	2232
Vanhuspalvelualue	9601	11875	12913	12579
Perhepalvelut	1019	1194	1885	2052



FSHKY:n työterveyshuolto on siirtynyt Terveystalolle syksyllä 2019. Koska automaattista siirtoa henkilötietojärjestelmästä Populuksesta Terveystalolle ei ole, noin 55 % kaikista terveysperusteisista poissaoloista on kirjautunut Terveystalon järjestelmään vuoden 2021 osalta. Terveystalon tiedoista käy kuitenkin ilmi, että vuonna 2021 suurin terveysperusteisten poissaolojen peruste on tuki- ja liikuntaelinsairaudet, seuraavana mielenterveyden häiriöt ja kolmantena muut syyt (mm. poissaolo esihenkilön luvalla).

Terveystalon tuella FSHKY:ssä toteutetaan neljännesvuosittain Pulssi-kysely kevästä 2020 alkaen. Kyselystä saadaan ajan kuluessa vertailutietoa organisaation tilasta. Kyselyn vastajamäärät ovat valitettavasti pysyneet hyvin alhaisina, joten kattavaa kuvaa ei ole mahdollista luoda kyselyn tulosten perusteella.

8. Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2020 henkilöstön lähtövaihtuvuusprosentti oli 6,1 % ja tulovaihtuvuusprosentti 4,5 %. Vaihtuvuusprosentti on laskettu suhteuttamalla lukumäärät vuoden 2021 lopun henkilöstömäärään. Vaihtuvuusprosentteja ei voida verrata vuoden 2020 vaihtuvuusprosentteihin muuttuneiden raportointisuositusten vuoksi.

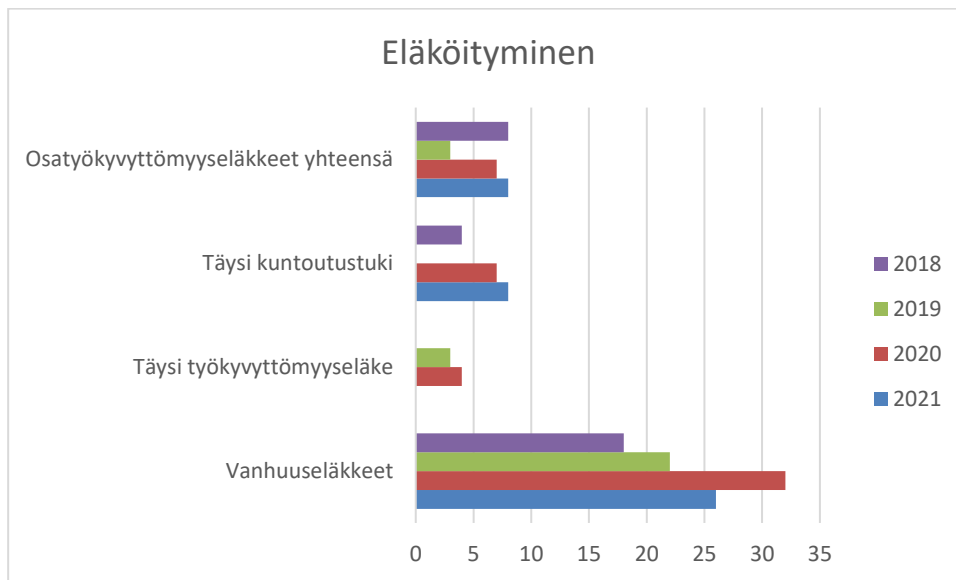
Vakinaiset	2018	2019	2020	2021	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	91	132	150	47	4,5
Päätyneet palvelussuhteet	124	152	155	58	6,1

Lähtövaihtuvuutta laskettaessa ei ole huomioitu organisaation sisällä tehtäviä vaihtaneita. Poistettaessa päätyneistä palvelussuhteista FSHKY:ltä vuonna 2021 eläköityneet (26 henkilöä), oli lähtövaihtuvuusprosentti 5,9 %.

9. Eläköityminen

Vuonna 2021 jäi FSHKY:n palveluksesta eläkkeelle yhteensä 42 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle siirtyi 26 henkilöä. Kaikkien työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli vuonna 56,2 vuotta.

Eläkelaji	2018	2019	2020	2021	% koko henkilöstöstä 2021	Keski-ikä, v.	% Osuus kaikista eläkkeelle siirtyneistä
Vanhuuseläkkeet	18	22	32	26	2,75 %	64,6	61,9
Täysi työkyvyttömyyseläke	0	3	4	0	0,00 %	-	0,00
Täysi kuntoutustuki	4	0	7	8	0,85 %	-	19,05
Osatyökyvyttömyyseläkkeet yhteensä	8	3	7	8	0,85 %	-	19,05
Yhteensä	30	40	50	42	4,48 %	-	100

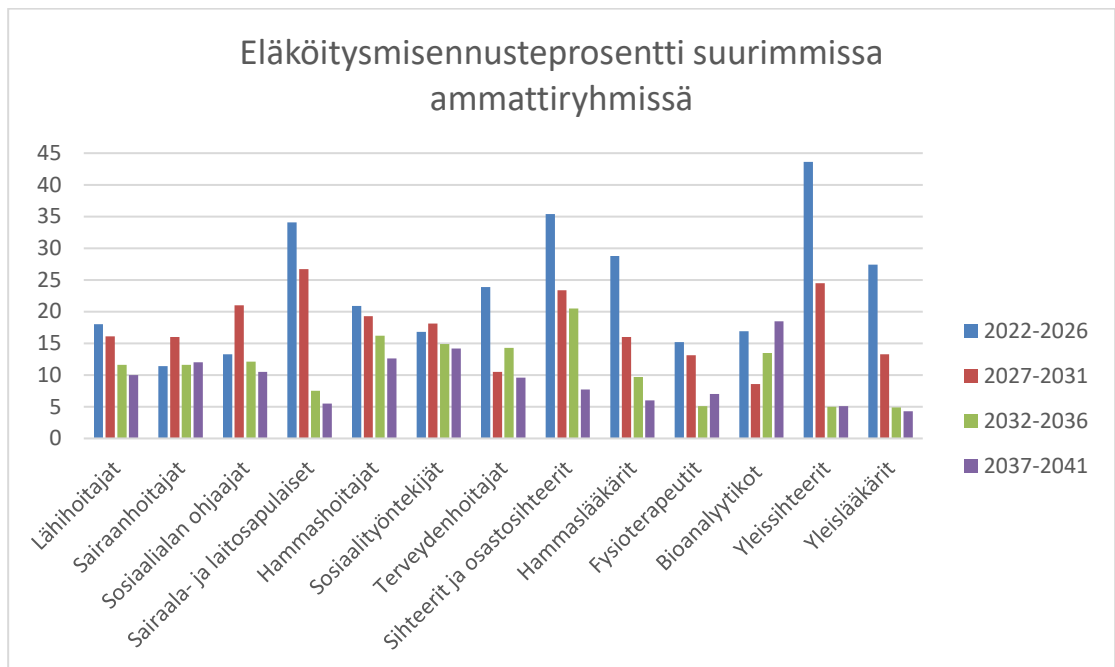


	Maksut 1000 eu- roa	%-osuus palkkakustan- nuksista
Työkyvyttömyyseläkemaksu	703	1,49
Eläkemenoperusteinen maksu	972	-

Vuodesta 2019 alkaen Keva on laskuttanut työnantajalta kuukausittain palkkaperusteisen eläkemaksun, joka on korvannut aiemman työnantajan ja työntekijän palkkaperusteiset maksut sekä varhe-maksun.

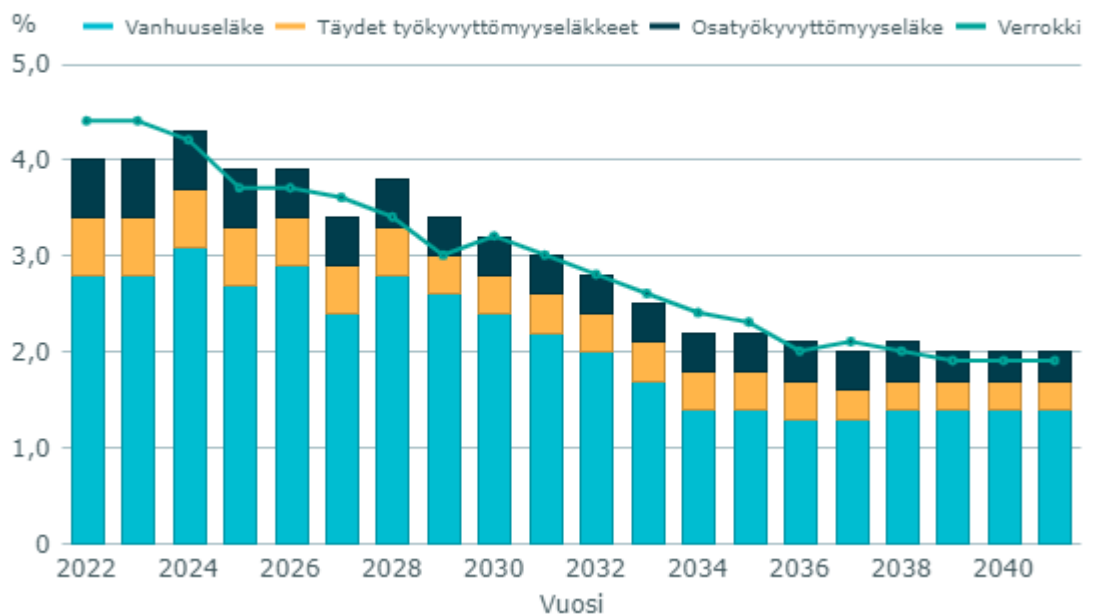
Eläköitymisennusteen avulla voidaan ennakoida tulevaa työvoiman tarvetta. Kuntien eläkevakuutusyhtiö Kevan laatima ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2021 alun organisaatiotilanteeseen

Ennusteessa kuvataan arvioitu eläköityminen suurimmissa ammattiryhmissä. Työntekijämäärään suhteutettuna eniten eläköitymisiä tapahtuu lähivuosina sairaala- ja laitospalaisten sekä sihteerien osalta. Toistaiseksi sihteerien saatavuus on ollut hyvä. Yleis- ja hammaslääkäreiden osalta eläköityminen tulee olemaan lähivuosina runsasta ja FSHKY:llä on ollut rekrytointihaasteita näissä ammattiryhmissä. Lähihoitajien rekrytoinnissa erityisesti vanhuspalveluissa näkyy jo huomattavia haasteita, koska kyseessä on suuri ammattiryhmä.



Vuosittaisesta eläköitysmisennusteesta on edelleen havaittavissa eläköityvien määrän kasvu vuoteen 2024 saakka, jonka jälkeen eläköitysmisten määrä ei ole tasaisesti kasvava, vaan vaihtelee vuosittain.

Eläköitysmisennuste



10. Työvoimakustannukset

Kuntayhtymä on maksanut palkkoja, palkkioita ja henkilösivukuluja seuraavasti:

	v.2018 (milj €)	v.2019 (milj €)	v.2020 (milj €)	v.2021 (milj €)
Palkat ja palkkiot	43,2	43,9	42,4	43,6
Henkilösivukulut	10,6	10,4	10,3	10,9

Henkilöstökorvauksia kuntayhtymä sai Kelalta ja vakuutusyhtiöltä vuonna 2020 yhteensä 1 109 330 euroa.

11. Työhyvinvointi

11.1. Työhyvinvointikysely

Syksyllä 2021 tehtiin Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymässä joka toinen vuosi toteutettava hyvinvointikysely. Kyselyn vastausprosentti oli 70 % ja koko FSHKY:n tasolla kyselyn tulokset olivat edelleen hyvät. Esihenkilöt käyvät kyselyn tulokset läpi työyhteisöissä ja valitsevat käydyn keskustelun perusteella yhden kehittämiskohteen, sen tavoitteet ja aikataulun.

11.2. Kannustevapaat

Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymässä otettiin 1.10.2015 käyttöön kannustevapaat, joissa viiden päivän palkattomalla vapaalla ansaitsee yhden palkallisen vapaapäivän. Kannustevapaita käytettiin vuoden 2021 aikana 810 kalenteripäivää (palkattomia päiviä), mikä on jonkin verran vähemmän, kuin vuonna 2020 (1039 kalenteripäivää).

11.3. Virkistys- ja tyhy -toiminta

Henkilökunnan virkistystoimintaan käytettiin vuonna 2020 yhteensä 99 922 euroa. Virkistysmäärärahoilla tuettiin sekä liikunta- että kulttuuritoimintaa. Liikunta- ja kulttuurietuuden määrä oli vuonna 2021 edelleen 100 euroa vuodessa. Omaehtoiseen liikuntaan ja kulttuuriin käytettiin ePassi-järjestelmää. Vuonna 2021 etuutta oli käyttänyt 913 työntekijää yhteensä 84 173,37 €:lla. Kokonaissummasta liikuntaan käytettiin noin 75 % ja kulttuuriin noin 25 %.

Koronapandemia vaikutti myös FSHKY:n virkistys ja tyhy-toimintaan. Tyhy-päiviä järjestettiin jonkin verran pandemiatilanteen sen mahdollistaessa.

FSHKY:ssä järjestetään vuorovuosina pikkujoulut tai Syyspäivä. Vuonna 2021 olisi ollut Syyspäivien vuoro, mutta vallinneen korotilanteen vuoksi Syyspäivää ei voitu järjestää.

Palkitsemistilaisuus järjestettiin Heikanrinteen palvelukeskuksen juhlasalissa 26.10.2021. Vuoden hyvinä työyksikköinä palkittiin koronajäljitystiimi- sekä rokotustiimi. I laatupalkinto myönnettiin työlle ”Kuntoutumis- ja arviointijaksot kotihoidossa” ja II laatupalkinto työlle ”Kuvapuhelinpalvelu/kotihoito.” Pitkäaikaisesta palvelusta (30- vuotinen kunnallinen

palvelus ja 20- vuotinen yhdenjaksoinen palvelu FSHKY:ssä) myönnettävät muistamiset jaettiin samassa tilaisuudessa.

Lamminkirmun virkistyspaikka on ollut kesäkuusta 2021 alkaen työntekijöiden käytössä korona-ajan käyttösulun jälkeen.

12. Yhteistoimintaryhmä

Yhteistoimintaryhmä kokoontui vuonna 2021 10 kertaa. Yhteistoimintaryhmän puheenjohtajana toimi yhtymäjohtaja Katariina Korhonen, vt. yhtymäjohtaja Jaana Paasikangas ja yhtymäjohtaja Mikko Komulainen.

Yhteistoimintaryhmässä käsiteltiin säännöllisin väliajoin kuntayhtymän tilannetta sekä erilaisia henkilöstöön vaikuttavia asioita.