



HENKILÖSTÖKERTOMUS 2023

Hyväksytty: Kunnanvaltuusto
Kunnanhallitus 29.4.2024
Käsitelty: Henkilöstöjaosto 9.4.2024
Yhteistyötoimikunta 28.3.2024

Sisällysluettelo

1. Johdanto	4
2. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	5
2.1. Henkilömäärä.....	5
2.2. Vakanssit.....	6
2.3. Koko- ja osa-aikaisuus.....	7
2.4. Henkilötyövuosi	7
2.5. Henkilöstön ikärakenne	8
2.6. Henkilöstö sopimusaloittain, työaikamuodoittain ja suurimmat henkilöstömäärät ammattinimikkeiden osalta	10
3. Työajan jakautuminen	11
4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen	12
4.1. Koulutukset.....	12
5. Työhyvinvointi ja työturvallisuus.....	13
5.1. Terveysperusteiset poissaolot	13
5.2. Pitkäaikaisterveet	14
5.3. Työterveyshuollon kustannukset ja korvaukset	15
5.4. Työsuojelu ja -turvallisuus	15
5.5. Työtapaturmapoissaolot.....	16
1.1.1 Työ- ja vapaa-ajan tapaturmat	16
1.1.2 Työ- ja työmatkatapaturmakorvaukset	17
6. Henkilöstön vaihtuvuus	18
6.1. Alkaneeet ja päättyneet palvelussuhteet.....	18
6.2. Henkilöstön rekrytointi.....	18
7. Eläkkeet.....	19
7.1. Eläkemaksut.....	20
8. Palkitseminen	21
8.1. Järjestelyerät.....	21
8.1.1. Teknisten sopimus (TS).....	21
8.1.2. OVTES.....	21
8.1.3. KVTES	22

8.2.	Henkilökohtaiset lisät	22
8.3.	Henkilöstökulut.....	23
9.	Henkilöstön aikaansaannoskyky.....	24
9.1.	Kehityskeskustelut	24
9.2.	Työterveyshuollon työpaikkakäynnit.....	24
9.3.	Henkilöstökysely	24
9.3.1.	Henkilöstökyselyn tuloksia	25
9.3.2.	Tasa-arvo, syrjintä ja epäasiallinen kohtelu	27
9.3.3.	Henkilöstökyselyn tulosten jatkotoimenpiteet	29
10.	Yhteistoiminta.....	30

1. Johdanto

Henkilöstökertomuksessa kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut. Se antaa tietoa henkilöstön kehittämistarpeista ja toimii päätöksenteon tukena. Työntekijän on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palveluja järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä.

Vuonna 2023 kehitettiin henkilöstöhallinnon eri prosesseja. Keväällä laadittiin työryhmän toimesta Palvelussuhdekäsikirja, jossa mm. eri sopimusalojen soveltamisohjeita. Palvelussuhdekäsikirjan avulla luotiin pohjaa yhtenäisille henkilöstöhallinnon toimintatavoille.

Palkka- ja henkilöstöhallinnon järjestelmästä (Visman Personec, ESS, OSS ja M2) tehtiin hankintapäätös keväällä ja uuden järjestelmän käyttöönotto oli 1.9.2023. Henkilöstökertomukseen saatiin tietoja jo huomattavasti enemmän kuin edellisellä vuotena, mutta vertailtavuus edelliseen vuoteen oli vielä haasteellista, kun vanhassa järjestelmässä oli osa tiedoista eri tavalla.

Työajanseurantajärjestelmän tuki loppui keväällä, niin hankittiin myös uusi työajanseurantajärjestelmä (Nepton). Järjestelmään liitettiin palkkahallinnon järjestelmä, jolloin tiedot järjestelmien välillä saatiin siirtymään sähköisesti. Palkkajärjestelmään liitettiin myös varhaiskasvatuksen Daisy ja työterveyshuollon järjestelmä. Daisyyn siirtyy palvelussuhdetiedot ja sieltä vastaavasti tiedot palkanlaskentaan. Lisäksi työterveyshuollon järjestelmään siirtyy palvelusuhteet, jolloin Työterveyshuollossa tiedetään, kuka on oikeutettu saamaan työterveyshuollon palveluja.

Rekryointi järjestelmässä otettiin käyttöön täyttölupa vakinaisiin ja yli vuoden kestäviin määräaikaisiin rekryointeihin. Lisäksi otettiin käyttöön ansiovertailu.

Uuden palkkajärjestelmän myötä yhtenäistettiin nimikkeitä ja siten voitiin ottaa vakanssit käyttöön. Vakanssien käyttöönoton myötä tiedetään vakihenkilöiden määrä ja voidaan seurata määräaikaisten määrää.

Toimintavuonna neuvoteltiin paikallisesti työ- ja virkaehtosopimuksen mukaisista palkankorotuksista. Jokaiselle sopimusosalalle tuli kolmenlaisia neuvoteltavia eriä: paikallinen järjestelyerä 0,4 % sopimusalan henkilöstön palkkasummasta, ns. perälautamallin mukainen paikallinen järjestelyerä 0,3 % ja kehittämisohjelmaerä 1,20 %. Kehittämisohjelmaerässä laadittiin tehtäväkuvaukset ja tehtiin alustavaa pohjaa työn vaatavuuden arvioinnille.

Toimintavuonna tuli paljon erilaisia muutoksia henkilöstöhallinnon näkökulmasta mm. muutokset järjestelmissä, esihenkilön ja työntekijän roolissa.

Suuret kiitokset koko henkilöstölle, sillä ilman henkilöstön joustavaa ja kehitysmuonteista asennetta muutosten läpivieminen ei olisi onnistunut. Asioiden ja toimintatapojen sisäistämien kyllä vielä jatkuu tulevina vuosina.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1. Henkilömäärä

Laihian kunnassa (myöhemmin kunta) henkilöstön kokonaismäärä 31.12.2023 oli 341, josta vakinaisen henkilöstön osuus oli 76,6 % (261 hlö) ja määräaikaisten osuus 23,4 % (80 hlö). Henkilöstön kokonaismäärä väheni 26 henkilöllä vuoteen 2022 verrattuna. Vuoden 2023 alusta kiinteistöhuollon henkilöstö siirtyi liikkeenluovutuksella 2023 Laihian Tilapalvelu Oy:lle, kun kiinteistöhuoltopalvelut ulkoistettiin. Osa vakinaisista paikoista oli täytetty määräaikaisilla työntekijöillä, mikä osaltaan oli perusteluna vakinaisen henkilöstön määrän laskuun edelliseen vuoteen verrattuna.

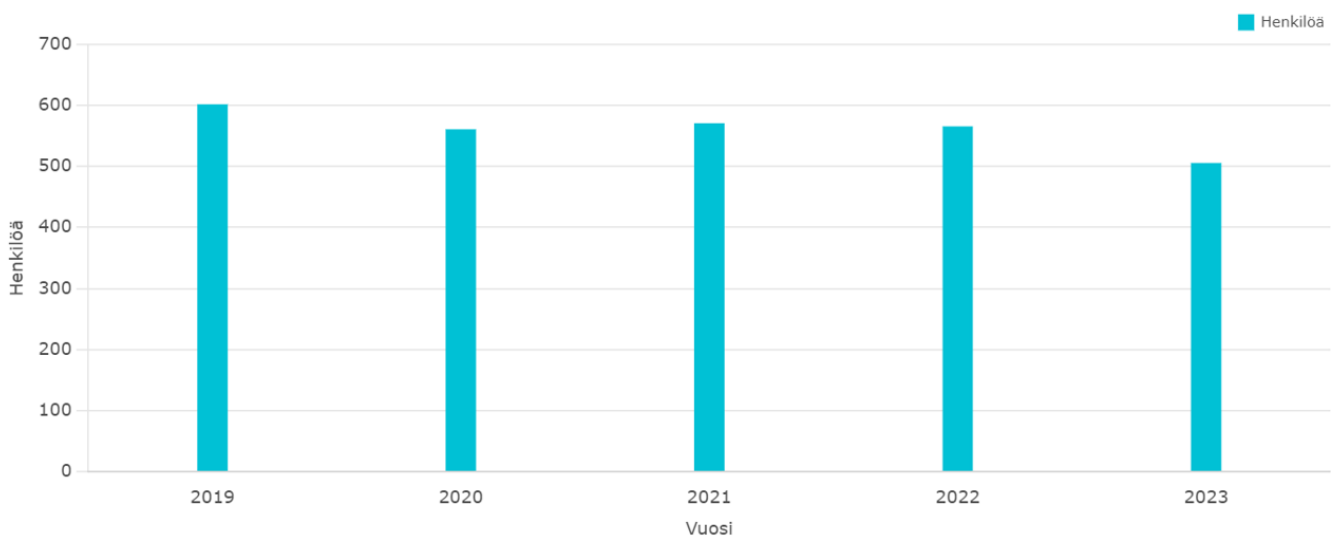
Kunta-alalla oli vuoden 2022 tilastojen mukaan vakinaisia 75 % kunta-alan henkilöstöstä.

Taulukko 1. Kunnan vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 31.12.2022 ja 31.12.2023.

Palvelussuhteet	Yhteensä 31.12.2022	Yhteensä 31.12.2023
Vakinaiset	273	261
Määräaikaiset	95	80
Yhteensä	368	341

Taulukossa 1 on ilmoitettu henkilöstömäärä vuoden viimeisen päivän tilanteen mukaan. Kunnassa työkentelevien määrä vaihtelee vuoden aikana. Kuviossa 1 näkyy kunnan henkilömäärä vuoden aikana Kevan tilaston mukaan. Luvuissa ovat mukana 17–68-vuotiaat työ- tai virkasuhteiset henkilöt, joille on vuoden aikana maksettu palkkaa. Koko vuoden aikana kunnan henkilöstön määrä oli 505. Edelliseen vuoteen verrattuna vähennystä on 60 henkilöä.

Henkilömäärä



Kuvio 1. Kevan tilastojen mukainen henkilömäärä vuosina 2019–2023.

Vakinaisista palvelusuhteessa olevista virkasuhteisia oli 93 (vuonna 2022: 96 henkilöä). Virkasuhteisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä on 35 prosenttia.

2.2. Vakanssit

Uuden palkka- ja henkilöstöhallinnon järjestelmän käyttöönoton myötä otettiin kunnassa käyttöön vakanssit 1.9.2023 alkaen.

Taulukko 2. Kunnan vakanssit 31.12.2023.

		Vakanssit 31.12.2023
Hallinto		
	Hallinto	3
	Hallintopalvelut	8
Hyvinvointi- ja sivistyspalvelut		
	Hyvinvointi- ja sivistyspalvelujen hallinto	7
Sivistyspalvelut	Perusopetus	107
	Lukio	10
Varhaiskasvatus	Varhaiskasvatuksen hallinto	5
	Varahenkilöstö	4
	Esiopetus	10
	Päiväkotitoiminta	38
	Ryhmäperhepäivähoito	15
	Perhepäivähoito	11
	Ravintopalvelut	19
Hyvinvointipalvelut	Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	6
	Liikunta- ja nuorisopalvelut	9
Tekniset palvelut		
	Teknisten palvelujen hallinto	2
	Tekninen toimi	3
	Liikenne ja yleiset alueet	5
	Vesihuolto	4
	Siivouspalvelut	24
Vakanssit yhteensä		290

Vakansseja on yhteensä 290 kpl ja vakinaisen henkilöstön määrä oli 261 vuoden 2023 lopussa. Erotus osoittaa, että vakansseja on ollut täyttämättä 31.12.2023. Perusteena erotukseen on se, että vakinaisessa virassa/toimessa on palkattu määräaikainen henkilö, jos kelpoista hakijaa ei ole ollut. Virka/toimi voi olla myös vielä rekrytointivaiheessa, jolloin vakanssissa ei ole tekijää.

Henkilöstön kokonaismäärä oli 341 vuoden lopussa. Erotus vakanssien määrään osoittaa, että kunnassa ollut määräaikaista viranhaltijoita/työntekijöitä, jotka eivät ole sijaistaneet vakinaista henkilöstöä. Määräaikaisten virka-/työsuhteiden perusteena oli mm. yhtenäiskoulun selvitys, kun suunniteltiin uutta organisoitumisrakennetta ja varhaiskasvatuksessa lisätyövoiman tarve. Lisäksi toimintavuonna oli hankkeita, joissa oli määräaikaista henkilöstä. Lisäksi vakinaisen henkilön sijaisella voi olla poissaoloja esim. sairauspoissaoloja, jolloin vakinaisen henkilön vakanssilla voi olla useita henkilöitä samaan aikaan.

Kunnan määräaikaaisuuden perusteet olivat (31.12.2023) mm. sairausloman sijainen, vuosiloman sijainen, avoimen määräaikaisen tehtävän hoito, koulutusajan sijainen, työllistämistuki

2.3. Koko- ja osa-aikaisuus

Kunnan osa-aikaisten osuus vakinaisesta henkilöstöstä vuonna 2023 oli 13 % (taulukko 2). Kunta-alalla osa-aikaisten osuus oli 14,8 % vuoden 2022 tilastojen mukaan.

Taulukko 3. Koko- ja osa-aikainen vakinainen henkilöstö 2022–2023.

Vuosi	Kokoaikainen	Osa-aikainen	Yhteensä
2022	249	24	273
2023	227	34	261
Erotus edelliseen vuoteen verrattuna	-22	10	-12

Osa-aikaisuuden perusteena oli enimmäkseen osa-aikainen virka/toimi ja osittainen hoitovapaa sekä muu osa-aikatyö, työntekijän pyyntö.

2.4. Henkilötyövuosi

Henkilötyövuodella tarkoitetaan vuoden aikana tehtyjä työtunteja, muutettuna täyttä työaikaa tekevän henkilön työpanokseksi, johon sisältyy kaikki palkalliset työomat. Mikäli henkilöstön määrä vaihtelee suuressi vuoden aikana, henkilötyövuosi kuvaa parhaiten vuoden aikana palvelusuhteessa olleen henkilöstön määrää.

*Henkilötyövuosi = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365 *(osa-aikaprosentti/100). Henkilötyövuoden määrä aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muullakaan tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.*

Kunnan koko henkilöstön henkilötyövuosi vuonna 2023 oli 270. Siinä on vähennetty palkattomat poissaolot.

HTV 2 = palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/365(osa-aikaprosentti/100). Tästä luvusta on vähennetty palkattomat poissaolot.*

Taulukko 4. Henkilötyövuodet tehtäväalueittain vuonna 2023 (vähennetty palkattomat poissaolot)

		HTV
Hallinto		11
Hyvinvointi- ja sivistyspalvelut		223
	Hyvinvointi- ja sivistyspalvelujen hallinto	6
	Sivistyspalvelut	107
	Varhaiskasvatus	81
	Ravintopalvelut	16
	Kirjasto- ja kulttuuripalvelut	5
	Liikunta- ja nuorisopalvelut	8
Tekniset palvelut		36
	Teknisten palvelut	17
	Siivouspalvelut	19

2.5. Henkilöstön ikärakenne

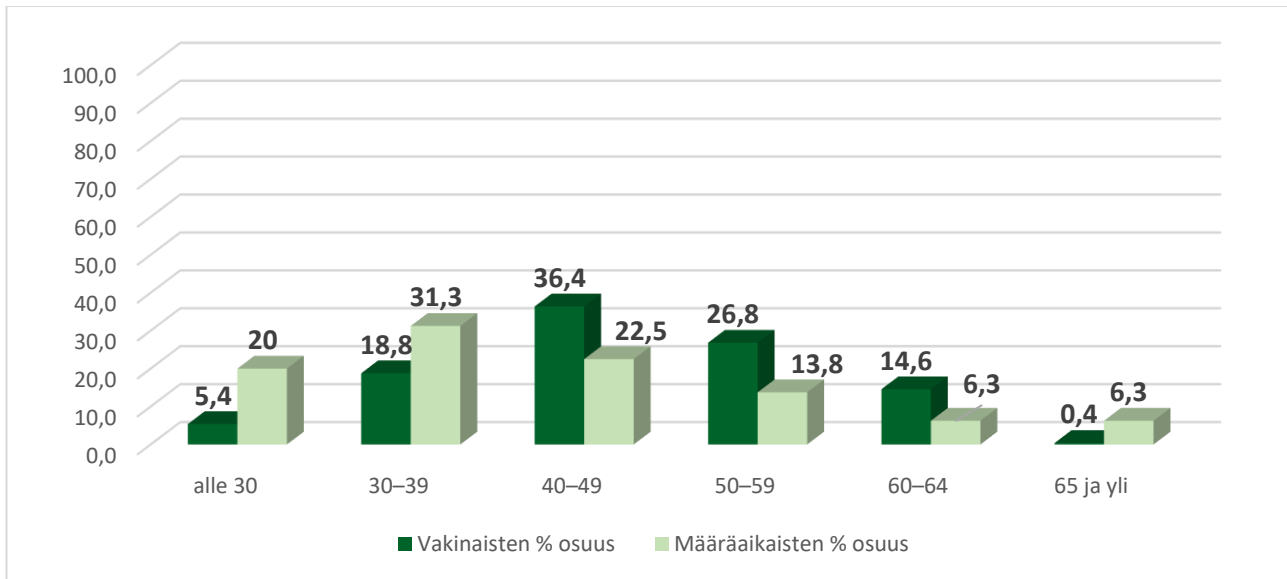
Kunnassa koko henkilöstön keski-ikä oli 45,5 vuotta (v. 2022 45 vuotta). Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47 vuotta ja määräaikaisen henkilöstön keski-ikä oli 41 vuotta vuonna 2022. Vuonna 2021 vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli 47 vuotta 2021.

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kuntatyönantajien tilastojen mukaan vuonna 2022 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli noin 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa. Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa.

Taulukko 5. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 2022–2023.

Ikä vuosina	Lukumäärä 2022	% osuus 2022	Lukumäärä 2023	% osuus 2023
alle 30	13	5	14	5,4
30–39	49	18	49	18,8
40–49	100	36	95	36,4
50–59	76	28	70	26,8
60–64	32	12	38	14,6
65 ja yli	alle 5	1	alle 5	0,4
Yhteensä	273	100	261	100

Kuviossa 2 on kuvattu vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön jakautuminen ikärakenteen mukaan.



Kuvio 2. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön ikärakenne prosentteina vuonna 2022.

Taulukossa 6 on esitetty koko henkilöstön ikärakenne vuosina 2022 ja 2023. Luvuissa on mukana määräaikainen henkilöstö. Taulukosta ilmenee, että määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä nuorempaa.

Taulukko 6. Koko henkilöstön ikärakenne vuosina 2022–2023.

Ikä vuosina	Lukumäärä 2022	Lukumäärä 2023
alle 30	13	30
30-39	49	74
40-49	100	113
50-59	76	81
60-64	32	37
yli 64	3	6
Yhteensä	273	341

Naisten osuus henkilöstöstä oli toimintavuonna 86,2 % (v. 2022: 85,6 %) ja miesten 13,8 % (v. 2022: 14,4 %).

Naisten osuus oli 80 prosenttia koko kunta-alan henkilöstöstä vuoden 2022 tilastojen mukaan (Tilastokeskus, Kuntasektorin palkat 2022).

2.6. Henkilöstö sopimusaloittain, työaikamuodoittain ja suurimmat henkilöstömäärät ammattinimikkeiden osalta

Kunnan henkilöstö jakaantuu kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaisesti eri sopimusaloihin. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin kuuluu 61 % henkilöstöstä.

Taulukossa 7 on kuvattu kuntayhtymän henkilöstön jakautuminen eri sopimusaloittain.

Taulukko 7. Henkilöstö sopimusaloittain vuonna 2023

Työehtosopimus	Henkilöstön määrä %
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	61
Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES	35
Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehto TS	4

Taulukossa 8 on kuvattu, miten henkilöstö on jakautunut eri työaikamuotoihin. Henkilöstöstä suurin osa on jaksotyössä.

Taulukko 8. Henkilöstön määrä työaikamuodoittain 31.12.2023.

Työaikamuoto	Henkilöstön määrä %
Yleistyöaika 38,25 h/vk	58
Opetustyö	28
Toimistotyöaika 36,25 h/vk (KVTES III luku 8 §)	10
Perhepäivähoitajat, työaika 80 h/2 vk (KVTES L12)	3

Keväällä yhtenäistettiin kunnassa henkilöstön nimikkeitä. Nimikkeiden yhtenäistäminen mahdollisti vakanssien perustamisen, kun nimikkeet olivat Kevan ammattinimikkeitä.

Luokanopettaja on vakansseista suuri ammattinimike kunnassa. Taulukosta 9 ilmenee suurimmat ammattinimikkeet vakanssien perusteella.

Taulukko 9. Suurimmat ammattinimikkeet kunnan vakansseissa 31.12.2023.

Nimikkeet	Vakanssien määrä
Luokanopettaja	34
Koulunkäynnin ohjaaja	27
Perhepäivähoitaja	26
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	26
Laitoshuoltaja	23

3. Työajan jakautuminen

Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika työpäivinä on laskettu siten, että kalenteripäivistä on vähennetty lauantait, sunnuntait ja työaika lyhentävät arkipyhät. Taulukossa 10 näkyy, miten teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta on vähennetty vuosilomat, terveysperusteiset poissaolot, perhevapaat, koulutus ja muut palkalliset/palkattomat poissaolot, jolloin saadaan kunnassa tehty vuosityöaika 63 844,17 työpäivää. Taulukko ei kuitenkaan vielä anna todellista kuvaa vuoden työajan jakautumisesta, kun kaikki tiedot eivät vielä ollut saatavilla palkkajärjestelmästä. Teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta vähennetään myös perhevapaat, koulutus ja vapaana annetut työaikakorvaukset, mutta niitä ei palkka- ja henkilöstöhallinnon järjestelmästä vielä saanut.

Kunnan henkilöstön tehdystä vuosityöajasta taulukon 10 mukaan 25,57 % kului erilaisiin poissaoloihin. Huomioitavaa on, että taulukosta puuttuvat mm. koulutusten, perhevapaiden ja vapaana annettavat työaikakorvaukset. Poissaolojen palkkakustannusprosentti on laskettu koko kuntayhtymän palkkakustannuksista. Palkkakustannukset eivät sisällä työnantajan maksamia eläkevakuutus- ja muita sosiaaliturvan kuluja.

Muut palkalliset poissaolot ovat mm. virkamatkat, palkalliset merkkipäivät.

Poissaolot teoreettisesta vuosityöajasta ovat yhteensä 12,10 % (taulukko 10). Suurimmat poissaolot muodostuvat muista palkattomista poissaoloista ja terveysperusteisista poissaoloista. Palkattomista poissaoloista ei aiheudu kunnalle kustannuksia, mutta vaikuttavat vuosityöajan vähenemiseen.

Taulukko 10. Henkilöstön työajan jakautuminen vuonna 2023.

	Työpäivät 2023	% teoreettisesta säännöllisestä vuosityöajasta	1000 euroa	% palkka- kustannuk- sista
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	72 634,16	100	5 173	100
Vähennetään työpäivinä:				
• Vuosilomat ja muut lomat	-994,08	1,37	-138	2,67
• Terveysperusteiset poissaolot	-1 805,43	2,49	-180	3,48
• Perhevapaat	?		?	
• Lakisääteinen koulutus	?		?	
• Koulutus	?		?	
• Muut palkalliset poissaolot	-1 021,04	1,41	-108	2,09
• Muut palkattomat poissaolot	-4 968,66	6,84	0	
• Vapaana annetut työaikakorvaukset	?		?	
Tehty vuosityöaika 2023	63 844,95	87,90	4 747	91,76

4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

4.1. Koulutukset

Ammattialakohtaisen osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen toteutui vastuualuekohtaisten koulutussuunnitelmien mukaan. Vuoden 2023 koulutukset koostuivat pääosin sisäisistä koulutuksista kuten erilaisten järjestelmien käyttöönottokoulutuksista (ESS, Nepton, M2, OSS, Daisy, verkkosivut), ensiapu-, alkusammutuskoulutuksista. Tehtäväalueittain oli erilaisia ammattialakohtaisia koulutuksia. Suurin osa koulutuksista toteutettiin etäyhteydellä.

Toimintavuonna 2023 koulutuspäivien kokonaismäärä oli 379,5 työpäivää. Koulutuksessa kävi vuoden aikana yhteensä 125 henkilöä.

Vuoden alussa henkilöstöjaosto hyväksyi henkilöstö- ja koulutussuunnitelma vuodelle 2023. Työttömyysvakuutusrahastoon tehtiin ensimmäistä kertaa anomus koulutuskorvauksesta vuodelta 2023. Korvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä oli vuonna 2023 yhteensä 252.

5. Työhyvinvointi ja työturvallisuus

5.1. Terveysperusteiset poissaolot

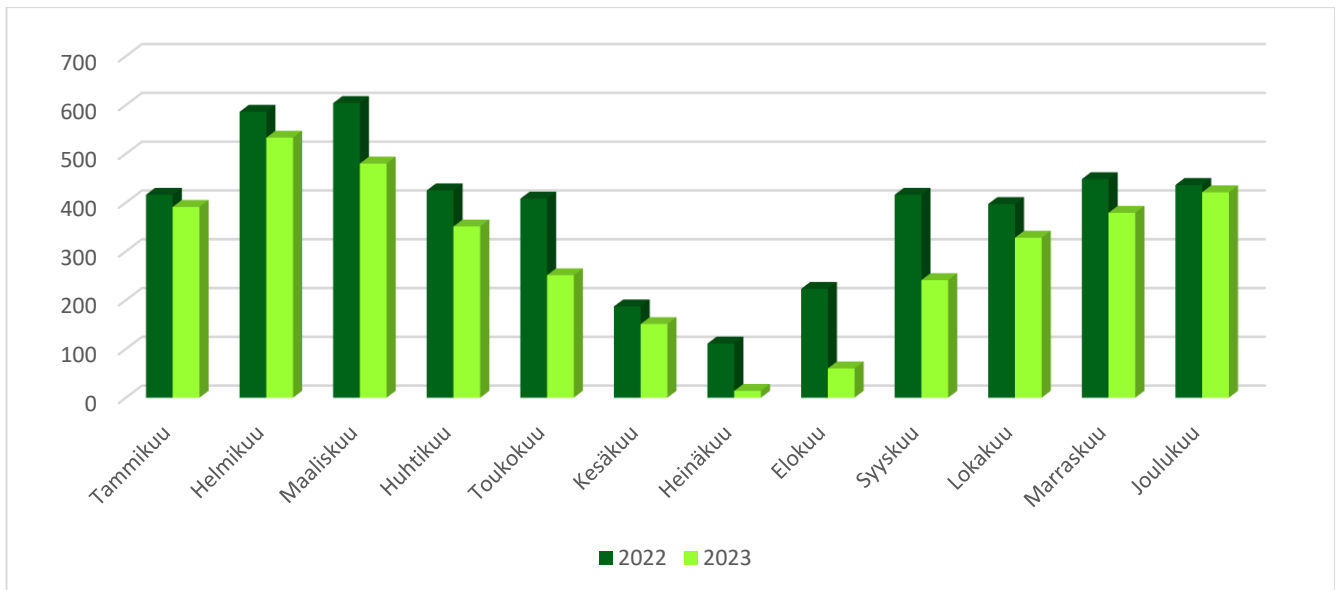
Kunnassa koko henkilöstön terveysperusteisia poissaolopäiviä oli yhteensä 3 600. Terveysperusteiset poissaolopäiviä oli 1057 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. (4657 vuonna 2022).

Taulukko 11. Keskimääräiset sairauspoissaolot vuonna 2023.

Kalenteripäivää / henkilötyövuosi	2023
	13,3

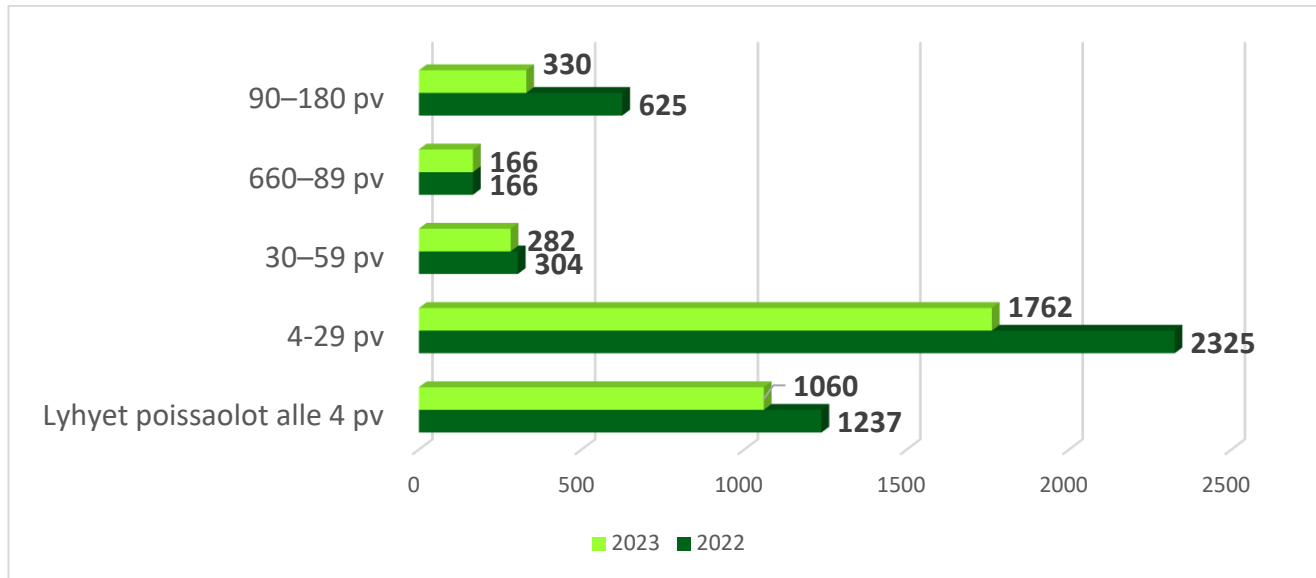
Kunta-alan keskimääräiset sairauspoissaolopäivät yhtä henkilötyövuotta kohden (kalenteripäivä) olivat vuonna 2022 20,7. (vakituiset 21,1 ja määräaikaiset 19,3).

Kuviossa 3 ilmenee terveysperusteisten poissaolopäivien jakautuminen kuukausittain. Kevään sairauspoissaolopäivissä näkyi vielä covid 19 vaikutus.



Kuvio 3. Terveysperusteiset poissaolopäivät kuukausittain

Kuviosta 4 ilmenee terveyspoissaolojen jakautuminen ja muutokset edelliseen vuoteen. Sairauspoissaolot ovat vähentyneet edelliseen vuoteen verrattuna.

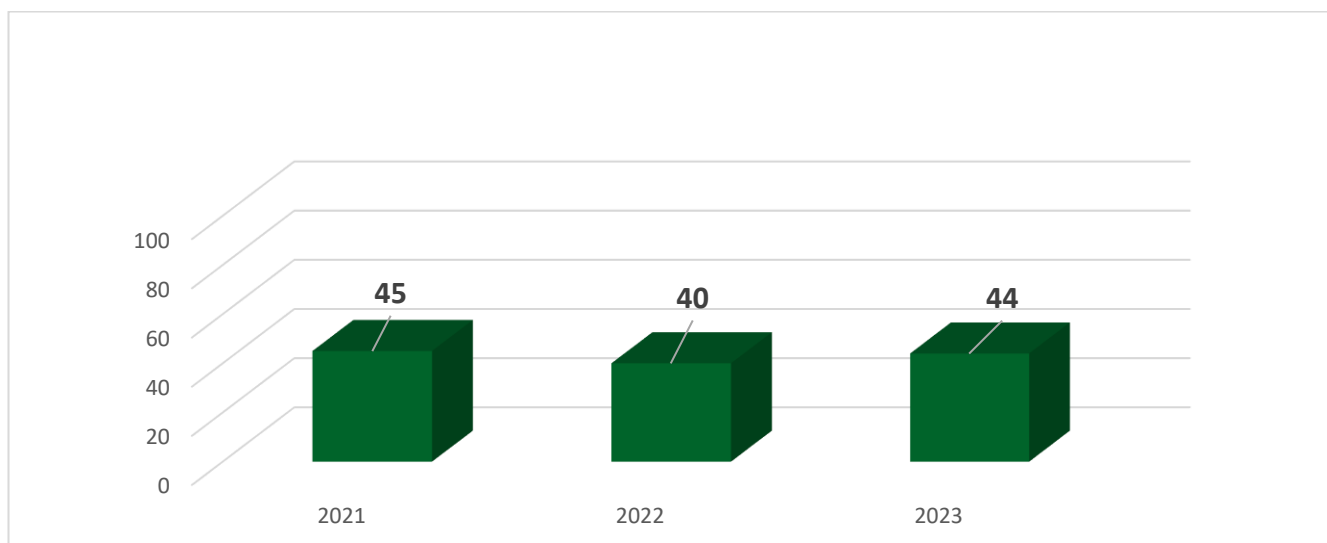


Kuvio 4. Terveysperusteiset poissaolot vuonna 2022–2023.

Terveysperusteisten poissaolojen suurimpana perusteena olivat infektiot. Infektioiden jälkeen seuraavaksi on mielenterveydelliset syyt ja tuki- ja liikuntaelinsairaudet. Huomattavaa oli, että mielenterveydelliset syyt vähenivät (-274 päivää), mutta vastaavasti tuki- ja liikuntaelinsairaudet lisääntyivät (+ 94 päivää) edelliseen vuoteen verrattuna.

5.2. Pitkäaikaisterveet

Kuviossa 5 käy ilmi kunnan pitkäaikaisterveiden prosentuaalinen osuus henkilöstöstä. Toimintavuonna 2023 henkilöstöstä 44 %:lla ei ole ollut lainkaan sairauspoissaolopäiviä. Kunta-alan tutkimuksen mukaan kunnissa 16 % henkilöstöstä ei ollut päivääkään poissa oman sairautensa vuoksi vuonna 2022.



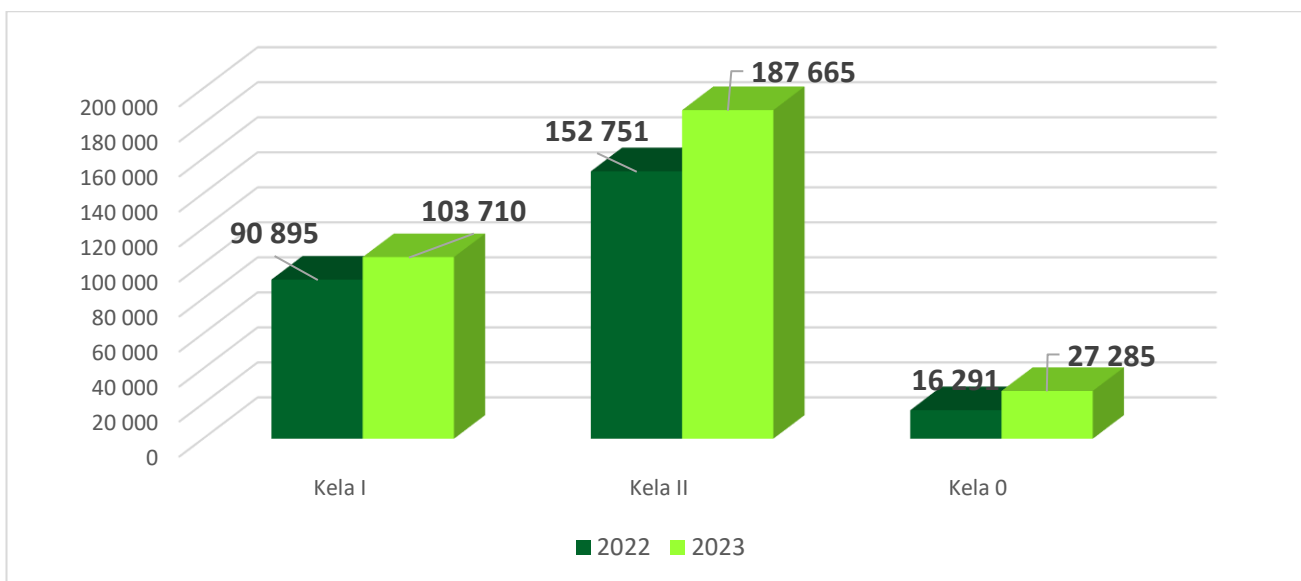
Kuvio 5. Pitkäaikaisterveet prosentteina vuosina 2021–2022.

5.3. Työterveyshuollon kustannukset ja korvaukset

Henkilöstön työterveyspalvelujen tuottaja kilpailutettiin vuonna 2022. Terveyspalvelujen tuottajana jatkoi Pihlajalinna Terveys Oy. Sopimuskausi alkoi 1.1.2023 ja on voimassa kaksi vuotta, minkä jälkeen sopimusta on mahdollista jatkaa yhden (1) + yhden (1) optiovuoden ajan.

Työterveyshuoltosopimukseen kuuluvat: lakisääteisen, ennaltaehkäisevän työterveyshuollon palvelut (Kela korvausluokka I) ja työterveyshuollollisesti painotettu sairaanhoito ja muut palvelut (Kela korvausluokat I + II).

Toimintavuonna sairaanhoidon kustannukset olivat 59 % ja ennaltaehkäisevän työterveyshuollon 33 % kaikista Kelaluokista.



Kuvio 6. Työterveyden kustannukset (€) kelaluokittain jaoteltuna 2022–2023

5.4. Työsuojelu ja -turvallisuus

Työsuojelutoimikunta on kokoontunut viisi kertaa vuonna 2023. Siellä käsiteltiin esiin tulleita työsuojeluasioita, työsuojeluhenkilöstön koulutustilannetta, tutkittiin raportit tehdyistä työsuojelutarkastuksista, työpaikkaselvityksistä sekä vaaratilanne- ja tapaturmailmoituksista.

Työsuojelutoimikunta päivitti myös työsuojelun toimintaohjelman

Kunnan eri yksiköitä on muistutettu riskien ja vaarojen arviointien päivittämisestä. Etätöitä varten on laadittu oma lomake riskien ja vaarojen arvioinneille. Perhepäivähoitajille on hankittu sammutuspeitteet.

Työterveyden työpaikkaselvitykset on tehty Hulmin koululle, Oravametsän päiväkodille ja siivouspalveluihin. Vuoden aikana tehtiin terveydellisten olojen tarkastukset Yläkoululle, Lukiolle, Rauhalan koululle, Kirkonkylän koululle, Vallinmäen päiväkodille ja Mäntymäen tenavatuvalle.

Työsuojeluhenkilöstö seuraa työpaikkakäyntien yhteydessä annettujen suositusten ja ohjeiden noudattamista ja täytäntöönpanoa sekä tarvittaessa kiirehtii niiden korjaamista.

Toimikunnalle ilmoitettuja työtaturmia / vaaratilanteita on tullut 47 kpl vuoden 2023 aikana. Suurin osa näistä koskee aggressiivisesti käyttäytyviä lapsia ja nuoria päiväkodeissa ja kouluissa. Osalle opettajista on järjestetty MAPA-koulutusta tällaisten haasteellisten tilanteiden hallitsemiseksi.

Työilmapiirikyselyjä on tehty Yläkoululle, lukiolle, Rauhalan koululle, ryhmäperhepäivähoitoon ja perhepäivähoitoon. Työsuojelupäällikkö on käynyt esittelemässä kyselyjen tulokset henkilöstölle. Osastopäällikkö on yhdessä työsuojelun ja työterveyden kanssa ryhtynyt tarvittaviin toimenpiteisiin kyselyjen pohjalta. Kyselyjä on uusittu tarvittaessa.

Kunnassa toimii kunnanhallituksen nimeämä koulujen sisäilmatyöryhmä, jossa on mukana laaja edustus luottamushenkilöitä, opetustoimen, kiinteistöhuollon, teknisen, opettajien- ja vanhempainyhdistyksen edustajia sekä työsuojelupäällikkö. Työryhmä käsittelee erikseen koulujen sisäilmaongelmia ja luo edellytykset ongelmien korjauksiin. Koulujen sisäilmatyöryhmä on kokoontunut vuoden 2023 aikana yhden kerran. Siellä käytiin läpi vuonna 2022 kouluille tehdyn sisäilmakyselyn. Kysely oli suunnattu sekä henkilökunnalle, että oppilaille.

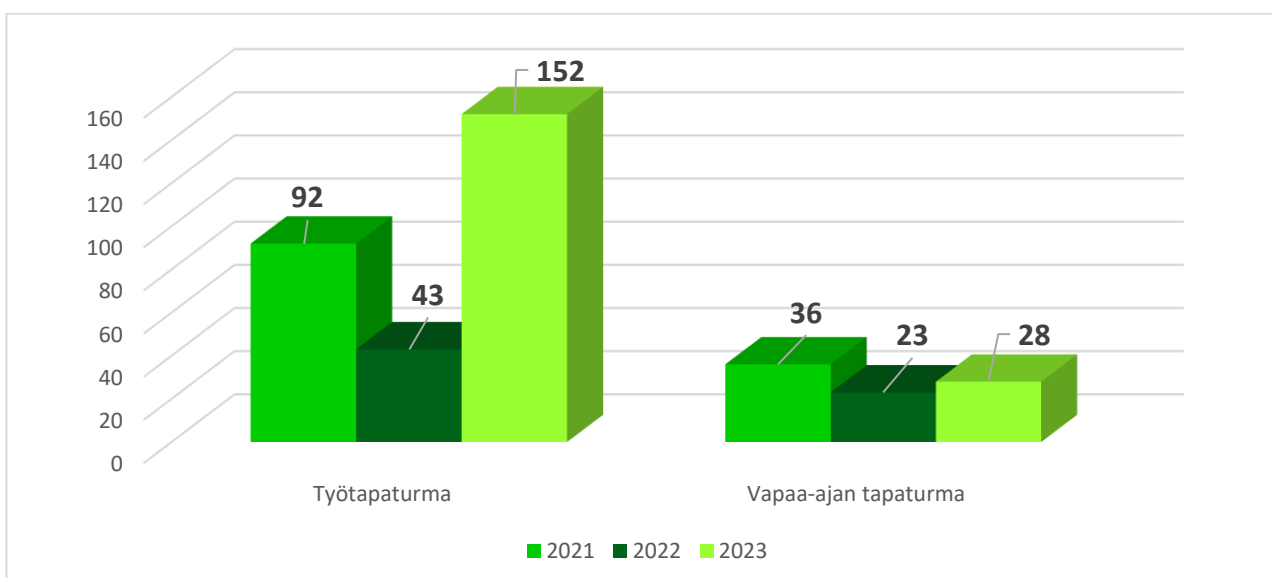
Työsuojeluvaltuutetut, -varavaltuutetut ja -yhdyshenkilöt ovat osallistuneet Työturvallisuuskeskuksen järjestämiin maksuttomiin työsuojelun sparraustunteihin verkon välityksellä. Työsuojelupäällikkö suoritti työsuojelupäällikön jatkokoulutuksen keväällä.

Koulujen ja päiväkotien henkilökunnalle on järjestetty alkusammutusharjoituksia.

5.5. Työtaturmapoissaolot

1.1.1 Työ- ja vapaa-ajan tapaturmat

Toimintavuonna tuli seitsemän (7) työtaturmaa ja kolme (3) vapaa-ajan tapaturmaa. Seitsemästä työtaturmasta aiheutui yhteensä 152 sairauspoissaolopäivää ja vastaavasti kolmesta vapaa-ajan tapaturmasta 28 sairauspoissaolopäivää.



Kuvio 7. Tapaturma- ja vapaa-ajantapaturmien poissaolot 2021–2023

1.1.2 Työ- ja työmatkatapaturmakorvaukset

Työ- ja työmatkatapaturmista tuli korvauksia yhteensä 13 372,50 € vuonna 2023. Tiedot on poimittu Pohjola Vakuutus Oy:n tiedoista 25.3.2024.

Taulukko 12. Työ- ja työmatkatapaturmista saadut korvaukset 2022–2023

Vuosi	Työpaikka ja Muu tapaturma- korvaukset	Työmatkatapaturmakorvaukset
2022	855,02	1 549,96
2023	13 211,8	160,70

6. Henkilöstön vaihtuvuus

6.1. Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet

Taulukossa 13 kuvataan vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet. Päättyneissä palvelussuhteissa on mukana eläkkeelle siirtyneet ja vakinaisten henkilöiden päättyneet työsuhteet. 10 henkilöä irtisanoutui vakituisesta palvelussuhteestaan kunnassa. Vaihtuvuusprosentti näiden osalta on 3,8 %.

Taulukko 13. Alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet vuonna 2023.

	Henkilömäärä	Vaihtuvuus %
Alkaneet palvelussuhteet	28	10,7
Päättyneet palvelussuhteet	12	4,6

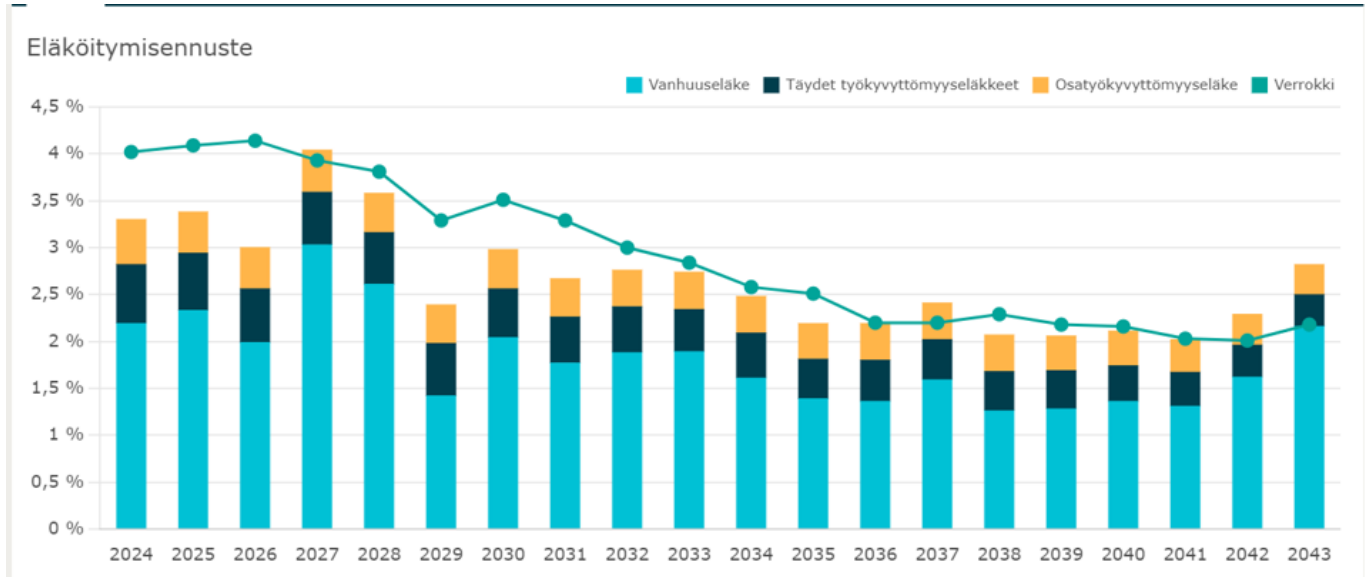
6.2. Henkilöstön rekrytointi

Henkilöstön rekrytoinnissa on käytössä Kuntarekry.fi -ohjelma. Rekrytointi on ns. perusrekrytointia, johon sisältyy vakinaisten ja pitkäaikaisten sijaisten rekrytointiin. Rekrytoinnissa otettiin käyttöön täyttölupa-prosessi. Se on käytössä vakinaisten ja yli vuoden määräaikaisissa rekrytoinneissa. Lisäksi ansiovertailu otettiin käyttöön valintaprosesseissa.

Vuonna 2023 rekrytointeja oli yhteensä 51. Hakijamäärä oli yhteensä 317 henkilöä. Suurimmat hakijamäärät olivat Kesäpesti (149 hakijaa), hyvinvointipäällikkö (21 hakijaa) ja varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (14 hakijaa) rekrytoinneissa. Peräti 11 rekrytoinnissa ei ollut lainkaan hakijoita.

7. Eläkkeet

Kunnassa eläkkeelle jäi alle viisi henkilöä. Eläkkeelle siirtyvien keski-ikä oli 64 vuotta.

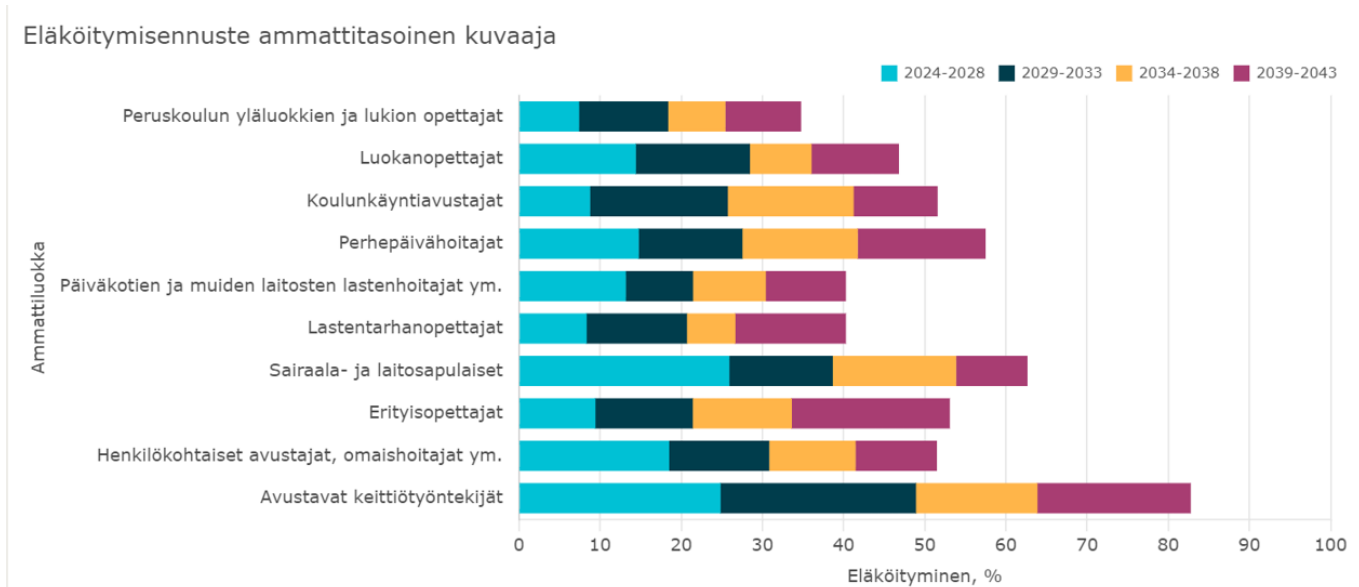


Kuvio 8. Eläköitymisennuste (Lähde Keva)

Kevan eläköitymisennuste on kuvattu kuviossa 8. Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2020 lopussa olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2022 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet. Täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet. Osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin.

Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena 31.12. palveluksessa olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksen takia alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Vanhuuseläkkeelle jäävien määrän arviointi on vaikeutunut eläkeuudistuksen jälkeen, kun vanhuuseläkkeen alaikäraja nostettiin portaittain vuonna 1955 ja sen jälkeen syntyneillä. Vanhuuseläkkeelle voi jäädä oman valinnan mukaan oman eläkeiän ja 68 ikävuoden täyttymisen välillä. Vuonna 1959 syntyneet ja sitä nuoremmat voivat jäädä vanhuuseläkkeelle oman valinnan mukaan oman eläkeiän ja 69 ikävuoden täyttymisen välillä.



Kuvio 9. Eläköitymisennuste ammattitasoinen kuvaaja (Keva)

Kuviossa 9 on kuvattu eläköityneet ammattiluokittain. Eläköitymistilannetta seurataan yksikkötasolla ja nimikkeittäin. Niiden mukaan on tehty tarvittavat toimenpiteet.

7.1. Eläkemaksut

Työnantajan KuEL- eläkemaksut koostuvat:

- **palkkaperusteisesta maksusta**, Se sisältää sekä työntekijän iästä riippuvan eläkemaksun että työnantajan maksun.
- **Tasausmaksusta (entinen eläkemenoperusteinen maksu**, jota maksettiin niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005.)

Kevan maksurakenteen uudistukseen liittyen varhaiseläkemenoperusteinen maksu eli varhemaksu ei ole käytössä vuodesta 2019 lukien.

Eläkemenoperusteinen maksu muuttui vuonna 2023 tasausmaksuksi. Maksu jaetaan kuntien ja hyvinvointialueiden kesken vuoden 2022 toteutuvien palkkasummien suhteessa. Tasausmaksusta noin 55 prosenttia kohdistuu hyvinvointialueille ja noin 45 prosenttia kunnille. Kuntien osuus tasausmaksusta jaetaan kuntien kesken niiden viimeksi vahvistetun tilinpäätöksen mukaisen verorahoituksen (ml. valtionosuudet) suhteessa. Kunnan osuus oli 50 527 273,10 euroa eli 0,14 %.

Taulukko 14. Eläkemaksut vuonna 2023

	Maksut euroa 2023	% osuus palkkakustannuksista
Palkkaperusteinen maksu	2 773 268	24,52
Tasausmaksu	445 492	

8. Palkitseminen

8.1. Järjestelyerät

Toimintavuonna tuli työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan palkankorotuksia taulukon 16 mukaisesti

Taulukko 15. Kunta-alan sopimuskorotukset vuonna 2023.

		KVTES	OVTES	TS
1.6.2023	Yleiskorotus	2,20 %	2,02 %	2,20 %
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä	0,4 % +0,3 %	0,4 % +0,3 %	0,4 % +0,3 %
1.6.2023	Kehittämishjelmaerä	1,20 %	1,20 %	1,20 %
30.6.2023	Kertaerä	465 € (467 € +120 € liite 5)	465 € (467 € +120 € Osio G)	467 €

Paikallisesti neuvoteltiin taulukon 16 järjestelyeristä sopimusalohtaisesti.

Taulukko 16. Kunnan paikalliset järjestelyerät 2023

		KVTES	OVTES	TS
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä 0,4 %	1 931,99 €	1 799,41 €	201,25 €
1.6.2023	Paikallinen järjestelyerä ns. perälautamalli 0,3 %	1 448,24 €	1 349,56 €	150,94 €
1.6.2023	Kehittämishjelmaerä	5 792,97 €	5 398,22 €	603,76 €

8.1.1. Teknisten sopimus (TS)

Paikalliset erät 0,4 % ja 0,3 % kohdennettiin tasaeränä (26 €) TS henkilöstölle.

Kehittämiserän pohjaksi laadittiin kaikille nimikkeille tasokohtaiset tehtäväkuvaukset. Kehittämiserä jaettiin sitten tasokohtaisissa tehtäväkuvissa esiin tulleeisiin palkkauksen epäkohtiin.

8.1.2. OVTES

Paikalliset erät kohdistettiin erityisluokan opettajan, varhaiskasvatuksen erityisopettajan ja varhaiskasvatuksen opettajan tehtäväkohtaisten palkan korjaukseen.

Kehittämiserään päivitettiin opettajien työn vaativuuden arvioinnin (TVA:n) kriteerit ja määriteltiin euromäärät. Lisäksi kehittämiserään päivitettiin varhaiskasvatuksen työn vaativuuden arvioinnin (TVA:n) kriteerit ja euromäärät.

8.1.3. KVTES

Paikalliset erät kohdistettiin tehtäväkohtaisten palkkojen korjaukseen kirjastovirkailijoiden, koulunkäynninohjaajien, ryhmäavustajien ja päiväkotiaavustajien ammattiryhmille sekä vuoro- ja varahoitoyksiköiden tehtäväkohtaisten palkkojen samantarvoisuuteen. Jäljelle jäävä euromäärä 2 316,23 € jaettiin KVTES henkilöstölle tasaeränä tehtäväkohtaiseen palkkaan.

Kehittämiserän pohjaksi laadittiin kaikille nimikkeille tasokohtaiset tehtäväkuvaukset. Määriteltiin tehtäväkohtaiset palkat ja kehitettiin osalle nimikkeistä työn vaativuuteen perustuvat palkkatasot (koulunkäynninohjaaja, laitoshuoltaja, liikuntakoordinaattori, lippukassanhoitaja, nuoriso-ohjaaja, perhepäivähoitaja, ruokapalvelutyöntekijä, ruokapalveluvastaava).

Päivitettiin kriteerit ja euromäärät aikaisemmin paikallisneuvotteluissa sovittuihin KVTES: lisätehtäviin. Kehittämiserään tarkasteltiin myös palkkatasoja ja korjattiin osan esihenkilöiden ja yksittäisten nimikkeiden tehtäväkohtaisia palkkoja vastaamaan mm. valtakunnan ja kunnan palkkatasoja.

8.2. Henkilökohtaiset lisät

Henkilökohtaisen lisän arviointiprosessi aloitettiin vuoden lopussa. Paikallisesti sovittiin, että jatkossa henkilökohtaisen lisän laskentakuukausi on marraskuu. Työryhmätyöskentelynä esihenkilöiden ja luottamusmiesten kanssa laadittiin henkilökohtaisen työsuorituksen arviointilomake ja arviointiprosessi.

Vuoden 2023 henkilökohtaiset lisät päädyttiin jakamaan aikaisemmin sovitun mukaisesti eli jaetaan summa tasan niiden henkilöiden kesken, joilla on henkilökohtaista lisää alle 70 €.

Taulukossa 17 on esitetty henkilökohtaisten lisien jaettavat erät toimintavuonna.

Taulukko 17. Henkilökohtaiset lisät vuonna 2023

	Jaettava erä palkkasummasta	Jaettava erä €
KVTES	1,3 %	1 417,80 €
KVTES liite 5	1,3 %	2 542,50 €
OVTES osio G	1,8 %	1 030,20 €
TS	1,3 %	0 €

8.3. Henkilöstökulut

Taulukossa 18 näkyy henkilöstökulujen muutokset vuosina 2019–2023.

Taulukko 18. Henkilöstökulut vuosina 2019–2023.

Henkilöstökulut	2019	2020	2021	2022	2023
Palkat	12 891 423	12 979 365	13 354 468	12 062 452	12 618 781
Palkkiot	5 404	18 947	20 910	4 334	4 915
Luottamustoimipalkkiot	145 078	117 694	120 868	134 083	133 055
Henkilösivukulut:					
Eläkkeet	2 960 577	2 953 148	3 039 026	2 771 659	2 607 013
Muut henkilösivukulut	435 497	427 532	468 173	403 469	415 267
Henkilöstökorvaukset	-189 372	-222 491	-189 766	-231 141	-156 138
Henkilöstökulut yhteensä	16 248 607	16 274 194	16 931 170	15 144 856	15 622 893

9. Henkilöstön aikaansaannoskyky

Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön. Henkilöstön aikaansaannoskyvystä saadaan määrällistä ja laadullista tietoa kehityskeskusteluista (kohta 10.1), työterveyshuollon raporteista (kohta 10.2) ja henkilöstökyselyillä (kohta 10.3).

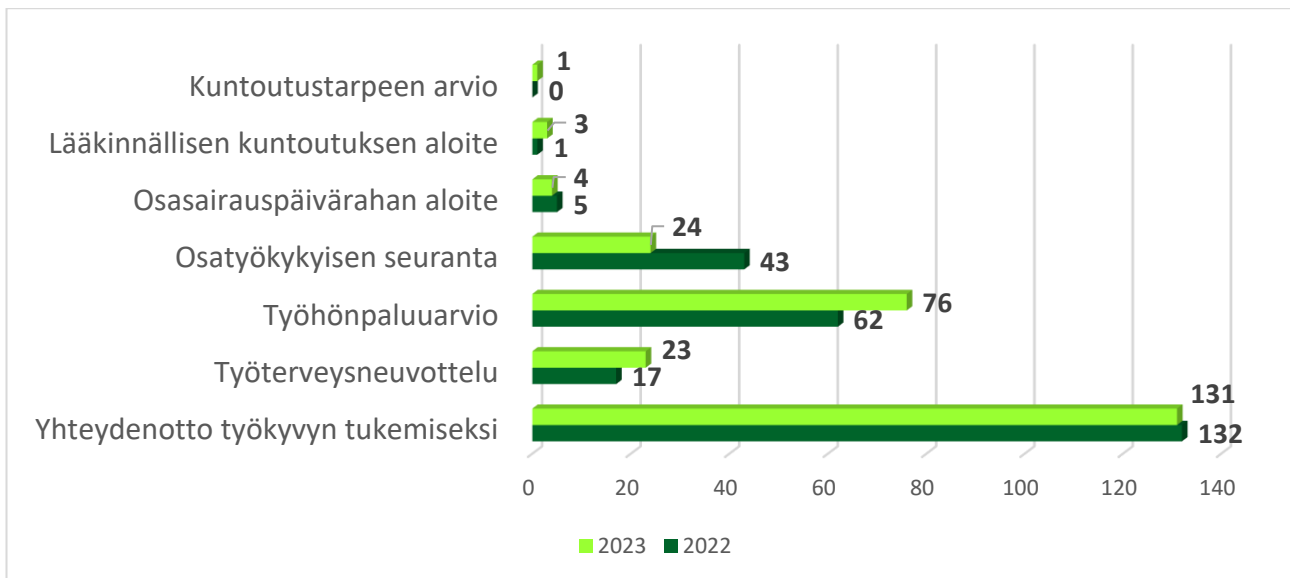
9.1. Kehityskeskustelut

Esihenkilöt käyvät vuosittain kehityskeskustelut henkilöstönsä kanssa.

9.2. Työterveyshuollon työpaikkakäynnit

Työterveyshuolto teki kahteen (2) työyksikköön työterveyshuollon perustyöpaikkaselvityksen. Työterveyshuollon raporttien pohjalta yksiköissä on tehty tarvittavia muutoksia/hankintoja.

Työterveyshuollon tukitoimien jakautuminen näkyy kuviosta 10. Suurimpana tukitoimena nousevat yhteydenotot työkyvyn tukemiseksi ja työhönpaluuarviot. Toimintavuonna on pidetty yhteensä 16 työntekijän kanssa työterveysneuvottelu.



Kuvio 10. Työterveyshuollon työkyvyn tuki henkilöstölle (kpl)

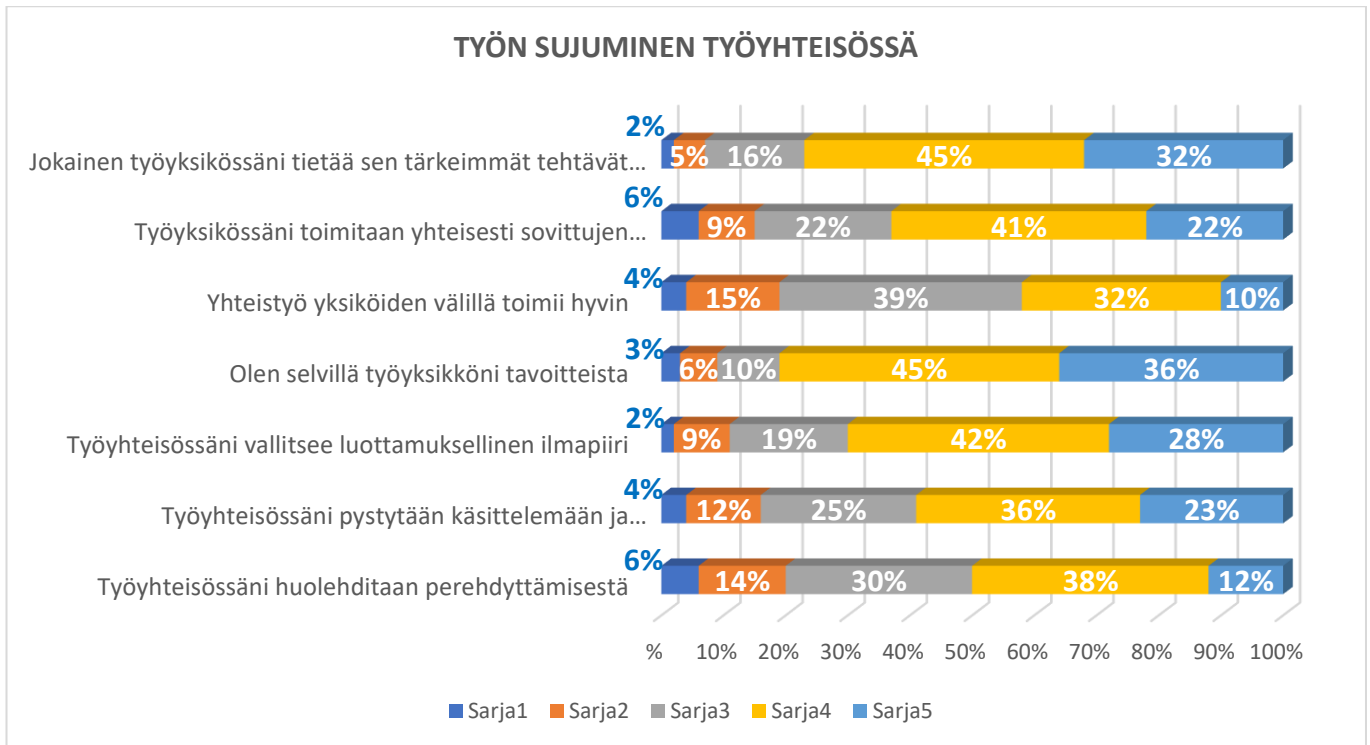
9.3. Henkilöstökysely

Henkilöstökysely toteutettiin ajalla 13.2-22.12.2023. Kyselyyn vastasi yhteensä 164 henkilöä. Vastausprosentti oli 55 %. Henkilöstökyselyssä käytettiin Kevan henkilöstökyselypohja ja siihen lisättiin kysymykset tasa-arvosta, syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta.

Vastanneista 79 % oli vakinaista henkilöä ja 21 % määräaikaisia. Vastajista esihenkilöitä oli 10 %.

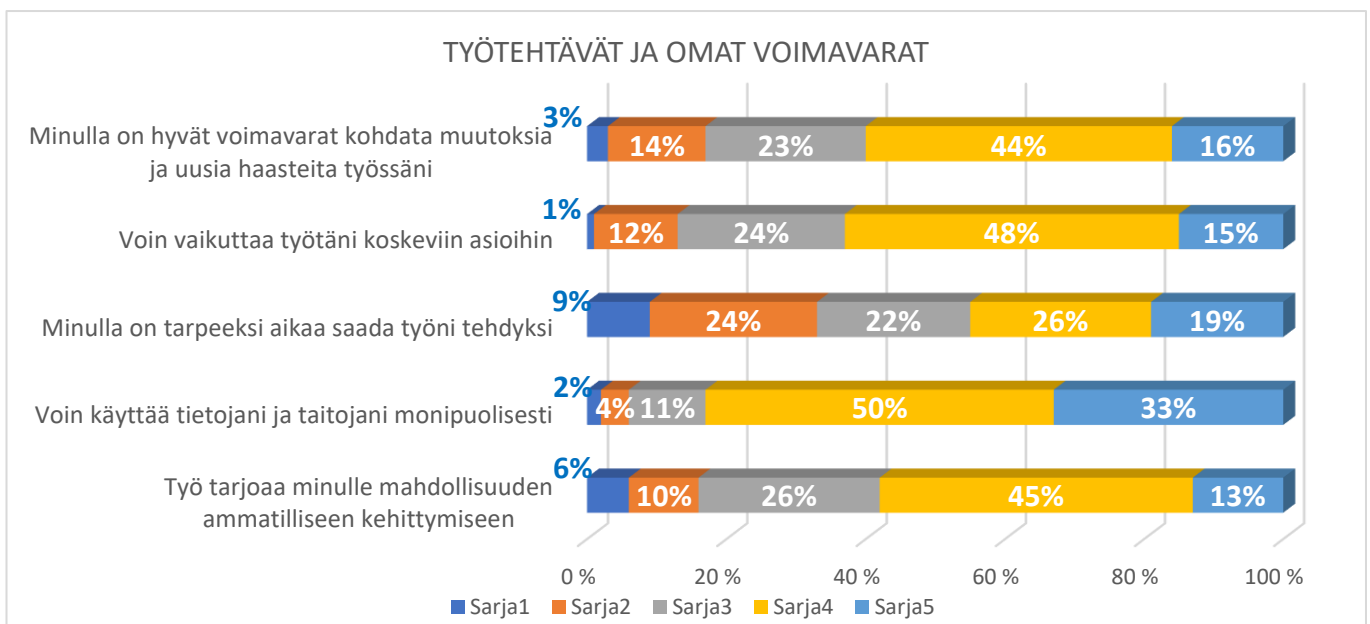
9.3.1. Henkilöstökyselyn tuloksia

Kuviossa 11 näkyy yksiköiden välinen yhteistyössä ja perehdyttämisessä on kehittämistarvetta.



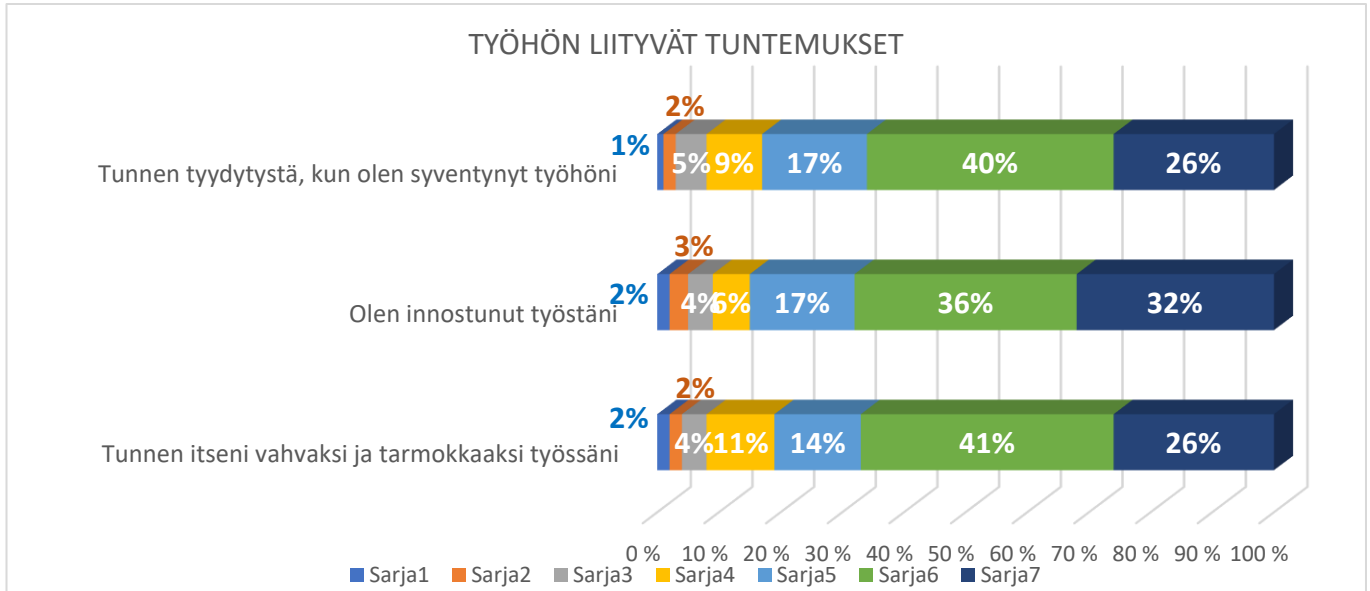
1=täysin eri mieltä, 2=melko eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä, 4=melko samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä

Kuvio 11. Työn sujuminen työyhteisössä.



Kuvio 12. Työtehtävät ja omat voimavarat.

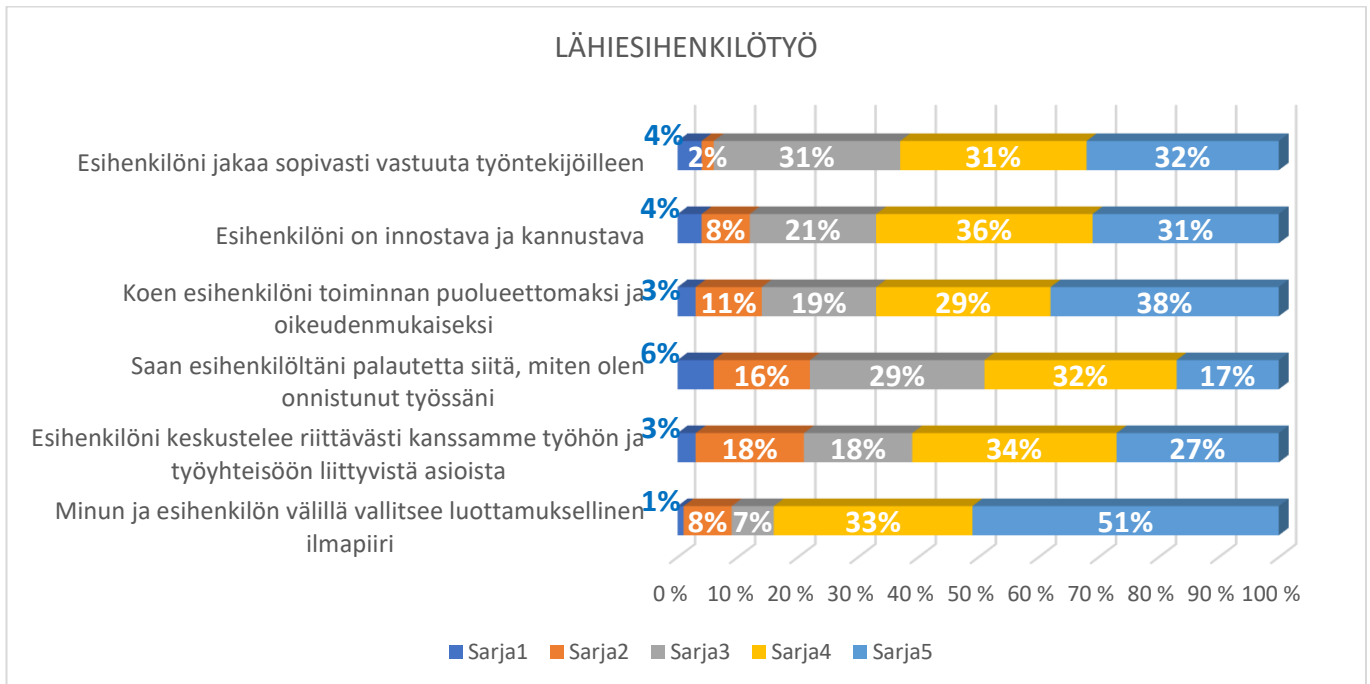
Työtehtävien ja omien voimavarojen kysymyksistä tuli esille, että aikaa töiden tekemiseen ei ole tarpeeksi. Lisäksi voimavaroja kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssä koettiin haasteellisiksi.



1= en koskaan, 2= muutaman kerran vuodessa, 3= kerran kuussa, 4= muutaman kerran kuussa, 5= kerran viikossa, 6=muutaman kerran viikossa, 7=päivittäin

Kuvio 13. Työhön liittyvät tuntemukset

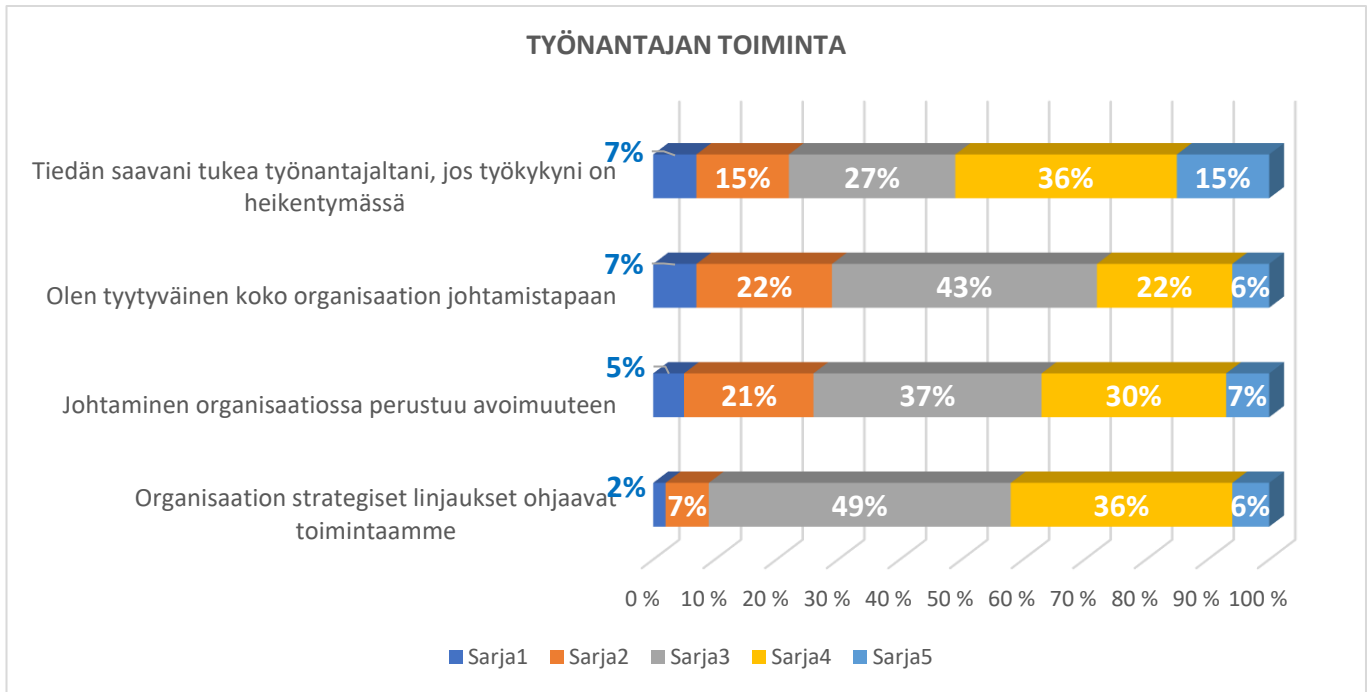
Työhön liittyvistä tuntemuksista jopa 1–2 % vastaajista koki, ettei ole kokenut koskaan kysymysten mukaisia tuntemuksia.



1=täysin eri mieltä, 2=melko eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä, 4=melko samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä

Kuvio 14. Lähiesihenkilötyö

Lähihenkilötyöstä nousi esille, ettei esihenkilö keskustele riittävästi työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista. Lisäksi työhön liittyvää palautetta odotetaan esihenkilöltä.



1=täysin eri mieltä, 2=melko eri mieltä, 3=en samaa enkä eri mieltä, 4=melko samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä

Kuvio 15. Työnantajan toiminta

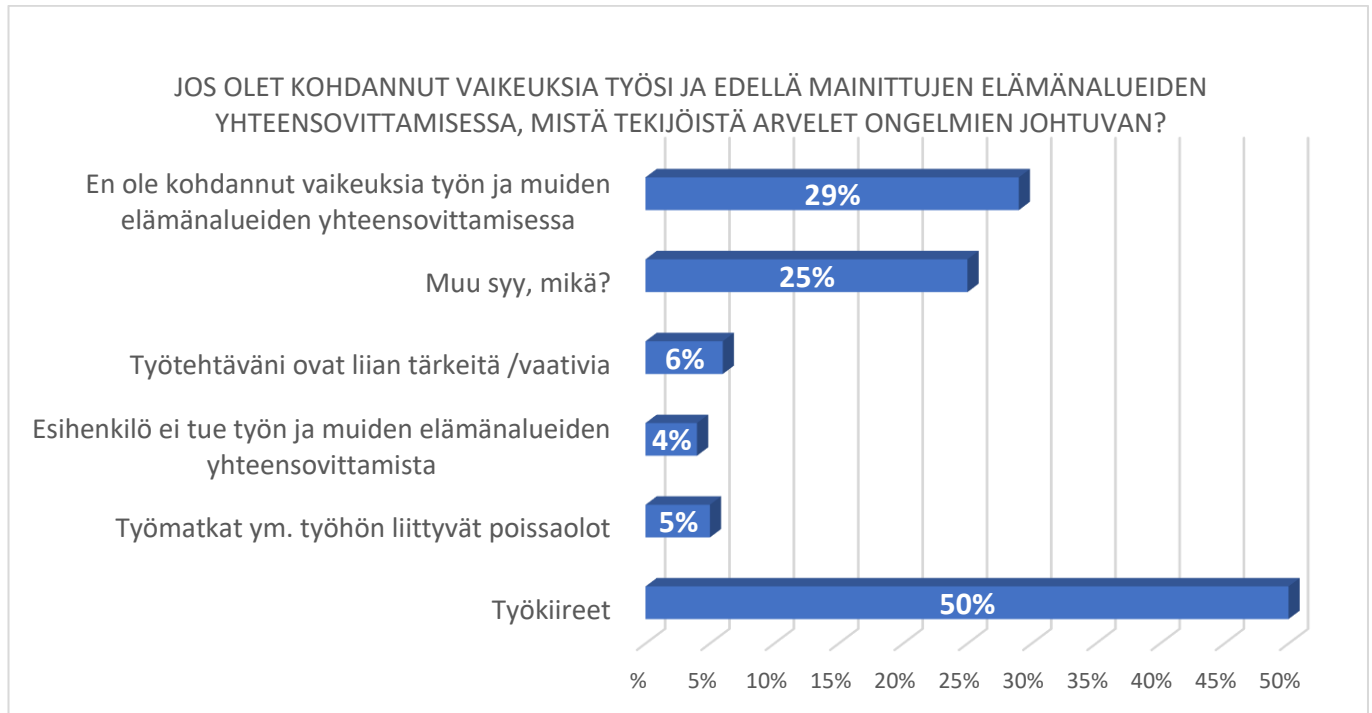
Työnantajan toiminnasta nousivat voimakkaasti esille koko organisaation johtaminen ja johtamisen avoimuus.

9.3.2. Tasa-arvo, syrjintä ja epäasiallinen kohtelu

Vastaajat kokivat, että naisten ja miesten tasa-arvoasiat toteutuvat erittäin heikosti tai melko heikosti 2–7 % vastaajista ja suurin epäkohta koettiin olevan palkkauksessa, jossa 7 % koki sen toteutuvan erittäin heikosti tai melko heikosti.

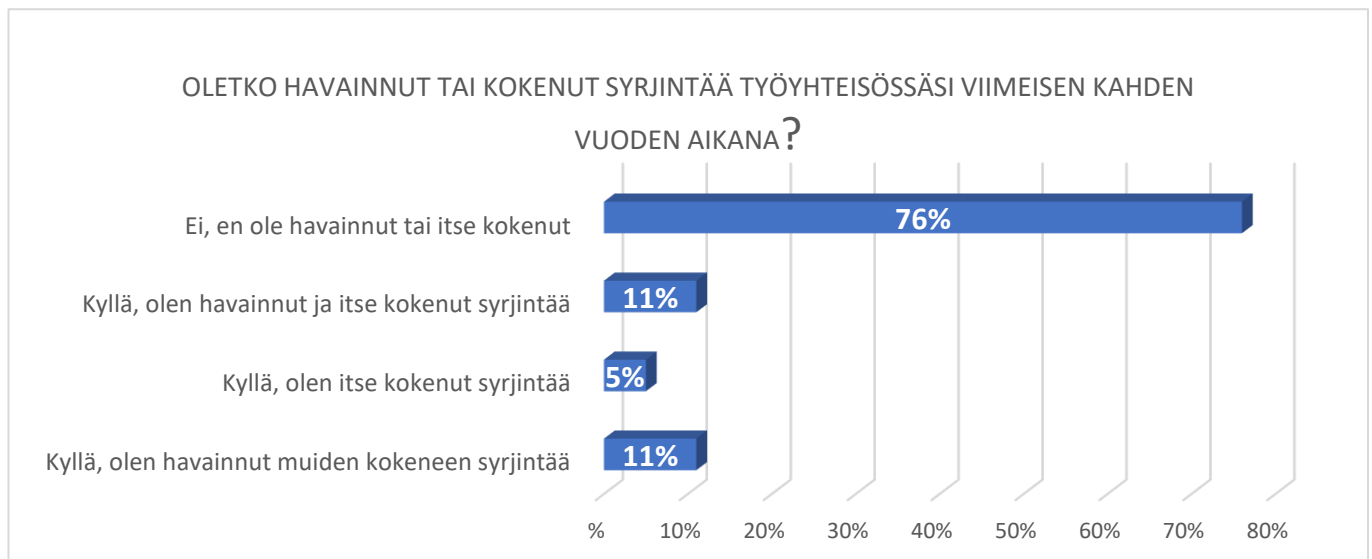
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden vastauksissa nousivat koulutus- ja opiskelumahdollisuudet sekä uralla eteneminen. n. 5 % vastaajista koki niiden toteutuvan erittäin heikosti tai melko heikosti.

Vastaajista n. 10 % koki erilaisissa työ-/ virkasuhteissa (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat) tasapuolisuuden toteutuneen erittäin huonosti tai melko huonosti. Niissä nousivat koulutus- ja opiskelumahdollisuus sekä palkkaus.



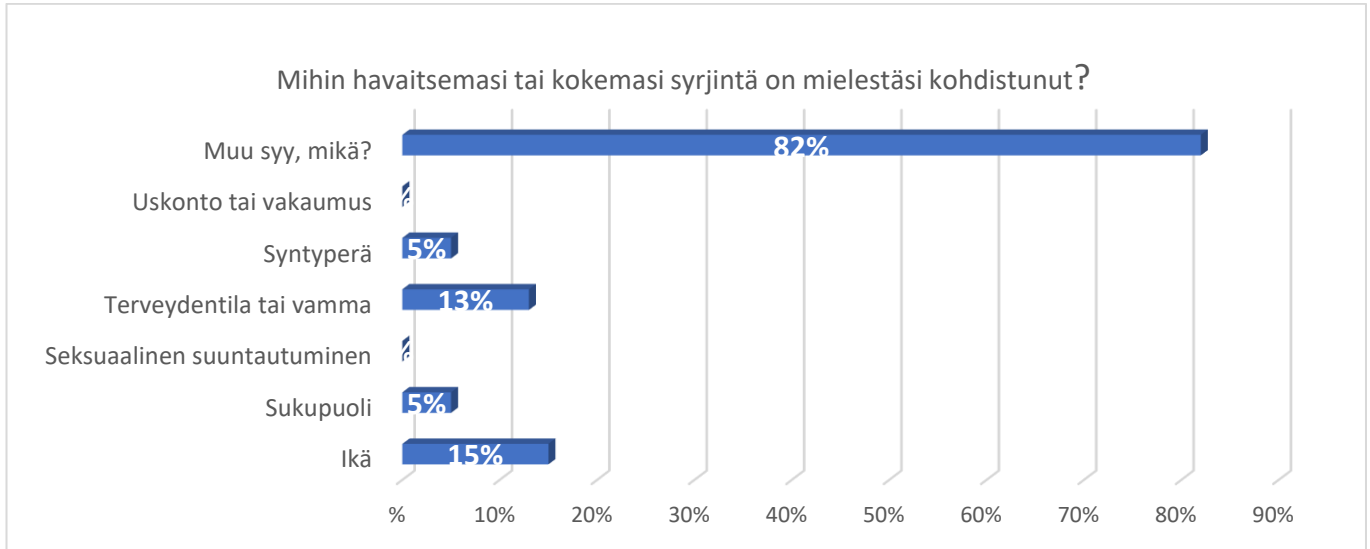
Kuvio 16. Vaikeudet työn ja eri elämäntilanteiden yhteensovittamisessa.

Työkiireet olivat suurimmat syyt, jopa 50 % vastauksista, jotka aiheuttavat vaikeuksia.



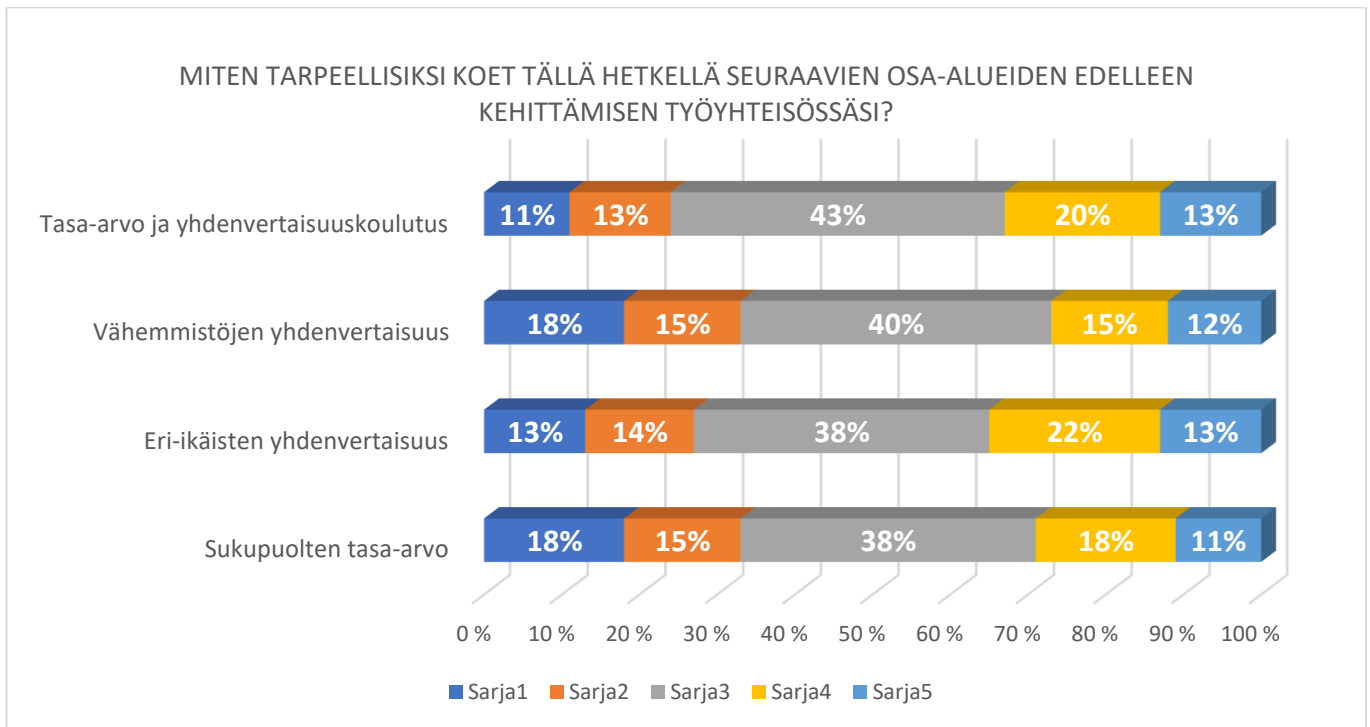
Kuvio 17. Onko havainnut syrjintää?

76 % vastaajista koki, että ei ole havainnut syrjintää, mutta syrjintää on kuitenkin kokenut osa henkilöstöstä.



Kuvio 18. Syrjintä on kohdistunut.

Syrjintä on kohdistunut jopa 82 % muuhun syyhyn. Muita syitä oli mm. henkilökemiaan, henkilökohtaisiin suhteisiin, asemaan työssä, koulutukseen, työkokemuksen. Muuna nyyinä oli myös ei ole kohdistunut mihinkään.



1= täysin tarpeeton, 2= tarpeeton, 3= ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan, 4= melko tarpeellinen, 5= erittäin tarpeellinen
 Kuvio 19. Kehitettävät osa-alueet työyhteisössä

9.3.3. Henkilöstökyselyn tulosten jatkotoimenpiteet

Henkilöstökyselyn tulokset käsitellään ja niistä tehdään kehittämissuunnitelmat yksiköittäin vuonna 2024.

10. Yhteistoiminta

Kunnassa ja hyvinvointialueella on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Työnantaja ja henkilöstöä edustavat 19 §:ssä tarkoitetut yhdistykset tai niiden rekisteröidyt paikalliset alayhdistykset nimeävät edustajansa yhteistoimintaelimeen, jonka toimikausi on neljä vuotta. Yhteistoimintaelimen toimintaan osallistuu myös 3 §:n 3 momentissa tarkoitettu yhteistoimintaedustaja. (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 14 §) Edellä mainitun lain mukainen yhteistoimintaelin Laihian kunnassa on yhteistyötoimikunta.

Yhteistyötoimikunnan kokoonpanona on ollut neljä (4) kunnanhallituksen valitsemaa edustajaa (mukaan lukien työsuojelupäällikkö ja työnantajan nimeämä sihteeri) ja ammattijärjestöjen valitsemat edustajat.

Hallintosäännön 19 §:n mukaan hallinto- ja henkilöstöjohtaja toimii yhteistyötoimikunnan esittelijänä. Esittelijän varahenkilöksi on nimetty talousjohtaja Jukka Giren. Yhteistyötoimikunta on esitelty taulukossa 19.

Yhteistyötoimikunnan kokouksia oli yhteensä neljä (4) vuonna 2023.

Taulukko 19. Kunnan yhteistyötoimikunta

Työnantajan edustajat		Työntekijöiden edustajat	
varsinainen jäsen	varajäsen		
Kaija Metsänranta, esittelijä 1.1.2023 alkaen	Jukka Giren	Liisa Nikkilä	Puheenjohtaja, luottamusmies (Jyty)
Teemu Knuutti, varapuheenjohtaja	Marja Vettenranta	Jarkko Ilvesjärvi	Työsuojelupäällikkö
Jouni Oikarainen	Tiina Friman	Maarit Koivuniemi	Työsuojeluvaltuutettu
		Virve Tala	Työsuojeluvaltuutettu
		Mika Varala	Pääluottamusmies (Juko)
		Tarja Aikio	Pääluottamusmies (JHL)