



Henkilöstöraportti 2019

Sisällys

1. Yleistä.....	3
2. Henkilöstö.....	3
3. Henkilöstön vaihtuvuus	6
4. Eläköityminen.....	6
5. Palkkausjärjestelmä.....	6
6. Työnorganisointi	7
7. Työajan jakautuminen	7
8. Koulutus.....	7
9. Työhyvinvointi	8
10. Henkilöstökulut	9

1. Yleistä

Kuntatyönantajien antaman suosituksen mukaisesti henkilöstöraportti sisältää tietoa henkilöstön määrästä, ikärakenteesta ja sukupuolijakaumasta, henkilöstön vaihtuvuudesta, eläköitymisestä, koulutuksesta, palkkauksesta, työhyvinvoinnista, terveysperusteisista poissaoloista ja henkilöstökuluista (Kuntatyönantajat: Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen, 2013).

Suosituksen mukaan henkilöstövoimavarojen arvioinnin perustana tulee olla kunta- ja palvelustrategiat. Henkilöstövoimavarojen arvioinnin tarkoituksena on auttaa/edistää johtamista ja toiminnan kehittämistä sekä toimia apuna toiminnallisten tavoitteiden saavuttamisessa.

Kuntastrategian mukaan yhteisöllisyydellä ja yhteisellä tahtotilalla saadaan paljon aikaan. Kunnan toiminta-ajatuksena ja perustehtävänä on tarjota asukkailleen laadukkaita peruspalveluita, turvallinen ja viihtyisä asuin- ja elinympäristö sekä luoda ja edistää kuntalaisten hyvinvointia. Positiivisella ja rennolla asenteella kuntaan houkutellessaan uusia asukkaita ja matkailijoita. Lisäksi kunta on yrittäjämysteinen ja tekee aktiivista yhteistyötä yrittäjien kanssa.

Kuntastrategian henkilöstöpolitiikan mukaan henkilöstön osaamiseen ja osaamisen tasoon kiinnitetään erityistä huomiota. Tarkoituksena on, että henkilöstöä on palvelurakenteen ja resurssien mukainen määrä ja kaikkien eläköityvien tilalle ei palkata uusia työntekijöitä. Kehityskeskustelut on tarkoitus käydä vuosittain loppuvuodesta ja keskusteluissa asetetaan tavoitteet seuraavalle vuodelle. Keskusteluissa käydään läpi henkilöstön oman työn ja osaamisen kehittämistarpeet ja mahdollisuudet.

Henkilöstölle vuoden 2019 talousarviossa asetetut tavoitteet olivat: henkilöstö toimii vastuullisesti ja noudattaa toiminnassaan talousarviota, huolehtii resurssien järkevästä käytöstä yhteistyössä työtovereiden, esimiesten ja sidosryhmien kanssa sekä osallistuu aktiivisesti työpaikan asioiden ja työyhteisön kehittämiseen.

2. Henkilöstö

Henkilöstön lukumäärä 31.12.2019

Kunnan henkilöstön kokonaislukumäärä oli 79.

Hallintopalveluissa työntekijöitä oli 18, elinvoimapalveluissa työskenteli 11 ja hyvinvointipalveluissa 50 työntekijää. Työllistetyt henkilöt kuuluvat hallintopalveluiden työntekijöihin, kolmea hyvinvointipalveluihin kuuluvaa työntekijää lukuun ottamatta. Työllistetyt on laskettu palkkauskustannusten mukaiseen palvelualueeseen, vaikka käytännössä he voivat työskennellä eri palvelualueella.

Seuraavassa taulukossa on esitetty henkilöstön määrä eriteltynä vakinaisiin, määräaikaisiin, sijaisiin ja työllistettyihin.

	2019			2018			2017		
	naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.
Hallintopalvelut									
Vakinaiset	7	3	10	5	3	8	7	1	8
Määräaikaiset				2		2		1	1
Sijaiset	1	1	2						
Työllistetyt + oppisopimus	2	4	6	8	8	16	4	6	10
Hallintopalvelut yhteensä	10	8	18	15	11	26	11	8	19
Elinvoimapalvelut									
Vakinaiset	7	2	9	7	3	10	7	3	10
Määräaikaiset	1	1	2	1	1	2		1	1
Elinvoimapalvelut yhteensä	8	3	11	8	4	12	7	4	11
Hyvinvointipalvelut									
Vakinaiset	34	4	38	34	4	38	36	4	40
Määräaikaiset	6		6	5		5	2		2
Sijaiset	3		3	6		6	4		4
Työllistetyt + oppisopimus	1	2	3		1	1			
Hyvinvointipalvelut yhteensä	44	6	50	45	5	50	42	4	46
Koko henkilöstö yhteensä	62	17	79	68	20	88	60	16	76

	2019	2018	2017
Vakinaiset	57	56	58
Määräaikaiset	8	9	4
Sijaiset	5	6	4
Työllistetyt + oppisopimus	9	17	10
Yhteensä	79	88	76

Hallintopalveluiden henkilöstö

kunnanjohtaja
 vs. kunnanjohtaja
 hallintosihteeri
 kirjanpitäjä
 laskentasihteeri
 2 toimistos sihteeriä
 IT-tukihenkilö
 työllisyyskoordinaattori
 työnjohtaja, työpaja
 vastaava ohjaaja, työpaja
 vastaavan ohjaajan sijainen, työpaja
 6 työllistettyä

Elinvoimapalveluiden henkilöstö

rakennustarkastaja
 apulaisrakennustarkastaja
 kiinteistöpalvelusihteeri
 kehityssihteeri
 7 toimitilahuoltajaa

Hyvinvointipalveluiden henkilöstö**Perusopetus**

rehtori
 5 luokanopettajaa
 2 erityisopettajaa
 3 aineenopettajaa
 5 päätoimista tuntiopettajaa
 esiluokan opettaja
 2 opettajan sijaista
 sivutoiminen tuntiopettaja
 4 koulunkäynninohjaajaa
 hallintosihteeri
 keittäjä
 keittiötyöntekijä

Varhaiskasvatus

päivähoidon esimies
 lähihoitaja
 5 ryhmäperhepäivähoitajaa
 3 perhepäivähoitajaa

Kirjasto

2 kirjastovirkailijaa

Ruokahuolto

emäntä
 4 keittäjää
 keittäjän sijainen

Vapaa-aikatoimi

vapaa-aikasihteeri
 pajaohjaaja
 3 työllistettyä

31.12.2019 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevia henkilöitä oli 57, joista naisia 48 ja miehiä 9. Näistä päätoimisia oli 48 ja osa-aikaisia 9.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia oli 22, joista naisia 14 ja miehiä 8.

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2019

Ikäjakaumat	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Ikä-ryhmä	Yhteensä
	20 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	
Vuosi 2019									
Naiset	5	3	7	11	6	8	15	7	62
Miehet	1	2	0	1	0	3	5	5	17
Yhteensä	6	5	7	12	6	11	20	12	79
Vuosi 2018									
Naiset	6	4	8	9	5	11	16	9	68
Miehet	2	1		1	1	5	7	3	20
Yhteensä	8	5	8	10	6	16	23	12	88
Vuosi 2017									
Naiset	2	2	6	8	4	14	11	13	60
Miehet	1	3	1	1	1	3	3	3	16
Yhteensä	3	5	7	9	5	17	14	16	76

Vuonna 2019 henkilöstön keski-ikä oli 48,3 vuotta, vuonna 2018 se oli 48,4 vuotta ja vuonna 2017 se oli 49,5 vuotta.

3. Henkilöstön vaihtuvuus

Kunnan henkilökunnan määrä väheni 9 henkilöllä vuodesta 2018. Lasku johtui työllistettyjen määrän vähenemisestä.

4. Eläköityminen

Eläkkeelle jäi neljä henkilöä.

5. Palkkausjärjestelmä

Työn vaativuuden arviointiin perustuvalla palkkausjärjestelmällä pyritään oikeudenmukaiseen palkkarakenteeseen ja tehtävän vaativuuden edellyttämään palkkaukseen. Kunnanhallitus hyväksyi kokouksessaan 2.7.2015 § 138 työnvaativuuden arvioinnin lukuun ottamatta palkkausta koskevia muutoksia.

Henkilökohtaisen työsuorituksen arviointiperusteet ja henkilökohtaiset lisät ovat olleet käytössä 1.2.2013 alkaen. Henkilökohtaiset lisät ovat määräaikaisia ja voimassa kolme vuotta myöntämisestä. Lisät on myönnetty edellisen kerran 1.10.2017.

Henkilökohtaiseen palkanosaan kuuluva henkilökohtainen lisä perustuu muun muassa henkilön osaamiseen, tietoihin ja taitoihin jne. Henkilökohtaisella lisällä vaikutetaan myös henkilöstön motivaatioon sekä kannustetaan itsensä ja osaamisen kehittämiseen.

Kunnassa ei ole käytössä vahvistettua palkitsemisjärjestelmää.

1.1.2019 palkkoja korotettiin työehtosopimusten mukaisesti paikallisella järjestelyerällä, joka oli 1,2 prosenttia kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) palkkasummasta sekä kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) palkkasummasta. Kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (OVTES) mukainen paikallinen järjestelyerä oli 0,9 prosenttia sopimuksen palkkasummasta. Kunkin työehtosopimuksen paikallinen järjestelyerä kohdennettiin vakinaiselle henkilöstölle.

Lisäksi palkkoja korotettiin 1.4.2019 työehtosopimusten mukaisilla yleiskorotuksilla. Korotuksen suuruus oli 1,0 prosenttia (KVTES ja TS) sekä 0,99 prosenttia (OVTES). Korotus koski tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa sekä henkilökohtaista lisää.

6. Työnorganisointi

Kunnan työtehtäviä hoitaa melko vähäinen henkilökunta. Työtehtävien hoitamiseksi moniosajaajat ovat kunnalle arvokkaita. Lisäksi työtehtävien sektoroitumista pitäisi välttää.

Työtehtävien uudelleen organisointi ja uusien työmenetelmien käyttöönotto tulivat ajankohtaisiksi eläköitymistien ja organisaatiomuutosten seurauksena.

7. Työajan jakautuminen

Opettajat pois lukien kunnan eri työpisteissä käytössä olevat työaikamuodot ovat yleistyöaika ja toimistotyöaika.

Toimistotyöajan puitteissa työskentelevillä on joustava työaika aamuisin klo 7 – 9 välillä ja iltapäivällä klo 15 – 17 välillä.

8. Koulutus

Henkilöstöllä on oikeus osallistua täydennys-, jatko-, uudelleen-, oppisopimus- ja ammattiyhdistyskoulutukseen. Työnantaja voi osallistua työntekijän/viranhaltijan omaehtoisesta koulutuksesta koulutuskustannuksiin myöntämällä viisi työpäivää vapaata vuosittain.

Osaamisen kehittäminen

Vuoden 2019 aikana henkilöstö on osallistunut oman ammattialansa täydennyskoulutustilaisuuksiin.

Kolme työntekijää suoritti työpaikalla tapahtuvaa oppisopimuskoulutusta.

9. Työhyvinvointi

Työhyvinvointi

Henkilöstöä kannustetaan oma-aloitteiseen ja yksilölliseen liikuntaan. Vuonna 2019 henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastuksia tuettiin 50 euron arvoisella sporttipassilla. Lisäksi työntekijöillä on oikeus osallistua työaikana kerran viikossa tunnin ajan työkykyä ylläpitävään liikuntaan. Työnantaja tukee myös työpaikkaruokailua.

Työhyvinvointia edistävillä toimilla pyritään vähentämään sairauspoissaoloja ja niistä aiheutuvia kustannuksia. Työterveyshuollon toimenpiteillä pyritään työkyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen.

Kehityskeskustelut käytiin hallintopalveluissa ja melkein kaikkien hyvinvointipalveluissa työskentelevien kanssa vuoden 2019 aikana.

Kunnassa noudatetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Savuton kunta

Kunnanhallitus päätti 4.8.2014, että kunta työpaikkana julistautui savuttomaksi 1.10.2014 alkaen. Työnantajana kunta tukee tupakoinnin lopettamista siten, että se korvaa lääkaineiden ja nikotiinipurukumin hankkimisesta aiheutuneita kuluja 1 kk/työntekijä. Sähkötupakka luokitellaan tupakkatuotteeksi ja siten se myös kuuluu tuen piiriin.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palveluja on tuottanut yksityinen palveluntuottaja. Työpaikan olosuhteisiin kohdistuvina toimenpiteinä työterveyshuolto tekee tarvittaessa työpaikkaselvityksiä työpaikan vaara- ja riskitekijöiden selvittämiseksi ja työtilojen suunnittelemiseksi. Yksilöön kohdistuvana lakisääteisenä toimintana työterveyshuolto suorittaa työhön sijoitustarkastuksia ja seurantatarkastuksia.

Yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain (13.4.2007/449) mukaisesti kunnassa on oltava yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista. Kuntasektorilla on yleinen käytäntö, että yhteistoiminta ja työsuojelun yhteistoiminta on käytännössä yhdistetty siten, että niillä on yhteinen yhteistoimintaelin. Kunnan yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta. Yhteistyötoimikunta valitaan neljäksi vuodeksi kerrallaan ja toimikausi on sama kuin työsuojeluvaltuutetun toimikausi.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2019 neljä (4) kertaa.

Työsuojelu

Yhteistyötoimikunnassa käsitellään työsuojelun yhteistoiminta-asioita tarvittaessa ja vähintään kerran vuodessa. Tällöin toimikunnan kokoonpanoon kuuluu myös työterveyshoitaja. Työsuojelun toimintaohjelman periaatteiden mukaan kunnan työsuojelutoiminta tukee johtamista, tuloksellista toimintaa ja kunnan pitkän tähtäimen tavoitteiden saavuttamista. Työsuojelun toimintaohjelmaa päivitetään vuosittain. Työsuojelun tarkoituksena on työntekijän psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin turvaaminen työssä ja työympäristössä esiintyviltä terveyst- ja työturvallisuushaitoilta.

Työsuojelua toteutetaan työsuojeluorganisaation kautta, työsuojelusta annettujen lakien, asetusten ja suositusten mukaisesti. Henkilöstön jaksamista tuetaan osaamisen ylläpidolla, tukemalla jatko- ja täydennyskoulutukseen osallistumista sekä käyttämällä

tarvittaessa työnohjausta. Kunnassa on käytössä varhaisen välittämisen malli ja päihdeohjelma.

Terveysperusteiset poissaolot

Pitkittyviin sairauspoissaoloihin työnantaja voi vaikuttaa aktiivisella tuella. Varhaisen tuen avulla pyritään tunnistamaan työpahoinvointia, seuraamaan sairauspoissaoloja ja estämään niiden pitkittymistä.

Vuoden 2019 aikana sairauspoissaoloja kertyi yhteensä 524 kalenteripäivää, joka on 6,6 päivää työntekijää kohden (79 työntekijää). Mukana laskennassa ovat lääkärin, terveydenhoitajan ja esimiehen luvalla tapahtuneet sairauspoissaolot sekä palkattomat sairauspoissaolot. Sairauspoissaoloja oli 472 päivää vähemmän kuin edellisellä vuonna. Työtapaturmia kirjattiin viisi (5) ja niiden hoitamiseen kului 10 päivää.

Kuntoutukseen osallistuttiin 15 työpäivän verran.

Perhevapaita käytettiin: tilapäinen hoitovapaa 38 päivää (12 henkilöä), hoitovapaa 233 päivää (2 henkilöä), äitiysvapaa 191 päivää (2 henkilöä), isyysvapaa 19 päivää (1 henkilö) ja vanhempainvapaa 426 päivää (4 henkilöä).

Vuorotteluvapaa käytti yksi (1) henkilö (34 pv).

Vuorotteluvapaan maksimimäärä / henkilö on 180 pv.

10. Henkilöstökulut

Vuonna 2019 henkilöstökulujen osuus oli yhteensä 3 291 038 euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus oli 2 600 732 euroa, henkilöstösivukuluja oli yhteensä 690 306 euroa (eläkekulut 647 240 euroa ja muut sivukulut 43 066 euroa). Henkilöstökulut kasvoivat edellisvuoteen verrattuna 13 638 euroa eli 0,42 prosenttia. Palkkojen ja palkkioiden pieni kasvu johtui työehtosopimusten mukaisista yleiskorotuksista.

Työterveyshuollon menot olivat 26 708 euroa. Kasvua oli edellisestä vuodesta 7,19 prosenttia.