



## Henkilöstöraportti 2020

## 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 aikaa. 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 2020 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 31.12.2020

Kunnan henkilöstön kokonaislukumäärä oli 80.

Hallintopalveluissa työntekijöitä oli 22, elinvoimapalveluissa työskenteli 10 ja hyvinvointipalveluissa 48 työntekijää. Työllistetyt henkilöt kuuluvat hallintopalveluiden työntekijöihin, yhtä 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.

	2020			2019			2018		
	naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.
<b>Hallintopalvelut</b>									
Vakinaiset	7	3	10	7	3	10	5	3	8
Määräaikaiset		1	1				2		2
Sijaiset	1		1	1	1	2			
Työllistetyt + oppisopimus	6	4	10	2	4	6	8	8	16
<b>Hallintopalvelut yhteensä</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>26</b>
<b>Elinvoimapalvelut</b>									
Vakinaiset	7	2	9	7	2	9	7	3	10
Määräaikaiset		1	1	1	1	2	1	1	2
<b>Elinvoimapalvelut yhteensä</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>12</b>
<b>Hyvinvointipalvelut</b>									
Vakinaiset	32	3	35	34	4	38	34	4	38
Määräaikaiset	7		7	6		6	5		5
Sijaiset	3	2	5	3		3	6		6
Työllistetyt + oppisopimus		1	1	1	2	3		1	1
<b>Hyvinvointipalvelut yhteensä</b>	<b>42</b>	<b>6</b>	<b>48</b>	<b>44</b>	<b>6</b>	<b>50</b>	<b>45</b>	<b>5</b>	<b>50</b>
<b>Koko henkilöstö yhteensä</b>	<b>63</b>	<b>17</b>	<b>80</b>	<b>62</b>	<b>17</b>	<b>79</b>	<b>68</b>	<b>20</b>	<b>88</b>

	2020	2019	2018
Vakinaiset	54	57	56
Määräaikaiset	9	8	9
Sijaiset	6	5	6
Työllistetyt + oppisopimus	11	9	17
<b>Yhteensä</b>	<b>80</b>	<b>79</b>	<b>88</b>

**Hallintopalveluiden henkilöstö**

ma. kunnanjohtaja  
hallintosihteeri  
kirjanpitäjä  
laskentasihteeri  
2 toimistosihteeriä  
IT-tukihenkilö  
työllisyyskoordinaattori  
työnjohtaja, työpaja  
vastaava ohjaaja, työpaja  
vastaavan ohjaajan sijainen, työpaja  
pajaohjaaja  
10 työllistettyä

**Elinvoimapalveluiden henkilöstö**

rakennustarkastaja  
apulaisrakennustarkastaja  
ma. rakennusmestari  
kehityssihteeri  
6 toimitilahuoltajaa

**Hyvinvointipalveluiden henkilöstö*****Perusopetus***

rehtori  
rehtorin sijainen  
5 luokanopettajaa  
2 erityisopettajaa  
3 aineenopettajaa  
3 päätoimista tuntiopettajaa  
esiluokan opettaja  
resurssierityisopettaja  
4 opettajan sijaista  
4 koulunkäynninohjaajaa  
hallintosihteeri  
keittäjä  
keittiötyöntekijä

***Varhaiskasvatus***

päivähoidon esimies  
2 lähihoitajaa  
5 ryhmäperhepäivähoitajaa  
perhepäivähoitaja  
ryhmäavustaja

***Kirjasto***

kirjastonhoitaja  
kirjastovirkailija

***Ruokahuolto***

emäntä  
4 keittäjää

***Vapaa-aikatoimi***

vapaa-aikasihteeri  
nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja  
työllistetty

31.12.2020 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevia henkilöitä oli 54, joista naisia 46 ja miehiä 8. Näistä päätoimisia oli 45 ja osa-aikaisia 9.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia oli 26, joista naisia 17 ja miehiä 9.

### Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2020

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 - 70	
<b>Vuosi 2020</b>									
Naiset	6	4	7	10	6	10	11	9	63
Miehet	3	2	1	0	0	3	4	4	17
<b>Yhteensä</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>80</b>
<b>Vuosi 2019</b>									
Naiset	5	3	7	11	6	8	15	7	62
Miehet	1	2	0	1	0	3	5	5	17
<b>Yhteensä</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>79</b>
<b>Vuosi 2018</b>									
Naiset	6	4	8	9	5	11	16	9	68
Miehet	2	1		1	1	5	7	3	20
<b>Yhteensä</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>88</b>

Vuonna 2020 henkilöstön keski-ikä oli 47,1 vuotta, vuonna 2019 se oli 48,3 vuotta ja vuonna 2018 se oli 48,4 vuotta.

### 3. Henkilöstön vaihtuvuus

Kunnan henkilökunnan määrä oli vuoden 2020 lopussa 80, joka oli 1 henkilön verran enemmän kuin vuoden 2019 lopussa.

Koko vuoden 2020 osalta tarkasteltuna henkilökunnan keskimääräinen työntekijämäärä oli 75 ja edellisenä vuonna 80.

### 4. Eläköityminen

Eläkkeelle jäi viisi 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 on myönnetty 30.9.2020 asti määräaikaisina ja ne ovat olleet voimassa kolme vuotta myöntämisestä. 1.10.2020 alkaen lisät on myönnetty toistaiseksi voimassa olevina.

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.

Kunnassa noudatettavat virka- ja työehtosopimukset ovat kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (OVTES) sekä kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS).

Uudet virka- ja työehtosopimukset astuivat voimaan 1.4.2020.

1.8.2020 palkkoja korotettiin työehtosopimusten mukaisilla yleiskorotuksilla. Korotuksen suuruus oli 1,22 prosenttia (KVTES ja TS) sekä 0,87 prosenttia (OVTES). Korotus koski tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa sekä henkilökohtaista lisää.

Kilpailukyky sopimuksen perusteella sovitut säännöllisen työajan pidennykset olivat voimassa 30.8.2020 asti (KVTES ja TS) ja 31.7.2020 asti (OVTES). 31.8.2020 alkaen säännöllinen työaika lyheni puolella tunnilla/vko (KVTES, TS), jolloin työntekijät palasivat kilpailukyky sopimusta edeltäneisiin työaikoihin.

## 6. Työnorganisointi

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

Työtehtävien uudelleen organisointi ja uusien työmenetelmien käyttöönotto tulevat 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 2020 aikana henkilöstö on osallistunut oman ammattialansa täydennyskoulutustilaisuuksiin.

Neljä työntekijää suoritti työpaikalla tapahtuvaa oppisopimuskoulutusta.

## **9. Työhyvinvointi**

### *Työhyvinvointi*

Henkilöstöä kannustetaan oma-aloitteiseen ja yksilölliseen liikuntaan. Vuonna 2020 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.

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 palvelut on tuottanut Siun työterveys Oy. 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 2020 kolme (3) 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 terveys- 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*

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

Vuoden 2020 aikana sairauspoissaoloja kertyi yhteensä 683 kalenteripäivää, joka on 8,5 päivää työntekijää kohden (80 työntekijää). Mukana laskennassa ovat lääkärin, terveydenhoitajan ja esimiehen luvalla tapahtuneet sairauspoissaolot sisältäen myös palkattomat sairauspoissaolot. Sairauspoissaoloja oli 159 päivää enemmän kuin edellisenä vuonna. Työtapaturmia ei kirjattu yhtään tapausta.

Kuntoutukseen osallistuttiin 5 työpäivän verran.

Perhevapaita käytettiin: tilapäinen hoitovapaa 45 päivää (10 henkilöä), hoitovapaa 577 päivää (3 henkilöä) ja vanhempainvapaa 190 päivää (2 henkilöä).

Vuorotteluvapaa käytti kolme (3) henkilöä (467 pv).

Vuorotteluvapaan maksimimäärä / henkilö on 180 pv.

## **10. Henkilöstökulut**

Vuonna 2020 henkilöstökulujen osuus oli yhteensä 3 138 359 euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus oli 2 467 560 euroa, henkilöstösivukuluja oli yhteensä 670 799 euroa (eläkekulut 608 135 euroa ja muut sivukulut 62 664 euroa). Henkilöstökulut vähenivät edellisvuoteen verrattuna 152 679 euroa eli 4,6 prosenttia. Palkkojen ja palkkioiden väheneminen johtui mm. työllistämistoimenpiteiden vähenemisestä ja niiden suunnitelmallisesta kohdentamisesta, vuorotteluvapaiden käytöstä, päivähoitotarpeen vähenemisestä ja osittain myös koronan vaikutuksesta.

Työterveyshuollon menot olivat 20 192 euroa. Menojen vähentymistä oli edellisestä vuodesta 24,4 prosenttia. Työterveyshuollon menoissa tapahtunut lasku johtui mm. palvelusopimuksessa tapahtuneista muutoksista.