



Henkilöstöraportti 2021

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. Etätyöskentely.....	8
9. Koulutus	8
10. Työhyvinvointi	8
11. Henkilöstökulut	10

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 perustehtävänä on tarjota asukkailleen laadukkaat peruspalvelut, turvallinen ja viihtyisä asuin- ja elinympäristö sekä luoda ja edistää kuntalaisten hyvinvointia. Positiivisella ja rennolla asenteella kuntaan houkutellaan uusia asukkaita ja matkailijoita. Lisäksi kunta on yrittäjämyönteinen 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 2021 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 31.12.2021

Kunnan henkilöstön kokonaislukumäärä oli 80.

Hallintopalveluissa työntekijöitä oli 21, elinvoimapalveluissa työskenteli 12 ja hyvinvointipalveluissa 47 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.

	2021			2020			2019		
	naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.	naiset	miehet	yht.
Hallintopalvelut									
Vakinaiset	6	3	9	7	3	10	7	3	10
Määräaikaiset		1	1		1	1			
Sijaiset				1		1	1	1	2
Työllistetyt + oppisopimus	5	6	11	6	4	10	2	4	6
Hallintopalvelut yhteensä	11	10	21	14	8	22	10	8	18
Elinvoimapalvelut									
Vakinaiset	10	2	12	7	2	9	7	2	9
Määräaikaiset					1	1	1	1	2
Elinvoimapalvelut yhteensä	10	2	12	7	3	10	8	3	11
Hyvinvointipalvelut									
Vakinaiset	32	3	35	32	3	35	34	4	38
Määräaikaiset	4	1	5	7		7	6		6
Sijaiset	4		4	3	2	5	3		3
Työllistetyt + oppisopimus	1	2	3		1	1	1	2	3
Hyvinvointipalvelut yhteensä	41	6	47	42	6	48	44	6	50
Koko henkilöstö yhteensä	62	18	80	63	17	80	62	17	79

	2021	2020	2019
Vakinaiset	56	54	57
Määräaikaiset	6	9	8
Sijaiset	4	6	5
Työllistetyt + oppisopimus	14	11	9
Yhteensä	80	80	79

Hallintopalveluiden henkilöstö

ma. kunnanjohtaja
hallintosihteeri
kirjanpitäjä
laskentasihteeri
toimistosihteeri
työllisyyskoordinaattori
työnjohtaja, työpaja
vastaava ohjaaja, työpaja
pajaohjaaja
kuljettaja
11 työllistettyä

Elinvoimapalveluiden henkilöstö

rakennustarkastaja
apulaisrakennustarkastaja
hallintosihteeri
kehityssihteeri
8 toimitilahuoltajaa

Hyvinvointipalveluiden henkilöstö***Perusopetus***

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

Varhaiskasvatus

päivähoidon esimies
päivähoidon esimiehen sijainen
2 lähihoitajaa
4 ryhmäperhepäivähoitajaa
perhepäivähoitaja

Kirjasto

kirjastonhoitaja
kirjastovirkailija

Ruokahuolto

emäntä
5 keittäjää

Vapaa-aikatoimi

vapaa-aikasihteeri
nuoriso- ja vapaa-ajanohjaaja
nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan sijainen
liikuntapaikkojen hoitaja
2 hanketyöntekijää

31.12.2021 toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevia henkilöitä oli 56, joista naisia 48 ja miehiä 8. Näistä päätoimisia oli 46 ja osa-aikaisia 10.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa olevia oli 24, joista naisia 14 ja miehiä 10. Näistä päätoimisia oli 18 ja osa-aikaisia 6.

Henkilöstön ikäjakauma 31.12.2021

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	
Vuosi 2021									
Naiset	6	3	4	6	11	8	14	10	62
Miehet	1	1	3	2	1	2	5	3	18
Yhteensä	7	4	7	8	12	10	19	13	80
Vuosi 2020									
Naiset	6	4	7	10	6	10	11	9	63
Miehet	3	2	1	0	0	3	4	4	17
Yhteensä	9	6	8	10	6	13	15	13	80
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

Vuonna 2021 henkilöstön keski-ikä oli 48,8 vuotta, vuonna 2020 se oli 47,1 vuotta ja vuonna 2019 se oli 48,3 vuotta.

3. Henkilöstön vaihtuvuus

Kunnan henkilökunnan määrä oli vuoden 2021 lopussa 80, joka oli saman verran kuin vuoden 2020 lopussa.

Koko vuoden 2021 osalta tarkasteltuna henkilökunnan keskimääräinen työntekijämäärä oli 77 ja edellisenä vuonna 75.

4. Eläköityminen

Eläkkeelle jäi kaksi henkilöä.

5. Palkkausjärjestelmä

Työn vaativuuden arviointiin perustuvalla palkkausjärjestelmällä pyritään oikeudenmukaiseen palkkarakenteeseen ja tehtävän vaativuuden edellyttämään palkkaukseen. Kunnanhallitus on hyväksynyt 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.

Henkilökohtaiseen palkanosaan kuuluva henkilökohtainen lisä perustuu muun muassa henkilön osaamiseen, tietoihin ja taitoihin jne. Henkilökohtaisella lisällä vaikuttaa 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).

Virka- ja työehtosopimukset ovat olleet voimassa 1.4.2020 alkaen.

1.4.2021 palkkoja korotettiin työehtosopimusten mukaisilla yleiskorotuksilla. Korotuksen suuruus oli 1,00 prosenttia (KVTES ja TS) sekä 0,72 prosenttia (OVTES). Korotus koski tehtäväkohtaista palkkaa tai siihen rinnastettavaa kuukausipalkkaa sekä henkilökohtaista lisää.

Lisäksi 1.4.2021 alkaen maksussa on ollut työehtosopimusten mukainen paikallinen järjestelyerä, jonka käyttämisestä kunnan edustajat kävivät neuvottelut pääsopijajärjestöjen luottamusmiesten kanssa. Kaikilla sopimusaloilla (KVTES, TS ja OVTES) jaettava määrä oli 0,8 % sopimusalan piiriin kuuluvien palkkasummasta mahdollisimman tavanomaiselta kuukaudelta. Yhteisissä neuvotteluissa päädyttiin jakamaan jaettavat erät tasaluontoisesti kaikille työntekijöille, jolloin ne kohdennettiin tehtäväkohtaisiin palkkoihin europerusteisesti.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) soveltamisalan piiristä on siirretty osa varhaiskasvatuksen henkilöstöä kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimukseen (OVTES) 1.9.2021 lukien.

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 organisaatiomuutosten seurauksena. Työtehtävien uudelleen organisointia kartoitettiin vuoden 2021 aikana ja sitä on jo jonkun verran toteutettu eläköitymisten johdosta.

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. Etätyöskentely

Kunnassa on noudatettu koronapandemian johdosta annettua valtakunnallista etätyösuositusta, mikäli työtehtävät ovat sen mahdollistaneet. Etätyötä on yhdistelty joustavasti normaaliin työpaikalla tehtävään lähityöhön. Kunnanhallitus hyväksyi 14.6.2021 johtoryhmän laatiman etätyöohjeen. Kokemuksen perusteella etätyö on osoittautunut toimivaksi ratkaisuksi monissa työtilanteissa. Tietoliikenneyhteydet ja työssä tarvittavat ohjelmat ovat pääsääntöisesti toimineet hyvin ja etätyön on huomattu lisäävän työn tuottavuutta etenkin huolellista keskittymistä vaativissa tehtävissä.

9. Koulutus

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

Osaamisen kehittäminen

Vuoden 2021 aikana henkilöstö on osallistunut oman ammattialansa täydennyskoulutustilaisuuksiin.

Kaksi työntekijää suoritti työpaikalla tapahtuvaa oppisopimuskoulutusta.

10. Työhyvinvointi

Työhyvinvointi

Henkilöstöä kannustetaan oma-aloitteiseen ja yksilölliseen liikuntaan. Vuonna 2021 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

Kunnanhallituksen päätöksen mukaisesti kunta työpaikkana julistautui savuttomaksi 1.10.2014 alkaen. Työnantajana kunta tukee tupakoinnin lopettamista siten, että se korvaa lääkeneiden 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. Lain tarkoituksena on edistää työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa. Yhteistoiminnan tavoitteena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnan palvelutuotannon tuoksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua.

Kunnan yhteistoimintaelimenä toimii yhteistyötoimikunta. Siihen kuuluvat työnantajan edustajina kunnanjohtaja ja työsuojelupäällikkö sekä henkilöstön edustajina paikallisjärjestöjen pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Yhteistyötoimikunnan toimikausi on valtuustokauden mittainen.

Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2021 yhden (1) kerran.

Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta kokoontuu 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.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2021 kolme (3) kertaa.

Terveysperusteiset poissaolot

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

Vuoden 2021 aikana sairauspoissaoloja kertyi yhteensä 572 kalenteripäivää, joka on 7,15 päivää työntekijää kohden (80 työntekijää). Mukana laskennassa ovat lääkärin, terveydenhoitajan ja esimiehen luvalla tapahtuneet sairauspoissaolot. Sairauspoissaoloja oli 111 päivää vähemmän kuin edellisenä vuonna. Työtapaturmia kirjattiin yksi tapaus (28 pv).

Kuntoutukseen osallistuttiin 15 työpäivän verran.

Perhevapaita käytettiin: tilapäinen hoitovapaa 56 päivää (11 henkilöä), isyysvapaa 84 päivää (3 henkilöä), äitiysvapaa 119 päivää (2 henkilöä) ja vanhempainvapaa 91 päivää (1 henkilö) sekä poissaolo pakottavasta perhesyystä 2 päivää (2 henkilöä).

Vuorotteluvapaita käytti neljä (4) henkilöä (148 pv).

Vuorotteluvapaan maksimimäärä / henkilö on 180 pv.

11. Henkilöstökulut

Vuonna 2021 henkilöstökulujen osuus oli yhteensä 3 338 143 euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus oli 2 635 117 euroa. Henkilösivukuluja oli yhteensä 703 026 euroa (eläkekulut 636 250 euroa ja muut sivukulut 66 776 euroa). Henkilöstökulut kasvoivat edellisvuoteen verrattuna 199 784 euroa eli noin 6,4 prosenttia.

Palkkojen ja palkkioiden kasvu johtui mm. työehtosopimusten mukaisista yleiskorotuksista, työllistämistoimien pienestä kasvusta sekä uusien ravinto- ja laitoshuoltopalveluja koskevien sopimusten solmimisesta kunnan ja Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymän eli Siun soten välillä. Kunta on myynyt sopimusten mukaiset palvelut Siun sotelle 1.1.2021 alkaen. Palveluiden tuottamisesta kunta saa tuloja, jotka eivät näy henkilöstökuluissa. Lisäksi palkkakulujen kasvussa on huomiotava, että vuodet 2020 ja 2021 eivät ole kaikilta osin vertailukelpoisia. Vuoteen 2020 kohdistui useita säästöjä mm. vuorotteluvapaiden ja koronapandemian johdosta.

Työterveyshuollon menot olivat 19 432 euroa. Menojen vähenemistä oli edellisestä vuodesta 3,8 prosenttia.