



Henkilöstöraportti

2020

Susanna Tuikka
LESTIJÄRVEN KUNTA

Sisällys

Johdanto	2
Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut	2
Henkilöstön määrä	2
Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet	3
Henkilöstön ikärakenne	4
Eläköityminen	5
Rekrytoinnit ja työllistäminen	6
Maksetut palkat ja palkkiot	6
Henkilöstön palkitseminen ja virkistystoiminta	8
Poissaolot	9
Työterveyshuolto ja sen kustannukset	10
Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	11
Henkilöstöriskit ja kehittämistoimenpiteet	12

Johdanto

Hyvinvoiva, osaava ja motivoitunut henkilöstö on kunnan tärkein voimavara laadukkaiden palveluiden tuottamiseksi ja strategian tavoitteiden saavuttamiseksi.

Henkilöstöraportin tavoitteena on tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esimiesten työtä sekä antaa päättäjille vuosittainen tilannekatsaus henkilöstöstä. Henkilöstöraportti täydentää kunnan vuosittaista tilinpäätöstä.

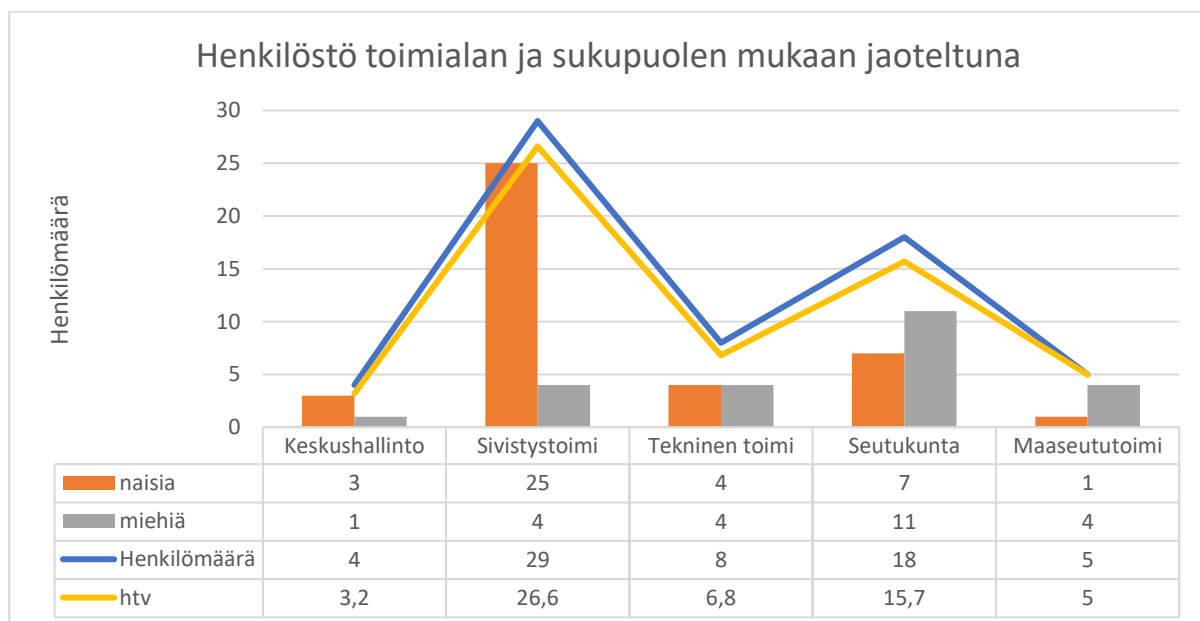
Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedot kertovat henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista.

Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut

Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärä kattaa Lestijärven kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Lestijärven kunnan palveluksessa työskenteli 31.12.2020 yhteensä 64 henkilöä (57,3 htv), joista seutukunnan palveluksessa oli 18 ja maaseututoimen palveluksessa 5 henkilöä. Kunnan oman henkilöstön määrä oli 41. Henkilöstömäärä oli kasvanut 10 henkilöllä vuoden 2019 tilanteesta.

Henkilöstöstä 37,5 % on miehiä ja 62,5 % naisia.



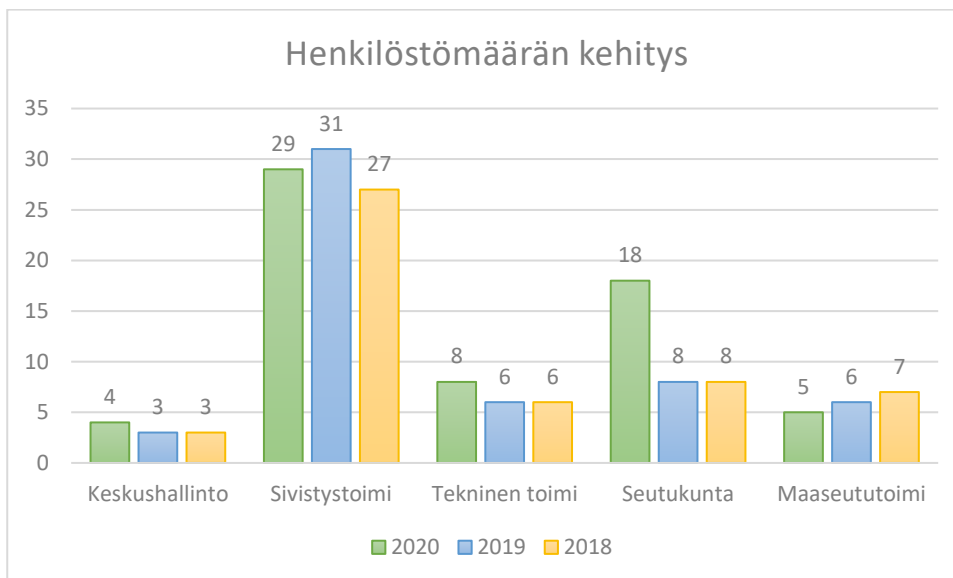
Seutukunnan osalta henkilöstömäärä on kasvanut eniten, 10 henkilöä vuoden 2019 tilanteesta. Henkilöstömäärän kasvu selittyy hankkeiden ja projektien määrän kasvulla.

Maaseututoimessa puolestaan henkilömäärä oli vähentynyt yhdellä henkilöllä vuoden 2019 tilanteesta Lestijärven maaseutuasiamies siirryttyä eläkkeelle syksyllä 2020.

Keskushallinnossa aloitti uutena viranhaltijana hallintojohtaja helmikuussa 2020 ja toimistosihteeri jäi eläkkeelle marraskuun alusta. Lisäksi keskushallinnossa oli yksi matkailualan opiskelija työharjoittelijana kesällä 2020. Hänet palkattiin harjoittelun jälkeen tekemään matkailun kehittämistyötä määräaikaisena osa-aikaisena työntekijänä 31.5.2021 saakka.

Teknisen toimen henkilömäärä on kasvanut kahdella henkilöllä. Ympäristösihteeri ja vt. rakennustarkastaja aloittivat työt vuoden 2020 aikana. Uusi tekninen johtaja aloitti työt toukokuun alussa, mutta irtisanoutui lokakuussa, joten tehtävää hoidettiin vuoden loppuun vt. teknisen johtajan toimesta.

Sivistystoimen henkilöstö muodostuu varhaiskasvatuksen henkilöstöstä, keskuskeittiön henkilöstöstä, koulutoimen henkilöstöstä, kirjastovirkailijasta ja vapaa-aikaohjaajasta sekä opettajista. Sivistystoimen henkilömäärä vähentyi kahdella henkilöllä vuonna 2020.

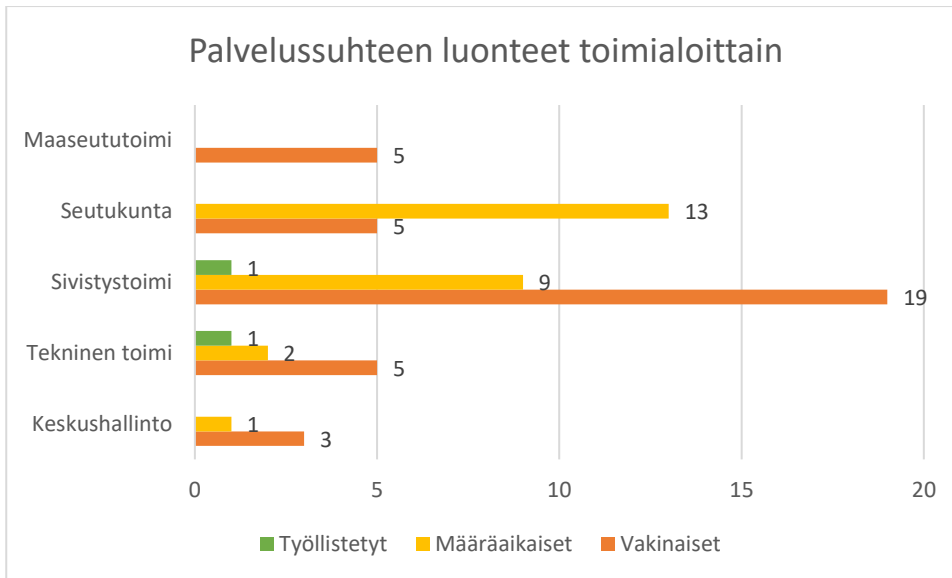


Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Henkilöstöstä 57,8 % on toistaiseksi voimassa oleva työ-/virkasopimus (37 henkilöä) ja 39 %:lla määräaikainen työsopimus (25 henkilöä).

Vuonna 2020 kunnan palveluksessa oli kaksi työllistettyä työntekijää, 3,1 % palvelussuhteista. Toinen työskenteli sivistystoimessa siivoajana ja toinen teknisellä toimella puutarhurina/kiinteistöhoitajana.

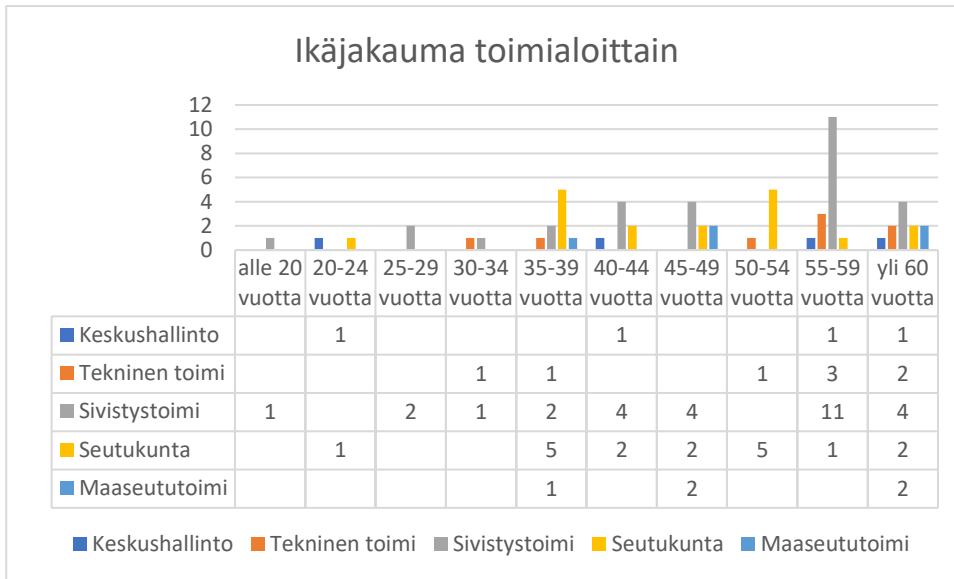
Vuoden 2020 aikana kunnassa työskenteli yksi harjoittelija, joka siirtyi syksyllä osa-aikaiseksi työntekijäksi matkailun kehittämiseen määräaikaisella työsopimuksella.



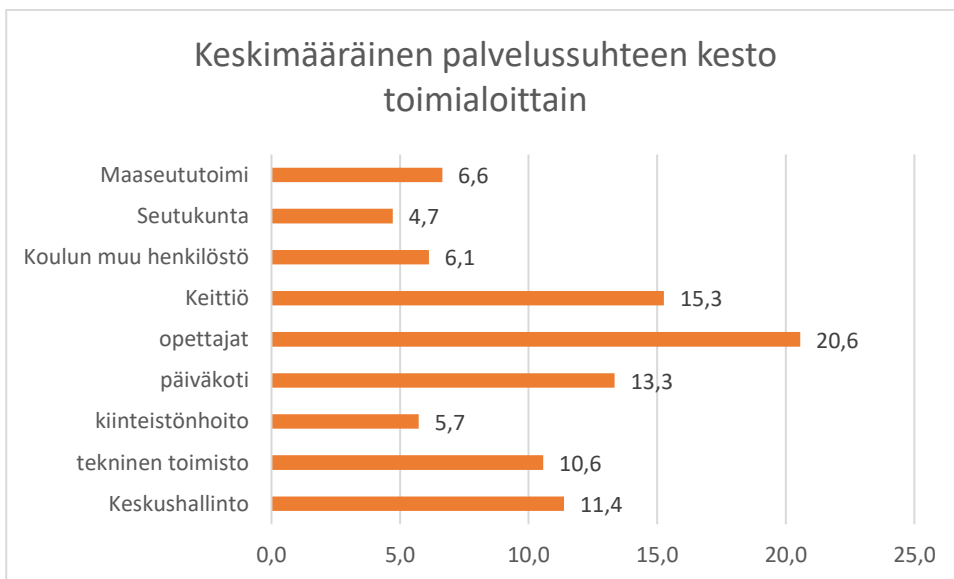
Osa-aikaisten työ-/virkasopimusten osuus kaikista työ-/virkasopimuksista oli vuonna 2020 26,6 %. Valtaosa osa-aikaisista työsopimuksista on sivistystoimen alaisuudessa koulutoimessa.

Henkilöstön ikärakenne

Lestijärven kunnan henkilöstön keski-ikä oli 48,7 vuotta. Hallinnonaloittain jaoteltuna keski-ikä keskushallinnossa oli 47,25 vuotta (2019 vuonna 60,67), teknisessä toimessa 52,5 vuotta (2019 vuonna 49,71 vuotta), sivistystoimessa 48,6 vuotta (2019 vuonna 48,46 vuotta), seutukunnassa 46,9 vuotta ja maaseututoimessa 50,8 vuotta.



Kunnan palveluksessa olevan henkilöstön keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli 2020 vuoden lopussa 13,5 vuotta ilman seutukunnan ja maaseututoimen työntekijöitä. Kaikkien henkilöiden palvelussuhteen keskimääräinen kesto oli 10,5 vuotta.



Eläköityminen

Vuoden 2020 aika Lestijärven kunnasta siirtyi eläkkeelle neljä henkilöä. Keskuskeittiön emäntä jäi eläkkeelle 1.7. alkaen, maaseutuasiamies 1.10.2020 alkaen, päivähoitaja 1.11. alkaen ja toimistosihteerä 1.11.2020 alkaen. Eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63 vuotta.

Eläköitymiset jatkuvat kunnassa vielä tulevinakin vuosina. Vuonna 2021 eläkkeelle siirtyy ainakin kunnanjohtaja. Lähivuosina useita eläköitymisiä on odotettavissa erityisesti sivistystoimessa, jossa 4 viranhaltijaa on saavuttamassa eläkeiän.

Rekrytoinnit ja työllistäminen

Vuonna 2020 kunnassa (ilman seutukuntaa) on ollut avoinna neljä virkaa. Tekninen johtaja valittiin helmikuussa. Virka ehti olla avoinna 8 kuukautta. Hakijoita virkaan oli 6. Tekninen johtaja irtisanoutui kuitenkin tehtävästään lokakuussa, jolloin teknisen johtajan virka laitettiin uudelleen hakuun. Uudella hakukierroksella tuli 5 hakemusta, joista valtuusto valitsi uuden teknisen johtajan 29.10.2020. Tekninen johtaja aloitti virassa 1.1.2021.

Rehtorin, rakennustarkastajan ja osa-aikaisen ympäristösihteerin virat laitettiin auki toukokuussa 2020. Rehtorin ja rakennustarkastajan virat ehtivät olla avoinna neljä kuukautta. Rehtorin virkaan hakijoita oli 13 ja rakennustarkastajaksi 3. Molemmat virat täytettiin syyskuussa. Rakennustarkastaja aloitti virassa lokakuussa ja rehtori 1.1.2021.

Ympäristösihteerin virkaan tuli 9 hakemusta. Ympäristösihteerin aloitti työt elokuun alussa.

Maksetut palkat ja palkkiot

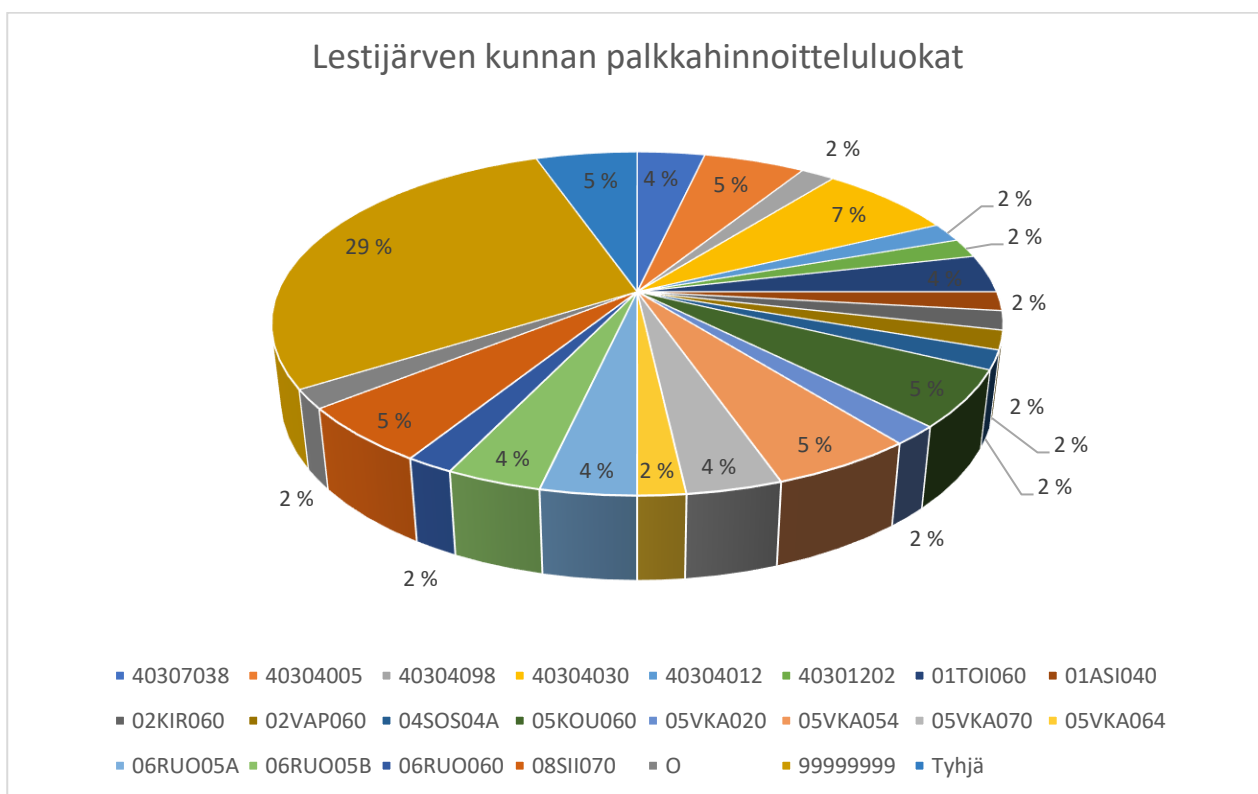
Vuonna 2020 henkilöstön palkkakustannukset sivukuluineen olivat 2 842 749,83 €. Kasvua edellisvuoteen oli 467 573,86 euroa eli 19,69 %.

	2020	muutos ed. vuoteen, €	muutos ed. vuoteen, %
Henkilöstökulut			
Kokouspalkkiot	23 124,66	9 789,46	73,41 %
Palkat	2 145 466,91	235 399,77	12,32 %
Lomapalkkojen jaksotus	106 382,22	106 382,22	
Muut palkat, palkkiot ja korvaukset	-18 086,14		
Palkat ja palkkiot yhteensä	2 256 887,65	333 485,31	17,34 %
Henkilösivukulut			
Eläkevakuutusmaksut	388 263,82	75 771,54	24,25 %
Eläkemenoperusteinen maksuosuus	93 628,83	5 778,50	6,58 %
Sotu-maksut	28 891,06	13 983,77	93,80 %
Työttömyysvakuutusmaksut	39 669,59	6 127,79	18,27 %
Tapaturmavakuutusmaksut	14 372,38	14 372,38	
Muut sivukulut	21 036,50	18 054,57	605,47 %
Henkilöstösivukulut yhteensä	585 862,18	134 088,55	29,68 %

Kunnan henkilöstöstä valtaosa kuuluu kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin ja osa teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Lisäksi on muutamia henkilöitä, jotka kuuluvat tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen piiriin.

Palkkausperusteissa noudatetaan työehtosopimuksia. Työntekijän varsinainen palkka muodostuu työehtosopimusten mukaan tehtäväkohtaisesta palkasta, henkilökohtaisesta lisästä, työkokemuslisästä sekä vanhemmille työntekijöille maksettavasta syrjäseutulisestä.

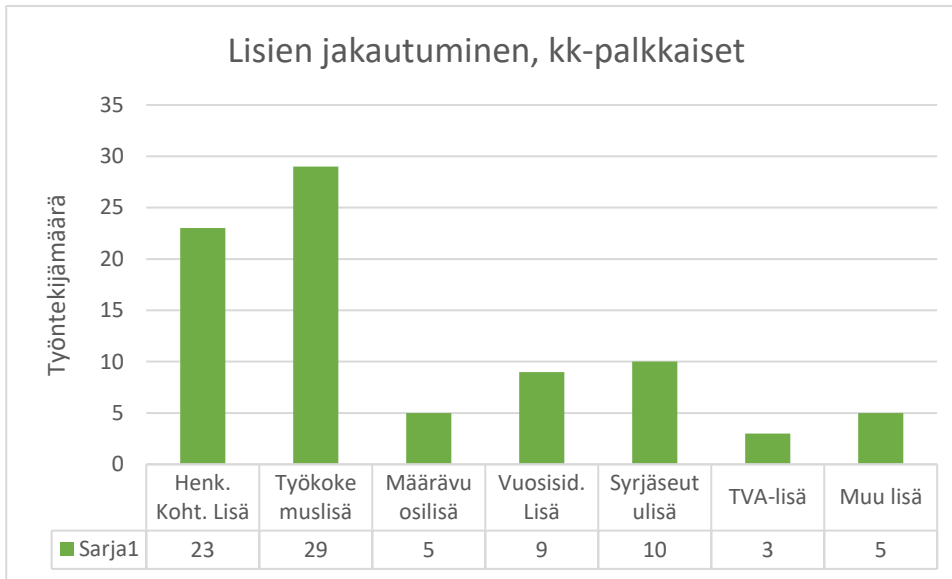
Peruspalkka perustuu kunkin työntekijän palkkahinnoitteluun. Lestijärven kunnan henkilöstöllä on 23 eri palkkahinnoitteluluokkaa, joihin työntekijät jakautuvat seuraavasti:



Valtaosa viranhaltijoista on palkkahinnoittelun ulkopuolisia, jolloin toimivaltainen viranomaisen voi päättää henkilön tehtäväkohtaisesta palkasta.

Henkilökohtaista lisää voidaan maksaa ammatinhallinnan ja työsuorituksen lisäksi esimerkiksi tuloksellisuudesta, monitaitoisuudesta ja luovuudesta, erityistiedoista ja -taidoista, yhteistyökyvystä, vastuuntunnosta ja oma-aloitteisuudesta ja kehityshakuisuudesta.

Lestijärven kunnassa henkilökohtaisen lisän harkinnanvarainen osa on otettu käyttöön 1.9.2004 lukien ja se on osa kannustavaa palkkausta ja sitä käytetään kaikissa henkilöstöryhmissä.



Vuonna 2020 kokoaikatyötä ja täyttä palkkaa saavan henkilön keskiansio oli 2797,07 €/kk.

Henkilöstön palkitseminen ja virkistystoiminta

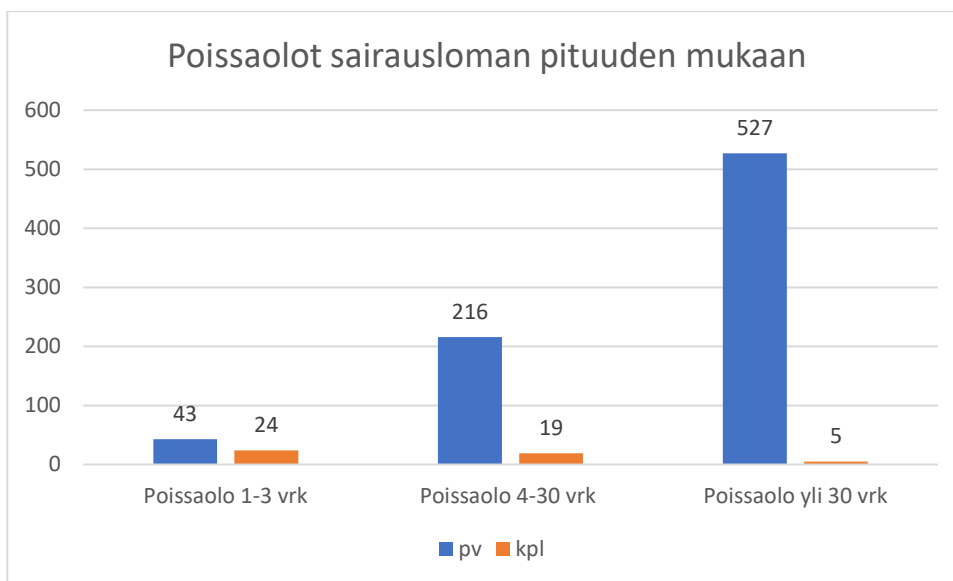
Kunta muistaa henkilöstöään merkkipäivinä, eläkkeelle lähdön tai työpaikan vaihdoksen yhteydessä.

Virkistystoimintaa ei järjestetty vuonna 2020, mutta jouluruokailu järjestettiin 16.12.2020.

Poissaolot

Koko vuonna henkilöstöllä on ollut poissaoloja yhteensä 789 kalenteripäivää (2019 vuonna 593) eli keskimäärin 12,3 päivää/työntekijä (2019 vuonna 14,12 päivää/työntekijä). Eniten sairauslomapäiviä kertyi pitkistä, yli 30 vuorokautta kestävästä sairauslomista. Toistuvia lyhyitä sairauslomia (\geq kolme 1–3 pv sairauspoissaoloa 3 kk aikana) ei vuonna 2020 ollut lainkaan.

Koko henkilöstön sairauspoissaolo-% oli 4,87.

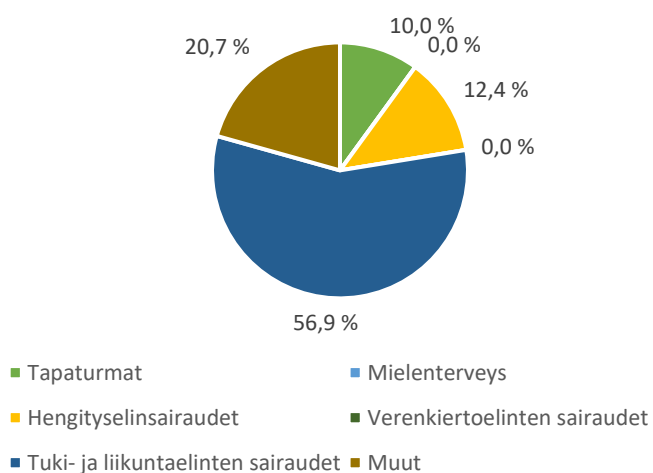


Eniten sairauspoissaoloja aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, 56,9 % kaikista sairauspoissaoloista.

Koronavuodesta huolimatta hengityselinsairauksista aiheutuneita sairauspoissaoloja oli vain 12,4 %.

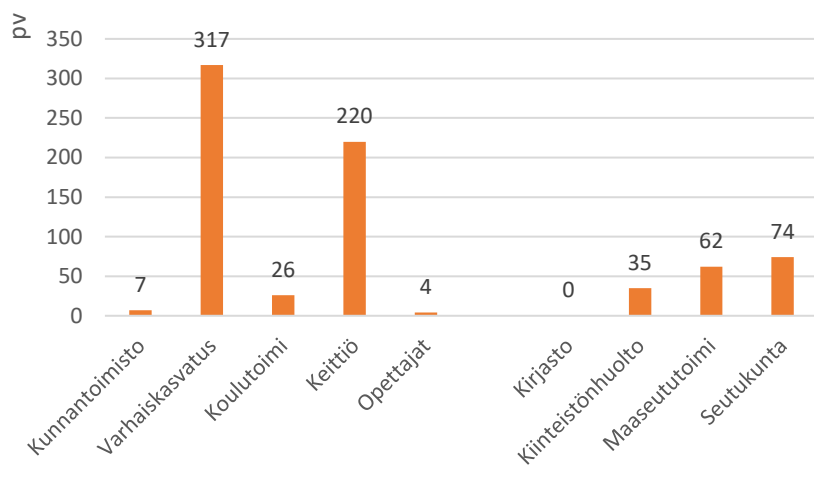
Vuoden aikana kirjattiin yksi työtapaturma, josta kertyi poissaoloa 19 päivää (2,4 % kaikista poissaoloista) ja yksi vapaa-ajan tapaturma, josta kertyi poissaoloa 60 päivää (7,6 % kaikista poissaoloista).

Sairauspoissaolojen syyt



Toimialoista eniten sairauspoissaoloja vuonna 2020 kertyi varhaiskasvatukseen ja keittiölle.

Sairauslomat toimipaikoittain 1.1.2020-31.12.2020



Työterveyshuolto ja sen kustannukset

Kaikki kunnan työntekijät kuuluvat työterveyshuollon piiriin. Kunnan työterveyshuolto on järjestetty Työplussan toimesta.

Työterveyshuollon sopimus sisältää lakisääteiset työterveyshuollon palvelut ja työterveyshuoltosopimuksen, joka käsittää myös työterveyslääkärin yleislääkäritasoiset

sairaanhoidopalvelut. Lisäksi työterveyshuollon kautta on mahdollista sopia kliinifysiologisista tutkimuksista Työplussassa suoritettuna.

Vuosittain työnantaja on tarjonnut myös kausi-influenssarokotuksen kaikille halukkaille työntekijöille ja vuonna 2020 on sovittu myös mahdollisista koronatestauksista työterveyshuollon yhteydessä.

Työterveyshuollon kustannukset	Kustannus, €	Kelan korvaus, €
Vuosi 2020	18943,21	8232,37

Työterveyshuollon keskimääräiset kustannukset per henkilö vuonna 2020 olivat ennen Kelan korvausta 296 € ja Kelan korvauksen jälkeen 167,36 €.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön hyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevan lain tavoitteena on kannustaa työnantajia osaamisen kehittämiseen organisaation liike- tai palvelutoiminnan tarpeista lähtien, edistää muutostilanteisiin varautumista ja työurien pidentymistä. Tarkoituksena on näin parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä.

Kunnille sääntely tarjoaa mahdollisuuden saada osaamisen kehittämistoimiin taloudellista tukea, ns. koulutuskorvausta, jota ne voivat hakea työttömyysvakuutusrahastosta. Olennainen sisältö liittyy osaamisen kehittämisen suunnitelmallisuuteen: henkilöstön osaamista koskeva arvio, osaamisvaatimuksen muutosten tunnistaminen ja osaamisen kehittämistoimien harkinta ja valinta.

Lestijärven kunnalla ei ole laadittu yhtenäistä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa. Toimialojen sisällä saattaa olla omia suunnitelmia. Kunta tukee omaehtoista opiskelua antamalla tarkoitukseen vapaata, kun siitä on hyötyä omassa työssä.

Työntekijöiden taholta on viime aikoina esitetty toiveita koulutuksista, joten jatkossa koulutussuunnitelma olisi hyvä laatia ja budjettiin tulisi varata erillinen koulutusmääräraha joka vuodelle.

Vuonna 2020 keskushallinnosta hallintojohtaja on suorittanut Kunta-alan controller-koulutuksen sekä osallistunut verkkokoulutuksina mm. PVT-koulutukseen, Hallintopäätösten korjaaminen kunnassa -koulutukseen, KATSO-palvelun ja tulorekisterin

muutokset -koulutukseen, Esteellisyys kunnassa -koulutukseen sekä Palkkahallinnon vuodenvaihteen koulutukseen.

Ympäristösihteeri aloitti joulukuussa 2020 Ympäristönsuojelun peruskurssin, joka kestää tammikuun loppuun saakka.

Henkilöstöriskit ja kehittämistoimenpiteet

Vähäinen henkilöstömäärä suhteessa työmäärään erityisesti keskushallinnossa ja teknisessä toimessa kasvattaa henkilöstöriskin yhdeksi merkittävimmistä kunnan riskeistä.

Yhteen henkilöön kohdistuva suuri työ- ja vastuumäärä kasvattaa sekä työntekijän terveydellistä riskiä että lisää virheiden tekemisen mahdollisuutta. Henkilöstölle kertyy ylityötunteja eikä niitä voida pitää vapaina pois, koska työmäärä kertaantuu poissaolon aikana.

Vähäinen henkilöstö myös aiheuttaa riskin kunnan toiminnan jatkuvuudelle ja turvaamiselle kaikissa tilanteissa, koska yhden ihmisen takan on paljon tietoa, johon muut eivät välttämättä pääse käsiksi.

Henkilöstöriskin pienentämiseksi jokaisen työntekijän työnkuvasta tulisi laatia kirjallinen kuvaus sekä jokaisen työntekijän tulisi laatia vuosikello-periaatteella lista tehtävistä ja niiden suorittamisajankohdasta. Lisäksi olisi hyvä miettiä myös selkeitä kirjallisia ohjeita kriittisimpien työtehtävien hoitamista varten, mikäli varsinainen työntekijä jostain syystä ei ole tavoitettavissa. Jokaiselle työntekijälle tulisi nimetä myös 1 – 2 varahenkilöä, jotka tietäisivät kriittisistä asioista ja joilla olisi tarvittavat käyttöoikeudet kaikkiin kriittisiin järjestelmiin (esim. taloushallinto-ohjelma, pankki).