



Henkilöstöraportti

2021

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.....	7
Henkilöstön palkitseminen ja virkistystoiminta.....	9
Poissaolot	10
Työterveyshuolto ja sen kustannukset.....	10
Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	11
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma	11
Henkilöstöriskit ja kehittämistoimenpiteet	13

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.

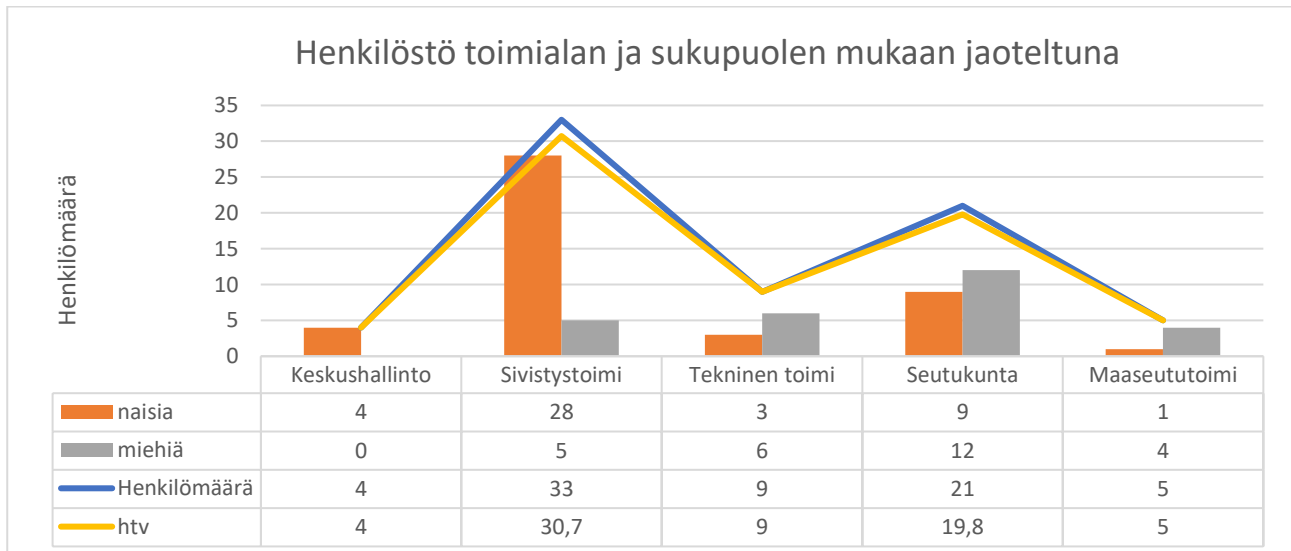
Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedot kertovat henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista.

Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut

Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärä kattaa Lestijärven kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Lestijärven kunnan palveluksessa työskenteli 31.12.2021 yhteensä 72 henkilöä (68,5 htv), joista seutukunnan palveluksessa oli 21 ja maaseututoimen palveluksessa 5 henkilöä. Kunnan oman henkilöstön määrä oli 46. Kokonaishenkilöstömäärä oli kasvanut 8 henkilöllä vuoden 2020 tilanteesta.

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

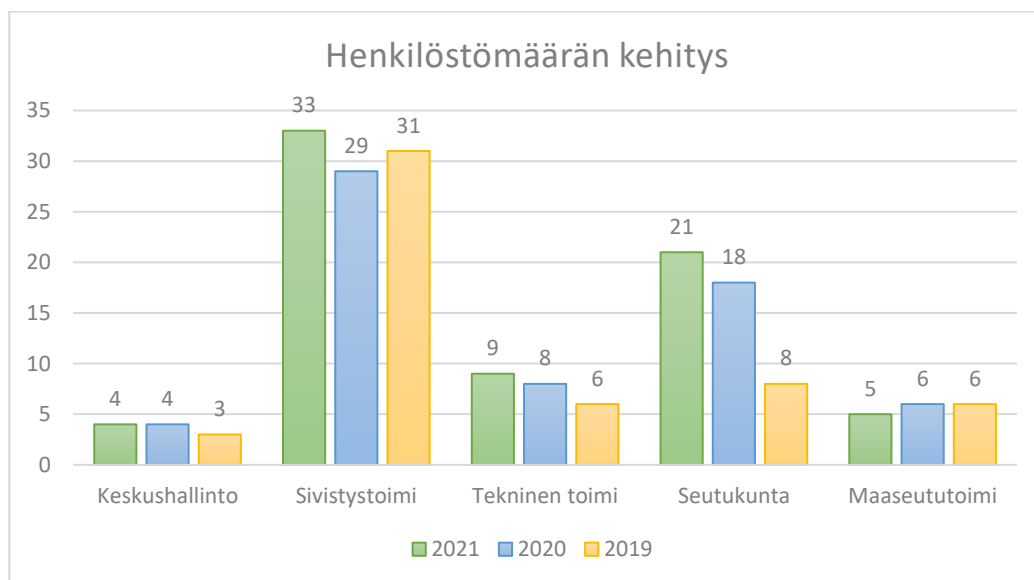


Vuoden 2021 aikana henkilöstömäärä on kasvanut sivistystoimessa 4 henkilöllä, teknisessä toimessa 1 henkilöllä ja seutukunnassa 3 henkilöllä vuoteen 2020 verrattuna. Maaseututoimessa ja keskushallinnossa henkilömäärä on pysynyt samana.

Keskushallinnossa kunnanjohtaja Esko Ahonen jäi eläkkeelle kesäkuun lopussa ja uusi kunnanjohtaja, Anne Kurkela aloitti virassa heinäkuun alussa. Lisäksi keskushallinnossa on matkailun ja viestinnän kehittämistyötä tekemässä määräaikainen työntekijä 31.5.2022 saakka.

Tekninen johtaja Janne Pekkarinen aloitti virassa 1.1.2021. Lisäksi teknisessä toimessa on palkattuna yksi määräaikainen oppisopimuskoulutettava.

Sivistystoimen henkilöstö muodostuu varhaiskasvatuksen henkilöstöstä, keskuskeittiön henkilöstöstä, koulutoimen henkilöstöstä, kirjastovirkailijasta ja vapaa-aikaohjaajasta sekä opettajista. Uusi rehtori/sivistysjohtaja Niko Aihio ja ruokapalveluvastaava Virpi Orava aloittivat tehtävissään 1.1.2021. Päiväkodin johtaja irtisanoutui tehtävästään elokuussa ja siitä saakka tehtävää on hoidettu rehtorin/sivistysjohtajan työpanoksella. Myös sivistystoimessa on yksi määräaikainen oppisopimuskoulutettava liikunta-alueiden hoitajaksi.

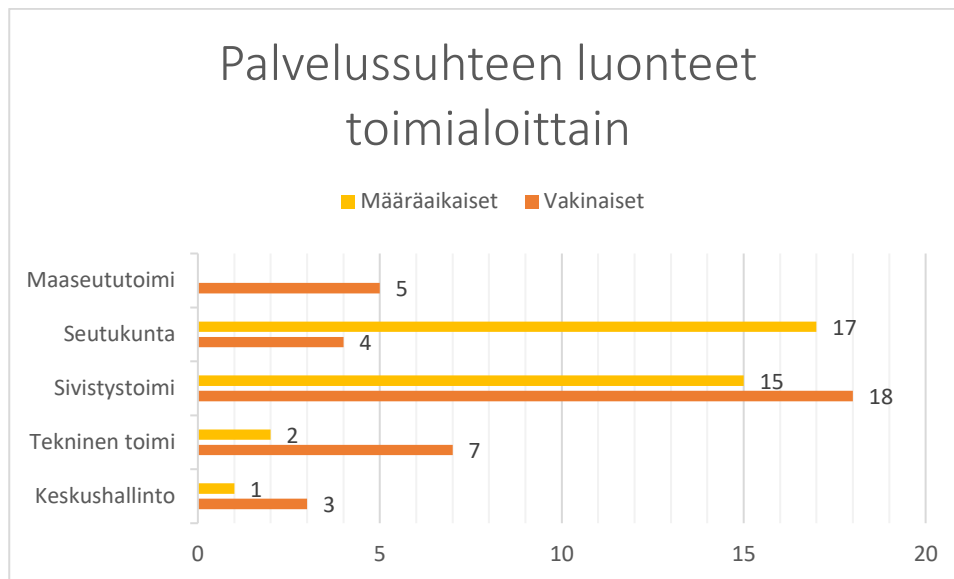


Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Henkilöstöstä 51,4 % on toistaiseksi voimassa oleva työ-/virkasopimus (37 henkilöä) ja 47,2 %:lla määräaikainen työ-/virkasopimus (35 henkilöä).

Vuonna 2021 kunnan palveluksessa oli kaksi oppisopimuskoulutettavaa työntekijää ja 3 työllistämistuella työllistettyä työntekijää. Näiden työntekijöiden osuus kaikista palvelussuhteista oli 6,9 %. Oppisopimuskoulutettavista toinen työskenteli koululla kiinteistöhoitajana ja toinen vapaa-aikatoimella liikuntapaikkojen hoitajana.

Keskushallinnossa työskentelee matkailua ja viestintää kehittämässä yksi henkilö, jonka harjoittelusopimus muutettiin määräaikaiseksi työsopimukseksi syksyllä 2021.

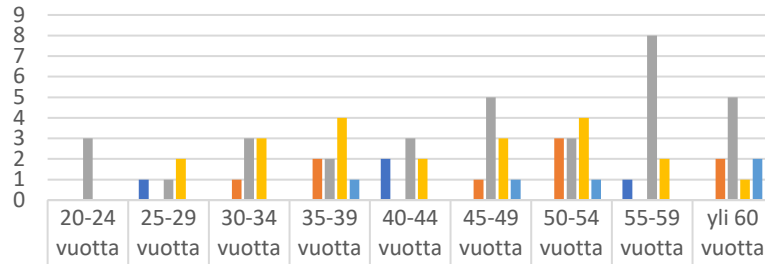


Osa-aikaisten työ-/virkasopimusten osuus kaikista työ-/virkasopimuksista oli vuonna 2021 15,3 %. Valtaosa osa-aikaisista työsopimuksista on sivistystoimen alaisuudessa koulutoimessa.

Henkilöstön ikärakenne

Lestijärven kunnan henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta. Hallinnonaloittain jaoteltuna keski-ikä keskushallinnossa oli 42,5 vuotta (2020 vuonna 47,25), teknisessä toimessa 48,1 vuotta (2020 vuonna 52,5 vuotta), sivistystoimessa 46,7 vuotta (2020 vuonna 48,6 vuotta), seutukunnassa 43,3 vuotta (2020 vuonna 46,9 vuotta) ja maaseututoimessa 51,8 vuotta (2020 vuonna 50,8 vuotta).

Ikäjakauma toimialoittain

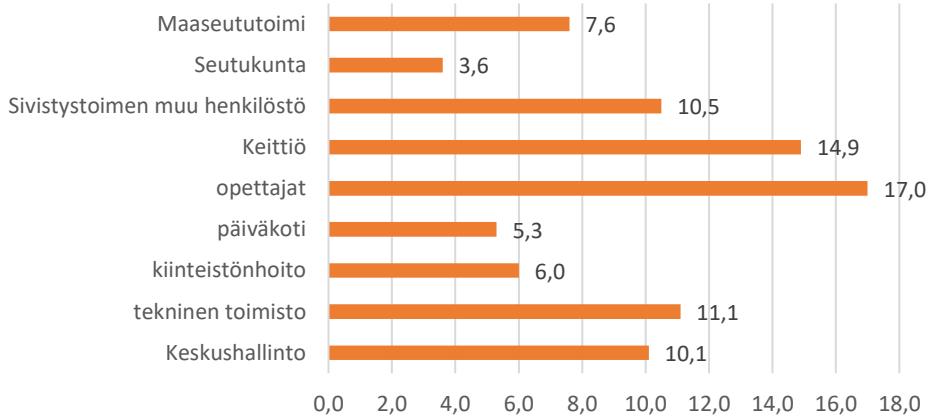


	20-24 vuotta	25-29 vuotta	30-34 vuotta	35-39 vuotta	40-44 vuotta	45-49 vuotta	50-54 vuotta	55-59 vuotta	yli 60 vuotta
Keskushallinto		1			2			1	
Tekninen toimi			1	2		1	3		2
Sivistystoimi	3	1	3	2	3	5	3	8	5
Seutukunta		2	3	4	2	3	4	2	1
Maaseututoimi				1		1	1		2

■ Keskushallinto ■ Tekninen toimi ■ Sivistystoimi ■ Seutukunta ■ Maaseututoimi

Kunnan palveluksessa olevan henkilöstön keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli 2021 vuoden lopussa 11,2 vuotta ilman seutukunnan ja maaseututoimen työntekijöitä. Kaikkien henkilöiden palvelussuhteen keskimääräinen kesto oli 8,8 vuotta.

Keskimääräinen palvelussuhteen kesto toimialoittain



Eläköityminen

Vuonna 2021 Lestijärven kunnasta siirtyi eläkkeelle kunnanjohtaja Esko Ahonen. Muita eläköitymisiä ei ollut.

Lähivuosina on odotettavissa useita eläköitymisiä, joihin tulee varautua hyvissä ajoin.

Rekrytoinnit ja työllistäminen

Vuonna 2021 kunnassa (ilman seutukuntaa) on ollut avoinna 12 virkaa/tointa. Valtaosa avoimista tehtävistä on ollut sivistystoimessa.

Kunnanjohtajan virka oli avoinna vuoden vaihteessa 2020–2021 ja virkaa haki 12 hakijaa. Kunnanjohtajaksi valittiin Anne Kurkela, joka aloitti tehtävässään 1.7.2021.

Tammikuussa sivistyspalveluihin haettiin määräaikaista avustajaa. Määräaikana tehtävään haki yhteensä viisi hakijaa. Maija Hanni valittiin määräaikaiseen avustajan toimeen.

Lastenhoitajan toistaiseksi avoimeen toimeen haki yhteensä yhdeksän. Tehtävän hoito vaati hakijoilta muodollista pätevyyttä, joka löytyi viideltä hakijalta. Toistaiseksi voimassa olevaan lastenhoitajan toimeen valittiin Enni Teini.

Helmikuussa palkattiin määräaikaisella työsopimuksella Janne Tiala liikunta-alueiden hoitajaksi, joka muutettiin maaliskuussa oppisopimuskoulutukseksi.

Kesäkuussa julistettiin haettavaksi kaksi siistijän tointa. Toimiin tuli yhteensä 8 hakemusta, joista haastateltiin 5. Siistijöiksi valittiin Kaija Kinnunen ja Marjo Skantz. Siistijän toimeen valittu Skantz ei ottanut tointa vastaan ja toimeen palkattiin määräaikaisella työsopimuksella Jenita Liimatainen.

Heinäkuussa julistettiin haettavaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, osa-aikainen perhepäivähoitaja, henkilökohtainen avustaja, laitossiivooja ja luokanopettaja. Lisäksi avoinna oli yksi kieltenopettajan sijaisuus.

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan sijaiseksi valittiin Sinikka Niemi, osa-aikaiseksi perhepäivähoitajaksi Arja Lindholm ja lastenhoitajaksi Alekski Huhtala. Henkilökohtaiseksi avustajantehtävään ei tullut hakijoita.

Luokanopettajaksi valittiin Markus Lång ja kieltenopettajan sijaiseksi Pirjo Änäkkälä.

Lisäksi heinäkuussa oli avoinna kaksi määräaikaista koulunkäynninohjaajaa. Hakijoita toimiin oli kolme. Toimiin valittiin Janita Piispanen ja Anna-Liisa Kiviniemi.

Syyskuussa haettavaksi julistettiin päiväkodin johtajan virka. Virkaa haki kolme henkilöä. Virkavalinta siirtyi vuoden 2022 puolelle.

Tekniseen toimeen palkattiin maaliskuun lopussa oppisopimuskoulutuksella Jukka-Pekka Tuikka hoitamaan uuden koulun kiinteistönhoitoa. Lisäksi tekniselle toimelle palkattiin heinäkuussa määräaikainen kiinteistönhoitaja Jukka Niemi. Työsuhde oli voimassa vuoden loppuun.

Yleishallinnossa jatkettiin matkailun ja viestinnän kehittäjän, Ronja Tuikan määräaikaista työsopimusta 31.5.2022 saakka.

Maksetut palkat ja palkkiot

Vuonna 2021 henkilöstön palkkakustannukset sivukuluineen olivat 3 206 143,02 €. Kasvua edellisvuoteen oli 363 393,19 euroa eli 11,61 %.

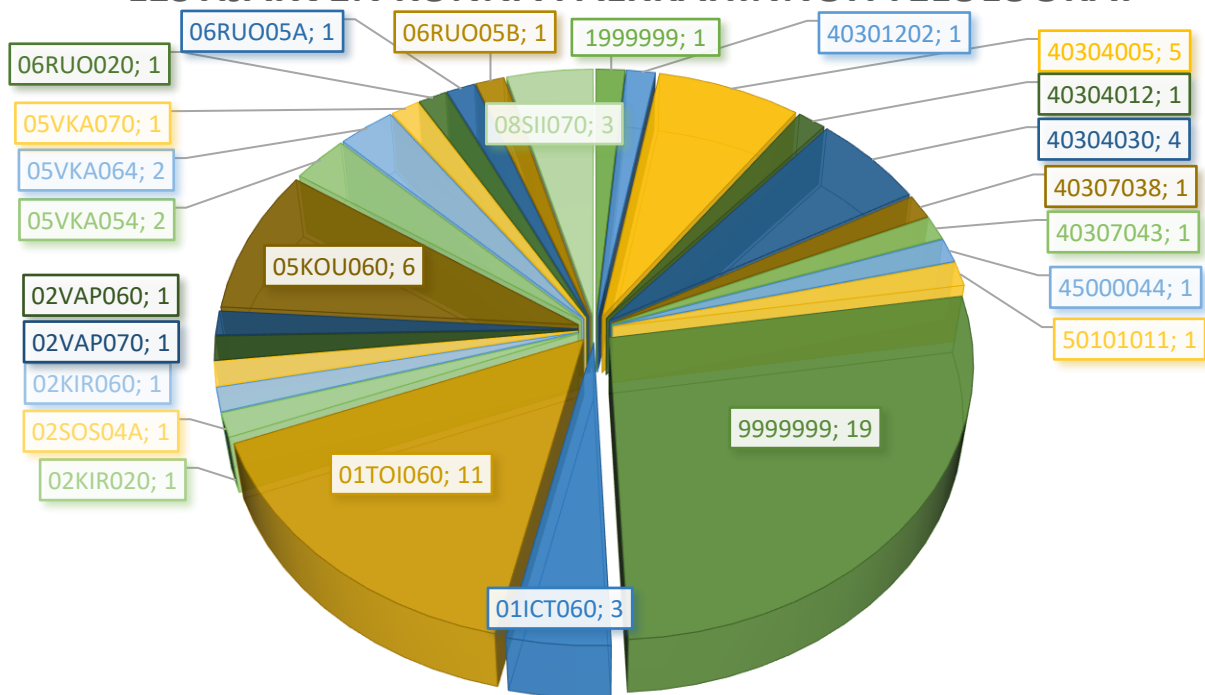
	2021	2020	muutos ed. vuoteen, €
Henkilöstökulut			
Kokouspalkkiot	24 119,79	23 124,66	995,13
Palkat	2 525 260,38	2 145 466,91	379 793,47
Lomapalkkojen jaksotus	37 767,97	106 382,22	-68 614,25
Muut palkat, palkkiot ja korvaukset	-7 636,60	-18 086,14	10 449,54
Palkat ja palkkiot yhteensä	2 579 511,54	2 256 887,65	322 623,89
Henkilösivukulut			
Eläkevakuutusmaksut	451 201,80	388 263,82	62 937,98
Eläkemenoperusteinen maksuosuus	94 307,08	93 628,83	678,25
Sotu-maksut	39 023,53	28 891,06	10 132,47
Työttömyysvakuutusmaksut	11 856,06	39 669,59	-27 813,53
Tapaturmavakuutusmaksut	24 863,67	14 372,38	10 491,29
Muut sivukulut	5 379,34	21 036,50	-15 657,16
Henkilöstösivukulut yhteensä	626 631,48	585 862,18	40 769,30

Kunnan henkilöstöstä 78 % kuuluu KVTES:n piiriin, 17 % OVTES:n ja 5 % Teknisten työehtosopimusten piiriin.

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

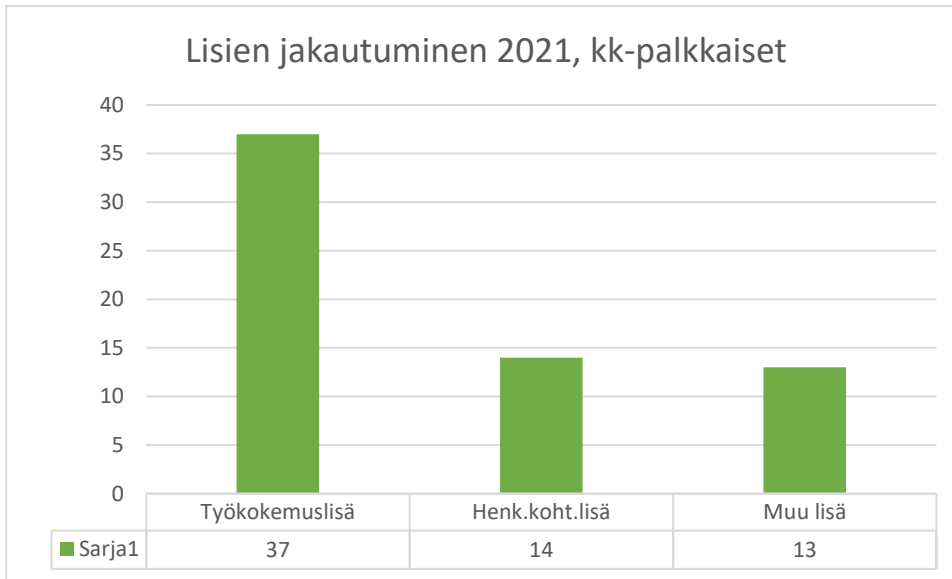
Peruspalkka perustuu kunkin työntekijän palkkahinnoitteluun. Lestijärven kunnan kuukausipalkkaisella henkilöstöllä on 25 eri palkkahinnoitteluluokkaa, joihin työntekijät jakautuvat seuraavasti:

LESTIJÄRVEN KUNNA PALKKAHINNOITTELUKAT



26 % henkilöstöstä on palkkahinnoittelun ulkopuolisia, jolloin toimivaltainen viranomainen voi päättää henkilön tehtäväkohtaisesta palkasta.

Lestijärven kunnassa henkilökohtaisen lisän harkinnanvarainen osa on otettu käyttöön 1.9.2004 lukien ja sitä käytetään kaikissa henkilöstöryhmissä. Henkilökohtaista lisää voidaan maksaa ammatinhallinnan ja työsuorituksen lisäksi esimerkiksi tuloksellisuudesta, monitaitoisuudesta ja luovuudesta, erityistiedoista ja -taidoista, yhteistyökyvystä, vastuuntunnosta ja oma-aloitteisuudesta ja kehityshakuisuudesta.



Vuonna 2021 kokoaikatyötä tekevän henkilön keskiansio oli 3363,29 €/kk. Peruskunnassa keskiansio oli 3156,20 €/kk, maaseututoimessa 3407,31 €/kk ja seutukunnassa 3802,54 €/kk.

Henkilöstön palkitseminen ja virkistystoiminta

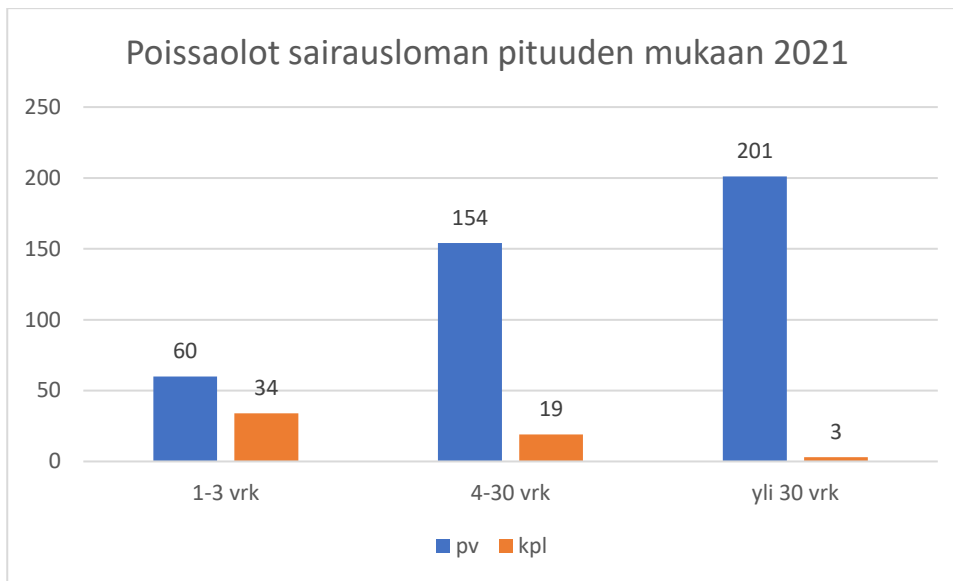
Kunta muistaa henkilöstöään merkkipäivinä (50 ja 60 v.) ja eläkkeelle lähdön tai työpaikan vaihdoksen yhteydessä.

Vuoden 2021 aikana on noussut esille tarve henkilöstön työhyvinvoinnin parantamisesta. Virkistystoimintana järjestettiin vuoden 2021 aikana yksi työhyvinvointi-iltapäivä Valkeisella ulkoilun merkeissä. Lisäksi joulukuussa järjestettiin jouluruokailu kunnan työntekijöille seurakuntakodilla.

Poissaolot

Koko vuonna henkilöstöllä on ollut poissaoloja yhteensä 415 kalenteripäivää (2020 vuonna 789) eli keskimäärin 5,8 päivää/työntekijä (2020 vuonna 12,3 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 2021 ollut lainkaan.

Koko henkilöstön sairauspoissaolo-% oli 2,5 %.



Vuoden aikana kirjattiin yksi merkittävä työtapaturma, josta kertyi poissaoloa 35 päivää (8,4 % kaikista sairauspoissaoloista).

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

Vuosittain työnantaja on tarjonnut myös kausi-influenssarokotuksen kaikille halukkaille työntekijöille ja vuonna 2021 on sovittu myös mahdollisista koronatestauksista työterveyshuollon yhteydessä.

Työterveyshuollon kustannukset	Kustannus, €	Kelan korvaus, €
Vuosi 2021	23130,21	7847,98

Työterveyshuollon keskimääräiset kustannukset per henkilö vuonna 2021 olivat ennen Kelan korvausta 321,25 € ja Kelan korvauksen jälkeen 212,25 €.

Vuoden 2021 aikana toteutettiin yhteistyössä työterveyden kanssa työhyvinvointikysely kunnan työntekijöille. Kysely lähetettiin 45 työntekijälle ja vastausprosentti oli 71. Työhyvinvointikyselyn vastausten perusteella kehitettävää on kunnan sisäisessä viestinnässä ja työyhteisön keskinäisissä suhteissa. Kyselyssä nousi merkittävänä esiin myös työntekijöiden kokema stressin määrä sekä johdon kiinnostuksen vähäisyys henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin liittyen.

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 työnantaja 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.

Vuonna 2021 koulutuksiin osallistuttiin seuraavasti:

Keskushallinto:

Kunnanjohtaja: Hallinnon koulutusohjelma 14.9-20.12.2021, Paju- ja biohiilipäivä 25.10.2021

Hallintojohtaja: KVTES mestari 21.9-14.12.2021, Hallinnon koulutusohjelma 14.9.-20.12.2021

Tekninen toimi:

Tekninen johtaja: Hallinnon koulutusohjelma 14.9-20.12.2021, vesityökortit vesilaitos ja vesijohtoverkostot.

Ympäristösihteeri: ympäristönsuojelun viranomaispäivät 8.–9.6.2021 webinaari, talousveden vesityökortin 16.9.2021, Pohjanmaan Ravinnerataan webinaari pohjavesistä 5.2.2021, ELY-keskuksen järjestämä koulutus YLVA-järjestelmästä 24.3.2021, ELY-keskuksen webinaari ojituksien oikeustapauksista 4.10.2021, Paju- ja biohiilipäivä Sykäräisissä 25.10.2021 ja Pohjanmaan Ravinnerataan webinaari hankkeista 11.11.2021

Rakennustarkastaja: Ranta-asemakaavapäivä, Hallintopakkokeinot rakennusvalvonnassa, Rakennusluvan tarve, Rakennetun ympäristön esteettömyys, Kunnan toteuttama rakennetun ympäristön luvitus, Rakentamisessa syntyvien ylijäämämaiden hyödyntäminen, Kaavoituksen ja maankäytön sopimukset - teoriaa ja käytäntöä, Hulevesien hallinta ja vahingonkorvausvastuu sekä Rakentaminen erityis- ja ongelma-alueille ja Ympäristönsuojelu- ja vesilain mukainen muutoksenhaku kunnan näkökulmasta

Sivistystoimi:

Rehtori/sivistysjohtaja: Priimus pääkäyttäjäkoulutus ja Positiivinen kohtaaminen arjessa johtajille helmikuussa, Hallinnon koulutusohjelma 14.9.-20.12.2021, KVTES ja OVTES koulutus

Opettajat: Positiivinen oppiminen vesona

Kirjasto: Webinaari poistoista (Akepampas), Akepampas sanasto ja kopiosto , Tietosuoja kirjastotoimessa (AVI), Finna-koulutus (kokkola) T+N, Arkistokoulutus, Avoin webinaari Asiakirjojen säilytysaikojen määrittelyyn

Kaustisen seutukunnan henkilöstön koulutustunnit vuonna 2021 on yhteensä 473,41 koulutustuntia eli täysiksi koulutuspäiviksi muutettuna 65,30 koulutuspäivää.

Maaseututoimessa koko henkilöstö osallistui Ruokaviraston koulutustilaisuuksiin säännöllisesti 1–2 kertaa kuukaudessa Teams-etäyhteyden välityksellä. Keväällä järjestettyihin tukihakuwebinaareihin (2 kpl) osallistui myös koko henkilöstö. Lisäksi maaseututoimesta osallistuttiin tietolinkki-hankkeen koulutuksiin n. 5 kpl vuodessa/hlö.

Kaikki kunnan työntekijät seutukuntaa lukuun ottamatta osallistuivat palkanlaskennan ulkoistamisen yhteydessä järjestettyyn matkalaskuohjelman (Norlic) ja ESS:in koulutukseen.

Kunnan työntekijöillä on ollut mahdollisuus osallistua myös Seutukunnan organisoimaan kahvivartti-koulutussarjaan. Nämä koulutukset ovat olleet lyhyitä täsmäkoulutuksia mm. O365-ohjelmiston käyttöön.

Uuden koulun osalta on osalle henkilöstöstä annettu koulutusta mm. koulun rakentajien ja Suomen Turvatekniikan toimesta.

Henkilöstöriskit ja kehittämistoimenpiteet

Vähäinen henkilöstömäärä suhteessa työmäärään 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. Vapaiden pitämistä vaikeuttaa myös sijaisten puute. Johtaville viranhaltijoille ei ole määritelty sijaisia heidän vuosilomiensa ajaksi.

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 laaditaan vuoden 2022 aikana kirjallinen kuvaus ja tässä yhteydessä käynnistetään myös varahenkilöjärjestelmän valmistelu. Työnkuvien perusteella mietitään kunnan henkilöstörakenne ja tehtävienjako siten, että yhteen ihmiseen ei kohdistu kohtuuttoman suurta työtaakkaa.

Jatkossa jokaisen työntekijän tulisi laatia vuosikello-periaatteella lista omista työtehtävistä ja niiden suorittamisajankohdasta. Lisäksi olisi hyvä miettiä myös selkeitä kirjallisia ohjeita kriittisimpien työtehtävien hoitamista varten, mikäli varsinainen työntekijä jostain syystä ei ole tavoitettavissa.

Vuoden 2022 on tarkoitus saada valmiiksi myös erillinen henkilöstöohje yhtenäistämään käytäntöjä ja henkilöstöön liittyviä toimintatapoja eri toimialoilla.