



# Henkilöstöraportti

2023

Susanna Tuikka  
LESTIJÄRVEN KUNTA

## Sisällys

Johdanto .....	2
Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut .....	2
Henkilöstön määrä .....	2
Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet .....	3
Henkilöstön ikärakenne .....	4
Päätyneet palvelusuhteet .....	5
Rekrytoinnit ja työllistäminen .....	6
Maksetut palkat ja palkkiot .....	7
Henkilöstön palkitseminen ja virkistystoiminta .....	8
Poissaolot .....	9
Työterveyshuolto ja sen kustannukset .....	11
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.

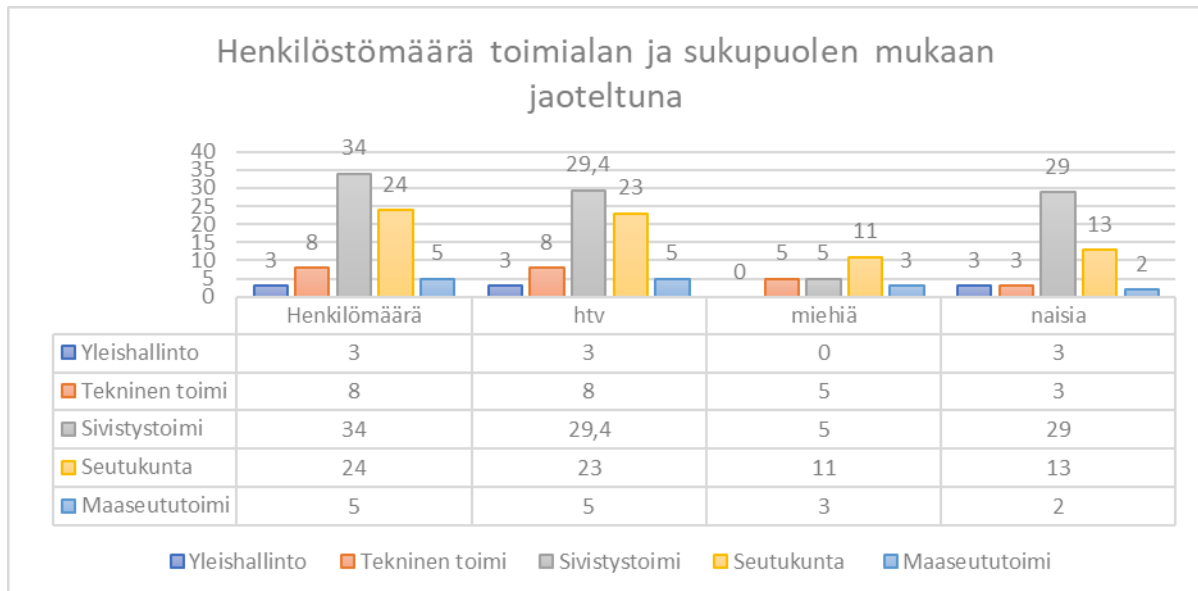
Henkilöstöraportissa kuvataan kunnan henkilöstövoimavaraa tilastoaineiston avulla. Tilastotiedot kertovat henkilöstön määrästä, rakenteesta, poissaoloista ja henkilöstökustannuksista.

## Henkilöstöä kuvaavat tunnusluvut

### Henkilöstön määrä

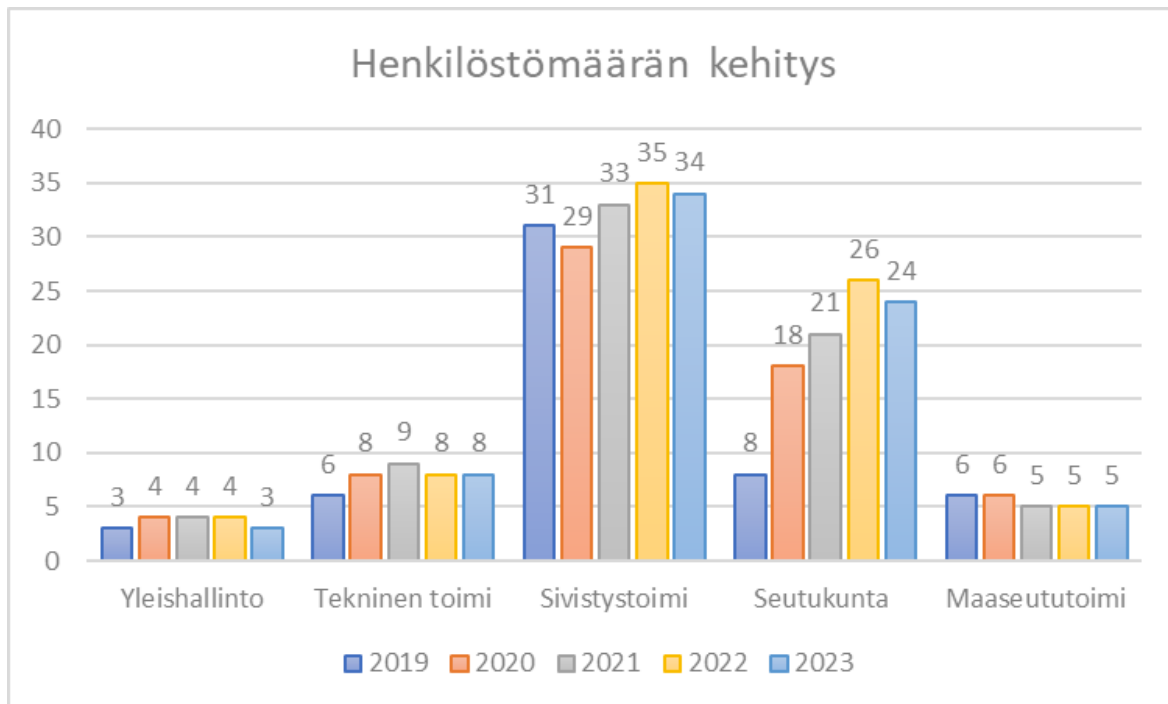
Henkilöstömäärä kattaa Lestijärven kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön. Lestijärven kunnan palveluksessa työskenteli 31.12.2023 yhteensä 74 henkilöä (68,4 htv), joista seutukunnan palveluksessa oli 24 ja maaseututoimen palveluksessa 5 henkilöä. Kunnan oman henkilöstön määrä oli 45. Kokonaishenkilöstömäärä oli vähentynyt 4 henkilöllä vuoden 2022 tilanteesta.

Henkilöstöstä 32 % on miehiä ja 68 % naisia.



Vuoden 2023 aikana henkilöstömäärä on vähentynyt yleishallinnossa 1 henkilöllä, sivistystoimessa 1 henkilöllä ja seutukunnassa 2 henkilöllä vuoteen 2022 verrattuna. Maaseututoimessa ja teknisessä toimessa henkilömäärä on pysynyt samana.

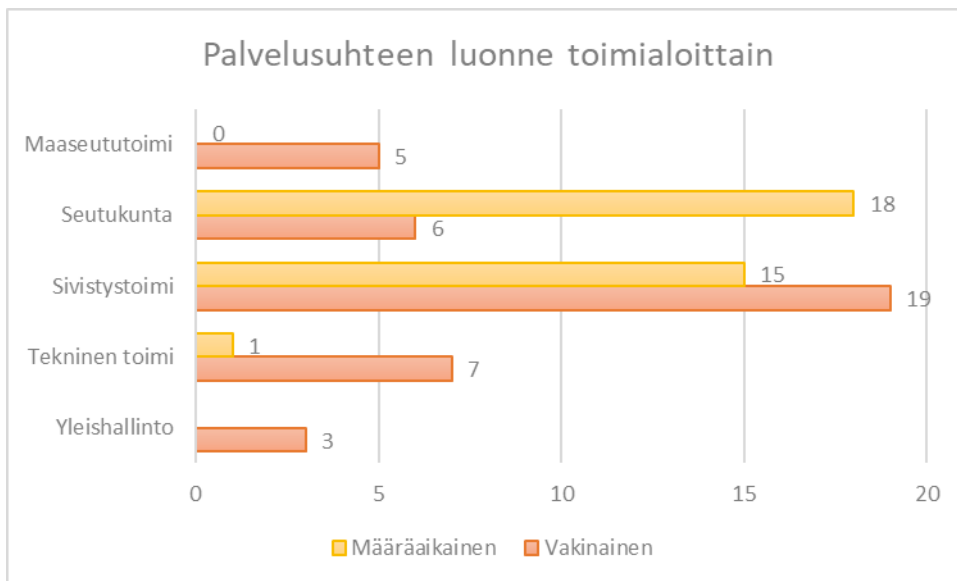
Sivistystoimessa sivistys- ja hyvinvointijohtaja on ollut virkavapaalla 1.7.2023 alkaen ja äidinkielen lehtori vuorotteluvapaalla 7.8.2023 alkaen. Teknisestä toimesta tekninen johtaja on ollut virkavapaalla 1.4.2023 alkaen ja ympäristösihteeri tammikuusta 2023 alkaen.



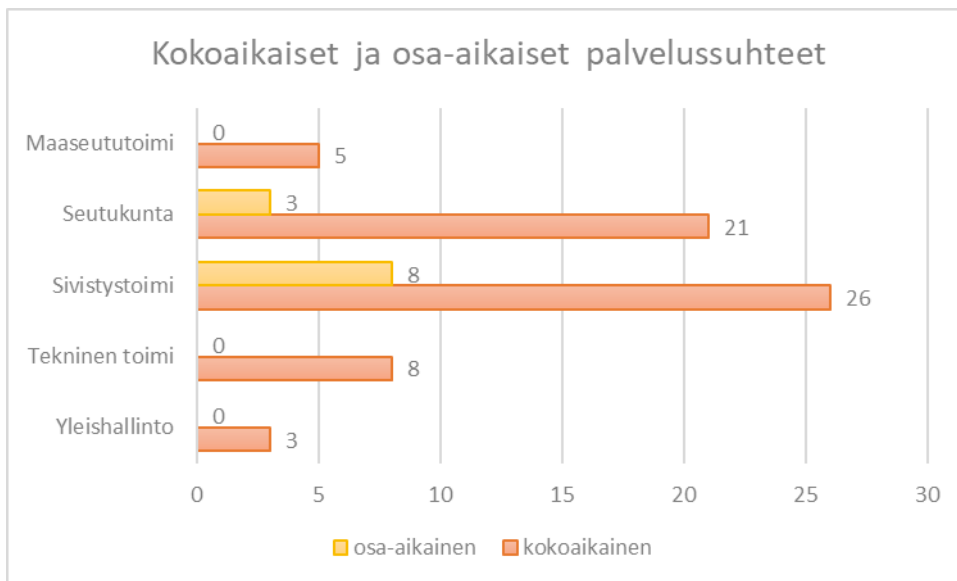
### Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

Henkilöstöstä 54 % on toistaiseksi voimassa oleva työ-/virkasopimus (40 henkilöä) ja 46 %:lla määräaikainen työsopimus (34 henkilöä).

Vuoden 2023 aikana kunnan palveluksessa oli kaksi (2) oppisopimuskoulutettavaa työntekijää, joista toinen suorittaa puhtaus- ja kiinteistöpalvelualan ammattitutkintoa ja toinen liiketoiminnan ammattitutkintoa. Oppisopimuskoulutettavien osuus kaikista palvelussuhteista oli 2,7 %.



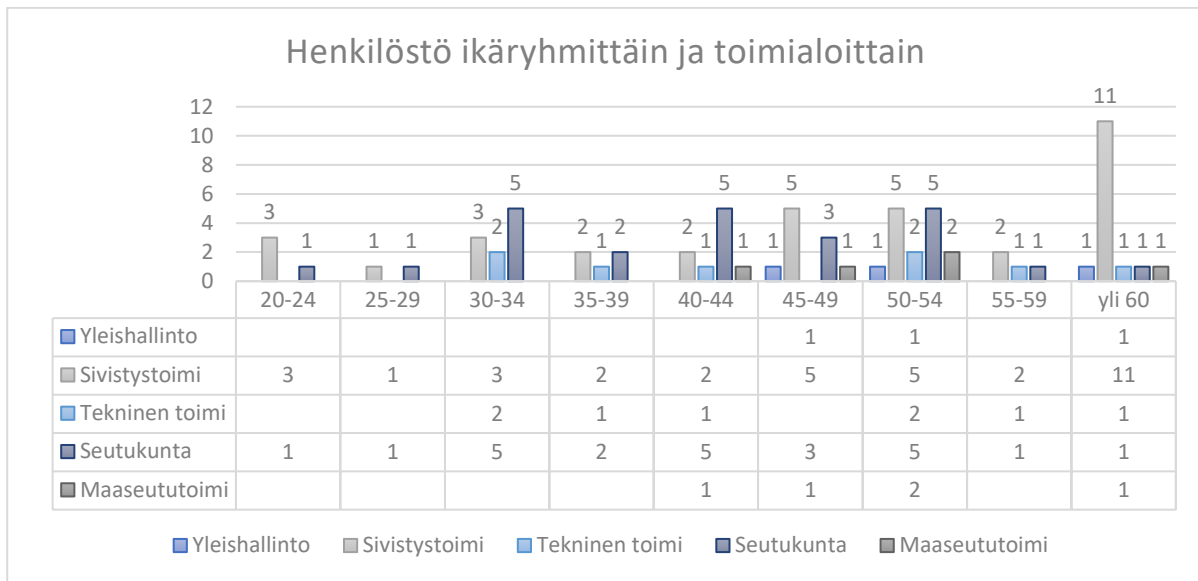
Osa-aikaisten työ-/virkasopimusten osuus kaikista työ-/virkasopimuksista oli vuonna 2023 14,9 %. Sivistystoimessa osa-aikaisia sopimuksia oli 24 % ja seutukunnalla 13 % kaikista työsopimuksista.



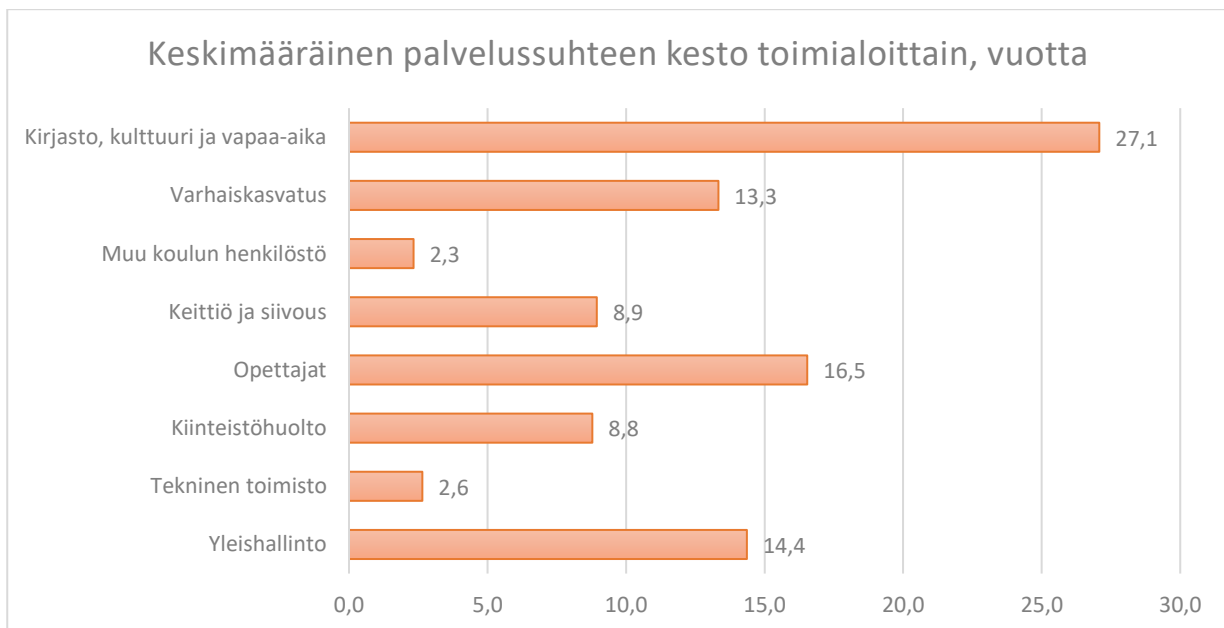
## Henkilöstön ikärakenne

Lestijärven kunnan henkilöstön keski-ikä oli 46,4 vuotta. Hallinnonaloittain jaoteltuna keski-ikä keskushallinnossa oli 53,3 vuotta (2022 vuonna 46,5), teknisessä toimessa 46 vuotta (2022 vuonna 48,5 vuotta), sivistystoimessa 48,1 vuotta (2022 vuonna 48,2 vuotta),

seutukunnassa 42,5 vuotta (2022 vuonna 43 vuotta) ja maaseututoimessa 50,6 vuotta (2022 vuonna 49,6 vuotta).



Kunnan palveluksessa olevan henkilöstön keskimääräinen palvelussuhteen kesto oli 2023 vuoden lopussa 10,8 vuotta ilman seutukunnan ja maaseututoimen työntekijöitä.



Päätyneet palvelusuhteet

Vuoden 2023 aikana Lestijärven kunnasta ei eläköitynyt yhtään työntekijää, mutta viiden vuoden sisällä arvioidaan vanhuuseläkkeelle siirtyvän kahdeksan (8) työntekijää.

Vuonna 2023 kunnassa päättyi 5 palvelusuhdetta (6,8 %) työntekijän irtisanoutumiseen. Määrä on sama kuin vuonna 2022.

## Rekrytoinnit ja työllistäminen

Vuonna 2023 kunnassa (ilman seutukuntaa) on ollut avoinna 20 virkaa/tointa.

Kunnanjohtajan virka tuli avoimeksi lokakuussa 2022 ja tehtävää hoidettiin väliaikaisjärjestelyllä Markku Vehkaohjan toimesta 30.4.2023 saakka. Kunnanjohtajan virkaan valittiin maaliskuussa Päivi Rautio, joka aloitti virassa 1.5.2023.

Teknisessä toimessa oli vuoden aikana avoinna osa-aikaisen ympäristösihteerin määräaikainen viransijaisuus, teknisen kiinteistönhoitajan toimi sekä joulukuussa 2023 avoimeksi julistettiin teknisen johtajan virka. Ympäristösihteerin viransijaisuutta ei saatu täytettyä, joten palvelu ostettiin vuoden 2023 aikana Kaustisen kunnalta. Myös teknisen kiinteistönhoitajan toimen hakua jatkettiin vuoden 2024 puolelle.

Sivistystoimessa oli vuoden aikana avoinna useita virkoja ja toimia. Sivistys- ja hyvinvointijohtajan viransijaisuus julistettiin haettavaksi toukokuussa. Virkaan valittiin Marko Kallio, mutta Kallio ilmoitti syksyllä olevansa estynyt ottamasta tehtävää vastaan. Virka tuli joulukuussa haettavaksi toistaiseksi voimassa olevana virkavapaalla olleen sivistys- ja hyvinvointijohtajan irtisanouduttua tehtävästään.

Tammikuussa oli haettavana laaja-alaisen erityisopettajan virka, määräaikainen luokanopettajan virka ja varhaiskasvatuksen opettajan toimi. Erityisopettajan tehtävään ei löytynyt hakijoita ja virkaa hoiti osa-aikaisena Riitta Mäntylä. Määräaikaista luokanopettajan virkaa haki 3 hakijaa, joista virkaan valittiin Markus Lång. Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään tuli kaksi hakemusta ja tehtävään valittiin Siina Huhtala.

Huhtikuussa avoimeksi julistettiin äidinkielen ja kirjallisuuden lehtorin vuorotteluvapaan sijaisuus, varhaiskasvatuksen lastenhoitajan määräaikainen toimi, perhepäivähoitajan sijaisuus, kahden määräaikaisen koulunkäyntiohjaajan toimi, kahden henkilökohtaisen koulunkäyntiohjaajan toimi sekä erityisopettajan virka.

Toukokuussa erityisopettajan virka julistettiin taas avoimeksi ja siihen saatiin neljä hakemusta. Virkaan valittu ei ottanut virkaa vastaan.

Kesällä tuli avoimeksi siistijän toimi ja syyskuussa varhaiskasvatukseen haettiin lastenhoitajaa.

Vuoden 2023 aikana kiinteistönhoidossa oli lisäksi työllistettynä 2 työtöntä työnhakijaa.

## Maksetut palkat ja palkkiot

Vuonna 2023 henkilöstön palkkakustannukset sivukuluineen olivat 3 520 807,27 euroa.

Kasvua edellisvuoteen oli 3 893,94 euroa eli 0,11 %.

	2023	2022	muutos ed. vuoteen, €	Muutos ed. vuoteen, %
Henkilöstökulut				
Luottamushenkilöiden palkat	32 955,41	27 806,95	5 148,46	118,52 %
Vakituisen virkojen palkat	1 132 043,91	1 211 732,03	-79 688,12	93,42 %
Työsuhteisten palkat	1 710 003,14	1 511 762,35	198 240,79	113,11 %
Erilliskorvaukset	4 681,40	12 156,78	-7 475,38	38,51 %
Tunti- ja urakkapalkat	84 456,33	72 091,16	12 365,17	117,15 %
Lomapalkkojen jaksotus	-7 038,83	35 336,23	-42 375,06	-19,92 %
Aktivoidut palkat ja palkkiot	-9 346,27		-9 346,27	
Henkilöstökorvaukset	-53 928,31	-17 496,57	-36 431,74	308,22 %
Luontoisedut				
<b>Palkat ja palkkiot yhteensä</b>	<b>2 893 826,78</b>	<b>2 853 388,93</b>	<b>40 437,85</b>	<b>101,42 %</b>
Henkilösivukulut				
KVTEL-maksut	503 428,85	473 545,25	29 883,60	106,31 %
Eläkemenoperusteinen maksuosuus	51 993,54	96 760,79	-44 767,25	53,73 %
Sotu-maksu	44 616,99	37 002,79	7 614,20	120,58 %
Työttömyysvakuutusmaksu	15 143,77	13 835,56	1 308,21	109,46 %
Tapaturmavakuutusmaksu	21 484,20	25 075,12	-3 590,92	85,68 %
Aktivoidut eläkekulut	-1 812,24		-1 812,24	
Muut sivukulut	1 734,83	17 304,89	-15 570,06	10,03 %
Jaksotetut sos. Vak. maksut	-9 602,66		-9 602,66	
Aktivoidut sos. Vak. maksut	-6,79		-6,79	
<b>Henkilöstösivukulut yhteensä</b>	<b>626 980,49</b>	<b>663 524,40</b>	<b>-36 543,91</b>	<b>94,49 %</b>
			0,00	
<b>Henkilöstömenot yhteensä</b>	<b>3 520 807,27</b>	<b>3 516 913,33</b>	<b>3 893,94</b>	<b>100,11 %</b>

Kunnan henkilöstöstä 80 % kuului KVTES:n piiriin, 15 % OVTES:n ja 1 % Teknisten työehtosopimusten piiriin ja 4 % tuntisopimuksen piiriin.

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



Tehtäväkohtainen palkka perustuu pääosin työntekijän palkkahinnoitteluun. Lestijärven kunnan kuukausipalkkaisella henkilöstöllä on 20 eri palkkahinnoitteluluokkaa, joihin työntekijät jakautuvat työtehtävien mukaan. Henkilöstöstä 20 % on palkkahinnoittelun ulkopuolisia, jolloin toimivaltainen viranomaisen voi päättää henkilön tehtäväkohtaisesta palkasta.

Vuonna 2023 kokoaikatyötä tekevän henkilön keskiansio oli 4389,22 €/kk (2022 vuonna 3429,04 €). Peruskunnassa keskiansio oli 4838,07 €/kk (2022 vuonna 3178,87 €), maaseututoimessa 3559,55 €/kk (2022 vuonna 3480,89 €) ja seutukunnassa 3947,62 €/kk (2022 vuonna 3828,85 €).

Kokoaikatyötä tekevän henkilöstön mediaaniansio oli 3462,80 €/kk. Peruskunnassa mediaaniansio oli 3415,56 €/kk, maaseututoimessa 3484,13 €/kk ja seutukunnassa 3881,51 €/kk.

Kunnalla ei tällä hetkellä ole käytössä yhtenäistä palkkausjärjestelmää. Palkkausjärjestelmän kehittämistyö on tarkoitus käynnistää vuoden 2024 aikana ja palkkausjärjestelmä on tavoitteena saada käyttöön 1.1.2025 alusta. Palkkausjärjestelmän kehittämistyön tavoitteena on edistää kunnan toiminnan tuloksellisuutta, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin ja varmistaa kunta-alan palkkojen kilpailukyky. Palkkausjärjestelmän kehittämisellä tavoitellaan myös henkilöstön tasapuolista kohtelua palkka-asioihin liittyen.

## Henkilöstön palkitseminen ja virkistystoiminta

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

Vuoden 2023 aikana on pyritty parantamaan henkilöstön työhyvinvointia. Maaliskuun alussa otettiin käyttöön henkilöstöetuna Epassi. Vuoden 2023 aikana henkilöstöetua käytti (ei sis. Kaustisen seutukunnan ja maaseututoimen työntekijöitä) 30 työntekijää. Hyvinvointietuuden osuus oli 54,5 %, liikuntaetuuden 32,9 % ja kulttuurietuuden 12,6 % kaikista käytetyistä eduista. Flex-edusta 43,9 % käytettiin Lestijärven kunnan yrityksiin. Työnantajan kustannus Epassista oli 2476,07 euroa.

Virkistystoimintaa (tyky, tyhy) ei vuoden 2023 aikana järjestetty, mutta kunta tarjosi henkilökunnalle jouluaaterian Lestin koululla 20.12.2023 ja muisti henkilökuntaa pienellä joululahjalla.

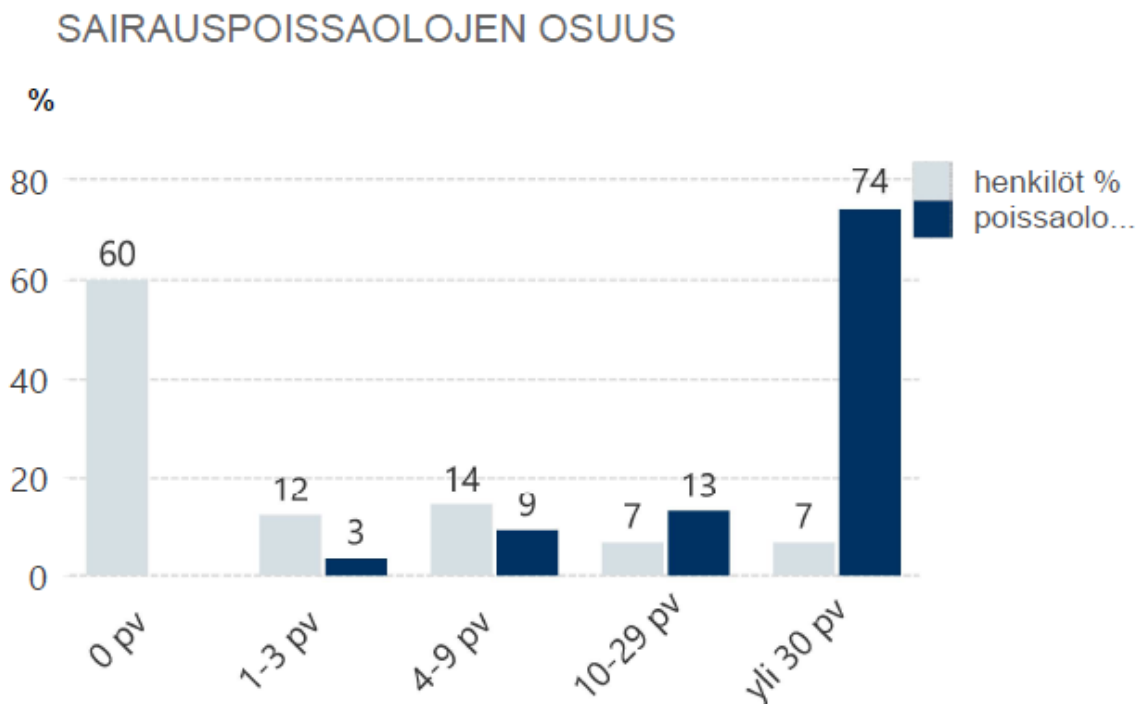
## Poissaolot

Koko vuonna henkilöstöllä on ollut terveysperusteisia poissaoloja yhteensä 972 kalenteripäivää (2022 vuonna 966) eli keskimäärin 13,1 päivää/työntekijä (2022 vuonna 12,4 päivää/työntekijä).

Työterveyshuollon kautta haettuja sairauspoissaolopäiviä näistä oli yhteensä 756 päivää eli keskimäärin 10,1 päivää/henkilö. Edellisenä vuonna työterveyshuollon kautta haettuja sairauslomia oli 584 päivää eli 8,6 päivää/henkilö.

Työnantajan myöntämiä, omalla ilmoituksella pidettyjä terveysperusteisia poissaoloja oli 113 päivää, kesimääräinen kesto oli 1,9 päivää.

Työterveyshuollon raportin perusteella 51,7 % henkilöstöstä on ollut 0 päivää poissa sairauden takia ja 7 % henkilöstöstä muodostaa 74 % koko organisaation sairauspoissaoloista. Tilastointia vääristää se, että kaikkia sairauspoissaoloja ei ole ilmoitettu työterveyshuollon järjestelmään. Tähän käytäntöön tavoitellaan muutosta vuodelle 2024 siten, että kaikki (myös omalla ilmoituksella olevat sairauspoissaolot) kirjataan työterveyshuollon kantaan.



Kuva 1 Työterveyden kautta haettujen sairauspoissaolosten osuus keston mukaan

Sairauspoissaolokustannukset pelkästään työterveyshuollon kautta haettujen sairauslomien osalta olivat 264 600 €. (sairauspoissaolopäivän hinta 350 €).  
Sairauspoissaolokustannukset kasvoivat edellisestä vuodesta 62 650 €

Kaikkien sairauspoissaolojen osalta (työterveydestä + muualta myönnetyt) kustannus kunnalle on vuonna 2023 ollut 340 200 euroa.

## Työterveyshuolto ja sen kustannukset

Kaikki kunnan työntekijät kuuluvat työterveyshuollon piiriin. Kunnan työterveyshuolto on järjestetty Työplussan toimesta. Vuonna 2023 työterveyshuollon palveluita käytti 36 henkilöä eli 48,3 % kaikista työntekijöistä.

Työterveyshuollon sopimus sisältää lakisääteiset työterveyshuollon palvelut ja työterveyshuoltosopimuksen, joka käsittää myös työterveyslääkärin yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut. Lisäksi työterveyshuollon kautta on mahdollista sopia kliinisyfysiologisista tutkimuksista Työplussassa suoritettuna.

Vuosittain työnantaja on tarjonnut myös kausi-influenssarokotuksen kaikille halukkaille työntekijöille.

Kela korvaa työnantajalle työterveyshuollon kustannuksia korvausluokan 1 tai 2 mukaan. Korvausluokkaan 1 kuuluu ennaltaehkäisevä toiminta ja korvausprosentti on 60 % enimmäiskorvausmäärästä. Korvausluokkaan 2 kuuluu sairaanhoitoa ja korvausprosentti tässä on 50 % enimmäiskorvausmäärästä.

<b>Työterveyshuollon kustannukset</b>	<b>Kustannus, €</b>	<b>Kelan korvaus, €</b>
<b>Vuosi 2023</b>	55409,44	13 151,09
<b>Vuosi 2022</b>	48 683,00	19 688,00

Työterveyshuollon keskimääräiset kustannukset per henkilö vuonna 2023 olivat 748,78 € ja Kelan korvauksen jälkeen 620,07 €.

Vuoden 2023 aikana työterveyshuolto on toteuttanut kohdennetun työpaikkaselvityksen Lestin koulun keittiöön ja siivoukseen.

## 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 kunnassa on aloitettu vuoden 2023 lopulla henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatiminen, joka on hyväksytty kunnanhallituksessa tammikuussa 2024. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan on kirjattu henkilöstön osaamisen kehittämisen periaatteet. Kunta tukee omaehtoista opiskelua antamalla tarkoitukseen vapaata, kun siitä on hyötyä omassa työssä ja se työtehtävien hoitamisen kannalta on mahdollista kohtuudella järjestää.

Vuoden 2023 aikana järjestetyt koulutukset ovat kunnan puolella liittyneet pääosin uusien ohjelmistojen käyttöönottoon (Approval, Dynasty toiminnanohjausjärjestelmä, FormBox). Kaustisen seutukunnassa on vuoden 2023 aikana toteutunut yhteensä 48,24 koulutuspäivää.

## Henkilöstöriskit ja kehittämistoimenpiteet

Vähäinen henkilöstömäärä suhteessa työmäärään erityisesti toimialojen hallinnossa kasvattaa henkilöstöriskin yhdeksi merkittävimmistä kunnan riskeistä. Yhteen toimialajohtajaan kohdistuva suuri työ- ja vastuumäärä kasvattaa työntekijän terveydellistä riskiä ja heikentää työn laatua. Työaika ei riitä työtehtävien hoitamiseen, vaan työtä joudutaan tekemään myös iltaisin ja viikonloppuisin, jotta edes välttämättömät tehtävät saadaan hoidettua. Kertyneitä ylityötunteja ei voi pitää vapaana pois, koska työmäärä kertaantuu poissaolon aikana.

Vähäinen henkilöstömäärä kaikilla sektoreilla aiheuttaa riskin kunnan toiminnan jatkuvuudelle, koska henkilökunnan poissaolojen ajaksi ei välttämättä saada sijaisia ja yllättävien poissaolojen sattuessa kohdalle, ei kaikilta osin ole tiedossa edes kriittisimpiä tehtäviä, jotka tulisi saada hoidettua henkilön poissaolon aikana. Lisähaastetta tuo vielä se, että tietojärjestelmiin ja tiedostoihin on pääsy vain kyseistä tehtävää hoitavalla työntekijällä.

Henkilöstöriski on konkretisoitunut erityisesti hallinnon puolella vuoden 2023 aikana vakinaisten viranhaltijoiden siirryttyä toisen työnantajan palvelukseen.

Kunnan tulee jatkossa kiinnittää huomiota erityisesti johtavien viranhaltijoiden virkamääräyksiin ja työmäärään suhteessa hakuilmoituksessa kerrottuun sekä pyrkiä

kehittämään johtavien viranhaltijoiden ja luottamushenkilöstön välistä yhteistyötä. Henkilöstökrytoinneissa tulee painottaa kokemusta ja osaamista niiltä osa-alueita, joita työtehtävän hoitamisessa todellisuudessa tarvitaan.

Henkilöstöriskiä on pyritty vähentämään vuoden 2023 aikana tekemällä päätös taloushallinnon kokonaisvaltaisesta ulkoistamisesta Kuntien Hetapalveluilla. Tällä toimenpiteellä turvataan maksuliikenteen sujuminen henkilöstön poissaolojen aikana.

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