

Pello

Pellon kunnan
Henkilöstökertomus

2019

Yhteistyöryhmä 21.4.2020 § 4
Kunnanhallitus 27.4.2020 § 56
Kunnanvaltuusto 1.6.2020 § 21

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	3
2 Henkilöstövoimavarat.....	4
2.1 Henkilöstömäärä.....	4
2.2 Henkilöstötyövuodet	6
2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	7
2.4 Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus	7
2.5. Eläköityminen	7
2.6 Henkilöstö sopimusaloittain	7
3 Työaika	8
3.1 Työajan jakautuminen.....	8
3.2 Työaikamuodot.....	9
3.3 Poissaolot ja osaamisen kehittäminen	9
4 Työvoimakustannukset	12
4.1 Palkat ja palkkiot.....	12
5 Henkilöstön työhyvinvointia edistävät ja tukevat toimenpiteet	14
6 Haasteet tuleviin vuosiin 2020-2030	15

1 Johdanto

Henkilöstökertomus on osa tilinpäätöksen toimintakertomusta. Kirjanpitolautakunnan kuntajaoston yleisohjeen mukaisesti toimintakertomukseen kirjattavat henkilöstötiedot ovat suppeita. Tämän vuoksi Pellon kunnassa laaditaan erillinen henkilöstökertomus, joka antaa tietoa henkilöstön rakenteesta, ikä- ja sukupuolijakaumasta, henkilötyövuosista, poissaoloista ja palkkakustannuksista sekä näissä tapahtuneista muutoksista.

Henkilöstökertomuksen tavoitteena on seurata henkilöstön määrän, rakenteen ja kustannusten kehittymistä. Henkilöstöstrategian seurannan välineenä se tuottaa päättäjille tärkeää tietoa päätöksentekoon ja suunnitelmalliseen työyhteisön kehittämiseen. Henkilöstökertomuksessa lukuja tarkastellaan koko Pellon kunnan henkilöstön kautta että organisaatorakenteen mukaisesti elinvoimalautakunnan ja hyvinvointilautakunnan ydinprosessien kautta. 1.8.2019 astui voimaan organisaatiomuutos, jossa sivistyspalvelut siirtyivät hyvinvointipalveluista elinvoimapalveluiden alaisuuteen. Kunnanviraston toimistotyöntekijät puolestaan siirtyivät elinvoimapalveluista kunnanjohtajan suoraan alaisuuteen.

Henkilöstökertomus käsitellään yhteistyöryhmässä, minkä jälkeen kunnanhallitus käsittelee ja hyväksyy kertomuksen ja vie sen edelleen kunnanvaltuustoon hyväksyttäväksi. Tarkastuslautakunnalle henkilöstökertomus toimitetaan heti yhteistyöryhmän käsittelyn jälkeen ja kunnan henkilöstölle ja esimiehille sen jälkeen, kun valtuusto on henkilöstökertomuksen hyväksynyt.

Henkilöstökertomuksen tiedot on koottu pääosin palkka- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä. Henkilöstökertomus on muodostettu huomioiden kunta-alan henkilöstöraporttisuositusten tunnusluvut ja täydennetty olennaisilla tiedoilla. Kertomuksessa on huomioitava mahdolliset tilaston vääristymät, jotka aiheutuvat inhimillisistä tai teknisistä virheistä esimerkiksi tietojen kirjaamisessa. Henkilöstökertomuksen on laatinut henkilöstökoordinaattori yhteistyössä palkkasihteerin kanssa.

2 Henkilöstövoimavarat

2.1 Henkilöstömäärä

Pellon kunnassa oli henkilöstöä 31.12.2019 yhteensä 308, joista vakituudessa palvelusuhteessa työskenteli 220 henkilöä ja määräaikaisessa palvelusuhteessa 75 henkilöä (luku sisältää myös 7 oppisopimussuhteista työntekijää). Lisäksi vuoden viimeisenä päivänä työskenteli yhteensä 13 työllistettyä henkilöä. Vuoden takaiseen verrattuna koko henkilöstön määrä oli kaiken kaikkiaan 2 henkilöä enemmän. Selitys johtuu vuonna 2019 alkaneista oppisopimuskoulutuksista sekä siitä että organisaatiota on vahvistettu mm. monitoimitalon rakennuksen projektipäälliköllä sekä organisaatiomuutoksen myötä sivistysjohtajalla. Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön ja työllistettyjen lisäksi Pellon kunnassa työskentelee omais- ja perhehoitajia.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä vuosina 2014–2019 palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2019.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Vakituiset	278	236	232	224	228	220
Määräaikaiset	79	68	77	75	64	75*
Työllistetyt	24	23	22	27	14	13
Yhteensä	381	344	331	326	306	308

(*7 oppisopimusta)

Pellon kunnan henkilöstön palvelussuhteista oli vakinaisia 71,5 prosenttia, määräaikaisia 24,3 prosenttia ja työllistettyjä 4,2 prosenttia 31.12.2019 (taulukko 2). Edellisvuoteen nähden vakituisten henkilöstön suhteellinen osuus pieneni hieman. Määräaikaisen henkilöstön osuus puolestaan kasvoi (*mukana 7 oppisopimussuhteista työntekijää). Työllistettyjen osuus pysyi edellisvuoden tasolla. Työllistettyjen merkittävästi pienentynyt osuus selittää yhteensä osuuden laskua 2017 vuodesta 2018 ja edelleen 2019

Taulukko 2. Pellon kunnan palvelussuhteiden osuudet 31.12.2019 mukaisesti vuosina 2016–2019.

	2016	2017	2018	2019
Vakituiset %	70,3	69,0	74,5	71,5
Määräaikaiset %	23,0	22,8	20,9	24,3
Työllistetyt %	6,7	8,2	4,6	4,2
Yhteensä %	100	100	100	100

Suurin osa sekä vakituisesta ja määräaikaisesta henkilöstöstä työskenteli vuoden viimeisenä päivänä hyvinvointipalveluiden alaisuudessa (67,5 %), jossa työskenteli yhteensä 208 henkilöä. Sivistystoimen 61 työntekijää siirtyi 1.8.2019 alkaen hyvinvointipalveluista elinvoimapalveluiden alaisuuteen. Elinvoimapalveluissa työskenteli vuoden viimeisenä päivänä 87 henkilöä.

Kunnan viraston hallintopalveluissa sekä tukitehtävissä työskenteli yhteensä 13 työntekijää, kunnanjohtajan suorassa alaisuudessa.

Taulukko 3. Henkilöstön määrä ydinprosesseittain 31.12.2019.

	Vakituiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä
Hallintopalvelut	12	1	0	13
Elinvoimalautakunta	57	18	12	87
Hyvinvointilautakunta	151	56	1	208
Yhteensä	220	75	13	308

Taulukkoon 3 on luotu uusi organisaatio, jossa elinvoimapalveluihin on siirretty sivistystoimi (varahaiskasvatus, perusopetus ja lukio, sekä nuoriso-, liikunta- kulttuuri- ja vapaa-ajan palvelut). Samassa muutoksessa myös hallinto- ja toimistopalvelut on eriytetty omaksi ryhmäkseen.

Vuoden 2019 aikana vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtävänimikkeistä yleisin oli lähihoitaja (57), toiseksi yleisin oli hoitaja (20), ja kolmanneksi sairaanhoitaja (18). Muita yleisiä oli päivähoitaja (8), laitosapulainen (8), ja toimistos sihteeri (8).

Vuoden 2019 aikana työllistettiin yhteensä 29 henkilöä, joista kaikki oli velvoitetyöllistettyjä. Työllistettyjen määrä on vähentynyt huomattavasti. Tämä selittyy sillä, että työllisyystoimet on kohdistettu pääosin velvoitetyöllistettäviin.

Vuoden 2019 lopussa Pellossa oli 172 työtöntä työnhakijaa, mikä oli 19 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Työttömyysaste vuonna 2019 oli Pellossa (keskimäärin/kk) 11,3 % ja koko Lapin alueella 11,0 %. Vuonna 2018 vastaava luku oli Pellossa 13,1 % ja Lapissa 11,9 %. Vuonna 2019 työttömyys Pellossa oli alhaisinta kesäkuu-kausina, jolloin työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli ajoittain jopa alle 10,0 %. (Lapin ELY-keskus, työllisyyskatsaus).

Taulukko 4. Työllistettyjen kokonaismäärä eri työllistymisrahojen mukaan 2015 - 2019.

	2015	2016	2017	2018	2019
Työllistetyt yhteensä	35	44	58	47	29
palkkatuella	33	37	57	46	29
kunnan varoilla		7	1	1	0

2.2 Henkilötyövuodet

Pellon kunnassa oli henkilötyövuosia vuonna 2019 yhteensä 307 htv. Vakituisten henkilöstön

henkilötyövuodet olivat yhteenlasketuista 219 htv ja määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuodet olivat 76 htv. Työllistettyjen henkilötyövuodet olivat 12htv. Edellisvuoteen nähden henkilötyövuodet kasvoivat kokonaisuudessaan 16 htv. Vakituisten osalta henkilötyövuodet kasvoivat 1 htv. määräaikaisten osalta oli kasvua puolestaan 15 henkilötyövuoden verran. Työllistettyjen osalta henkilötyövuodet vähenivät 1 htv. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Henkilötyövuodet vuonna 2019 (2018)

Henkilötyövuodet	Yhteensä	Muutos -% ed. vuodesta
Vakituiset	219 (217)	+0,9%
Määräaikaiset (sis. oppisop.)	76 (61)	+24,0%
HTV, ilman työllistettyjä	295 (278)	+6,1%
Työllistetyt	12 (13)	-7,7%
HTV yhteensä	307 (291)	+5,5%

Nousua selittää uusien viranhaltijoiden perehdytys, organisaatiouudistus, tehtävien sijaiskuviot sekä oppisopimuskoulutukset, joilla varaudutaan tuleviin eläköitymisiin ja rekrytoinnin haasteisiin hoitopuolen tehtäviin. Myös osa-aikaisia työ- ja virkasuhteita on ollut edellisvuotta vähemmän. Lisäksi vuoden 2019 aikana on pyritty purkamaan kertynyttä saldovapaa- vuosiloma- ja säästövapaapalkkavelkaa.

2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Pellon kunnan koko henkilöstön keski-ikä vuoden viimeisenä päivänä oli 47,8 vuotta (2018: 49,7 vuotta). Naisten keski-ikä oli 48,1 vuotta (2018; 49,6 vuotta) ja miesten keski-ikä 45,5 vuotta (2018; 49,9 vuotta). Työntekijöiden Keski-ikä näin ollen aleni vuoden aikana, joka oli myös talousarvioon kirjattu tavoite.

Vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli 50,5 vuotta (2018: 51,9 vuotta ja 2017 51,5 vuotta.)

Kokonaisuudessaan vuoden 2019 osalta voidaan todeta, että vastoin ikääntymisen trendiä, **koko henkilöstön keski-ikä on laskenut 49,7 ikävuodesta 47,8 vuoteen**. Tätä selittää lähihoitajien oppisopimuskoulutukset ja sosiaali- ja terveydenhoitopuolen sekä opettajien nuoret määräaikaiset sijaiset. Myös eläköitymiset laskevat keski-ikää, kun samalla uudet töihin hakeutuneet ovat olleet nuorempia ikäluokkia.

Alle 35-vuotiaiden osuus henkilöstön keskuudessa on noussut hieman vuoden takaisesta ollen noin 18% (2018: 15 %). Myös alle 25 –vuotiaiden osuus on kasvanut. Enemmistö henkilöstöstä, sekä naisten että miesten keskuudessa oli 45- 64-vuotiaita. Yli 65-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on erittäin pieni.

Naisten osuus koko henkilöstä on 87 prosenttia (2018: 88 prosenttia). Edellisvuoteen nähden miesten osuus on pysynyt lähes samana, ollen 13 prosentin luokkaa (taulukko 6.)

Taulukko 6. Koko henkilöstön ikä sukupuolittain 31.12.2019 (2018).

Ikä	Nainen	Mies	Yhteensä
Alle 25	16(12)	3 (2)	19 (14)
25–35	28 (25)	8 (6)	36 (31)
35–44	40 (42)	7 (5)	47 (47)
45–54	73 (80)	6 (6)	79 (86)
55–64	103 (100)	14 (19)	117 (119)
65–	9 (9)	1 (0)	10 (9)
Yhteensä	269(268)	39 (38)	308 (306)

2.4 Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2019 Pellon kunnassa aloitti vakinaisessa palvelussuhteessa yhteensä 23 uutta viranhaltijaa/ työntekijää. Luku sisältää myös kuntakonsernin sisältä muista tehtävistä kunnan palvelukseen siirtyneen/ rekrytoidun henkilöstön. Pellon kunnan vakituisesta henkilöstöstä 21 llä työntekijällä/ viranhaltijalla päättyi palvelussuhde vuoden 2019 aikana. Päätyneissä palvelussuhteissa on huomioitu itse irtisanoutuneet, irtisanotut, eläkkeelle siirtyneet ja kuolleet. Vuoden aikana alle viisi henkilöä siirtyi sisäisen haun kautta toisiin kunnan tehtäviin.

2.5 Eläköityminen

Pellon kunnassa jäi eläkkeelle vuonna 2019 yhteensä 12 henkilöä. Luku sisältää sekä vanhuuseläkkeelle, osa-aikaeläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet. Määrä on sama kuin Vuonna 2018, 12 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli vuonna 2019 64,2 vuotta.

2.6 Henkilöstö sopimusaloittain

Suurin osa vakituisesta henkilöstöstä kuului vuonna 2019 kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin (84,5 prosenttia). Toiseksi yleisin työehtosopimus on kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (12,7 prosenttia). Loput henkilöstöstä kuului joko kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen tai kunnallisen lääkärien virkaehtosopimuksen piiriin. Merkittäviä muutoksia edellisvuoteen ei ole. Noin 14 % kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä työskentelevistä henkilöistä oli virkasuhteisia, 81% puolestaan prosenttia työsuhteisia. Kunnallisen opetushenkilöstön ja lääkärien virka- ja työehtosopimusten piirissä työskenteli vain virkasuhteista henkilöstöä vakituisissa tehtävissä. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön määrä sopimuksittain ja palvelusuhdelajeittain vuonna 2019 (2018).

	Virkasuhteiset	Työsuhteiset	Yhteensä
KVTES	31 (36)	155 (156)	186 (192)
OVTES	28 (29)	0 (0)	28 (29)
TS	2 (2)	0 (0)	2 (3)
LS	4 (5)	0 (0)	4 (5)
Yhteensä	65 (82)	155(169)	220 (251)

3 Työaika

3.1. Työajan jakautuminen

Aktiivista työaika tehtiin vuoden 2019 aikana Pellon kunnan henkilökunnan osalta yhteensä 62 100 päivää, 2018: 60 500 päivää. Kasvua on niin vakituisten kuin määräaikaisten työntekijöiden tekemissä työpäivissä. Työllistetyt ja muut ovat vähentyneet selvästi. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Työajan jakautuminen vuosille 2018 ja 2019 (työpäivinä)

Työpäivät	Vakituiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Muut	Yhteensä
2018	40 963	15 071	3 682	736	60 452
2019	41 366	17 625	2 998	111	62 100
Erotus	+ 403	+2 554	- 684	-625	+1 648

3.2 Työaikamuodot

Pellon kunnan vakituisen henkilöstön yleisin työaikamuoto oli vuonna 2019 jaksotyöaika (116 h 15 min/ 3vk), jonka piiriin kuului 52 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä. Seuraavaksi yleisin työaikamuoto oli yleistyöaika, jonka piiriin kuului 14 prosenttia vakituisista työntekijöistä. Noin 11 prosenttia henkilöstöstä kuului opetusvelvollisuustyöaikaan sekä noin 8 prosenttia henkilöstöstä toimistotyöaikaan (36:45 h/ vk).

Taulukko 9. Pellon kunnan vakituisen henkilöstön työaikamuodot 2017- 2019 vuoden viimeisen päivän mukaan.

	2017	2018	2019
Toimistotyöaika ¹	16	18	18
Yleistyoaika	84	35	31
Jaksotyö	86	104	115
Opetusvelvollisuustyöaika	25	29	25
Lääkärit	6	5	4
Muut	8	37	27
Yhteensä	227	228	220

3.3. Poissaolot ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstön poissaolopäivät on laskettu koko henkilöstön osalta suhteutettuna henkilötyövuosiin, Kunnan henkilöstö oli **vuosilomilla** yhteensä 10 333 päivää, joka on 377 päivää vähemmän kuin 2018. eli henkilötyövuotta kohden 33,5 (36,8 päivää). **Vapaana annettuja** työaikakorvauksia eli ylityövapaita ja kellokorttivapaita pidettiin vuonna 2019 yhteensä 809 päivää, kasvua 618 päivää (2018; 191pv). Henkilötyövuotta kohden noin 3 päivää (Taulukko 10.)

Terveysperusteisiin poissaoloihin lasketaan mukaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot, työpaikkatapaturmat, työmatkatapaturmat ja ammattitaudit. Terveysperusteisia poissaoloja kertyi vuoden 2019 aikana 4259 päivää, (2018; 4384 päivää). Terveysperusteiset poissaolot ovat olleet alimmillaan kolmeen vuoteen. Palkattomat eli kaikkein pisimmät sairauspoissaolot kasvoivat kahteen edellisvuoteen nähden, ollen kokonaisuudessaan 265 päivää.

Koko henkilöstön sairauspoissaolopäivät ovat vähentyneet edellisestä vuodesta kokonaisuudessaan 156 päivällä. Myös lyhyet sairauspoissaolot ovat vähentyneet. Henkilötyövuosiin suhteutettuna koko henkilöstön sairauspoissaoloja oli vuonna 2019 13,5 pv, (2018 14,1 päivää). Vähennystä tuli vuonna 2019 0,6 päivää. Lyhyitä sairauspoissaoloja oli vuonna 2019 noin 3 päivää työntekijää kohden, kasvua noin 1pv per työntekijä (Taulukko 11.) Uusi sairauspoissaolo-ohjeistus otettiin käyttöön 1.10.2017. Sen mukaan esimies voi myöntää lyhyet sairauspoissaolot ilman terveydenhuollon ammattilaisen kirjoittamaa todistusta.

Perhevapailta oltiin vuoden 2019 aikana yhteensä 2567 päivää (2018: 1388pv), nousua 1179 pv yhteensä. Nousu on merkittävä ja luonut sijaistarvetta kokonaisuudessaan arviolta 3 htv. **Opintovapaita ja koulutuspäiviä** pidettiin vuonna 2019 yhteensä 1043 eli 3,4 pv per htv (2018; 1265). Palkallisten koulutuspäivien määrä kasvoi 357 päivää, joiden sijaistarve on vaikea todeta yksi yhteen.

Taulukko 10. Koko henkilöstön poissaolopäivät kalenteripäivittäin ja henkilöä kohti vuosina 2016-2019.

	pv / pv/ hlö 2016	pv / pv/ hlö2017	pv / pv/ hlö2018	pv / pv / hlö2019
Sairauspoissaolot	4 651/ 15,0	5 540/ 17,6	4322/ 14,1	4166 / 13,5
palkallinen ²	3 843/ 12,4	5 246/ 16,7	4179/ 13,7	3901 / 12,7
palkaton	808/ 2,6	189/ 0,6	143/ 0,7	265 / 0,9
Työtapaturmat ³	226/ 0,7	105/ 0,3	62/ 0,2	93/ 0,3
Vuosilomat	11 146/ 36,0	11 088/ 35,3	10 710 / 35	10 333/ 33,5
Säästövapaat	578/ 1,9	644/ 2,1	443/ 1,4	495 / 1,6
Perhevapaat ⁴	1 873/ 6,0	2 258/ 7,2	1388/ 4,5	<u>2567</u> / 8,3!!
palkallisia	n. 830	1 004/ 3,2	993/ 3,2	719 / 2,3
Opintovapaat ja koulutukset palkallinen ⁵	887/ 2,9	1022,5/ 3,3	1265/ 4,1	1043 / 3,4
Määräaikainen kuntoutustuki	459/ 1,5	448/ 1,4	277/ 0,9	634 / 2,1!!
Yksityisasiat	153/ 0,5	242/ 0,8	61/ 0,2	34 / 0,11
Muut palkalliset vapaat ⁶	1 128/ 3,6	782/ 2,5	673/ 2,2	678 / 2,2
Muut palkattomat vapaat ⁷	120/ 0,4	244/ 0,3	142/ 0,5	186 / 0,7
Ylityövapaat	1 669/ 5,4	3840/ 12,2	2442/ 7,9	2659 / 8,6
Kellokorttivapaat	295/ 1,0	405/ 1,3	392/ 1,3	251 / 0,8
Kellokorttivapaat	150/ 0,5	150/ 0,5	191/ 0,6	552 / 1,8
Toisen vakanssin hoito omalla työnantajalla		3812/ 12,1	3901/ 12,7	3724 / 12,1
Yhteensä	22 676/ 73,2	30 027,5/ 95,6	30 591/ 99,9	27 020 / 87,7
Palkalliset yhteensä	17 646/ 56,9	19 334/ 61,6	23 012/ 75,2	21 351 / 69,3

² Palkallinen sairausloma sisältää myös osa-palkalliset sairauspoissaolopäivät.

³ Työtapaturmat sisältävät myös työmatkatapaturmat ja vapaa-ajan tapaturmat.

⁴ Perhevapaisiin on laskettu äitiysvapaat, vanhempainvapaat, isyysvapaat, hoitovapaat ja tilapäiset hoitovapaat. Näistä palkattomia ovat vanhempainvapaat ja hoitovapaat.

⁵ Lakisääteinen koulutus, työnantajan järjestämä koulutus, omaehtoinen palkallinen koulutus

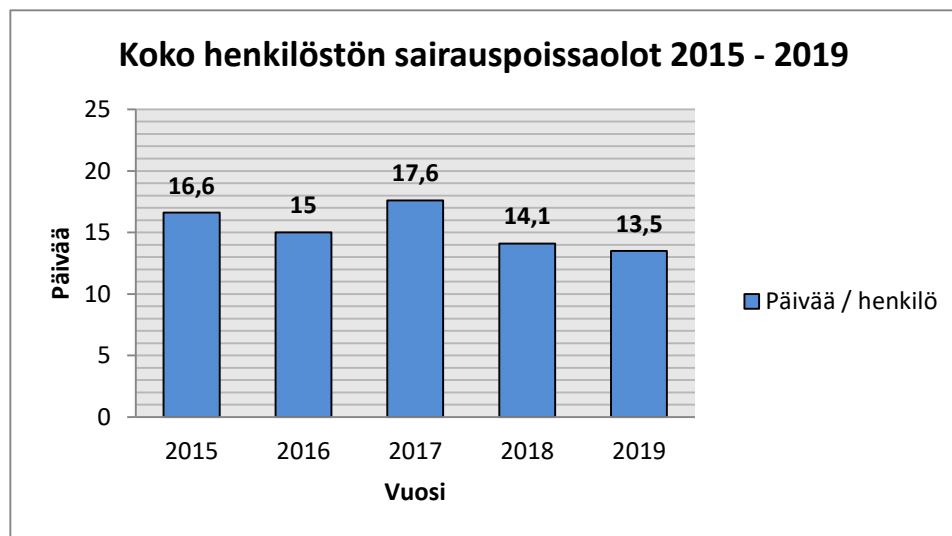
⁶ Muut palkalliset vapaat sisältävät mm. merkkipäivät, erikoislääkärin vastaanotolla käynnit, ammattiliittojen luottamusmies- ja työsuojelukoulutukset, aktiivivapaat, LTO VES vapaat ja lähiomaisen siunauspäivät.

⁷ Muut palkattomat vapaat sisältävät mm. virka- työvapaudet kunnan ulkopuolisen viran tai työn hoitamista varten, muut vapaat, vuorotteluvapaat, kuntoutukset, lomautukset, perheenjäsenenomaisen hoito, pakottavat perhesyyt, luvattomat poissaolot, lomarahavapaat ja oppisopimusten teoriajaksot.

Taulukko 11. Henkilöstön sairauslomapäivät sairausloman keston mukaan 2018- 2019.

	pv 2018	pv/ hlö 2018	pv 2019	Pv/ hlö 2019
1-3 pv*	645	2,1	811	2,6
4-30 pv	2210	7,2	1872	6,1
31–180 pv	1425	4,7	1483	4,8
Yli 180 pv	42	0,1	0	0
Yhteensä	4322	14,1	4166	13,5

*Työnantajan myöntämät tapaukset (1-3pv): 162 kpl: yhteensä 274pv



Työtaturmat ovat maltillisella tasolla. Yhteensä vuonna 2019 tapahtui 9 työtaturmaa, joista 4 työmatkalla. Työtaturmista aiheutui yhteensä 93 poissaolopäivää. Kunta saa palautusta suotuisana pysyneen tilanteen vuoksi vakuutusyhtiöltä noin 26 000 euroa (vuosimaksu 60 000 euroa). Työturvallisuuteen satsattu euro on maksanut tässä tapauksessa itsensä takaisin.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
■ Ammattitauti	-	-	-	-	-	-
■ Työmatkalla	2	4	1	-	4	-
■ Työpaikalla	6	6	5	7	5	-

Työtaturmataajuus on huomattavasti alle kunnallisen vertailuryhmän vertailutaajuuden. Työtaturmataajuus = työtaturmien lukumäärä / miljoona työtuntia.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
■ Työtaturmataajuus	11	15	9	11	13	-
□ Vertailuryhmän työtaturmataajuus	33	31	30	29	-	-

4 Työvoimakustannukset

4.1 Palkat ja palkkiot

Pellon kunnan henkilöstön keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka oli vuoden 2019 viimeisenä päivänä 2449,99e, (2018: 2 385,58 euroa). Tähän on vaikuttanut mm. järjestelyvaraerä 1/2019 sekä Kvtes yleiskorotus 1.4.2019.

Tehtäväkohtaisen palkan mediaani, joka edustaa keskimmäistä palkansaajaa koko ryhmässä oli puolestaan 2116,45e/kk (ilman lisiä).

Ylityökorvauksia maksettiin vuonna 2019 yhteensä 98 700 euroa (2018: 32 150 euroa 2017; 143 200 euroa). Henkilötyövuotta kohden ylityökorvaus on 322 euroa (2018: 110 euroa 2017; 456 euroa). Näiden lisäksi aiemmin nostettiin esille, että vuonna 2019 pidettiin työntekijää kohden noin 3 päivää ylityö- tai kellokorttivapaita (2018; 2 päivää).

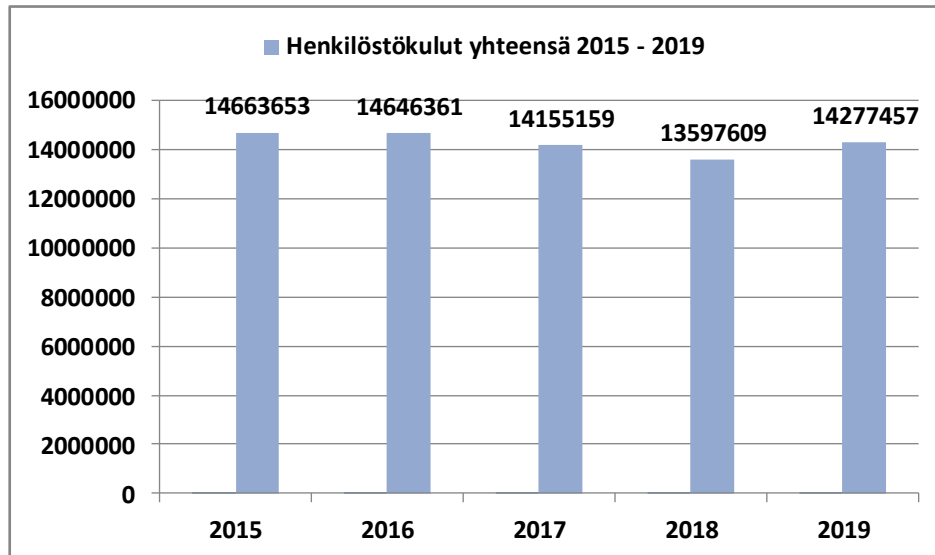
Kaikki palkat ja palkkiot, joista tulee periä ennakonpidätys tai suorittaa eläkemaksu maksetaan palkanhallinnon kautta, ostoreskontran välityksellä maksuun menevät ainoastaan yrittäjiltä ostetut palvelut ja muut työkorvaukset. Maksettujen palkkojen ja palkkioiden tarkastelussa ovat mukana palkkahallinnon kautta maksuun menevät kulut (taulukko 13).

Työpaikkaruokailun nettokustannukset vuonna 2019 olivat 34 700 euroa (2018; 31 500 euroa, 2017; 38 200 euroa). Luontaisetuksia maksettiin vuoden 2019 aikana yhteensä 29 970,96 euroa (2018; 26 121,78 euroa 2017; 25 542,29 euroa).

Henkilöstökulut kasvoivat 2018 vuodesta noin 680 000 euroa. Toisaalta edeltävä vuosi 2018 on ollut 5 vuoden tarkastelulla merkittävästi matalampi kuluinen muihin vuosiin nähden. (Taulukko 12.)

Taulukko 12. Pellon kunnan henkilöstökulut vuosina 2015–2019.

	2015	2016	2017	2018	2019
Palkat ja palkkiot	10 968 375	10 963 668	10 930 070	10 572 265	11 242 345
Eläkekulut	3 123 669	3 030 954	2 769 634	2 642 964	2 688 234
Henkilösivukulut	571 609	651 740	455 455	382 380	346 877
Yhteensä	14 663 653	14 646 361	14 155 159	13 597 609	14 277 457



Suurin osa Pellon kunnan henkilöstökuluista muodostuu hyvinvointipalveluiden alaisista palkoista. Lautakunnittain tarkastellen elinvoimalautakunnan henkilöstökulut lisääntyivät edellisvuoteen nähden 0,3 prosenttia ja hyvinvointilautakunnan henkilöstökulut kasvoivat kokonaisuudessaan 5,7 prosenttia. Vuoden 2019 tarkastelu on tehty eurojen näkökulmasta vanhan organisaatorakenteen mukaan (sivistyspalvelut ovat osana hyvinvointipalveluita), koska 2019 talousarviokin on laadittu niin. Kunnassa käynnistyy 2020 keväällä sote-selvitystyö, jossa tarkastellaan ulkopuolisen toimijan tekemänä ensisijaisesti omien sote -palveluiden järjestämismahdollisuudet saada toimintaa virtaviivaistettua.

Taulukko 13. Pellon kunnan henkilöstökulut lautakunnittain vuosina 2016–2019

		2016	2017	2018	2019	%- muutos
Elinvoimalautakunta	Palkat ja palkkiot	1 104 840	1 599 956	1 310 302	1 332 263	+1,7 %
	Eläkekulut	518 047	536 385	468 766	458 763	-2,1 %
	Muut henkilösivukulut	61 720	65 286	45 111	39 321	-12,8 %
	Yhteensä	1 684 607	2 201 626	1 824 179	1 830 347	+0,3 %
Hyvinvointilautakunta	Palkat ja palkkiot	9 858 828	9 330 114	9 261 963	9 910 083	+7,0 %
	Eläkekulut	2 512 907	2 233 250	2 174 197	2 229 471	+2,5 %
	Muut henkilösivukulut	590 020	390 169	337 269	307 556	-8,8 %
	Yhteensä	12 961 755	11 953 533	11 773 430	12 447 109	+5,7 %
	Yhteensä	14 646 361	14 155 159	13 597 609	14 277 457	+5,0 %

Työterveyshuollon kustannukset Pellon kunnassa, vähennettynä todennäköisellä Kelan korvausosuudella, olivat ensimmäisessä luokassa 16 706,22 euroa (2018 14 340,36 euroa) ja toisessa luokassa 32 546 euroa (2018 27 010,22 euroa). Ensimmäisen luokan korvaus on laskettu hakemuksen mukaisella 60 prosentin korvauksella ja toisen luokan 50 prosentin mukaisella korvauksella. Lisääntynyt työterveyshuollon käyttö on tuonut kuluja, mutta toisaalta ehkäissyt ja vähentänyt sairauspäiviä, kuten edellä on tilastoitu.

5 Henkilöstön työhyvinvointia edistävät ja tukevat toimenpiteet

Vuoden 2019 aikana Pellon kunnan henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää työterveyshuoltolain mukaista ehkäisevää terveydenhuoltopalvelua **työterveyshuollon** kautta. Lisäksi kunta tarjosi henkilöstölleen sairaanhoidon palveluita työterveyshuollon kautta. Työterveyshuollon yhteistyötä työnantajan ja työsuojelun kanssa tiivistettiin luomalla ja mahdollistamalla toimivia käytäntöjä työterveyden kanssakäydyt 3-kantaneuvottelut.

Työhyvinvointi –kysely henkilöstölle on toteutettu helmi-maaliskuun 2020 aikana. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 218 henkilöä (62 % koko henkilöstöstä, vakituisten vastausprosentti 73 %). Kyselyssä selvitettiin henkilöstön kokemusta omasta työkyvystä, työn sisällöstä ja vaatimuksista, ammatillisesta osaamisesta, työoloista, työn ja muun elämän yhdistämisestä, esimiestyöstä ja johtamisesta ja motivaatiosta. **Työhyvinvointi** -kyselyn tuloksia hyödynnetään henkilöstösuunnittelussa ja –kehittämisessä. Kysely puretaan henkilöstön kanssa yksiköittäin vuoden 2020 aikana. Uusi päihdetoimintamalli sekä savuton työpaikka -toimintamalli otettiin käyttöön 1.1.2020.

Loppuvuodesta 2019 järjestettiin kehitysideakilpailu nettikyselyn kautta. Vastausaktiivisuus jäi valitettavan alhaiseksi, mutta kehitettävää löytyi siltikin. Kohteista mainittakoon yhteisöllisyyden lisäys, viestintä, päättäjien kanssa yhteistyö kasvotusten sekä virkistyshetket työyksiköihin, joista esimerkkinä mainittiin taukojummat. Myös Pellolaista osaamista haluttiin viedä maailmalle. 2019 Kehitimme viestintää, josta tarkemmin jäljempänä, Osaan työyksiköistä saatiin järjestettyä ohjatut taukojumppatuokiot. Päättäjien kanssa kasvotusten tapahtuvaa yhteistyötä aktivoitiin USO -seminaarien avulla, jotka jatkuvat vuoden 2020 aikana.

Vuonna 2019 oli käytössä ensimmäistä kertaa kunnan oma työhyvinvointiseteli 80e/ vuosi/ työntekijä, jolla työntekijä saattoi ostaa hyvinvointipalveluita kunnan yrittäjäyhteistyötahoilta. Käytäntö otettiin hyvin vastaan niin työntekijöiden kuin yrittäjien puoleltakin. Uusia yhteistyösopimuksia tehtiin lisää vuoden mittaan, työntekijöiden ehdotusten mukaan. Myös halukkaita yrityksiä kyseli päästä mukaan. Vuodelle 2020 setelin arvo tulee olemaan 100 euroa.

2019 oli myös #digimurroksen alkua. Pellon kuntaan luotiin ohjeistus ja sopimus pohjat etätyöhön. Ohjeistus herätti alkuun ihmetystä ja ennakkoluuloja. Ohjeistuksen mukaan kaikki ne työntekijät, joiden työtä on mahdollista tehdä etänä, voivat työskennellä niin 1päivän tai 2 puolikasta päivää viikossa esimiehen kanssa niin sopien. Kaiken kaikkiaan tehdyt sopimukset jäivät alle 10 kappaleen aloitusvuonna. Etätyön tilanne on 7.4.2020 tämän raportin kirjoitushetkellä paljon mielenkiintoisempi, vuoden päästä siitä lisää.

Työsuojelun tehtävänä on edistää työturvallisuutta ja terveellisyttä työpaikalla. Kunnassa oli vuonna 2019 kuusi työsuojeluvaltuutettua (+2 serviisi oy) ja yksi työsuojelupäällikkö, jotka hoitivat tehtäviään muun työn ohella. Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö yhdessä kahden luottamushenkilön kanssa muodostivat työsuojelutoimikunnan. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa. Työsuojelun nelivuotinen toimintakausi alkoi vuoden 2018 alussa. Henkilöstöllä oli mahdollisuus ottaa keneen tahansa työsuojeluvaltuutetuista tai työsuojelupäällikköön yhteyttä työsuojeluasioissa. Työsuojelutoimikunnan jäsenistöä vaihtui vuoden aikana työsuojelupäällikkö mukaan lukien. Vähistä kokouksista huolimatta riskinarvioiteja ja työyksikkökäyntejä suoritettiin yhteensä 10 kappaletta. 2020 tullaan lisäämään työsuojelun roolia ja näkemystä asioiden hoitoon. Uusia toimikunnan jäseniä on perehdytetty 2019 aikana tehtäviin valtuutetuin koulutuksin (uusille työsuojeluvaltuutetuille työsuojelun perusteet, työsuojelupäällikölle työsuojelupäällikön perus- ja jatkokurssi).

Työterveyden osalta käytössä oli aikaisimpien vuosien tavoin aktiivisen tuen malli, jonka avulla esimiehet seurasivat ja puuttuivat sairauspoissaoloihin. Sairausloman pitkittyessä, ja työhön paluun vaiheessa esimies, työterveyden edustajat ja työntekijä sekä tarvittaessa henkilöstöpäällikkö kävivät yhteisen neuvottelun. Lisäksi osaava työvoima taattiin Pellon kunnassa mahdollistamalla koulutuksiin osallistuminen ja opintovapaat ja kuulemalla henkilöstöä muun muassa kehityskeskusteluissa. Vuoden 2020 kehityskohteeksi nostettiin esimiestyön kehittäminen.

Vuonna 2019 kiinnitettiin myös huomiota viestinnän kehittämiseen ja uusien entistä toimivampien kanavien kehittämiseen ja käyttöönottoon. Säännöllisenä tiedotuskanavana olivat käytössä kuukausittaiset sähköpostitse välitettävät henkilöstötiedotteet sekä uutishuone-kanava, loppuvuodesta siirryttiin Postiviidakko-palveluun, jolla sähköpostitiedotteet luodaan. Kiireellisistä ja esiinnousseista asioista laitettiin tiedotteita säännöllisten henkilöstötiedotteiden välissä tarpeen mukaan, kuukausittain. Myös sosiaalista mediaa, mm. Facebook aktivoitiin tiedottamiseen. Kunnan Facebook -sivujen seuraajien määrä on kasvanut 1.1.2019 – 31.12.2019 välisenä aikana 895 seuraajasta 1026 seuraajaan. Samalla niin kuntalaisten kuin kuntatyöntekijöiden vuorovaikutus on kasvanut sivustolla. Vuoden 2019 - 2020 vaihteessa työyksiköihin tuotiin palautelaatikot, porinapöntöt, joihin työntekijät voivat jättää halutessaan nimitöntä palautetta. Laatikot on tarkoitettu tyhjentää kuukausittain ja tuoda esille nousseet asiat laajennetun johtoryhmän käsittelyyn. Sieltä asiat palaavat takaisin työyksiköihin viikkopalaveriin.

Haasteet tuleviin vuosiin 2020-2030:

Nousevat henkilöstö- ja palkkakustannukset. Kuinka selvittää omavaraisena: sote-selvitystyön mahdollisuudet?

Eläköitymisen haasteet. Liittyy rekrytointiin ja tehtävien uudelleen järjestelyyn – hiljaisen tiedon siirtäminen ja tehtävien uudelleen järjestely. Samaan aikaan uhka ja mahdollisuus, tietoa katoaa, toisaalta saadaan uutta näkökulmaa ja moderneja työtapoja.

Rekrytoinnin kilpailu kiristyy. Työnantajakuva merkitsee paljon. Osaavista resursseista taistellaan läpi Suomen kuntien. Maineseen ja näkyvyyteen on satsattava merkittävästi. Tällä hetkellä mainetta ja imagoa ei oikeastaan ole, tai se on heikko. Asiantuntijatehtävät vetävät, mutta suorittavat työtehtävät eivät. Näkyvyyttä, Pello-brändiä ja tunnettuutta on lisättävä. Tämä on mahdollista erilaisten teknisten alustapalveluiden kanssa ja samalla yhteistyötä verkostojen kanssa on lisättävä. Mielenpitoet ja työnantajakuva vaikuttavat laajemmilla markkinoilla! Työnantajakuvaan

vaikuttaa toki kaikki koettu rekrytoinnin jälkeenkin. Mielikuva joka kulkee kokemuksena ja tarinoina vuosien päästäkin, toisaalla muovaa työnantaja kuvaa.

Osaavien työvoiman sitouttaminen. Luotava avointa ja positiivista kuvaa tulevaisuuteen muutoksen keskellä. Tähän vaikuttaa muun muassa annettu perehdys ja kokemus siitä kuinka uusi työntekijä otetaan vastaan työyhteisöön – se, mitä kuvaa työyhteisöstä kerrotaan päivittäin. Jos kokemus ei vastaa ennako-odotuksia, sitoutumista ei tapahdu. Pahimmassa tapauksessa tämä johtaa työntekijöiden vaihtuvuuteen ja ikäviini kertomuksiin työpaikasta tulevaisuudessa.

Vs. Hr-koordinaattorin päätelmät kuluneelta vuodelta 2019-2020:

Uuden organisaation hr-funktion haltuun ottaminen on työkenttäänsä sinällään – oma valtava haasteensa. Joka päivä jotain uutta, vieläkin. Ennako-odotukset ja tavoitteet asetetaan korkealla ja paine luodaan jo alusta alkaen. Lähtökohtaisesti kaikki on nykyhetkessä pielessä - kaiken olisi muututtava hetkessä ml. organisaatiouudistus. Tämän on osoittanut johtoryhmätyöskentely, yhteistyöryhmä, työsuojelutoimikunta ja kunnanhallituksen esiin nostamat asiat. Samaa viestiä kuulee myös työntekijöiden ja esimiesten kertomana.

Tehtävässä on löydettävä ”kultainen keskite”, muodostettava tilanteesta puolueeton kokonaiskuva. Asiat ovat monesti äärimmäisessä ristiriidassa, kerrontakanta ja kulmakerroin huomioiden. On löydettävä tasapaino ja oma näkemys asioiden todelliseen tilaan. Tämä on haaste, mihin tehtävässä lähtökohtaisesti sitoutuu – kaikkia ei valitettavasti voi miellyttää.

Minkä on vuodessa voinut oppia, on se ettei Pellossa asiat ole huonosti – päinvastoin! Täällä vaivaa samat lastentaudit kuin missä tahansa monialaisessa organisaatiossa. Tyytymättömyyttä ja kyynisyyttä kyllä esiintyy – aivan niin kuin muuallakin. Työntekijöillä on ongelmia esimiestensä kanssa – samoin esimiehillä alaiensa kanssa. Tarkemmin kysellessä asiat ovat kuitenkin yleensä ottaen hyvin – asiat hoituvat. Työntekijöillä on varma palkansaanti ja työtkin on turvattu tulevaisuuteen, kun vain asenne tekemiseen on kunnossa ja yhteistyö sujuu. Työnantaja voi puolestaan luottaa siihen, että saa työntekijän panoksen varauksetta käyttöönsä.

Havainto:

Pellon kunta organisaationa ei ole vain työpaikka jossa käydään, se on näkemykseni mukaan enemmän – täällä hoidetaan asiat loppuun saakka ja huolella, joskus jopa liiankin hyvin odotuksiin nähden!

Nykyisyys ja tulevaisuus sisältävät kuitenkin paljon epävarmuutta, johon ymmärrettävästi suhtaudutaan varauksella. Sote-selvitys ja korona ovat haasteina juuri nyt ja lähitulevaisuudessa. Ne mietityttävät varmasti kaikkia meitä. Olemme kuitenkin yrittäneet miettiä ja suunnitella asioita paikallista etua silmällä pitäen. Haluamme turvata palvelut ja työpaikat jatkossakin paikallisesti ja selvittää lähitulevaisuuden uhkista ja haasteista yhdessä ja vahvempina.

Se, että kuntaan saadaan osaavaa työvoimaa, joka sitoutuu tehtävään, on päättäjille ja organisaatiolle suuri haaste – toisaalta valtava mahdollisuus prosessin onnistuessaan. Tässä tulee muistaa, että maine työmarkkinoilla vaikuttaa! Nyt meillä on uusi kuntaorganisaatio, erityisesti elinvoimapalveluiden osalta. Valitettavasti alku on käynnistynyt hieman yskien. Näen kuitenkin suurta vahvuutta ja potentiaalista näkemystä asioiden hoitoon. Se on tullut selväksi etenkin nyt koronan alkupäivien aikana ja valmiuslain järjestelyjä hoitaen. Toivon myös uuden valitun rakennusmestari-rakennustarkastajan tuovan sujuvuutta yhteisen kuntamme arkeen. Se, kuinka tästä päivästä eteenpäin valjastetaan tämä kaikki vuoden sisään saatu resurssi täyteen potentiaaliinsa ja mielellään sen ylitse, vaatii uskoa ja ennen kaikkea vahvaa tukea ja rohkaisua päättäjiltä. Nyt täytyy olla luovia ja ennakkoluulottomia, antaa ideoiden tulla käytäntöön! Toivon positiivista asennetta ja suhtautumista muutokseen myönteisesti – suunnataan katse tulevaisuuteen menneisyyden sijaan!

- Janne Tolvanen, vs. hr-koordinaattori

