

Pello

Pellon kunnan

Henkilöstökertomus

2021

Yhteistyöryhmä 6.4.2022 § 23
Kunnanhallitus 26.4.2021 § 125
Kunnanvaltuusto 30.5.2021 § 46

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 2022-2030	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 hallinnon, elinvoimalautakunnan ja hyvinvointilautakunnan ydinprosessien kautta. Vuoden 2021 tilastojen tuottoon saatiin uusi ohjelmisto Opiferus ja sen sovellus hr-työpöytä, uusine KT suositusten mukaisine mittaristoineen. Tämän johdosta tilastot poikkeavat ilmeeltään vanhoista henkilöstökertomuksista. Myös laskutapa on yhdenmukainen KT:n uusien suositusten kanssa, joten pientä heittoa voi vertailuluvuissa olla edelliseen vuoteen nähden.

Henkilöstökertomus käsitellään yhteistyöryhmässä, minkä jälkeen kunnanhallitus käsittelee ja hyväksyy kertomuksen ja vie sen edelleen kunnanvaltuustoon hyväksyttäväksi. Tarkastuslautakunnalle henkilöstökertomus toimitetaan heti yhteistyöryhmän käsittelyn jälkeen. 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 henkilöstöraporttisuosituksen 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 31.12.2021 yhteensä 320, joista vakituudessa palvelusuhteessa työskenteli 235 henkilöä ja määräaikaisessa palvelusuhteessa 69 henkilöä (luku sisältää myös 3 oppisopimussuhteista työntekijää). Lisäksi vuoden viimeisenä päivänä työskenteli yhteensä 16 työllistettyä henkilöä. Vuodentakaiseen verrattuna koko henkilöstön määrä oli kaiken kaikkiaan 11 henkilöä enemmän. Määräaikaisissa tehtävissä oli laskua edellisvuoteen. Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön ja työllistettyjen lisäksi Pellon kunnassa työskentelee omais- ja perhehoitajia noin 70 kpl vuosittain.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä vuosina 2016–2021 palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.

	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Vakituiset	233	224	228	220	217	235
Määräaikaiset	77	75	64	75	81*	69*
Työllistetyt	22	27	14	13	11	16
Yhteensä	331	326	306	308	311	320

(*3 oppisopimusta)

Pellon kunnan henkilöstön palvelussuhteista oli vakinaisia 73,4 prosenttia, määräaikaisia 21,6 prosenttia ja työllistettyjä 5,0 prosenttia 31.12.2021 (taulukko 2). Edellisvuoteen nähden vakituisten henkilöstön suhteellinen osuus kasvoi 3,5% vakinaistamisien myötä. Määräaikaisen henkilöstön osuus puolestaan väheni (*mukana 3 oppisopimussuhteista työntekijää).

Taulukko 2. Pellon kunnan palvelussuhteiden osuudet 31.12.2021 mukaisesti vuosina 2018–2021.

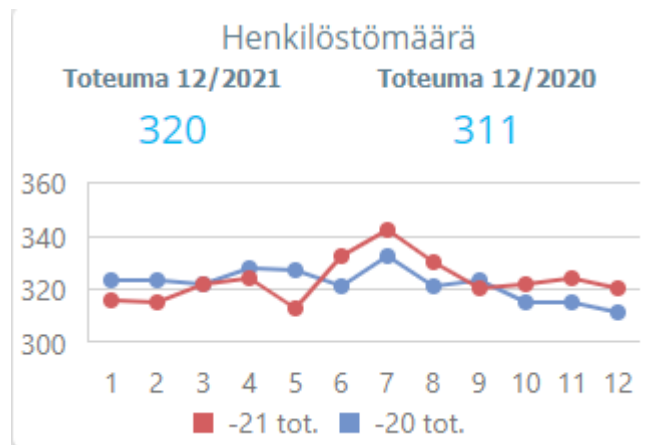
	2018	2019	2020	2021
Vakituiset %	74,5	71,5	69,9	73,4
Määräaikaiset %	20,9	24,3	26,5	21,6
Työllistetyt %	4,6	4,2	3,6	5,0
Yhteensä %	100	100	100	100

Suurin osa sekä vakituudesta ja määräaikaisesta henkilöstöstä työskenteli vuoden viimeisenä päivänä hyvinvointipalveluiden alaisuudessa (65,0 %), jossa työskenteli yhteensä 208 henkilöä. Elinvoimapalveluissa työskenteli vuoden viimeisenä päivänä 99 henkilöä.

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

Taulukko 3. Henkilöstön määrä ydinprosesseittain 31.12.2021.

	Vakituiset	Määräaikaisten	Työllistetyt	Yhteensä	muutos 2020
Hallintopalvelut	10	3	0	13	+1
Elinvoimalautakunta	62	25	12	99	+1
Hyvinvointilautakunta	163	41	4	208	+7
Yhteensä	235	69	16	320	+9



Vuoden 2021 aikana viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtävänimikkeistä yleisin oli lähihoitaja (80), toiseksi yleisin oli sairaanhoitaja (25). ja kolmanneksi hoitaja (19). Muita yleisiä laitosapulainen (11) ja luokanopettaja (11) sekä koulunkäynninohjaaja (9).

Vuoden 2021 aikana työllistettiin yhteensä 27 henkilöä, joista kaikki olivat palkkatuella työllistettyjä. Työllistettyjen määrä on pysynyt edellisellä tasollaan, ollen huipussaan vuoden lopussa (+5).

Vuoden 2021 lopussa Pellossa oli 148 (198) työtöntä työnhakijaa, mikä oli 50 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin. Työttömyysaste vuoden 2021 lopussa oli Pellossa 11,6 % (15,1 %) ja koko Lapin alueella 11,4 % (15,1 %). (Lapin ELY-keskus, työllisyyskatsaus).

Taulukko 4. Työllistettyjen kokonaismäärä eri työllistymisrahojen mukaan 2017 - 2021.

	2017	2018	2019	2020	2021
Työllistetyt yhteensä	58	47	29	27	27
palkkatuella	57	46	29	27	27
kunnan varoilla	1	1	0	0	0

2.2 Henkilötyövuodet

Pellon kunnassa oli henkilötyövuosia vuonna 2021 yhteensä 313 htv. Vakituisten henkilöstön henkilötyövuodet olivat yhteenlasketuista 229,7 htv ja määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuodet olivat 67,7 htv. Työllistettyjen henkilötyövuodet olivat 15,6 htv. Edellisvuoteen nähden henkilötyövuodet kasvoivat kokonaisuudessaan 4 htv. Vakituisten osalta henkilötyövuodet kasvoivat 9,7 htv. Määräaikaisten osalta oli vähenemää 6,8 htv. Työllistettyjen osalta henkilötyövuodet kasvoivat 1,1 htv. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Henkilötyövuodet vuonna 2021 (2020)

Henkilötyövuodet	Yhteensä	Muutos -% ed. vuodesta
Vakituiset	229,7 (220)	+4,4%
Määräaikaiset (sis. oppisop.)	67,7 (74,5)	- 9,1%
HTV, ilman työllistettyjä	297,4 (294,5)	+0,98%
Työllistetyt	15,6 (14,5)	+7,5%
HTV yhteensä	313 (309)	+1,3%

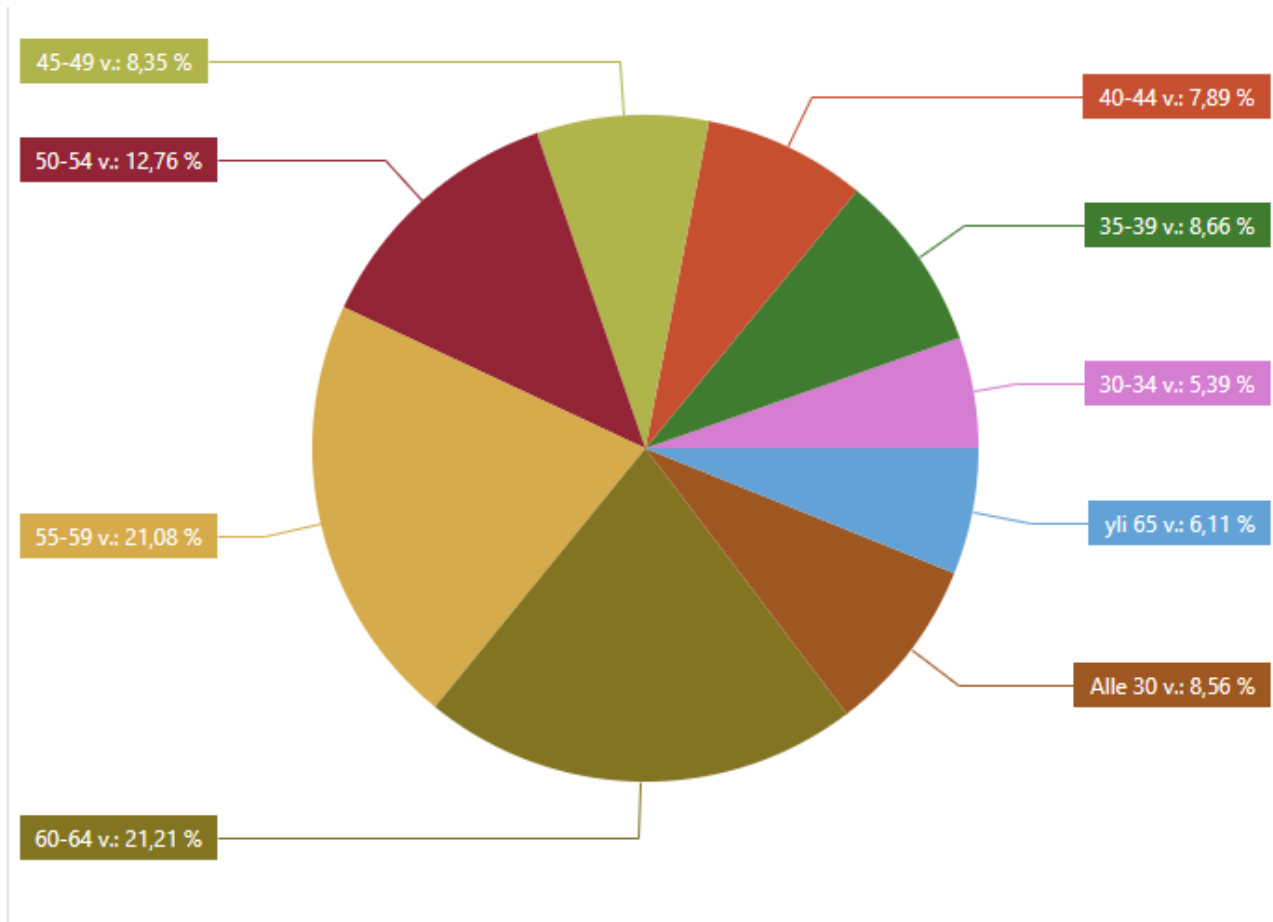
Nousua selittää koronavarautuminen lisäresurssien myötä, kasvaneet sairausperäiset poissaolot sekä oppisopimuskoulutukset, joilla varaudutaan tuleviin eläköitymisiin ja rekrytoinnin haasteisiin hoitapuolen tehtäviin. Myös noussut mitoitus on vaatinut uutta työvoimaa.

2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Pellon kunnan koko henkilöstön keski-ikä vuoden viimeisenä päivänä oli 48 vuotta (2020: 49,38 vuotta). Naisten keski-ikä oli 48,6 vuotta (2020; 49,47 vuotta) ja miesten keski-ikä 44,3 vuotta (2020; 48,77 vuotta). Kokonaisuudessaan työntekijöiden Keski-ikä laski vuoden aikana noin 1,4 vuoden verran. Eläköitymiset ja uusrekrytoinnit onnistuivat näin ollen alentamaan keski-ikää kuluneena vuonna. Ikäjakauma taulukossa 6.

Naisten osuus koko henkilöstä on 88,1 prosenttia (2020: 88,4 prosenttia). Edellisvuoteen nähden miesten osuus on pysynyt lähes samana, ollen 12 prosentin luokkaa.

Taulukko 6. Koko henkilöstön ikäjakauma 31.12.2021.



2.4 Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2021 Pellon kunnassa aloitti vakinaisessa palvelussuhteessa yhteensä 30 uutta viranhaltijaa/ työntekijää (2020: 13). Luku sisältää myös kuntakonsernin sisältä muista tehtävistä kunnan palvelukseen siirtyneen/ rekrytoidun henkilöstön. Pellon kunnan vakituisesta henkilöstöstä 23 työntekijällä/ viranhaltijalla päättyi palvelussuhde vuoden 2021 aikana (2020: 16). Päättyneissä palvelussuhteissa on huomioitu itse irtisanoutuneet, irtisanotut, eläkkeelle siirtyneet ja kuolleet. Vuoden aikana alle viisi henkilöä siirtyi sisäisen haun kautta toisiin kunnan tehtäviin. Vaihtuvuus on kasvanut reilusti vuoden takaiseen.

2.5 Eläköityminen

Pellon kunnassa jäi eläkkeelle vuonna 2021 yhteensä 13 henkilöä (2020: 8). Luku sisältää sekä vanhuuseläkkeelle, osa-aikaeläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet. Määrä on edellisvuotta suurempi. Vanhuuseläkkeelle ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli vuonna 2021 64,6 vuotta.

2.6 Henkilöstö sopimusaloittain

Suurin osa vakituisesta henkilöstöstä kuului vuonna 2021 Sote-sopimuksen piiriin 66,8%. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuului henkilöstöstä 17,0% prosenttia. Kolmanneksi yleisin työehtosopimus on kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus 13,6% prosenttia. Loput henkilöstöstä kuului joko kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen tai kunnallisen lääkärin virkaehtosopimuksen piiriin. Merkittävimmät muutokset olivat sotehenkilöstön siirtyminen Kvtes:sta Sote-sopimuksen piiriin sekä varhaiskasvatuksen opettajien sekä koulunkäynninohjaajien siirtyminen Ovtes:n piiriin 1.9.2021. Noin 27 % vakituisesta henkilöstöstä oli virkasuhteisia, 73% työsuhteisia. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön määrä sopimuksittain ja palvelusuhdelajeittain vuonna 2021 (2020).

	Virkasuhteiset	Työsuhteiset	Yhteensä
KVTES	12 (32)	28 (159)	40 (191)
SOTE	14	143	157
OVTES	31 (19)	1 (0)	32 (19)
TS	3 (3)	0 (0)	3 (3)
LS	3 (3)	0 (0)	3 (3)
Yhteensä	63 (65)	172 (159)	235 (216)

3 Työaika

3.1. Työajan jakautuminen

Aktiivista työaika tehtiin vuoden 2020 aikana Pellon kunnan henkilökunnan osalta yhteensä 63 192 päivää (2020: 62 542 päivää). Kasvua on vakituisten työntekijöiden tekemissä työpäivissä. Määräaikaisten työntekijöiden työpäivät ovat puolestaan vähentyneet. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Työajan jakautuminen vuosille 2020 ja 2021 (työpäivinä)

Työpäivät	Vakituiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Muut	Yhteensä
2019	42 025	17 258	3 222	37	62 542
2020	43 142	17 015	2 986	49	63 192
Erotus	+ 1 117	- 243	- 236	+12	+ 650

3.2 Työaikamuodot

Pellon kunnan vakituisen henkilöstön yleisin työaikamuoto oli vuonna 2021 jaksotyöaika (114 h 45 min/ 3vk), jonka piiriin kuului noin 53 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä. Seuraavaksi yleisin työaikamuoto oli yleistyöaika, jonka piiriin kuului 14 prosenttia vakituisista työntekijöistä. Noin 11

prosenttia henkilöstöstä kuului opetusvelvollisuustyöaikaan sekä noin 6 prosenttia henkilöstöstä toimistotyöaikaan (36:15 h/ vk).

Taulukko 9. Pellon kunnan vakituisen henkilöstön työaikamuodot 2018- 2021 vuoden viimeisen päivän mukaan.

	2018	2019	2020	2021
Toimistotyöaika ¹	18	18	13	15
Yleistyöaika	35	31	33	34
Jaksotyö	104	115	114	124
Opetusvelvollisuustyöaika	29	25	18	26
Lääkärit	5	4	3	3
Muut	37	27	35	33
Yhteensä	228	220	216	235

3.3. Poissaolot ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstön poissaolopäivät on laskettu koko henkilöstön osalta suhteutettuna henkilötyövuosiin, Kunnan henkilöstö oli **vuosilomilla** yhteensä 10 532 päivää (2020: 11 035 päivää), joka on 503 päivää vähemmän kuin 2020. Henkilötyövuotta kohden vuosilomia pidettiin 33,6 päivää. **Vapaana annettuja** työaikakorvauksia eli ylityövapaita ja kellokorttivapaita pidettiin vuonna 2021 huomattavasti edellistä vuotta vähemmän, 262 päivää, (2020 yhteensä 333 päivää). (Taulukko 10.)

Palkattomia vapaita bonusvapaiden eteen pidettiin kaikkiaan 334 pv (2020: 556 päivää).

Terveysperusteisiin poissaoloihin lasketaan mukaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot, työpaikkatapaturmat, työmatkatapaturmat ja ammattitaudit. Terveysperusteisia poissaoloja kertyi vuoden 2021 aikana 6404 päivää, (2020; 5047 päivää). Koronavuosi 2021 lisäsi lyhyitä 1-3pv poissaoloja merkittävästi. Palkattomat eli kaikkein pisimmät sairauspoissaolot kasvoivat kahteen edellisvuoteen nähden hieman, ollen kokonaisuudessaan 381 päivää (2020: 277 päivää).

Koko henkilöstön **sairauspoissaolopäivät** ovat kasvaneet edellisestä vuodesta kokonaisuudessaan 1394 päivällä. Henkilötyövuosiin suhteutettuna koko henkilöstön sairauspoissaoloja oli vuonna 2021 noin 19 pv (2020 15 päivää). Karanteeni- ja tartuntatautilain mukaiset poissaolot edustivat noin 26% kaikista vuoden 2021 sairauspoissaoloista.

Perhevapailta oltiin vuoden 2021 aikana yhteensä 3233 päivää (2019: 2805 pv). Perhevapaiden osuus on kasvanut vuodesta 2019. **Opintovapaita ja koulutuspäiviä** pidettiin vuonna 2021 yhteensä 1047 eli 3,3 pv per htv (2020; 862).

Taulukko 10. Koko henkilöstön poissaolopäivät kalenteripäivittäin ja henkilöä kohti vuosina 2017-2021.

	pv / pv/ hlö2018	pv / pv/ hlö2019	pv / pv / hlö2020	pv / pv / hlö2021
Sairauspoissaolot	4322/ 14,1	4166 / 13,5	4554 / 14,7	<u>5948 / 18,5</u>
palkallinen ²	4179/ 13,7	3901 / 12,7	4277 / 13,8	5567 / 17,1
palkaton	143/ 0,7	265 / 0,9	277 / 0,9	381 / 1,17
Työtapaturmat ³	62/ 0,2	93/ 0,3	493 / 1,6	456 / 1,4
Vuosilomat	10 710 / 35	10 333/ 33,5	11 035 / 35,7	10 532 / 32,4
Säästövapaat	443/ 1,4	495 / 1,6	521 / 1,7	544 / 1,7
Perhevapaat ⁴	1388/ 4,5	2567 / 8,3	2805 / 9,1	<u>3233 / 9,9</u>
palkallisia	993/ 3,2	719 / 2,3	622 / 2,0	383 / 1,2
Opintovapaat ja koulutukset	1265/ 4,1	1043 / 3,4	862 / 2,8	1047 / 3,2
palkallinen ⁵	277/ 0,9	634 / 2,1!!	339 / 1,1	338 / 1,0
Määräaikainen kuntoutustuki	61/ 0,2	34 / 0,11	11 / 0,03	25 / 0,1
Yksityisasiat	673/ 2,2	678 / 2,2	381 / 1,2	437 / 1,3
Muut palkalliset vapaat ⁶	142/ 0,5	186 / 0,7	190 / 0,61	65 / 0,2
Muut palkattomat vapaat ⁷	2442/ 7,9	2659 / 8,6	4020 / 13,0	2039 / 6,3
Ylityövapaat	392/ 1,3	251 / 0,8	172 / 0,56	102 / 0,3
Kellokorttivapaat	191/ 0,6	552 / 1,8	161 / 0,52	160 / 0,5
Toisen vakanssin hoito omalla työnantajalla	3901/ 12,7	3724 / 12,1	3681 / 11,9	3011 / 9,3
Yhteensä	30 591/ 99,9	27 020 / 87,7	29 031 / 93,9	28 320 / 87,1
Palkalliset yhteensä	23 012/ 75,2	21 351 / 69,3	23 420 / 75,8	21 118 / 65,0

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

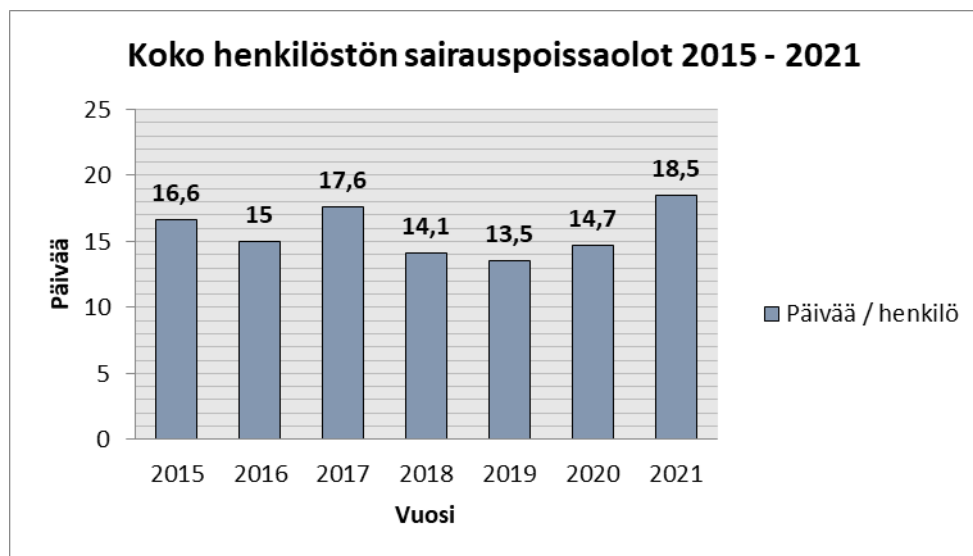
⁶ Muut palkalliset vapaat sisältävät mm. merkkipäivät, erikoislääkärin vastaanotolla käynnit, ammattiliittojen luottamusmies- ja työsuojelukoulutukset, aktiivivapaat, LTO VES vapaat ja lähiomaisen siunauspäivät.

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.

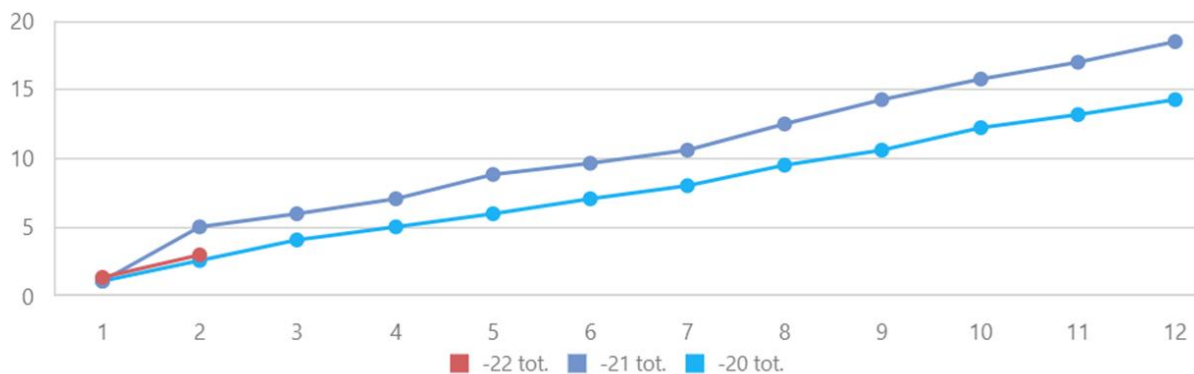
Taulukko 11. Henkilöstön sairauslomapäivät sairausloman keston mukaan sekä pv per htv 2020 - 2021.

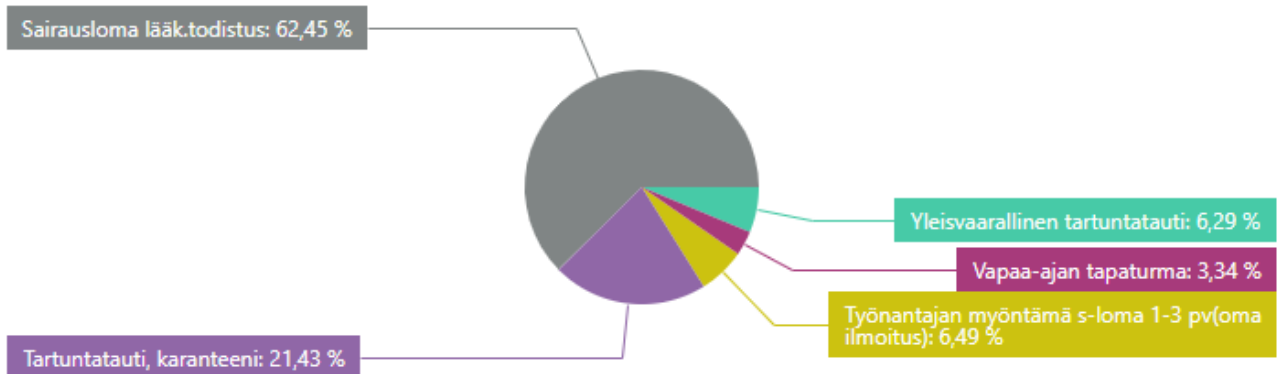
	pv 2020	pv/ htv 2020	pv 2021	Pv/ htv 2021
1-7 pv*	1026	3,3	1497	4,8
8-29 pv	2009	6,5	2593	8,3
30-59 pv	1078	3,5	1004	3,2
60-89 pv	119	0,4	156	0,5
90- 179 pv	322	1,0	698	2,2
Yhteensä	4554	14,7	5948	19,0

*Esimiehen myöntämät tapaukset (1-3pv): **274kpl yhteensä 447pv** (2020 286kpl: yhteensä 548pv) Koronavarautuminen



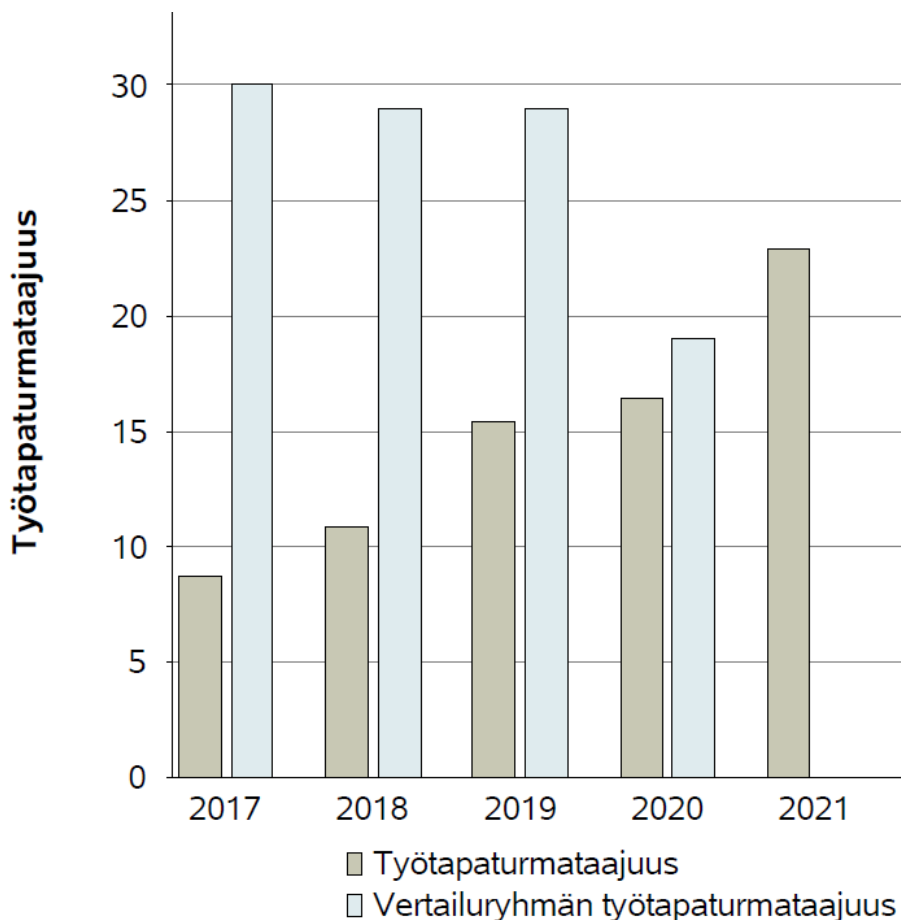
Vuonna 2021 nähtiin sairauspoissaoloissa helmi-maaliskuussa koronan aiheuttama äkillinen nousu, joka johtui karanteenimääräyksistä. Alla kuvaajassa vuodet 2020 ja 2021 kumulatiivisesti kuukausittain.





Työtapaturmat ovat maltillisella tasolla. Yhteensä vuonna 2021 tapahtui 16 työtapaturmaa, joista 4 työmatkalla. Työtapaturmista aiheutui 456 poissaolopäivää (2020: 493pv). Luku perustuu kuitenkin muutamaankin yksittäiseen tapaukseen, jossa on tapahtunut venähdys tai revähdys, joka on vaatinut pitkäaikaisen poissaolon. Luvut ovat edelleen kunnalliseen verrokkiryhmään nähden maltilliset. Työtapaturmien ja läheltäpiti-ilanteiden ilmoitusherkkyys on noussut vuosien mittaan.

Työtapaturmataajuus on edelleen alle kunnallisen vertailuryhmän vertailutaajuuden. Työtapaturmataajuus = työtapaturmien lukumäärä / miljoona työtuntia. (lfin tilasto)



	2017	2018	2019	2020	2021
Asiakas	9	11	15	16	23
Vertailutaajuus	30	29	29	19	-

4 Työvoimakustannukset

4.1 Palkat ja palkkiot

Pellon kunnan henkilöstön keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka oli vuoden 2021 viimeisenä päivänä eur 2515,75 (2020 2491,78eur) Tehtäväkohtaisia palkkoja korotti 1.4.2021 voimaan tullut yleiskorotus 1,0% sekä paikallinen järjestelyerä 0,8%.

Tehtäväkohtaisen palkan mediaani, joka edustaa keskimmäistä palkansaajaa koko ryhmässä oli puolestaan 2222,85 eur (2020: 2198,88e /kk).

Ylityökorvauksia maksettiin 2021 231 211 euroa (2020 221 221 euroa). Henkilötyövuotta kohden ylityökorvaus on 739 euroa (2020 716 euroa)

Luontaisetuksia maksettiin vuoden 2021 aikana yhteensä 33 281 euroa (2020: 29 539 euroa).

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).

Henkilöstökulut kasvoivat 2020 vuodesta noin 657 500 euroa. Taustalla ovat työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset 2021, järjestelyerä 2021 sekä koronavarautumisen lisäresurssi testaukseen. Koronakuluista kunta on saanut kuitenkin palautuksia. Henkilösivukulut lisääntyivät mm. nousseiden tapaturmavakuutusmaksujen myötä. (Taulukko 12.)

Taulukko 12. Pellon kunnan henkilöstökulut vuosina 2017–2021.

	2017	2018	2019	2020	2021
Palkat ja palkkiot	10 930 070	10 572 265	11 242 345	11 298 394	11 794 938
Eläkekulut	2 769 634	2 642 964	2 688 234	2 702 516	2 758 221
Henkilösivukulut	455 455	383 380	346 877	325 443	430 612
Yhteensä	14 155 159	13 597 609	14 277 457	14 326 353	14 983 771

Suurin osa Pellon kunnan henkilöstökuluista muodostuu hyvinvointipalveluiden alaisista palkoista. Ydinprosessien osalta tarkastellen elinvoimalautakunnan henkilöstökulut nousivat edellisvuoteen nähden 4,2 prosenttia ja hyvinvointilautakunnan henkilöstökulut kasvoivat kokonaisuudessaan 4,6 prosenttia. Hallinnon osalta henkilöstökulut nousivat 0,7% prosenttia.

Taulukko 13. Pellon kunnan henkilöstökulut ydinprosesseittain vuosina 2020–2021.

	2020	2021	Muutos %
Strateginen johtaminen sekä hallinnon ja talouden palvelut			
Palkat ja palkkiot	485 204	491 505	+1,3%
Eläkekulut	111 157	107 936	-2,9%
Muut henkilösivukulut	13 371	14 586	+9,1%
Yhteensä	609 733	614 026	+0,7%
Elinvoiman edistäminen			
Palkat ja palkkiot	3 286 724	3 421 806	+4,1%
Eläkekulut	882 058	896 413	+1,6%
<u>Muut henkilösivukulut</u>	<u>95 751</u>	<u>125 706</u>	<u>+31,3%</u>
Yhteensä	4 264 532	4 443 925	+4,2%
Hyvinvoinnin edistäminen			
Palkat ja palkkiot	7 526 466	7 881 628	+4,7%
Eläkekulut	1 709 301	1 753 872	+2,6%
<u>Muut henkilösivukulut</u>	<u>216 321</u>	<u>290 320</u>	<u>+34,2%</u>
Yhteensä	9 452 088	9 925 820	+5,0%
KAIKKI YHTEENSÄ	14 326 353	14 983 771	+4,6%

Kokonaisuuden kannalta tarkastelu osoittaa henkilöstökulujen kasvaneen 4,6 prosenttia, noin 657 400 euroa. koronamerkittyä testaus ym. palkkakulua tästä on noin 155 000 euroa, jota valtio maksaa takautuvasti kunnalle takaisin.

Työterveyshuollon kustannukset Pellon kunnassa, vähennettynä todennäköisellä Kelan korvausosuudella, olivat ensimmäisessä luokassa 18 882 euroa, (2020 13 680 euroa) ja toisessa luokassa 31 103 euroa (2020 27 076 euroa). Ensimmäisen luokan korvaus on laskettu hakemuksen mukaisella 60 prosentin korvauksella ja toisen luokan 50 prosentin mukaisella korvauksella. Työterveyspalveluita käytettiin enemmän vuoteen 2020 nähden, jolloin kulut olivat moneen vuoteen matalimmillaan.

5 Henkilöstön työhyvinvointia edistävät ja tukevat toimenpiteet

Vuoden 2021 aikana Pellon kunnan henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää työterveyshuoltolain mukaista ehkäisevää terveydenhuoltopalvelua **työterveyshuollon** kautta. Vuosi 2021 oli ensimmäinen kokonainen vuosi, jonka aikana työterveyspalvelut toteutettiin Pihlajalinnan toimesta. Työterveyshuollon yhteistyötä työnantajan ja työsuojelun kanssa tiivistettiin luomalla ja mahdollistamalla toimivia käytäntöjä. Mm. työterveyslääkäri on ollut työpaikkakäynneillä läsnä, kun

kyseessä on ollut vuorotyöyksikkö – aiemmin vain työterveyshoitaja on osallistunut työpaikkakäynteihin. Työsuojelun roolia on korostettu ja henkilöstölle on tuotu 2020 käyttöön läheltä piti -tilanteiden ja riskien ilmoitusta varten TurvaArvi järjestelmä. Ilmoitusten määrä on lisääntynyt vuodesta 2020 vuoteen 2021 ja asioihin on puututtu matalalla kynnyksellä työolojen parantamiseksi ja vaarojen minimoimiseksi. 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 henkilöstökoordinaattori kävivät yhteisen neuvottelun.

Työhyvinvointi –kysely henkilöstölle on toteutettu maaliskuun 2021 aikana. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 222 henkilöä (62 % koko henkilöstöstä). Kyselyssä selvitettiin henkilöstön kokemusta omasta työkyvystä, työn sisällöstä ja vaatimuksista, ammatillisesta osaamisesta, työoloista, työn ja muun elämän yhdistämisestä, esimiestyöstä ja johtamisesta ja motivaatiosta. Esimiehet ovat käyneet kyselyn tuloksia läpi yksiköissä ja raportoineet tuloksista ja asetetuista kehityskohteista laajennetussa johtoryhmässä vuoden 2021 aikana kahdella eri kerralla.

Kysely uudistetaan vuodelle 2022 ”hyvinvointia jokivarteen” hankkeen johdolla ja kyselystä saadaan niin sanottu työelämänlaadun qwl-indeksi. Sama kysely toteutetaan myös mm. Ylitorniolla ja Kolarissa kevään 2022 aikana. Työhyvinvointi –kyselyn tuloksia hyödynnetään henkilöstösuunnittelussa ja –kehittämisessä.

Vuonna 2021 oli käytössä jo kolmatta kertaa kunnan oma työhyvinvointiseteli 100e/ vuosi/ työntekijä, jolla työntekijä saattoi ostaa hyvinvointipalveluita kunnan yrittäjäyhteistyötahoilta. Käytäntö oli havaittu hyväksi ja toimivaksi kuluneina vuosina. Uusia yhteistyösopimuksia tehtiin lisää vuoden 2021 mittaan. Myös uusia halukkaita yrityksiä kyseli päästä mukaan tuottamaan hyvinvointipalveluita. 2021 vuoden aikana henkilöstöä palkittiin myös covidin tuomien haasteiden vuoksi ylimääräisellä 100 euron hyvinvointisetelillä joka on voimassa 2022 vuoden loppuun. Myös naapurikunnat ovat aktivoituneet Pellon malliin ja ottaneet vastaavanlaisen paikallisen setelin käyttöönsä. Naapurikunnissa huomattiin otettavan palveluiden piiriin myös yrityksiä laajemmin kuin Pellossa, joten arviointia yritysten suhteen tullaan tekemään myös täällä vuotta 2022 ajatellen.

Jo vuonna 2020 tapahtui digimurroksen ja etätöön läpilyönti. Etätö jatkui edelleen aktiivisesti myös vuonna 2021. Pellon kuntaan oli luotu ohjeistus ja sopimus pohjat etätöyöhön jo 2019. Ohjeistuksen mukaan kaikki ne työntekijät, joiden työtä on mahdollista tehdä etänä, saattoivat työskennellä niin 1 päivän tai 2 puolikasta päivää viikossa esimiehen kanssa sopien. Kaiken kaikkiaan tehdyt sopimukset jäivät alle 10 kappaleen aloitusvuonna 2020. Vuonna 2021 sopimusten määrä lisääntyi muutamia kappaleita. Etätöystä oli tullut uusi normaali – tapa toimia. Etätöyössä on paljon hyvää, mutta pitkässä juoksussa myös jotain negatiivistakin. Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen voi olla helpompaa, tai sitten ei. Etätöyössä myös sosiaaliset kontaktit työyhteisöön vähenevät selvästi, joka voi vaikuttaa jaksamiseen ja työssä viihtymiseen. Pellon kunnassa tullaan tarkastelemaan ja arvioimaan etätöyön tulevaisuuden mahdollisuuksia mm. veto- ja pitovoimatekijöinä vuoden 2022 aikana. Ohjeistusta tullaan päivittämään ”hybridityön” hankkeen johdolla vuotta 2023 ajatellen.

Työsuojelun tehtävänä on edistää työturvallisuutta ja terveellisyttä työpaikalla. Kunnassa oli vuonna 2020 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 viisi kertaa. Henkilöstöllä oli mahdollisuus ottaa keneen tahansa työsuojeluvaltuutetuista tai työsuojelupäällikköön yhteyttä työsuojeluasioissa. Riskinarviointeja ja työyksikkökäyntejä suoritettiin yhteensä 8 kappaletta. Työsuojelun nelivuotinen toimintakausi päättyi 31.12.2021. Työsuojelun vaalit uudelle toimikaudelle järjestettiin loppuvuodesta 2021 ja uusi, mutta jo kokeneista työsuojeluvaltuutetuista koostuva työsuojelutoimikunta aloitti 1.1.2022.

Osaava työvoima taattiin Pellon kunnassa mahdollistamalla koulutuksiin osallistuminen ja opintovapaat. 2021 vuonna koulutuksiin osallistuminen kasvoi vuoteen 2020 nähden. Esimiehillä oli käytettävissä 4/2020 – 31.12.2021 verkkokoulutusympäristö kierrätettävillä lisensseillä. Opiskelusaktiivisuuden laskiessa, palvelusta päätettiin luopua vuoden 2022 ensimmäisen neljänneksen aikana.

Vuonna 2021 kiinnitettiin edelleen huomiota viestinnän kehittämiseen ja uusien entistä toimivampien kanavien aktivointiin ja käyttöönottoon. Säännöllisenä tiedotuskanavana olivat käytössä kuukausittaiset sähköpostitse välitettävät henkilöstötiedotteet. Kiireellisistä ja esiinnousseista asioista laitettiin tiedotteita säännöllisten henkilöstötiedotteiden välissä tarpeen mukaan, kuukausittain. Korona-aika on korostanut viestinnän tärkeyttä. Myös sosiaalista mediaa mm. Facebook ja kunnan kotisivut aktivoitiin tiedottamiseen, yhä useammalla työntekijällä on pääsy tuottamaan sisältö sosiaaliseen mediaan. Kunnan Facebook -sivujen seuraajien määrä on kasvanut 31.12.2020 -31.12.2021 välisenä aikana 1400 seuraajasta 1900 seuraajaan. Samalla niin kuntalaisten kuin kuntatyöntekijöiden vuorovaikutus on kasvanut sivustolla. Vuoden 2020 vaihteessa työyksiköihin tuotiin palautelaatikot, porinapöntöt, joihin työntekijät ovat voineet jättää halutessaan nimitöntä palautetta. Laatikoita on tyhjennetty kuukauden – kahden välein ja esille nousseet asiat on tuotu laajennetun johtoryhmän käsittelyyn kuukausittain. Sieltä asiat palaavat takaisin työyksiköihin viikkopalavereihin. Palutteen antoa tulee aktivoida entisestään.

Haasteet tuleviin vuosiin 2022-2030:

Nousevat henkilöstö- ja palkkakustannukset. Palkkakulujen nousu ja henkilöstön saannin vaikeutuminen vuosi vuodelta. Kuinka selvittää omavaraisena: Sote-henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueelle vakauttaa kunnan toimintaa ja luo ennakoitavuutta.

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. Maineeseen ja näkyvyyteen on satsattava merkittävästi. Asiantuntijatehtävät vetävät, mutta suorittavat työtehtävät eivät. 2021 rekrytoinnissa positiivista oli reilusti kasvanut hakijamäärä tehtäviin edelliseen vuoteen verraten. Esimerkiksi opettajien virat saatiin täytettyä pätevillä hakijoilla. Vuonna 2021 kuntaan palkattiin kaikkiaan 30 uutta vakituista työntekijää. Negatiivinen ilmiö oli puolestaan tarjotusta työstä kieltäytyminen valinnan jälkeen tai jo kesken hakuprosessin. Tätä tapahtui paljon sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä, joissa hakijapula on jo itsessään haaste. Näkyvyyttä, Pello-brändiä ja tunnettuutta on lisättävä. Tähän tullaan satsaamaan 2022 uusien urasivujen ja tarinallistamisen kautta (Kuntarekry). Mieli-piteet ja työnantajakuva vaikuttavat laajemmilla markkinoilla!

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 ennakko-odotuksia, sitoutumista ei tapahdu. Pahimmassa tapauksessa tämä johtaa työntekijöiden vaihtuvuuteen ja ikäviin kertomuksiin työpaikasta tulevaisuudessa.

- Janne Tolvanen, vs. hr-koordinaattori