

Pello

Pellon kunnan

Henkilöstökertomus

2020

Yhteistyöryhmä 13.4.2021 § 17
Kunnanhallitus 26.4.2021 § 78
Kunnanvaltuusto 14.6.2021 § 40

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 2021-2030	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. 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 31.12.2020 yhteensä 309, joista vakituudessa palvelusuhteessa työskenteli 216 henkilöä ja määräaikaisessa palvelusuhteessa 82 henkilöä (luku sisältää myös 3 oppisopimussuhteista työntekijää). Lisäksi vuoden viimeisenä päivänä työskenteli yhteensä 11 työllistettyä henkilöä. Vuoden takaiseen verrattuna koko henkilöstön määrä oli kaiken kaikkiaan 1 henkilöä enemmän. Määräaikaisissa tehtävissä oli kasvua vuoden takaiseen. Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön ja työllistettyjen lisäksi Pellon kunnassa työskentelee omais- ja perhehoitajia.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä vuosina 2015–2020 palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Vakituiset	236	233	224	228	220	216
Määräaikaiset	68	77	75	64	75	82*
Työllistetyt	23	22	27	14	13	11
Yhteensä	344	331	326	306	308	309

(*3 oppisopimusta)

Pellon kunnan henkilöstön palvelussuhteista oli vakinaisia 70,0 prosenttia, määräaikaisia 26,5 prosenttia ja työllistettyjä 3,5 prosenttia 31.12.2020 (taulukko 2). Edellisvuoteen nähden vakituisten henkilöstön suhteellinen osuus pieneni hieman. Määräaikaisen henkilöstön osuus puolestaan kasvoi (*mukana 3 oppisopimussuhteista työntekijää).

Taulukko 2. Pellon kunnan palvelussuhteiden osuudet 31.12.2020 mukaisesti vuosina 2017–2020.

	2017	2018	2019	2020
Vakituiset %	69,0	74,5	71,5	69,9
Määräaikaiset %	22,8	20,9	24,3	26,5
Työllistetyt %	8,2	4,6	4,2	3,6
Yhteensä %	100	100	100	100

Suurin osa sekä vakituudesta ja määräaikaisesta henkilöstöstä työskenteli vuoden viimeisenä päivänä hyvinvointipalveluiden alaisuudessa (67,3 %), jossa työskenteli yhteensä 208 henkilöä. Elinvoimapalveluissa työskenteli vuoden viimeisenä päivänä 89 henkilöä.

Kunnan viraston hallintopalveluissa sekä tukitehtävissä työskenteli yhteensä 12 työntekijää, kunnanjohtajan suorassa alaisuudessa.

Taulukko 3. Henkilöstön määrä ydinprosesseittain 31.12.2020.

	Vakituiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä	muutos 2019
Hallintopalvelut	11	1	0	12	0
Elinvoimalautakunta	53	29	7	89	+1
Hyvinvointilautakunta	152	52	4	208	0
Yhteensä	216	82	11	309	+1

Vuoden 2020 aikana vakinaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtävänimikkeistä yleisin oli lähihoitaja (55), toiseksi yleisin oli sairaanhoitaja (20). ja kolmanneksi hoitaja (17). Muita yleisiä oli päivähoitaja (7), laitosapulainen (8) ja toimistos sihteeri (5).

Vuoden 2019 aikana työllistettiin yhteensä 27 henkilöä, joista kaikki olivat palkkatuella työllistettyjä. Työllistettyjen määrä on jatkanut laskuaan.

Vuoden 2020 lopussa Pellossa oli 198 työtöntä työnhakijaa, mikä oli 26 enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Työttömyysaste vuoden 2020 lopussa oli Pellossa 15,1 % ja koko Lapin alueella 15,1 %. (Lapin ELY-keskus, työllisyyskatsaus).

Taulukko 4. Työllistettyjen kokonaismäärä eri työllistymisrahojen mukaan 2016 - 2020.

	2016	2017	2018	2019	2020
Työllistetyt yhteensä	44	58	47	29	27
palkkatuella	37	57	46	29	27
kunnan varoilla	7	1	1	0	0

2.2 Henkilötyövuodet

Pellon kunnassa oli henkilötyövuosia vuonna 2020 yhteensä 309 htv. Vakituisten henkilöstön henkilötyövuodet olivat yhteenlasketuista 220 htv ja määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuodet olivat 74,5 htv. Työllistettyjen henkilötyövuodet olivat 14,5 htv. Edellisvuoteen nähden henkilötyövuodet kasvoivat kokonaisuudessaan 2 htv. Vakituisten osalta henkilötyövuodet kasvoivat 1 htv. Määräaikaisten osalta oli vähenemää 1,5 htv. Työllistettyjen osalta henkilötyövuodet kasvoivat 2,5 htv. (Taulukko 5.)

Taulukko 5. Henkilötyövuodet vuonna 2020 (2019)

Henkilötyövuodet	Yhteensä	Muutos -% ed. vuodesta
Vakituiset	220 (219)	+0,45%
Määräaikaiset (sis. oppisop.)	74,5 (76)	-2,68%
HTV, ilman työllistettyjä	294,5 (295)	-0,169%
Työllistetyt	14,5 (12)	+16,67%
HTV yhteensä	309 (307)	+0,65%

Nousua selittää tehtävien sijaiskuviot, kasvaneet sairausperäiset poissaolot sekä oppisopimuskoulutukset, joilla varaudutaan tuleviin eläköitymisiin ja rekrytoinnin haasteisiin hoitopuolen tehtäviin.

2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Pellon kunnan koko henkilöstön keski-ikä vuoden viimeisenä päivänä oli 49,38 vuotta (2019: 47,8 vuotta). Naisten keski-ikä oli 49,47 vuotta (2019; 48,1 vuotta) ja miesten keski-ikä 48,77 vuotta (2019; 45,5 vuotta). Työntekijöiden Keski-ikä kasvoi vuoden aikana enemmän kuin kalenterivuoden päivien verran. Eläköitymiset ja uusrekrytoinnit eivät onnistuneet näin ollen alentamaan keski-ikää kuluneena vuonna.

Vakituisten työntekijöiden keski-ikä oli 52,22 vuotta, **määräaikaisten** keski-ikä puolestaan 42,67 vuotta.

Naisten osuus koko henkilöstä on 88,4 prosenttia (2019: 87 prosenttia). Edellisvuoteen nähden miesten osuus on pysynyt lähes samana, ollen 12 prosentin luokkaa (taulukko 6.)

Taulukko 6. Koko henkilöstön ikä sukupuolittain 31.12.2020 (2019).

Ikä	Nainen	Mies	Yhteensä
Alle 25	16 (16)	1 (3)	17 (19)
25–35	28 (28)	6 (8)	34 (36)
35–44	39 (40)	8 (7)	47 (47)
45–54	63 (73)	4 (6)	67 (79)
55–64	118 (103)	16 (14)	134 (117)
65–	9 (9)	1 (1)	10 (10)
Yhteensä	273 (269)	36 (39)	309 (308)

2.4 Vakituisten henkilöstön vaihtuvuus

Vuonna 2020 Pellon kunnassa aloitti vakinaisessa palvelussuhteessa yhteensä 13 uutta viranhaltijaa/ työntekijää. Luku sisältää myös kuntakonsernin sisältä muista tehtävistä kunnan palvelukseen siirtyneen/ rekrytoidun henkilöstön. Pellon kunnan vakituisesta henkilöstöstä 16

työntekijällä/ viranhaltijalla päättyi palvelussuhde vuoden 2020 aikana. Päättyneissä 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 2020 yhteensä 8 henkilöä. Luku sisältää sekä vanhuuseläkkeelle, osa-aikaeläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyneet. Määrä on edellisvuotta pienempi, 2019 12 henkilöä. Vanhuuseläkkeelle ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli vuonna 2020 65,12 vuotta.

2.6 Henkilöstö sopimusaloittain

Suurin osa vakituisesta henkilöstöstä kuului vuonna 2020 kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin (88,4 prosenttia). Toiseksi yleisin työehtosopimus on kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus (8,7 prosenttia). Loput henkilöstöstä kuului joko kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen tai kunnallisen lääkärien virkaehtosopimuksen piiriin. Merkittäviä muutoksia edellisvuoteen ei ole. Noin 17 % kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä työskentelevistä henkilöistä oli virkasuhteisia, 83% 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 2020 (2019).

	Virkasuhteiset	Työsuhteiset	Yhteensä
KVTES	32 (31)	159 (155)	191 (186)
OVTES	19 (28)	0 (0)	19 (28)
TS	3 (2)	0 (0)	3 (2)
LS	3 (4)	0 (0)	3 (4)
Yhteensä	(65)	159 (155)	216 (220)

3 Työaika

3.1. Työajan jakautuminen

Aktiivista työaikaa tehtiin vuoden 2020 aikana Pellon kunnan henkilökunnan osalta yhteensä 62 542 päivää (2019: 62 100 päivää). Kasvua on niin vakituisten kuin työllistettyjen työntekijöiden tekemissä työpäivissä. Määräaikaisten työntekijöiden työpäivät ovat puolestaan vähentyneet. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Työajan jakautuminen vuosille 2019 ja 2020 (työpäivinä)

Työpäivät	Vakituiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Muut	Yhteensä
2019	41 366	17 625	2 998	111	62 100
2020	42 025	17 258	3 222	37	62 542
Erotus	+ 659	- 367	+ 224	- 74	+ 442

3.2 Työaikamuodot

Pellon kunnan vakituisen henkilöstön yleisin työaikamuoto oli vuonna 2020 jaksotyöaika (114 h 45 min/ 3vk), jonka piiriin kuului 52 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä. Seuraavaksi yleisin työaikamuoto oli yleistyöaika, jonka piiriin kuului 15 prosenttia vakituisista työntekijöistä. Noin 8 prosenttia henkilöstöstä kuului opetusvelvollisuustyöaikaan sekä noin 6 prosenttia henkilöstöstä toimistotyöaikaan (36:15 h/ vk).

Taulukko 9. Pellon kunnan vakituisen henkilöstön työaikamuodot 2017- 2020 vuoden viimeisen päivän mukaan.

	2017	2018	2019	2020
Toimistotyöaika ¹	16	18	18	13
Yleistyöaika	84	35	31	33
Jaksotyö	86	104	115	114
Opetusvelvollisuustyöaika	25	29	25	18
Lääkärit	6	5	4	3
Muut	8	37	27	35
Yhteensä	227	228	220	216

3.3. Poissaolot ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstön poissaolopäivät on laskettu koko henkilöstön osalta suhteutettuna henkilötyövuosiin, Kunnan henkilöstö oli **vuosilomilla** yhteensä 11 035 (2019:10 333 päivää), joka on 702 päivää enemmän kuin 2019. eli henkilötyövuotta kohden 35,7 (35,5 päivää). **Vapaana annettuja** työaikakorvauksia eli ylityövapaita ja kellokorttivapaita pidettiin vuonna 2020 huomattavasti edellistä vuotta vähemmän, 333 päivää, (2019 yhteensä 809 päivää),(Taulukko 10.)

Palkattomia vapaita bonusvapaiden eteen pidettiin kaikkiaan 556 päivää.

Terveysperusteisiin poissaoloihin lasketaan mukaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot, työpaikkatapaturmat, työmatkatapaturmat ja ammattitaudit. Terveysperusteisia poissaoloja kertyi vuoden 2020 aikana 5047 päivää, (2019; 4259 päivää). Terveysperusteiset poissaolot ovat olleet alimmillaan kolmeen vuoteen vuonna 2019. Koronavuosi 2020 lisäsi lyhyitä 1-3pv poissaoloja

merkittävästi. Palkattomat eli kaikkein pisimmät sairauspoissaolot kasvoivat kahteen edellisvuoteen nähden hieman, ollen kokonaisuudessaan 277 (2019: 265 päivää).

Koko henkilöstön sairauspoissaolopäivät ovat kasvaneet edellisestä vuodesta kokonaisuudessaan 788 päivällä. Henkilötyövuosiin suhteutettuna koko henkilöstön sairauspoissaoloja oli vuonna 2020 14,7 pv (2019 13,5 päivää). Kasvua tuli vuonna 2020 1,2 päivää per htv. Lyhyiden sairauspoissaolojen määrä pysyi päivinä lähes edellisen vuoden tasolla. Kuitenkin esimiesten myöntämät, oman ilmoituksen poissaolopäivät ja kerrat lisääntyivät selvästi (Taulukko 11). Selityksenä tähän on koronavarautuminen. Uusi sairauspoissaolo-ohjeistus otettiin käyttöön 1.10.2017. Sen mukaan esimies voi myöntää lyhyet sairauspoissaolot ilman terveydenhuollon ammattilaisen kirjoittamaa todistusta.

Perhevapailta oltiin vuoden 2020 aikana yhteensä 2805 päivää (2019: 2567pv). Perhevapaissa tapahtui jo vuonna 2019 suuri nousu. **Opintovapaita ja koulutuspäiviä** pidettiin vuonna 2020 yhteensä 862 eli 2,8 pv per htv (2019; 1043). Palkallisten koulutuspäivien määrä pieneni 295 päivää.

Taulukko 10. Koko henkilöstön poissaolopäivät kalenteripäivittäin ja henkilöä kohti vuosina 2017-2020.

	pv / pv/ hlö2017	pv / pv/ hlö2018	pv / pv / hlö2019	pv / pv / hlö2020
Sairauspoissaolot	5 540/ 17,6	4322/ 14,1	4166 / 13,5	<u>4554 / 14,7</u>
palkallinen ²	5 246/ 16,7	4179/ 13,7	3901 / 12,7	4277 / 13,8
palkaton	189/ 0,6	143/ 0,7	265 / 0,9	277 / 0,9
Työtapaturmat ³	105/ 0,3	62/ 0,2	93/ 0,3	<u>493 / 1,6</u>
Vuosilomat	11 088/ 35,3	10 710 / 35	10 333/ 33,5	11 035 / 35,7
Säästövapaat	644/ 2,1	443/ 1,4	495 / 1,6	521 / 1,7
Perhevapaat ⁴	2 258/ 7,2	1388/ 4,5	<u>2567 / 8,3!!</u>	<u>2805 / 9,1</u>
palkallisia	1 004/ 3,2	993/ 3,2	719 / 2,3	622 / 2,0
Opintovapaat ja koulutukset	1022,5/ 3,3	1265/ 4,1	1043 / 3,4	862 / 2,8
palkallinen ⁵	448/ 1,4	277/ 0,9	634 / 2,1!!	339 / 1,1
Määräaikainen kuntoutustuki	242/ 0,8	61/ 0,2	34 / 0,11	11 / 0,03
Yksityisasiat	782/ 2,5	673/ 2,2	678 / 2,2	381 / 1,2
Muut palkalliset vapaat ⁶	244/ 0,3	142/ 0,5	186 / 0,7	190 / 0,61
Muut palkattomat vapaat ⁷	3840/ 12,2	2442/ 7,9	2659 / 8,6	<u>4020 / 13,0</u>
Ylityövapaat	405/ 1,3	392/ 1,3	251 / 0,8	172 / 0,56
Kellokorttivapaat	150/ 0,5	191/ 0,6	552 / 1,8	161 / 0,52
Toisen vakanssin hoito omalla työnantajalla	3812/ 12,1	3901/ 12,7	3724 / 12,1	3681 / 11,9
Yhteensä	30 027,5/ 95,6	30 591/ 99,9	27 020 / 87,7	29 031 / 93,9
Palkalliset yhteensä	19 334/ 61,6	23 012/ 75,2	21 351 / 69,3	23 420 / 75,8

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

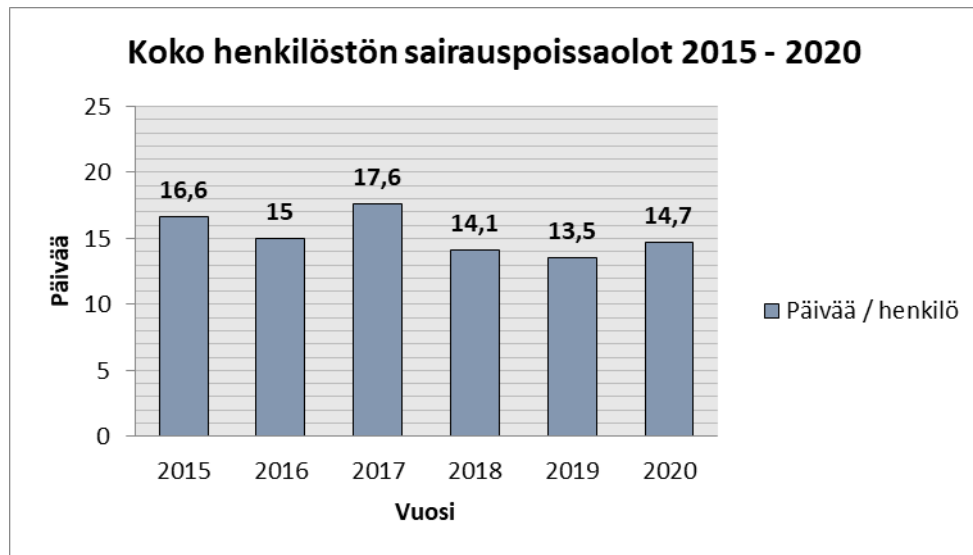
⁶ Muut palkalliset vapaat sisältävät mm. merkkipäivät, erikoislääkärin vastaanotolla käynnit, ammattiliittojen luottamusmies- ja työsuojelukoulutukset, aktiivivapaat, LTO VES vapaat ja lähiomaisen siunauspäivät.

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 2019- 2020.

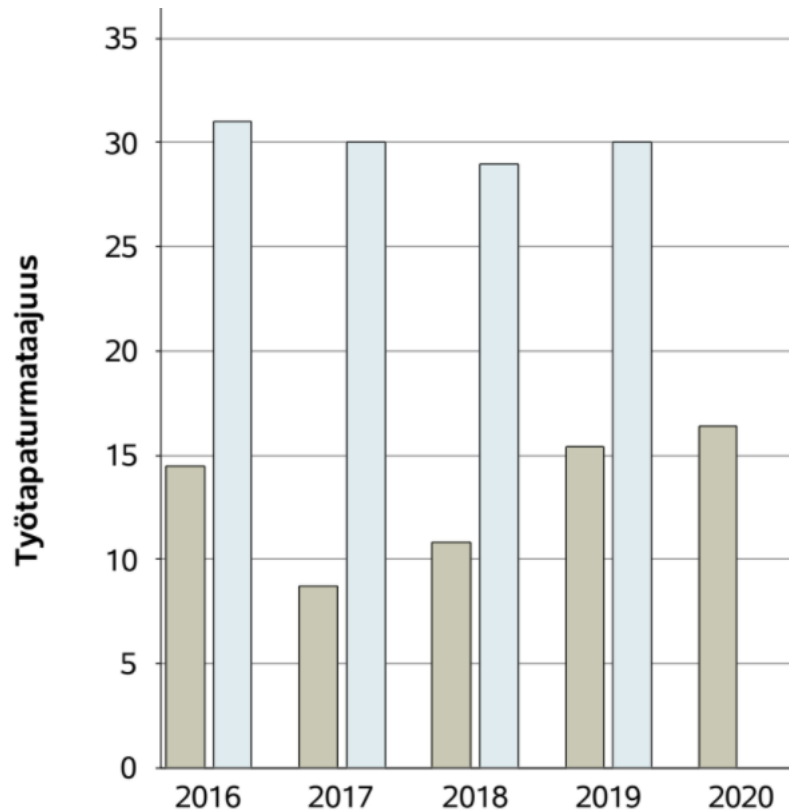
	pv 2019	pv/ hlö 2019	pv 2020	Pv/ hlö 2020
1-3 pv*	811	2,6	827	2,7
4-30 pv	1872	6,1	2208	7,2
31–180 pv	1483	4,8	1519	4,8
Yli 180 pv	42	0,1	0	0
Yhteensä	4166	13,5	4554	14,7

*Työnantajan myöntämät tapaukset (1-3pv): **286kpl 548pv** (2019 162kpl: yhteensä 274pv)
Koronavartautuminen, lievillä oireilla jäädä kotiin.



Työtaturmat ovat maltillisella tasolla. Yhteensä vuonna 2020 tapahtui 16 työtaturmaa, joista 3 työmatkalla. Työtaturmista aiheutui poikkeukselliset 493 poissaolopäivää. Nousu on merkittävä yli vuosien keskiarvoon, joka on ollut noin 87 päivää (2017-2019). Luku perustuu kuitenkin muutamaan yksittäiseen tapaukseen, jossa on tapahtunut venähdys tai revähdys, joka on vaatinut pitkäaikaisen poissaolon. Luvut ovat edelleen kunnalliseen verrokkiryhmään nähden maltilliset, jonka johdosta kunta saa palautusta vakuutusyhtiöltä noin 14400 euroa(vuosimaksu 60 000 euroa).

Työtaturmataajuus on huomattavasti alle kunnallisen vertailuryhmän vertailutaajuuden. Työtaturmataajuus = työtaturmien lukumäärä / miljoona työtuntia. (lfin tilasto)



	2016	2017	2018	2019	2020
Asiakas	15	9	11	15	16
Vertailutaajuuus	31	30	29	30	-

4 Työvoimakustannukset

4.1 Palkat ja palkkiot

Pellon kunnan henkilöstön keskimääräinen tehtäväkohtainen palkka oli vuoden 2020 viimeisenä päivänä 2491,78e (2019 2449,99e) Tehtäväkohtaisten palkkojen arvioidaan nousevan edelleen vuonna 2021 1.4.2021 voimaan tulevan yleiskorotuksen vuoksi 1,0% ja paikallisen järjestelyerän myötä 0,8%.

Tehtäväkohtaisen palkan mediaani, joka edustaa keskimmäistä palkansaajaa koko ryhmässä oli puolestaan 2198,88e (2019: 2116,45e/kk).

Ylityökorvauksia maksettiin 221 221 euroa (vuonna 2019 yhteensä 98 700 euroa). Henkilötyövuotta kohden ylityökorvaus on 716 euroa (2019 322 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

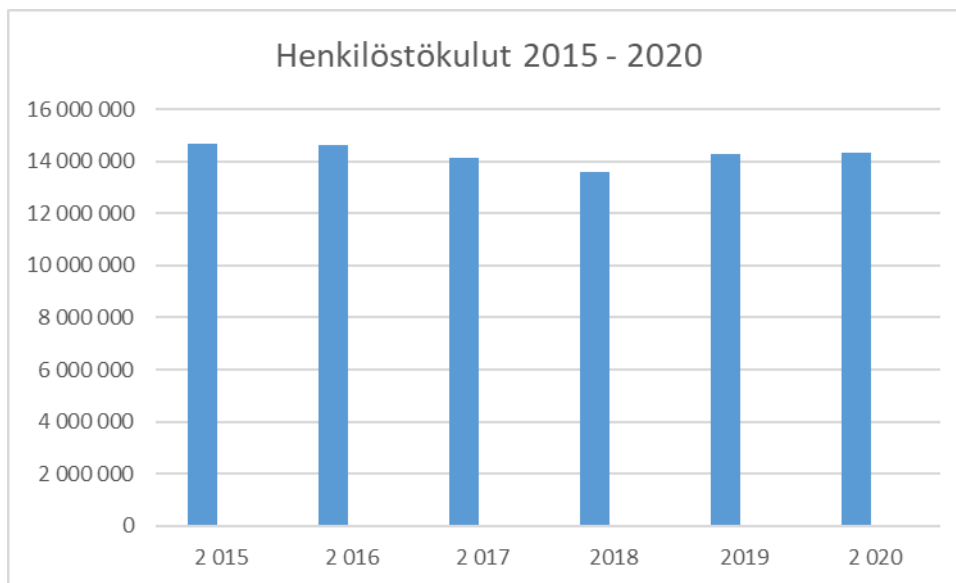
palkkahallinnon kautta maksuun menevät kulut (taulukko 13).

Työpaikkaruokailun nettokustannukset vuonna 2020 olivat 29 389 (2019: 34 700 euroa). Luontaisetuksia maksettiin vuoden 2020 aikana yhteensä 29 539 euroa (2019: 29 970,96 euroa).

Henkilöstökulut kasvoivat 2019 vuodesta noin 49 000 euroa. Nousutrendi alkoi jo 2019, joskin edeltävä vuosi 2018 on ollut 5 vuoden tarkastelulla merkittävästi matalampi kuluinen muihin vuosiin nähden. (Taulukko 12.)

Taulukko 12. Pellon kunnan henkilöstökulut vuosina 2016–2020.

	2016	2017	2018	2019	2020
Palkat ja palkkiot	10 963 668	10 930 070	10 572 265	11 242 345	11 298 394
Eläkekulut	3 030 954	2 769 634	2 642 964	2 688 234	2 702 516
Henkilösivukulut	651 740	455 455	383 380	346 877	325 443
Yhteensä	14 646 361	14 155 159	13 597 609	14 277 457	14 326 353



Suurin osa Pellon kunnan henkilöstökuluista muodostuu hyvinvointipalveluiden alaisista palkoista. Ydinprosessien osalta tarkastellen elinvoimalautakunnan henkilöstökulut vähenivät edellisvuoteen nähden 0,3 prosenttia ja hyvinvointilautakunnan henkilöstökulut kasvoivat kokonaisuudessaan 1,7 prosenttia. Hallinnon osalta henkilöstökulut laskivat 13,8 prosenttia.

Taulukko 13. Pellon kunnan henkilöstökulut ydinprosesseittain vuosina 2019–2020.

	2019	2020	Muutos %
Strateginen johtaminen sekä hallinnon ja talouden palvelut			
Palkat ja palkkiot	570 964	485 204	-15,0
Eläkekulut	120 326	111 157	-7,6

Muut henkilösivukulut	15 861	13 371	-15,7
Yhteensä	707 150	609 733	-13,8
Elinvoiman edistäminen			
Palkat ja palkkiot	3 301 450	3 286 724	-0,4
Eläkekulut	873 307	882 058	1,0
Muut henkilösivukulut	103 062	95 751	-7,1
Yhteensä	4 277 820	4 264 532	-0,3
Hyvinvoinnin edistäminen			
Palkat ja palkkiot	7 369 931	7 526 466	2,1
Eläkekulut	1 694 602	1 709 301	0,9
Muut henkilösivukulut	227 954	216 321	-5,1
Yhteensä	9 292 487	9 452 088	1,7
KAIKKI YHTEENSÄ	14 277 457	14 326 353	0,3

Kokonaisuuden kannalta tarkastelu osoittaa henkilöstökulujen kasvaneen 0,3 prosenttia, noin 49 000 euroa. 2020 oli poikkeusvuosi, jolloin on tarvittu sijaisia paikkaamaan lisääntyneitä ja pitkittyneitä poissaoloja, toisaalta on venytty ylitöiden merkeissä, joissa oli myös selvää kasvua. Myös lääkäreiden saamisen vaikeutuminen on johtanut kalliiden ostolääkärien käyttöön, kasvavin määrin. Pienelle kunnalle tilanne on hankala, henkilöstökulut nousevat ja työntekijöitä on entistä hankalampi ja kalliimpi saada. **Syntyy itseään ruokkiva kasvavien kulujen kierre.**

Työterveyshuollon kustannukset Pellon kunnassa, vähennettynä todennäköisellä Kelan korvausosuudella, olivat ensimmäisessä luokassa 13 680 euroa, (2019 16 706,22 euroa) ja toisessa luokassa 27 076 euroa (2019 32 546 euroa). Ensimmäisen luokan korvaus on laskettu hakemuksen mukaisella 60 prosentin korvauksella ja toisen luokan 50 prosentin mukaisella korvauksella. Työterveyspalveluita käytettiin vähemmän vuoteen 2019 nähden. 1.10.2020 Pellon kunnan työterveyspalvelut siirtyivät kunnan omasta tuotannosta Pihlajalinnalle. Palvelumuutos on tuonut enemmän työterveyslääkärien vastaanottoaikoja sekä etähoitajapalvelun. Ajanvaraus toimii viikon jokaisena päivänä. Myös työterveyspsykologin palvelut ovat Pellossa nykyisin saatavilla.

5 Henkilöstön työhyvinvointia edistävät ja tukevat toimenpiteet

Vuoden 2020 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. Työsuojelun roolia on korostettu ja henkilöstölle on tuotu käyttöön läheltä piti -tilanteiden ja riskien ilmoitusta varten TurvaArvi järjestelmä, toistaiseksi ilmoitukset ovat olleet vähäisiä.

Työhyvinvointi –kysely henkilöstölle on toteutettu maaliskuun 2021 aikana. Kyselyyn vastasi kaikkiaan 222 henkilöä (62 % koko henkilöstöstä, vakituisten vastausprosentti 83 %). 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 2021 aikana.

Loppuvuodesta 2020 järjestettiin talousnyrkkiyöpaja, jossa päättäjät, henkilöstöryhmien edustajat ja virkamiehet kokoontuivat ideoimaan toiminnan kehittämistä kunnan talouden kannalta. Esiin tulleita asioita kirjattiin talousarvioon toteutettavaksi. Kunnan työntekijöillä oli mahdollisuus osallistua virtuaalisesti työpajaan, tuomalla ideoita esiin nettikyselyn kautta. Vastausaktiivisuus jäi melko alhaiseksi, mutta kehitettävää löytyi siltikin. Päättäjien kanssa kasvotusten tapahtuvaa yhteistyötä aktivoitiin USO -seminaarien avulla, jotka jatkuivat vuoden 2020 aikana. USO-seminaarien myötä Pellon on saatu luotua uusi kuntastrategia tuleville vuosille 2021-2030.

Vuonna 2020 oli käytössä toista kertaa kunnan oma työhyvinvointiseteli 100e/ vuosi/ työntekijä, jolla työntekijä saattoi ostaa hyvinvointipalveluita kunnan yrittäjäyhteistyötahoilta. Käytäntö oli havaittu hyväksi ja toimivaksi jo edellisenä vuonna. Uusia yhteistyösopimuksia tehtiin lisää vuoden mittaan. Myös halukkaita yrityksiä kyseli päästä mukaan. Myös naapurikunnat ovat aktivoituneet Pellon malliin ja ottaneet vastaavanlaisen setelin käyttöönsä.

2020 tapahtui #digimurroksen ja etätöön läpilyönti. Pellon kuntaan oli luotu ohjeistus ja sopimus pohjat etätööhön jo 2019. Ohjeistus herätti alkuun ihmetystä ja ennakkoluuloja. 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. Korona pandemian tultua Suomeen maaliskuussa 2020, koko yhteiskunnassa alkoi muutos yhdellä käskyllä. Kaikille työllisille annettiin vahva etätösuositus, joka linjattiin myös Pellon kuntaan, soveltuvin osin. Etätömalli sai todellisen kasteensa, kun toimistot tyhjenivät muutamassa päivässä. Uudet etäkokousmahdollisuudet saatiin heti käyttöön ja tiedonjako onnistui. Aivan kaikkea etänäkään ei voinut tehdä, joten malli hioi itseään ja kehittyi. Toimistoilla käytiin tekemässä vain se välttämätön, tulostukset, postitukset ym. Vahva etätösuositus kesti maaliskuun lopulta elokuun alkuun. Etätöstä oli tullut uusi normaali – tapa toimia. Etätöössä on paljon hyvää, mutta pitkässä juoksussa myös jotain negatiivistakin. Työn ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen voi olla helpompaa, tai sitten ei. Etätöössä myös sosiaaliset kontaktit työyhteisöön vähenevät selvästi, joka voi vaikuttaa jaksamiseen ja työssä viihtymiseen.

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 kolme kertaa. Työsuojelun nelivuotinen toimintakausi alkoi vuoden 2018 alussa. Henkilöstöllä oli mahdollisuus ottaa keneen tahansa työsuojeluvaltuutetuista tai työsuojelupäällikköön yhteyttä työsuojeluasioissa. Työsuojelutoimikunnan jäsenistöä ei vaihtunut edellisen vuoden tapaan. Vähistä kokouksista huolimatta riskinarvioiteja ja työyksikkökäyntejä suoritettiin yhteensä 6 kappaletta.

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. Työterveys muuttui Pihlajalinna Oy:n tarjoamaksi ostopalveluksi vuoden 2020 loppupuolella.

Osaava työvoima taattiin Pellon kunnassa mahdollistamalla koulutuksiin osallistuminen ja opintovapaat. Koronavuosi kuitenkin pudotti koulutuksiin osallistumisen määrää edellisestä vuodesta. Henkilöstöä kuultiin muun muassa kehityskeskusteluissa. Vuoden 2020 kehityskohteeksi oli nostettu esimiestyön kehittäminen. Tätä varten kuntaan hankittiin 10 kierrätettävää lisenssiä esimiesten verkkokoulutuksiin.

Vuonna 2020 kiinnitettiin myös 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. Kunta on jakanut kuukausittain paperista koronatiedotetta. 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 31.12.2019 -31.12.2020 välisenä aikana 1026 seuraajasta 1441 seuraajaan. Samalla niin kuntalaisten kuin kuntatyöntekijöiden vuorovaikutus on kasvanut sivustolla. Vuoden 2019 - 2020 vaihteessa työyksiköihin tuotiin palautelaatikat, porinapöytä, joihin työntekijät voivat jättää halutessaan nimetöntä palautetta. Laatikoita on tyhjennetty kuukauden – kahden välein ja esille nousseet asiat on tuotu laajennetun johtoryhmän käsittelyyn. Sieltä asiat palaavat takaisin työyksiköihin viikkopalaveriiniin.

Haasteet tuleviin vuosiin 2021-2030:

Nousevat henkilöstö- ja palkkakustannukset. Palkkakulujen nousu ja henkilöstön saannin vaikeutuminen vuosi vuodelta. Kuinka selvittää omavaraisena: tehdyn sote-selvitystyön mahdollisuudet ja niiden käytäntöön vieminen?

Eläköitymisen haasteet. Liittyä 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. 2020 rekrytoinnissa positiivista oli reilusti kasvanut hakijamäärä tehtäviin edelliseen vuoteen verraten. Mm. opettajien virat saatiin täytettyä pätevillä hakijoilla. Negatiivinen ilmiö oli puolestaan tarjotusta työstä kieltäytyminen valinnan jälkeen. Tätä tapahtui paljon sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävissä, joissa hakijapula on jo itsessään haaste. Näkyvyyttä, Pello-brändiä ja tunnettua on lisättävä. Tämä on mahdollista erilaisten teknisten alustapalveluiden kanssa ja samalla yhteistyötä verkostojen kanssa on lisättävä. Mielenpito 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.

- Janne Tolvanen, vs. hr-koordinaattori