

Pellon kunnan

# Henkilöstökertomus

2023

Yhteistyöryhmä 15.5.2024 §

Kunnanhallitus 28.5.2024 §

Kunnanvaltuusto 3.6.2024 §

1  
**Pello**

## Sisällysluettelo

<b>1 Johdanto</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Henkilöstövoimavarat</b> .....	<b>4</b>
2.1 Henkilöstömäärä .....	4
2.2 Henkilöstötyövuodet .....	6
2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne .....	7
2.4 Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus .....	7
2.5 Henkilöstö sopimusaloittain .....	8
<b>3 Työaika</b> .....	<b>9</b>
3.1 Työajan jakautuminen .....	9
3.2 Työaikamuodot .....	9
3.3 Poissaolot ja osaamisen kehittäminen .....	10
<b>4 Henkilöstökustannukset</b> .....	<b>15</b>
<b>5 Henkilöstön työhyvinvointi</b> .....	<b>17</b>

# 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 henkilöstövoimavaroista, työajasta, henkilöstökustannuksista ja työhyvinvoinnista 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 ja elinvoimalautakunnan ja ydinprosessien kautta. Henkilöstökertomus vastaa KT:n suosituksia.

Henkilöstökertomus käsitellään yhteistyöryhmässä, minkä jälkeen kunnanhallitus käsittelee ja hyväksyy kertomuksen ja vie sen edelleen kunnanvaltuustoon hyväksyttäväksi. Tarkastuslautakunnalle henkilöstökertomus toimitetaan heti yhteistyöryhmän käsittelyn jälkeen.

Kertomuksessa on huomioitava mahdolliset tilaston vääristymät, jotka aiheutuvat inhimillisistä tai teknisistä virheistä esimerkiksi tietojen kirjaamisessa. Henkilöstökertomuksen on laatinut henkilöstö- ja hyvinvointivastaava yhteistyössä palkkasihteerin kanssa.

## 2 Henkilöstövoimavarat

### 2.1 Henkilöstömäärä

Pellon kunnassa oli henkilöstöä 31.12.2023 yhteensä 99, joista vakituiseissa palvelusuhteissa työskenteli 64 henkilöä ja määräaikaisessa palvelusuhteessa 39 henkilöä. Lisäksi vuoden viimeisenä päivänä työskenteli yhteensä 4 työllistettyä henkilöä. Henkilöstömäärän iso väheneminen johtuu sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön siirtymisestä Lapin hyvinvointialueen palvelukseen 1.1.2023 alkaen.

**Taulukko 1.** Henkilöstömäärä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2023 vuosina 2019–2023.

	2019	2020	2021	2022	2023
Vakituiset	220	217	235	229	<b>64</b>
Määräaikaiset	75	81*	69*	97*	<b>31</b>
Työllistetyt	13	11	16	12	<b>4</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>308</b>	<b>311</b>	<b>320</b>	<b>338</b>	<b>99</b>

(\*2021:3 oppisopimusta; \*2022:13 oppisopimusta)

Pellon kunnan henkilöstön palvelussuhteista oli vakinaisia 64,7 prosenttia, määräaikaisia 31,3 prosenttia ja työllistettyjä 4,0 prosenttia 31.12.2023 (taulukko 2). Vakituisten suhteellinen määrä laski edellisvuoteen nähden. Määräaikaisten tehtävien syyt olivat sijaisuus (19%), projekti/ hanke (19 %), työn kausiluonteisuus (13%), kelpoisuuden puuttuminen / muu syy (26 %), ja töiden uudelleen järjestely / vakiintumattomuus (23 %).

**Taulukko 2.** Pellon kunnan palvelussuhteiden osuudet 31.12.2023 mukaisesti vuosina 2019–2023.

	2019	2020	2021	2022	<b>2023</b>
Vakituiset %	71,5	69,9	73,4	67,8	<b>64,7</b>
Määräaikaiset %	24,3	26,5	21,6	28,7	<b>31,3</b>
Työllistetyt %	4,2	3,6	5,0	3,5	<b>4,0</b>
<b>Yhteensä %</b>	100	100	100	100	<b>100</b>

Suurin osa sekä vakituisesta ja määräaikaisesta henkilöstöstä työskenteli vuoden viimeisenä päivänä elinvoimapalveluiden alaisuudessa (93,0 %), jossa työskenteli yhteensä 92 henkilöä. Kunnanviraston hallintopalveluissa sekä tukitehtävissä työskenteli yhteensä 7 työntekijää, kunnanjohtajan suorassa alaisuudessa. Henkilöstömäärä vähentyi hallinnon ja elinvoimapalveluissa yhteensä yhdeksällä työntekijällä edellisvuoden loppuun nähden.

**Taulukko 3.** Henkilöstön määrä ydinprosesseittain 31.12.2023.

	Vakituiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä	muutos 2022
Hallintopalvelut	7	0	0	7	-3
Elinvoimapalvelut	57	31	4	92	-6
Hyvinvointipalvelut	0	0	0	0	-214
<b>Yhteensä</b>	<b>64</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>99</b>	<b>-222</b>

Vuoden 2023 lopussa viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtävänimikkeistä yleisin oli varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (15). Toiseksi eniten oli käytössä luokanopettajan tai peruskoulun luokanopettajan nimikkeitä (12) ja kolmanneksi eniten koulunkäynnin ohjaajan nimikkeitä (9).

**Taulukko 4.** Työllistettyjen kokonaismäärä koko vuoden aikana vuosina 2018 - 2023.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Työllistetyt yht.	47	29	27	27	29	10

Vuoden 2023 aikana työllistettiin yhteensä 10 henkilöä, joista 40 prosentilla oli työsuhde voimassa vuoden viimeisenä päivänä. Työllistettyjen määrä putosi merkittävästi edellisestä vuodesta. Työttömien työnhakijoiden määrä oli Pellossa 140 (2022: 142) ja työttömyysaste 11,3 (2022:11,7%) vuoden 2023 lopussa.

## 2.2 Henkilötyövuodet

Pellon kunnan henkilötyövuodet olivat yhteensä 98,0 vuonna 2023. Laskua edellisvuoteen oli huomattavasti johtuen juurikin hyvinvointipalveluiden henkilöiden poistumisen vuoksi. Henkilötyövuodella (1 HTV) tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän yhden henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan hänen osa-aikaprosenttiaan vastaavaksi ja osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden kalenteripäiviin. Laskenta sisältää palkalliset poissalot, mutta palkattomat on vähennetty. Henkilötyövuodet eivät huomioi ylitoita. Todelliset henkilötyövuodet olivat 91,2. Tästä luvusta on vähennetty kaikki poissaolot.

**Taulukko 5.** Pellon kunnan henkilöstön henkilötyövuodet vuosina 2020-2023.

Henkilötyövuodet	2020	2021	2022	2023
	309	313	310	98 / 91,2

Laskettu KT:n suosituksen mukaisella tavalla (HTV 2).

## 2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Pellon kunnan henkilöstön keski-ikä oli vuoden viimeisenä päivänä 42,1, mikä tarkoittaa, että henkilöstön keski-ikä laski kuudella vuodelle edellisvuoteen nähden (2022: 48,1). Naisten osuus koko henkilöstä on 73,7 prosenttia (2022: 87,3 prosenttia). Edellisvuoteen nähden miesten suhteellinen osuus lisääntyi huomattavasti ollen 26,3 prosenttia (2022:12,7).

**Taulukko 6.** Koko henkilöstön suhteellinen ikäjakauma vuoden viimeisenä päivänä vuosina 2022-2023.

	2022	2023
Alle 30 v.	10,5	11,0
30-34 v.	7,0	11,0
35-39 v.	8,4	8,3
40-44 v.	9,6	11,9
45-49 v.	9,9	8,3
50-54 v.	13,4	11,0
55-59 v.	21,8	13,8
60-64 v.	17,4	20,2
yli 65 v.	2,0	4,6
Yhteensä	100%	100%

## 2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vuonna 2023 Pellon kunnassa aloitti vakinaisessa palvelussuhteessa yhteensä 7 uutta viranhaltijaa/työntekijää, mikä vastaa 7 prosenttia vuoden viimeisenä päivänä töissä olleesta henkilöstön määrästä (2022: 34, 338). Edellisvuonna suhteellinen osuus oli 10 prosenttia.

Pellon kunnan vakinaisesta henkilöstöstä kahdeksalla työntekijällä/ viranhaltijalla päättyi palvelussuhde vuoden 2023 aikana, mikä vastaa kahdeksaa prosenttia vuoden viimeisenä päivänä töissä olleesta henkilöstöstä (2022 205, 60,7%). Näistä puolet siirtyi eläkkeelle (2022: 16). Muut vakituiset palvelussuhteet päättyivät henkilöstön omaan pyyntöön, muuhun syyhyn.

Vakinaisen henkilöstön nettovaihtuvuus oli vuonna 2023 17 prosenttia pienentyen edellisestä vuodesta. Luku ei huomioi eläköitymisiä (Taulukko 7.). Vanhuseläkkeelle ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden

henkilöiden keski-ikä oli vuonna 2023 64 v 7 kk 27 päivää, kun se kahtena edellisvuotena on ollut 63,75 vuotta.

**Taulukko 7.** Vakinaisen henkilöstön nettovaihtuvuus vuonna 2023.

Nettovaihtuvuus	2020	2021	2022	2023
	13,3	-	25,4	17

## 2.5 Henkilöstö sopimusaloittain

Suurin osa vakinaisesta henkilöstöstä kuului joko kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen tai kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. Lisäksi pieni osa vakinaisesta henkilöstö kuului kunnallisen teknisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin. 60,1 prosenttia kunnan vakinaisesta henkilöstöstä oli vuoden lopussa virkasuhteessa, ja loput työsuhteessa. Virkasuhteisten suhteellinen osuus on lisääntynyt merkittävästi edellisvuosiin nähden johtuen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön siirtymisestä hyvinvointialueelle (Taulukko 8.)

**Taulukko 8.** Vakinaisen henkilöstön määrä sopimuksittain ja palvelusuhdelajeittain vuonna 2023 (2022) 31.12.2023.

	Virkasuhteiset	Työsuhteiset	Yhteensä
KVTES	6 (9)	25 (25)	29 (34)
SOTE	0 (13)	0 (145)	0 (158)
OVTES	30 (30)	0 (1)	27 (31)
TS	3 (3)	0 (0)	3 (3)
LS	0 (3)	0 (0)	0 (3)
<b>Yhteensä</b>	<b>39 (58)</b>	<b>25 (171)</b>	<b>64 (229)</b>



## 3 Työaika

### 3.1. Työajan jakautuminen

Aktiivista työaikaa tehtiin vuoden 2023 aikana Pellon kunnan henkilökunnan osalta yhteensä 19 969 työpäivää. Vaikka työpäivien ja työajan määrä on vähentynyt edellisestä vuodesta merkittävästi, on työajan suhteellinen jakautuminen pysynyt lähes ennallaan. Työajasta kaksi kolmasosaa toteutuu vakinaisen henkilöstön kesken (Taulukko 9.)

**Taulukko 9.** Työajan jakautuminen työpäivinä vuosille 2021 - 2023.

Työpäivät	Vakinainen	Määräaikaiset	Työllistetyt	Muut	Yhteensä
2021	43 142 (68 %)	17 015 (27 %)	2 986 (5 %)	49	63 192 (100 %)
2022	35 007 (62 %)	17 868 (32 %)	3 361 (6)	-	56 236 (100 %)
<b>2023</b>	13 021 (65 %)	6 384 (32 %)	564 (3 %)	-	19 969 (100 %)

### 3.2 Työaikamuodot

Pellon kunnan vakinaisen henkilöstön yleisin työaikamuoto oli vuonna 2023 oli opetusvelvollisuustyöaika, jonka piiriin kuului lähes 41 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä. Seuraavaksi yleisin työaikamuoto oli yleistyöaika (38 h 15 min / vk), jonka piiriin kuului 36 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä. 15 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä kuului toimistotyöaikaan (36 h 15 min / vk).

**Taulukko 10.** Pellon kunnan vakinaisen henkilöstön työaikamuodot 2020- 2023 vuoden viimeisen päivän mukaan.

	2020	2021	2022	2023
Jaksotyö	114	124	121	-
Yleistyoaika	33	34	33	23
Opetusvelvollisuustyöaika	18	26	26	26
Toimistotyöaika[1]	13	15	13	10
Päivätyössä keskim.	35	33	24	3
KVTES liite 18 muk. työaika			8	-
Lääkärit	3	3	3	-
Vuosityöaika			1	1
<b>Yhteensä</b>	<b>216</b>	<b>236</b>	<b>229</b>	<b>64</b>

### 3.3. Poissaolot ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstön poissaolopäivät on laskettu koko henkilöstön osalta suhteutettuna henkilötyövuosiin. Kunnan henkilöstö oli **vuosilomilla** yhteensä 15,1 päivää eli huomattavasti vähemmän kuin edellisvuonna. Mikäli opettajat (34,1 HTV) vähennetään henkilötyövuosista, niin keskimäärin henkilöstö oli lomilla 23,2 päivää henkilötyövuotta kohden. Henkilötyövuotta kohden vuosilomia pidettiin edellisvuosia vähemmän. **Vapana annettu** työkakorvauksia eli ylityövapaita ja kellokorttivapaita pidettiin vuonna 2023 162 päivää, ja henkilötyövuosiin suhteutettuna hieman edellisvuotta enemmän.

**Terveysperusteisiin** poissaoloihin lasketaan mukaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot, työpaikkatapaturmat, työmatkatapaturmat ja ammattitaudit. Terveysperusteisia poissaoloja kertyi vuoden 2023 aikana 1214 päivää. Työmatkatapaturmia ei ollut laisinkaan vuonna 2023 (Taulukot 11, 12.)

**Perhevapailta** oltiin vuoden 2023 aikana yhteensä 443 päivää eli suhteessa vähemmän kuin edellisvuosina. Myös opintovapaiden ja koulutuspäivien yhteenlaskettu suhteellinen määrä väheni.

Poissaolopäivien määrä on jokseenkin pysynyt edellisvuoden kaltaisena. Palkallisten poissaolopäivien määrä on kuitenkin vähentynyt kolmella päivällä yhtä henkilötyövuotta kohden edellisvuoteen verrattuna.

Suorat sairauspoissaolokustannukset poissaoloista tekivät yhteensä noin 104 300. Näiden lisäksi kustannusta aiheuttivat kerrannaisvaikutukset, kuten sijaisten palkkaaminen.

**Taulukko 11.** Koko henkilöstön poissaolopäivät kalenteripäivittäin ja henkilöä (htv) kohti vuosina 2020-2023.

	2020	2021	2022	2023
Sairauspoissaolot	4554 / 14,7	5948 / 18,5	4980 / 6459 / 16,1 / 20,8	1 206 / 12,3
<b>palkallinen [2]</b>	4277 / 13,8	5567 / 17,1	6459 / 20,8	1 133 / 11,6
palkaton	277 / 0,9	381 / 1,17	0	73 / 0,7
<b>Tapaturmat [3]</b>	493 / 1,6	456 / 1,4	316 / 1,0	8 / 0,1
<b>Vuosilomat</b>	11 035 / 35,7	10 532 / 32,4	10 552 / 34,0	1 484 / 15,1
<b>Säästövapaat</b>	521 / 1,7	544 / 1,7	675 / 2,2	59 / 0,6
Perhevapaat [4]	2805 / 9,1	3233 / 9,9	1766 / 5,7	443 / 4,5
<b>palkallisia</b>	622 / 2,0	383 / 1,2	539 / 1,7	217 / 2,2
Opintovapaat ja koulutukset	862 / 2,8	1047 / 3,2	1148 / 3,7	398+106/ 1,1
<b>palkallinen [5]</b>	339 / 1,1	338 / 1,0	399 / 1,3	100 / 1,0

Määräaikainen kuntoutustuki	11 / 0,03	25 / 0,1	0 / 0	0 / 0
Yksityisasiat, palkaton	381 / 1,2	437 / 1,3	1180 / 3,8	294 / 3
<b>Muut palkalliset vapaat [6]</b>	190 / 0,61	65 / 0,2	209 / 0,7	96 / 1,0
Muut palkattomat vapaat [7]	4020 / 13,0	2039 / 6,3	2959 / 9,5	1 196 / 12,2
<b>Yliityövapaat</b>	172 / 0,56	102 / 0,3	131 / 0,4	111 / 1,1
<b>Kellokorttivapaat</b>	161 / 0,52	160 / 0,5	233 / 0,75	151 / 1,5
Toisen vakanssin hoito omalla työnantajalla	3681 / 11,9	3011 / 9,3	1736 / 5,6	2091 / 21,3
<b>Yhteensä</b>	<b>29 031 / 93,9</b>	<b>28 320 / 87,1</b>	<b>27 364 / 89,1</b>	<b>7 743 / 79</b>
<b>Palkalliset yhteensä</b>	<b>23 420 / 75,8</b>	<b>21 118 / 65,0</b>	<b>21 249 / 62,9</b>	<b>3 314 / 33,8</b>

[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, julkinen tehtävä palkallinen, palkallinen vapautus tehtävien hoidosta, aktiivivapaat (ei enää 2023 alkaen), LTO VES vapaat ja lähiomaisen siunauspäivät, oman viran hoito muualla / esim. etätyö.

[7] Muut palkattomat vapaat sisältävät mm. virka- työvapaudet kunnan ulkopuolisen viran tai työn hoitamista varten, muut vapaat, julkinen tehtävä palkaton, vuorotteluvapaat, kuntoutukset, lomautukset, palkanmaksun keskeytys, perheenjäsenenomaisen hoito, asevelvollisuuden suorittaminen, pakottavat perhesyyt, luvattomat poissaolot, lomarahavapaat ja oppisopimusten teoriajakso.

**Taulukko 12.** Henkilöstön sairauslomapäivät sairausloman keston mukaan (pv & pv/ htv) 2021 - 2023. Vuoden 2022 osalta suurempi luku sisältää myös koronakaranteenit.

	2021	2022	2023
<b>1-7 pv*</b>	1497 / 4,8	1997 / 3162 6,4 / 10,2	361 / 3,7
<b>Esihenkilön myöntämä osuus / 1-3 pv</b>	447 / 1,4	704 / 2,3	174 / 1,8
<b>8-29 pv</b>	2593 / 8,3	1790 / 2104 5,8 / 6,8	227 / 2,3
<b>30-59 pv</b>	1004 / 3,2	935 3,0	151 / 1,5
<b>60-89 pv</b>	156 / 0,5	484 1,6	122 / 1,2
<b>90- 179 pv</b>	698 / 2,2	0 / 0	345 / 3,5
<b>Yhteensä</b>	5948 / 19,0	5206 / 6685 16,8 / 21,6	1206 / 11,8

\* Laskentatapa KT:n suosituksen mukainen. Luku sisältää myös työtapaturmat (yht. 226 pv).

\*\* Luku sisältää myös yli 180 päivää kestäneet sairauspoissaolot

## 4 Henkilöstökustannukset

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

Henkilöstökulut pienenivät Pellon kunnassa lähes kolmannekseen edellisen vuoden kustannuksista, jolloin mukana olivat vielä sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön kustannukset. Suurin osa Pellon kunnan henkilöstökuluista muodostui vuoden 2023 aikana elinvoimapalveluiden henkilöstön palkoista. Strategisen johtamisen ja hallinnon palveluiden henkilöstön palkkakulut muodostivat muut palkkamenot. Lisäksi henkilöstön palkkakuluja muodostui investointeihin suunnattujen henkilöstökuluja muodossa. Henkilöstökulut olivat yhtä henkilötyövuotta kohden 4 125,9 euroa.

Eläkekulujen jaottelu on kuluissa eri tavalla kuin aiempina vuosina johtuen eläkemaksujen perusteisuuden muuttumisesta hyvinvointialueen muutoksen yhteydessä. Eläkeperusteiset kustannukset ovat kuitenkin säilyneet suhteellisesti edellisvuosien kaltaisina. Henkilöstökuluja vähensivät pienempi henkilöstön määrä, mutta korottavia tekijöitä olivat työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset ja järjestelyerät.

Matkalaskuista maksettiin 9 336,92 euroa vuoden 2023 aikana, josta oman auton käyttökulut olivat vähintään 85 prosenttia (7 945 euroa, ja kilometrejä kertyi 14 824). Kilometrikorvausten lisäksi matkakuluina maksettiin muun muassa päivärahoina.

Kunnan käytössä on tällä hetkellä kaksi yhteiskäyttöautoa, joista toisen vuosikustannukset olivat 1 837,50 ja toisen leasingauton kulut 5 938,75 eli yhteensä 7 776,25 euroa vuodessa. Leasingautoon kertyi kilometrejä noin 16 000.

**Työterveyshuollon** kustannukset olivat Pellon kunnassa vuonna 2023 yhteensä 31 129,94 euroa, kun vastaava kustannus edellisenä vuonna oli 143 045,90 euroa. Aikaisempien vuosien tavoin yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveyshuollon kustannukset olivat korkeammat kuin ehkäisevän toiminnan ja työntekijöiden työkykyä ylläpitävän toiminnan kustannukset, jotka johtuvat muun muassa työpaikkakäynneistä ja työterveyteen liittyvästä neuvonnasta. Työterveyshuollon ensimmäisen korvausluokan kustannukset olivat 14 974,29 ja toisen korvausluokan kustannukset 16 155,65 euroa. Kunta on hakenut osittaista Kela-korvausta syntyneistä kustannuksista yhteensä 18 488,67 euroa. Työterveyshuollon kulu pienenivät kokonaisuudessaan selvästi ja työvuosiinkin suhteutettuna merkittävästi.

**Taulukko 13.** Pellon kunnan henkilöstökulut ydinprosesseittain 2020-2023.

		2020	2021	2022	2023
Hallinto, talous, strat. johto	Palkat ja palkkiot	485 204	491 505	522 524	421 293
	Eläkekulut	111 157	107 936	118 657	323 052
	Muut Hlösvukulut	13 371	14 586	17 385	13 357
	Yhteensä	609 733	614 026	658 566	757 702
Elinvoima	Palkat ja palkkiot	3 286 724	3 421 806	3 457 238	3 598 060
	Eläkekulut	882 058	896 413	896 066	614 332
	Muut Hlösvukulut	95 751	125 706	137 887	135 665
	Yhteensä	4 264 532	4 443 925	4 491 191	4 348 056
Hyvinvointi	Palkat ja palkkiot	7 526 466	7 881 628	8 649 140	0
	Eläkekulut	1 709 301	1 753 872	1 898 217	0
	Muut Hlösvukulut	216 321	290 320	342 849	0
	Yhteensä	9 452 088	9 925 820	10 890 206	0
Yhteensä	Palkat ja palkkiot	11 298 394	11 794 938	12 628 902	4 019 353
	Eläkekulut	2 702 516	2 758 221	2 912 940	937 383
	Muut Hlösvukulut	325 443	430 612	498 121	149 022
	Yhteensä	14 326 353	14 983 771	16 039 963	5 105 758
	Muut palkat ja palkkiot				59 688
	Yhteensä				5 165 446

## 5 Henkilöstön työhyvinvointi

### Työhyvinvoinnin tila:

Henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa mitataan Pellon kuntakonsernissa työhyvinvoinjohtamisen tukena. Organisaation ja tiimien työhyvinvoinnin mittaamisen välineenä toimivat vuosittaiset työhyvinvointikyselyt, jonka merkittävin osuus on QWL-indeksin mittaaminen. Vuoden 2023 QWL-indeksi oli Pellon kuntakonsernissa 66,1, kun se edellisellä vuonna oli 57,5. Tavoitteeksi oli asetettu 63, mikä tarkoittaa, että tavoite saavutettiin selkeästi. Kyselyyn vastasi 74 prosenttia koko henkilöstöstä.

Henkilöstön oman hyvinvoinnin seurannan ja kehittämisen välineenä toimii kehityskeskustelu, jonka oli vuoden 2023 aikana käynyt vain 27 prosenttia henkilöstöstä. 86 prosenttia keskustelun käyneistä koki kuitenkin keskustelun merkityksellisenä. Käytyjen kehityskeskustelujen tavoitteesta (70 %) jäätin todella paljon. Yhtenä merkittävänä syynä tähän oli muutamien keskeisten esihenkilöiden vaihtuminen.

Kunnan sairauspoissaoloprosentti oli 11,61, mikä oli tavoitetta (13) parempi. Edellisvuoteen sairauspoissaolot vähenivät suhteellisesti erittäin merkittävästi. Edellisen vuoden sairauspoissaoloprosentti oli 18,5. Toki tuossa luvuissa näkyi vielä suuret määrät koronasairastavuutta.

Kuntakonsernissa seurataan myös esihenkilöiden ja johdon osaamista esihenkilöiden kyvykkyys- mittarilla. Tavoitteesta jäätin hieman, samoin kuin myös edellisen vuoden tasosta. Kyvykkyysprosentti vuodelle 2023 oli 62, kun tavoitteena oli 64, ja edellisvuonna 62,5. Mittarissa selvitetään johdon ja esihenkilöiden omaa kokemustaan kyvykkydestään. Vastinparina tälle mittarille voidaan pitää henkilöstön kokemusta johdosta ja esihenkilötoiminnasta. Johdon QWL oli vuonna 66,5 ja esihenkilötoiminnan QWL 72,3. Henkilöstön kokemus esihenkilötoiminnasta ja johdon toiminnasta on parempi kuin esihenkilöiden ja johdon kokemus omasta kyvykkydestä.



**Taulukko 14.** Työhyvinvoinnin taso 2022-2023 suhteessa vuoden 2023 tavoitteeseen.

Tavoite		Työntekijätasoisien työhyvinvoinnin kehittäminen		
Toimenpide	Esihenkilöiden työhyvinvointikyvykkyyden kehittäminen			
Toimenpide	Henkilöstön työhyvinvointikyvykkyyden kehittäminen			
Mittari	Kehityskeskusteluiden vaikuttavuuskokemus, %	Lähtötila	Tavoitetila	Toteuma
		77	85	86
Mittari	Pidetyt kehityskeskustelut, %	Lähtötila	Tavoitetila	Toteuma
		36	70	27
Tavoite		Organisaatiotasoisien työhyvinvoinnin kehittäminen (konserni)		
Toimenpide	Henkilöstön osallistaminen työhyvinvoinnin jatkuvaan kehittämiseen			
Toimenpide	Johdon ja esihenkilöiden työhyvinvointikyvykkyyden kehittäminen kuntastrategian mukaisesti			
Mittari	Esihenkilöiden kyvykkyys	Lähtötila	Tavoitetila	Toteuma
		62,5	64	62
Mittari	Sairauspoissaoloprosentti (lähtötaso: kunta)	Lähtötila	Tavoitetila	Toteuma
		18,5	13	11,61
Mittari	Työelämän laatu (qwl)	Lähtötila	Tavoitetila	Toteuma
		57,5	63	66,1
Tavoite		Työnantajamielikuva		
Toimenpide	Pellon kunnan veto- ja pitovoimaisuus työnantajana (konserni)			
Mittari	lähtökyselystä saatu työnantajamielikuva	Lähtötila	Tavoitetila	Toteuma
		80	73	80

### Työhyvinvoinnin kehittäminen:

Vuoden 2023 aikana saatiin päätökseen Tuottavuutta ja hyvinvointia Jokivarteen- hanke, joka mahdollisti ennen kaikkea vuoden 2022 aikana työhyvinvoinnin kehittämistä. Pellon kunta oli ilmoittanut osallistuvansa Lapin Yliopiston koordinoimaan hankkeeseen, jossa olisi edistetty palvelussuhteen elinkaarta. Hanke olisi ollut erinomainen jatke edellisen hankkeen päättymiselle. Hanke ei kuitenkaan saanut rahoitusta. Työhyvinvoinnin kehittämistä on tästä johtuen toteutettu ainoastaan kunnan omalla rahalla.

Vuoden 2023 aikana jatkettiin edellisvuoden työhyvinvointihankkeiden aikaansaamia tuotoksia. Tuottavuutta ja hyvinvointia Jokivarteen hankkeessa toteutettu työhyvinvointijohtamisen malli sekä työaikaohjeistus hyväksyttiin kunnanhallituksessa vuoden 2023 aikana.

Henkilöstön tiimien omia työhyvinvoinnin kehittämissuunnitelmia toteutettiin vain muutaman esihenkilön kohdalla. Sitoutuminen kehittämiseen oli heikkoa.

Henkilöstön osaamista edistettiin muun muassa koulutuksiin osallistumalla, opintovapailla ja vertaistuellalla. Vuonna 2022 perustettu viestintätiimi vakiinnutti paikkansa vuoden 2023 aikana. Vuoden 2023 aikana tehtiin aktiivisesti töitä uuden sisäisen tiedostuskanavan, intran käyttöönottoon, mutta itse käyttöönotto siirtyi vuodelle 2024. Ulkoisen tiedottamisen kanavista, kunnan Facebook –sivut kasvattivat seuraajiaan edellisestä vuodesta noin kahdellasadalla.

## **Henkilökohtaisen hyvinvoinnin tukeminen:**

Henkilöstön henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin tukena olivat jo viidettä vuotta kunnan oma hyvinvointiseteli, joka on 100e/ vuosi/ työntekijä. Hyvinvointisetelillä henkilöstö sai ostaa oman hyvinvoinnin tueksi palveluita sopimusyrittäjiltä. Lisäksi henkilöstöstä pienellä osalla on käytössään työsuhdepolkupyörä.

## **Työsuojelu:**

Työsuojelun tehtävänä on edistää työturvallisuutta ja terveellisyyttä työpaikalla. Kunnassa oli vuonna 2022 kolme työsuojeluvaltuutettua ja yksi työsuojelupäällikkö, kun edellisvuonna työsuojeluvaltuutettuja oli vielä kuusi. Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö yhdessä kahden luottamushenkilön kanssa muodostivat työsuojelutoimikunnan, joka kokoontui vuoden aikana yhteensä kaksi kertaa. Lisäksi työsuojelutoimikuntaan oli kutsuttu Pellon Serviisin työsuojeluvaltuutettu.

Henkilöstöllä oli mahdollisuus ottaa keneen tahansa työsuojeluvaltuutetuista tai työsuojelupäällikköön yhteyttä työsuojeluasioissa. Riskinarvioiteja ja työyksikkökäyntejä suoritettiin yhteensä vain yksi, kunnantoimistolla. Asioihin puututtiin matalalla kynnyksellä työolojen parantamiseksi ja vaarojen minimoimiseksi.

## **Työterveyshuolto:**

Vuoden 2023 aikana Pellon kunnan henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää työterveyshuoltolain mukaista ehkäisevää terveydenhuoltopalvelua työterveyshuollon kautta. Työterveyshuollon kanssa toteutettavaa yhteistyötä ja seurantaa jatkettiin puolivuositain toteutettavilla seurantapalaverilla.

Yksikkö/henkilö, puh. +358 40 713 1111

Päivämäärä

