Siikalatvan kunnan henkilöstökertomus 2021

Siikalatva

Yhteistyötoimikunta 13.06.2022

Kunnanhallitus 14.06.2022

Sisältö

1. Johdanto ... 1

2. Henkilöstökertomus ... 1

3. Henkilöstön tunnuslukuja vuonna 2021 ... 3

4. Henkilöstökyselyt ... 5

5. Henkilöstö ... 5

5.1. Henkilöstön määrä ja rakenne ... 6

5.2. Palvelusuhteen luonne ... 7

5.3. Rekrytointi ... 8

5.4. Kehityskeskustelut ... 8

6. Henkilöstön toimintakyky ja työhyvinvointi ... 9

6.1. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot ... 9

6.2. Kuntoutus ... 11

6.3. Työsuojelu ... 12

7. Panostukset henkilöstöön ... 13

7.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset ... 13

7.2. Työterveyshuolto ... 14

7.3. Virkistystoiminta ja liikuntaan liittyvät henkilöstöedut ... 15

7.4. Koulutus ja kehittäminen ... 16

7.5. Henkilöstön muistaminen ... 18

8. Yhteistyötoiminta ... 18

9. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ... 19

1. Johdanto

Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi on osa kunnan strategiatyötä. Tieto henkilöstövoimavaroista on perusta henkilöstösuunnittelulle palvelutarpeiden järjestämisessä ja palvelutarpeiden muuttuessa. Henkilöstökertomus tukee tiedolla johtamista.

Tiedolla johtamista voidaan pitää toimintamallina, jossa laadukasta ja analysoitua tietoa tuodaan osaksi toimintaa koskevaa päätöksentekoprosessia. Johtamisen ja päätöksenteon tueksi kootaan tilannetta kuvaavat faktat. Näiden tietojen perusteella voidaan ennakoida eri toimenpiteiden ja tapahtumien vaikutusta tulevaisuuteen sekä kehittää toimintaa. Suurin hyöty syntyy silloin, kun henkilöstötietoa yhdistetään talouden ja toiminnan suunnitteluun ja hyödyntämiseen.

Siikalatvan kunnan strategiset tavoitteet ohjaavat henkilöstön osaamista ja uudistumista. Henkilöstökertomuksessa osaamista ja uudistumista kuvataan esimerkiksi henkilöstökyselyn tuloksilla ja omaehtoisen osaamisen kehittämisellä, kouluttautumisella. Henkilöstön hyvinvoinnilla ja osaamisella on yhteys kuntalaisten asiakaskokemukseen, sillä ihmisen rooli palveluntarjoajana on keskeinen. Työhyvinvoinnin johtamisella voidaan vaikuttaa asiakaskokemukseen ja työn tuottavuuteen. Osana työhyvinvointijohtamisen onnistumista on tärkeää arvioida myös panostuksia henkilöstön hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen, työkyvyttömyyskustannusten kehityksen rinnalla. Tähän henkilöstökertomukseen on koottu tietoja edellä mainituista asioista.

2. Henkilöstökertomus

Siikalatvan kunnan kuntastrategiassa 2017–2022 on henkilöstöpolitiikka määritelty seuraavasti:

- ✓ Kunta noudattaa tasapuolisen vaativaa ja tiukkaa, mutta samalla kannustavaa ja motivoivaa henkilöstöpolitiikkaa: strategia tulee jalkauttaa koko henkilökunnalle ja viestiä kuntalaisille – johtamisella luodaan hyvää henkeä
- ✓ Työvoiman saatavuus vaatii kunnan työnantajakuvan säilyttämistä hyvänä – työhyvinvoinnista huolehditaan
- ✓ Tuottavuutta pidetään tarpeellisin osin yllä ulkoistamalla ja kilpailuttamalla palveluja

Kriittinen menestystekijä	Tavoite 2022	Mittari / arviointi
Ammattitaitoinen ja motivoitunut henkilöstö	Henkilökohtaiset kehittymissuunnitelmat kaikilla	Käydyt kehityskeskustelut (100 %, väh. 1/hlö) Kehittymissuunnitelmien määrä (%, kpl) varattu/käytetty koulutusmääräraha
Työhyvinvointi	Hyvä fyysinen ja henkinen työkyky Hyvä johtaminen – ongelmiin puuttuminen – palautejärjestelmät Säännölliset henkilöstö- ja työhyvinvointikyselyt käytössä	Työhyvinvointikyselyn tulokset, paranevat + Henkilöstökyselyn tulokset, paranevat +

Työhyvinvointiin panostaminen on strateginen päätös. Se kertoo organisaation sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvointiin liittyvät tavoitteet kytkeytyvät henkilöstön aikaansaannoskykyyn suhteessa palvelun ja talouden tavoitteisiin. Henkilöstön ja työyhteisöjen aikaansaannoskyky muodostuu muun muassa henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, luovuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

Työhyvinvointi- ja turvallisuustavoitteiden jalkauttaminen tapahtuu Siikalatvan kunnassa *toimialatasolla*. Toimialakohtaisia työkykyriskejä on tarpeen arvioida ja tehdä työkykyjohtamisen toimenpiteitä ennakoiden. Toimialajohto työstää yksiköiden esihenkilöiden kanssa näiden tavoitteiden toteutumista ja tarvetta jatkotoimiin.

Yksikkö/tiimitasolla työolosuhdetekijöitä on käsiteltävä yhdessä ja ratkaisuja on etsittävä henkilöstön kanssa. Esimerkiksi organisaation menettelytapaohjeet, kuten aktiivisen puuttumisen tai varhaisen tuen malli, on käytävä läpi. Esihenkilöt seuraavat yksikkönsä tietoja eri näkökulmista ja hyödyntävät eri mittareita.

Henkilöstökertomukseen koottuja tietoja on syytä seurata ennakoivasti ja niihin reagoida pitkin vuotta. Henkilöstökertomus antaa johdolle ja päättäjille kokonaiskuvan henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Sen kautta kuntaa voidaan myös esitellä työpaikkana potentiaalisille tuleville työntekijöille.

Henkilöstökertomuksen avulla voidaan arvioida muutos- ja kehityssuuntia ja edelleen edistää henkilöstön osaamisen kasvattamista sekä työn tuottavuutta pitkäjänteisesti. Henkilöstökertomus tukee tiedolla johtamisen kehittämistä siten, että henkilöstövoimavarat on huomioitu keskeisenä voimavarana, jolla kunnan palvelut järjestetään. Tarkoituksena on tukea strategista henkilöstöjohtamista ja henkilöstötiedon käyttöä päätöksenteossa.

Henkilöstökertomukseen on kerätty keskeisiä tietoja kunnan henkilöstöstä vuodelta 2021. Raportissa on tietoja mm. henkilöstömäärästä, henkilöstöpanostuksista, ikäjakaumasta, sairauspoissaoloista ja työhyvinvoinnin tukemisesta.

Henkilöstökertomuksessa arvioidaan muutossuuntia, joiden arvioidaan vaikuttavan henkilöstövoimavaroihin. Henkilöstökertomus 2021 on läpileikkaus siitä, mitä saimme aikaiseksi vuoden 2021 aikana ja mitä muutoksia tapahtui.

Koska edellinen henkilöstökertomus on vuodelta 2019, vertailutiedot raportointivuotta edeltäneeseen vuoteen puuttuvat.

3. Henkilöstön tunnuslukuja vuonna 2021

Henkilöstömäärä	31.12.2021	31.12.2020
Vakinaiset	184	-
Määräaikaiset	75	-
Yhteensä	**259**	**-**

Taulukko 1. Henkilöstömäärä työsuhteen luonteen mukaan 2021.

Työajan jakautuminen, kalenteripäivää	2021	2020
Vuosilomat ja muut lomat	6810	-
Terveysperusteiset poissaolot	4769	-
Perhevapaat	3570	-
Koulutus	194	-
Muut palkalliset poissaolot	335	-
Muut palkattomat poissaolot	2397	-
Khall suosittamat palkattomat poissaolot (säästösyistä)	210	-
Bonuspäivät	34	-
Vapaana annetut työaikakorvaukset, ylityövapaat	26	-
Opintovapaa, palkaton	1848	-
Henkilötyövuodet 2021	209	-

Taulukko 2. Työajan jakautuminen. Terveysperusteisilla syillä kertyneiden sairauspoissaolojen osuus on 4769 työpäivää vuonna 2021.

Henkilöstön ikärakenne, lkm	2021	2020
alle 30	27	-
30–39	45	-
40–49	70	-
50–59	89	-
60 ja yli	28	-

Taulukko 3. Henkilöstöstä suurin ikäryhmät oli 50-59 vuotiaat. Vähiten henkilöstöä kuului kaikista nuorimpaan ja vanhimpaan ikäryhmään (alle 30 v. ja 65 v. ja yli).

Eläköityminen, lkm	2021	2020
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	4	-
Osa-aikaeläkkeen aloittaneet		-

Taulukko 4. Eläköitymiset Siikalatvan kunnassa vuonna 2021.

Palkkasumma yhteensä	2021	2020
		-

Taulukko 5. Palkkasumma yhteensä vuonna 2021.

4. Henkilöstökyselyt

Henkilöstölle tehtiin vuonna 2021 työelämän laatua mittaava kysely. Kyselyn tulosten perusteella suurin vaikutus saadaan keskittymällä seuraaviin asioihin:

- ✓ Toimenpiteet työhyvinvoinnin parantamiseksi,
- ✓ Organisaation valmistautuminen tulevaisuutta varten ja
- ✓ Esimiesten huolehtiminen johdettaviensa henkisestä hyvinvoinnista ja fyysisestä työturvallisuudesta

Avovastausten perusteella kyselyssä korostuivat seuraavat kehityskohteet:

- *Johtamiseen liittyvä* kehityspotentiaali on vuoden 2021 henkilöstökyselyssä tyky- ja virkistystoiminnan, tiedottamisen ja viestinnän sekä henkilöstön osallistamisen ja kuulemisen vahvistamisessa.
- *Esimiestyön* kehittämispotentiaali on esimiestyön hyvien käytäntöjen (esim. kehityskeskustelut, varhainen välittäminen jne.) hyödyntämisessä, resurssien riittävyydessä sekä osallistamisen ja esimiesten läsnäolon vahvistamisessa.
- *Toimintakulttuurin* odotetaan kehittyvän erityisesti osallistamista ja yhteistyötä vahvistamalla.
- *Henkilöstön osaamisen* kehittämisessä nähdään tarpeelliseksi lisätä kouluttautumista sekä muita resursseja osaamisen kehittämiseen. Lisäksi työnkierto ja yhteistyö toimialojen kesken nähdään tärkeänä.
- *Prosessien* kehittämisessä keskiöön nousevat henkilöstön ottaminen mukaan toimintojen kehittämiseen sekä toimenkuvien läpikäyminen. Lisäksi hyvät johtamiskäytännöt sekä pelisääntöjen selkeyttäminen nähdään mahdollisuutena työelämän laadun kehittämisessä.

Kyselyn vastausprosentti oli 42 %.

5. Henkilöstö

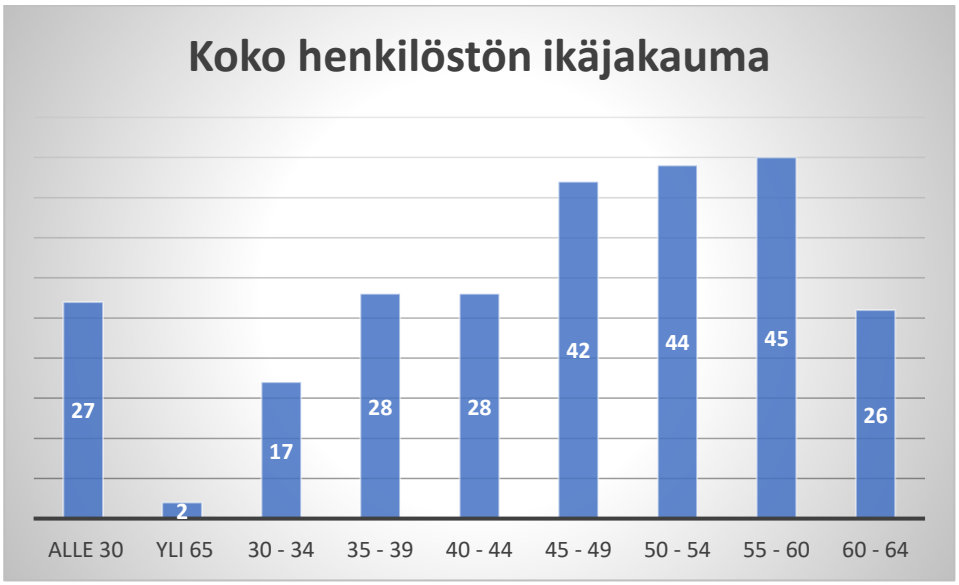
Siikalatvan kunnassa työskenteli 31.12.2021 tilanteen mukaan yhteensä 259 henkilöä, joista 184 henkilöä työskenteli vakituisessa virka/työsuhteessa ja 75 henkilöä määräai-

kaisessa virka/työsuhteessa. Virkasuhteisia oli 107 henkilöä ja työsuhteisia 152 henkilöä. Vuonna 2021 vakituisessa palvelussuhteessa aloitti 16 uutta työntekijää ja vakinaisia palvelussuhteita päättyi 21 kpl. Toteutunut henkilötyövuosien määrä vuonna 2021 oli 209 htv.

5.1. Henkilöstön määrä ja rakenne

Palkkaohjelmasta otetun raportin mukaan vuonna 2021 henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta 1 kk (vuonna 2019 46 vuotta 3 kk). Naisten ja miesten osuus henkilöstöstä on jakautunut siten, että 31.12.2021 tilanteen mukaan naisia oli 199 henkilöä (76,83 %) ja miehiä 60 henkilöä (23,17 %).

Suurimmat ikäryhmät ovat 50–59-vuotiaat. Pienimmät ikäryhmät löytyvät 30–34-vuotiaista ja yli 65 vuotiaista.



Taulukko 6. Henkilöstön ikäjakauma vuonna 2021.

Valtakunnallisesti yli puolet kuntatyöntekijöistä jää eläkkeelle 20 vuoden sisällä. KEVA:n eläkepoistumaennusteen mukaan vuosina 2020–2039 noin 60 prosenttia työntekijöistä jää eläkkeelle. Vuosina 2020–2024 eläkkeelle jää hieman alle viidesosa henkilöstöstä. Luvut sisältävät vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeet. (https://www.kt.fi/tilastot-ja-julkaisut/henkilostotilastot/kunta-tyonantajana)

Vuonna 2021 eläkkeelle jääneitä työntekijöitä oli Siikalatvan kunnassa yhteensä viisi (5) henkilöä. Työntekijöistä yhdeksän (9) henkilöä oli osa-aika/osatyökyvyttömyyseläkkeellä.

Henkilöstöraportin ennusteen mukaan viiden (5) vuoden sisällä eläköityviä henkilöitä on työsuhteessa tällä hetkellä 23 henkilöä.

Taulukko 7. Henkilöstön jakautuminen eri toimialoille vuonna 2021 (henkilöstömäärä 259 henkilöä).

5.2. Palvelusuhteen luonne

31.12.2021 tilanteen mukaan Sikalatvan kunnan henkilöstöstä 170 henkilöä työskenteli kokoaikaisesti ja 82 henkilöä osa-aikaisesti, sivuvirassa tai –toimessa työskenteli 7 henkilöä.

Virkasuhteessa olevia oli 107 henkilöä ja työsuhteisia 152 henkilöä. Määräaikaisista työntekijöistä 25 henkilöä työskenteli sijaisena, 48 henkilöä muussa määräaikaisessa tehtävässä ja 2 oli työllistettyjä.

Siikalatvan kunnassa työllistettiin palkkatuella vuoden 2021 aikana yhteensä 18 henkilöä. Vuoden 2021 aikana yhtään henkilöä ei käyttänyt oikeuttaan vuorotteluvapaaseen (2019: 5 hlöä).

5.3. Rekrytointi

Siikalatvan kunnassa hyödynnetään Kuntarekry sähköistä ohjelmistoa. Työpaikkailmoitukset jaetaan Kuntarekryn ja TE-toimiston sivuilla ja näiden lisäksi ilmoitukset näkyvät myös kunnan omilla nettisivuilla. Työpaikkailmoituksiin haetaan sähköisesti.

Siikalatvan kunnassa oli vuonna 2021 avoinna Kuntarekryn kautta yhteensä 38 työpaikkailmoitusta, joista 11 kpl oli vakituisiin tehtäviin/virkoihin ja 27 määräaikaisiin tehtäviin/virkoihin. Määräaikaisista rekrytoinneista 16 työpaikkaa oli opetusalalle erilaisiin sijaisuuksiin ja määräaikaisiin tehtäviin. Vakituisiin työ/virkasuhteisiin palkattiin sosiaalialalle kolme (3) vakinaista, varhaiskasvatukseen kolme (3) vakinaista, konsernipalveluihin kaksi (2) vakinaista, koulutoimelle yksi (1) vakinainen, konsernijohdon/kulttuuri- ja vapaa-aikatoimen hallintoon yksi (1) vakinainen ja lomituspalveluihin yksi (1) vakinainen.

5.4. Kehityskeskustelut

Siikalatvan kunnassa on käytössä Kunta HR-ohjelma. Ohjelma sisältää kehityskeskustelu-, tehtäväkuvaus-, työkykyarviointi- ja varhaisentuen keskustelulomakkeen.

Näiden lomakkeiden avulla ohjataan ja yhtenäistetään kehityskeskustelujen sisältöjä. Sähköisen järjestelmän avulla kehityskeskustelujen toteutumista voidaan seurata ja keskusteluihin kirjatut asiat ja tavoitteet ovat työntekijän ja esimiehen nähtävissä helposti sähköisessä järjestelmässä.

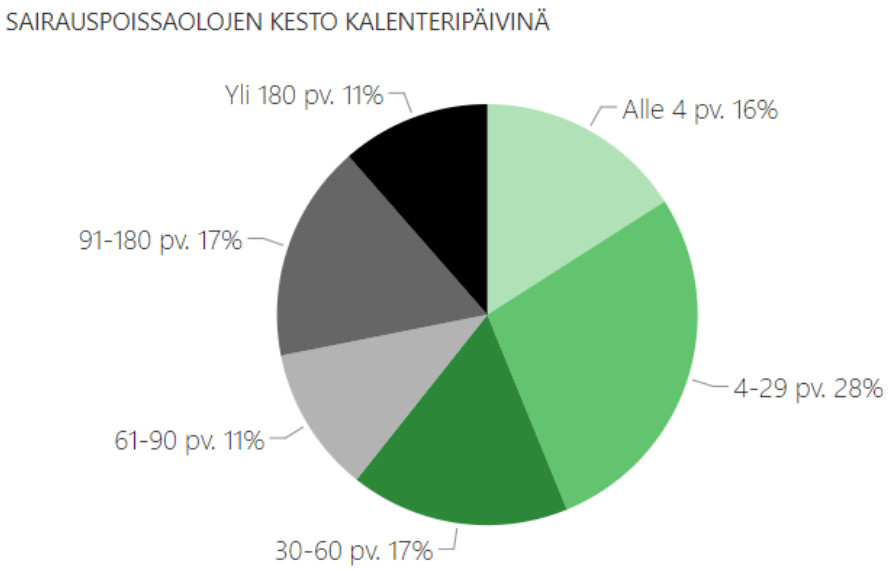
Kehityskeskustelujen tavoitteena on työntekijän mahdollisuus vaikuttaa itseään, omaa työtään ja työyhteisöään koskeviin asioihin ja samalla esimiehen mahdollisuus olla myötävaikuttamassa työntekijän työmotivaatioon, osaamiseen, jaksamiseen. Samalla esimies saa hyvää tilannekuvaa työyhteisön kokonaistilasta, miltä pohjalta suunnistaa yhteisiin laajempiin tavoitteisiin.

Kehityskeskusteluja on käyty vaihtelevasti työyksiköissä. Kehityskeskusteluja käytiin vuonna 2021 yhteensä 73 kpl (2020 yht. 182 kpl). Varhaisen tuen keskusteluja käytiin kolmen (3) henkilön kanssa (19 kpl vuonna 2020).

6. Henkilöstön toimintakyky ja työhyvinvointi

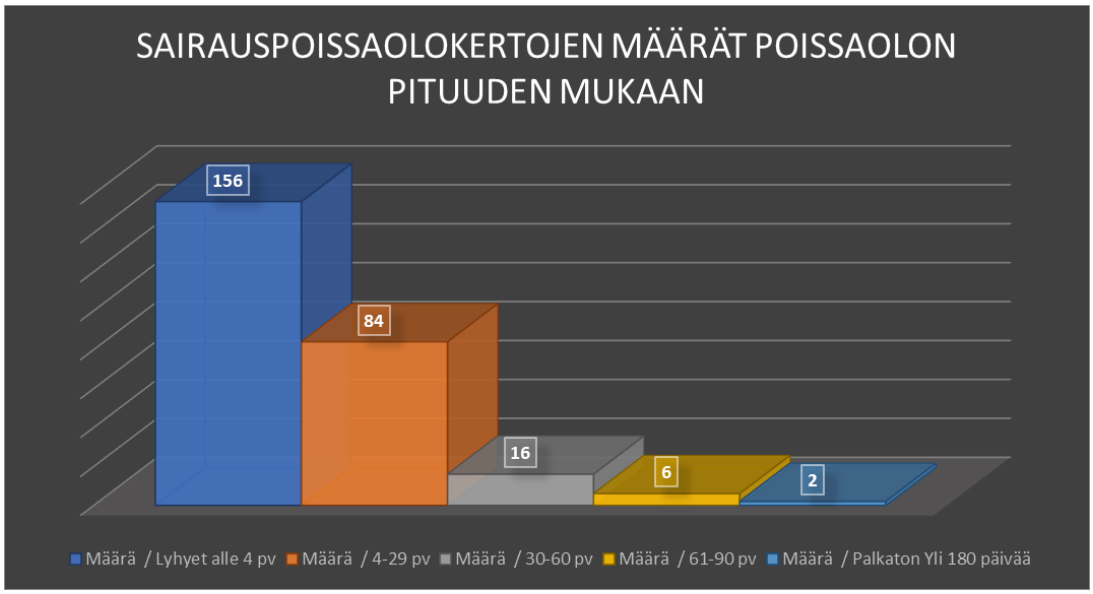
6.1. Sairaus- ja tapaturmapoissaolot

Vuonna 2021 henkilöstön sairauspoissaolopäiviä oli yhteensä 4765 kalenteripäivää (vuonna 2019: 4363 pv). Näistä 417 päivää oli tapaturmista aiheutuneita poissaoloja. Tapaturmia sattui vuonna 2021 yhteensä 7 kpl (vuonna 2019: 7 kpl). Ammattitautiepäilyn vuoksi poissaoloja oli 13 päivää (vuonna 2019: 0 pv). Koko vuoden työssä olleista henkilöistä 52 henkilöllä ei ollut sairauslomapäiviä ollenkaan vuonna 2021 (2019: 62 hlöä).



Taulukko 8. Sairauspoissaolojen kesto kalenteripäivinä 2021.

Poissaolojaksoja oli vuonna 2021 yhteensä 264 kpl. Lyhyitä alle 4 pv:n poissaoloja oli yhteensä 156 kpl ja pitkiä yli 180 pv:n poissaoloja kaksi (2) kpl. Alla olevassa taulukossa on jaoteltu sairauspoissaolokertojen määrät sairausloman pituuden mukaan.

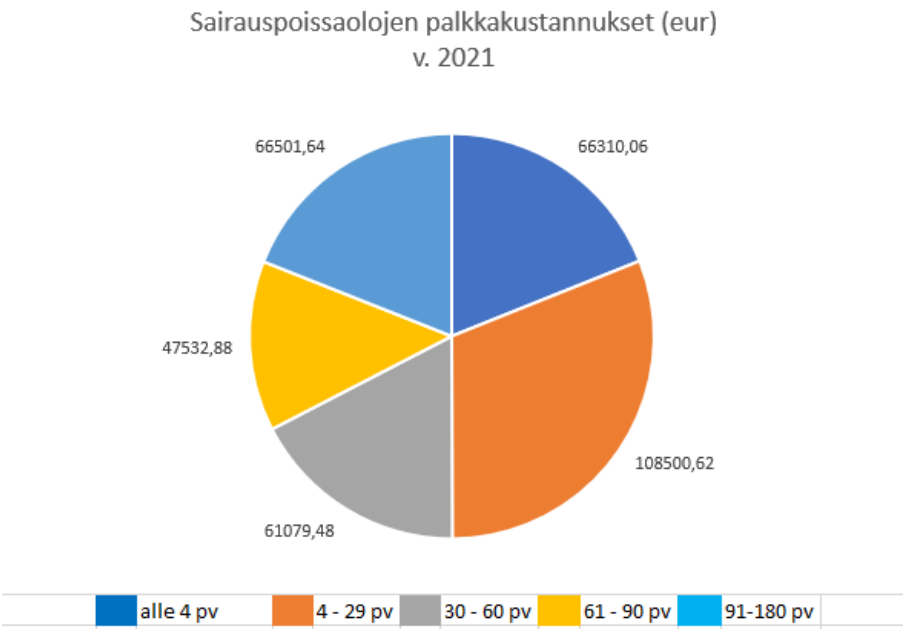


Taulukko 9. Sairauspoissaolokertojen määrät painottuvat lyhyisiin (alle 4 pv) poissaoloihin.

Pitkiä, 30 pv:n tai yli kestäviä sairaslomia oli vuoden 2021 aikana 24 kpl (v.2019 / 25kpl) ja niiden osuus sairauslomapäivistä oli yhteensä 2679 pv (v.2019 / 2307 päivää).

Terveysperusteisista poissaoloista aiheutuneet palkkakustannukset olivat vuonna 2021 yhteensä 349 924 € (vuonna 2019 292 957 €). Tähän sisältyvät sekä terveysperusteiset sairauspoissaolot että työtapaturmat.

Sairauspäivät työntekijää kohden vuonna 2021 olivat 25,92 päivää.



Taulukko 10. Sairauspoissaolojen palkkakustannukset v. 2021.

Korona-aikana töistä jäätiin pois matalalla kynnyksellä lievissäkin flunssaoireissa. Koronaan altistuneet tekivät mahdollisuuksien mukaan etätöitä. Tilastot eivät kuitenkaan paljasta sairauslomien kokonaiskustannuksia, koska useasti sairauslomalle on palkattava myös sijainen.

Työterveyshuolto Mehiläisen diagnoosiraportin mukaan suurimman osan sairaspoissaoloista muodostavat edelleen tukielimiin liittyvät poissaolot, joiden osuus kaikista sairauspoissaoloista on 27,5 % (v.2019 33,9 %). Mehiläiseen ilmoitettujen kaikkien sairauslomapäivien määrä oli 4798 pv.

YritysMehiläisen raportointi

Diagnoosijakauma

1.1.2021 - 31.12.2021

	kaikki (n = 249)		kaikki (n = 253) (Edellinen vastaava ajanjakso)	
	PV	Pros	PV	Pros
M (Tukielin)	1320	27,5	1389	29
F (Mielenterveys)	1204	25,1	811	16,9
S-T (Vammat)	710	14,8	881	18,4
R (Sairauden oireet)	451	9,4	301	6,3
G (Hermosto)	414	8,6	427	8,9
J (Hengitys)	280	5,8	522	10,9
I (Verenkierto)	133	2,8	82	1,7
MUUT	286	6	376	7,9
Yhteensä	**4798**	**100**	**4789**	**100**

Taulukko 11. Poissaolojen diagnoosijakauman mukaan tukielin ja mielenterveysperusteiset syyt ovat suurimmat syyt sairauspoissaoloihin.

6.2. Kuntoutus

Siikalatvan kunnan työntekijät voivat hakeutua myös kuntoutukseen työterveyshuollon kautta. Osasta kuntoutuksen kustannuksista vastaa usein työeläkelaitos, Kela tai muu vakuutusyhtiö.

Työterveyshuollon kautta tehtiin vuonna 2021 yhteensä 205 yhteydenottoa henkilöstön kanssa (113 kpl v.2019). Työkuntoon -raportin mukaan yhteydenotot liittyivät työkyvyn tukemiseen, työkykyarvioihin, työhönpaluuarvioihin ja työkyvyn seurantaan. Arvion tekijä on ollut joko työterveyslääkäri, työterveyden erikoislääkäri, työterveyshoitaja tai työfysioterapeutti.

6.3. Työsuojelu

Työturvallisuustoiminnan lähtökohtana on terveellisten ja turvallisten työolojen luominen. Riskien hallinnassa käytetään ohjelmaa, jonka avulla pyritään tehostamaan systemaattista vaarojen tunnistamista ja arviointia toimipaikoissa sekä myös toimenpiteiden toteuttamista. Samassa op-rh –ohjelmassa voidaan ilmoittaa myös turvallisuushavaintoja QR-koodia käyttäen. Näin turvallisuudesta huolehtiminen on jokaisen työntekijän ulottuvilla helposti.

Työsuojelua toteutetaan Siikalatvan kunnan työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2021 kaksi (2) kertaa. Esittelijänä toimii työsuojelupäällikkö.

Työsuojelun toimintakertomuksen mukaan

- ✓ esimiehiä on ohjeistettu tekemään riskinarviointia koronatilanteessa erillisen lomakkeen avulla. Riskinarviointi nykyisellä ohjelmalla koetaan työlääksi ja monimutkaiseksi. Työsuojelullisia epäkohtia ei ole juuri tullut esille.
- ✓ korona vaikeutti tilaisuuksien järjestämistä ja järjestäminen siirrettiin vuoteen 2022 Henkilöstökysely toteutettiin vuoden lopussa ja kunnanjohtaja on käsitellyt tulokset kunkin toimialan kanssa.
- ✓ korona vaikutti sairauspoissaoloihin. Niiden lisäksi työtapaturmatilastot olivat esillä työsuojelutoimikunnassa. Läheltä piti -tilanteita ja uhkatilanteita ei tullut tietoon.
- ✓ varhaisen tuen keskusteluja käytiin, mutta niiden määrän seuraaminen jäi puutteelliseksi
- ✓ esimiesinfoissa käytiin läpi yleisiä ajankohtaisia asioita, mutta varsinaisten isompien kokonaisuuksien käsittely työsuojelun osalta siirrettiin odottamaan normaaliaikaa.

Työntekijöiden valitsemina työsuojeluvaltuutettuina toimikaudella 2018–2021 ovat toimineet Mika Helenius (Jyrki M Reinikka 2018–2020), Teuvo Kinnunen ja Katariina Tenhunen.

Työnantajan edustajana työpaikalla toimii työsuojelupäällikkö. Hänen tehtävänään on avustaa työnantajaa ja esimiehiä asioissa, jotka liittyvät työsuojeluasiantuntemuksen hankintaan sekä yhteistyöhön työntekijöiden ja työsuojeluviranomaisten kanssa. Työsuojelupäällikkö huolehtii työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä ja kehittämisestä.

Siikalatvan kunnan työsuojelupäällikkönä toimii Ulla-Maija Hepo-oja.

7. Panostukset henkilöstöön

7.1. Palkka- ja henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannukset koostuvat palkka- ja henkilösivukuluista. Palkkakustannukset muodostuvat palkoista, lisä- ja ylityökorvauksista. muista palkanlisistä sekä lomarahoista. Palkkakustannusten lisäksi henkilöstökustannuksiin huomioidaan henkilöstösivukulut, kuten sosiaaliturvamaksut sekä eläke- ja vakuutusmaksut.

Vuoden 2021 aikana kunnassa tehtiin mm. henkilöstösiirtoja työehtosopimuksien osalta. Varhaiskasvatuksen henkilöstön sopimusalasiirto tehtiin 1.9.2021 alkaen, jolloin vakan henkilöstö siirrettiin KVTES 2020–2021:sta OVTES 2021–2022:een. Sosiaali- ja terveydenhuollon (SOTE) sopimussiirto tehtiin KVTES:n liitteen 3 ja 4 henkilöstöä koskien. SOTE:n soveltamisalaan kuuluva henkilöstö siirrettiin kokonaisuudessaan SOTE-sopimukseen 1.9.2021 lukien.

Vuonna 2021 Siikalatvan kunnan henkilöstökustannukset olivat kokonaisuudessaan 11,1 miljoonaa euroa (vuonna 2019: 11,6 miljoonaa euroa).

Vuonna 2021 KVTES:n mukaisia palkankorotuksia oli huhtikuussa, jolloin jaettiin paikallinen järjestelyerä 0,8 % KVTES:n piiriin kuuluvien palkkasummasta, sekä yleiskorotus huhtikuussa 2021. Tehtäväkohtaisia palkkoja korotettiin tuolloin 1,00 %, sekä palkkausluvun 11 § mukaista henkilökohtaista lisää 1,00 %.

Henkilöstökustannukset	**2021**	**2019**
Henkilömäärä (vakituinen henkilöstö)	184 henkilöä	202 henkilöä
Palkkakustannukset (koko henkilöstö))	11,1 milj. €	11,6 milj. €

Taulukko 12. Henkilöstömäärä ja palkkakustannukset ovat pienentyneet vuodesta 2019.

7.2. Työterveyshuolto

Henkilöstön työterveyshuolto perustuu työterveyshuoltolakiin (1383/2001), jonka mukaan työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja –haittojen ehkäisemiseksi ja torjumiseksi sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojelemiseksi ja edistämiseksi.

Lakisääteisten työterveyshuollon palvelujen piiriin kuuluvat työpaikkaselvitykset kuhunkin kohteeseen vähintään viiden vuoden välein tai kun olosuhteissa tapahtuu olennaisia muutoksia sekä terveystarkastukset. Terveystarkastukset sisältävät työhöntulotarkastukset ja terveyden seuranta tarkastukset ikäryhmittäin työterveysyhteistyön suunnitelman mukaisesti tai yksilöllisen tarpeen mukaan. Lisäksi ovat terveystarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavassa eli altisteisessa työssä sekä vajaakuntoisten terveystarkastukset.

Siikalatvan kunta järjestää lakisääteisten työterveyshuollon palvelujen lisäksi yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaan. Yleislääkäritasoiset sairaanhoitopalvelut sisältävät työterveyslääkärien ja työterveyshoitajien vastaanotot työterveysasemalla sekä sairaanhoitotoimenpiteisiin liittyvät laboratorio-, röntgen- ja ultraäänitutkimukset.

Siikalatvan kunnan työntekijöiden työterveyshuolto on järjestetty Mehiläinen työterveyshuollossa. Työterveyshuollon kanssa on laadittu työterveysyhteistyön suunnitelma, jota päivitetään vuosittain. Työterveystoiminnan ja -yhteistyön yleiset tavoitteet on määritelty seuraavasti:

1. Työstä johtuvien terveys- ja turvallisuusriskien vähentäminen
2. Työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn tukeminen ja sairauspoissaolojen hallinta
3. Työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistäminen
4. Laadukas työterveyspainotteinen sairaanhoito
5. Kunnan asettama tavoite (vuotta pidemmälle ajalle): digitaalisuuden laajeneminen ja vahvempi käyttöönotto, johon liittyen kognitiivisen ergonomian tukitoimet
6. Kunnan asettama tavoite (tulevalle vuodelle): muutostuki organisaatiouudistukseen liittyen

Siikalatvan kunnassa on käytössä **varhaisen tuen malli** sekä **korvaavan työn toimintamalli.**

- Varhaisen tuen malli perustuu työntekijöiden sairauspoissaolojen seurantaan, jolloin tavoitteena on tunnistaa tuen tarpeet. Varhaisen välittämisen toimintatapaan kuuluu, että esimies ottaa sairauspoissaolot puheeksi viimeistään silloin kun sairauspäivien määrä ylittää sovitut rajat. Siikalatvan kunnassa rajat ovat: kolme lyhyttä 1–3 päivän jaksoa neljässä kuukaudessa tai yhteenlaskettuna 30 sairauspoissaolopäivää/vuosi.
- Korvaavan työn mallissa, työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveyttään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä. Näin ollen työterveyslääkäri voi keskustella työntekijän kanssa ja arvioida onko työntekijällä työkykyä siinä määrin, että korvaavan työn tekeminen on mahdollista. Vasta tämän jälkeen työntekijä keskustelee esimiehen kanssa, löytyykö rajoitteeseen sopivaa työtä, edellä mainitut kriteerit huomioon ottaen. Korvaavan työn tekeminen voi toimia myös mahdollisuutena tutustua toisenlaisiin työtehtäviin ja se madaltaa työntekijän kynnystä palata sairauspoissaolon jälkeen työhön, kun poissaolo lyhenee.

7.3. Virkistystoiminta ja liikuntaan liittyvät henkilöstöedut

Koronaviruksen aiheuttamat kokoontumisrajoitukset rajoittivat virkistystoiminnan mahdollisuuksia. Virkistystoiminta on painottunut yksilölliseen virkistäytymiseen, mm. kuntoseteleitä hyödyntämällä.

Vuodesta 2017 alkaen on henkilöstölle aloitettu jakamaan Smartum liikunta- ja kulttuuriseteleitä. Setelit ovat työntekijöille maksuttomia ja niitä voi käyttää erilaisiin liikunta- ja kulttuuriharrastuksiin. Seteleitä jaettiin vuonna 2021 vain syksyllä ja silloin tehtiin päätös, ettei uusia seteleitä tilata, vaan mietitään uutta ratkaisua seteleiden tilalle. Lisäksi työnantaja on järjestänyt henkilökunnalle jouluruokailun ja hallintokunnittain on ollut mahdollisuus järjestää työntekijöille virkistysiltapäivä.

Siikalatvan kunnan henkilöstöllä on mahdollisuus käyttää ilmaiseksi Siikalatvan kunnan sisäliikuntatiloja, esimerkiksi eri kylillä sijaitsevia kuntosaleja.

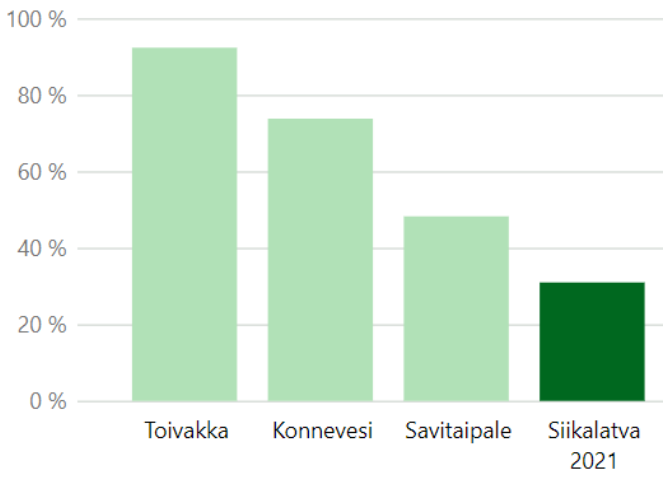
7.4. Koulutus ja kehittäminen

Henkilöstön kouluttautumiseen ja ammatillisen osaamisen kehittämiseen on alettu panostaa enemmän. Koulutusta järjestetään henkilökunnalle tarpeen mukaan. Koulutussuunnitelmassa on määritelty suunnitelman yleistavoitteet ja tämän lisäksi jokaisen toimialan tulisi huomioida ammatillisen osaamisen vaatimuksissa tapahtuvia muutoksia ja pyrkiä järjestämään henkilökunnalle koulutusta, joka ylläpitää ja edistää työntekijän ammatillista osaamista. Koulutussuunnitelmassa on myös määritelty vuosittaisten koulutuspäivien määrät, joihin henkilöstön tulisi vuoden aikana pyrkiä osallistumaan.

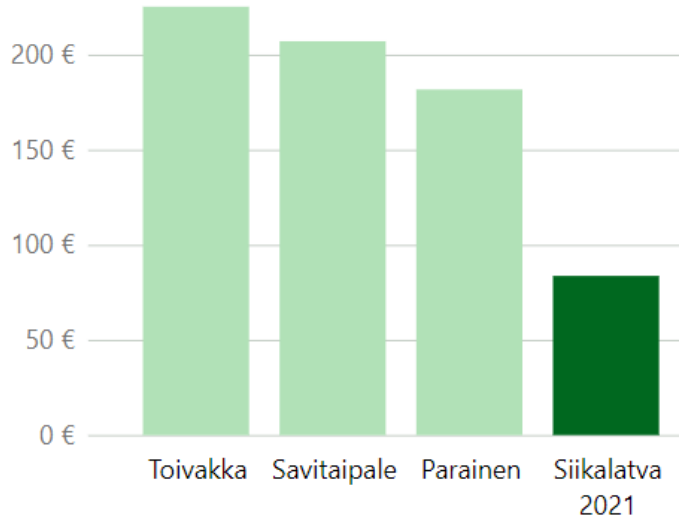
Työnantajalla on oikeus saada järjestämästään ja/tai kustantamastaan koulutuksesta koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Vuonna 2021 koulutuskorvausta haettiin yhteensä 68 koulutuspäivästä ja niihin osallistui 50 työntekijää. Näistä 33 työntekijää osallistui koulutuksiin yhtenä päivänä, 16 työntekijää kahtena päivänä ja 1 työntekijä vähintään kolmena päivänä. Koulutuskorvausta on mahdollista anoa enintään kolmen päivän koulutuksen osalta / työntekijä. Vuonna 2021 koulutuskorvausta saatiin yhtensä 1205,64 €.

Henkilöstön ammatillinen osaaminen on yksi työhyvinvoinnin osa-alue. Riittävä osaaminen mahdollistaa tuloksellisen työskentelyn ja lisää työn mielekkyyttä sekä työnimua. Henkilöstön kehittämisen tavoitteena on turvata osaaminen, jota tarvitaan laadukkaiden palveluiden tuottamiseen.

Koulutuksiin osallistuttiin pääasiassa etäyhteyksien välityksellä. Etätyösuositus ja muut koronatilannetta koskevat rajoitukset vaikuttivat koko vuoden ajan henkilöstön työskentelyyn eri toiminnoissa.



Taulukko 12. Vakituisen henkilöstön osallistuminen koulutukseen Siikalatvalla ja vertailukunnissa vuonna 2021.



Taulukko 13. Koulutuksen kustannukset työntekijää kohden Siikalatvalla ja vertailukunnissa vuonna 2021.

Henkilökunnan koulutuksista vuonna 2021 suuri osa oli ammatillisen osaamisen kehittämistä ja työssä vaadittavan lainsäädännön päivittämistä.

Tietohallinnon kehittämisessä on edetty niin, että henkilöstön työssään tarvitsemat työkalut ovat parantaneet mahdollisuutta työskennellä hallitummin, joustavammin ja systemaattisemmin. Elokuun alussa vaihdoimme aiemmin käytössä olleen Kerio Connect sähköpostijärjestelmän uuteen Office365 järjestelmään. Uuden järjestelmän käyttöönotto on monipuolistanut sähköpostin ja sähköisten kalenterien käyttöä.

Asianhallintajärjestelmä Dynasty 10 otettiin käyttöön marraskuussa 2021. Uusi versio sujuvoittaa asiahallintaa ja mahdollistaa jatkossa sähköisten kokousten käyttöönoton.

Lisäksi järjestettiin uusien ohjelmistojen käyttöönottoon kuuluvaa sovelluskoulutusta ja töiden uudelleen järjestelyä tukevaa ammatillista koulutusta.

Verkkokoulutuksista on tullut arkipäivää. Ne mahdollistavat helpomman osallistumisen koulutuksiin ja ovat kustannustehokkaita.

7.5. Henkilöstön muistaminen

Siikalatvan kunta muistaa työntekijöitään työntekijän täyttäessä 50 ja/tai 60 vuotta, sekä eläkkeelle jäädessä.

Työntekijää muistettaessa kunta lahjoittaa työntekijälle lahjan tai lahjakortin ja lisäksi työntekijä saa Siikalatvan kunnan viirin. Työntekijän lahjan arvo määräytyy hänen kunnassa palvelemiensa vuosien mukaan.

8. Yhteistyötoiminta

Siikalatvan kunnan yhteistoiminta on vakiintunutta ja avointa ja noudattaa yhteistoiminnasta säädetyn lain tarkoitusta ja henkeä. Lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (2007) tarkoituksena on antaa henkilöstölle mahdollisuus yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa osallistua kunnan toiminnan kehittämiseen ja antaa henkilöstölle mahdollisuus vaikuttaa omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun sekä samalla edistää kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuutta ja henkilöstön työelämän laatua. Lain perusteluissa korostetaan avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäin tapahtuvaa yhteistyötä. Keskeistä on aito vuorovaikutus ja tavoitteena yksimielisyys. Kunnassa on yhteistoimintaelin, joka koostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista.

Yhteistyötoimikunta kokoontui 2021 yhteensä kaksi (2) kertaa ja kokouksissa käsiteltiin mm. seuraavia asioita:

- ✓ Kunnan ajankohtaiset asiat, mm. kouluverkko, SOTE-siirtymä (sos.toimessa työskentelevät henkilöt), lomittajien siirtyminen Muhoksen kunnan alaisuuteen, uuden

strategian valmistelu, henkilökunnan ohjeistusten päivittäminen, hallinnon tilannekuva.

- ✓ 1.9.2021 voimaan tullut SOTE-sopimus ja sopimuksen piiriin siirtyvät palkansaajat
- ✓ Varhaiskasvatuksen opettajien siirtyminen OVTES -sopimuksen piiriin 1.9.2021 alkaen
- ✓ Varhaiskasvatuksen ilmoitusvelvollisuus
- ✓ Työnantajan ohjeistus poissaoloista sopimisesta ja ilmoittamisesta
- ✓ Korvauksien määrittäminen sijaisuuksista
- ✓ Kertakorvausjärjestelmä
- ✓ Työtehtävien olennainen muutos ja tehtäväkohtaisen palkan korotuskriteerit koulunkäynninohjaajille 2021–2022
- ✓ Yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen

9. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Kunnanvaltuusto on hyväksynyt kokouksessaan 26.10.2009 § tasa-arvosuunnitelman. Yhteistyötoimikunta on kokouksissaan 1.6.2009 ja 1.7.2009 § 35 käsitellyt tasa-arvosuunnitelmaa ja osaltaan hyväksynyt sen. Tämän jälkeen on tullut voimaan tullut uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) vuoden 2015 alussa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laadittiin vuoden 2017 lopulla ja henkilöstön osallistumista ja vaikuttamista suunnitelmaan edesautettiin henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyllä 2018. Palkkakartoitus on osa tasa-arvosuunnitelmaa ja se voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi joka kolmas vuosi. Palkkakartoitus käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa 1.11.2017. Edellisen henkilöstökertomuksen (2019) mukaan ” Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja palkkakartoitus tullaan päivittämään vuonna 2020.”

Tasa-arvon edistämisessä ei ole kyse vain oikeudenmukaisuuden toteuttamisesta, vaan myös edellytysten luomisesta viihtyisän ja motivoivan työyhteisön syntymiseksi. Kun kaikkien osaamista ja työtä arvostetaan oikeudenmukaisesti, se edistää henkilöstön hyvinvointia ja henkilöstö on valmiimpi panostamaan ja sitoutumaan työhönsä sekä parantamaan koko yhteisön työn laatua ja tuloksellisuutta. Lisäksi tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee työyhteisön erilaisten ja moninaisten valmiuksien intensiivisempää hyödyntämistä.

Työnantajan näkökulmasta kyse on myös henkilöstön voimavarojen tehokkaammasta käytöstä. Aktiivisella ja tuloksellisella tasa-arvotyöllä voidaan vaikuttaa myös myönteisen työnantajakuvan syntymiseen. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla hyödyttää siis sekä työntekijöitä että työnantajaa.