



Henkilöstöraportti  
2023

# Sisällys

1. Henkilöstöpolitiikka, johtaminen ja viestintä.....	3
1.1 Johtaminen.....	3
1.2 Viestintä.....	3
2. Henkilöstön määrä.....	4
2.1 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne.....	4
2.2 Henkilöstön ikäjakauma.....	4
2.3 Eläkkeelle siirtyminen.....	5
2.4 Henkilöstön rekrytointi.....	6
3 Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen.....	7
3.1 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn.....	7
3.2 Kehityskeskustelut.....	7
4 Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky.....	8
4.1 Työterveyshuolto.....	8
4.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat.....	8
4.3 Työhyvinvointi, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	8
6. Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	10
6.1 YT – toimikunta.....	10
6.2 Työsuojeluorganisaatio.....	10

# 1. Henkilöstöpolitiikka, johtaminen ja viestintä

Kuntalain mukaan kunnassa on oltava kuntastrategia, jossa valtuusto päättää kunnan toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista. Kuntastrategiassa on otettava huomioon mm. henkilöstöpolitiikka, jonka yhtenä osana on vuosittain laadittava henkilöstöraportti. Puolangan kunnanhallitus on hyväksynyt kesäkuussa 2022 uuden kuntastrategian vuosille 2022-2025.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrä ja rakenne sekä työpanos ja osaaminen. Lisäksi raportissa seurataan henkilöstön työhyvinvointia ja kehittämistarpeita. Raportointi tunnuslukuineen on keskeinen osa kunnan henkilöstöjohtamista, missä tunnistetaan kunnan henkilöstövoimavarat ja voidaan ennakoita tulevat tarpeet.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä. Kaikki luvut on esitetty 31.12.2023 tilanteesta, ellei toisin mainittu. Talousarviovuoden lopun tietojen lisäksi osassa tiedoista on esitetty vertailun vuoksi tilanne edellisen vuoden päättyessä. Raportin runko noudattaa kunta-alan henkilöstöraportin suositusta.

Tiedot esitetään siten, että niistä ei käy ilmi yksittäistä henkilöä koskevia tietoja. Raportissa on mahdollisuuksien mukaan eritelty tiedot naisten ja miesten osalta ja näiltä osin toteutumaa on arvioitu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Tarkastelunäkökulmana on toteuma talousarviovuonna, nykytilan analysointi ja tulevaisuuden haasteiden tarkastelu.

Henkilöstöraportti käsitellään kunnanhallituksessa ja kunnanvaltuustossa. Raportti saatetaan tiedoksi myös pääluottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetulle ja kaikille kunnan esihenkilöille. Esihenkilöt käyvät henkilöstöraportin läpi oman henkilöstönsä kanssa.

## 1.1 Johtaminen

Kunnan organisaation muodostavat kolme toimialaa: hallinto- ja elinvoimapalveluiden toimiala, sivistystoimiala ja tekninen toimiala. Kunnan johtoryhmän muodostavat pormestari ja kunnan kolme toimialajohtajaa sekä elinkeinopäällikkö.

Vuosittain johtamista määrittelevät strategiset tavoitteet ja talousarviossa hyväksytyt toiminnalliset ja laadulliset tavoitteet. Tavoitteiden toteutumista seurataan talouden raportoinnissa ja osavuositarkastuksissa. Kunnan henkilöstöpolitiikasta vastaa kunnanhallitus.

## 1.2 Viestintä

Kunnan sisäiseen viestintään käytetään sähköpostia ja jonkin verran myös intranet-sivustoa. Henkilöstön yhteisten palaverien toteutuminen vaihtelee toimialoittain. Esihenkilöt vastaavat henkilöstön tiedottamisesta ja kokonaisvastuu henkilöstön tiedottamisesta on pormestarilla.

## 2. Henkilöstön määrä

### 2.1 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne

Puolangan kunnan henkilöstömäärä 31.12.2023 oli yhteensä 84 (2022: 104) henkilöä, joista kokoaikaisia oli 73 ja osa-aikaisia 9. Henkilöstöstä vakituksessa palvelussuhteessa oli 65 ja määräaikaissa palvelussuhteessa 17. Määräaikaisuuden pääasiallisina syinä olivat projektityö, viran väliaikainen hoitaminen ja lukuvuosisiperusteinen työ. Vuoden lopussa määräaikaista työntekijöistä oli yksi palkkatukityöllistetty ja yksi oppisopimuskoulutuksessa. Kansalaisopistossa työskenteli vuoden aikana 13 sivutoimista tuntiopettajaa. Sivutoimiset työsuhteet eivät ole mukana tilastotaulukossa alla.

Toteutunut työpanos toimintavuonna oli 86 henkilötyövuotta (HTV1).

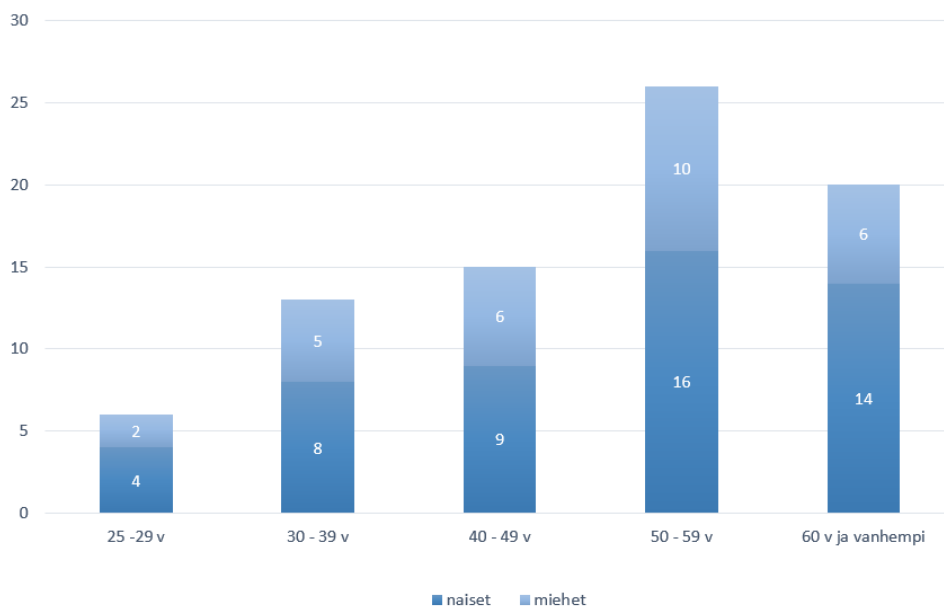
Palvelussuhde	Hallinto- ja elinvoimapaalvelut		Sivistystoimiala		Tekninen toimiala		Yhteensä	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
vakinainen	14	15	34	36	17	16	65	67
määräaikainen / viran väliaikainen hoitaja	3	6	11	20	3	6	17	32
tukityöllistetty	0	0	0	0	1	5	1	5
oppisopimussuhteinen	0	0	0	0	1	0	1	0
<b>yhteensä</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>45</b>	<b>56</b>	<b>22</b>	<b>27</b>	<b>84</b>	<b>104</b>

Taulukko 1. Henkilöstön määrä toimialoittain

Lähde: Personec F2-raportit

### 2.2 Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön keski-ikä oli 50,0 vuotta. Työntekijöistä 62% oli naisia ja 38% miehiä (2022: naisia 61 % ja miehiä 42%).



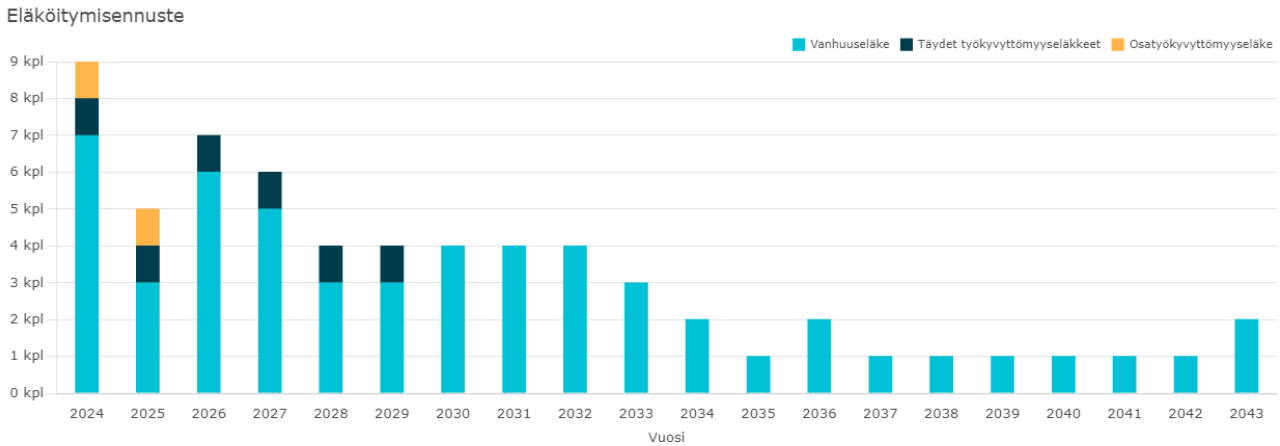
Kuva 1. Henkilöstön määrä ikäryhmittäin

Lähde: Personec F2-raportit

## 2.3 Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2023 aikana vanhuuseläkkeelle siirtyi yksi henkilö ja työkyvyttömyyseläkkeelle yksi henkilö. Vertailuvuonna 2022 eläkkeelle siirtyi yhteensä 6 henkilöä.

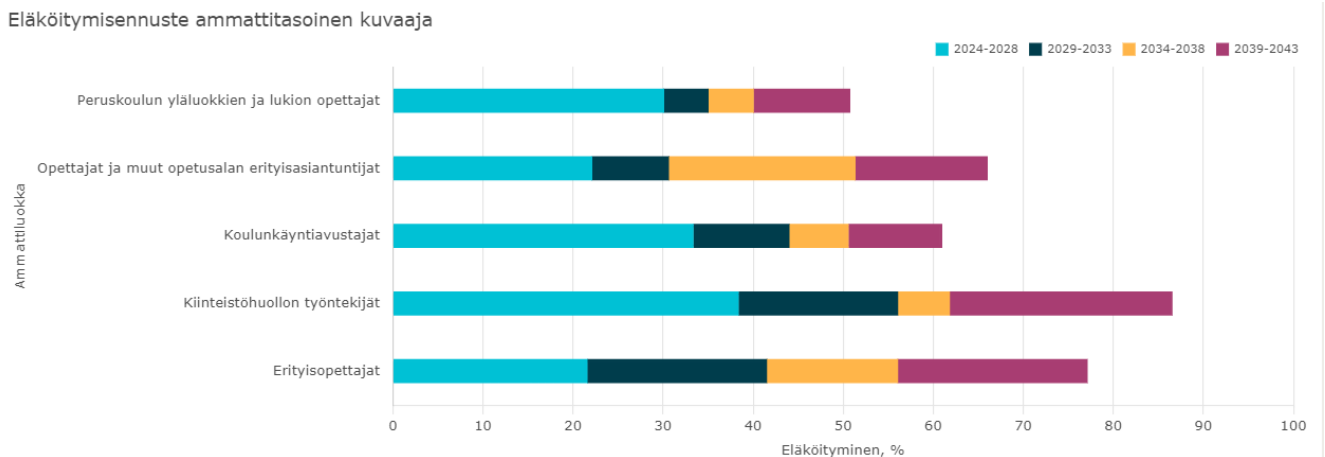
Kevan eläköitymisennuste Puolangan kunnalle esitetään alla olevassa kaaviossa. Eläköityminen tulee olemaan haasteena tulevina vuosina, sillä Kevan ennusteen mukaan 27 kunnan työntekijää eläköityy seuraavan neljän vuoden aikana.



Kuva 2. Kevan tilasto eläköitymisennusteesta 2024 - 2043

Lähde: KEVA, Avaintiedot

Kevan ammattiluokitellun eläköitymisennusteen mukaan eläköityminen painottuu lähivuosien aikana aineenopettajien ja kiinteistöhuollon ammattiryhmiin.



Kuva 3. Kevan tilasto eläköitymisennuste ammattiluokittain 2024 - 2043

Lähde: KEVA, Avaintiedot

## 2.4 Henkilöstön rekrytointi

Henkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain toimialoittain talousarvion laadinnan yhteydessä.

Pääasiallisena rekrytointikanavana käytetään Kuntarekryä, jonka kautta avoimet työpaikat julkaistaan myös työvoimahallinnon Työtorilla. Sivistystoimessa on suunnattu opettajasijaisuuksien rekrytointia myös alan opiskelijoille, sillä haasteena on viimeisten vuosien aikana ollut työvoiman saaminen opetustoimen avoimiin tehtäviin.

Vuoden 2023 aikana uudessa vakituisessa työsuhteessa aloitti 6 työntekijää. Puolangan kuntaan työllistyi yhteensä 14 uutta työntekijää.

Tukityöllistettyjä kunnassa on ollut vuoden aikana 10 henkilöä, joista valtaosa työskenteli kausitöissä kesäkuukausien aikana. Vuodenvaihteessa palkkatukityöllistettyjä oli henkilöstössä yksi.

Kunnan nuorille suunnattua kesätyöseteliä käytettiin 32 kpl. Yksityisten sektorin työnantajan palkkakustannuksiin myönnettiin 29 kesätyöseteliä ja kunnan palkkaamille nuorille myönnettiin kolme kesätyöseteliä. Kesätyösetelin arvo oli 400,00 €.

## 3 Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen

### 3.1 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

Henkilöstön koulutustarpeet kartoitetaan kehityskeskusteluiden yhteydessä.

Koulutusmenoja oli v. 2023 tilinpäätöksessä yhteensä 20 230 € (2022: 14 507 €). Koulutusmenot sisältävät koulutuksesta aiheutuneet osallistumis-, matka- ja majoituskustannukset. Opintovapaalain mukaista opintovapaata käytettiin 23 (2022: 365) kalenteripäivää.

Kaikkia koulutuksia ei ole kirjattu henkilöstöhallinnon järjestelmään, joten luvut ovat suuntaa antavia. Koulutusten muuttuminen yhä enemmän vain osan päivää kestäviksi etäkoulutuksiksi on hämärtänyt työpäivän ja koulutuspäivän rajaa, ja koulutukseen osallistuminen on tarkoittanut entistä harvemmin koko päivän poissaoloa työstä, jolloin päivästä ei ole kirjattu poissaolopäivää henkilöstöhallinnon järjestelmään. Puolangan kunnalla ei ole käytössä varsinaista järjestelmää koulutusten seuraamiseen.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu koulutuspäiviksi kirjatut päivät toimialoittain.

Toimiala	Koulutuspäivät	
	2023	2022
Hallinto ja elinvoimapaalvelut	33	37
Sivistystoimiala	97	94
Tekninen toimiala	14	10
<b>Yhteensä</b>	<b>144</b>	<b>141</b>

### 3.2 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut pidetään vuosittain pääsääntöisesti kahden kesken esihenkilön ja työntekijän kanssa.

Kehityskeskustelu on suunnitelmallinen, seurattava kanssakäyminen, joka johtaa toimenpiteisiin. Siinä määritellään työn tavoitteet ja päämäärät, arvioidaan työn tuloksia ja suoriutumista, tunnistetaan kehittämistarpeita ja sovitaan toimenpiteistä. Kehityskeskustelun yhtenä osana on koulutussuunnitelman tarkistaminen.

Vuonna 2023 kehityskeskustelut pyrittiin toteuttamaan suunnitelmien mukaisesti.

## 4 Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

### 4.1 Työterveyshuolto

Kunnalla on palvelusopimus Terveystalo Kuntaturva Oy:n kanssa työterveyspalvelujen tuottamisesta. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2023 olivat 17 303 € (2022: 35 997 €).

Esihenkilöt saavat henkilöstöhallinnasta kuukausittain ns. varhaisen tuen listan henkilöistä, joilla on ollut runsaasti sairauspoissaoloja. Varhaisen tuen malli auttaa erityisesti esihenkilöitä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen - myös työterveyshuollolla on asiassa keskeinen rooli.

### 4.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Alla olevassa taulukossa tarkastellaan sairauspoissaoloja toimialoittain.

Toimiala	kalenteripäivät		keskiarvo / henkilö	
	2023	2022	2023	2022
Hallinto- ja elinvoimapalvelut	569	345	33,5	16,4
Sivistystoimiala	744	946	16,5	16,9
Tekninen toimiala	299	256	13,6	9,5
<b>Yhteensä</b>	<b>1 612</b>	<b>1 547</b>	<b>19,2</b>	<b>14,3</b>

Hallinto- ja elinvoimapalveluissa sairaspöissaolojen nousua selittää yksittäiset pitkät, yhtäjaksoiset sairaspöissaolot.

Vuonna 2023 sattui 4 työtaturmaa (2022: 5 työtaturmaa). Tapaturmien torjunta kuuluu lakisääteiseen työsuojelutoimintaan, jonka yhtenä osana ovat työpaikkakartoitukset ja riskiarviointi. Työyhteisöjen tehtävänä on tarvittaessa oman työsuojeluhenkilöstön avustuksella arvioida, tunnistaa ja torjua työhön liittyvät tapaturmariskit. Vaikka ensisijainen huolehtimisvastuu työturvallisuusasioissa on työnantajalla, on työntekijän kuitenkin noudatettava turvallisia työmenetelmiä ja käytettävä asianmukaisia suojaimia.

### 4.3 Työhyvinvointi, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Henkilöstön työhyvinvointia ja työssäjaksamista tuetaan mm. henkilöstöeduin, jotka ovat: ePassi (kulttuuri/liikunta/virkistysetu) 150 € vuodessa. Lisäksi kunta tarjoaa henkilöstölle työsuohdepolkupyöräedun, tuetun lounashinnan, edullisen kuntosalin käytön (100e/365pv) sekä henkilöstön yhteiset virkistystapahtumat. Toimialoilla on mahdollisuus järjestää virkistystoimintaa, joko toimialoittain tai työyksiköittäin.

Vuoden 2003 aikana henkilöstölle tarjottiin liput paikkakunnan kesäteattereiden esityksiin ja sisäänpääsy LankaFest-tapahtumaan. Syyskaudella järjestettiin virkistysiltapäivä Paljakassa sekä joulujuhla Puolankajärven koululla. Tilaisuudessa muistettiin ansioituneita työntekijöitä Kuntaliiton ansiomerkein ja koko henkilöstöä joululahjoin.



Kunnassa on käytössä etätyöohje, jonka mukaan lähi- ja etätyöskentely on mahdollista osassa työtehtäviä. Kuntalaisten palvelemisen kannalta on tärkeä säilyttää riittävät lähipalvelut sekä tarjota monipuolisesti digipalveluja kuntalaisille ja vapaa-ajanasukkaille.

Varhaisen tuen toimintamallin tavoitteena on auttaa erityisesti esihenkilöitä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työntekijän auttaminen mahdollisimman varhain tilanteessa, jossa työn sujumisessa ja työkyvyssä ilmenee ongelmia, ennaltaehkäisee sairauspoissaolosten aiheuttamia kustannuksia ja tukee työhyvinvointia ja tuloksellisuutta organisaatiossa. Esihenkilöiden tehtävänä on ottaa asia rohkeasti puheeksi ja toimia suunnitelmallisesti tilanteen parantamiseksi. Myös työterveyshuollon tehtävänä on työkyvyn ongelmiin puuttuminen varhaisessa vaiheessa.

Varhaisen tuen toimintamalliin liittyy myös korvaavan työn ohjeistus, jossa työntekijä estyttyään tapaturman tai sairauden vuoksi tekemästä vakiintunutta tai työsopimuksen mukaisia työtehtäviä kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä työnantajalleen.

Työhyvinvointia seurataan myös kahden vuoden välein toteutettavalla henkilöstökyselyllä (Kevan työkykykysely). Seuraava laajempi seurantakysely toteutetaan vuonna 2024.

Vuoden 2023 toteutettiin kaksi QWL-työhyvinvointikyselyä, osana KAMK:n hanketta ”Laadukasta esimiestyötä ja hyvinvointia Kainuun kuntatyöpaikoille”. Kyselyn perusteella työhyvinvoinnin QWL-indeksi oli 64% (keskiarvo), kun suomalaisessa työelämässä indeksi on keskimäärin 60%. Kyselyyn saatiin vastauksia vajaalta 40 työntekijältä.

## 6. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistoiminnan tarkoituksena on työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan edistäminen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun edistäminen.

### 6.1 YT – toimikunta

YT- toimikunta toimii koko kunnan työnantajan ja henkilöstön edustajien välisenä yhteistyöelimenä, jossa käsitellään kunnan organisaatioon ja toimintojen kehittämiseen sekä taloutta koskevat asiat, joilla on merkitystä kunnan palveluksessa olevan henkilöstön asemaan ja työolosuhteisiin.

YT- toimikuntaan kuuluu kolme pääluottamusmiestä (Juko, Jyty ja JHL) sekä pormestari ja hallintojohtaja. YT- toimikunnan kokoontui vuoden 2023 aikana yhden kerran.

### 6.2 Työsuojeluorganisaatio

Työsuojeluorganisaatio käsittelee osaltaan työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät ja niihin vaikuttavat asiat. Työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö ja työntekijöitä kaksi työsuojeluvaltuutettua, jotka edustavat hallinto- ja sivistystoimialaa sekä teknistä toimialaa. Työsuojelutoimikunta ei kokoontunut vuoden 2023 aikana.