



PUOLANKA

Henkilöstöraportti 2020

1. Henkilöstöpolitiikka ja –johtaminen ja viestintä.....	3
1.1 Johtaminen.....	4
1.2 Viestintä	4
2. Henkilöstön määrä ja rakenne	5
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne sekä palvelussuhteen luonne	5
2.2. Keski-ikä	6
2.3 Eläkkeelle siirtyminen	6
2.4 Henkilöstön rekrytointi	7
3 Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen	8
3.1 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn	8
3.2 Kehityskeskustelut	8
4 Työhyvinvointi ja tervehdellinen toimintakyky.....	9
4.1 Työterveyshuolto	9
4.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat.....	9
4.3 Työhyvinvointi	10
5 Palkkaus- ja henkilöstökustannukset.....	11
5.1 Henkilöstökulut	11
6. Yhteistoiminta.....	11
6.1 YT – toimikunta.....	11
6.2 Työsuojeluorganisaatio.....	12

1. Henkilöstöpolitiikka ja –johtaminen ja viestintä

Henkilöstöjohtamisen toiminnoilla tuetaan henkilöstöä koskevien tavoitteiden saavuttamista. Henkilöstötyöllä edesautetaan organisaation ja kunkin siellä olevan perustehtävän mahdollisimman tuloksellista toteutumista. Strategisella henkilöstöjohtamisella tarkoitetaan henkilöstövoimavarojen määrän ja ominaisuuksien varmistamista sekä henkilöstön motivaation ja sitoutumisen ylläpitämistä.

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

Kuntalain 37 §:n 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.

Kuntastrategian visio ”Vahva ja tolokku Puolanka” rakennetaan hyvinvoivan, osaavan ja sitoutuneen henkilöstön avulla. Henkilöstö on kunnan tärkein voimavara, jolla turvataan kuntalaisille laadukkaat ja kilpailukykyiset palvelut.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä. Raportin runko noudattaa kunta-alan henkilöstöraportin suositusta. Henkilöstöorganisaatiota koskevat määräykset ovat hallintosäännössä.

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 ollut pääosin toteutunut tilanne, nykytilan analysointi ja tulevaisuuden haasteiden tarkastelu kunkin aihealueen osalta.

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

Puolangan kunta sitoutuu siihen, että kunnassa on hyvä työskennellä, töihin on mukava tulla ja töistä voi lähteä hyvillä mielin.

1.1 Johtaminen

Kunnan organisaation muodostavat kolme toimialaa. Toimialat ovat 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 osavuosikatsauksissa.

1.2 Viestintä

Kunnan sisäiseen viestintään käytetään pääasiassa sähköpostia. Henkilöstöä koskeva hallinnon ohjeistus ja ohjelmat ovat jokaisen saatavilla Dynasty -asiakirjajärjestelmässä sekä eri työpisteissä.

Esimiehet pitävät tarvittaessa yhteisiä palavereja oman henkilöstönsä kanssa.

Säännöllisiä henkilöstöinfoja jokaisella toimialalla ei pidetä. Pormestari ja esimiehet vastaavat henkilöstön tiedottamisesta.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne sekä palvelussuhteen luonne

Puolangan kunnan henkilöstömäärä oli 31.12.2020 yhteensä 102, joista opinto-/virkavapaalla oli 2 henkilöä. Henkilöstöstä vuonna 2020 työskenteli vakituisessa palvelussuhteessa 62 henkilöä ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 31 henkilöä. Vuodenvaihteessa 2020 palkkatukityöllistettyjä oli 5 henkilöä ja oppisopimuskoulutuksessa oli 2 henkilöä. Sivutoimisia vuonna 2020 oli 14 henkilöä. Sivutoimisia työntekijöitä ovat kansalaisopiston tuntiopettajat.

Alla olevassa taulukossa on henkilöstömäärä työsuhdelajeittain vuonna 2020, vuoden 2019 luvut ilmoitettu suluissa.

Palvelussuhde	hallinto- ja elinvoimapalvelut	sivistystoimiala	tekninen toimiala	yhteensä
Toistaiseksi voimassa oleva	16 (16)	33 (31)	13 (17)	62 (64)
Määräaikainen	3 (4,3)	23 (13)	5 (7)	31 (24,3)
Palkkatukityö	2 (2)	1 (1)	2 (1)	5 (4)
Oppisopimuskoulutus	0 (0)	1 (1)	1 (1)	2 (2)
Opinto-/virkavapaa	0 (1)	2 (4)	0 (0)	2 (5)
Henkilöstö 31.12.2020	21 (23,3)	60 (50)	21 (26)	102 (99,3)

Vakituisista ja määräaikaisista (ml. oppisopimuskoulutus ja palkkatukityö) työntekijöistä kokoaikaisia työntekijöitä oli 90 ja osa-aikatyössä olevia noin 3. Määräaikaisuuden pääasiallisina syinä oli palkkatuettu työ, oppisopimuskoulutus sekä erilaiset hankkeet ja projektit.

Osa-aikatyö on etupäässä työntekijän itsensä toivoma työaika. Se mahdollistaa työurien pidentämisen ja hiljaisen tiedon siirron uusille työntekijöille, mutta ennen kaikkea henkilökohtaisen elämän, perhetilanteen ja työn yhteensovittamisen.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu naisten ja miesten osuutta henkilöstöstä toimialoittain. Kunnan henkilöstöstä naisia oli 63 prosenttia ja miehiä 37 prosenttia.

2.2. Keski-ikä

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä on noin 50 vuotta (v. 2019 keski-ikä oli 45 v.) Määräaikainen henkilöstö on vakituista henkilöstöä selvästi nuorempaa.

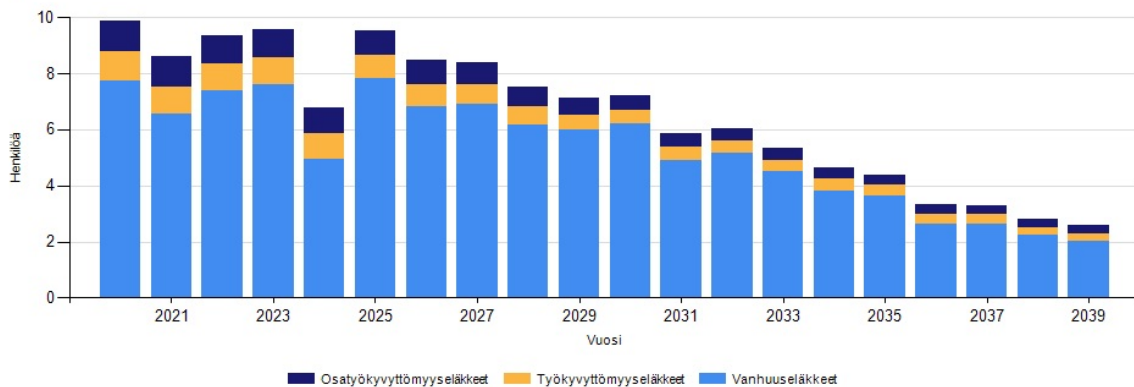
Teknisten ja tuntipalkkaisten sopimusaloilla työskentelevä henkilöstö on hiukan keskimääräistä vanhempaa.

2.3 Eläkkeelle siirtyminen

Eläkkeelle siirtyminen

Henkilöstösuunnittelun kannalta olisi tärkeää pystyä ennakoimaan työvoiman poistumaa. Puolangan kunnassa työskentelevän henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 49 vuotta.

Eläköitymisennuste 2020 - 2039



Kuva: Kevan tilasto eläköitymisennusteesta 2020 – 2039 Puolangan kunnan osalta.*

Kunnan palveluksesta on arvioitu jäämässä eläkkeelle vuosina 2020 – 2021 aikana yhteensä noin 20 työntekijää, *lukuun sisältyvät sosiaali- ja terveydenhuollon palveluksessa olevat henkilöt.

Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä vuonna 2020 oli 60,2 vuotta, vuonna 2019 keski-ikä oli 61,9 vuotta.

Puolangan kunnasta vanhuuseläkkeelle siirtyi vuonna 2019 7 henkilöä, vuonna 2020 vanhuuseläkkeelle siirtyi 5 henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilö.

2.4 Henkilöstön rekrytointi

Henkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain toimialoittain talousarvion laadinnan yhteydessä. Suunnitelmakauden 2020–2021 aikana haasteena on eläköitymisen lisäksi ollut osaavan työvoiman rekrytointi. Limittäiset työsuhteet eläkkeelle jäävien työntekijöiden ja uusien kesken varmistavat hiljaisen tiedon siirron ja työntekijöiden perehdyttämisen.

Avoimen tehtävän täyttäminen edellyttää aina keskustelua sisäisten tehtäväjärjestelyjen mahdollisuudesta. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman pohjalta laaditaan yksilö- tai tehtäväryhmittäiset koulutussuunnitelmat. Suunnitelman tavoitteena on työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen ja kehittäminen siten, että ammatillinen osaaminen vastaa työn ja työtehtävien vaatimuksia sekä ennakoitavissa olevia muutostarpeita. Henkilöstön koulutustarpeet kartoitetaan kehityskeskusteluiden yhteydessä.

Vuoden aikana uusia henkilöitä on otettu pääosin määräaikaisiin tehtäviin kiireapulaisiksi, työkokeiluihin tai oppisopimuskoulutukseen. Avoinna olleista tehtävistä ilmoitettiin Kuntarekry- ja TE-hallinnon palveluissa sekä Kalevassa ja Puolanka-lehdessä. Kaikki avoinna olleet työpaikat saatiin täytettyä.

Oman rekrytoinnin lisäksi Puolanka on ollut mukana Paltamon, Hyrynsalmen ja Ristijärven kuntien kanssa Paltamon työvoimayhdistys ry:n hallinnoimassa työllisyydenhoidon toiminnassa. Tukityöllistettyjä kunnassa on ollut vuoden 2020 aikana 11 henkilöä. Kunta on ollut mukana myös eri hankkeissa.

Puolangan kierrätysmyymälässä laadittiin vuonna 2019 näyttöympäristöselvitys, jolloin aloitettiin opinnollistaminen ja kirjoitettiin yksi opinnollistamistodistus. Opinnollistamistodistuksia kirjoitettiin vuonna 2020 kahdelle henkilölle. Kiehimä- kierrätysmyymälää kehitettiin työhönvalmennuskeskuksena palkkatukityöllistetyille, työkokeilussa oleville sekä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille.

Vuonna 2020 kunnan 15–18 -vuotiaille nuorille suunnattua kesätyöseteliä käytettiin 24 kpl, jotka kaikki käytettiin yksityisen työnantajan palkkakustannuksiin. Yksittäisen setelin arvo oli 360 euroa. Vuonna 2019 arvo oli 300 euroa, kesätyöseteliä käytettiin 32 kpl, 31 kpl yksityisen työnantajan palkkakustannuksiin ja 1 kpl kunnan omiin palkkakustannuksiin.

3 Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen

3.1 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

Kunnan tilinpäätöksen mukaan vuonna 2020 henkilöstön koulutusmenoja oli yhteensä 28 423 euroa (25 857 euroa vuonna 2019). Koulutusmenot sisältävät koulutuksesta aiheutuneet osallistumis-, matka- ja majoituskustannukset.

Palkallisia työhön liittyviä koulutuspäiviä käytettiin yhteensä n. 30 työpäivää. Kaikkia koulutuksia ei ole kirjattu henkilöstöhallinnon järjestelmään, joten luvut ovat toteutuneiden päivien osalta vain suuntaa antavia. Lisäksi vuonna 2020 oli huomattava määrä etäkoulutuksia, joita ei ole kirjattu koulutuspäiväksi. Myös koronapandemia vaikutti koulutusten määrään.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu eri toimialoilla henkilöstön jaksot ja koulutuspäivät sekä kalenteri-, että työpäivinä.

Toimiala	jaksojen lkm	kalenteri pv	työ pv
hallinto ja elinvoimapalvelut	9	13	11
sivistystoimiala	18	17	19
tekninen toimiala	0	0	0
yhteensä	27	30	30

Opintovapaalain mukaista opintovapaata käytettiin 591 kalenteripäivää. Opintovapaata käytetään yleensä tutkintopohjaiseen koulutukseen. Opintovapaata käytti kaksi henkilöä.

3.2 Kehityskeskustelut

Talousarviossa asetettujen tavoitteiden ja strategiassa määriteltyjen päämäärien lisäksi työyhteisön kehittämistä mittaa toteutuneet kehityskeskustelut. Kehityskeskustelut pidetään vuosittain pääsääntöisesti kahden kesken esimiehen 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.

Kehityskeskustelut ovat pääosin toteutettu edellisinä vuosina. Tavoitteena käytyjen kehityskeskustelujen määrä vähintään vakituisen henkilöstön osalta tulee olla 100 %.

4 Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

4.1 Työterveyshuolto

Kunnalla oli palvelusopimus Terveystalo Oy:n kanssa työterveyspalvelujen tuottamisesta. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2020 olivat 37 956 euroa (vuonna 2019, 47 231 euroa), joista Kelan korvattavia kustannuksia noin 10 000 euroa.

Työterveyshuollossa seurataan henkilöstön poissaoloja voimassa olevan työterveyshuoltosuunnitelman mukaisesti ja sairauspoissaolot ilmoitetaan työterveyshuoltoon kuukausittain. Käytössä oleva sairauspoissaolojen hyväksymistä koskeva ohje joustavoittaa ilmoituskäytäntöjä sairaustilanteissa ja edistää esimiehen ja työntekijän välistä luottamusta ja keskustelua. Varhaisen tuen malli auttaa erityisesti esimiehiä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen, mutta myös työterveyshuollolla on siinä keskeinen rooli.

4.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Vuoden 2020 sairauspoissaoloista kertyi poissaolopäiviä 1343 eli 13 työpäivää/työntekijä (vuonna 2019: 1538 eli 15 työpäivää/työntekijä).

Sairauspoissaolojen syyt vaihtelivat ja olivat sekä psyykkisiä että fyysisiä kuten esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinvaiat. Myös kunnan työntekijöiden korkea keski-ikä vaikuttaa poissaoloihin. On tärkeää, että ergonomiaan ja oma-aloitteiseen liikuntaan ja kehonhuoltoon sekä terveellisiin elämäntapoihin kiinnitetään riittävästi huomiota. Vastuu fyysisen kunnan ylläpitämisestä on työntekijällä, mutta työnantaja panostaa hyviin työoloihin ja vastaa tarkoituksenmukaisista ergonomiasta tukevista työvälineistä.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu sairauspoissaolot jaksoina ja kalenteripäivinä, vuoden 2019 tiedot suluissa.

Toimiala	jaksojen lkm	kalenteri pv
hallinto ja elinvoimapaalvelut	18 (50)	737 (699)
sivistystoimiala	118 (113)	844 (921)
tekninen toimiala	28 (51)	311 (536)
yhteensä	164 (214)	1892 (2156)

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.

Vuonna 2020 sattui 6 työtapaturmaa, 3 sivistystoimialalla ja 3 teknisellä toimialalla. Muilla toimialoilla ei sattunut tapaturmia vuonna 2020.

4.3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevat riittävä ammatillinen osaaminen, työn sopiva kuormittavuus, kyky ja mahdollisuus säädellä omaa työtä ja kuormitusta sekä työyhteisön vuorovaikutus. Työn ja työolojen kehittäminen sekä työkykyä ylläpitävä toiminta ovat paras tapa vähentää sairauspoissaoloja.

Puolangan kunnassa varhaisen tuen toimintamalli otettiin käyttöön vuonna 2018. Sen tavoitteena on auttaa erityisesti esimiehiä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen. Työntekijän auttaminen mahdollisimman varhain tilanteessa, jossa työn sujumisessa ja työkyvyssä ilmenee ongelmia, sairauspoissaolojen ja niiden aiheuttamien kustannusten vähentäminen sekä työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden lisääminen. Esimiesten tehtävänä on ottaa asia rohkeasti puheeksi ja toimia suunnitelmallisesti tilanteen parantamiseksi. Myös työterveyshuollon tehtävänä on työkyvyn ongelmiin puuttuminen varhaisessa vaiheessa.

Varhaisen tuen toimintamallin yhteydessä hyväksyttiin korvaavan työn ohjeistus, jossa työntekijä estyttyään tapaturman tai sairauden vuoksi tekemästä vakiintunutta tai työ sopimuksen mukaisia työtehtäviä kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä työnantajalleen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti kunnan tavoitteena on aidosti monimuotoinen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.

Henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista on tuettu monin erin tavoin. Henkilöstöllä oli mahdollisuus käydä ilmaiseksi kuntosalilla kerran viikossa, lisäksi henkilöstölle oli ilmainen lentopallovuoro tai muu palloiluvuoro. Kansalaisopiston kausikorttiin sai 25 %:n alennuksen tai vaihtoehtoisesti maksuttoman kuntosaliedun. Vuoden alusta otettiin käyttöön henkilöstölle E-Passi liikunta- ja hyvinvointipalvelujen käyttöä varten. Toimialoilla oli mahdollisuus joko yhden koko päivän tai kahteen puolen päivän mittaiseen virkistäytymispäivään. Koronapandemian vuoksi kyseisiä etuja pystyi käyttämään rajoitetusti. Joululahjat hankittiin koko henkilöstölle.

Työhyvinvointikysely

Työhyvinvointikysely toteutettiin henkilöstölle loppuvuodesta 2019. Seuraava kysely on tarkoitus tehdä vuonna 2021.

Kyselyn mukaan 2019 henkilöstö koki henkisen ja fyysisen työhyvinvoinnin (motivaatio, työn ilo, fyysinen kunto) hyväksi, keskiarvo oli kahdeksan. Työyhteisö kokee muutokset mahdollisuutena,

mutta haasteena koettiin muutoksen ajankohtaisista asioista tiedottaminen. Yhteisöllisyys, toisten auttaminen ja arvostaminen sekä oman työn tavoitteiden tunteminen oli kyselyn mukaan korkealla tasolla. Työyhteisössä vallitsee myönteinen kehittämisen ilmapiiri.

5 Palkkaus- ja henkilöstökustannukset

5.1 Henkilöstökulut

Kunnan työntekijöihin sovelletaan kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta (KVTES), opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta (OVTES) sekä teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (TS). Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2020–2021 on voimassa 1.4.2020–28.2.2022. Sopimuskauden aikana palkkoja korotetaan kahdella yleiskorotuksella. Lisäksi sopimuskauteen kuuluu myös paikallinen järjestelyerä 1.4.2021 lukien.

Yleisesti noudatetaan toimistotyöaika, säännöllinen työaika 36 tuntia 45 min/viikko. Etätöytämahdollisuutta hyödynnettiin paljon pandemia aikana vuonna 2020, jolloin valmisteltiin myös erillinen etätöyohjeistus poikkeustilanteita varten.

Koko kunnan henkilöstömenot tuloslaskelman mukaan vuonna 2020 olivat 4 817 393 euroa (2019, 5 028 021 €).

6. Yhteistoiminta

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa (449/2007) on ollut voimassa 1.9.2007 alkaen. Lain tarkoitus 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 (OAJ, Jyty ja JHL) sekä hallintojohtaja. YT- toimikunta kokoontui vuoden aikana kolme kertaa.

6.2 Työsuojeluorganisaatio

Työsuojelun valvontalaissa säädetään työsuojelun yhteistoiminnasta työpaikalla. Yhteistoimin käsiteltäviä asioita ovat työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät ja niihin vaikuttavat asiat. Työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö. Työntekijöitä edustaa kaksi työsuojeluvaltuutettua.