

RAUTAVAARA



PARAS LUONNOSTAAN

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2020

Kunnanvaltuusto **.**.2021



1 Yleistä

Rautavaaran kunnan henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstömäärän kehityksestä ja tukee kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstöä koskevien linjausten tekemistä. Raportti sisältää tunnuslukuja, joiden avulla voidaan paremmin hahmottaa henkilöstömäärää, toimintaa, tuloksia ja kustannuksia. Henkilöstöraportin tarkoituksena on toimia apuvälineenä henkilöstösuunnittelussa. Tarkoituksena on herätellä ajatuksia henkilöstön nykytilasta, tulevaisuuden tarpeista, kehittämisaalueista niin henkilöstön, esimiesten kuin luottamushenkilöiden kesken.

Henkilöstöraportti laaditaan vuosittain ja sen valmistelee hallintosäännön mukaisesti henkilöstöjaosto. Raportti on luontevasti osa tilinpäätösvalmistelua ja näin ollen myös osa tilinpäätöstä. Henkilöstöraportti tukee myös vuosittain yhteistoimintamenettelyssä laadittavan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällön tuottamista.

2 Kunnan henkilöstö

Henkilöstömäärän kehitys

Rautavaaran kunnan ja tytäryhtiöiden yhteenlaskettu vakituisten työntekijöiden määrä vuonna 2020 on ollut 142,07 henkilötyövuotta. Henkilötyövuosi kuvaa todellista työvoimantarvetta, sillä se ottaa huomioon myös sijaisuudet ja toisaalta myös pitkät poissaolot. Myös palkkakuluja arvioidessa henkilötyövuodet ovat parempi mittari kuin pelkästään vakituisten työsuhteiden määrä. Rautavaaran kunnan henkilökunnasta noin puolet työskentelee perusturvan palvelualueella.

Huomioitava on, että siivous- ja ruokapalvelut ovat siirtyneet vuonna 2020 elinvoimapalvelujen alle.

Kunnan henkilöstömäärä henkilötyövuosina 2018-2020			
	2018 (htv)	2019 (htv)	2020 (htv)
Hallintopalvelut	8,6	9,2	7,37
Perusturvapalvelut	67,3	66,6	66,9
Hyvinvointipalvelut	48,9	50,8	37,7
Elinvoimapalvelut	15	16,2	30,1
Henkilöstö yhteensä	139,8	142,8	142,07

Henkilöstömäärä palvelualueittain eriteltynä edellisvuoteen verrattuna:

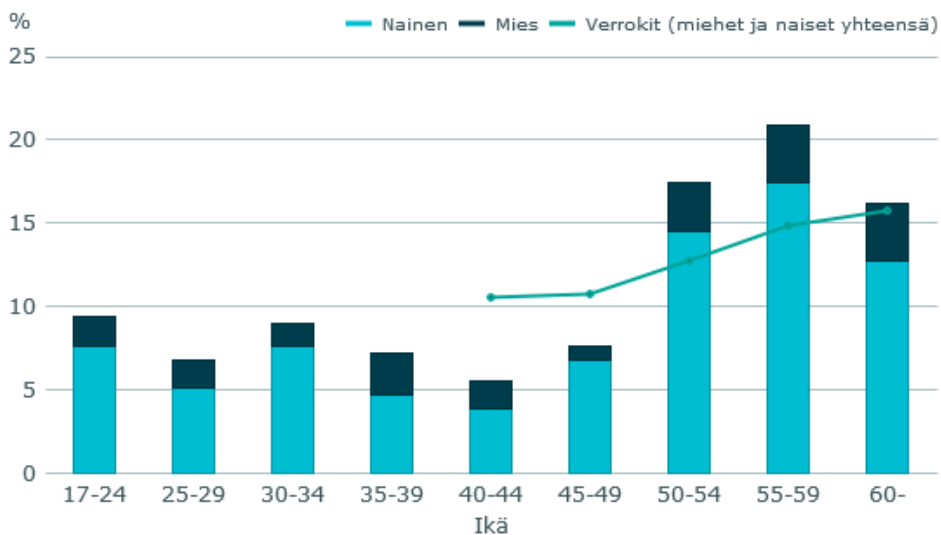
	Henkilötyövuodet 2020	Henkilötyövuodet 2019
Hallintopalvelut	7,37	9,20
Perusturva		
Kotihoito	20,70	20,20
Päivänsini	14,20	13,60
Hopeapaju	7,30	8,00
Niittyvilla	11,10	11,00
Poutapilvi + Touhutupa	7,10	8,50
Sosiaalityö	6,50	5,30
Yht.	66,90	66,60

Hyvinvointi		
Päiväkoti	7,60	9,00
Sivistysosasto	3,70	3,00
Nuorisotyö	1,30	1,80
Alakoulu	12,30	12,20
Yläkoulu	6,80	5,60
Lukio	5,10	4,40
Kirjasto	0,90	0,90
Yht.	37,70	36,90
Elinvoima		
Siivous	6,50	6,10
Ruokapalvelu	8,40	7,80
Tek.virasto, Rak.virasto/Hallinto	6,50	6,00
Kunnossa- ja puhtaanapito	4,00	4,70
Rakennuskoht. kiinteistönhoito	3,00	3,00
Vesi- ja viemärlaitos	1,00	1,00
Metsänhoito- ja muu kenttätyö	0,70	1,50
Yht.	30,10	30,10

Henkilöstön ikäjakauma

Rautavaaran kunnan henkilöstön keski-ikä on 46,5 vuotta. Kunnan palveluksessa olevasta henkilökunnasta on 50 vuotta täyttäneitä yli 54 % ja alle 30 vuotiaita on 16 %.

Ikäjakauma 2020



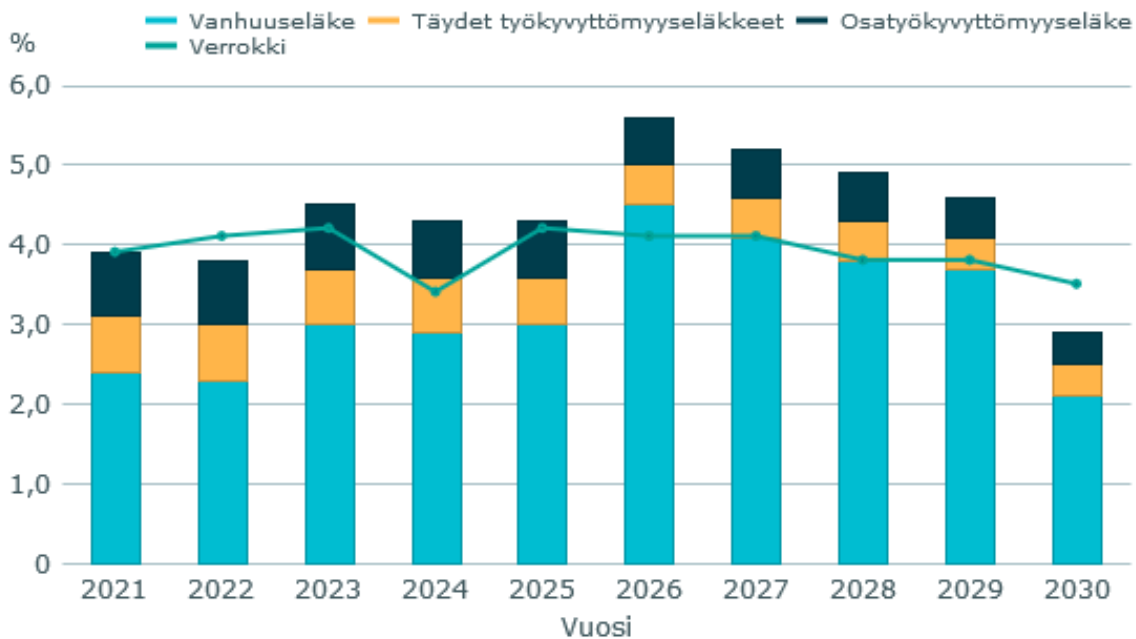
Lähde: Keva

Eläkkeelle siirtyminen

Rautavaaran kunnan eläkepoistuma on ollut edellisinä vuosina merkittävä. Vuonna 2020 eläkkeelle siirtyi yhteensä 8 henkilöä ja eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 61,5 vuotta. Eläkepoistuma tulee asettamaan haasteita Rautavaaran kunnan henkilöstösuunnittelulle. Tiedostettu rekrytointivaikeus on syytä ottaa huomioon henkilöstösuunnittelussa tulevina vuosina.

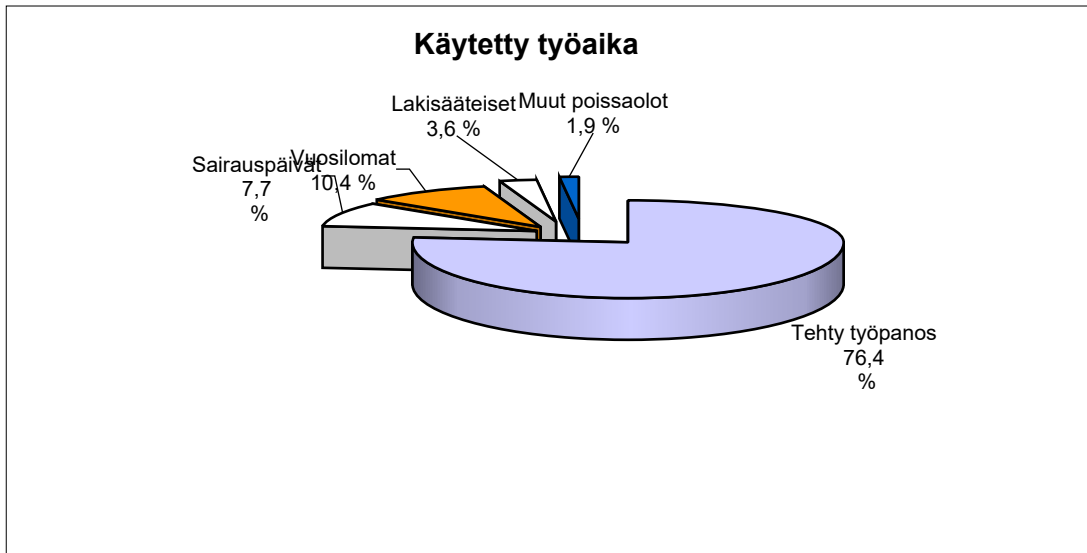
Eläkkeelle siirtyneet		
Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2015	6	60,3
2016	9	56,7
2017	6	59
2018	9	60
2019	9	56,3
2020	8	61,5

Eläköitymisennuste



Käytetyn työajan jakauma

Työnantajan käytettävissä oleva työpanos on ollut 76,4 % (vuonna 2019 75,6 %) koko työajasta. Laskennan perusteena on käytetty todellisia työpäiviä 251. Vuosilomien, sairauspäivien, lakisääteisten poissaolojen (mm. äitiys- ja isyyslomat, vanhempainlomat, hoitovapaat, vuorotteluvapaa, opintovapaat, sairaan lapsen hoito) ja muiden poissaolojen (mm. koulutus, oppisopimuskoulutuksen teoriajaksot, yksityisasiat) osuus on yhteensä 23,6 % koko työajasta (vuonna 2019 24,4, %). Sairauspäivien osuus on kasvanut 1,1 prosenttiyksikköä viime vuodesta (vuonna 2019 6,6 %).



3 Rekrytoinnit

Kunnan rekrytoinnit suoritetaan henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käsitelty yhteistyökomiteassa 28.5.2020 ja hyväksytty henkilöstöjaostossa 15.6.2020 § 16.

Vuonna 2020 alkuvuodesta perustettiin virka, jossa yhdistettiin kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelujen sekä kirjastonjohtajan ja asiakirjahallinnon tehtävät, mutta yhdistelmä purettiin myöhemmin syksyllä ja virka lakkautettiin pääasiassa henkilövaihdoksen myötä, jolloin tehtävien uudelleen järjestelyä pohdittiin. Uusi virka perustettiin asiakirjahallinnon suunnittelijan nimikkeellä.

Vastuu- ja palvelualuejohtajat ovat suorittaneet rekrytointeja lähtökohtaisesti talousarvioon varattujen määrärahojen puitteissa ja lisäksi mahdolliset muuttuneet toimintaympäristöt huomioiden. Vuonna 2020 on haettu Kuntarekry.fi-palvelun kautta ja tehty valinnat seuraaviin toistaiseksi oleviin tehtäviin: rehtori (virantäytön valitusprosessi kesken), asiakirjahallinnon suunnittelija ja rakennustarkastaja. Eripituisiin määräaikaisiin tehtäviin on haettu muun muassa lähihoitajia, koulunkäynnin avustajaa / henkilökohtaista avustajaa, lastenhoitajaa, erilaisia opettajien viransijaisuuksia, kulttuuri- ja vapaa-aikakoordinaattoria, perusturvapalvelujen palvelusihteriä ja sosiaaliohjaajaa. Määräaikaisuuksille on olemassa perusteet, esimerkiksi sijaisuus.

Haasteena on ollut saada riittävästi päteviä hakijoita avoimiin työtehtäviin sekä vastaanottamaan tarjottu työtehtävä. Myös sijaisten hankkiminen on ollut haastavaa.

Houkuttelevien rekrytointien luomisessa on edelleen paljon kehitettävää. Kunnan rekrytointeja on alettu ilmoittaa kunnan sosiaalisen median kanavissa (Facebook ja Instagram), mikä on jossain määrin lisännyt näkyvyyttä. Kunta osallistui myös TE-palveluiden järjestämään MessiLive-lähetyskseen, jonka tarkoituksena oli lisätä avoimena olevien tehtävien näkyvyyttä.

4 Työsuojelu ja työterveys

Rautavaaran kunnassa on käytössä työkyvyn tuen malli varhaisen tukemisen toimintamallina, joka on osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa.

HaiPro/WPro –riskienhallinta- ja ilmoitusjärjestelmä on henkilöstön keskuudessa otettu aktiivisempaan käyttöön, mikä ilmenee kasvaneista ilmoitusmääristä. On hyvä, että henkilöstö on oppinut tämän sähköisen järjestelmän käyttöönoton. Ilmoituksia järjestelmään tehtiin yhteensä 174 kpl. Näistä potilas-/asiakasturvallisuusilmoituksia oli 125 kpl, työturvallisuusilmoituksia 53 kpl (joista läheltä piti / uhkatilanteita 13 kpl, työtapaturma / väkivaltatilanteita 35 kpl ja turvallisuushavainnot / kehittämisehdotuksia 5 kpl), toimintaympäristöilmoituksia oli 3 kpl ja tietoturvailmoituksia ei lainkaan.

Riskienarviointeja on tehty eri vastuualueilla ja osalla vastuualueista työ jatkuu vielä vuoden 2021 aikana.

Uuden työntekijän perehdytysohje uusittiin, jonka toimivuutta tarkkailtiin ja kehittämisehdotuksia otetaan vastaan jatkokehittämistä ajatellen. Myös sosiaalisen median toimintaohje ja huomautuksen ja varoituksen antaminen -asiakirja päivitettiin ja terävöitettiin lojaliteettivelvoitetta. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnan toimintamallin arviointi tehtiin ja havainnoiksi kirjattiin, että toimintamallin perehdyttämisestä tulee huolehtia jatkossa niin esimiehille kuin henkilöstölle ja toimintamalli itsessään koettiin toimivaksi ja selkeäksi. Työsuojelun toimintaohjelman päivitys tehtiin.

Työterveyshuollon kustannukset ja Kelan korvaukset

Työterveyshuollon (sis. ensiapuvalmius) kustannukset nousivat edellisestä vuodesta. Kela-korvausta vuodelta 2020 tuli 39 169 euroa.

Työterveyshuollon (+ensiaputoiminnan) kustannukset ja Kelan korvaukset			
	2018	2019	2020
Työterveyshuollon menot (€)	87 387	81 416	110 042
Kelan korvaukset (€)	32 317	36 600	39 169

Sairauspoissaolopäivien määrät

Henkilöstön sairauspoissalot ovat olleet Rautavaaran kunnassa perinteisesti suuret. Vuonna 2020 sairauspoissaolot nousivat edellisvuoteen verrattuna, mutta pysyivät kuitenkin pienempinä kuin vuonna 2018. Keskimääräinen sairauspoissaolopäivä yhtä henkilötyövuotta kohden (kalenteripäivä) kunta-alalla on 16,5 (vuoden 2019 tilasto). Rautavaaralla sairauspoissaoloja oli vuonna 2020 yhteensä 2716 päivää eli 19,12 päivää/henkilötyövuosi (vuonna 2019 16,35 pv/htv ja vuonna 2018 23,78 pv/htv). Yhtenä selittäväenä tekijänä sairauspoissaolojen kasvuun on koronaepidemian tuomat tiukemmat sairauspoissaolokäytännöt. Toisaalta määrissä on mukana myös pitkiä sairauspoissaoloja.

Sairausajan palkkoja on maksettu henkilöstölle vuonna 2018 241 558,63 euroa, vuonna 2019 187 746,42 euroa ja vuonna 2020 204 853,09 euroa. Suuret sairauspoissaolot näkyvät myös kustannuksina ja työtehokkuuden laskuna. Sairauspoissaolojen jakajana on käytetty henkilötyövuosia.

Henkilöstön sairauspoissaolot vuosina 2018 - 2020				
		2018	2019	2020
Hallintopalvelut	Päivät	13	23	11
	Päivää/htv	1,5	2,5	1,5
Perusturvapalvelut	Päivät	1936	1304	1682
	Päivää/htv	28,8	20,5	25,1

Hyvinvointipalvelut*	Päivät	1039	736	598
	Päivää/htv	21,3	16,5	15,9
Elinvoimapalvelut*	Päivät	337	272	425
	Päivää/htv	22,5	12,2	14,1
*Huom. siivous- ja ruokapalveluiden siirtyminen elinvoimaan v. 2020				
Yhteensä	Päivät	3325	2335	2716
	Päivää/htv	23,8	16,4	19,1

Tapaturmien määrät

Työtapaturmien määrät vuonna 2020	
Hallintopalvelut	0
Perusturvapalvelut	4
Hyvinvointipalvelut	62
Elinvoimapalvelut	1

5 Työhyvinvointi

Työhyvinvointikysely toistettiin Kevan kyselytyökalulla. Kyselyn vastausprosentti oli 62,8 % (93 henkilöä). Työhyvinvointikartoituksen koko kunnan tulosten keskiarvoksi tuli 3,89 (asteikko 0-5), tai työhyvinvointiprosenttina 77,8 %. Tulos on sattumalta sama kuin vuonna 2019, joka kertoo työhyvinvoinnin vakaasta tasosta.

Henkilöstön virkistyspäivä järjestettiin lokakuussa Oivallusvaara Oy:n toteuttaman Metsävastaanotto -retken muodossa. Lisäksi joulun alla henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus käydä työnantajan tarjoamalla joululounaalla. Kunta muistaa eläkkeelle siirtyviä ja pyöreitä vuosia täyttäviä työntekijöitä.

Työntekijöiden työpaikkaliikuntaetuna oli edelleen mahdollisuus liikkua työajalla 45 minuuttia tiistai-iltapäivisin klo 14-16 välisenä aikana.

Etätönn mahdollisuus on ollut työn luonteesta riippuen ja koronaepidemian vuoksi monet tekivät etätöitä aiempaa enemmän työtehtävien niin salliessa. Ensisijaisesti harkittavaksi tulee toiminnan ja työn tavoitteet suhteessa etätöskentelyyn.

6 Koulutukset

Henkilöstön koulutuspäivien määrä väheni edellisvuodesta. Vuonna 2020 koulutuspäiviä oli 116. Koulutuksista tehdään koulutusilmoitus palkanlaskijalle välittömästi koulutukseen osallistumisen jälkeen joko työntekijän itsensä tekemänä tai esimiehen tekemänä.

Koulutuksiin on suhtauduttu myönteisesti ja erityisesti koronaepidemia on vauhdittanut etäkoulutuksia ja erilaisia maksuttomia webinaareja. Kuitenkin koronapandemia on saattanut myös vähentää

koulutuksiin osallistumista. Lisäksi koulutusten siirtyminen verkkoon on saattanut vaikuttaa koulutusten määrän laskuun, sillä lyhyitä koulutuksia joista ei tule kustannuksia ei välttämättä mielletä ilmoitettavaksi koulutukseksi.

Luottamusmies- ja ammattiyhdistyskoulutukseen sekä työsuojelukoulutukseen käytettiin vuonna 2020 6 päivää luottamusmieskoulutukseen, 0 päivää työsuojeluvaltuutetun koulutukseen ja 2 päivää työsuojelupäällikön koulutukseen. Nämä koulutuksen eivät oikeuta koulutuskorvaukseen.

Rautavaaran kunta haki työllisyysrahastolta koulutuskorvausta vuodelta 2020. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutusta. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 74 päivää.

Henkilöstön koulutuspäivät (sisältää oppisopimuskoulutuksen)			
	2018	2019	2020
Hallintopalvelut			
Koulutuspäivät	28	34	37
Päivät/henkilö	3,4	3,9	5
Perusturva			
Koulutuspäivät	96	83	39
Päivät/henkilö	1,4	1,2	0,58
Hyvinvointi			
Koulutuspäivät	70	113	54
Päivät/henkilö	1,4	2,5	1,4
Elinvoima			
Koulutuspäivät	25	45	7
Päivät/henkilö	1,7	2,0	0,23
Yhteensä			
Koulutuspäivät	220	275	137
Päivät/henkilö	1,6	1,9	0,96

Henkilöstön koulutuskustannukset:
- vuonna 2020 12 987 €
- vuonna 2019 22 466 €
- vuonna 2018 32 023 €
- vuonna 2017 19 272 €

7 Viestintä

Henkilöstötiedotteita lähetettiin vuonna 2020 kuusi tiedotetta sähköpostitse. Niin sisäisen kuin ulkoisenkin viestimisen tärkeys on tunnustettu kunnassa. Henkilöstölle lähetettäviä sähköposteja varten on oma sähköpostiosoitteensa, jonka kautta viesti välittyy jokaiselle työntekijälle. Näin jokaisella on mahdollisuus viestittää yksittäisestä ajankohtaisesta asiasta henkilöstölle.

Koronaepidemia toi entistä vahvemmin mukaan erilaiset sähköiset viestintävälineet ja -kanavat. Teams-kokouksia pidettiin enemmän ja vastualueilla on perustettu Whatsapp-ryhmiä sisäisen viestinnän kehittämiseksi. Tiimi- ja palaverikäytäntöjä on parannettu ja säännönmukaistettu palvelu- ja vastualueilla.

Vuonna 2019 aloitettuja "Jory tiedottaa" – sähköposteja jatkettiin vuonna 2020. Johtoryhmä tiedottaa kuukausittain johtoryhmässä käsitellyistä merkittävimmistä julkisista asioista sähköpostitse.

Kunta viestii ajankohtaisista asioista myös sosiaalisen median kanavissa Facebookissa ja Instagramissa.

Jokaisella työntekijälle on pääsy yhteiselle verkkolevyllä. Verkkolevyllä on perustettu Henkilöstö-niminen kansio, jonne on alettu kerätä henkilöstöä koskevat ohjeistukset ja asiakirjat.

8 Työvoimakustannukset

Rautavaaran kunnassa palkkakehitys on nouseva, jota selittää osaltaan työehtosopimusten mukaiset korotukset. Työkyvyttömyyseläkemaksujen määrä on kasvanut merkittävästi.

Palkat (1000 €)	2018	2019	2020
Vakinaisen henkilöstön palkat	4158	4562	4786
Sijaisten palkat	564	599	466
Työllistettyjen palkat	59	22	
Tuntipalkat opettajat	76	98	97
Oppisop.henk.palkat		25	61
Henkilösivukulut edellisistä	1040	1082	1106
Palkat yhteensä	5897	6388	6516

