

Pellon kunnan

Henkilöstökertomus

2022

Yhteistyöryhmä 12.4.2023 § 15

Kunnanhallitus 18.4.2023 § 96

Kunnanvaltuusto 5.6.2023 § 24

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	3
2 Henkilöstövoimavarat.....	4
2.1 Henkilöstömäärä.....	4
2.2 Henkilöstötyövuodet.....	6
2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	7
2.4 Vakituisen henkilöstön vaihtuvuus.....	8
2.5 Henkilöstö sopimusaloittain.....	8
3 Työaika.....	9
3.1 Työajan jakautuminen.....	9
3.2 Työaikamuodot.....	9
3.3 Poissaolot ja osaamisen kehittäminen.....	10
4 Henkilöstökustannukset.....	14
5 Henkilöstön työhyvinvointi.....	16

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, elinvoimalautakunnan ja hyvinvointilautakunnan ydinprosessien kautta. Vuonna 2021 käyttöön otettu Opiferus-ohjelmiston hr-työpöytä on tuottanut KT:n suositusten mukaiset tilastot osittain myös tämän vuoden kertomukseen. Myös laskutapa on yhdenmukainen KT:n uusien suositusten kanssa.

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 31.12.2022 yhteensä 338, joista vakituksessa palvelusuhteessa työskenteli 229 henkilöä ja määräaikaissuhteessa 97 henkilöä (luku sisältää myös 13 oppisopimussuhteista työntekijää). Lisäksi vuoden viimeisenä päivänä työskenteli yhteensä 12 työllistettyä henkilöä. Vuodentakaiseen verrattuna koko henkilöstön määrä oli yhteensä 18 henkilöä enemmän. Määräaikaissuhteissa tehtävissä oli nousua edellisvuoteen. Vakituisten ja määräaikaisen henkilöstön ja työllistettyjen lisäksi Pellon kunnassa työskenteli 16 perhehoitajaa ja 77 omaishoitajaa vuonna 2022.

Taulukko 1. Henkilöstömäärä palvelussuhteen luonteen mukaan 31.12.2022 vuosina 2018–2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset	228	220	217	235	229
Määräaikaiset	64	75	81*	69*	97*
Työllistetyt	14	13	11	16	12
Yhteensä	306	308	311	320	338

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

Pellon kunnan henkilöstön palvelussuhteista oli vakinaisia 67,8 prosenttia, määräaikaisia 28,7 prosenttia ja työllistettyjä 3,5 prosenttia 31.12.2022 (taulukko 2). Vakituisten suhteellinen määrä laski edellisvuoteen nähden, vaikka määrällisesti luku nousi.

Taulukko 2. Pellon kunnan palvelussuhteiden osuudet 31.12.2022 mukaisesti vuosina 2018–2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
Vakituiset %	74,5	71,5	69,9	73,4	67,8
Määräaikaiset %	20,9	24,3	26,5	21,6	28,7
Työllistetyt %	4,6	4,2	3,6	5,0	3,5
Yhteensä %	100	100	100	100	100

Suurin osa sekä vakituisesta ja määräaikaisesta henkilöstöstä työskenteli vuoden viimeisenä päivänä hyvinvointipalveluiden alaisuudessa (68,0 %), jossa työskenteli yhteensä 208 henkilöä. Elinvoimapalveluissa työskenteli vuoden viimeisenä päivänä 103 henkilöä. Kunnanviraston hallintopalveluissa sekä tukitehtävissä työskenteli yhteensä 10 työntekijää, kunnanjohtajan suorassa alaisuudessa.

Taulukko 3. Henkilöstön määrä ydinprosesseittain 31.12.2022.

	Vakituiset	Määräaikaiset	Työllistetyt	Yhteensä	muutos 2021
Hallintopalvelut	8	2	0	10	-3
Elinvoimapalvelut	60	31	7	98	-1
Hyvinvointipalvelut	161	64	5	230	+22
Yhteensä	229	97	12	338	+18

Vuoden 2022 aikana viranhaltijoiden ja työntekijöiden tehtävänimikkeistä yleisin oli lähihoitaja (76), toiseksi yleisin oli sairaanhoitaja (27), ja kolmanneksi hoitaja (12). Lähihoitaja- ja hoitaja-nimikkeillä työskentelevien määrä oli edellisvuotta pienempi ja sairaanhoitajien suurempi. Muita yleisiä laitosapulainen (13), varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (14) ja hoitoapulainen (9).

Taulukko 4. Työllistettyjen kokonaismäärä koko vuoden aikana vuosina 2018 - 2022.

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

Vuoden 2022 aikana työllistettiin yhteensä 29 henkilöä, joista 41 prosentilla oli työsuhde voimassa vuoden viimeisenä päivänä. Työllistettyjen määrä on pysynyt lähes samalla tasolla viimeiset neljä vuotta. Työttömien työnhakijoiden määrä oli Pellossa 142 (2021: 148) ja työttömyysaste 11,7 (2021:11,6%) vuoden 2022 lopussa. Muutosta edelliseen vuoteen ei juurikaan ollut, vaikka koko Lapin alueella työttömyysaste laski edellisvuodesta (10,5 %/ 2022, 11,4 %/2021). (Lapin ELY-keskus, työllisyyskatsaus).

2.2 Henkilötyövuodet

Pellon kunnan henkilötyövuodet olivat yhteensä 310 vuonna 2022. Laskua edellisvuoteen oli hieman. 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 ylityöitä.

Taulukko 5. Pellon kunnan henkilöstön henkilötyövuodet vuosina 2020-2022.

Henkilötyövuodet	2020	2021	2022
	309	313	310

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

2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Pellon kunnan henkilöstön keski-ikä oli vuoden viimeisenä päivänä 48,1 vuotta eli muutosta edellisvuoteen ei ollut (2021: 48). Naisten osuus koko henkilöstä on 87,3 prosenttia (2021: 88,1 prosenttia). Edellisvuoteen nähden miesten osuus lisääntyi lähes prosentilla, ollen 12,7 prosenttia.

Taulukko 6. Koko henkilöstön suhteellinen ikäjakauma 31.12.2022.

	2021	2022
Alle 30 v.	8,5	10,5
30-34 v.	5,4	7,0
35-39 v.	8,7	8,4
40-44 v.	7,9	9,6
45-49 v.	8,3	9,9
50-54 v.	12,8	13,4
55-59 v.	21,1	21,8
60-64 v.	21,2	17,4
yli 65 v.	6,1	2,0
Yhteensä	100%	100%

2.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus ja eläköityminen

Vuonna 2022 Pellon kunnassa aloitti vakinaisessa palvelussuhteessa yhteensä 34 uutta viranhaltijaa/ työntekijää (2021: 30; 2020: 13), mikä vastaa 10 prosenttia vuoden viimeisenä päivänä töissä olleesta henkilöstön määrästä (34 / 338 (31.12.) (2021: 30/320)). Lisäksi yksi henkilö siirtyi sisäisesti toiseen yksikköön omasta toiveestaan.

Pellon kunnan vakituisesta henkilöstöstä 205 työntekijällä/ viranhaltijalla päättyi palvelussuhde vuoden 2021 aikana (2021 23; 2020: 16), mikä on 60,7 prosenttia vuoden viimeisenä päivänä töissä olleesta henkilöstöstä. Näistä 162 työntekijää/ viranhaltijaa siirtyi Lapin hyvinvointialueen palvelukseen vuoden vaihteessa ja 16 siirtyi eläkkeelle (2021: 13; 2020: 8). Omasta pyynnöstä ja

muiden syiden takia palvelussuhde päättyi 25 henkilöllä. Yksi työntekijä siirtyi omasta tahdostaan sisäisellä siirrolla kunnan sisällä ja tuotannollisista syistä yksi henkilö siirtyi konsernin sisällä.

Vakituisen henkilöstön nettovaihtuvuus oli vuonna 2022 25,4 %. Luku ei huomioi eläköitymisiä, eikä sosiaali- ja terveystalouden henkilöstön siirtymistä lapin hyvinvointialueelle. Vertailutietoa vuodelta 2021 ei ole, mutta 2020 vastaava luku oli 13,3 prosenttia. Vanhuseläkkeelle ja täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden henkilöiden keski-ikä oli vuonna 2022 63,75 vuotta (2021 64,6). Kokonaisuutena vaihtuvuus kasvoi hieman edellisvuodesta ja eläköityneiden määrä kasvoi ennusteiden mukaisesti.

2.5 Henkilöstö sopimusaloittain

Suurin osa vakinaisesta henkilöstöstä kuului Sote-sopimuksen piiriin (69%) vuonna 2022 edellisvuoden kaltaisesti. Suhteellinen osuus koko vakinaisesta henkilöstöstä kasvoi kuitenkin hieman edellisvuodesta. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin vakinaisesta henkilöstöstä kuului 14,8 prosenttia ja kolmanneksi yleisimmän eli kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen piiriin 13,5 prosenttia. Loput henkilöstöstä (2,6 %) kuului joko kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen tai kunnallisen lääkärin virkaehtosopimuksen piiriin. 73 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä oli työsuhteisia, ja loput 25,3 prosenttia oli työsuhteisia. (Taulukko 7.)

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön määrä sopimuksittain ja palvelusuhdelajeittain vuonna 2022 (2021) 31.12.2022.

	Virkasuhteiset	Työsuhteiset	Yhteensä
KVTES	9 (12)	25 (28)	34 (40)
SOTE	13 (14)	145 (143)	158 (157)
OVTES	30 (31)	1 (1)	31 (32)
TS	3 (3)	0 (0)	3 (3)
LS	3 (3)	0 (0)	3 (3)
Yhteensä	58 (63)	171 (172)	229 (235)

3 Työaika

3.1. Työajan jakautuminen

Aktiivista työaika tehtiin vuoden 2022 aikana Pellon kunnan henkilökunnan osalta yhteensä 56 236 työpäivää. Erityisesti vakinaisen henkilöstön osalta työaika oli vähentynyt merkittävästi edellisvuoteen nähden. Määräaikaisten ja työllistettyjen työntekijöiden työpäivät ovat puolestaan lisääntyneet jonkin verran. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Työajan jakautuminen vuosille 2020 - 2022 (työpäivinä).

Työpäivät	Vakinainen	Määräaikaiset	Työllistetyt	Muut	Yhteensä
2020	42 025	17 258	3 222	37	62 542
2021	43 142	17 015	2 986	49	63 192
2022	35 007	17 868	3 361	-	56 236
Muutos edel. v	- 8 135	+ 853	+ 375	- 49	- 6 956

3.2 Työaikamuodot

Pellon kunnan vakituisen henkilöstön yleisin työaikamuoto oli vuonna 2022 jaksotyöaika (114 h 45 min/ 3vk), jonka piiriin kuului noin 53 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä. Seuraavaksi yleisin työaikamuoto oli yleistyöaika, jonka piiriin kuului 14 prosenttia vakituisista työntekijöistä. Noin 11 prosenttia henkilöstöstä kuului opetusvelvollisuustyöaikaan sekä noin 6 prosenttia henkilöstöstä toimistotyöaikaan (36:15 h/ vk). Muita työaikamuotoja olivat 37 h 45 minuutin työajassa työskentelevät, lääkärisopimuksen mukaiset ja vuosityöajassa oleva.

Taulukko 9. Pellon kunnan vakituisten henkilöstön työaikamuodot 2019- 2022 vuoden viimeisen päivän mukaan.

	2019	2020	2021	2022
Jaksotyö	115	114	124	121
Yleistyoaika	31	33	34	33
Opetusvelvollisuustyoaika	25	18	26	26
Toimistotyöaika[1]	18	13	15	13
Päivätyössä keskim.	27	35	33	24
KVTES liite 18 muk. työaika				8
Lääkärit	4	3	3	3
Vuosityöaika				1
Yhteensä	220	216	235	229

3.3. Poissaolot ja osaamisen kehittäminen

Henkilöstön poissaolopäivät on laskettu koko henkilöstön osalta suhteutettuna henkilötyövuosiin, Kunnan henkilöstö oli **vuosilomilla** yhteensä 10 552 päivää eli lähes saman verran kuin edellisvuonna (2021: 10 532 päivää). Henkilötyövuotta kohden vuosilomia pidettiin 34, mikä on hieman edellisvuotta enemmän (2021: 33,6 pv). **Vapaana annettuja** työaikakorvauksia eli ylityövapaita ja kellokorttivapaita pidettiin vuonna 2022 364 päivää, ja henkilötyövuosiin suhteutettuna hieman edellisvuotta enemmän (2021: 262 pv). Palkattomia vapaita bonusvapaiden eteen pidettiin yhteensä 122 päivää eli huomattavasti edellisvuotta vähemmän (2021: 334 päivää) (Taulukko 10.)

Terveysperusteisiin poissaoloihin lasketaan mukaan omasta sairaudesta johtuvat poissaolot, työpaikkatapaturmat, työmatkatapaturmat ja ammattitaudit. Terveysperusteisia poissaoloja kertyi vuoden 2022 aikana 6685 päivää, (2021; 6404 pv). Työmatkatapaturmia ei ollut lainkaan vuonna 2022. Erityisesti korona ja sen tuomat karanteenit lisäsivät erityisesti lyhyitä poissaoloja. Karanteeni- ja tartuntatautilain mukaiset poissaolot muodostivat noin neljänneksen sairauspoissaoloista. Erittäin pitkiä sairauslomia ei ollut lainkaan (Taulukot 10, 11.)

Pellon kunnan koko vuoden aikana työskennelleestä henkilöstöstä 326 henkilöllä oli vuoden aikana sairauspoissaoloja. 193 henkilöllä poissaoloja ei ollut lainkaan, mikä vastaa 37,2 prosenttia kunnassa koko vuoden aikana työskennelleistä 519 henkilöstä. 519 on huomioitu kaikki lyhyissäkin määräaikaissa työsuhteissa työskennelleet.

Perhevapaila oltiin vuoden 2022 aikana yhteensä 1766 päivää eli huomattavasti edellisvuotta vähemmän (2021: 3233 pv). Opintovapaisissa ja koulutuspäivien määrässä ei tapahtunut edellisvuoteen erityistä muutosta.

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

Taulukko 10. Koko henkilöstön poissaolopäivät kalenteripäivittäin ja henkilöä (htv) kohti vuosina 2019-2022.

	2019	2020	2021	2022
Sairauspoissaolot	4166 / 13,5	4554 / 14,7	5948 / 18,5	4980 / 6459 / 16,1 / 20,8
palkallinen [2]	3901 / 12,7	4277 / 13,8	5567 / 17,1	6459 / 20,8
palkaton	265 / 0,9	277 / 0,9	381 / 1,17	0
Tapaturmat [3]	93 / 0,3	493 / 1,6	456 / 1,4	316 / 1,0
Vuosilomat	10 333 / 33,5	11 035 / 35,7	10 532 / 32,4	10 552 / 34,0
Säästövapaat	495 / 1,6	521 / 1,7	544 / 1,7	675 / 2,2
Perhevapaat [4]	2567 / 8,3	2805 / 9,1	3233 / 9,9	1766 / 5,7
palkallisia	719 / 2,3	622 / 2,0	383 / 1,2	539 / 1,7
Opintovapaat ja koulutukset	1043 / 3,4	862 / 2,8	1047 / 3,2	1148 / 3,7
palkallinen [5]	634 / 2,1	339 / 1,1	338 / 1,0	399 / 1,3

Määräaikainen kuntoutustuki	34 / 0,11	11 / 0,03	25 / 0,1	0 / 0
Yksityisasiat, palkaton	678 / 2,2	381 / 1,2	437 / 1,3	1180 / 3,8
Muut palkalliset vapaat [6]	186 / 0,7	190 / 0,61	65 / 0,2	209 / 0,7
Muut palkattomat vapaat[7]	2659 / 8,6	4020 / 13,0	2039 / 6,3	2959 / 9,5
Ylityövapaat	251 / 0,8	172 / 0,56	102 / 0,3	131 / 0,4
Kellokorttivapaat	552 / 1,8	161 / 0,52	160 / 0,5	233 / 0,75
Toisen vakanssin hoito omalla työnantajalla	3724 / 12,1	3681 / 11,9	3011 / 9,3	1736 / 5,6
Yhteensä	27 020 / 87,7	29 031 / 93,9	28 320 / 87,1	27 364 / 89,1
Palkalliset yhteensä	21 351 / 69,3	23 420 / 75,8	21 118 / 65,0	21 249 / 62,9

[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, LTO VES vapaat ja lähiomaisen siunauspäivät.

[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 teorijaksot.

Taulukko 11. Henkilöstön sairauslomapäivät sairausloman keston mukaan (pv & pv/ htv) 2020 - 2022. Vuoden 2022 osalta suurempi luku sisältää myös koronakaranteenit.

	2020	2021	2022
1-7 pv*	1026 / 3,3	1497 / 4,8	1997 / 3162 6,4 / 10,2
8-29 pv	2009 / 6,5	2593 / 8,3	1790 / 2104 5,8 / 6,8
30-59 pv	1078 / 3,5	1004 / 3,2	935 3,0
60-89 pv	119 / 0,4	156 / 0,5	484 1,6
90- 179 pv	322 / 1,0	698 / 2,2	0 / 0
Yhteensä	4554 / 14,7	5948 / 19,0	5206 / 6685 16,8 / 21,6

*Esihenkilön myöntämät tapaukset (1-3pv): 704 pv (2021 447 kpl). Laskentatapa KT:n suosituksen mukainen. Luku sisältää myös työtaturmat (yht. 226 pv).

4 Henkilöstökustannukset

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

Henkilöstökulut kasvoivat edellisestä vuodesta noin yli 1 000 000 euroa. Taustalla ovat erityisesti työehtosopimusten mukaiset yleiskorotukset ja järjestelyerät sekä sosiaali- ja terveydenhuollon mitoituksen riittävyyteen kohdennetut houkutinlisät ja koronasta aiheutuneet lisäkustannukset. Kuluja ovat aiheuttaneet myös tehtävämuutokset, ja projektityöt (Taulukko 12.)

Suurin osa Pellon kunnan henkilöstökuluista muodostuu hyvinvointipalveluiden alaisista palkoista (67,9 %). Ydinprosessien osalta tarkastellen elinvoimalautakunnan henkilöstökulut nousivat edellisvuoteen nähden 1,1 prosenttia ja hyvinvointilautakunnan henkilöstökulut kasvoivat kokonaisuudessaan 9,7 prosenttia. Hallinnon osalta henkilöstökulut nousivat 7,3 prosenttia.

Työterveyshuollon kustannukset olivat Pellon kunnassa vuonna 2022 yhteensä 143 045,90, kun vastaava kustannus edellisenä vuonna oli 115 170,49 euroa. Aikaisempien vuosien tavoin yleislääkäritasaisen 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. Kunta on hakenut osittaista Kela-korvausta syntyneistä kustannuksista yhteensä 68 180,58 euroa.

Taulukko 12. Pellon kunnan henkilöstökulut (ydinprosesseittain 2020-2022) vuosina 2019–2022.

		2019	2020	2021	2022	Muutos %/ € - 21/22
Hallinto, talous, strat. johto	Palkat ja palkkiot		485 204	491 505	522 524	6,3 / 31 019
	Eläkekulut		111 157	107 936	118 657	9,9 / 10 721
	Muut Henkilösivukulut		13 371	14 586	17 385	19,2 / 2 799
	Yhteensä		609 733	614 026	658 566	7,3 / 44 539
Elinvoima	Palkat ja palkkiot		3 286 724	3 421 806	3 457 238	1,0 / 35 432
	Eläkekulut		882 058	896 413	896 066	0,0 / -347
	Muut Henkilösivukulut		95 751	125 706	137 887	9,7 / 12 181
	Yhteensä		4 264 532	4 443 925	4 491 191	1,1 / 47 266
Hyvinvointi	Palkat ja palkkiot		7 526 466	7 881 628	8 649 140	9,7 / 767 512
	Eläkekulut		1 709 301	1 753 872	1 898 217	8,2 / 144 345
	Muut Henkilösivukulut		216 321	290 320	342 849	18,1 / 52 528
	Yhteensä		9 452 088	9 925 820	10 890 206	9,7 / 964 386
Yhteensä	Palkat ja palkkiot	11 242 345	11 298 394	11 794 938	12 628 902	7,1 / 833 964
	Eläkekulut	2 688 234	2 702 516	2 758 221	2 912 940	5,6 / 154 719
	Muut Henkilösivukulut	346 877	325 443	430 612	498 121	15,7 / 67 509
	Yhteensä	14 277 457	14 326 353	14 983 771	16 039 963	7,0 / 1 056 191

5 Henkilöstön työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tila:

Henkilöstön työhyvinvoinnin tilaa mitataan Pellon kuntakonsernissa työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja kehittämisen sekä henkilöstösuunnittelun ja seurannan vuoksi. Merkittävänä mittaamisen välineenä Pellon kuntakonsernissa ovat vuosittaiset työhyvinvointikyselyt. Näin myös tehtiin vuoden 2022 keväällä. Kyselyyn vastasi kaikkiaan kunnan henkilöstöstä 183 (konserni yhteensä 222). Vastausprosentti oli 59 (HTV:hen suhteutettuna). Kysely toteutettiin niin sanottuna työelämän laatu kyselynä (QWL- indeksi), joka vastasi edellisvuosien kyselyitä, mutta oli muodoltaan huomattavasti edellisvuosien kyselyitä suppeampi. QWL-indeksi oli vuonna 2022 57,5. Edelliseen vuoteen ei ollut muutosta. Toki kyselyn sisältö oli hieman eri. Kehittämispotentiaalia oli siis tuloksen mukaan paljon, mutta ne yksiköt, missä kehittämispotentiaalia oli eniten, ovat nyt siirtyneet Lapin hyvinvointialueelle.

Esihenkilöiden ja johdon rooli työhyvinvoinnin ylläpitämisessä ja johtamisessa on keskiössä Pellon kuntakonsernissa. Sen vuoksi esihenkilöiden työhyvinvoinnin osaamisen tasoa arvioidaan muun muassa esihenkilöiden oma-arvion kautta. Johtoryhmän arvio omasta osaamisesta oli 66,3 / 100 prosenttia vuonna 2022.

Työhyvinvoinnin kehittäminen:

Pellon kunta oli mukana neljässä eri työhyvinvointiin liittyvässä kehittämishankkeessa vuonna 2022: Tuottavuutta ja hyvinvointia Jokivarreen, Tekijöiden Lappi - Työhyvinvointia kunta-alalle, Tuottavuutta ja vetovoimaa kuntatyöhön toimistotyötä kehittämällä ja Perheystävällinen hybridityön lappi. Ensimmäinen näistä hankkeista oli Kolarin vetovastuulla, ja siinä Pellon kunnalla oli kehittäjätyöntekijä palkattuna, toinen hankkeita oli Lapin liiton vetämä hanke ja kaksi muuta Lapin Yliopiston koordinoima hanke.

Jokivarren hanke keskittyi työhyvinvointijohtamisen vahvistamiseen, työyhteisökulttuurin kehittämiseen ja lähiesihenkilötyön tukemiseen ja kehittämiseen. Lapin liiton hanke kehitti valtuutettujen ja viranhaltijoiden välistä yhteistyötä ja luottamusta ja työhyvinvoinnin strategista johtamista. Toimistotyön hankkeen painopisteenä oli nimensä mukaisesti toimistotyön edistäminen työhyvinvointinäkökulmalla ja neljäs hanke keskittyi etä- ja hybridityön kehittämiseen, etätyösopimuksiin, ja - käytänteisiin.

Henkilöstön tiimien omia työhyvinvoinnin kehittämistyöpajoja (työhyvinvointikyselyn pohjalta) pidettiin konsernitasolla 9/ 20 vuoden 2022 aikana. Kehittämistyöpajat pohjautuivat työhyvinvointikyselyiden purkamiseen ja kehittämiskohteiden valintaan.

Lisäksi Pellon kunnanjohtaja ja kehittäjätyöntekijä ja vs. henkilöstökoordinaattori (myöh. vs. henkilöstö ja hyvinvointivastaava) osallistuivat Jokivarren hankkeen työhyvinvointijohtamisen foorumiin ja kunnassa toteutettiin kymmenen työhyvinvoinnin kehittäjätyöryhmän kokoontumista, joihin osallistuivat kehittäjätyöntekijä, esihenkilöitä ja muutaman kerran myös Lapin yliopiston kehittämisen asiantuntijoita. Lisäksi muiden työhyvinvointihankkeen toimesta järjestettiin kehittämisen työpajoja vaihtelevilla kohderyhmillä.

Henkilöstön osaamista edistettiin muun muassa koulutuksiin osallistumalla, opintovapailta ja vertaistuellla. Vuonna 2022 perustettiin kuntaan viestintätiimi, jonka tehtävänä on parantaa viestintää ja tukea sen kehittämistä. Sisäistä viestintää erityisesti uusien entistä toimivampien kanavien aktivointiin ja käyttöönottoon. Säännöllisenä sisäisenä tiedotuskanavana olivat käytössä kuukausittaiset sähköpostitse välitettävät henkilöstötiedotteet. Myös sosiaalista mediaa ja kunnan kotisivuja aktivoitiin edelleen tiedottamiseen. Kunnan facebook -sivujen seuraajien määrä on kasvanut kahden vuoden aikana 1400 2200 seuraajaan.

Henkilökohtaisen hyvinvoinnin tukeminen:

Henkilöstön henkilökohtaisen hyvinvoinnin ja työhyvinvoinnin tukena tueksi toteutettiin vuoden 2022 aikana kehityskeskusteluja yhteensä 70,5 prosentin henkilöstön kanssa. Lisäksi käytössä oli jo neljättä vuotta kunnan oma työhyvinvointiseteli, joka on 100e/ vuosi/ työntekijä. Hyvinvointisetelillä henkilöstö sai ostaa oman hyvinvoinnin tueksi palveluita sopimusyrittäjiltä. Vuoden 2022 aikana henkilöstöä palkittiin myös koronan tuomien haasteiden vuoksi ylimääräisellä 100 euron hyvinvointisetelillä.

Työsuojelu:

Työsuojelun tehtävänä on edistää työturvallisuutta ja terveellisyyttä työpaikalla. Kunnassa oli vuonna 2022 kuusi työsuojeluvaltuutettua ja yksi työsuojelupäällikkö. Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö yhdessä kahden luottamushenkilön kanssa muodostivat työsuojelutoimikunnan, joka kokoontui vuoden aikana yhteensä neljä kertaa. Henkilöstöllä oli mahdollisuus ottaa keneen tahansa työsuojeluvaltuutetuista tai työsuojelupäällikköön yhteyttä työsuojeluasioissa. Riskinarviointeja ja työyksikkökäyntejä suoritettiin yhteensä 10 kappaletta. Lisäksi työsuojelussa oli käytössä läheltä piti -tilanteiden ja riskien ilmoitusta varten TurvaArvi järjestelmä. Asioihin puututtiin matalalla kynnyksellä työolojen parantamiseksi ja vaarojen minimoimiseksi.

Työterveyshuolto:

Vuoden 2022 aikana Pellon kunnan henkilöstöllä oli mahdollisuus käyttää työterveyshuoltolain mukaista ehkäisevää terveydenhuoltopalvelua työterveyshuollon kautta. Työterveyshuollon kanssa toteutettavaa yhteistyötä jatkettiin erityisesti työsuojeluyhteistoiminnan ja aktiivisen tuen mallin mukaisesti ja puolen vuoden välein toteutettavilla seurantalavereilla.



PELLON
KUNTA

HR TUNNUSLUVUT

2022

310

HTV

66,3 %

Johtoryhmän itsearvio hen.koht.
työhyvinvointiosaamisestaan.

TYÖHYVINVOINTI:

57,5%

QWL-indeksi

HENKILÖSTÖSTÄ:

70,5 %

osallistui
kehityskeskusteluihin.



75 %

Palvelussuhteen
päättäneiden
tyonantajamielikuva

**HENKILÖSTÖKULUJEN
KESKIMÄÄRÄINEN
JAKAUTUMINEN**

Aktiivisia työpäiviä 56 236
Vuosilomat ja muut vapaat
11 591 pv
Sairauspoissaolot 6 685 pv