

Pyhäjoen kunta

Henkilöstöraportti 2022



Yhteistoimintaelin 11.4.2023

Kunnanhallitus 17.4.2023

Valtuusto 26.4.2023

Sisällys

1.	Johdanto	4
2.	Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen.....	5
2.1.	Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne	5
2.2.	Ikä- ja sukupuolirakenne	6
2.3.	Eläköityminen.....	6
2.4.	Henkilöstön vaihtuvuus.....	7
3.	Työaika ja työpanos	7
4.	Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky.....	8
4.1.	Työterveyshuolto.....	8
4.2.	Työhyvinvointi.....	9
5.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
6.	Henkilöstökustannukset.....	11
7.	Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta.....	11

1. Johdanto

Kuntatyönantajan on tarpeen tuntea henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Siinä määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuoksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Kuntastrategiasta johdettavia välittömästi henkilöstöön liittyviä kirjauksia ovat tavoitekokonaisuuteen Vastuullinen Pyhäjoki liittyvät osatavoitteet:

- Ammatillisen ja poliittisen johtamisen kehittäminen
- Avoin ja eettinen johtaminen ja toiminta
- Oikea-aikainen ja monipuolinen viestintä
- Henkilöstön osaamisen, työhyvinvoinnin ja motivaation kehittäminen

Tämä henkilöstöraportti on laadittu sopijajärjestöjen vuonna 2013 asettaman yhteisen työryhmän laatiman henkilöstöraporttisuosituksen suuntaviivoja mukailleen. Suositus on korvannut aiemman, vuonna 2004 laaditun suosituksen.

2. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

2.1. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne

Henkilöstömäärän kehitystä on kuvattu taulukossa 1. On tarpeen huomioida huomioitava, että luvut kuvaavat yhden poikkileikkauspäivän tilanteen. Myös vuoden aikana henkilöstömäärässä tapahtuu muutoksia. Koko vuoden 2022 aikana palvelussuhteessa kuntaan (luottamushenkilöt pois lukien) on ollut kaiken kaikkiaan 318 henkilöä. Heistä 178 on ollut kesätyöntekijöitä, nuorisotilavalvoja ja muita, joiden työsuhteen kesto koko vuoden aikana on ollut alle kuukauden tai pidemmän aikaan satunnaisesti.

Merkittävin muutos verrattaessa vuoden 2022 lopun tilanne edellisen vuoden lopun tilanteeseen, henkilöstön määrän väheneminen ja etenkin määräaikaisen henkilöstön väheneminen sivistystoimesta, mikä selittyy lukuvuoden 2022 – 2023 alusta lukien toteutetulla kouluverkkomuutoksella. Muiden päävastuualueiden henkilöstömäärä on pysynyt viime vuodet verrattain samana.

Taulukko 1. Pyhäjoen kunnan henkilöstön määrä päävastuualueittain 2018–2022 (31.12.)

Päävastuualue	Vakituiset					Määräaikaiset				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Hall- ja elink.	13	13	13	14	13	4	5	2	2	0
Sivistys	84	80	84	85	85	45	49	35	31	24
Tekninen	33	35	35	34	35	4	4	1	7	3
Yhteensä	130	128	132	133	133	53	58	38	40	27
Päävastuualue	Palkkatuella					Yhteensä				
	2018	2019	2020	2021	2022	2018	2019	2020	2021	2022
Hall- ja elink.	2	3	0	0	0	19	21	15	16	13
Sivistys	0	0	1	1	0	129	129	120	117	109
Tekninen	1	4	0	1	5	38	43	36	42	43
Yhteensä	3	7	1	2	5	186	193	171	175	165
Päävastuualue	Yhteensä ilman työllistettyjä									
	2018	2019	2020	2021	2022					
Hall ja elink.	17	18	15	16	13					
Sivistys	129	129	119	116	109					
Tekninen	37	39	36	41	38					
Yhteensä	183	186	170	173	160					

Määräaikaisia työsuhteita on toiminnan luonteen vuoksi etenkin päivähoitossa sekä koulunkäynnin ohjaajan tehtävissä, joissa monet palvelut ovat lakisääteisiä ja joista osassa henkilökunnan määrää suhteessa asiakkaisiin säädellään lailla. Määräaikaisuus voi perustua myös sijaisuuteen. Sijaisuuden perusteina ovat mm. sairauslomat, perhevapaat ja erilaiset harkinnanvaraiset vapaat sekä vuosilomat.

Tarpeettomia määräaikaisia työsuhteita pyritään vähentämään, mutta kaikkia työntekijöitä ei toiminnan tilapäisestä luonteesta johtuen voida vakinaistaa.

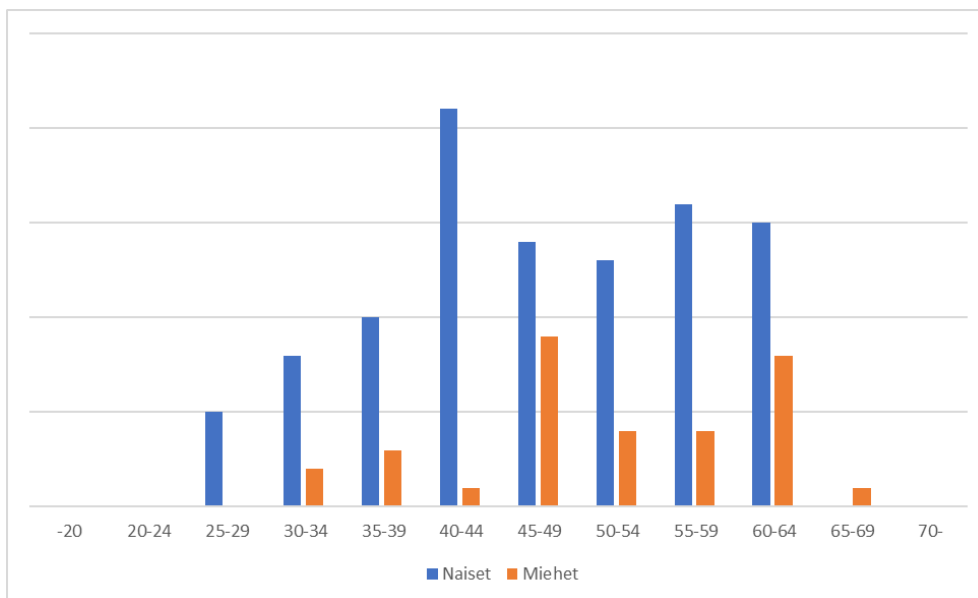
Pois lukien lyhyet työsuhteet ja sivutoimisuudet, oli kunnan henkilöstössä vuoden 2022 lopussa vakinaisia osa-aikatyötä tekeviä henkilöitä kaikkiaan 25, joka on yksi vähemmän kuin edellisellä vuonna. Osa-aikatyötä tekevät pääasiassa koulunkäynnin ohjaajat, joiden työaika on sidottu koulun toimintaan ja työaikaan.

Taulukko 2. Henkilötyövuodet päävastuualueittain 2018–2022

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä
2018	21,8	116,5	39,1	177,4
2019	25,7	117,8	39,4	182,9
2020	20	114,6	36,7	171,3
2021	17,9	109,4	38,7	166
2022	21,2	108,4	37,7	167,3

2.2. Ikä- ja sukupuolirakenne

Kaavio 1: Pyhäjoen kunnan vakinaisten työntekijöiden ikä- ja sukupuolirakenne



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä oli miehillä noin 52, naisilla on noin 47 vuotta ja kaikilla 48 vuotta.

2.3. Eläköityminen

Vuosina 2018–2022 aikana Pyhäjoen kunnan palveluksesta on jäänyt eläkkeelle:

2018	7 henkilöä
2019	6 henkilöä
2020	4 henkilöä
2021	2 henkilöä
2022	1 henkilö

Kuntien eläkevakuutuksen ennusteen mukaan Pyhäjoen kunnan palveluksesta jää tulevaisuudessa eläkkeelle henkilöitä seuraavasti:

	Vanhuus- eläkkeelle	Työkyvyt- tömyys- eläkkeelle	Osatyö- kyvyttö- myyseläk- keelle
2023	5	1	1
2024	4	1	1
2025	5	1	1
2026	8	1	1
2027	5	1	1
2028	3	1	1
2029	4	1	1
2030	4	1	1

2.4. Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2022 aikana on vakinaisena aloittanut 8 työntekijää ja lopettanut 11 vakinaista työntekijää, kymmenen irtisanoutumisen ja yksi eläköitymisen vuoksi. Vaihtuvuusprosentti (suhde vakinaiseen henkilöstöön) on aloittaneiden osalta 6 % ja lopettaneiden osalta 8,2 %.

3. Työaika ja työpanos

Taulukko 4. Poissaolojen syyt vuosina 2020–2022

	2020		2021		2022	
	työpäivää	%	työpäivää	%	työpäivää	%
Koulutus, opintovapaa	27	0,3	133	1,6	530	5,5
Sairaus, tapaturma	1 852	20,3	2 049	24,5	2 511	26,2
Kuntoutus	277	3,0	317	3,8	258	2,7
Perhevapaat	1 890	20,7	1 509	18,1	1 649	17,2
Yksityisasia, palkaton	720	7,9	592	7,1	615	6,4
Vuosiloma	3 587	39,4	3 282	39,3	3 368	35,2
Vuorotteluvapaa	123	1,3			128	1,3
Muu			106	1,3	108	1,1
Lomautus	637	7,0	364	4,4	407	4,3
Yhteensä	9 113	100,0	8 352	100,0	9 574	100,0

4. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

4.1. Työterveyshuolto

Kunta on järjestänyt työntekijöilleen kokonaisvaltaisen työterveyshuollon palvelut sisältäen lakisääteisen työterveyshuollon sekä sairaanhoidon. Työterveyshuollon palveluntuottaja on Terveystalon Raahen toimipiste. Työterveyshoitaja on käynyt Pyhäjoen terveysasemalla tekemässä terveystarkastuksia.

Lakisääteisen työterveyshuollon painopiste on ennaltaehkäisyssä, kuten työtilojen terveellisyydestä huolehtimisessa, uupumissairauksien ja tulehdussairauksien ehkäisemisessä.

Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat I korvausluokassa 102 679,17 € ja korvausluokassa II 39 361,69 €, eli yhteensä 14 2040,86 €, vuonna 2021 I korvausluokassa 68 338,67 € ja II korvausluokassa 35 649,07 € eli yhteensä 103 987,74 € ja vuonna 2020 I korvausluokassa 44 873,85 € ja korvausluokassa II 62 945,51 €, eli yhteensä 107 819,36 €.

Vastaavasti kustannusten KELA-korvaus oli vuonna 2022 49 032 € (arvio), vuonna 2021 43 334,18 € ja vuonna 2020 41 505,46 €

Vuonna 2022 kunnan työntekijöiden työterveyshoitajana on toiminut vuoden alusta huhtikuun loppuun Jenni Kymäläinen ja toukokuun alusta vuoden loppuun Suvi Karkulahti, työterveyslääkärinä Veli-Antero Kaakinen, psykologina vuoden alusta huhtikuun loppuun Petri Juujärvi ja toukokuun alusta vuoden loppuun Sara Knuuti ja työfysioterapeuttina vuoden alusta huhtikuun loppuun Riiitta Leppänoro ja toukokuun alusta vuoden loppuun Hannu Mäenpää.

4.2. Sairausperusteiset poissaolot

Taulukko 5. Sairaspöissaolopäivät päivästualueittain 2019–2022

Vuosi	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä
2019	151	2 382	984	3 517
2020	84	2 085	577	2 746
2021	105	1 867	1 150	3 122
2022	151	2 324	1 103	3 578

Taulukko 6. Sairaspöissaolopäivät/hvt päivästualueittain 2019–2022

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä
2019	5,9	20,2	25,0	19,2
2020	4,2	18,2	15,7	16,0
2021	5,9	17,1	29,7	18,8
2022	7,1	21,4	29,3	21,4

Taulukko 7. Sairauspoissaolotapaukset 2021–2022 suhteellisina osuuksina diagnoosikategorian mukaan

	2021	2022
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	34,8	31,7
Mielenterveyden häiriöt	11,4	15,4
Tapaturmat	7,7	11,0
Infektiot	5,2	7,2
Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet	1,3	
Muut	39,5	34,6
Yhteensä	100,0	100,0

Taulukko 8. Sairauspoissaolopäivien suhteellinen osuus poissaolon pituuden mukaan 2021–2022

	2021	2022
1-3	22	30
4-10	26	33
11-30	32	26
31-60	21	11
61-90		
91 -365		
Yhteensä	100	100

If vakuutusyhtiön raportin mukaan työtapaturmista johtuneita sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2022 yhteensä 108, edellisenä vuonna 103.

4.3. Työhyvinvoinnin materiaallinen tukeminen

Pyhäjoen kunnan henkilöstön työhyvinvointia on tuettu mm. seuraavasti:

Vuonna 2012 otettiin käyttöön Smartum -liikunta- ja kulttuurisetelit. Vuoden 2022 aikana siirryttiin sähköiseen Smartum-palveluun. Etuuden arvo on 10 €/kk suhteutettuna työssäoloaikaan. Vuoden 2022 aikana em. kaltaisia varsinaisia Smartum-etuuksia on tilattu 110 kappaletta.

Lisäksi kunta päätti (Khall. 23.5.2022 § 154) palkita henkilöstöä vuoden 2021 hyvästä tilinpäätöksestä 20 Smartum-etuudella (arvo 100 €). Setelin oli oikeutettu henkilö, joka oli ollut työsuhhteessa Pyhäjoen kuntaan 31.12.2021 ja työsuhde on kestänyt vähintään 6 kuukautta vuoden v. 2021 aikana. Palkitukseksi tuli kaikkiaan 102 henkilöä.

Vuoden 2022 aikana myönnettyjen Smartum-etuuksien yhteisarvo oli 22 675 €.

Kunta tukee työhyvinvointia myös lounasruokailua tukemalla (2,00 €) paikallisissa lounasravintoloissa.

4.4. Työhyvinvointikysely

Pyhäjoen kunnassa toteutettiin vuoden 2022 lopussa samansisältöinen työhyvinvointikysely kuin edellisenkin vuoden lopussa. Alla olevassa asetelmassa tulokset kyselystä ja vertailu edelliseen vuoteen.

	2021	2022
Henkilöstöpolitiikka		
Työsuhteeni jatkuvuus on turvattu (Toteutuminen)	8,7	8,7
Työnantaja noudattaa sopimuksia ja suosituksia (Toteutuminen)	8,7	8,5
Palkkauspolitiikka on oikeudenmukainen (Toteutuminen)	7,6	7,6
Palkkani vastaa työni vaativuutta (Toteutuminen)	7,2	7,0
Voin kehittää itseäni työssäni (Toteutuminen)	8,3	8,2
Koulutusmahdollisuuteni ovat hyvät	7,8	
Työyhteisöni henkilöstömäärä on riittävä suhteessa tehtäviin (Toteutuminen)	7,1	6,9
Työaikani riittää tehtävien suorittamiseen (Toteutuminen)	7,6	7,4
Työpaikkani tilat ja välineet ovat tarkoituksenmukaiset ja turvalliset (Toteutuminen)	8,0	8,3
Työni on haastavaa ja monipuolista (Toteutuminen)	8,8	8,9
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10)	8,0	8,0
Johtajuus		
Esimieheni arvostaa työtäni Lähin esimieheni kuuntelee ja arvostaa minua (Toteutuminen)	8,7	8,4
Tulen toimeen esimieheni kanssa (Toteutuminen)	9,1	9,0
Esimies käy kanssani riittävästi kehityskeskustelua (Toteutuminen)	8,2	7,8
Saan palautetta omasta työstäni (Toteutuminen)	8,0	7,7
Esimies tukee minua työssäni (Toteutuminen)	8,5	8,2
Lähin esimieheni tuntee työyhteisön ja työmenetelmien epäkohdat (Toteutuminen)	8,3	8,1
Esimieheni on aktiivinen työyhteisön kehittämisessä (Toteutuminen)	8,2	8,0
Olen tyytyväinen esimieheni johtamistapaan (Toteutuminen)	8,4	8,2
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10)	8,4	8,2
Työyhteisö		
Työyhteisöni yleinen ilmapiiri kannustaa minua työssäni (Toteutuminen)	8,5	8,4
Työtoverini arvostavat työtäni (Toteutuminen)	8,7	8,6
Tiedon kulku työyhteisössäni on hoidettu hyvin (Toteutuminen)	7,8	7,8
Työyhteisöni yhteistyö toimii hyvin (Toteutuminen)	8,4	8,3
Uusien ideoihin suhtaudutaan myönteisesti (Toteutuminen)	8,3	8,1
Työyhteisöni työnjako on oikeudenmukainen (Toteutuminen)	8,1	8,0
Työyhteisössäni on hyvä työmoraaali (Toteutuminen)	8,8	8,6
Työyhteisössäni käsitellään ongelmia avoimesti (Toteutuminen)	8,1	7,8
Työyhteisöni toimii tehokkaasti (Toteutuminen)	8,7	8,6
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10)	8,4	8,2
Työntekijä		
Voin käyttää kykyjäni, tietojani ja taitojani (Toteutuminen)	8,8	8,8
Voin vaikuttaa oman työni suorittamistapaan (Toteutuminen)	8,9	8,7
Tiedän työhöni kohdistuvat odotukset ja tavoitteet (Toteutuminen)	9,0	8,9
Pidän itse huolta omasta työkunnostani (Toteutuminen)	8,7	8,6
Vietän vapaa-aikanani ilman työhuolia (Toteutuminen)	7,6	7,2
Tunnen vastuuta oman työyhteisöni hyvinvoinnista ja ilmapiiristä (Toteutuminen)	8,8	8,6
Alaistaitoni ovat hyvät (Toteutuminen)	8,6	8,4
Olen tyytyväinen nykyiseen tehtävääni (Toteutuminen)	8,5	8,3
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10)	8,6	8,5

5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön koulutuspäiviä (palkallinen tai palkaton, oppisopimuskoulutus, opintovapaa) vuoden 2022 aikana oli yhteensä 106 työpäivää.

Pyhäjoen kunnassa on vuonna 2010 hyväksytty henkilöstön kehittämis- ja koulutussuunnitelma, jossa määritellään henkilöstön ammatillisen täydennys-, jatko- ja muun koulutuksen määrälliset ja sisällölliset tavoitteet sekä sovitaan kouluttautumisen yhtenäiset puitteet. Suunnitelmaa on muutettu hieman vuonna 2019. Sen mukaan, mikäli koulutus, joka ei ole työnantajan kannalta välttämätöntä ja tule siten kokonaisuudessaan työnantajan kustannettavaksi, mutta katsotaan työntekijän kannalta hyödylliseksi, viran-/toimenhaltija, joka on vakituisessa palvelussuhteessa kuntaan voi saada käyttää kalenterivuoden aikana palkallisia työpäiviä mainitun laiseen koulutukseen 1 (yhden) päivän/palvelussuhteen kesto vuosina kuitenkin enintään 5 (viisi) päivää. Vuoden 2022 aikana tällainen oikeus on myönnetty viidelle henkilölle yhteensä 15 päiväksi.

6. Henkilöstökustannukset

Taulukko 9. Henkilöstökustannukset vuosina 2018–2022

	2018	2019	2020	2021	2022
Hallinto	1 146 525	1 264 186	1 149 423	1 184 042	1 252 990
Sivistys	4 600 999	4 869 376	4 701 508	4 876 919	4 992 782
Tekninen	1 525 845	1 528 076	1 522 248	1 529 119	1 442 534
Keskusvaaliltk.	5 233	6 857	2 900	10 554	8 308
Yhteensä	7 278 602	7 668 495	7 376 079	7 600 634	7 696 614
Investointipalkat	30 276	120 056	61 598	50 992	83 426

Henkilöstökulut ovat tuloslaskelman mukaan (ulk. + sis.). Kustannukset sisältävät palkat ja palkkiot sivukuluineen, vähennettynä sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutuskorvauksilla.

Hallinto-osaston henkilöstökustannuksiin sisältyvät mm. kesätyöllistäminen, luottamushenkilöistä aiheutuvat henkilöstökulut kunnanvaltuuston sekä kunnanhallituksen sekä sen alaisten toimielimien osalta. Lisäksi ent. sos.- ja terveysosaston eläkemenoperusteiset KuEL-maksut sisältyvät hallinto-osaston henkilöstökustannuksiin.

Työntekijöiden matkakustannuksia ei näy yllä olevissa luvuissa, ne on maksettu vielä henkilöstökustannusten lisäksi.

7. Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta

Kunnanhallituksen alaiseen henkilöstötoimikuntaan ovat kuuluneet vuonna 2022 Antti Tornberg, Paula Anttila, Saara Mustakallio, Eija Sarpola ja Jyrki Takala. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2022 aikana kahdeksan kertaa.

Yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain tarkoittama yhteistoimintaelin, jossa ovat edustettuina sekä kunnan, että työntekijäjärjestöjen edustajat, on kokoontunut vuoden 2022 aikana seitsemän kertaa, keskeisimpänä asiana HYTE-muutoksen aiheuttamat järjestelyt.

Työsuojeluhenkilöt vuonna 2022:

Työsuojeluvaltuutettu Sami Malinen
Työsuojelupäällikkö Heikki Hirvikoski