

Pyhäjoen kunta

Henkilöstöraportti 2023



Henkilöstötoimikunta 29.4.2024

Kunnanhallitus 6.5.2024

Valtuusto 19.6.2024

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.	Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky	8
3.1	Työterveyshuolto.....	8
3.2	Sairausperusteiset poissaolot.....	8
3.3	Työhyvinvoinnin materiaallinen tukeminen	9
3.4	Työhyvinvointikysely	10
4.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
5.	Henkilöstökustannukset.....	11
6.	Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta.....	12
	Työsuojelu	12
	Yhteistoiminta.....	12

1. Johdanto

Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa vuosittain tietoa ja kokonaiskuva henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja tulevaisuudesta johtamisen ja henkilöstösuunnittelun tueksi. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Henkilöstöraportissa 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

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT on vuonna 2021 julkaissut suositukset henkilöstökertomuksen suunnitteluun. Suosituksen mukaan kuntien ja kuntayhtymien henkilöstövoimavarojen arviointi on välttämätöntä toiminnan ja palvelujen suunnittelussa ja ennakoinnissa.

Pyhäjoen kunnan organisaatorakenne on muuttunut vuoden 2023 alussa, kun sosiaali- ja terveystalujen henkilöstöä on siirtynyt hyvinvointialueelle Pohteelle.

2. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

2.1. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne

Pyhäjoen kunnan vuoden 2023 aikana palvelussuhteessa kuntaan (luottamushenkilöt pois lukien) on ollut 235 henkilöä. Heistä 116 on ollut kesätyöntekijöitä, nuorisotilavalvoja ja työntekijöitä, joiden työsuhteen kesto koko vuoden aikana on ollut alle kuukauden tai pidemmän aikaan satunnaisesti. Henkilöstömäärän kehitystä on kuvattu taulukossa 1. On tarpeen huomioida, että luvut kuvaavat yhden poikkileikkauspäivän tilanteen. Myös vuoden aikana henkilöstömäärässä tapahtuu muutoksia.

Taulukko 1. Pyhäjoen kunnan henkilöstön määrä päivastuualueittain 2019–2023 (31.12.2023)

Toimintayksikkö	Vakituiset					Määräaikaiset				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Halli- ja elink.	13	13	14	13	10	5	2	2	0	2
Sivistys	80	84	85	85	84	49	35	31	24	24
Tekninen	35	35	34	35	13	4	1	7	3	1
Yhteensä	128	132	133	133	107	58	38	40	27	27

Toimintayksikkö	Palkkatuella					Yhteensä				
	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
Halli- ja elink.	3	0	0	0	0	21	15	16	13	12
Sivistys	0	1	1	0	1	129	120	117	109	109
Tekninen	4	0	1	5	0	43	36	42	43	14
Yhteensä	7	1	2	5	1	193	171	175	165	135

Yhteensä ilman työllistettyjä					
Toimintayksikkö	2019	2020	2021	2022	2023
Halli- ja elink.	18	15	16	13	12
Sivistys	129	119	116	109	108
Tekninen	39	36	41	38	14
Yhteensä	186	170	173	160	134

□

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

Pois lukien lyhyet työsuhteet ja sivutoimisuudet, oli kunnan henkilöstössä vuoden 2023 lopussa vakinaisia osa-aikatyötä tekeviä henkilöitä kaikkiaan 24, joka on yksi vähemmän kuin edellisellä vuonna. Osa-aikatyötä tekevät pääasiassa koulunkäynnin ohjaajat, joiden työaika on sidottu koulun toimintaan ja työaikaan.

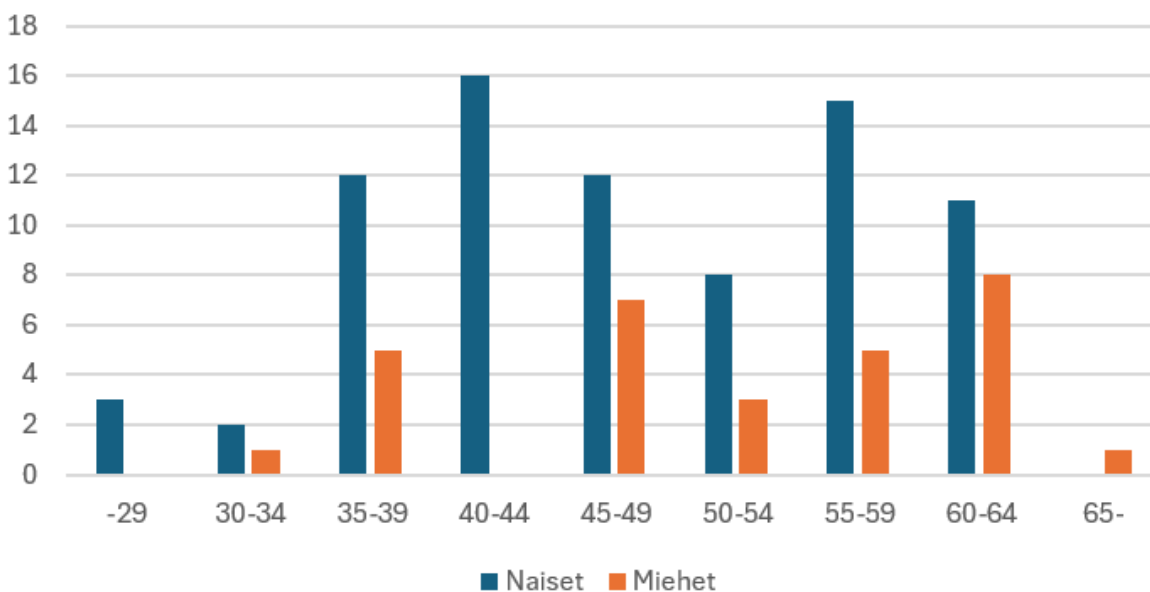
Palvelussuhteiden määrä ei kuvaa millä henkilöstöpanoksella kunnan palvelut on vuoden aikana tuotettu. Henkilöstömäärän vaihtelu ja osa-aikaisten työntekijöiden osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietynä päivänä.

Taulukko 2. Henkilötyövuodet päävastuualueittain 2019–2023

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä
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
2023	11,23	104,7	15,64	131,57

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 48 vuotta ja kaikilla 49 vuotta.

2.3. Eläköityminen

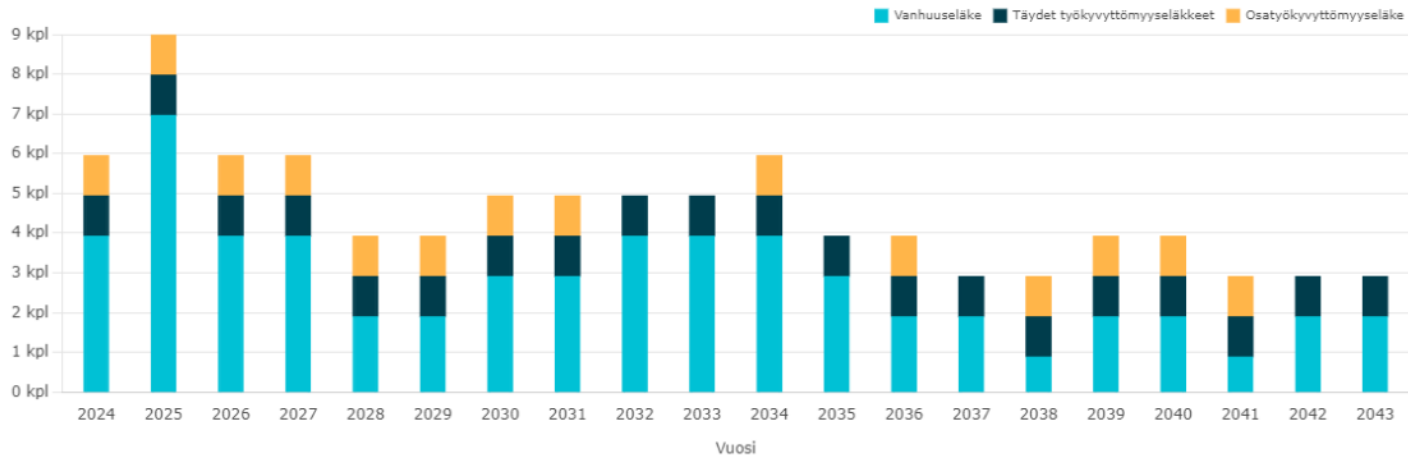
Vuosina 2019–2023 aikana Pyhäjoen kunnan palveluksesta on jäänyt eläkkeelle:

2019	6 henkilöä
2020	4 henkilöä

2021	2 henkilöä
2022	1 henkilö
2023	1 henkilö

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

Eläköitymisennuste



2.4. Henkilöstön vaihtuvuus

Vuoden 2023 aikana on vakinaisena aloittanut 11 työntekijää ja lopettanut 13 vakinaista työntekijää, yksitoista irtisanoutumisen ja yksi eläköitymisen vuoksi. Vaihtuvuusprosentti (suhde vakinaiseen henkilöstöön) on aloittaneiden osalta 10,28 % ja lopettaneiden osalta 12,15 %.

2.5 Poissaolot

Taulukko 4. Poissaolojen syyt vuosina 2021–2023

	2021		2022		2023	
	työpäivää	%	työpäivää	%	työpäivää	%
Koulutus, opintovapaa	133	1,6	530	5,5	781	9,53
Sairaus, tapaturma	2049	24,5	2511	26,2	1579	19,26
Kuntoutus	317	3,8	258	2,7	515	6,28
Perhevapaat	1509	18,1	1649	17,2	767	9,35
Yksityisasia, palkaton	592	7,1	615	6,4	846	10,32
Vuosiiloma	3282	39,3	3368	35,2	3181	38,80
Vuorotteluvapaa			128	1,3		
Muu	106	1,3	108	1,1	17	0,21
Lomautus	364	4,4	407	4,3	513	6,26
Yhteensä	8352	100	9574	100	8199	100,00

3. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

3.1 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 2023 olivat I korvausluokassa 119 623,90 € ja korvausluokassa II 34 366,38 €, eli yhteensä 153 990,28 €, vuonna 2022 I korvausluokassa 105 079,92 € ja II korvausluokassa 38 960,94 € eli yhteensä 144 040,86 € ja vuonna 2021 I korvausluokassa 68 338,67 € ja korvausluokassa II 35 649,07 €, eli yhteensä 103 987,74 €.

Kustannusten KELA-korvaus oli vuonna 2023 35 582,40 €, vuonna 2022 45 599,76 € ja vuonna 2021 43 334,18 €.

Vuonna 2023 kunnan työntekijöiden työterveyshoitajana on toiminut Suvi Karkulahti, työterveyslääkärinä Veli-Antero Kaakinen ja Tomi Ahava, psykologina Jaakko Ollanketo ja Sara Knuuti ja työfysioterapeutina Antti Pesonen ja Päivi Länkinen.

3.2 Sairausperusteiset poissaolot

Taulukko 5. Sairaspoissaolopäivät päivastuualueittain 2020–2023

Vuosi	Hallinto	Svistys	Tekninen	Yhteensä
2020	84	2085	577	3517
2021	105	1867	1150	2746
2022	151	2324	1103	3122
2023	54	1131	395	1580

Taulukko 6. Sairaspoissaolopäivät/htv päivastuualueittain 2020–2023

Vuosi	Hallinto	Svistys	Tekninen	Yhteensä
2020	4,2	18,2	15,7	16
2021	5,9	17,1	29,7	18,8
2022	7,1	21,4	29,3	21,4
2023	5,16	10,77	25	11,99

Taulukko 7. Sairauspoissaolotapaukset 2022–2023 suhteellisina osuuksina diagnoosikategorian mukaan

	2022	2023
Tuki- ja liikuntaelinsairaudet	31,70	14
Mielenterveyden häiriöt	15,40	8
Tapaturmat	11,00	14
Infektiot	7,20	14
Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet		
Muut	34,60	51
Yhteensä	100,00	100

Taulukko 8. Sairauspoissaolopäivien suhteellinen osuus poissaolon pituuden mukaan 2022–2023

	2022	2023
1-3	30	40
4-10	33	41
11-30	26	18
31-60	11	
61-90		
91-365		
Yhteensä	100	100

3.3 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 2023 aikana Smartum-etuuksia on myönnetty 102 henkilölle.

Kunnanhallitus päätti (Khall 17.04.2023 § 94) palkita henkilöstöä vuoden 2022 hyvästä tilinpäätöksestä 150,- Smartum-etuudella. Etuun oli oikeutettu henkilö, joka oli ollut työsuhteessa Pyhäjoen kuntaan 31.12.2022 ja työsuhde on kestänyt vähintään 6 kuukautta vuoden v. 2022 aikana. Palkitukseksi tuli kaikkiaan 105 henkilöä.

Vuoden 2023 aikana myönnettyjen Smartum-etuuksien yhteisarvo oli 27 940,00 €.

Kunta tukee työnhyvinvointia myös lounasruokailua tukemalla (2,00 €) paikallisissa lounasravintoloissa. Työntekijöillä on lisäksi mahdollisuus käyttää kunnan liikuntapalveluja, kuntosalin käyttö on kerran viikossa ilmaista kunnan työntekijöille ja liikuntahallilla on henkilöstön vuorot käytössä tiistaisin klo 15-16. Henkilöstöllä on lisäksi mahdollisuus työsuhdepolkupyörä etuuteen.

3.4 Työhyvinvointikysely

Pyhäjoen kunnassa toteutettiin vuoden 2023 lopussa samansisältöinen työhyvinvointikysely kuin edellisenkin vuoden lopussa. Alla olevassa asetelmassa tulokset kyselystä ja vertailu edelliseen vuoteen.

	2022	2023
Henkilöstöpolitiikka		
Työsuhteeni jatkuvuus on turvattu	8,7	8,8
Työnantaja noudattaa sopimuksia ja suosituksia	8,5	8,8
Palkkauspolitiikka on oikeudenmukainen	7,6	7,8
Palkkani vastaa työni vaativuutta	7,0	7,4
Voin kehittää itseäni työssäni	8,2	8,2
Työyhteisöni henkilöstömäärä on riittävä suhteessa tehtäviin	6,9	7,9
Työaikani riittää tehtävien suorittamiseen	7,4	7,8
Työpaikkani tilat ja välineet ovat tarkoituksenmukaiset ja turvalliset	8,3	8,4
Työni on haastavaa ja monipuolista	8,9	8,9
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10) (järjestelmän ilmoittama)	8,0	8,3
Arvojen aritmeettinen keksiarvo	7,9	8,2
Johtajuus		
Lähin esimieheni kuuntelee ja arvostaa minua	7,9	8,7
Tulen toimeen esimieheni kanssa	8,7	9,2
Esimies käy kanssani riittävästi kehityskeskusteluja	7,5	8,4
Saan palautetta omasta työstäni	7,6	8
Esimies tukee minua työssäni	8,1	8,6
Lähin esimieheni tuntee työyhteisön ja työmenetelmien epäkohdat	8,1	8,2
Esimieheni on aktiivinen työyhteisön kehittämisessä	7,7	8,3
Olen tyytyväinen esimieheni johtamistapaan	7,9	8,5
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10) (järjestelmän ilmoittama)	8,2	8,5
Arvojen aritmeettinen keksiarvo	7,9	8,5
Työyhteisö		
Työyhteisöni yleinen ilmapiiri kannustaa minua työssäni	7,9	8,5
Työtoverini arvostavat työtäni	8,2	8,7
Tiedon kulku työyhteisössäni on hoidettu hyvin	7,3	8,1
Työyhteisöni yhteistyö toimii hyvin	8	8,4
Uusiin ideoihin suhtaudutaan myönteisesti	7,3	8,3
Työyhteisöni työnjako on oikeudenmukainen	7,8	8,1
Työyhteisössäni on hyvä työmoraali	7,3	8,8
Työyhteisössäni käsitellään ongelmia avoimesti	7,1	8
Työyhteisöni toimii tehokkaasti	8,1	8,5
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10) (järjestelmän ilmoittama)	8,2	8,4
Arvojen aritmeettinen keksiarvo	7,7	8,4

Työntekijä

Voin käyttää kykyjäni, tietojani ja taitojani	7,1	9
Voin vaikuttaa oman työni suorittamistapaan	8,1	9
Tiedän työhöni kohdistuvat odotukset ja tavoitteet	8,5	9,1
Pidän itse huolta omasta työkunnostani	8,3	8,8
Vietän vapaa-aikanani ilman työhuolia	6,7	7,7
Tunnen vastuuta oman työyhteisöni hyvinvoinnista ja ilmapiiristä	8,1	8,7
Alaistaitoni ovat hyvät	8,5	8,6
Olen tyytyväinen nykyiseen tehtävääni	7,2	8,6
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10) (järjestelmän ilmoittama)	8,5	8,4
Arvojen aritmeettinen keksiarvo	8,3	8,7

Yleisarvio

Yleisarvioini työpaikkani työhyvinvoinnista	8,1	8,3
Yleisarvio omasta työhyvinvoinnistani	7,9	8,4
Yleissarvio Pyhäjoen kunnasta työnantajana	8,2	8,5
Yhteensä: Toteutuminen: (huono - hyvä) (4-10) (järjestelmän ilmoittama)	8,1	8,4
Arvojen aritmeettinen keksiarvo	8,1	8,4

4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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 vakituudessa palvelussuhteessa kuntaan voi saada käyttää kalenterivuoden aikana palkallisia työpäiviä mainitun laiseen koulutukseen 1 (yhden) päivän/palvelussuhteen kesto vuosina kuitenkin enintään 5.

5. Henkilöstökustannukset

Taulukko 9. Henkilöstökustannukset vuosina 2019–2023

	2019	2020	2021	2022	2023
Hallinto	1 264 186	1 149 423	1 184 042	1 161 074	884 980
Sivistys	4 869 376	4 701 508	4 876 919	4 995 036	5 143 364
Tekninen	1 528 076	1 522 248	1 529 119	1 532 195	812 654
Keskusvaaliltk.	6 857	2 900	10 554	8 308	7 532
Yhteensä	7 668 495	7 376 079	7 600 634	7 696 614	6 848 532
Investointipalkat	120 056	61 598	50 992	83 426	71 182

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 terveystoimiston eläkemenoperusteiset KuEL-maksut sisältyvät hallinto-osaston henkilöstökustannuksiin.

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

6. Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta

Kunnanhallituksen alaiseen henkilöstötoimikuntaan ovat kuuluneet vuonna 2023 Antti Tornberg, Paula Anttila, Saara Mustakallio, Heikki Lahnaoja ja Jyrki Takala. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2023 aikana yhdeksän kertaa.

Työsuojelu

Työsuojelutoiminnan kautta pyritään järjestämään työntekijöiden työympäristö mahdollisimman turvalliseksi ja terveelliseksi. Pyhäjoen kunnan työsuojelun toimikuntana toimii laajennettu yhteistoimintaelin, jossa on edustettuina kunnan henkilöstötoimikunta, ammattijärjestöjen edustajat sekä työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu.

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on tukea henkilöstön työkykyä, fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia ja poistaa työolojen haittoja. Organisaation riskejä arvioimalla ja minimoimalla pyritään ennaltaehkäisemään mahdollisia työtapaturmia ja oppimaan tapahtuneista tilanteista, jotta vastaavanlaiset tilanteet voitaisiin ennaltaehkäistä.

Vuoden 2023 aikana työsuojelutoimikunta/ laajennettu YT-elin on kokoontunut yhden kerran.

Työsuojeluhenkilöt vuonna 2023:

Työsuojeluvaltuutettu Sami Malinen

Työsuojelupäällikkö Heikki Hirvikoski

Yhteistoiminta

Henkilöstön ja työnantajan välistä edustuksellista yhteistoimintaa on toteutettu YT- elimessä, johon kuuluu henkilöstötoimikunnan lisäksi pääsopijajärjestöjen edustajat. Muuta yhteistoimintaa on toteutettu työpaikoilla sekä työpaikkakokousten että keskustelujen kautta.

Vuoden 2023 aikana YT- elin on kokoontunut viisi kertaa.