

# RAUTAVAARA



PARAS LUONNOSTAAN

## HENKILÖSTÖRAPORTTI 2021

Kunnanvaltuusto \*\*.\*\*.2022



## 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, kehittämisalueista 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 2021 on ollut 143,46 henkilötyövuotta (2020 142,07 htv). 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.

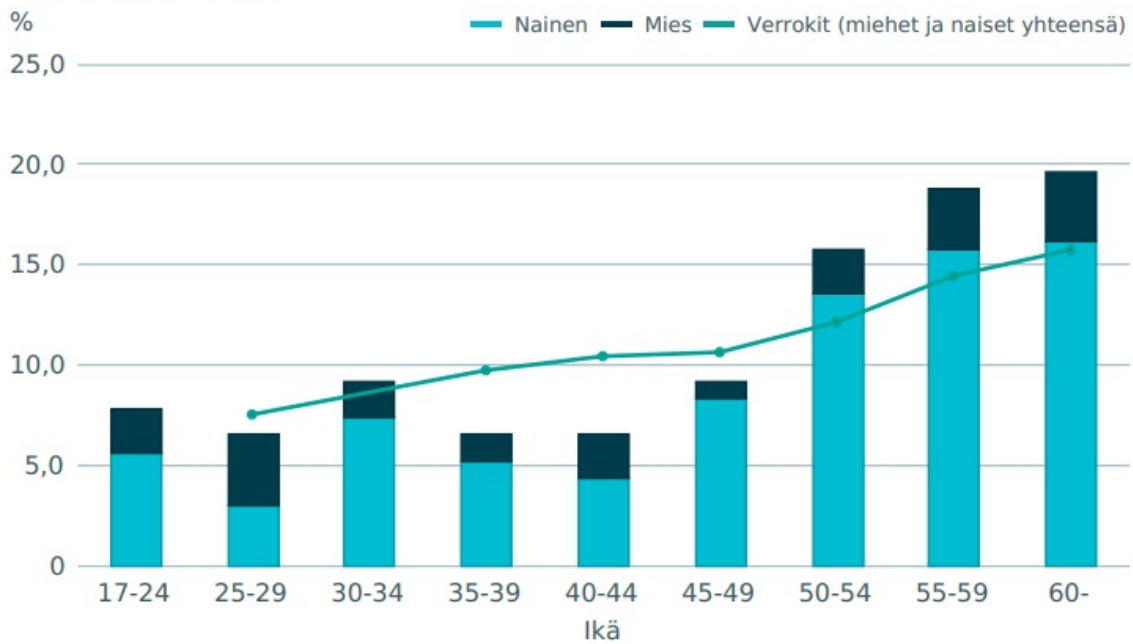
### *Henkilöstömäärä palvelualueittain henkilötyövuosittain*

Palvelualue	Henkilöstöraportin htv			Henkilöstösuunnitelman htv			
	2019	2020	2021	2021	2022	2023	2024
<b>Hallintopalvelut</b>	<b>9,2</b>	<b>7,37</b>	<b>9,2</b>	<b>7,72</b>	<b>8,62</b>	<b>8,01</b>	<b>8,01</b>
<b>Perusturvapalvelut</b>	<b>66,6</b>	<b>66,9</b>	<b>69,86</b>	<b>66,55</b>	<b>73,95</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Hallinto			2,8	3	3	0	0
Kotihoito ja tukipalvelut	20,2	20,7	20,13	19,65	24,1	0	0
lääkäiden asumispalvelut	32,6	32,6	36,4	34,7	33,8	0	0
Ateriapalvelun tukipalvelutyöntekijät			0,73		2	0	0
Keh.vamm. (asumisp. ja avo)	8,5	7,1	6,1	5,2	6,2	0	0
Sosiaalityö	5,3	6,5	3,3	4	4,5	0	0
Omaishoito			0,4		0,35	0	0
<b>Hyvinvointipalvelut</b>	<b>36,9</b>	<b>37,7</b>	<b>38,1</b>	<b>37,43</b>	<b>37,54</b>	<b>35,01</b>	<b>35,01</b>
Hallinto	3	3,7	3,1	3,2	3,2	3,2	3,2
Yhtenäiskoulu ja lukio, opettajat	22,2	24,2	24,6	18,2	18,56	18,56	18,56
Koulunkäynninohjaajat	<i>sisällytynyt ylempään</i>			6,3	5,44	5,44	5,44
Varhaiskasvatus	9	7,6	8	6,8	7,63	5	5
Kulttuuri- ja vapaa-aika (sis. kirjasto, nuorisoliikunta- kulttuuritoimet)	2,7	2,2	2,4	2,91	2,71	2,81	2,81
<b>Einvoimapalvelut</b>	<b>30,1</b>	<b>30,1</b>	<b>26,3</b>	<b>25,1</b>	<b>25</b>	<b>18,5</b>	<b>18,5</b>
Hallinto	4	4,5	4,5	6,3	3,3	3,3	3,3
Einkeinopalvelut	2	2	2	2	2	2	2
Kiinteistönhoito	3	3	3,1	3	3,7	3,7	3,7
Kirvesmiehet			1,2	2	2	2	2
Muu tekninen (esim. metsänhoito, rakennushankkeiden edellyttämä henkilöstö tms.)	6,2	4,7					
Vesi- ja viemärilaitos	1	1	1	1	1	1	1
Ruokapalvelu	7,8	8,4	8,2	5,3	6,5	2	2
Siivouspalvelu	6,1	6,5	6,3	5,5	6,5	4,5	4,5
<b>Yhteensä</b>	<b>142,80</b>	<b>142,07</b>	<b>143,46</b>	<b>136,80</b>	<b>145,11</b>	<b>61,52</b>	<b>61,52</b>

### Henkilöstön ikäjakauma

Rautavaaran kunnan henkilöstön keski-ikä on 47,2 vuotta (2020 46,5 vuotta). Kunnan palveluksessa olevasta henkilökunnasta on 50 vuotta täyttäneitä yli 54 % (2020 54 %) ja alle 30-vuotiaita on 14,5 % (2020 16 %).

## Ikäjakama 2021



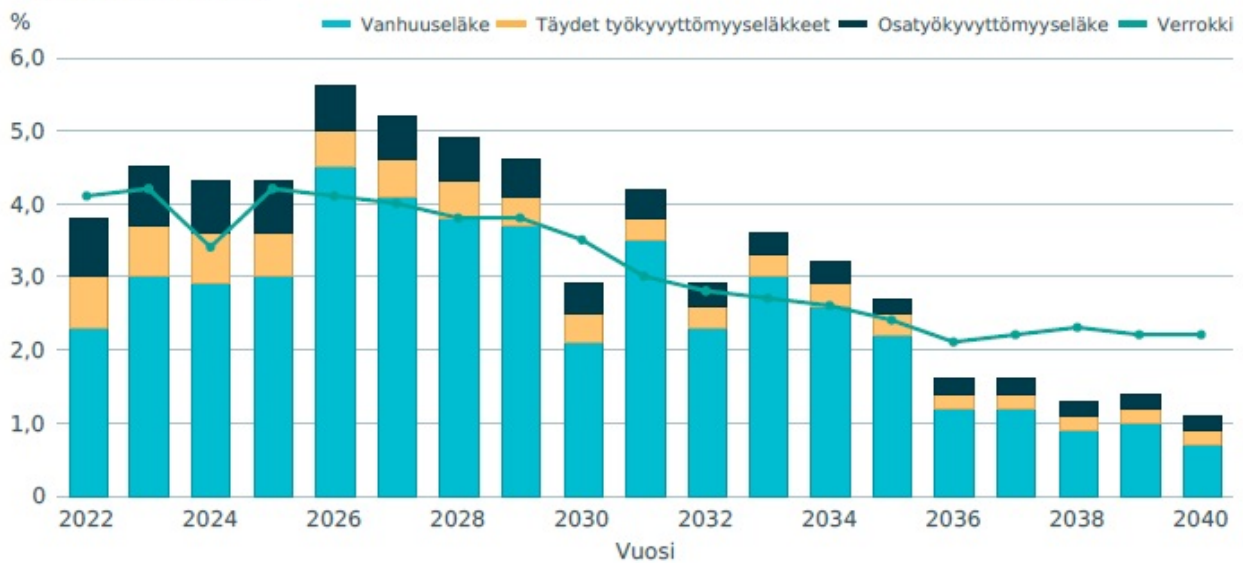
Lähde: Keva

### Eläkkeelle siirtyminen

Rautavaaran kunnan eläkepoistuma on ollut edellisinä vuosina merkittävä. Vuonna 2021 eläkkeelle siirtyi yhteensä 6 henkilöä ja eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 56 vuotta. Eläkepoistuma asettaa haasteita Rautavaaran kunnan henkilöstösuunnittelulle. Tiedostettu rekrytointivaikeus on otettu ja tullaan edelleen ottamaan huomioon henkilöstösuunnittelussa tulevana 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
2021	6	56

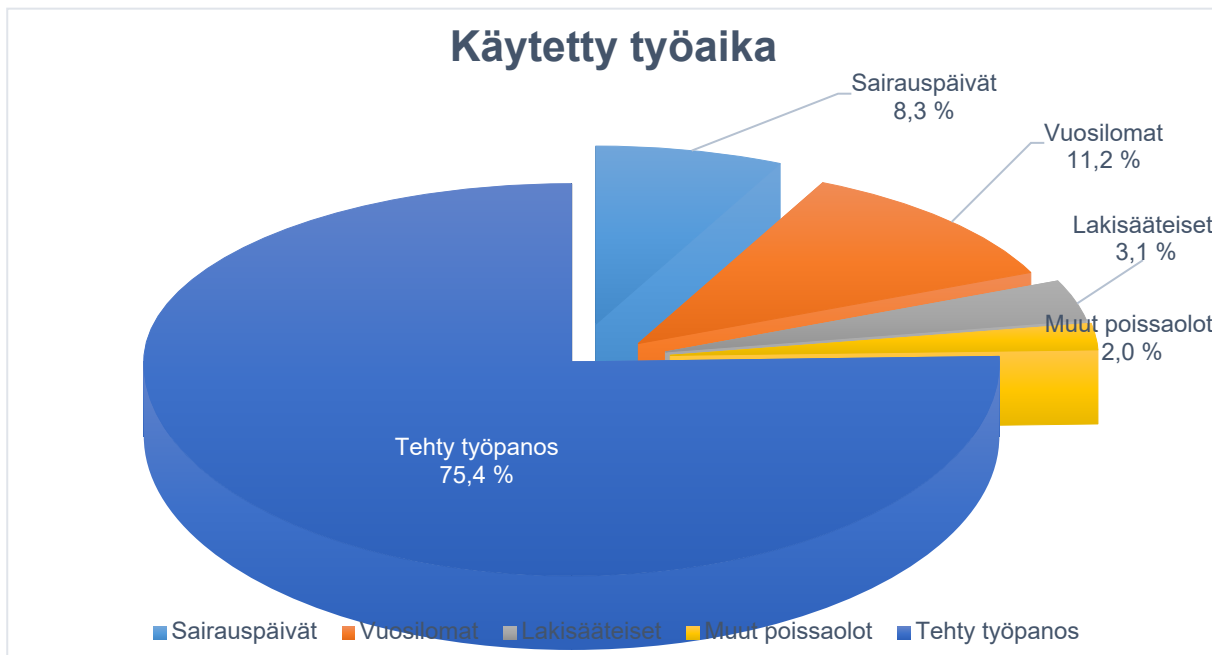
## Eläköitymisennuste



Lähde: Keva

## Käytetyn työajan jakauma

Työnantajan käytettävissä oleva työpanos on ollut 75,4 % (2020 76,4 %, 2019 75,6 %) koko työajasta. Laskennan perusteena on käytetty todellisia työpäiviä 234. 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 24,6 % koko työajasta (vuonna 2020 23,6 %, vuonna 2019 24,4, %). Sairauspäivien osuus on kasvanut 0,6 prosenttiyksikköä viime vuodesta (2020 7,7 %, 2019 6,6 %).



### 3 Rekrytoinnit

Kunnan rekrytoinnit suoritetaan henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käsitelty yhteistyökomiteassa 2.11.2021 ja hyväksytty henkilöstöjaostossa 23.11.2021 § 41.

Kunnanhallitus muutti kokouksessaan 29.11.2021 § 235 lukion matemaattisten aineiden lehtorin virkanimikkeen muotoon peruskoulun ja lukion matemaattisten aineiden lehtori 1.8.2022 lukien.

Vastuu- ja palvelualuejohtajat ovat suorittaneet rekrytointeja lähtökohtaisesti talousarvioon varattujen määrärahojen puitteissa ja lisäksi mahdolliset muuttuneet toimintaympäristöt huomioiden. Vuonna 2021 on haettu työntekijöitä Kuntarekry.fi-palvelun kautta ja tehty valinnat seuraaviin toistaiseksi oleviin tehtäviin: elinvoimajohtaja, siivoaja, tukipalvelutyöntekijä, sairaanhoitaja ja lähihoitaja. Eri pituisiin määräaikaisiin tehtäviin on haettu muun muassa hallintojohtajaa, lähihoitajia, sosiaalityöntekijöitä, koulunkäynninavustajaa ja -ohjaajaa, opettajia ja hankekoordinaattoria. Määräaikaisuuksille on olemassa perusteet, esimerkiksi sijaisuus.

Haasteena on ollut saada riittävästi päteviä hakijoita avoimiin työtehtäviin sekä vastaanottamaan tarjottuja työtehtäviä. Myös sijaisten hankkiminen on ollut haastavaa, etenkin hoito- ja opetuspuolella.

Houkuttelevien rekrytointien luomisessa on kehitytty ja on edelleen kehitettävää. Kunnan avoimena olevia rekrytointeja on ilmoitettu kunnan sosiaalisen median kanavissa (Facebook ja Instagram), mikä on jossain määrin lisännyt näkyvyyttä. Kuntarekryssä olevien hakuilmoitusten ilmettä on pyritty uudistamaan. Rautavaaran kunta osallistui myös lähihoitajien Rekrykoulutus-livellähetykseen, joka toteutettiin yhteistyössä Savon ammattiopiston, TE-palveluiden, Kaavin ja Tuusniemen kuntien sekä Attendo Oy:n kanssa. Kunnassa järjestettiin vuoden 2021 joulukuussa markkinointivideoiden (Peruspalvelut esiin ja Lukio) kuvaukset. Näiden toimenpiteiden avulla kunnan näkyvyyttä on pyritty lisäämään entisestään niin koulutus- kuin työmarkkinoilla.

### 4 Työsuojelu ja työterveys

Rautavaaran kunnassa on käytössä Työkyvyn tuen malli varhaisen tukemisen toimintamallina, joka on osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitettiin syksyllä.

Korvaavan työn ja työn muokkauksen toimintamallin laadinta aloitettiin kesällä. Toimintamallin luonnosta on käsitelty yhteistoiminnassa. Henkilöstöjaostoa ja henkilöstöä on informoitu toimintamallin laadinnan etenemisestä. Toimintamalli tullaan ottamaan käyttöön vuoden 2022 aikana.

Työterveyshuollon palveluiden kilpailuttaminen aloitettiin loppuvuodesta ja kilpailutus jatkuu vuoden 2022 puolelle.

HaiPro/WPro –riskienhallinta- ja ilmoitusjärjestelmän kautta tulleet ilmoitukset laskivat hieman edellisestä vuodesta, mutta järjestelmä on edelleen ahkerassa käytössä, ja järjestelmä on tullut osaksi jokapäiväistä toimintaa. Ilmoituksia järjestelmään tehtiin yhteensä 117 kpl (2020 174 kpl). Näistä potilas-/asiakasturvallisuusilmoituksia oli 73 kpl (2020 125 kpl). Työturvallisuusilmoituksia oli 42 kpl (2020 53 kpl) seuraavasti: läheltä piti / uhkatilanteita 12 kpl, työtaturmia 9 kpl, väkivaltatilanteita 15 kpl ja turvallisuushavainnot / kehittämissuhteita 6 kpl. Toimintaympäristöilmoituksia oli 4 kpl (2020 3 kpl) ja tietoturvailmoituksia 2 kpl (2020 0 kpl).

Riskienarviointeja on tehty / päivitetty eri vastualueilla ja osalla vastualueista työ jatkuu vielä vuoden 2022 aikana.

Työsuojeluun laadittiin työturvallisuuden 10 kultaista sääntöä ja niitä tullaan esittelemään tarkemmin henkilöstölle vuoden 2022 aikana erilaisin tiedottein.

Toimitetuissa työsuojeluvalluutetun vaaleissa valittiin toimikaudelle 2022–2025 uusi työsuojeluvalluutettu ja varavalluutettu. Henkilöstöjaosto nimesi työnantajan edustajat yhteistoimintaan kaudelle 2022–2025,

työnantajan edustajina yhteistoiminnassa ovat kunnanjohtaja, hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö ja henkilöstösihteeri.

Työsuojelun toimintaohjelma päivitettiin uudelle kaudelle ja se käsitellään yhteisteistyökomitean vuoden 2022 ensimmäisessä kokouksessa.

### **Työterveyshuollon kustannukset ja Kelan korvaukset**

Työterveyshuollon (sis. ensiapuvalmius) kustannukset nousivat edellisestä vuodesta. Kela-korvaus vuodelta 2021 on 41 362 euroa.

<b>Työterveyshuollon (+ensiaputoiminnan) kustannukset ja Kelan korvaukset</b>				
	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Työterveyshuollon menot (€)	87 387	81 416	110 042	112 742
Kelan korvaukset (€)	32 317	36 600	39 169	41 362

### **Sairauspoissaolopäivien määrät**

Henkilöstön sairauspoissaolot ovat olleet Rautavaaran kunnassa perinteisesti suuret. Vuonna 2021 sairauspoissaolot pysyivät vuoden 2020 tasolla. Keskimääräinen sairauspoissaolopäivä yhtä henkilötyövuotta kohden (kalenteripäivä) kunta-alalla on 16,7 (vuoden 2020 tilasto). Rautavaaralla sairauspoissaoloja oli vuonna 2021 yhteensä 2758 päivää eli 19,2 päivää/henkilötyövuosi (vuonna 2020 19,1 pv/htv, vuonna 2019 16,4 pv/htv, vuonna 2018 23,8 pv/htv). Yhtenä selittäjänä tekijänä sairauspoissaolojen kasvuun on koronaepidemian tuomat tiukemmat sairauspoissaolokäytännöt. Toisaalta määrissä on mukana myös pitkiä sairauspoissaoloja.

Sairausajan palkkoja on maksettu henkilöstölle vuonna 2021 202 392,22 euroa (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 työtahokkuuden laskuna. Sairauspoissaolojen jakajana on käytetty henkilötyövuosia.

<b>Henkilöstön sairauspoissaolot vuosina 2018 - 2021</b>					
		<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Hallintopalvelut	Päivät	13	23	11	26
	Päivää/htv	1,5	2,5	1,5	2,8
Perusturvapalvelut	Päivät	1936	1304	1682	1679
	Päivää/htv	28,8	20,5	25,1	24,0
Hyvinvointipalvelut*	Päivät	1039	736	598	637
	Päivää/htv	21,3	16,5	15,9	16,7
Elinvoimapalvelut*	Päivät	337	272	425	416
	Päivää/htv	22,5	12,2	14,1	15,8
*Huom. siivous- ja ruokapalveluiden siirtyminen elinvoimaan v. 2020					
<b>Yhteensä</b>	<b>Päivät</b>	<b>3325</b>	<b>2335</b>	<b>2716</b>	<b>2758</b>
	<b>Päivää/htv</b>	<b>23,8</b>	<b>16,4</b>	<b>19,1</b>	<b>19,2</b>

### **Tapaturmien määrät**

<b>Työtaturmien määrät vuonna 2021</b>	
Hallintopalvelut	0
Perusturvapalvelut	4
Hyvinvointipalvelut	4
Elinvoimapalvelut	1

## 5 Työhyvinvointi

Työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan kyselytyökalulla. Kyselyn vastausprosentti oli 51,9 % eli 82 henkilöä (2020 62,8 % eli 93 henkilöä). Työhyvinvointikartoituksen koko kunnan tulosten keskiarvoksi tuli 3,9 (asteikko 0–5) ja työhyvinvointiprosentiksi 78 % (2020 77,8 %); tulokset ovat näin ollen pysyneet vuosien 2019 ja 2020 tasolla.

Henkilöstön virkistyspäivät järjestettiin syyskuussa Metsäkartanon toteuttamana. Lisäksi joulun alla henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus käydä työnantajan tarjoamalla joululounaalla. Kunta myös muistaa eläkkeelle siirtyviä ja pyöreitä vuosia täyttäviä työntekijöitä.

Henkilöstö on ollut oikeutettu työpaikkaliikuntaan 45 minuuttia viikossa sopivana ajankohtana työvuoron aikana esimiehen kanssa sovitulla tavalla, huolehtien siitä, ettei normaalien työtehtävien hoitamiselle aiheudu haittaa.

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

## 6 KOULUTUKSET

Henkilöstön koulutuspäivien määrä nousi edellisvuodesta. Vuonna 2021 koulutuspäiviä oli 192. Koulutuksista tehdään koulutusilmoitus palkanlaskijalle välittömästi koulutukseen osallistumisen jälkeen Populus-palkanlaskentaohjelman kautta, joko työntekijän itsensä tekemänä tai esimiehen tekemänä.

Koulutuksiin on suhtauduttu myönteisesti ja erityisesti koronaepidemia on vauhdittanut etäkoulutuksia ja erilaisia maksuttomia webinaareja.

Varsinaisiin luottamusmies- ja ammattiyhdistyskoulutuksiin tai työsuojelukoulutuksiin ei vuonna 2021 osallistuttu; sen sijaan ajankohtaisten asioiden infowebinaareissa on oltu mukana. Kyseiset koulutukset eivät oikeuta koulutuskorvaukseen.

Rautavaaran kunta haki työllisyysrahastolta koulutuskorvausta vuodelta 2021. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävä koulutusta. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 98 päivää.

<b>Henkilöstön koulutuspäivät (sisältää oppisopimuskoulutuksen)</b>			
	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Hallintopalvelut</b>			
Koulutuspäivät	35	37	34



Päivät/henkilö	3,8	5,0	3,9
<b>Perusturvapalvelut</b>			
Koulutuspäivät	66,7	39	83
Päivät/henkilö	0,72	0,58	1,2
<b>Hyvinvointipalvelut</b>			
Koulutuspäivät	55,33	54	113
Päivät/henkilö	1,45	1,4	2,5
<b>Elinvoimapalvelut</b>			
Koulutuspäivät	35	7	45
Päivät/henkilö	1,25	0,23	2,0
<b>Yhteensä</b>			
Koulutuspäivät	192,03	137	275
Päivät/henkilö	1,34	0,96	1,9

<b>Henkilöstön koulutuskustannukset</b>	
<b>Vuosi</b>	<b>Kustannukset (€)</b>
2021	26 940
2020	12 987
2019	22 466
2018	32 023
2017	19 272

## 7 Viestintä

Henkilöstötiedotteita lähetettiin vuonna 2021 kymmenen 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 on pidetty enemmän ja vastuualueilla on perustettu Whatsapp-ryhmiä sisäisen viestinnän kehittämiseksi. Tiimi- ja palaverikäytäntöjä on parannettu ja säännönmukaistettu palvelu- ja vastuualueilla.

Vuonna 2019 aloitettuja ”Jory tiedottaa” –sähköposteja jatkettiin vuonna 2021 lokakuulle asti. Johtoryhmän tiedotteen sijasta kunnanjohtaja aloitti marraskuussa kuukausittaiset Teams-palaverit yhteisesti henkilöstölle ja luottamustoimihenkilöille. Kunnanjohtajan Teams-henkilöstöpalaverissa käydään läpi johtoryhmässä käsitellyt merkittävimmät julkiset asiat.

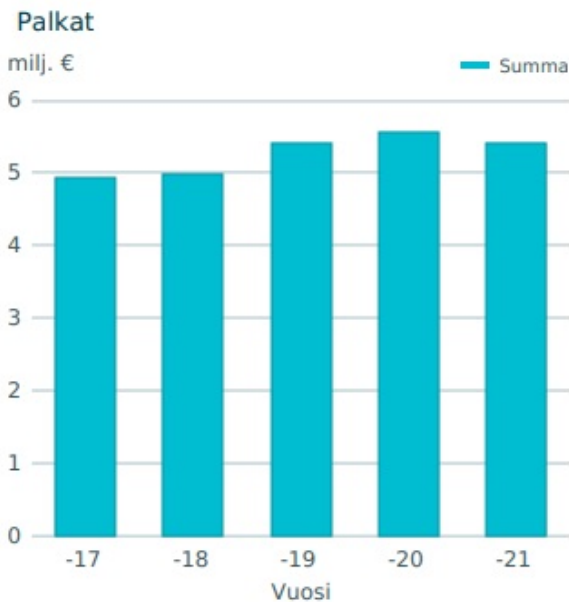
Kunta viestii ajankohtaisista asioista kunnan nettisivujen lisäksi myös sosiaalisen median kanavissa Facebookissa ja Instagramissa.

Jokaisella työntekijälle on pääsy yhteiselle verkkolevylle. Verkkolevyllä on Henkilöstö-niminen kansio, jonne on kerätty henkilöstöä koskevat ohjeistukset ja asiakirjat. Joulukuussa 2021 henkilöstön käyttöön avattiin intranet, jonne henkilöstöä koskevat ohjeistukset ja asiakirjat tulleen jatkossa keskittämään.

## Työvoimakustannukset

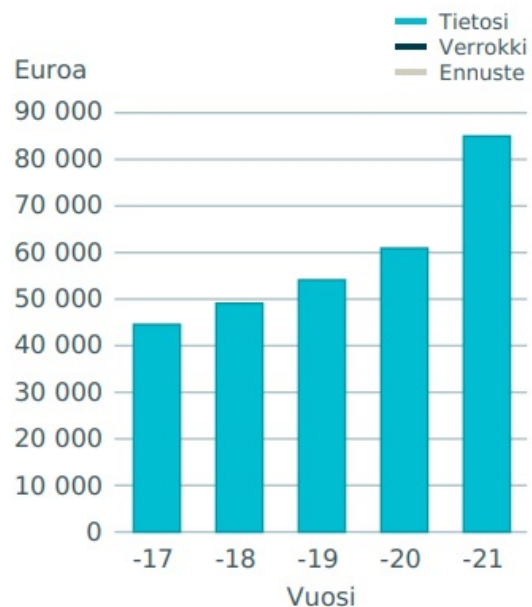
Rautavaaran kunnassa palkkakehitys on nouseva, jota selittää osaltaan työehtosopimusten mukaiset korotukset. Työkyvyttömyyseläkemaksujen määrä on kasvanut merkittävästi.

Palkat (1000 €)	2018	2019	2020	2021
Vakinaisen henkilöstön palkat	4158	4562	4786	4851
Sijaisten palkat	564	599	466	449
Työllistettyjen palkat	59	22		
Tuntipalkat opettajat	76	98	97	103
Oppisop.henk.palkat		25	61	56
Henkilösivukulut edellisistä	1040	1082	1106	1110
<b>Palkat yhteensä</b>	<b>5897</b>	<b>6388</b>	<b>6516</b>	<b>6567</b>



Lähde: Keva

## Työkyvyttömyyseläkemaksu



Lähde: Keva