

RAUTAVAARA



PARAS LUONNOSTAAN

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2022

Kunnanvaltuusto xx.xx.2023



Sisällys

1	Yleistä	3
2	Kuntastrategian näköinen henkilöstösuunnittelu	3
3	Kunnan henkilöstö	3
4	Rekrytoinnit	7
5	Työsuojelu ja työterveys	7
6	Työhyvinvointi ja sen johtaminen	9
7	Esihenkilötyö ja johtaminen	10
8	Tuloksellisuus ja tuottavuus	10
9	Osaaminen ja uudistuminen	11
10	Viestintä	12
11	Työvoimakustannukset	13

1 Yleistä

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 menneeltä vuodelta. Tarkoituksena on herätellä ajatuksia henkilöstön nykytilasta, tulevaisuuden tarpeista, kehittämisaalueista niin henkilöstön, esihenkilöiden kuin luottamushenkilöiden kesken.

Henkilöstöraportti laaditaan vuosittain. Raportti on osa tilinpäätösvalmistelua. Henkilöstöraportti tukee myös vuosittain yhteistoimintamenettelyssä laadittavan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällön tuottamista.

Tiedolla johtaminen

Tiedolla johtaminen tarkoittaa oikeaan, ajantasaiseen ja laadukkaaseen tietoon perustuvaa päätöksentekoa. Tiedolla johtamisen tarkoituksena on ennakoida eri toimenpiteiden ja tapahtumien välisiä suhteita ja vaikutuksia tulevaisuuteen. Jotta tieto saadaan valjastettua koko henkilöstön hyötykäyttöön, johdon on sitouduttava pitkän tähtäimen kehittämistyöhön ja oppimiseen. Tiedolla johtaminen edellyttää prosesseja ja käytäntöjä, joiden avulla henkilöstötietoa pystytään keräämään, jalostamaan ja hyödyntämään organisaation eri tasoilla. Oikeita mittareita käyttämällä tieto jalostuu parhaimmillaan perustelluiksi näkemyksiksi siitä, miten toimintaa kannattaa kehittää ja kuinka voimavaroja kohdennetaan sinne, missä niistä saadaan suurin hyöty. (KT 2021)

2 Kuntastrategian näköinen henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelun perustana toimii tieto henkilöstövoimavaroista. Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi ovat olennainen osa kuntien strategiatyötä. On tärkeää, että mittarit luodaan kuntastrategian näkökulmasta, jolloin henkilöstötunnusluvut (kuten henkilötyömäärä, henkilöstön ikärakenne, henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot, henkilöstön osaamisen kehittäminen) ja niistä raportointi liittyvät nimenomaan organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan. Henkilöstöraporttien pohjalta havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joilla on vaikutusta henkilöstövoimavaroihin. (KT 2021)

Paras luonnostaan -kuntastrategian (2021-2025) mukaisesti Rautavaaran kunnan tehtävänä on luoda luonnollisen hyvää elämää eli tuoda yhteen luonnon mahdollisuudet ja hyvän elämän edellytykset. Strategian ydinarvoina korostuvat suoraselkäisyys, yhteisöllisyys, uudistumishalu, oikeudenmukaisuus ja läsnäolo. Paras luonnostaan -kuntastrategian yhtenä päätavoitteena on, että kunta on hyvä paikka tehdä töitä; Työpaikoilla pyritään sellaiseen ilmapiiriin ja tekemisen tapaan, jossa jokainen työntekijä kokee tulevaisuutensa kannustetuksi, kuulluksi ja arvostetuksi.

3 Kunnan henkilöstö

Henkilöstömäärän kehitys

Rautavaaran kunnan ja tytäryhtiöiden yhteenlaskettu työntekijöiden määrä vuonna 2022 on ollut 149,40 henkilötyövuotta (2021 143,46 htv). Henkilötyövuosi (htv) 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 on työskennellyt perusturvan palvelualueella (vuoden 2023 alusta lukien perusturvapalveluiden henkilöstö siirtyi hyvinvointialueelle).

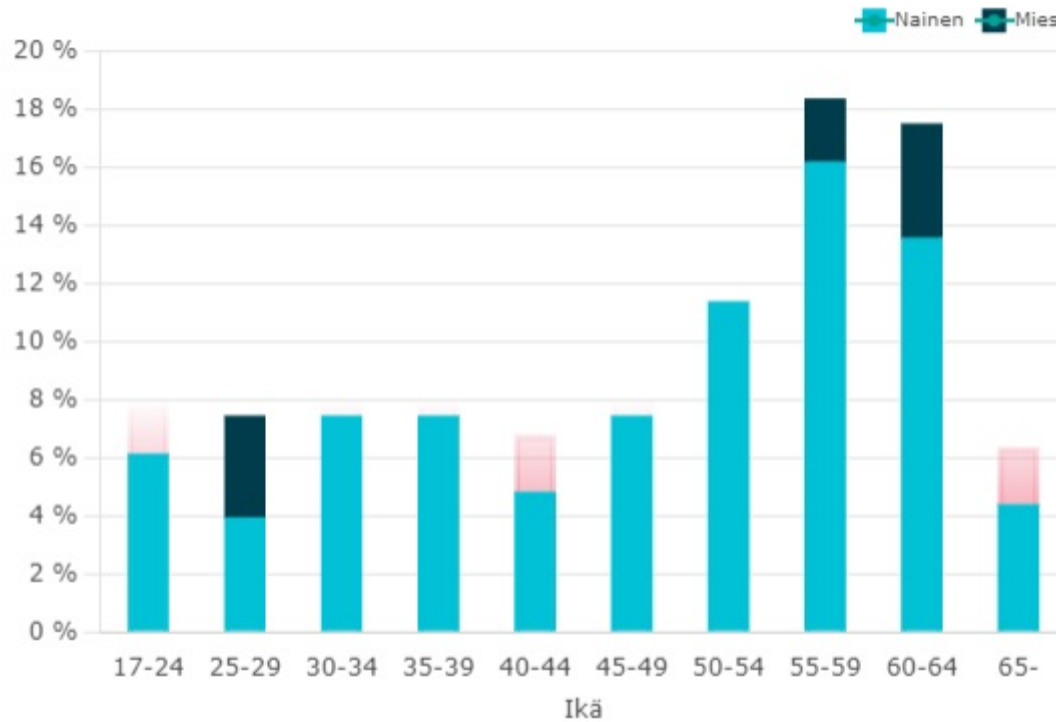
Henkilöstömäärä palvelualueittain (htv)

Palvelualue	Henkilöstöraportin htv			Henkilöstösuunnitelman htv			
	2020	2021	2022	2022	2023	2024	2025
Hallintopalvelut	7,37	9,2	8,1	8,62	8,62	8,62	8,62
Perusturvapalvelut	66,9	69,86	76,6	73,95	0	0	0
Hallinto		2,8	2,5	3	0	0	0
Kotihoito ja tukipalvelut	20,7	20,13	21,2	24,1	0	0	0
lääkäiden asumispalvelut	32,6	36,4	38,5	33,8	0	0	0
Ateriapalvelun tukipalvelutyöntekijät		0,73	2,2	2	0	0	0
Keh.vamm. (asumisp. ja avo)	7,1	6,1	6,8	6,2	0	0	0
Sosiaalityö	6,5	3,3	4,8	4,5	0	0	0
Omaishoito		0,4	0,6	0,35	0	0	0
Hyvinvointipalvelut	37,7	38,1	38,3	37,54	35,54	35,54	35,54
Hallinto	3,7	3,1	3,2	3,2	3	3	3
Yhtenäiskoulu ja lukio, opettajat	24,2	24,6	25,5	18,56	19,56	19,56	19,56
Koulunkäynninohjaajat	sisällytynyt ylempään			5,44	5,27	5,27	5,27
Varhaiskasvatus	7,6	8	7	7,63	5	5	5
Kulttuuri- ja vapaa-aika (sis. kirjasto, nuoriso- liikunta- kulttuuritoimet)	2,2	2,4	2,6	2,71	2,71	2,71	2,71
Elinvoimapalvelut	30,1	26,3	26,4	25	17	17	17
Hallinto	4,5	4,5	3,8	3,3	3,8	3,8	3,8
Einkeinopalvelut	2	2	2	2	2	2	2
Kiinteistönhoito	3	3,1	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7
Kirvesmiehet		1,2	1,9	2	2	2	2
Muu tekninen (esim. metsänhoito, rakennushankkeiden edellyttämä henkilöstö tms.)	4,7						
Vesi- ja viemärilaitos	1	1	1	1	1	1	1
Ruokapalvelu	8,4	8,2	8	6,5	0	0	0
Siivouspalvelu	6,5	6,3	6	6,5	4,5	4,5	4,5
Yhteensä	142,07	143,46	149,40	145,11	61,16	61,16	61,16

Henkilöstön ikäjakauma

Rautavaaran kunnan henkilöstön keski-ikä on 47 vuotta (2021 47,2 vuotta). Kunnan palveluksessa olevasta henkilökunnasta yli 40-vuotiaita on vuonna 2022 67,69 (2021 69,87 %) ja alle 40-vuotiaita on 32,31 % (2021 30,13 %). (Keva)

Ikäjakauma 2022



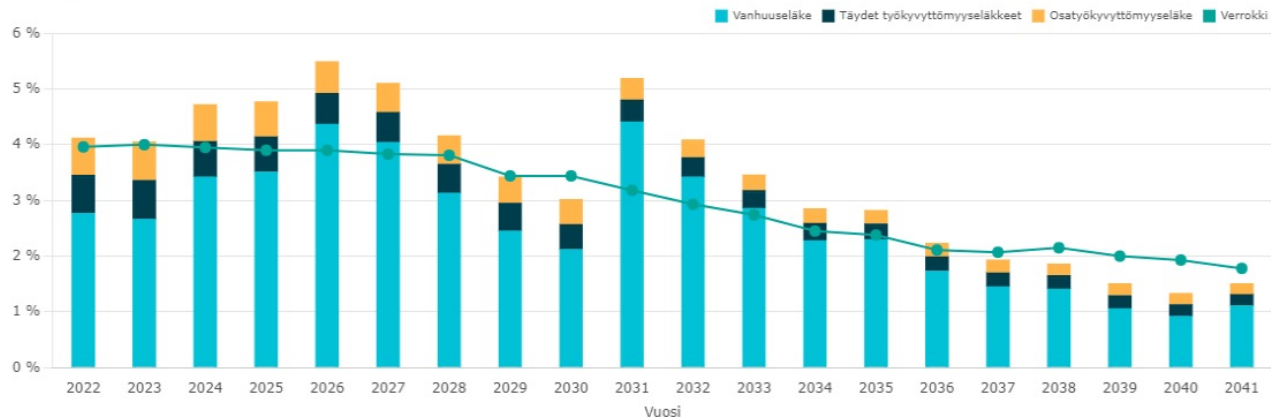
Lähde: Keva

Eläkkeelle siirtyminen

Rautavaaran kunnan eläkepoistuma on ollut edellisinä vuosina merkittävä. Vuonna 2022 eläkkeelle siirtyi yhteensä 9 henkilöä ja eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 61,5 vuotta. Eläkepoistuma ja samaan aikaan tiedostettu rekrytointivaikeus asettaa haasteita Rautavaaran kunnan henkilöstösuunnittelulle.

Eläkkeelle siirtyneet		
Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2016	9	56,7
2017	6	59
2018	9	60
2019	9	56,3
2020	8	61,5
2021	6	56
2022	9	61,5

Eläköitymisennuste

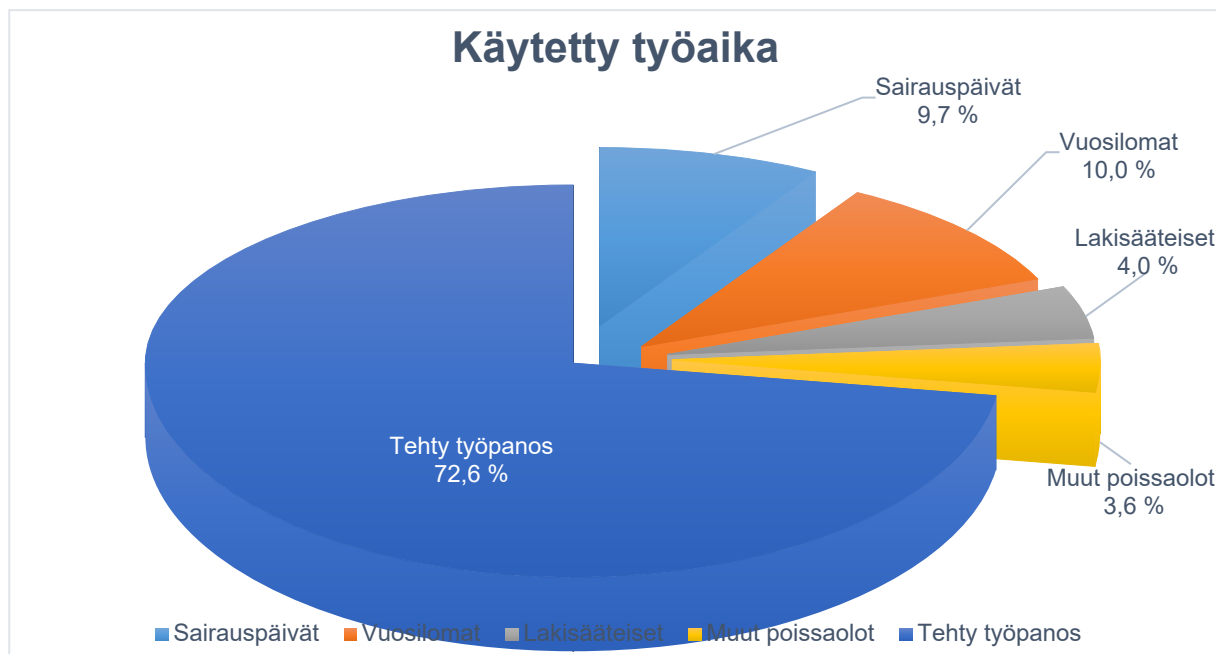


Lähde: Keva

Vuoden 2022 aikana päättäneitä työsuhteita oli 10, alkaneita 8 ja eläkkeelle siirtyi 9 henkilöä. Suurin muutos henkilöstön määrässä tapahtui 1.1.2023, kun 74 henkilöä siirtyi hyvinvointialueen palvelukseen.

Käytetyn työajan jakauma

Työnantajan käytettävissä oleva työpanos on ollut 72,6 % (2021 75,4 %, 2019 75,6 %) koko työajasta. Laskennan perusteena on käytetty todellisia työpäiviä 253. Vuosilomien, sairauspäivien, lakisääteisten poissaolojen (mm. äitiys- ja isyyslomat, vanhempainloimat, hoitovapaat, vuorotteluvapaa, opintovapaat, sairaan lapsen hoito) ja muiden poissaolojen (mm. koulutus, oppisopimuskoulutuksen teoriajaksot, yksityisasiat) osuus on yhteensä 27,3 % koko työajasta (vuonna 2021 24,6 %, vuonna 2020 23,6 %). Sairauspäivien osuus on kasvanut 1,4 prosenttiyksikköä (kasvua 14,43 %) viime vuodesta (2021 8,3 %, 2020 7,7 %).



4 Rekrytoinnit

Kunnan rekrytoinnit suoritetaan henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma on käsitelty yhteistyökomiteassa 7.12.2022 § 19 ja hyväksytty henkilöstöjaostossa 14.12.2022 § 27.

Vastuu- ja palvelualuejohtajat ovat suorittaneet rekrytointeja lähtökohtaisesti talousarvioon varattujen määrärahojen puitteissa ja lisäksi mahdolliset muuttuneet toimintaympäristöt huomioiden. Vuonna 2022 on haettu työntekijöitä Kuntarekry.fi-palvelun kautta ja tehty valinnat seuraaviin toistaiseksi voimassa oleviin tehtäviin: isännöitsijä, ict-asiantuntija, palvelusihteeri ja elinvoimajohtaja. Eri pituisiin määräaikaisiin tehtäviin on haettu muun muassa lähihoitajia, koulunkäynninavustajaa ja -ohjaajaa, ja opettajia. Määräaikaisuuksille on olemassa perusteet, esimerkiksi sijaisuus.

Haasteena on ollut saada riittävästi päteviä hakijoita avoimiin työtehtäviin sekä vastaanottamaan tarjottuja työtehtäviä. Ict-asiantuntijan ja palvelusihteerin tehtäviin hakijoita kumpaankin oli kuusi. Elinvoimajohtajan virkaan haki 28 henkilöä. 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), ja avoimia paikkoja on myös mainostettu sosiaalisessa mediassa maksetulla mainonnalla, mikä on jossain määrin lisännyt näkyvyyttä. Kuntarekryssä olevien hakuilmoitusten ilmettä on uudistettu.

5 Työsuojelu ja työterveys

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

Korvaavan työn ja työn muokkauksen toimintamalli hyväksyttiin ja otettiin käyttöön kesäkuussa 2022.

Työterveyshuollon palveluiden kilpailuttaminen ei toteutunut vuonna 2022. Markkinatiedustelujen perusteella tultiin siihen tulokseen, että kilpailuttamisella ei tulla saamaan tarvittavia hyötyjä ottaen huomioon hyvinvointialueuudistuksen tuomat muutokset. Näin ollen kilpailutus päätettiin siirtää hyvinvointialueen aloittamisen jälkeiseen aikaan. Hyvinvointialueuudistuksen jälkeen työterveyshuollon palveluiden kustannus jää alle kansallisen kynnyksarvon, jonka mukaisesti kilpailutus tullaan tekemään.

HaiPro/WPro –riskienhallinta- ja ilmoitusjärjestelmän kautta tulleet ilmoitukset laskivat hieman edellisestä vuodesta. Ilmoituksia järjestelmään tehtiin yhteensä 109 kpl (2021 117 kpl). Näistä potilas-/asiakasturvallisuusilmoituksia oli 72 kpl (2021 73 kpl). Työturvallisuusilmoituksia oli 38 kpl (2021 42 kpl) seuraavasti: läheltä piti / uhkatilanteita 14 kpl, työtapaturmia 24 kpl, joista väkivaltatilanteita esiintyi 18 kpl:ssa ilmoituksia ja turvallisuushavaintoja / kehittämisehdotuksia 0 kpl. Toimintaympäristöilmoituksia oli 2 kpl (2021 4 kpl) ja tietoturvailmoituksia 0 kpl (2021 2 kpl). Riskienarviointeja on tehty / päivitetty eri vastuualueilla ja osalla vastuualueista työ jatkuu vielä vuoden 2023 aikana.

Työsuojeluun laadittiin työturvallisuuden 10 kultaista sääntöä vuonna 2021 ja niitä tullaan esittelemään tarkemmin henkilöstölle vuoden 2023 aikana erilaisin tiedottein.

Työsuojelun täydennysvaalit järjestettiin loppuvuodesta 2022, sillä kunnan työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu siirtyivät hyvinvointialueen palvelukseen. Työsuojelutoimikauden loppuun saakka valittiin uusi työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu. Henkilöstöjaosto nimesi työnantajan edustajat yhteistoimintaan kaudelle 2022–2025, työnantajan edustajina yhteistoiminnassa ovat kunnanjohtaja, hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö ja henkilöstösihteeri.

Työsuojelun toimintaohjelma päivitettiin uudelle kaudelle ja se käsiteltiin yhteisteistyökomitean vuoden 2023 ensimmäisessä kokouksessa.

Työterveyshuollon kustannukset ja Kelan korvaukset

Työterveyshuollon (sis. ensiapuvalmius) kustannukset laskivat edellisestä vuodesta. Arvio Kela-korvauksesta vuodelta 2022 on 36 845 € (lopullinen Kelan päätös tulee myöhemmin).

Työterveyshuollon (+ensiaputoiminnan) kustannukset ja Kelan korvaukset				
	2019	2020	2021	2022
Työterveyshuollon menot (€)	81 416	110 042	112 742	96 975,94
Kelan korvaukset (€)	36 600	39 169	41 362	36 845

Sairauspoissaolopäivien määrät

Vuonna 2022 sairauspoissaolot nousivat vuodesta 2021. Keskimääräinen sairauspoissaolopäivä yhtä henkilötyövuotta kohden (kalenteripäivä) kunta-alalla on 16,7 (vuoden 2021 tilasto). Rautavaaralla sairauspoissaoloja oli vuonna 2022 yhteensä 3436 päivää eli 23 päivää/henkilötyövuosi (vuonna 2021 19,2 pv/htv, vuonna 2020 19,1 pv/htv, vuonna 2019 16,4 pv/htv). Yhtenä selittävänä tekijänä sairauspoissaolojen kasvuun on koronaepidemian tuomat tiukemmat sairauspoissaolokäytännöt, sekä koronan pahin aalto iski Rautavaaralle alkuvuodesta 2022. Toisaalta määrissä on mukana myös pitkiä sairauspoissaoloja.

Sairausajan palkkoja on maksettu henkilöstölle vuonna 2022 277 541,20 euroa (vuonna 2018 241 558,63 euroa, vuonna 2019 187 746,42 euroa, vuonna 2020 204 853,09 euroa ja vuonna 2021 202 392,22 euroa). Kasvaneet sairauspoissaolot näkyvät myös kustannuksina ja tyotehokkuuden laskuna. Sairauspoissaolojen jakajana on käytetty henkilötyövuosia.

Henkilöstön sairauspoissaolot vuosina 2019-2022					
		2019	2020	2021	2022
Hallintopalvelut	Päivät	23	11	26	11
	Päivää/htv	2,5	1,5	2,8	1,4
Perusturvapalvelut	Päivät	1304	1682	1679	1377
	Päivää/htv	20,5	25,1	24	18,0
Hyvinvointipalvelut	Päivät	736	598	637	1240
	Päivää/htv	16,5	15,9	16,7	32,4
Elinvoimapalvelut	Päivät	272	425	416	808
	Päivää/htv	12,2	14,1	15,8	30,6
Yhteensä	Päivät	2335	2716	2758	3436
	Päivää/htv	16,4	19,1	19,2	23

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-7 pv	632	6
8-29 pv	560	0
30-59 pv	173	143
60-89 pv	310	170
90-179 pv	566	185
Yli 180 pv	0	691
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	15,0	8,0

Tapaturmien määrät

Työtapaturmien määrät vuonna 2022	
Hallintopalvelut	0
Perusturvapalvelut	4
Hyvinvointipalvelut	0
Elinvoimapalvelut	3

Lähde: Haipro/WPro -ohjelma

6 Työhyvinvointi ja sen johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamisen päätavoite on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on suora yhteys organisaation toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen sekä asiakaskokemukseen. Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, paineensietokyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esihenkilötyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön. (KT 2021)

Työhyvinvointiin panostaminen on organisaatiolle strateginen päätös ja kertoo sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita (johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä ja luottamushenkilöitä). Toimintakulttuurilla on olennainen merkitys siihen, miten kunta pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten työvoiman saatavuuteen ja ikääntyvän henkilöstön työkykyisyydestä huolehtimiseen. Organisaation ylimmän johdon tehtävänä on määrittää työhyvinvoinnille selkeät sisällöt ja tavoitteet, kehittämisprosessit, resurssit sekä mittarit (kuten työhyvinvoinnin kokonaistilanne: tyhy-kyselyt, työterveyshuollon kustannukset ja terveysperusteiset poissaolot) ja seurannan. Johdon tehtävänä on seurata säännöllisesti sairauspoissaolojen ja työturvallisuuden tilan muutoksia ja muutostavoitteiden toteutumista sekä arvioida jatkotoimien tarvetta. Lähtökohtaisesti jokaisen työntekijän on puolestaan huolehdittava oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä. (KT 2021)

Rautavaaran kunnassa aloitettiin loppuvuodesta Kevan tukemana Ennakoivalla työkyvyllä ja työuran johtamisella kohti innostavaa työtä! -hanke, joka kestää vuoden 2023 loppuun saakka ja jonka tarkoituksena on parantaa esihenkilöiden ennakoivaa työkykyjohtamista.

Työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan kyselytyökalulla. Kyselyn vastausprosentti oli 45,2 % eli 71 henkilöä (2021 51,9 % eli 82 henkilöä). Työhyvinvointikartoituksen koko kunnan tulosten keskiarvoksi tuli 4,0 (asteikko 0–5) ja työhyvinvointiprosentiksi 80 % (2021 78 %); näin ollen tulos nousi edellisvuodesta.

Henkilöstön virkistyspäiviä ei vietetty vuonna 2022, mutta ePassi summaa korotettiin 200 euroon vuodessa. Joulukuussa järjestettiin kunnanjohtajan kuukausikatsauksen yhteydessä henkilökunnan muistaminen, jolloin koko henkilöstölle jaettiin kaulanauhat ja sateenvarjo kahvien kera. Lisäksi joulun alla henkilöstölle tarjottiin

mahdollisuus käydä työnantajan tarjoamalla joululounaalla, vaihtoehtoina olivat Metsäkartano ja Tiilikka. Kunta on muistanut eläkkeelle siirtyviä ja pyöreitä vuosia täyttäviä työntekijöitä kunnan käytännön mukaisesti.

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.

7 Esihenkilötyö ja johtaminen

Esihenkilön perehdyttämisellä niin omaan työhön kuin vastuualueen asiantuntijoiden työhön on olennainen vaikutus onnistuneeseen esihenkilötyöhön. Johtaminen on kykyä kannustaa ihmisiä toimintaan kohti tavoitteita samalla säilyttäen ja lisäten hyvää ilmapiiriä työyhteisössä. Esihenkilötyössä korostuukin laadukas keskustelukumppanuus. Johtamisella myös tuetaan työn merkityksellisyyttä ja henkilöstön tarpeellisuuden kokemusta. (KT 2021)

Työn merkityksellisyyttä vahvistavat riittävä tiedon saanti, yhteistyö, yhteinen kehittäminen ja verkostomainen työskentely. Työn merkityksellisyyden vahvistamisessa keskeistä on myös autonomia, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Autonomialla (itseohjautuvuus) tarkoitetaan ihmisen kykyyn toimia omaehtoisesti johtamisen kautta tulleiden rajojen ja raamien sisällä, ilman jatkuvaa ulkopuolisen ohjauksen ja kontrollin tarvetta. Kyvykkyys puolestaan on sitä, että osaa työnsä, selviää haasteista ja saa asioita aikaan. Esihenkilön tehtävä on tukea työntekijän osaamista ja suoriutumista. Ihmisillä on tarve myös yhteisöllisyyteen ja useimmiten työtehtävät edellyttävätkin jonkin tason yhteistä tekemistä ja toimintaa työpaikalla. (KT 2021)

8 Tuloksellisuus ja tuottavuus

Tuloksellisuus tehdään yhdessä, joten kehittäminen ei ole ainoastaan esihenkilöiden ja asiantuntijoiden tehtävä. Kunnan toiminta on tuloksellista silloin, kun asiakkaiden tarpeisiin pystytään vastaamaan kustannustehokkaasti ja laadukkaasti, toimintaprosessit ovat sujuvia ja henkilöstö voi hyvin ja menestyy työssään. Tuloksellisuuden kehittämisellä tähdätään julkisten palvelujen parantamiseen eli vastataan entistä paremmin kuntalaisten tarpeita.

Tuloksellisuutta voidaan parantaa kehittämällä johtamista, osaamista ja työkykyä. Kehittämällä palveluja ja uusia tapoja tehdä ja organisoida työtä vahvistetaan myös tuloksellisuutta. Tuloksellisuutta tuetaan kokonaisuuden seurannalla; miten asiakastarpeet, talous ja henkilöstömittarit käyttäytyvät. Ennakoiva henkilöstövoimavarojen suunnittelu on välttämätöntä tuloksellisen ja vaikuttavan kuntatyön kannalta. Osaamisen merkitys tulee kasvamaan työkyvyn ulottuvuutena, kun työn murros vaikuttaa ammattien sisältöön ja työurat monipuolistuvat.

9 Osaaminen ja uudistuminen

Henkilöstön osaamista ja uudistumista ohjaavat kunnan strategiset tavoitteet. Henkilöstön osaamista ja uudistumista voidaan kuvata muutosvalmiuden, asiakaskokemuksen ja digiosaamisen kautta.

Työelämässä muutos on jatkuvaa. Osaamisvaatimukset muuttuvat ja kasvavat. Työtehtävien sisällön ja työn osaamisvaatimusten seurauksena organisaatiolta ja henkilöstöltä edellytetään jatkuvaa muutosvalmiutta. Jotta muutosvalmius saavutetaan, on tunnistettava työn vaatimukset ja osaamistarpeet niin organisaatio- kuin yksilötasolla. Muutosvalmius on sitä, että organisaation kaikki jäsenet sitoutuvat siihen, että oppimista

tapahtuu kaikilla organisaatiotasoilla (esim. toimintatapojen muutos ja osaamisen kehittäminen). Työn ja toiminnan kehittämisen tapoja on olemassa useita. Muutosvalmiudella pyritään ennakoimaan ja varautumaan tulevaan. Samalla tavoitellaan myös hyvää työnantajamainetta ja organisaation avoimuutta henkilöstön monimuotoisuutta kohtaan.

Asiakastarpeesta lähtevä kehittäminen vaatii organisaation sisäistä yhteistyötä ja vuorovaikutustaitoja. Henkilöstön asiakaspalvelutaitojen kehittäminen on keskeistä, mutta ei yksistään riitä. Digiosaamisen vahvistaminen puolestaan edellyttää sen hahmottamista, mitä digiosaaminen eri tehtävissä tarkoittaa ja mitä osaamisvaatimuksia siihen sisältyy. Oleellista on löytää yhteinen näkemys osaamisen arviointiin. Suositeltavia käytännön toimenpiteitä osaamisen kehittämiseen ovat muun muassa henkilöstökoulutukset.

Koulutukset

Henkilöstön koulutuspäivien määrä laski edellisvuodesta, mutta huomioitavaa on että koulutuskustannusten määrä samaan aikaan nousi. Vuonna 2022 koulutuspäiviä oli 130 (v. 2021 192) ja kustannukset olivat vuonna 2022 yhteensä 29 030 € (v. 2021 26 940 €).

Koulutuksista tehdään koulutusilmoitus 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 ei vuonna 2022 osallistuttu, mutta työsuojelukoulutuksiin on osallistuttu yhtenä päivänä. Myös ajankohtaisten asioiden infowebinaareissa on oltu mukana. Kyseiset koulutukset eivät oikeuta koulutuskorvaukseen.

Rautavaaran kunta haki työllisyysrahastolta koulutuskorvausta vuodelta 2022. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 117 päivää.

Henkilöstön koulutuspäivät (sisältää oppisopimuskoulutuksen)			
	2022	2021	2020
Hallintopalvelut			
Koulutuspäivät	12	35	37
Päivät/henkilö	2	3,8	5,0
Perusturvapalvelut			
Koulutuspäivät	62,4	66,7	39
Päivät/henkilö	1,00	0,72	0,58
Hyvinvointipalvelut			
Koulutuspäivät	42,53	55,33	54
Päivät/henkilö	2,83	1,45	1,4
Elinvoimapalvelut			
Koulutuspäivät	13	35	7
Päivät/henkilö	1,43	1,25	0,23
Yhteensä			

Koulutuspäivät	130	192,03	137
Päivät/henkilö	1,42	1,34	0,96

Henkilöstön koulutuskustannukset	
Vuosi	Kustannukset (€)
2022	29 030
2021	26 940
2020	12 987
2019	22 466
2018	32 023
2017	19 272

10 Viestintä

Henkilöstötiedotteita lähetettiin vuonna 2022 kymmenen tiedotetta sähköpostitse. Niin sisäisen kuin ulkoisenkin viestimisen tärkeys on tunnustettu kunnassa. Henkilöstön tiedottamiseksi on perustettu sisäinen Intranet (intra), johon jokaisella työntekijällä on pääsy ja johon henkilöstötiedottaminen jatkossa keskitetään kuukausittaisten henkilöstötiedotteiden sijaan. Intrasta löytyvät henkilöstöä koskevat ohjeistukset ja asiakirjat sekä ajankohtaiset asiat.

Koronaepidemian myötä Teams-kokouksia on pidetty entistä enemmän. Sähköiset viestintävälineet ja -kanavat ovat tulleet osaksi työarkea. Palvelu- ja vastuualueilla on pidetty säännönmukaisesti henkilöstö- ja tiimipalavereita.

Kunnanjohtaja aloitti kuukausittaiset Teams-palaverit yhteisesti henkilöstölle ja luottamustoimihenkilöille. Kunnanjohtajan Teams-henkilöstöpalaverissa käydään läpi johtoryhmässä käsiteltyt merkittävimmät julkiset asiat.

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

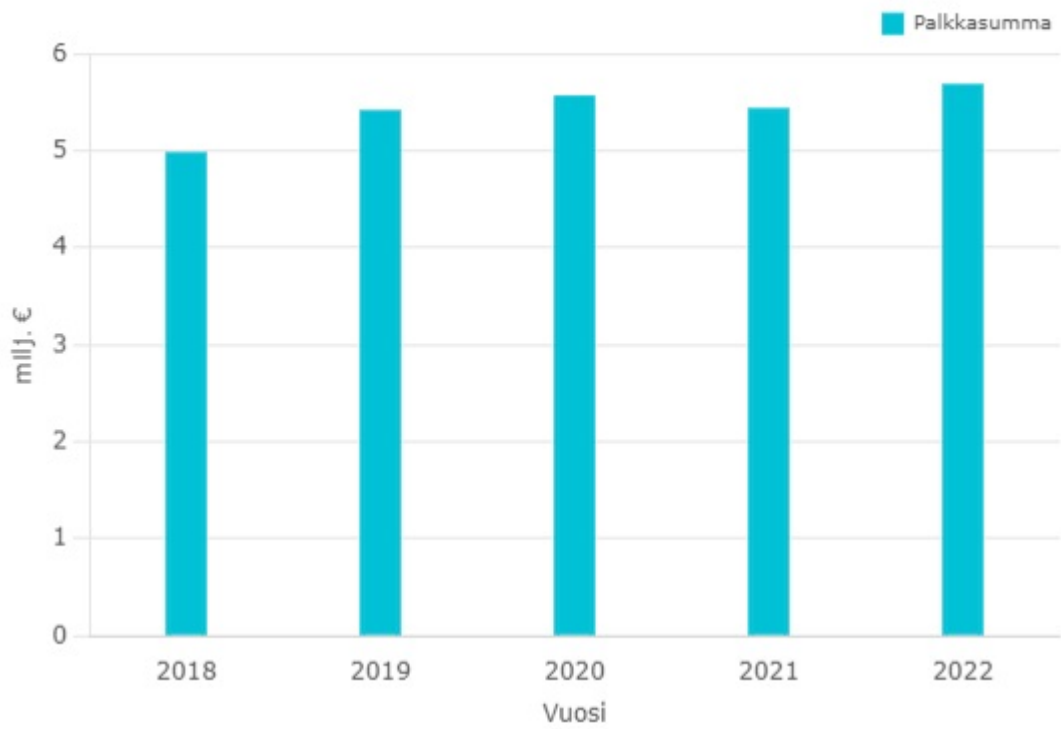
11 Työvoimakustannukset

Rautavaaran kunnassa palkkakehitys on nouseva, jota selittää osaltaan työehtosopimusten mukaiset korotukset. Työkyvyttömyyseläkemaksujen määrä on laskenut vuonna 2022.

Palkat (1000 €)	2019	2020	2021	2022
Vakinaisen henkilöstön palkat	4562	4786	4851	4948
Sijaisten palkat	599	466	449	589
Työllistettyjen palkat	22			
Tuntipalkat opettajat	98	97	103	123
Oppisop.henk.palkat	25	61	56	73
Henkilösivukulut edellisistä	1082	1106	1110	1171

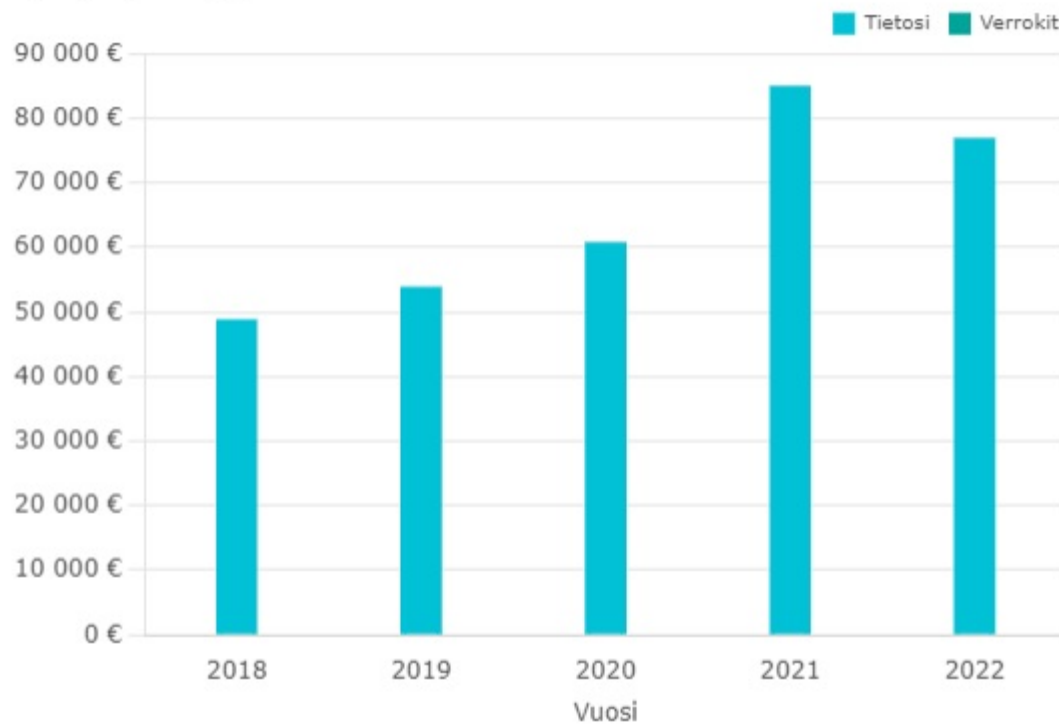
Palkat yhteensä	6388	6516	6567	6904
-----------------	------	------	------	------

Palkat



Lähde: Keva

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Lähde: Keva

Tätä asiakirjaa laadittaessa on hyödynnetty Kunta ja hyvinvointialueyönantajien KT vuoden 2021 julkaisua *Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan*.