



PUOLANKA

Henkilöstöraportti 2022

Sisällys

1. Henkilöstöpolitiikka ja –johtaminen ja viestintä	3
1.1 Johtaminen	3
1.2 Viestintä.....	3
2. Henkilöstön määrä ja rakenne.....	5
2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne sekä palvelussuhteen luonne	5
2.2. Keski-ikä	5
2.3 Eläkkeelle siirtyminen.....	6
2.4 Henkilöstön rekrytointi.....	6
3 Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen.....	7
3.1 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn.....	7
3.2 Kehityskeskustelut.....	7
4 Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky	8
4.1 Työterveyshuolto.....	8
4.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat.....	8
4.3 Työhyvinvointi, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus	9
6. Yhteistoiminta ja työsuojelu	10
6.1 YT – toimikunta.....	10
6.2 Työsuojeluorganisaatio	10

1. Henkilöstöpolitiikka ja –johtaminen ja viestintä

Kuntalain mukaan kunnassa on oltava kuntastrategia, jossa valtuusto päättää kunnan toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista. Kuntastrategiassa on otettava huomioon mm. henkilöstöpolitiikka, jonka yhtenä osana on vuosittain laadittava henkilöstöraportti. Puolangan kunnanhallitus hyväksyi kesäkuussa uuden kuntastrategian vuosille 2022 - 2025.

Henkilöstöraportissa kuvataan henkilöstön määrä ja rakenne sekä työpanos ja osaaminen. Lisäksi raportissa seurataan henkilöstön työhyvinvointia ja kehittämistarpeita. Raportointi tunnuslukuineen on keskeinen osa hyvää henkilöstöjohtamista, jolla tunnistetaan kunnan henkilöstövoimavarat ja voidaan ennakoida tulevat tarpeet.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä. Kaikki luvut on esitetty 31.12.2022 tilanteessa, ellei toisin mainittu. Talousarviovuoden lopun tietojen lisäksi osassa tiedoista on esitetty suluissa vertailun vuoksi tilanne edellisen vuoden päättyessä. Raportin runko noudattaa kunta-alan henkilöstöraportin suositusta.

Tiedot esitetään siten, että niistä ei käy ilmi yksittäistä henkilöä koskevia tietoja. Raportissa on mahdollisuuksien mukaan eritelty tiedot naisten ja miesten osalta ja näiltä osin toteutumaa on arvioitu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Tarkastelunäkökulmana on toteuma talousarviovuonna, nykytilan analysointi ja tulevaisuuden haasteiden tarkastelu.

Henkilöstöraportti käsitellään kunnanhallituksessa ja kunnanvaltuustossa. Raportti saatetaan tiedoksi myös pääluottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetulle ja kaikille kunnan esimiehille. Esimiehet käyvät henkilöstöraportin läpi oman henkilöstönsä kanssa.

1.1 Johtaminen

Kunnan organisaation muodostavat kolme toimialaa: hallinto- ja elinvoimapalveluiden toimiala, sivistystoimiala ja tekninen toimiala. Kunnan johtoryhmän muodostavat pormestari ja kunnan kolme toimialajohtajaa sekä elinkeinopäällikkö.

Vuosittain johtamista määrittelevät strategiset tavoitteet ja talousarviossa hyväksytyt toiminnalliset ja laadulliset tavoitteet. Tavoitteiden toteutumista seurataan talouden raportoinnissa ja osavuosisat-sauksissa. Kunnan henkilöstöpolitiikasta vastaa kunnanhallitus.

1.2 Viestintä

Vuonna 2022 tärkein yksittäinen henkilöstön tiedottamisen muoto ovat olleet henkilöstötiedotteet. Vuonna 2022 julkaistiin kahdeksan henkilöstötiedotetta. Henkilöstötiedotteita on julkaistu intranetin käyttöön otosta alkaen vuodesta 2021. Ensimmäiset tiedotteet lähetettiin sähköpostitse, mutta niiden julkaisu siirtyi intranettiin sen käyttöönoton jälkeen. Henkilöstötiedotteiden julkaisemisesta vastaa hallintojohtaja. Muilta osin esimiehet vastaavat henkilöstön tiedottamisesta, ja kokonaisvastuu henkilöstön tiedottamisesta on pormestarilla.

Henkilöstön yhteisten palavereiden toteutuminen vaihtelee toimialoittain. Esimerkiksi hallintopalveluilla on koko hallintopalveluiden yhteinen palaveri kahden kuukauden välein ja sen alla toimivalla toimistopalveluilla lähes viikoittain.

Kunnan sisäiseen viestintään käytetään lisäksi sähköpostia ja jonkin verran myös Teams-keskusteluja. Sähköpostin lähettämistä useille vastaanottajille on helpotettu luomalla toimiala- ja työyksikkökohtaisia ryhmiä. Tämä parin vuoden ajan käytössä ollut toimintatapa parantaa tiedonsaantia ja vähentää riskiä tietokatkoksiin asian koskiessa useita henkilöitä. Samoilla ryhmillä hallitaan myös intranetin osiokohtaisia käyttöoikeuksia.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

2.1 Henkilöstön määrä ja rakenne sekä palvelussuhteen luonne

Puolangan kunnan henkilöstömäärä 31.12.2022 oli yhteensä 104 (100) henkilöä ja toteutunut työpanos toimintavuonna oli 81 henkilötyövuotta. Henkilöstöstä työskenteli vakituisessa palvelussuhteessa 68 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 36 henkilöä. Määräaikaisuuden pääasiallisina syinä oli palkkatuettu työ, oppisopimuskoulutus sekä erilaiset hankkeet ja projektit.

Vuoden lopussa määräaikaisista oli palkkatukityöllistettyjä 5 (2) henkilöä ja oppisopimuskoulutuksessa oli 3 (6) henkilöä.

Työntekijöistä kokoaikaisia oli 74 ja osa-aikaisia 30. Osa-aikatyö on usein työntekijän itsensä toive, mutta myös työnantajalla voi olla tarjota vain osa-aikaista työtä. Kunnan henkilöstöstä naisia oli 62 (60) % ja miehiä 42 (40) %.

Alla olevassa taulukossa on esitetty henkilöstön määrä toimialoittain:

Palvelussuhde	Hallinto- ja elinvoimapalvelut	Sivistystoimiala	Tekninen toimiala	Yhteensä
Vakinainen	15 (16)	36 (33)	16 (17)	67 (66)
Määräaikainen tai viran väliaik. hoitaja	6 (6)	20 (19)	6 (1)	32 (26)
Työllistetty	0 (0)	0 (1)	5 (1)	5 (2)
Oppisopimus-suhteinen	0 (1)	0 (1)	0 (4)	0 (6)
Yhteensä	21 (23)	56 (54)	27 (23)	104 (100)

Edellä mainittujen lisäksi sivutoimisia kansalaisopiston tuntiopettajia oli 12 (12). Henkilöt eivät ole mukana edellä esitetyissä luvuissa.

2.2. Keski-ikä

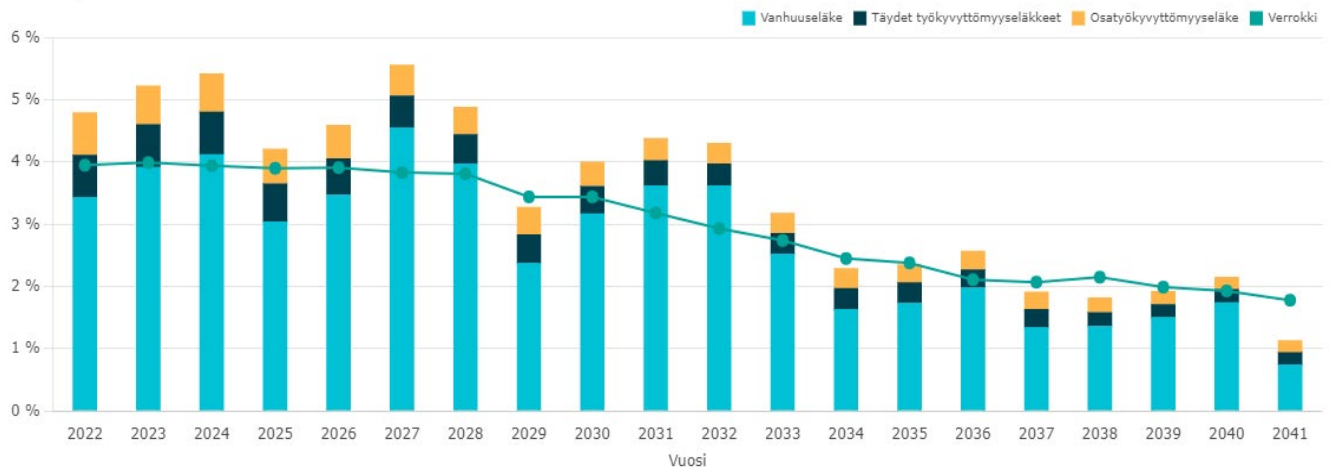
Henkilöstön keski-ikä oli 50 (50) vuotta.

2.3 Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden aikana vanhuuseläkkeelle siirtyi 3 (3) henkilöä, osatyökyvyttömyyseläkkeelle 1 henkilö (2), kuntoutustuelle 2 henkilöä (0) ja työkyvyttömyyseläkkeelle 0 (1) henkilöä.

Kevan eläköitymisennuste Puolangan kunnalle (sisältää sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstön):

Eläköitymisennuste



2.4 Henkilöstön rekrytointi

Tukityöllistettyjä kunnassa oli vuoden 2022 aikana 5 (1) henkilöä.

Vuonna 2021 kunnan 15 - 18 -vuotiaille nuorille suunnattua kesätyöseteliä käytettiin 27 kpl (32 kpl v. 2021) kpl, joista 24 (30) kpl yksityisen työnantajan palkkakustannuksiin ja 3 (2) kpl kunnan omiin palkkakustannuksiin. Yksittäisen setelin arvo oli 375 €.

3 Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen

3.1 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

Henkilöstön koulutustarpeet kartoitetaan kehityskeskusteluiden yhteydessä.

Koulutusmenoja oli v. 2022 tilinpäätöksessä yhteensä 14 507 € (13 909 € euroa vuonna 2021). Koulutusmenot sisältävät koulutuksesta aiheutuneet osallistumis-, matka- ja majoituskustannukset.

Kaikkia koulutuksia ei ole kirjattu henkilöstöhallinnon järjestelmään, joten luvut ovat suuntaa antavia. Koulutusten muuttuminen yhä enemmän vain osan päivää kestäviksi etäkoulutuksiksi on hämärtänyt työpäivän ja koulutuspäivän rajaa, ja koulutukseen osallistuminen on tarkoittanut entistä harvemmin koko päivän poissaoloa työstä, jolloin päivästä ei ole kirjattu poissaolopäivää henkilöstöhallinnon järjestelmään. Puolangan kunnalla ei ole käytössä varsinaista järjestelmää koulutusten seuraamiseen.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu koulutuspäiviksi kirjatut päivät toimialoittain (suluissa v. 2021 luvut):

Toimiala	pv
hallinto ja elinvoimapaalvelut	37 (6)
sivistystoimiala	94 (32)
tekninen toimiala	10 (0)
yhteensä	141 (36)

Opintovapaalain mukaista opintovapaata käytettiin 365 (506) kalenteripäivää. Opintovapaata käytti 1 (2) henkilö.

3.2 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut pidetään vuosittain pääsääntöisesti kahden kesken esimiehen ja työntekijän kanssa.

Kehityskeskustelu on suunnitelmallinen, seurattava kanssakäyminen, joka johtaa toimenpiteisiin. Siinä määritellään työn tavoitteet ja päämäärät, arvioidaan työn tuloksia ja suoritumista, tunnustetaan kehittämistarpeita ja sovitaan toimenpiteistä. Kehityskeskustelun yhtenä osana on koulutus-suunnitelman tarkistaminen.

Vuonna 2022 kehityskeskustelut pyrittiin toteuttamaan suunnitelmien mukaisesti.

4 Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

4.1 Työterveyshuolto

Kunnalla on palvelusopimus Terveystalo Oy:n kanssa työterveyspalvelujen tuottamisesta. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2022 olivat 35 997 € (29 491 € v. 2021), joista Kelan korvattavia kustannuksia noin 20 000 €.

Esimiehet saavat henkilöstöhallinnasta kuukausittain ns. varhaisen tuen listan henkilöistä, joilla on ollut runsaasti sairauspoissaoloja. Käytössä on sairauspoissaoloja koskeva ohje. Varhaisen tuen malli auttaa erityisesti esimiehiä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen, mutta myös työterveyshuollolla on siinä keskeinen rooli.

4.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Sairauspoissaolopäiviä oli 1547 kalenteripäivää. Koronaviruspandemian johdosta henkilöstöä on ohjeistettu jäämään pois läsnäoloa edellyttävästä työstä matalammalla kynnyksellä. Osa henkilöstöstä on voinut tehdä näissäkkin tilanteissa etätyötä.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu sairauspoissaolot toimialoittain (suluissa edellisen vuoden tiedot):

Toimiala	kalenteripv	keskiarvo/hlö
Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	345	16,43
Sivistystoimiala	946	16,89
Tekninen toimiala	256	9,48
Yhteensä	1 547	14,27

Vuonna 2022 sattui 5 työtapaturmaa (6 kpl v. 2021).

Tapaturmien torjunta kuuluu lakisääteiseen työsuojelutoimintaan, jonka yhtenä osana ovat työpaikkakartoitukset ja riskiarviointi. Työyhteisöjen tehtävänä on tarvittaessa oman työsuojeluhenkilöstön avustuksella arvioida, tunnistaa ja torjua työhön liittyvät tapaturmariskit. Vaikka ensisijainen huolehtimisvastuu työturvallisuusasioissa on työnantajalla, on työntekijän kuitenkin noudatettava turvallisia työmenetelmiä ja käytettävä asianmukaisia suojaimia.

4.3 Työhyvinvointi, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Henkilöstön työhyvinvointia ja työssäjaksamista tuetaan mm. henkilöstöeduin, jotka ovat: E-passi (kulttuuri/liikunta/virkistysetu) 250 € vuodessa (vuonna 2022 korotettu 100 €), joululahja ja esim. ke-säteatteriliput, sekä virkistyspäivä.

Toimialoilla on mahdollisuus järjestää joka vuosi toimialoittain tai työyksiköittäin virkistysiltapäivä tai -ilta. Puolangan kunta tarjosi henkilöstölleen mahdollisuuden osallistua teatterimatkalta Oulun kaupungin teatteriin. Henkilöstön jouluruokailu sekä joulukahvitilaisuus järjestettiin Puolankajärven koululla. Työnantaja muisti henkilöstöä joululahjoin.

Käytössä on etätyöohje. Osa henkilöstöstä on ollut runsaasti etätyössä. Koronavirustilanne on muuttanut Puolangalla, kuten yhteiskunnassa yleensäkin, työn tekemistä osassa työtehtävistä hybridimallin suuntaan, jossa lähityöskentely ja etätyöskentely vuorottelevat. Myös digitalisaatio ja ilmasto-tavoitteiden saavuttaminen vauhdittavat kehitystä. Kuntalaisten palvelemisen kannalta on tärkeä säilyttää riittävät lähipalvelut. Samalla yhtä suurempi osa kuntalaisista hoitaa asioinnin kuntaan täysin sähköisesti.

Puolangan kunnassa on käytössä varhaisen tuen toimintamalli. Sen tavoitteena on auttaa erityisesti esimiehiä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen. Työntekijän auttaminen mahdollisimman varhain tilanteessa, jossa työn sujumisessa ja työkyvyssä ilmenee ongelmia, sairauspoissaolojen ja niiden aiheuttamien kustannusten vähentäminen sekä työhyvinvoinnin ja tulok-sellisuuden lisääminen. Esimiesten tehtävänä on ottaa asia rohkeasti puheeksi ja toimia suunnitel-mallisesti tilanteen parantamiseksi. Myös työterveyshuollon tehtävänä on työkyvyn ongelmiin puut-tuminen
varhaisessa
vaiheessa.

Varhaisen tuen toimintamalliin liittyy myös korvaavan työn ohjeistus, jossa työntekijä estyttyään ta-paturman tai sairauden vuoksi tekemästä vakiintunutta tai työsopimuksen mukaisia työtehtäviä ky-kenee terveyttään vaarantamatta tekemään väliaikaisesti jotakin muuta työtä työnantajalleen.

Työhyvinvointia seurataan säännöllisesti ja kysely toistetaan kahden vuoden välein. Kysely toteutet-tiin keväällä 2022. Kyselyyn vastasi noin puolet työntekijöistä. Kyselyn perusteella työhyvinvointi oli kohtuullisen hyvällä tasolla verrokkikuntiin nähden.

6. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistoiminnan tarkoituksena on työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan edistäminen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun edistäminen.

6.1 YT – toimikunta

YT- toimikunta toimii koko kunnan työnantajan ja henkilöstön edustajien välisenä yhteistyöelimenä, jossa käsitellään kunnan organisaatioon ja toimintojen kehittämiseen sekä taloutta koskevat asiat, joilla on merkitystä kunnan palveluksessa olevan henkilöstön asemaan ja työolosuhteisiin.

YT- toimikuntaan kuuluu kolme pääluottamusmiestä (Juko, Jyty ja JHL) sekä pormestari ja hallintojohtaja. YT- toimikunnan kokoontui vuoden 2022 aikana 4 kertaa (5 kertaa v. 2021).

6.2 Työsuojeluorganisaatio

Työsuojeluorganisaatio käsittelee osaltaan työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät ja niihin vaikuttavat asiat. Työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö. Työntekijöitä edustaa kaksi työsuojeluvaltuutettua. Työsuojelutoimikunta kokoontui yhden kerran 2022 aikana. Työsuojeluvaltuutetun vaalissa valittiin edustajat hallinto- ja sivistystoimialalle (1hlö) sekä tekniselle toimialalle (1hlö) vuosille 1.1.2022-31.12.2025.