



Henkilöstöraportti

2024

Sisällys

1. Henkilöstöpolitiikka, johtaminen ja viestintä	3
1.1 Johtaminen	3
1.2 Viestintä	3
2. Henkilöstön määrä	4
2.1 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne	4
2.2 Henkilöstön ikäjakauma	4
2.3 Eläkkeelle siirtyminen	5
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	8
5. Yhteistoiminta ja työsuojelu	10
5.1 YT – toimikunta	10
5.2 Työsuojeluorganisaatio	10

1. Henkilöstöpolitiikka, 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 on hyväksynyt kesäkuussa 2022 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 kunnan henkilöstöjohtamista, missä tunnistetaan kunnan henkilöstövoimavarat ja voidaan ennakoida tulevat tarpeet.

Henkilöstöraportin tiedot on kerätty talous- ja henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä. Kaikki luvut on esitetty 31.12.2024 tilanteesta, ellei toisin mainittu. Talousarviovuoden lopun tietojen lisäksi osassa tiedoista on esitetty 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. Tarkastelunäkökulmana on toteuma talousarviovuonna, nykytilan analysointi ja tulevaisuuden haasteiden tarkastelu.

Henkilöstöraportti käsitellään kunnanhallituksessa ja kunnanvaltuustossa. Raportti saatetaan tiedoksi myös pääläluottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetulle ja kaikille kunnan esihenkilöille. Esihenkilöt käyvät henkilöstöraportin läpi oman henkilöstönsä kanssa.

1.1 Johtaminen

Kunnan organisaation muodostavat kolme toimialaa: hallinto- ja elinvoimapaalveluiden 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 osavuosikatsauksissa. Kunnan henkilöstöpolitiikasta vastaa kunnanhallitus.

1.2 Viestintä

Kunnan sisäiseen viestintään käytetään sähköpostia ja jonkin verran myös intranet-sivustoa. Henkilöstön yhteisten palavereiden toteutuminen vaihtelee toimialoittain. Esihenkilöt vastaavat henkilöstön tiedottamisesta ja kokonaisvastuu henkilöstön tiedottamisesta on pormestarilla.

2. Henkilöstön määrä

2.1 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne

Puolangan kunnan palveluksessa 31.12.2024 oli yhteensä 85 henkilöä. Henkilöstöstä vakituisessa palvelussuhteessa oli 63 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 22. Määräaikaisuuden pääasiallisina syinä olivat projektityö, viran väliaikainen hoitaminen ja lukuvuosiperusteinen työ. Vuoden aikana vuorotteluvapaalla oli kaksi henkilöä ja vuoden lopussa määräaikaisista työntekijöistä kaksi oli palkkatukityöllistettyjä.

Henkilöstöstä kokoaikaisia oli 73 ja osa-aikaisessa työssä 12. Kansalaisopistossa työskenteli vuoden aikana 15 sivutoimista tuntiopettajaa. Sivutoimiset työsuhteet eivät ole mukana tilastotaulukossa alla. Toteutunut työpanos toimintavuonna oli 86 henkilötyövuotta (HTV2).

Palvelussuhde	Hallinto- ja elinvoimapalvelut		Sivistystoimi		Tekninen toimi		Yhteensä	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
vakinainen	14	14	32	34	16	17	62	65
määräaikainen / viran väliaikainen hoitaja	4	3	10	11	6	3	20	17
tukityöllistetty					2	1	2	1
oppisopimussuhteinen					1	1	1	1
Yhteensä	18	17	42	45	25	22	85	84

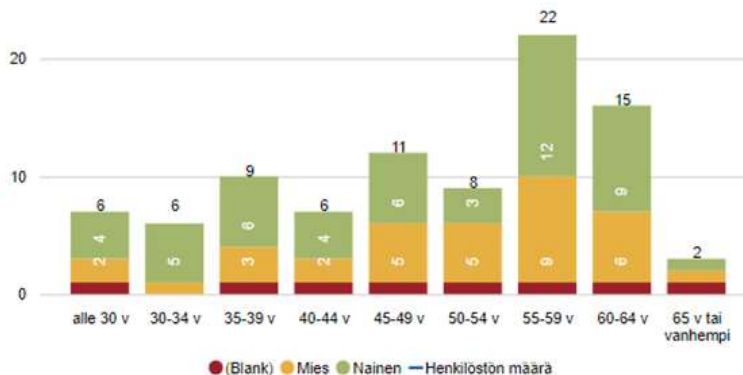
Taulukko 1. Henkilöstön määrä toimialoittain

Lähde: Personec F2-raportit

2.2 Henkilöstön ikäjakauma

Henkilöstön keski-ikä oli 49 vuotta ja palveluksessa olon keskiarvo on 10,3 vuotta. Työntekijöistä 59% oli naisia ja 41% miehiä.

Henkilöstömäärän ikäjakauma



Kuva 1. Henkilöstön määrä ikäryhmittäin

Lähde: Personec F2-raportit

2.3 Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2024 aikana vanhuuseläkkeelle siirtyi 5 henkilöä (2023: 2).

Kevan eläköitymisennuste Puolangan kunnalle esitetään alla olevassa kaaviossa. Eläköityminen tulee olemaan haasteena tulevina vuosina, sillä Kevan ennusteen mukaan 22 kunnan työntekijää eläköityy vuosien 2025-2028 aikana.

Eläköitymisennuste eläkelajeittain

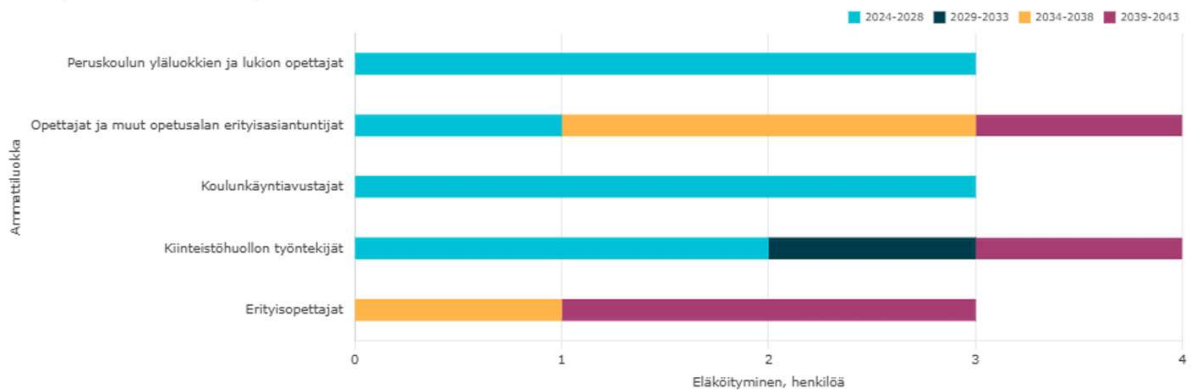


Kuva 2. Kevan tilasto eläköitymisennusteesta 2024 - 2043

Lähde: KEVA, Avaintiedot

Kevan ammattiluokitellun eläköitymisennusteen mukaan eläköityminen painottuu lähivuosien aikana aineenopettajien, kouluohjaajien ja kiinteistöhuollon ammattiryhmiin.

Eläköitymisennuste ammattiryhmittäin



Kuva 3. Kevan tilasto eläköitymisennuste ammattiluokittain 2024 - 2043

Lähde: KEVA, Avaintiedot

2.4 Henkilöstön rekrytointi

Henkilöstösuunnitelma päivitetään vuosittain toimialoittain talousarvion laadinnan yhteydessä.

Pääasiallisena rekrytointikanavana käytetään Kuntarekryä, jonka kautta avoimet työpaikat julkaistaan myös työvoimahallinnon Työtorilla. Sivistystoimessa on suunnattu opettajasijaisuuksien rekrytointia myös alan opiskelijoille, sillä haasteena on viimeisten vuosien aikana ollut työvoiman saaminen opetustoimen avoimiin tehtäviin.

Vuoden 2024 aikana uudessa vakituudessa työsuhteessa aloitti 3 työntekijää. Puolangan kuntaan työllistyi yhteensä 12 uutta työntekijää.

Palkkatukityöllistettyjä kunnassa on ollut vuoden aikana 6 henkilöä, joista valtaosa työskenteli kausitoissa kesäkuukausien aikana. Vuodenvaihteessa palkkatukityöllistettyjä oli henkilöstössä kaksi.

Kunta tarjosi nuorille kesäharjoittelupaikkoja ja myönsi kuudelle nuorelle 400 euron tuen, kahden viikon kesäharjoitteluun.

3 Henkilöstön osaaminen ja osaamisen kehittäminen

3.1 Työnantajan investoinnit henkilöstön osaamiseen ja työkykyyn

Henkilöstön koulutustarpeet kartoitetaan kehityskeskusteluiden yhteydessä.

Koulutusmenoja oli vuoden 2024 tilinpäätöksessä yhteensä 31 376 € (2023: 20 230 €). Koulutusmenot sisältävät koulutuksesta aiheutuneet osallistumis-, matka- ja majoituskustannukset.

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.

Vuoden aikana tarjottiin henkilöstölle käyttöön Eduhouse-verkkoympäristön koulutustarjonta ajalla elo-joulukuu. Verkkokurssien lisäksi tarjolla oli online-verkkoluentoja.

Alla olevassa taulukossa kirjatut koulutuspäivät ovat suuntaa antavia, sillä kaikkia koulutuksia ei ole kirjattu HR-järjestelmään.

Toimiala	Koulutuspäivät	
	2024	2023
Hallinto ja elinvoimapalvelut	65	33
Sivistystoimiala	81	97
Tekninen toimiala	20	14
Yhteensä	166	144

3.2 Kehityskeskustelut

Kehityskeskustelut pidetään vuosittain pääsääntöisesti kahden kesken esihenkilön ja työntekijän kanssa.

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

4 Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

4.1 Työterveyshuolto

Kunnalla on palvelusopimus Terveystalo Kuntaturva Oy:n kanssa työterveyspalvelujen tuottamisesta. Työterveyshuollon kustannukset vuonna 2024 olivat 27 356€ (2023: 24 402€).

Esihenkilöt saavat henkilöstöhallinnasta kuukausittain ns. varhaisen tuen listan henkilöistä, joilla on ollut runsaasti sairauspoissaoloja. Varhaisen tuen malli auttaa erityisesti esihenkilöitä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkyvyn heikkeneminen - myös työterveyshuollolla on asiassa keskeinen rooli.

4.2 Sairauspoissaolot ja tapaturmat

Alla olevassa taulukossa tarkastellaan sairauspoissaoloja toimialoittain.

Toimiala	kalenteripäivät		keskiarvo / henkilö	
	2024	2023	2024	2023
Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	51	569	2,8	33,5
Sivistystoimiala	929	744	22,1	16,5
Tekninen toimiala	717	299	28,7	13,6
Yhteensä	1 697	1 612	19,96	19,2

Henkilöstömäärältään suhteellisen pienissä yksiköissä muutamat yksittäiset pitkät, yhtäjaksoiset sairaspöissaolot vaikuttavat olennaisesti kokonaispoissaoloihin.

Vuonna 2024 sattui 4 työtapaturmaa (2023:4). Tapaturmien torjunta kuuluu lakisäätöiseen 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:

- ePassi (kulttuuri/liikunta/virkistysetu) 150 euroa/vuosi
- työsuhdepolkupyöräetu
- tuettu lounashinta.
- henkilöstön yhteiset tapahtumat ja toimialoittain/työyksiköittäin järjestettävä virkistystoiminta.

Vuoden 2004 aikana henkilöstölle tarjottiin liput paikkakunnan kesäteatteriin sekä sisäänpääsy LankaFest-tapahtumaan. Syyskaudella järjestettiin virkistysiltapäivä Hepokönkäällä sekä tarjottiin henkilökunnalle jouluaateria Arctic Nestillä, Paljakassa.

Kunnassa on käytössä etätyöohje, jonka mukaan lähi- ja etätyöskentely on mahdollista osassa työtehtäviä. Kuntalaisten palvelemisen kannalta on tärkeä säilyttää riittävät lähipalvelut sekä tarjota monipuolisesti digipalveluja kuntalaisille ja vapaa-ajanasukkaille.

Varhaisen tuen toimintamallin tavoitteena on auttaa erityisesti esihenkilöitä tunnistamaan aikaisessa vaiheessa työkykyyn vaikuttavia tekijöitä. Työntekijän auttaminen mahdollisimman varhain tilanteessa, jossa työn sujumisessa ja työkyvyssä ilmenee ongelmia, ennaltaehkäisee sairauspoissaolojen aiheuttamia kustannuksia ja tukee työhyvinvointia ja tuloksellisuutta organisaatiossa. Esihenkilöiden tehtävänä on ottaa asia rohkeasti puheeksi ja toimia suunnitelmallisesti tilanteen parantamiseksi. Myös työterveyshuollon tehtävänä on työkyvyn ongelmiin puuttuminen varhaisessa vaiheessa.

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

Työhyvinvointia seurataan myös 2-3 vuoden välein toteutettavalla henkilöstökyselyllä (Kevan työkykykysely). Seuraava laajempi seurantakysely toteutetaan vuonna 2025.

5. Yhteistoiminta ja työsuojelu

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

5.1 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 2024 aikana kaksi kertaa.

5.2 Työsuojeluorganisaatio

Työsuojeluorganisaatio käsittelee osaltaan työhön, työympäristöön ja työyhteisön tilaan liittyvät ja niihin vaikuttavat asiat. Työsuojelun yhteistoiminnassa työnantajaa edustaa työsuojelupäällikkö ja työntekijöitä kaksi työsuojeluvaltuutettua, jotka edustavat hallinto- ja sivistystoimialaa sekä teknistä toimialaa. Työsuojelutoimikunta ei kokoontunut vuoden 2024 aikana.