

Pyhäjoen kunta

Henkilöstöraportti 2018



Valokuvat Vesa Ojanperä

Kunnanhallitus 10.6.2019

Valtuusto 19.6.2019

Sisällys

1.	Johdanto	4
2.	Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen.....	5
2.1.	Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne	5
2.2.	Ikä- ja sukupuolirakenne	6
2.3.	Eläköityminen.....	7
3.	Työaika ja työpanos	8
4.	Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky.....	8
4.1.	Työterveyshuolto.....	8
4.2.	Sairausperusteiset poissaolot.....	9
4.3.	Työhyvinvointi.....	10
5.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen	11
6.	Henkilöstökustannukset.....	11
7.	Työntekijöiden palkitseminen	11
8.	Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta.....	12

1. Johdanto

Kuntatyönantajan on tunnettava henkilöstövoimavarat, joilla palvelut järjestetään. Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Siinä määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa.

Tämä henkilöstöraportti on laadittu sopijajärjestöjen vuonna 2013 asettaman yhteisen työryhmän laatiman henkilöstöraporttisuosituksen suuntaviivoja mukailleen. Suositus on korvannut aiemman, vuonna 2004 laaditun suosituksen

2. Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

2.1. Henkilöstömäärä ja palvelussuhteen luonne

Korkeimmillaan kuntien henkilöstön määrä oli 2011, jolloin kuntien ja kuntayhtymien palveluksessa oli 441 000 ihmistä. Tästä vuoteen 2017 kunta-alan henkilöstön määrä väheni 20 000 palkansaajalla, mutta lukumäärä kääntyi kasvuun vuonna 2018. Tilastokeskuksen kuntasektorin palkkatilaston mukaan kunta-alalla työskenteli 420 500 palkansaajaa lokakuussa 2018. Henkilöstömäärä kasvoi 1 679 palkansaajalla eli 0,4 prosenttia edelliseen vuoteen verrattuna.

Pyhäjoen kunnassa henkilöstömäärä on pysynyt viime vuosien aikana verrattain vakiintuneena. Henkilöstömäärän kehitystä on kuvattu taulukossa 1. Pienet muutokset selittyvät pääosin muutoksilla palkkatuella työllistettyjen määrässä. On myös huomioitava, että alla oleva taulukko kuvaa yhden poikkileikkauspäivän tilanteen. Myös vuoden aikana henkilöstömäärässä tapahtuu muutoksia. Koko vuoden 2018 aikana palvelussuhteessa kuntaan on ollut kaiken kaikkiaan 259 eri henkilöä. Heistä kuitenkin 62 on ollut kesätyöntekijöitä, nuorisotilavalvojia ja muita, joiden työsuhteen kesto koko vuoden aikana on ollut alle kuukauden.

Taulukko 1. Pyhäjoen kunnan henkilöstön määrä päävastuualueittain (31.12.)

Päävastuualue	Vakituiset					Määräaikaiset				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
Hallinto	7	10	10	10	13	4	5	6	7	4
Sivistys	76	73	75	75	78	38	36	34	39	45
Tekninen	29	29	30	34	33	14	13	9	8	3
Yhteensä	112	112	115	119	124	56	54	49	54	52
Päävastuualue	Työllistämistuella palkatut					Yhteensä				
	2014	2015	2016	2017	2018	2014	2015	2016	2017	2018
Hallinto	0	0	0	0	2	11	15	16	17	19
Sivistys	3	2	0	1	0	117	111	109	115	123
Tekninen	1	3	1	5	0	44	45	40	47	36
Yhteensä	4	5	1	6	2	172	171	165	179	178

Määräaikaisia työsuhteita on toiminnan luonteesta johtuen etenkin päivähoidossa sekä koulunkäynninohjaajan tehtävissä, joissa monet palvelut ovat lakisääteisiä ja joista osassa henkilökunnanmäärää suhteessa asiakkaisiin säädellään lailla. Määräaikaisuus voi perustua myös sijaisuuteen. Sijaisuuden perusteina ovat mm. sairauslomat, perhevapaat ja erilaiset harkinnanvaraiset vapaat sekä vuosilomat.

Tarpeettomia määräaikaisia työsuhteita pyritään vähentämään, mutta kaikkia työntekijöitä ei toiminnan tilapäisestä luonteesta johtuen voida vakinaistaa. Vuonna 2018 tapahtui kuuden palvelussuhteen vakinaistaminen.

Pois lukien lyhyet työsuhteet ja sivutoimisuudet, oli kunnan henkilöstössä vakinaisia osa-aikatyötä tekeviä henkilöitä kaikkiaan 27. Osa-aikatyötä tekevät pääasiassa koulunkäynnin ohjaajat, joiden työaika on sidottu koulun toimintaan.

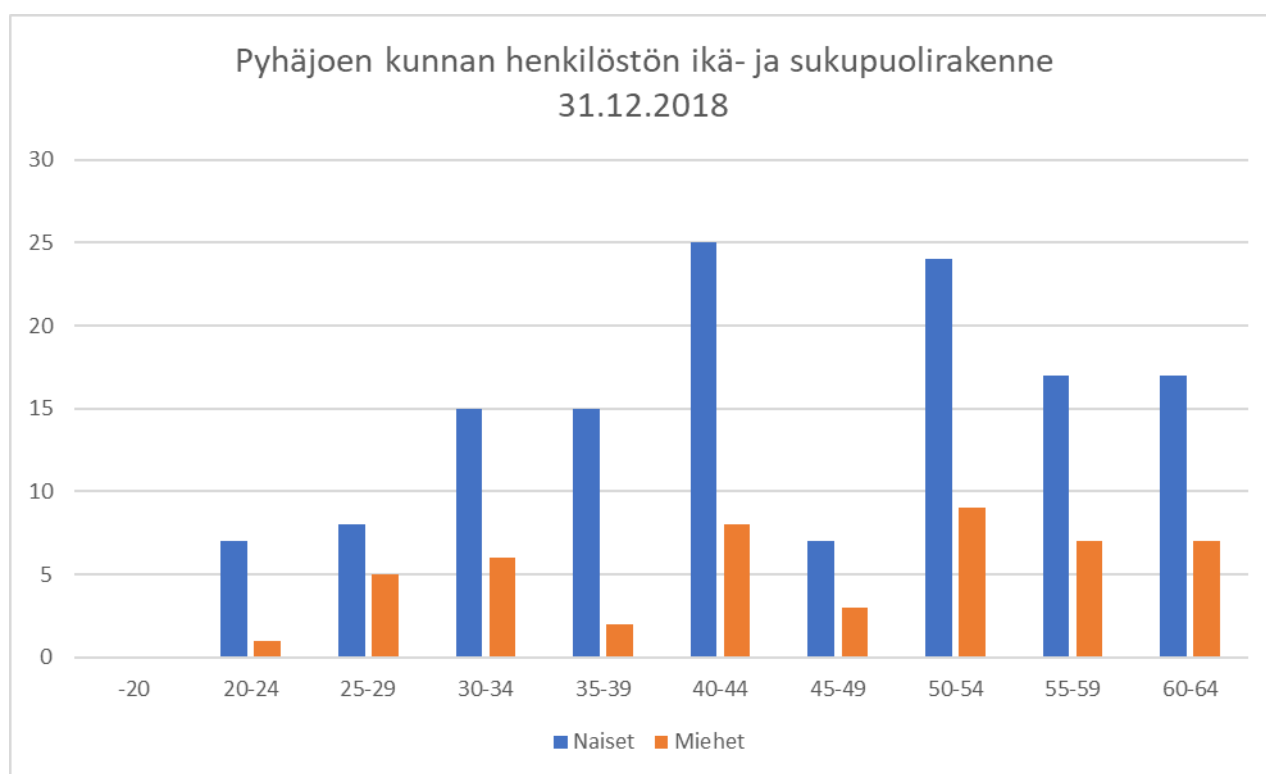
Taulukko 2. Henkilötyövuodet osastoittain 2014-2018

Vuosi	Hallinto- osasto	Sivistysosasto	Tekninen osasto	Yhteensä
2014	9,7	102	43,6	155,3
2015	12,7	101,7	42,1	156,5
2016	13,9	99,1	41	154
2017	14	93,9	41,1	149
2018	21,8	116,5	39,1	177,4

Vuonna 2018 tapahtui raportointijärjestelmän muutos

2.2. Ikä- ja sukupuolirakenne

Kaavio 1: Pyhäjoen kunnan työntekijöiden ikä- ja sukupuolirakenne



Henkilöstön keski-ikä miehillä noin 46 ja naisilla on noin 45 vuotta.

2.3. Eläköityminen

Vuosina 2014 - 2018 aikana Pyhäjoen kunnan palveluksesta on jäänyt eläkkeelle:

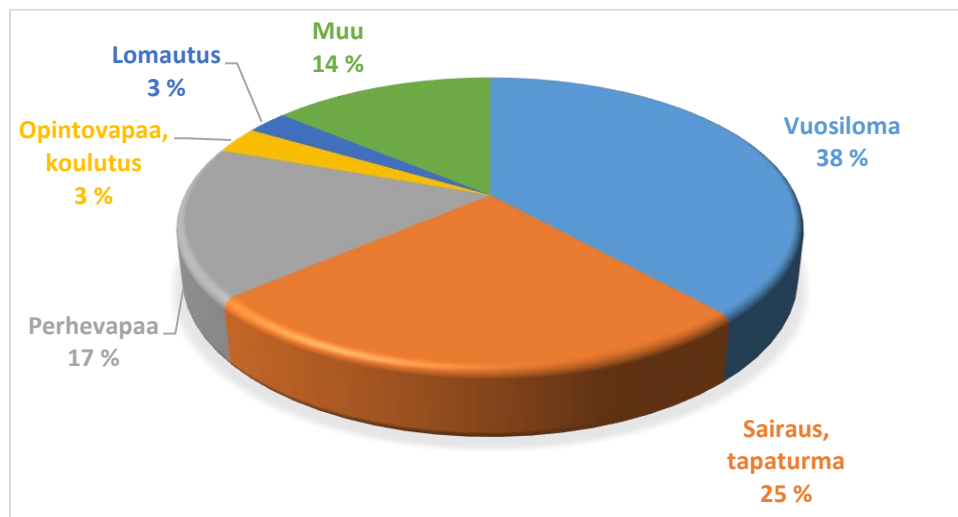
2014	10 henkilöä
2015	4 henkilöä
2016	8 henkilöä
2017	7 henkilöä
2018	7 henkilöä

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

	Vanhuus- eläkkeelle	Työkyvyttömyys- eläkkeelle	Osatyökyvyttömyys- eläkkeelle
2019	6	1	1
2020	5	1	1
2021	7	1	1
2022	6	1	1
2023	5	1	1
2024	4	1	1
2025	5	1	1
2026	8	1	1
2027	5	1	1
2028	3	1	1
2029	4	1	1
2030	4	1	1

3. Työaika ja työpanos

Kaavio 2. Poissaolojen syyt vuonna 2018



4. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

4.1. 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 2018 olivat I korvausluokassa 30 483,43, € ja korvausluokassa II 70 269,48€ eli yhteensä 100 752,91 €. Vuonna 2017 kokonaiskustannukset olivat yhteensä 95 676,53 €, vuonna 2016 94 975 €, ja vuonna 2015 63 336 €.

Vastaavasti kustannusten KELA-korvaus vuonna 2018 oli 40 625,71 €, vuonna 2017 39 604, 57 €, vuonna 2016 53 489 €, vuonna 2015 33 347 €, ja vuonna 2014 34 636 €.

Vuonna 2018 kunnan työntekijöiden työterveyshoitajana on toiminut Liisa Rasi, työterveyslääkärinä Veli-Antero Kaakinen, psykologina Petri Juujärvi ja työfysioterapeutina Riitta Leppänoro.

4.2. Sairausperusteiset poissaolot

Taulukko 3. Sairaspoissaolopäivät päivastualueittain 2014 - 2018

Vuosi	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Yhteensä
2014	223	1791	961	2975
2015	64	2074	759	2897
2016	19	1865	652	2536
2017	36	1396	692	2124
2018	107	1681	481	2269

Vuoden 2018 osalta työpäivinä

Taulukko 4. Sairaspoissaolopäivät/htv osastoittain 2014-2018

Vuosi	Hallinto- osasto	Sivistysosa- sto	Tekninen osasto	Yhteensä
2014	23,0	17,6	22,0	62,6
2015	5,0	20,4	18,0	43,5
2016	1,4	18,8	15,9	36,1
2017	2,6	14,9	16,8	34,3
2018	4,9	14,4	12,3	31,6

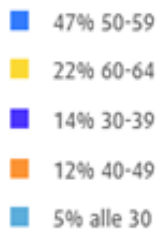
Kaavio 4. Sairauspoissaolotapaukset diagnosiryhmän, poissaolijan iän ja poissaolon pituuden mukaan yksittäisinä sairauslomatapahtumina

SAIRAUSSPOISSAOLOPÄIVÄT DIAGNOOSIRYHMITTÄIN

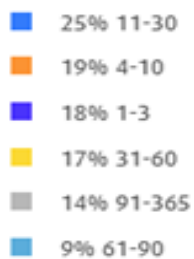


■	39% Muut
■	27% Tuki- ja liikuntaelinsairaudet
■	21% Mielenterveyden häiriöt
■	9% Infektiot
■	4% Tapaturmat
■	0% Verenkierto- ja aineenvaihduntasairaudet

IKÄJAKAUMA



SAIRAUSPOISSAOLOJAKSON PITUUS (VRK)



4.3. Työhyvinvointi

Pyhäjoen kunnan henkilöstön työhyvinvointia on tuettu mm. seuraavasti:

Huhtikuussa 2012 otettiin käyttöön Smartum-liikunta- ja kulttuurisetelit. Henkilöstöllä on mahdollisuus lunastaa seteleitä 2 kpl/kk 2,50 euron omavastuulla. Setelit ovat 5 euron arvoisia.

Vuoden 2018 aikana Smartum-seteleitä on lunastettu kaikkiaan 2 230 kappaletta.

Kunnan työntekijöille on ollut mahdollisuus omatoimiseen liikkumiseen maksutta monitoimitalolla.

Kunta tukee työnhyvinvointia myös lounasruokailua tukemalla (2,00 €) paikallisissa lounasravintoloissa.

5. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstön koulutuspäiviä vuoden 2018 aikana on kertynyt kaikkiaan 103 päivää, mikä on jonkin verran vähemmän kuin edeltäneenä vuonna.

Pyhäjoen kunta on vuonna 2010 hyväksynyt henkilöstön kehittämis- ja koulutussuunnitelman, jossa määritellään henkilöstön ammatillisen täydennys-, jatko- ja muun koulutuksen määrälliset ja sisällölliset tavoitteet sekä sovitaan kouluttautumisen yhtenäiset puitteet. Tämän kehittämis- ja koulutussuunnitelman nojalla työntekijän, joka on ollut kunnan palveluksessa vähintään kymmenen vuotta, on mahdollista vuoden aikana enintään viiden päivän ajan osallistua kontaktiopetuksen muotoiseen täydennyskoulutukseen palkallisena, mikäli työnantaja katsoo sen myös työnantajan kannalta hyödylliseksi. Vuoden 2018 aikana tällainen oikeus on myönnetty kolmelle henkilölle yhteensä kahdeksaksi päiväksi. Kyseinen etuus oli myös ainut haettu etuus.

6. Henkilöstökustannukset

Taulukko 5: Henkilöstökustannukset osastoittain vuosina 2014 – 2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Hallinto	894898	991 908	1 127 842	1 201 949	1 146 525
Sivistys	4 378 956	4 478 485	4 505 465	4 319 400	4 600 999
Tekninen	1 553 053	1 560 225	1 443 637	1 411 580	1 525 845
Keskuvaali- ja tark ltk.	4 243	4 523	1 645	5 957	5 233
Yhteensä	6 831 150	7 035 141	7 078 589	6 938 886	7 278 602
Investointipalkat	85 898	33 854	27 870	30 276	120 056

Henkilöstökulut ovat tuloslaskelman mukaan (ulk. + sis.). Kustannukset sisältävät palkat ja palkkiot sivukuluineen, vähennettynä sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutuskorvauksilla.

Hallinto-osaston henkilöstökustannuksiin sisältyvät kaikki ns. yhteisvastuulliset varhe-maksut, kesätyöllistäminen sekä luottamushenkilöistä aiheutuvat henkilöstökulut kunnanvaltuuston sekä kunnanhallituksen sekä sen alaisten toimielimien osalta. Lisäksi ent. sos.- ja terveystoimien eläkemenoperusteiset KuEL-maksut sisältyvät hallinto-osaston henkilöstökustannuksiin.

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

7. Työntekijöiden palkitseminen

Pyhäjoen kunta palkitsi 20, 30 ja 40 vuotta yhtäjaksoisesti palvelleita työntekijöitään lahjakortilla. Lahjakortin sai käyttää terveyttä ja kuntoa ylläpitävään toimintaan Pyhäjoella sijaitsevilla hoito- ja hoivapalveluyrityksissä tai Sanissa Kalajoella. Vuonna 2018 lahjakortin sai viisi pitkän työrupeaman tehnyttä työntekijää. Vuonna 2017 työntekijöitä palkittiin edellisen vuoden hyvästä tuloksesta Visit Pyhäjoki –hupparilla ja 10 Smartum-setelillä.

8. Yhteistoiminta ja työsuojelutoiminta

Kunnanhallituksen alaiseen henkilöstötoimikuntaan ovat Matti Pahkala, Raino Peltoniemi, Eija Flink, Pirkko Lintunen sekä Eija Sarpola. Toimikunta on kokoontunut vuoden 2018 aikana viisi kertaa.

Työsuojeluhenkilöt 2018-2021

Toimihenkilöiden edustajat:

Työsuojeluvaltuutettu Eija Ruotsala,

1. varavaltuutettu Heikki Saukko

2. varavaltuutettu Outi Viirret

Toimihenkilöiden edustajat:

Työsuojeluvaltuutettu Sami Malinen

1. varavaltuutettu Johanna Karjaluoto-Pisilä

2. varavaltuutettu Tiina Mattila

Lisäjäsen työsuojelutoimikuntaan Kari Sarja

Työsuojelupäällikkö Heikki Hirvikoski