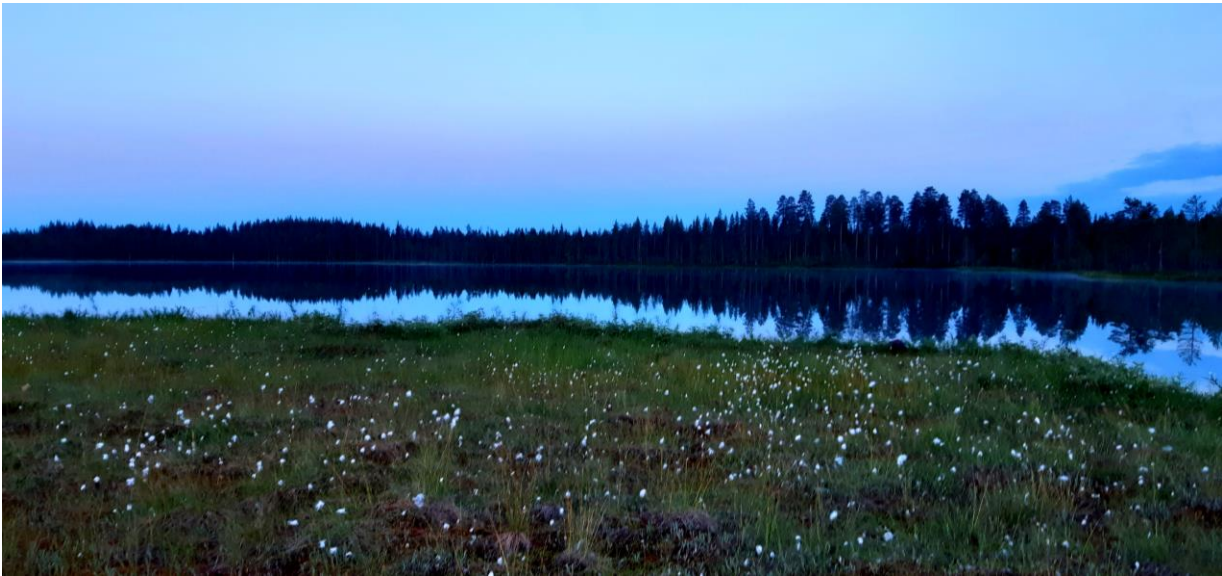




HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2020

Suomussalmen kunta

Hallintopalvelut



SUOMUSSALMI



Sisällys

1. SUOMUSSALMEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2020	1
2. HENKILÖSTÖRAPORTTI HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN JA ARVIOINNIN VÄLINEENÄ.....	3
3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	4
3.1 Palvelussuhteen luonne ja päätoimisuus.....	4
3.2 Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain	4
3.3 Ikä- ja sukupuolirakenne	4
3.4 Palvelussuhteen kesto	6
4. TYÖAIKA JA TYÖPANOS.....	7
4.1 Tehty työpanos ja poissaolot	8
5. OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN.....	10
5.1 Omaehtoinen koulutus	10
5.2 Taloudellisesti tuettu ammatillisen osaamisen kehittäminen	10
6. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI.....	11
6.1 Sairauspoissaolot	11
6.2 Työhyvinvoinnin tukeminen.....	12
7.1 Palkkaus.....	14
7.2 Henkilöstökustannukset.....	14
8. TOIMIALAKOHTAISIA TIETOJA	16
9. YHTEISTOIMINTA	17
9.1 HEPO-ryhmä	17
9.2 Työsuojelutoimikunta.....	17
9.3 Tiedottaminen.....	17
10. LOPUKSI	18

1. SUOMUSSALMEN KUNNAN HENKILÖSTÖRAPORTTI VUODELTA 2020

Henkilöstöraportin tehtävänä on antaa tietoa henkilöstön kehittämisen perustaksi ja päätöksenteon tueksi. Hyvä henkilöstöraportti kuvaa osittain toteutunutta kehitystä ja antaa kuvan henkilöstön tilanteesta. Se sisältää myös varautumisen tulevaan ja auttaa päätösten vaikutusten ennakkoinnissa ja toteutumisen seurannassa. Henkilöstöraportti antaa kokonaiskuvan, jota voidaan hyödyntää henkilöstöstrategian toteutumisen seurannassa ja tulevaisuuden suunnittelussa.

Henkilöstöraportti on henkilöstöjohtamisen arvokas apuväline, joka toimii oivallisena perustana keskustelulle, jota käyvät niin luottamushenkilöt, kunnan johto, esimiehet kuin henkilöstökin. Henkilöstövoimavarojen raportointi myös helpottaa seudullista, kuntien välistä ja valtakunnallista vertailtavuutta. Suomussalmen kunnassa on tehty henkilöstötilinpäätös vuodesta 1998 lähtien ja henkilöstöraportti vuodesta 2005 lähtien. Vuodesta 2016 alkaen henkilöstöraportti noudattelee Kuntatyönantajien henkilöstövoimavarojen raportointisuositusta.

Vuonna 2020 henkilöstön ikärakenteessa huomattavaa on, että vakituisen henkilöstön keski-ikä nousi hiukan, kun taas koko henkilöstön keski-ikä laski: vakituisen henkilöstön keski-ikä oli 50,4 (50 vuonna 2019) ja koko henkilöstön 48,7 vuotta (49,2 vuonna 2019). Sairauspoissaolojen kohdalla muutosta on tapahtunut vähemmän päin, sillä sairauspoissaolot laskivat peräti kolmella työpäivällä edelliseen vuoteen verrattuna - henkilöä kohden sairauspäiviä oli 10,5 (13 vuonna 2019) työpäivää.

Kaikkiaan vuoden aikana kunnassa työskenteli eripituisissa palvelussuhteissa 484 henkilöä, ja palvelussuhteiden pituudet vaihtelivat lyhyistä sijaisuuksista vakituisen työhön. Henkilöstön määrä vaihtelee vuoden aikana esimerkiksi virkavapauksien, sijaisuuksien ja muiden tilapäisten työntekijöiden vuoksi. Vuonna 2020 palkansaajien määrä oli vuotta 2019 (581) pienempi, johtuen muun muassa koronatilanteesta, sairauspoissaolojen vähenemisestä ja näin ollen myös lyhyiden sijaisuuksien ja muiden määräaikaissuhteiden vähenemisestä. Myös henkilöstön kokonaismäärän väheneminen näkyy tässä palkansaajien määrässä.

Tämä henkilöstöraportti on toteutettu uuden palkkajärjestelmän (Personec) raporttien pohjalta, mikä tuo muutosta esitettäviin lukuihin, sillä kaikkia samoja ja samassa muodossa olevia raportteja ei enää saada. Tämän lisäksi uusi HRM-järjestelmä Personec ESS7 on ollut vasta viime vuoden käytössä, mikä voi vaikuttaa siihen, että esimerkiksi poissaolokodeissa on vaihtelua. Ne henkilöstöluvut, jotka ovat raporttien perusteilla vertailtavissa suoraan edellisvuosien lukuihin on esitetty näiden lukujen yhteydessä.

Raportin tietojen tarkasteluajankohta on aina vuoden viimeinen päivä.

Seuraavassa luettelossa on keskimääräisen kunnan työntekijän/viranhaltijan tiedot

HENKILÖSTÖKUVA

HENKILÖSTÖÄ
yhteensä 303 /238 vakituista

- Nainen (71 % / 70 %)
- 48,7-vuotias / 50,4-vuotias
- Kunnan palveluksessa yli 15 vuotta (44 %) >
- Jää eläkkeelle 60,7-vuotiaana
- Lomalla 8,5 % työajasta
- Sairaana 10,5 työpäivää/vuosi
- 56 %:lla ei lainkaan sairauspoissaoloja
- Naisten € = 98,5 senttiä (2020)
- Naisten keskipalkka 2675,67€
- Miesten keskipalkka 2715,3 €
- Kustannukset:

palkka 33 451,5 €/v

yhteensä 35 798,8 €/v

2. HENKILÖSTÖRAPORTTI HENKILÖSTÖSTRATEGIAN TOTEUTUMISEN JA ARVIOINNIN VÄLINEENÄ

1. SUOMUSSALMEN KUNNAN TOIMINTA-AJATUS

Suomussalmen kunta on rohkeasti toimiva yhteisö, joka järjestää ja tuottaa kuntalaisten tarvitsemat, laadukkaat hyvinvointipalvelut. Suomussalmen kunta kehittää aktiivisesti, laajassa yhteistyössä yritysten ja sidosryhmien kanssa omiin vahvuuksiinsa perustuvaa elinvoimaa. Kunnan toiminnassa tärkeitä arvoja ovat niin rohkeus, yhteisöllisyys, luonto ja ympäristö kuin kulttuuri ja sivistyskin. Tavoitteena on kunnan vahva, omiin ominaisuuksiin perustuva identiteetti, turvallinen, mutkaton arki, kestävä taloudenpito ja se, että ketään ei jätetä.

2. HENKILÖSTÖPOLIITTINEN VISIO

Suomussalmen kunnassa työskentelee kunnanvaltuuston määrittelemän palvelutuotannon edellyttämä ammattitaitoinen, motivoitunut ja työkykyinen henkilöstö, joka tuottaa laadukkaita palveluja. Henkilöstöpoliittisessa visiossa korostuvat kuntastrategian arvot, joihin liittyen tärkeitä asioita ovat muun muassa palveluiden asiakaslähtöisyys ja henkilöstön hyvinvointi, osaavuus sekä motivaatio.

3. TYÖYHTEISÖN KEHITTÄMISPERIAATTEET

Parannamme osaamista ja tuemme motivaatiota

- toimintaympäristön muutosten ja asiakkaiden tarpeiden mukaisesti
- kehittämällä arviointia
- ylläpitämällä ja kehittämällä ammattitaitoa
- valmentautumalla uusien haasteiden vastaanottamiseen ja elinikäiseen oppimiseen
- työtämme arvostaen
- tukien palvelussuhteen jatkuvuutta
- palkkausjärjestelmää kehittämällä
- esimiestyötä kehittämällä

Kehitämme johtamista ja yhteistyötä

- toisiamme arvostaen
- ottaen huomioon eri-ikäiset työntekijät
- ottaen vastuuta ja olemalla avoimia
- parantaen työtapoja ja tuloksellisuutta
- antaen kannustavaa ja kehittävää palautetta
- parantaen tiedonkulkua

Parannamme työhyvinvointia

- mielekkäällä työllä sekä viihtyisällä ja turvallisella työympäristöllä
- huolehtien yhdessä työilmapiiristä
- käyttäen henkilöstövoimavaroja tarkoituksenmukaisesti
- kannustaen henkilökohtaisen toimintakyvyn ylläpitämiseen

Varmistamme uusien osaajien saannin

- kehittämällä Suomussalmen kuntaa hyvänä työnantajana
- markkinoiden Suomussalmea kodikkaana ja turvallisena asuinympäristönä, jossa on hyvät palvelut ja kohtuulliset kustannukset
- edistämällä työn ja perhe-elämän yhteensovittamista
- turvaten hiljaisen tiedon siirron uusille työntekijöille

3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

3.1 Palvelussuhteen luonne ja päätoimisuus

Vuonna 2020 kunnan palveluksessa oli vuoden viimeisenä päivänä 303 henkilöä. Henkilöstöstä 85 % teki kokoaikatyötä.

Taulukko 1: Henkilöstön määrä ja palvelussuhteiden luonteet

	2005	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	koko-aikaiset	osa-aikaiset
Koko henkilöstö	395	346	330	350	329	343	309	303	259	44
vakituiset	286	265	255	257	246	256	248	238	217	21
määräaikaiset	109	81	75	93	83	87	61	65	42	23

Toteutuneita henkilötyövuosia vuonna 2020 oli noin 296 htv (335 htv vuonna 2020 ja 341 vuonna 2019). Taulukon luvuissa voi olla kaksi henkilöä laskettuna samalle vakanssille, jos toinen on virkavapaalla ja toinen sijaisena. Tällaisia päällekkäisyyksiä oli vuonna 2020 aiempaa vähemmän, mikä näkyi myös palkansaajien kokonaismäärän laskuna.

Kunnan henkilöstöstä vakituksessa työsuhteessa olevien määrä oli 238, mikä on 78,5 prosenttia kokonaismäärästä määräaikaisten työsuhteiden henkilömäärän ollessa 65. Vuonna 2019 koko maan kuntatyöntekijöistä 76,7 prosenttia oli vakituksessa työsuhteessa, joten Suomussalmen osalta tämä luku on vajaat kaksi prosenttiyksikköä keskimääräistä suurempi. Kokoaikaista työtä teki 259 henkilöä ja osa-aikatyötä vastaavasti 44 henkilöä. Osa-aikaista työtä teki siis 14,5 prosenttia henkilöstöstä, kun vastaava luku oli edellisessä vuonna 13,6 prosenttia – osa-aikaista työtä tekevien määrä on siis noussut aiemmasta.

3.2 Henkilöstön lukumäärä sopimusaloittain

Henkilöstöstä 63 % kuului kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen alaisuuteen.

Taulukko 2: Henkilöstö sopimusaloittain 31.12.2020

Kvtes	Tekn.sop.	Opettajat	TuntiTes	Yhteensä
192	24	70	17	303

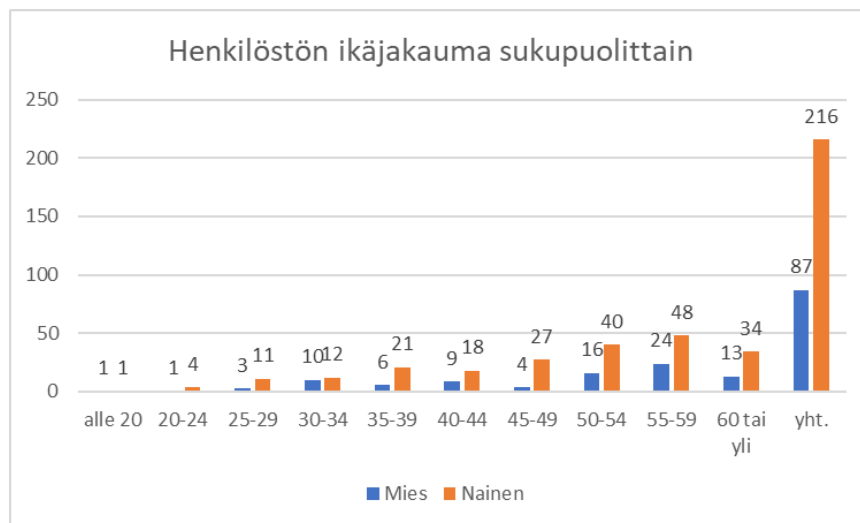
3.3 Ikä- ja sukupuolirakenne

Koko henkilöstön keski-ikä (48,7) laski hiukan, sillä vuonna 2019 se oli 49,2 vuotta. Vakituisten henkilöstön keski-ikä nousi hiukan. Vuonna 2019 kaikkien kuntien henkilöstön keski-ikä oli noin 45,7 vuotta, joten tässä suhteessa Suomussalmen kunnan työntekijöiden keski-ikä on keskimääräistä korkeampi.

Kunta-alan työntekijöistä keskimäärin 80 % on naisia, mutta Suomussalmen kunnassa naisia koko henkilöstöstä oli 216 (71,3 %) ja miehiä 87 (28,9 %). Vakituksessa palvelussuhteessa oli 166 naista (69,7 %) ja 72 miestä (30,2 %). Kuntamme kohdalla tähän rakenteeseen vaikuttaa merkittävästi se, että osa kunnan henkilöstöstä siirtyi Kainuun sosiaali- ja terveydenhuollon kuntayhtymän palvelukseen vuonna 2005 ja iso osa näistä työntekijöistä oli naisia.

Taulukko 3: Keski-ian kehitys

Vuosi	Vakituiset	Kaikki	Koko maa
2005	49,7	46,6	45,3
2013	51,2	48,4	45,6
2014	51,5	48,7	45,7
2015	52,2	49,9	45,7
2016	51,4	50,1	45,8
2017	50,9	49,3	45,8
2018	50,8	49,5	45,7
2019	50,01	49,2	45,7
2020	50,4	48,7	ei vielä tiedossa

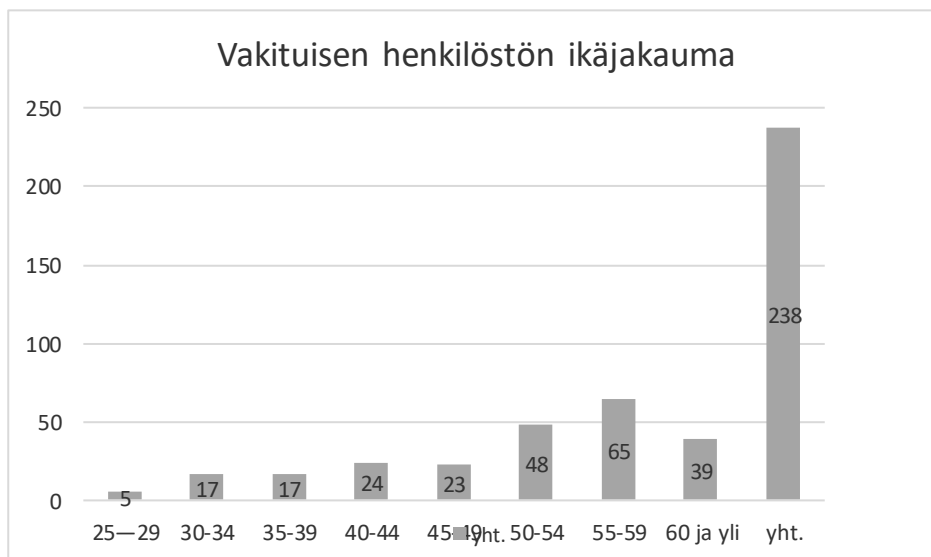


Kuva 1. Henkilöstön ikäjakauma sukupuolittain

Ikä	alle 20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 tai yli	yht.
Mies	1	1	3	10	6	9	4	16	24	13	87
Nainen	1	4	11	12	21	18	27	40	48	34	216
yht.	2	5	14	22	27	27	31	56	72	47	303

Henkilöstöstä 57,7 % on yli 50-vuotiaita, minkä lisäksi yli 60-vuotiaita oli vuoden 2020 lopussa 47. Tämä voi näkyä tulevina vuosina suurempina eläkkeelle jäävien määrinä ja sen vuoksi eri-ikäisten johtaminen on otettu yhdeksi henkilöstöpoliittisen ohjelman keskeiseksi arvoksi. Kaikissa esitetyissä ikäluokissa on kuitenkin useampia edustajia, mikä korostaa entisestään eri-ikäisten johtamisen tärkeyttä ja työnantajan joustavuutta erilaisiin elämäntilanteisiin nähden. Näkökulma eri-ikäisten johtamiseen tukee myös kuntastrategian päämääriä yhteisöllisyydestä ja hyvinvoivasta, motivoituneesta henkilöstöstä.

Kuva 2. Vakituisen henkilöstön ikäjakauma



ikä	25—29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60 ja yli	yht.
Mies	1	8	5	10	3	13	21	11	72
Nainen	4	9	12	14	20	35	44	28	166
yht.	5	17	17	24	23	48	65	39	238

Myös vakituisen henkilöstön ikärakennetta tarkastellessa voidaan huomata, että kaikista esitetyistä ikäluokista löytyy useampia edustajia. Vakituudesta henkilöstöstä 64 % oli yli 50-vuotaita ja 16 % oli yli 60-vuotaita, mikä näkyy niin ikään tulevana vuosina eläkkeelle jäävien määrässä. Kuvaajassa näkyy myös vakituisen henkilöstön keski-ikäen nousu, sillä esimerkiksi luokassa 25-29 on kolme henkilöä vuotta 2019 vähemmän. Myös pidemmissä työsuhteissa eri-ikäisten johtaminen, työkyvyn tukeminen ja erilaisiin elämäntilanteisiin mukautuminen tulevat korostumaan Suomussalmen kunnan roolissa työnantajana, mutta myöskin palveluntuottajana.

3.4 Palvelussuhteen kesto

Palvelussuhteen keston avulla voidaan tarkastella henkilöstön pysyvyyttä, mikä omalta osaltaan heijastaa kunnan työnantajakuva ja työntekijöiden sitoutuneisuutta. Suomussalmen kunnan osalta henkilöstön pysyvyys on varsin vakaata, sillä vakituudesta henkilöstöstä 31 % on ollut ollut kunnan palveluksessa yli 20 vuotta ja 55 % yli 10 vuotta. Vuonna 2018 nämä vastaavat luvut olivat 32 % ja 56 %. Muun muassa henkilöstön eläköitymisen myötä palvelussuhteiden keskimääräinen kesto on viime vuosina hiukan laskenut.

Taulukko 4: Vakituisen henkilöstön palvelussuhteen kesto

Alle 2v	2-4v	5-9v	10-14v	15-19v	20-24v	25-29v	Yli 30v
18	45	43	28	30	17	7	50

Henkilöstön vaihtuvuutta kuvataan myös raportoimalla vuoden aikana alkaneet ja päättyneet vakituiset palvelussuhteet. Vuonna 2019 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 10 ja päättyneitä palvelussuhteita 20. Vuonna 2020 alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli 8 ja päättyneitä vakituisia palvelussuhteita oli 6. Alkaneita vakituisia palvelussuhteita oli kaksi vähemmän kuin edellisellä vuonna ja päättyneitä vastaavia 12 vähemmän. Vakituisten henkilöstön määrä on siis laskenut, mikä osaltaan selittyy sillä, että esimerkiksi eläköitymisen vuoksi päättyneitä vakituisia palvelussuhteita ei ole täytetty uudelleen. Vuodelle 2020 otettiin käyttöön täyttölupamenettely, jossa kunnanhallitus käsittelee toimialoilta tulleet täyttölupapyynnöt.

3.5 Eläkkeelle siirtyminen

Eläkeuudistuksen myötä osa-aikaeläke poistui vuoden 2017 alussa, eikä niitä ole enää myönnetty. Kevan tilaston mukaan vuonna 2020 Suomussalmen kunnassa eläkkeelle siirtyi 18 henkilöä, joiden keski-ikä oli 60,7 vuotta. Tämä on viisi henkilöä vähemmän kuin vuonna 2020. Eläke-ennusteen mukaan eläkkeelle jäävien määrä tulee seuraavina vuosina olemaan muutamia henkilöitä pienempi kuin vuonna 2020. Kaikkien kuntien eläkkeelle jääneiden keski-ikä vuonna 2018 oli 60,6 vuotta, mihin verrattuna kunnan henkilöstön eläkkeelle jäämisikä on keskimääräistä korkeampi, vuoden 2020 osalta valtakunnallista lukua ei ole vielä saatavilla.

Eläkemenoperusteiset menot olivat vuonna 2020 Kevan antaman tilinpäätösarvion mukaan 1 603 828,77 e euroa, varhemaksu on lakkautettu, joten eläkemenoperusteiset menot ilmoitetaan yhdellä summalla. Tämä summa on hieman kasvanut vuoteen 2019 nähden (Vuonna 2019 1 550 302,67e).

Taulukko 5: Eläkkeelle siirtyneiden määrä ja keski-ikä

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2014	11	61,9
2015	14	62,3
2016	19	62,1
2017	19	61,9
2018	13	61,1
2019	23	62,1
2020	18	60,7

Yllä olevassa taulukossa on esitelty Kevan tilastojen mukaiset eläkkeelle siirtyneiden määrät ja keski-ikä. Tilastot on tehty virallisen eläkkeen alkamisen mukaan vuosittain, joten tilasto ei suoraan vastaa siihen, milloin kyseiset ihmiset ovat jääneet työstä pois. Kuntatyönantajien henkilöstöraportoinnin suosituksissa mainitaan Kevan tilastot osana henkilöstöraportointia, minkä vuoksi niitä on käytetty vuoden 2018 raportista alkaen henkilötietojen käsittelyn välttämisen ohella.

4. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

Palvelujen tehokkaan ja taloudellisen tuottamisen kannalta on välttämätöntä seurata henkilöstön todellista työpanosta eli kuinka kokonaistyöaika jakautuu työaikaan ja poissaoloaikaan. Vuonna 2019 kokonaistyöajasta 84,1 % oli työssäoloaika ja 15,9 (2018 17,5 %) poissaoloja.

Poissaolojen osuus väheni edelliseen vuoteen nähden, mikä osaltaan johtuu myös sairauspoissaolojen määrän vähentymisestä. Muita poissaoloja voivat olla esimerkiksi kuntoutukset, messut, kunnalliset luottamustoimet tai palkalliset merkkipäivät.

4.1 Tehty työpanos ja poissaolot

Tehtyjä työpäiviä oli yhteensä 73 471 (70 024 vuonna 2019). Niin ylitöiden kuin lisätöidenkin määrä väheni edellisestä vuodesta. Lisätyötä tehtiin noin 130 (369,5) tuntia ja ylitöitä 1099 (1130) tuntia. Sekä lisätöiden että ylitöiden määrä väheni viime vuodesta.

Taulukko 6: Henkilöstön poissaolotyöpäivät ja prosenttiosuus kokonaistyöajasta (vanhan palkkajärjestelmän mukainen taulukko)

Vuosi	Sairaus- lomat	Työ- tapat.	Perhe- vapaat	Tilap. hoitovap.	Koulu- tus	Opinto- vapaa	Lomau- tus	Vuor. vapaa	Yksit. palkall.	Yksit. palkaton	Luvaton	Vuosi- loma	Muut	Yht.
2005	4713	132	1043	124	420	249	275	879	195	679	0	9554	1263	19526
2014	2972	145	384	103	321	216	177	2174	143	655	8	8382	978	16658
2015	3863	113	875	120	303	152	285	1161	65	601	25	8077	910	16550
2016	3272	107	699	121	249	216	136	954	67	618	13	8681	878	16011
2017	4158	17	742	112	208	111	53	718	61	830	4	7446	904	15364
2018	4891	66	1108	128	141	572	19	147	222	2265	6	7885	2222	17649
2019	4108	102	473	118	187	967	5	252	284	2178	11	7555	217	16023
%	4,08	0,09	0,47	0,12	0,19	0,95	0,0	0,25	0,28	0,28	0,0	7,5	0,21	15,37

Ylhäällä kuvaajassa on lueteltuna poissaolotyöpäivät ja niiden prosenttiosuus kokonaistyöajasta. Koska palkanlaskenta- ja henkilöstöhallinnon järjestelmät ovat vaihtuneet, ei jatkossa poissaoloja voida suoraan verrata edellisen vuoden lukuihin kaikilta osin. Alla poissaolot esitettynä uuden järjestelmän antamalla koosteella. Kokonaistyöaika oli 87 235 työpäivää vuonna 2020 (13 764 + 73 471).

Poissaolopäivät

Poissaoloryhmä	Selite	2020
		2
	Tasausjaksovapaa	2
	Kuntoutus/kuntoutustuki	792
	Muu poissaolo	61
	Opintovapaa / muu koulutus	415
	Perhevapaat	372
	Sairaslomat ja tapaturmat	3,174
	Toisen tehtävän hoito/julkinen tehtävä	281
	Työvapaat palkalliset	398
	Työvapaat palkattomat/osittain palkalliset	824
	Vuositilomat/säästövapaat	7,447
	Total	13,764

Poissaolot ovat vähentyneet, minkä lisäksi on myös todettava, henkilöstön työpanos on kasvanut. Osa poissaoloista on selkeästi työhön liittyviä, kuten esimerkiksi koulutuksia, joista kertyi 47 haettua koulutuspäivää (187 vuonna 2019). Perhevapaiden ja sairauslomien osalta poissaoloissa on selkeää laskua. Uusia

vuorotteluvapaita ei myönnetty vuodelle 2020 koronatilanteen vuoksi. Uuden raportointijärjestelmän mukaisia muita poissaoloja olivat ylityövapaat, joita kertyi 61 vuonna 2020.

5. OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMINEN

Henkilöstöpolitiikkamme yhtenä periaatteena on osaamisen parantaminen. Tutkimusten mukaan henkilöstön työkyvyn ja osaamisen välillä on selkeä yhteys. Henkilöstön koulutuksen suuntaviivat tulevat koulutus-suunnitelmasta, jossa esimerkiksi omassa työssä kehittyminen ja digitalisaation vaatimat taidot ovat keskeisessä asemassa. Työnantajan järjestämän koulutuksen lisäksi henkilöstön omaehtoista koulutusta tuetaan, minkä lisäksi etenkin tulevaisuudessa pyritään lisäämään työkiertoa ja hiljaisen tiedon jakamista osana työssä kehittymistä.

5.1 Omaehtoinen koulutus

Suomussalmen kunnassa henkilöstöä on kannustettu omaehtoiseen täydennys- ja uudelleen koulutukseen tukemalla opiskelukustannuksia koulutusrahastosta vuodesta 1995 alkaen (yhteensä 164 henkilöä on saanut noin 105 732 euroa). Vuonna 2018 yksi henkilö sai tukea 250 € ja vuonna 2019 kolme henkilöä yht. 4 262 euroa. Vuonna 2020 yksi henkilö sai tukea 1220 euron verran.

Taulukko 7: Koulutusrahaston käyttö

Vuosi	Tuet yht.	Saajia
2005	3867	5
2013	0	0
2014	3469	4
2015	1118	1
2016	1614	2
2017	1646	2
2018	250	1
2019	4262	3
2020	1220	1

5.2 Taloudellisesti tuettu ammatillisen osaamisen kehittäminen

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä tuli voimaan vuoden 2014 alusta lukien. Se velvoittaa työnantajan laatimaan yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa henkilöstö- ja koulutussuunnitelman. Vastineeksi henkilöstölleen järjestämästä koulutuksesta työnantaja saa taloudellista hyötyä. Kunnan osalta koulutuskorvaus maksetaan hyvityksenä työttömyysvakuutusmaksuun. Suomussalmen kunnan ensimmäinen koulutussuunnitelma hyväksyttiin 14.10.2014. Koulutussuunnitelma päivitetään vuosittain osana taloussuunnitelmaa.

Työnantajan järjestämiä koulutuksia oli yhteensä 47 **työpäivää**. Vuoden 2019 koulutuskorvaushakemuksen perusteena oli 190 **koulutuspäivää**. Koulutuskorvaus on 10 prosenttia koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta ja arviot summa koulutuskorvauksen määrästä on 3532,29 euroa. Vuoden 2020 osalta koulutusten määrä oli edellisvuotta pienempi johtuen ainakin osittain koronatilanteesta, jonka vuoksi koulutuksia peruuntui ja moni koulutuksista järjestettiin lyhyempinä etäkoulutuksina, jolloin koulutustunteja ei kertynyt koulutuskorvaushakemuksen päiviä kerryttävästi.

6. TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY JA TYÖHYVINVOINTI

6.1 Sairauspoissaolot

Henkilöstöpoliittisen ohjelman keskeisenä kehittämisperiaatteena on työhyvinvoinnin parantaminen. Vuodesta 1998 lähtien kunnassamme on ollut suunnitelmallista toimintaa työhyvinvoinnin ylläpitämiseksi ja henkilöstön työhyvinvointia lisäävä ja edistävä ohjelma uudistettiin vuonna 2007. Ohjelmaa päivitettiin vuonna 2016. Useilla työpaikoilla on oma työhyvinvointiohjelma, sillä se on keskeinen väline osana henkilöstösuunnittelua ja henkilöstön johtamista. Työsuojelutoimikunta seuraa työhyvinvointia lisäävän ja kehittävän ohjelman toteutumista sekä kehittää työhyvinvointitoimintaa.

Henkilöstön työhyvinvointia on seurattu ikärakenteen ja sairauspoissaolosten kehityksellä sekä seitsemänä vuonna henkilöstölle tehdyllä työhyvinvointikyselyllä. Vuonna 2020 tehdyn henkilöstökyselyn vastaukset osoittavat, että kunnan henkilöstön työtyytyväisyys on hyvä, mutta parantamisen varaa on. Kyselyn perusteella eniten parannettavaa on tehtävien tasapuolisessa jakamisessa. Kyselyn tulokset auttavat kiinnittämään huomion henkilöstön kannalta olennaisiin asioihin ja kehittämään työyhteisöjä työhyvinvointia tukien.

Henkilöstön ikärakenne on esitetty kohdassa 3. Koska vakituisesta henkilöstöstä 73,5 % on yli 45-vuotiaita, on kiinnitettävä huomiota työ- ja toimintakyvyn tukemiseen. Toisaalta on kiinnitettävä huomiota myös erilaisissa elämäntilanteissa olevien työntekijöiden tarpeisiin, sillä työnantajan joustavuus voi edistää esimerkiksi myös lapsiperheiden vanhempien tai muualla asuvien työntekijöiden työhyvinvointia. Keväällä 2020 tehdyn henkilöstökyselyn mukaan eniten työn ja muun elämän yhteensovittamisen ongelmia esiintyy harastusten, parisuhteen ja läheisten kohdalla, kuten myös syksyllä 2018 tehdyn tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselynkin mukaan. Tämä on hyvä yhä edelleen ottaa huomioon tulevaisuudessa myös työhyvinvoinnin kannalta ja henkilöstöpolitiikkaa kehitettäessä. Tähän liittyen on tulevaisuudessa pohdittava, tuoko koronatilanteen vuoksi yleistynyt etätyö mahdollisia helpotuksia tähän – vaikka etätyön tekeminen ei olekaan kaikissa työtehtävissä mahdollista.

Sairauspoissaoloja oli 3174 työpäivää, joista työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli 102. Sairauspoissaolot henkilöä kohden olivat 10,5 työpäivää. Poissaolot laskivat vuodesta 2019, kuten myös jaksojen lukumäärä. Kuntatyönantajat tilastoi valtakunnallisesti sairauspoissaolot kalenteripäivää/henkilötyövuosi ja tämän tilaston mukaan vuonna 2018 koko maassa oli keskimäärin 16,5 kalenteripäivää sairauspoissaoloja. Vuoden 2020 osalta sairauspoissaolosten kalenteripäiviä/htv ei vielä saatu kunnan osalta uudesta järjestelmästä.

Taulukko 8: Sairauspoissaolopäivät

Vuosi	Työpv/hlö	Muutos%	Kalenteripv/htv	Muutos%
2005	11	0		
2014	9	12		
2015	12	33	15,2	
2016	9	-25	12,3	-19
2017	13	44	16,6	35
2018	14	8	19,7	19
2019	13	-7	16,7	-15
2020	10,5	-20	ei vielä saatavilla	

Kaikkiaan vuoden aikana kunnassa työskenteli eripituisissa palvelussuhteissa 484 henkilöä, joista 270:llä (56 %) ei ollut lainkaan sairauspoissaoloja. Vuonna 2019 vastaava luku oli 59 %. Työtapaturmista johtuvia poissaoloja oli 102 työpäivää (vuonna 2019 102 työpäivää).

Taulukko 9: Sairauspoissaolajaksojen määrä keston mukaan

Poissaolon kesto	Jaksojen lukumäärä 2020	2019
1 - 3 päivää	353	391
4 - 9 päivää	159	140
10-59 päivää	114	113
60 - 179 päivää	8	13

6.2 Työhyvinvoinnin tukeminen

Työhyvinvoinnin tukemisen on ajateltu tukevan työssä jaksamista ja työmotivaatiota. Tämän vuoksi kunta tukee erilaisissa tavoilla henkilöstönsä työhyvinvointia.

Henkilöstön työssä jaksamista on tuettu muun muassa seuraavasti: -

Työhyvinvointietuuksien käyttökohteet pysyivät vuonna 2020 pitkälti samoina vuoteen 2019 nähden. Onnistunutta yhteistyötä oli esimerkiksi Suomussalmen palloseuran Korpilätkä-jääkiekkojaoston kanssa. Kaikista 363:sta työhyvinvointiin oikeutetusta jotain tyhy-etuutta käytti 190 työntekijää ja näitä etuuksia käytettiin yhteensä noin 13 500 euron verran. Tyhyä ei käyttänyt lainkaan 168 kunnan tähän oikeutettua työntekijää.

Vuodelle 2020 tyhy-etuuden summa laskettiin 100 euroon, mikä on hyvä ottaa tyhyn käyttöä tarkastellessa. Koronatilanteella oli suuri vaikutus työhyvinvointietuuden käyttöön, sillä sen vuoksi esimerkiksi kulttuuritapahtumia ei järjestetty ja ryhmäliikuntatoimintaa oli vähemmän. Myös kylpylä oli keväällä suljettuna, minkä vuoksi jo ostettuja kausikortteja jatkettiin – tämän vuoksi tyhy-etuutta ei käytetty aiempaan tapaan uusien korttien hankkimiseen.

Virkistyspäivät: Työyhteisöt ovat voineet viettää puoli päivää virkistäytyen retkeillen, kuntoillen, ruokaillen tms. Työnantaja on tukenut virkistäytymistä 25 €/henkilö.

Kylpylän käytön tukeminen: Henkilöstön omaehtoista liikuntaa kannustettiin edelleen. Keskeisintä oli uimahalli- ja kuntosalilippujen sekä kausikorttien tukeminen (n. 8 633,42 euroa, vuonna 2019 11 100 euroa).

Kianta-Opiston ryhmiin osallistuminen: Kansalaisopiston ryhmiin osallistumista tuettiin (n. 2877 eurolla, vuonna 2019 4 770,00 euroa).

Kulttuuripalvelujen käytön tukeminen: Kulttuurin osa-alueelta tuettiin kunnan kulttuuripalvelujen (10 euroa, vuonna 2019 170 euroa) ja Kino Retikan (n. 640 euroa, vuonna 2019 1 750 euroa) järjestämiin tapahtumiin osallistumista. Koronatilanteen vuoksi Teatteri Retikan teatteriesityksiin ei käytetty tyhy-etuutta lainkaan.

Yhdistys- ja seuratoiminnan tukeminen: Tuettiin Sups:n jääkiekkoharrastukseen osallistujia (n. 580 euroa).

Muuta: Henkilöstön osallistumista The Ruthless Raja -hiihtoon tuettiin 10 eurolla. Tukea käytettiin 40 euron verran. Tupakanvieroitusohje on ollut myös henkilöstön käytössä Savuton Suomussalmi -ohjelman mukaisesti.

Työterveyshuolto- ja sairaanhoitopalvelut on ostettu Kainuunmeren työterveys Oy:stä. Alla olevat taulukot kuvaavat työterveyshuollon käyttöä, työterveyshuollon kustannuksiin on laskettu vuoden 2019 osalta myös ensiapukustannukset.

Taulukko 10: Työterveyshuoltoa on käytetty seuraavasti vuosina 2005–2020

	2005	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kustannukset	25 900	51 931	66 638	67 392	59 068	62 497	65 236	64 739	83 611
Kelan korvaus	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	60 %	59 %	
Tarkastuksia	273	141	173	171	153	332	158	98	183
Tutkimuksia	526	574	828	783	705	686	832	457	618

Taulukko 11: Sairaanhoidopalvelujen käyttö vuosina 2005–2019

	2005	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Kustannukset	15 500	19 402	73 691	49 954	25 437	40 089	42 815	43 109,78	50 628
Kelan korvaus	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	50 %	
Vastaanottokäyntejä	333	216	657	607	342	282	279	305	249
Tutkimuksia	441	215	759	730	513	423	456	501	377

Työterveyshuollon järjestämien sairaanhoidopalvelujen kustannusten nousu vuonna 2014 selittyy sillä, että työterveyshuollossa oli käytettävissä säännöllisesti myös lääkäripalvelut. Lääkäripalveluja oli saatavilla koko vuoden, etälääkäriyhteys oli aktiivisesti käytössä. Työterveyshuollon osalta tutkimusten määrä on lisääntynyt kuten myös kustannusten määrä. Sairaanhoidopalveluiden osalta kustannukset ovat nousseet edellisestä vuodesta, mutta tarkastusten ja tutkimusten määrä on edellisvuotta pienempi.

Vuodesta 2020 alkaen työnantajan järjestämälle työterveyshuoltotoiminnalle määritellään korvausluokkien I ja II osalta yksi yhteinen laskennallinen enimmäismäärä. Siitä korvataan ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I kustannukset. Enimmäismäärän voi käyttää kokonaan ehkäisevän työterveyshuollon eli korvausluokan I:n mukaiseen toimintaan. Sairaanhoidon eli korvausluokan II kustannuksia voidaan korvata, jos enimmäismäärää on jäljellä korvausluokan I kustannusten jälkeen, kuitenkin enintään 40 prosenttia yhteisestä enimmäismäärästä. Kelan korvaus työterveyshuollon kustannuksista poikkeaa siis aiemmista vuosista.

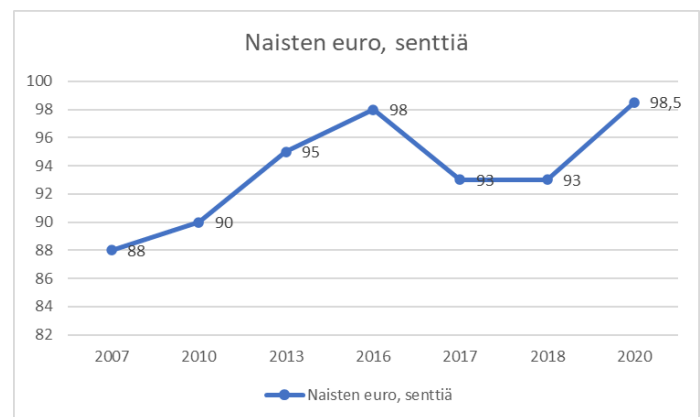
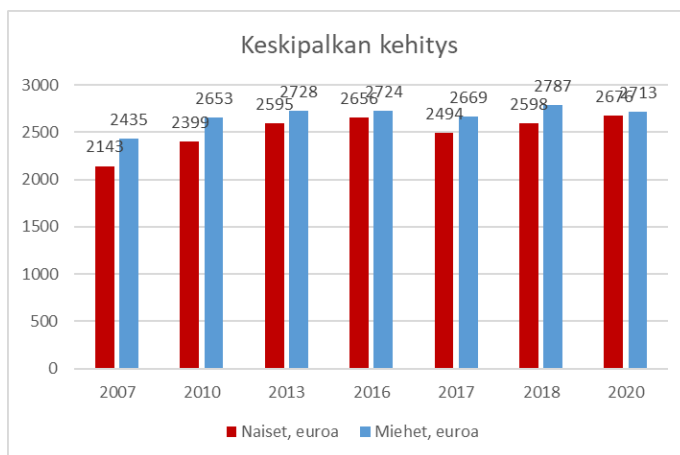
Työhyvinvointietuuksia ja keinoja tukea työhyvinvointia on käytössä hyvin, mutta jatkossa työntekijöitä voidaan motivoida työhyvinvoinnin edistämiseen esimerkiksi kattavamman työhyvinvointitiedotuksen ja sisäisen viestinnän kautta.

7. PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

7.1 Palkkaus

Tehtäväkohtaisen palkan perusteena on ollut työn vaativuus teknisillä vuodesta 1995 ja KVTES:n alaisella henkilöstöllä vuodesta 2002, minkä lisäksi opettajien työn vaativuuden arviointi otettiin käyttöön 1.3.2007. Henkilökohtainen lisä otettiin käyttöön teknisillä vuonna 2001 ja KVTES:n alueella vuonna 2005. Vuonna 2012 uudistettiin teknisten sopimuksen työn vaativuuden arvioinnin periaatteet sekä laadittiin opettajien henkilökohtaisen lisän periaatteet, joiden käyttöönotosta sovitaan myöhemmin. Vuoden 2020 suoritettiin vuonna 2019 aloitettu TVA-prosessi loppuun, mikä tarkoittaa sitä, että päivitetty palkkausjärjestelmä otetaan käyttöön vuoden 2021 aikana.

Kilpailukyky sopimusta koskevassa neuvottelutuloksessa on sovittu vuosittaisen työajan pidentämisestä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta sekä lomarahojen vähentämisestä 30 prosentilla nykyisestä tasosta lomanmääräytymisvuosien 2016–2017, 2017–2018 ja 2018–2019 osalta. Tämä koskee kaikkia kunnallisia sopimuksia. Nämä niin kutsutut kiky-tunnit poistuivat 30.8.2020, minkä lisäksi lomarahojen leikkaukset poistuivat kesäksi 2020.



Kuvat 3 ja 4. Keskipalkkojen kehitys sukupuolittain ja naisten euro

Palkkavertailu tehdään joka toinen vuosi ja edellisen kerran se tehtiin vuonna 2018. Vuodesta 2020 tehdyn palkkavertailun mukaan keskipalkka nousi naisilla, mutta vastaavasti miehillä se laski vuodesta 2018. Naisten euro oli vuonna 2020 98,5 senttiä, missä on palattu hiukan yli vuoden 2016 tasolle.

7.2 Henkilöstökustannukset

Henkilöstökustannuksia on hyvä tarkastella, jotta nähdään, missä suhteessa taloudellinen tilanne, henkilöstön hyvinvointi ja henkilöstön kokonaistilanne ovat keskenään. Alla olevassa taulukossa on lueteltuna sekä vuoden 2019 että vuoden 2020 henkilöstökulut. Vuonna 2020 henkilöstökulut ovat olleet edellisvuotta pienemmät, kuten vuotta aiemminkin. Palkka- ja palkkiokulut ovat pienemmät, kuten myös eläkekulut ja henkilösivukulut. Palkkakulujen lasku heijastaa osaltaan palvelussuhteiden ja palkansaajien hienoista laskua.

Taulukko 12: Henkilöstökulut

Ajettu: 23.02.2021 01.12.31	TP	Toteuma	Toteuma	TA	Toteuma	Toteuma	TA2020 -
	2019	01-12/2019	TP:stä %	2020	01-12/2020	TA:sta %	Toteuma €
PALKAT JA PALKKIOT	-11 288 155	-11 288 155	100	-10 879 604	-11 110 529	102	230 925
HENKILÖSTÖKULUT	-11 288 155	-11 288 155	100	-10 879 604	-11 110 529	102	230 925
ELÄKEKULUT	-3 363 885	-3 363 885	100	-3 456 925	-3 638 415	105	181 490
MUUT HENKILÖSIVUKULUT	-427 659	-427 659	100	-380 638	-179 782	47	-200 855
HENKILÖSTÖKORVAUKSET	164 030	164 030	100		78 296		-78 296
HENKILÖSIVUKULUT	-3 627 514	-3 627 514	100	-3 837 563	-3 739 901	97	-97 661
HENKILÖKULUT YHT	-14 915 669	-14 915 669	100	-14 717 167	-14 850 431	101	133 264

Esimerkiksi välillisistä henkilöstökustannuksista työsuojelun kulujen määrä oli 890 euroa (ei sisällä palkkoja, palkkiota ja sivukuluja). Työterveyshuollon kuluja taas käsitellään luvussa 6.2.

Henkilöstökustannuksia tarkastellessa voidaan huomata, että henkilöstökorvausten määrä on laskenut. Tämä voi osaltaan johtua siitä, että koronatilanteen vuoksi esimerkiksi matkustamista on ollut huomattavasti vähemmän, mikä taas näkyy matkakorvausten vähenemisenä.

8. TOIMIALAKOHTAISIA TIETOJA

Taulukko 15: Henkilöstömäärä ja -rakenne toimialoittain 31.12.2020

Toimiala	Vakinaiset	Määräaikaiset	Yhteensä	HTV
Kunnanhallitus	1	0	1	
Elinvoimapalvelut	6	16	22	
Hallintopalvelut	7	2	9	
Sivistyspalvelut	142	35	177	
Tekniset palvelut	82	12	94	
Yhteensä, joista	238	65	303	296
kokoaikaisia	217	42	259	
osa-aikaisia	21	23	44	

Sivutoimisia henkilöitä oli vuonna 2020 yksi ja palkkatuettuja oli 12, joista elinvoimapalveluiden alaisuudessa oli 9 ja sivistyspalveluiden alaisuudessa 1 ja teknisten palveluiden alaisuudessa 2. Henkilöstöstä osa-aikatyötä teki 14,5 % eli osa-aikaisuuden määrä kasvoi 0,9 prosenttiyksilöllä vuodesta 2019.

Taulukko 16: Henkilöstömäärän kehitys

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2004
Kunnanhallitus/Elinvoimapalvelut		7	4	5	4	2	3	2	4	2	1
Kunnanhallitus	1										
Elinvoimapalvelut	22										
Hallintopalvelut	9	22	42	33	49	24	19	23	20	22	70
Perusturvapalvelut	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	467
Sivistyspalvelut	177	185	195	189	201	204	216	224	203	218	270
Tekniset palvelut	94	95	102	102	96	100	108	112	109	113	104
Yhteensä	303	309	343	329	350	330	346	361	336	355	912

Vuoden 2005 alusta Kainuun maakunnan palvelukseen siirtyi 309 henkilöä. Lisäksi Ylä-Kainuun palvelukeskuksen puolankalaisesta henkilöstöstä siirtyi maakuntaan 85 henkilöä ja Puolangan kuntaan 25 henkilöä. Ruokapalvelut siirtyivät hallintopalveluista teknisiin palveluihin (30 henkilöä). Vuoden 2013 alussa lukio siirtyi sivistyspalveluihin Kainuun maakunta -kuntayhtymän purkauduttua (15 henkilöä). Vuosina 2016–2018 hallintopalvelujen henkilöstömäärää nostivat palkkatukityöllistetyt sekä määräaikainen projektihenkilöstö. 1.6.2017 kunnan uuden hallintosäännön myötä matkailupalvelut siirtyivät hallintopalveluista uuteen elinvoimapalvelujen toimialaan, mikä näkyi elinvoimapalveluiden henkilöstömäärässä myös seuraavina vuosina. Keväällä 2020 työllisyydenhoidon palvelut siirrettiin elinvoimapalveluiden alle, minkä lisäksi toimialalle palkattiin elinvoimajohtaja. Kunnan henkilöstön määrä vaihtelee vuoden aikana muun muassa virkavapauksien, sijaisuuksien ja tilapäisten työntekijöiden vuoksi. Luvuissa voi täten olla kaksi henkilöä laskettuna samalle vakanssille, mikäli toinen on virkavapaalla ja toinen sijaisena.

9. YHTEISTOIMINTA

Suomussalmen kunta tekee yhteistyötä henkilöstönsä kanssa niin henkilöstöpolitiikkaan, työsuojeluun kuin työhyvinvointiinkin liittyen. Alla on kuvattu näiden ryhmien koostumus ja toiminta.

9.1 HEPO-ryhmä

Suomussalmella on paikallisesti sovittu, että yhteistyöelimenä toimii HEPO-ryhmä (kunnanjohtaja, hallintojohtaja, hallintosihteeri ja pääluottamusmiehet). Asioiden yhteinen ja avoin käsittely on lisännyt yhteisymmärrystä.

JHL ry:llä on pääluottamusmies, luottamusmies ja näillä varamiehet, JYTY ry:llä pääluottamusmies ja varapääluottamusmies sekä JUKO ry:llä pääluottamusmies, varapääluottamusmies ja luottamusmies.

HEPO-ryhmä kokoontui kolme kertaa ja ryhmässä käsiteltiin muun muassa uuden henkilöstöpoliittisen ohjelman päivittämistä, seurattiin TVA-prosessin kulkua (TVA-ohryn lisäksi) sekä koronatilanteen vaikutuksia henkilöstöön. Tämän lisäksi HEPO-ryhmässä käytiin läpi muun muassa korona-ajan ohjeistuksia, kuten esimerkiksi etätyön ohjeita.

9.2 Työsuojelutoimikunta

Työsuojelun yhteistoimintaa varten kuntaan on valittu työsuojelutoimikunta, jossa on työnantajan ja työntekijöiden edustajat. Työsuojelutoimikunnassa on kahdeksan jäsentä, joista kaksi työsuojeluvaltuutettuja.

Työsuojelutoimikunta on laatinut työtapaturmatilaston seurataksaan työtapaturmatilanteen kehittymistä kunnan työpaikoilla. Toimikunnan edustajat ovat osallistuneet työsuojelutarkastuksiin sekä tarvittaessa työterveyshuollon työpaikkakäynteihin. Työsuojelutoimikunta on antanut lausuntoja työoloja koskevista asioista, työterveyshuollon KELA-korvaushakemuksesta ja henkilöstöraportista. Työsuojelutoimikunta on osallistunut kunnan työhyvinvointitoimintaan ja käsitellyt kunnan työterveyshuollon toimintasuunnitelman.

9.3 Tiedottaminen

Henkilöstöä koskevista asioista tiedotetaan sähköpostilla ja Intranetissä olevilla Henkilöstö-sivuilla sekä työpaikkakokouksissa. Henkilöstölle järjestetään infotilaisuuksia vuosittain. Vuonna 2020 koronatilanteen vuoksi yksi uusi viestintämenetelmä olivat kunnanjohtajan ajankohtaiskatsaukset, jotka järjestettiin etäyhteydellä. Tulevaisuudessa yhtenä haasteena on kehittää sisäistä viestintää ja lisätä samalla tasapuolista tiedottamista ja yhdenmukaista sääntöjen noudattamista – vuonna 2021 käyttöön tulevat uusi intra ja O365-palvelut, joiden myötä tavoitteena on sisäisen viestinnän tehostaminen.

10. LOPUKSI

Vuonna 2020 Suomussalmen kunnan henkilöstömäärä oli aiempaa vuotta hiukan pienempi, mikä osaltaan selittyy sillä, että eläköityneiden tai irtisanoutuneiden tilalle ei ole aina palkattu uusia henkilöitä.

Henkilöstökustannusten määrä oli edellisvuotta pienempi, mitä osaltaan selittävät myös palkkojen ja palkkioiden määrän vähentyminen. Palkansaajia yhteensä eli eri pituisia palvelussuhteita oli vuonna 2020 peräti 97 vähemmän kuin vuonna 2019, mikä osaltaan selittää muun muassa henkilöstösivukulujen ja palkkojen määrän laskua. Sairauspoissaolojen määrä väheni 2,5 työpäivällä henkilöä kohden, mikä tarkoittaa muun muassa sitä, että sijaisia on palkattu aiempaa vähemmän – tämä heijastuu palvelussuhteiden pienempään määrään ja pienentyneisiin palkkakuluihin.

Koronavuosi oli hyvin poikkeuksellinen, eikä näin lyhyellä aikavälillä voi suoraan sanoa, johtuuko sairauspoissaolojen määrän väheneminen osaltaan etätöön lisääntymisestä ja aiempaa tarkkaavaisemmasta hygieniasta – kuitenkin on hyvin todennäköistä, että myös näillä on ollut vaikutusta sairauspoissaolojen määrän laskuun. Koronavuosi heijastui myös henkilöstön koulutusten määrään, sillä koulutuspäivien määrä laski huomattavasti vuoteen 2019 nähden – toisaalta esimerkiksi etäkoulutusten määrä lisääntyi, mikä näkyy osaltaan myös henkilöstökorvausten (sis. mm. matkakorvaukset ja oman auton käyttökorvaukset) määrän laskuna.

Vuosi 2020 oli koronan lisäksi myös muutenkin muutosten vuosi henkilöstölle, kun Monetra aloitti talous- ja henkilöstöhallinnon palveluntarjoaja, mikä tarkoitti uusien järjestelmien käyttöönottoa, käyttökoulutuksia ja opettelua. Vuoden 2021 alussa ICT-palveluntarjoajaksi vaihtui Atea, minkä lisäksi työhyvinvointijärjestelmäksi vaihtui ePassi, joten aivan muutoksitta ei tätä kuluva vuottakaan edetä. Henkilöstön osalta nyt tavoitteena on edetä kohti tavallisempaa työarkea, jossa uudet järjestelmät ja käytännöt juurtuvat käyttöön ja selvitystyön sekä opetteluun määrä vähenee.

TVA-prosessin perusteella tehtävien vaativuudet on tarkasteltu ja luotu pohja tehtäväkohtaisten palkkojen määrittämiselle. TVA-prosessin perusteella kohdennetaan huhtikuun 2021 alusta jakoon tulevat järjestelyerät, jotka käytettiin palkkaepäkohtien ja vaativuustasojen korjaamiseen. (Järjestelyerät tulevat takautuvaan maksuun kunnanjohtajan viranhaltijapäätöksen jälkeen, mistä myös tiedotetaan). Vuonna 2022 tehtävässä henkilöstökyselyssä voidaan kartoittaa, onko muutoksilla ollut vaikutusta työmotivaatioon ja kokemuksiin palkkauksen oikeudenmukaisuudesta.

Vuodelle 2021 yksi keskeinen tavoite on sisäisen viestinnän kehittäminen ja uusien viestintäkanavien, kuten uuden intran käyttöönotto siten, että henkilöstömateriaalit, tiedotteet ja uutiset ovat helposti kaikkien löydettävissä.