

Leppävirran kunta

# Henkilöstökertomus 2021

# Sisällys

<b>1. Henkilöstökertomuksen tavoite .....</b>	<b>2</b>
<b>2. Leppävirran kunta työnantajana .....</b>	<b>2</b>
2.1 Organisaatorakenne.....	3
<b>3. Osastopäälliköiden katsaus 2021 .....</b>	<b>3</b>
3.1 Kunnanhallitus – kunnansihteeri Anssi Nykänen.....	3
3.2. Perusturvaosasto – perusturvajohtaja Marena Paahto.....	3
3.3 Sivistysosasto – sivistystoimenjohtaja Sari Ihalainen .....	5
3.4 Tekninen osasto – tekninen johtaja Tapio Montonen.....	7
<b>4. HR 2021 – vs. henkilöstöpäällikkö Jonna Torni-Holopainen.....</b>	<b>8</b>
<b>5. Tietoja henkilöstöstä .....</b>	<b>10</b>
5.1 Henkilölukumäärä vuonna 2021 .....	10
5.2 Henkilötyövuodet.....	12
5.3 Henkilöstön vaihtuvuus.....	13
5.4 Työajan jakautuminen.....	14
5.5 Palkkauskustannukset .....	15
5.6 Henkilöstön ikärakenne .....	16
5.7 Henkilöstön poissaolot.....	18
5.8 Työsuojelu ja työtapaturmat – työsuojelupäällikkö Risto Kosunen .....	20
5.9 Eläköityminen ja eläkemaksut .....	23
5.10 Eläköitymisennuste .....	25
<b>6. Työhyvinvoinnin edistäminen .....</b>	<b>25</b>
6.1 Työkyvyn tukeminen ja virkistäytyminen .....	25
6.2 Palkitseminen.....	27
<b>7. Työllisyydenhoito .....</b>	<b>27</b>
<b>8. Leppävirran kunnan henkilöstökulut.....</b>	<b>30</b>
8.1 Henkilöstötuloslaskelma 2021 .....	30
8.2 Palkkamenot toimielimittäin 2017–2021 .....	31

# 1. Henkilöstökertomuksen tavoite

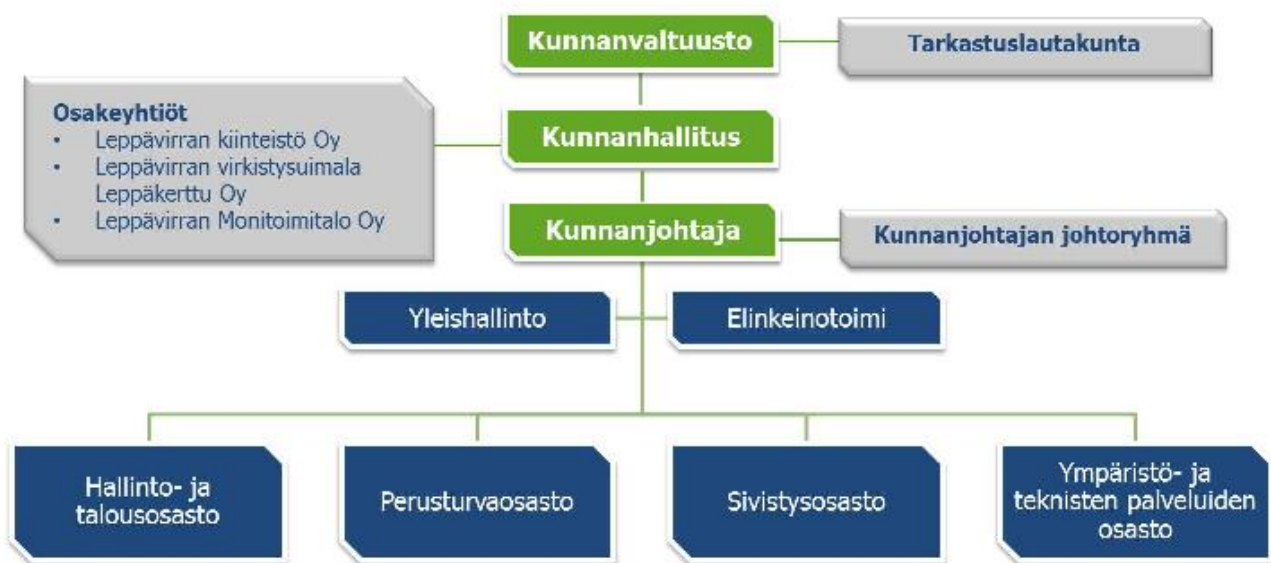
Henkilöstökertomuksen tehtävänä on antaa kuva siitä, millainen edesmennyt vuosi on ollut organisaatiossa henkilöstön avainlukujen valossa. Organisaatio vaikuttaa toiminnallaan tuloksensa lisäksi henkilöstön tilaan. Tällä taas on vaikutusta tulevien vuosien toimintaan ja tuloskehitykseen. Kehittämällä ja huomioimalla henkilöstönsä organisaatio pitää huolta henkilöstönsä potentiaalista myös tulevaisuudessa. Henkilöstökertomus on siis tilastoinnin ja yhteenvedon lisäksi tärkeä henkilöstön kehittämisen apuväline.

Leppävirran uutta henkilöstökertomusta (aiemmalta nimeltään henkilöstötilinpäätös) päivitettiin vuonna 2017 vastaamaan Kuntatyönantajien ohjeistusta. Tämä ”Henkilöstövoimavarojen arviointi – suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen” – nimellä kulkeva ohjeistus pitää sisällään henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset toimintaan ja talouteen. Yhtenäisellä tilastotiedolla kunta kykenee jatkossa vertailemaan omia tilastojaan muiden kuntien vastaaviin.

## 2. Leppävirran kunta työnantajana

Leppävirran kunta oli vuonna 2021 506 työntekijällään Leppävirran suurin työnantaja. Erilaisia tehtävänimikkeitä kunnassa oli yhteensä 115 kappaletta. Näistä yleisimpiä olivat lähihoitaja (91), varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (42), luokanopettaja (37), koulunkäynninohjaaja (22) ja varhaiskasvatuksen opettaja (26). Vuonna 2021 esimiesasemassa olevia oli yhteensä 38 viranhaltijaa tai työntekijää.

## 2.1 Organisaatiorakenne



## 3. Osastopäälliköiden katsaus 2021

### 3.1 Kunnanhallitus – kunnansihteeri Anssi Nykänen

Valtuuston 2019 hyväksymässä talouden tasapainottamisohjelmassa mainitaan yhtenä tehtävänä hallinnon tukipalvelujen ulkoistaminen / toiminnan uudelleen järjestäminen. Kunnanhallitus päätti 19.10.2020 ulkoistaa kunnan ICT palvelut Kuntien Tiera Oy:lle ja kunnan taloushallinnon palvelut Sarastia Oy:lle. ICT palveluiden osalta muutos tapahtui liikkeenluovutuksena 1.1.2021. Talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut siirtyivät toukokuusta 2021 – loppuvuosi 2021 välillä vaiheittain ulkoistettuun palveluun. Henkilöstö siirtyi ICT:n osalta Tiera Oy:n palvelukseen ja muiden osalta sijoittui kunnan muihin avoimiin tehtäviin. Siirron toteuttaminen on osin vielä kesken.

### 3.2. Perusturvaosasto – perusturvajohtaja Marena Paahto

Perusturvaosaston vuosi 2021 on jatkunut haastavana pitkittyneen koronapandemian vuoksi. Korona on vaatinut perusturvaosaston henkilöstöltä edelleen jatkuvaa varautumista ja erityisen paineen alla työskentelyä. Perusturvaosaston henkilöstö työskentelee lähellä asiakkaita. Välitöntä

asiakastyötä ensilinjassa tekevät niin hoiva-avustajat, lähihoitajat, ohjaajat, sairaanhoitajat, henkilökohtaiset avustajat, kuin sosiaalityöntekijätkin. Koronasta aiheutunut pitkäkestoinen kriisi on vaikuttanut perusturvan henkilöstön työssäjaksamiseen. Työ on ollut sekä fyysisesti, että psyykkisesti raskaampaa, kuin aiemmin. Korona on aiheuttanut tavallista enemmän poissaoloja, koska töihin ei ole voinut tulla oireisena. Sairauspoissaolot ovat edelleen kuormittaneet työyhteisöjä. Sijaisuuksiin on ollut hankala saada rekrytoitua henkilöstöä ja työvuoroja on jouduttu järjestelmään työyksiköiden sisällä. Varautumista on tehostettu mm. työtehtäviä uudelleen järjestelemällä, työntekijöiden siirroilla, hälytysrahan korotuksella, varallaololla ja lisä- ja ylitöillä sekä mahdollisuuksien mukaan etätöillä. Henkilöstön paineensieto- ja venymiskyky tilanteessa on huomioitavaa. Erityisen huomioitavaa on perusturvan sairauspoissaolojen väheneminen vuodesta 2020. Sairauspoissaolot ovat vähentyneet 9,3 %:sta 7,5%:iin. Tämä on tapahtunut siitä huolimatta, että koronaa on todettu hoivapalveluissa sekä asumispalveluyksiköissä, että kotihoidossa. Koko perusturvan henkilöstö ansaitsee vuodesta erityisen kiitoksen. Vielä erityisemmin kiitämme heitä, jotka ovat vaihtaneet vuorojaan ja tehneet ns. tuplavuoroja poikkeuksellisella selviämisen asenteella kaikista kriittisimmissä tilanteissa.

Henkilöstöjärjestelyt perusturvaosastolla ovat osittain jatkuneet, myös vakiintumista on tapahtunut. Hoivapalveluiden esimiestyössä on tapahtunut muutoksia, tämä on osaltaan lisännyt henkilökunnan kuormitusta. Hoivapalveluissa käynnistyi vuoden 2021 aikana tiimimalli, joka tarkoituksena on henkilöstön ja esimiesten työn tukeminen. Tiiminvetäjien tehtävänkuvaa on kehitetty vuoden 2021 aikana yksiköiden ja asiakkaiden tarpeita palveleviksi. Henkilöstö on ollut pysyvintä kehitysvammahuollossa sekä sosiaalityön ja perheiden palveluiden toiminnoissa.

Perusturvan johtoryhmä on kokoontunut säännöllisesti kahden viikon välein. Johtoryhmä on käsitellyt koko perusturvaa koskevia esimies- ja johtamistyön kysymyksiä. Hoivapalveluiden johtoryhmä kokoontuu lisäksi kerran kuussa. Perusturvan johtoryhmän jäsenten työpanosta on kohdistettu jo vuoden 2021 aikana Pohjois-Savon hyvinvointialueen valmistelutyöhön. Esihenkilöt ovat osallistuneet Posote-johtamisvalmennukseen ja esihenkilöille järjestettyihin kunnan koulutuksiin vuoden aikana. Uusien talous- ja henkilöstöhallinnon järjestelmien haltuunotto on haastanut sekä esihen-

kilöitä että henkilöstöä. Henkilöstön ammatillisia koulutuksia on ollut hyvin tarjolla etänä ja henkilöstön koulutustoiiveisiin on pystytty vastaamaan.

Kehityskeskustelut käytiin osittain hoivapalveluissa sekä sosiaalityön ja perheiden palveluiden vastuualueella. Kehityskeskustelut käytiin kaikkien kanssa kehitysvammahuollossa sekä hallinnossa. Henkilöstön rekrytoinnissa ja pysyvyydessä on edelleen suuria haasteita. Haasteet ovat valtakunnallisia. Pulaa on lähihoitajista, sairaanhoitajista ja sosiaalityöntekijöistä. Rekrytointia on kehitetty monin eri tavoin ja rekrytointikanavia on useita. Rekrytointia tehdään yhteistyössä henkilöstöhallinnon kanssa. Savon aikuis- ja ammattiopiston kanssa on käynnistynyt työelämälähtöinen koulutus. Koulutuksessa jatkaa edelleen noin 10 opiskelijaa. Vaikka rekrytointitilanne on erittäin haastava, on Leppävirran perusturvaan edelleen vuoden 2021 ajan ollut halukkaita työnhakijoita.

Koronatilanteesta ja hyvinvointialueen valmisteluista huolimatta perusturvassa on pystytty mallikkaaseen jatkuvaan toimintojen kehittämiseen. Kehittämistyötä on tehty asiakastyön rajapinnassa kaikissa perusturvan toimintayksiköissä. Kehittämistoimenpiteet ovat olleet käytännönläheisiä ja asiakkaita palvelevia. Esimerkiksi kotihoidossa on perustettu Arviointityöhön oma Arvi-tiimi, kehitysvammaisten päivätoiminnassa kehitetty asiakaspalautetta, sosiaalityön ja perheiden palveluissa mittarointia.

### **3.3 Sivistysosasto – sivistystoimenjohtaja Sari Ihalainen**

Leppävirran kunnan sivistyspalveluihin kuuluvat koululautakunnan tulosalueet varhaiskasvatus ja koulupalvelut: perusopetus ja lukiokoulutus, sekä kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunnan tulosalue kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut sekä nuorisopalvelut. Oppilashuoltoon kuuluvat vastaava kuraattori, koulutsempari sekä ostopalveluna koulupsykologi ovat osa koulupalveluja, kunnes siirtyvät hyvinvointialueen järjestämiksi palveluiksi 2023 alkaen.

Vastuu hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen sekä monialaisen yhteistyön koordinoinnista sisältyy sivistysjohtajan tehtävään. Koordinointityötä on jaettu kulttuuri- ja vapaa-aikajohtajan, varhaiskasvatusjohtajan sekä nuorisopalvelujen henkilökunnan kanssa. Varhaiskasvatusjohtaja vetää

UNICEFin lapsiystävällinen kunta (LYK)–tiimiä, johon kuuluvat myös vastaava kuraattori ja yhteisöohjaaja. Hyvinvointiryhmä on LYK –toimintamallin koordinaatio-/ohjausryhmä. Nuorisopalvelujen tehtäviin on kuulunut mm. ehkäisevän mielenterveys- ja päihdetyön koordinointi.

Henkilöstökoulutus on ollut aktiivista. Esimerkiksi Aluehallintovirasto on järjestänyt hyviä maksutomia koulutuksia henkilöstölle. Työnohjausta on järjestetty toimipistekohtaisten tarvekartoitusten perusteella. Esimiehet ovat saaneet esimiestyön kehittämiseen koulutusta. Covid-19 –tilanteen myötä koulutukset on toteutettu etäyhteyksien välityksellä. Osa koulutussuunnitelmiin merkityistä koulutuksista peruuntui tai siirtyi myöhempään ajankohtaan.

Toimitiloja on käytetty koronaturvallisesti. Kaikkiin toimipisteisiin on päivitetty varautumissuunnitelmat valtakunnallisten ohjeistusten mukaisesti sekä toteutettu tarvittavat järjestelyt turvavälien ja hygienian varmistamiseksi. Nuorisopalveluiden aukioloja sekä tilojen käyttäjämääriä on jouduttu rajaamaan pahimpina epidemiajaksoina, ja Leppäkertun koulu suljettiin reilun viikon ajaksi loppuvuodesta epidemian leviämisen ehkäisemiseksi. Muutoin koko vuoden 2021 ajan kaikki toiminta pystyttiin turvallisuusohjeistukset huomioiden toteuttamaan lähipalveluna lähes normaalisti.

Sivistyspalveluiden sairauspoissaolot ovat vähän lisääntyneet edelliseen vuoteen verraten. Poissaolopäivien määrää selittää pääosin muutama yksittäinen pitkä sairauspoissaolo. Työterveyshuollossa asioidaan eniten tuki- ja liikuntaelinoireiden vuoksi, selkäsairaudet suurimpana käyntiryhmänä (19,2%). Käynnit mielenterveysasioissa ovat vähentyneet, samoin käynnit vammojen vuoksi. Kaikki pitkät sairauspoissaolot ovat työterveyshuollon seurannassa, työkyvyn tuen toimia on toteutettu ja yhteistyötä työkykyasioissa on tehty esimiesten kanssa (työterveysneuvottelut). Sairauseroittamattomien sivistyspalveluissa vuonna 2021 oli 5,6% ja sairauspoissaolopäiviä 14,7 päivää työntekijää kohden. Työtaturmissa suunta on ollut hyvä: sairauspoissaoloja yhteensä 45 päivää vuoden 2021 aikana, kun edellisenä vuonna päiviä oli yli 200. Työntekijöistä 46% ei ole ollut lainkaan sairaana; terveenä olleiden osuus oli lähes sama kuin edellisenä vuonna.

Covid-19 –tilanteen edellyttämät poikkeusjärjestelyt ovat jossain määrin kuormittaneet henkilöstöä, mutta toiminnan järjestelyistä on selviydytty vuoden 2021 aikana hyvin. Henkilöstön poissa-

olot, sekä varhaiskasvatuksessa lasten määrän kasvu, ovat lisänneet sijaisten määrää, jotta palvelu on voitu tuottaa lain mukaisesti sekä laadukkaasti ja turvallisesti.

Opetushenkilöstön pitempiaikaisiin poissaoloihin on sijaisia saatu melko hyvin, ja lyhyempiä akuutteja sijaisuuksia on pystytty järjestelemään resurssiopettajien ja koulunkäynninohjaajien avulla. Varhaiskasvatuksen puolella sijaistilanne on ollut vaihteleva. Poissaoloja on paikattu tarvittaessa myös siirtämällä työntekijöitä ryhmien välillä lapsitilanteen mukaan. Kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluissa poissaolot ovat kuormittaneet erityisesti nuorisopalveluja. Tilannetta on korjattu rekrytoimalla sijaisia ja tehtäväjärjestelyillä. Ajoittain on jouduttu myös sulkemaan nuorisotila. Sivistyspalveluiden esimiesten vastuut ovat kasvaneet ja muutoksia on ollut paljon. Esimiesten kuormituksen lisääntyminen on noussut esiin työterveyshuollossa.

### **3.4 Tekninen osasto – tekninen johtaja Tapio Montonen**

Teknisen osaston henkilöstömäärä pysyi vakaana vuoden 2021 aikana. Toimistosiheteereiden tehtäviä jettiin uudelleen talousosaston ja teknisen osaston välillä. Rakennusvalvontaan ajateltu lisäresurssi jäi toteutumatta ja paikka laitettiin yleiseen hakuun. Paikkatietokäsittelijän tehtävä muutettiin paikkatietosuunnittelijan tehtäväksi ja se täytettiin sisäisellä tehtävän järjestelyllä. Kiinteistöpäällikkö aloitti kesäkuussa 2021. Vesihuoltolaitoksen henkilöstötilanne vakiintui vuoden aikana. Koronan vaikutus näkyi edelleen ateria- ja siivouspalveluiden henkilöstön kuormittumisena. Sijaisten saatavuus oli heikkoa ja tehtäviä jouduttiin priorisoimaan.

Ympäristötoimessa oli toimistosiheteerivajaus 0,75 htv ja kuormitusta hallinnossa kasvattivat järjestelmämuutokset talous- ja henkilöstöhallinnon ohjelmistoissa. Ympäristönsuojelussa oli henkilöstövajaus 0,5 htv alkuvuodesta, sekä maaliskuusta alkaen virkavapaus, joka hoidettiin sijaisjärjestelyin. Myös terveysvalvonnassa oli loppuvuoden yhden henkilön virkavapaus, joka hoidettiin sijaisjärjestelyin. Eläinlääkintähuollossa oli yhden htv:n vajaus praktiikassa 8 kk:n ajan ja yhtä virkaa hoidettiin 50%, sekä yhden praktikon virkavapaus loppuvuodesta. Sijaisia saatiin melko hyvin koko vuoden aikana. Valvontaeläinlääkäri avoinna olleeseen virkaan saatiin palkattua eläinlääkäri



maaliskuussa, mutta heinäkuusta alkaen toinen valvontaeläinlääkäri jäi virkavapaalle. Loppuvuonna oli siten vain yksi valvontaeläinlääkäri.

Teknisen toimen osalta tehtiin syksyllä 2021 palveluselvytyksessä, jossa tarkasteltiin toimialan resursseja ja toiminnan tehokkuutta.

Virkojen ja tehtävien täytöt mietitään aina tapauskohtaisesti toiminnan tarpeen mukaan. Teknisissä palveluissa suurimpana poissaolojen syynä ovat tuki- ja liikuntaelin sairaudet. Teknisessä toiminnassa hyödynnettiin lisäksi kunnan käyttöönotettavaa korvaavan työn mallia erityisesti aterian- ja siivouspalveluiden tehtävissä.

Henkilöstössä koettiin hyvänä asiana etätöiden mahdollistaminen, jonka koettiin myös lisäävän työn tuottavuutta ja auttavan tarkkuutta sekä keskittymistä vaativien tehtävien hoitamista.

## **4. HR 2021 – vs. henkilöstöpäällikkö Jonna Torni-Holopainen**

Kunnanhallitus päätti 19.10.2020 ulkoistaa kunnan ICT palvelut Kuntien Tiera Oy:lle ja kunnan taloushallinnon palvelut Sarastia Oy:lle. Varsinainen siirtymä tapahtui kunnan kirjanpito- ja laskutuspalveluiden osalta 1.5.2021 ja palkanlaskennan palvelut siirtyivät Sarastian tehtäväksi 1.11.2021 alkaen. Kevään, kesän ja syksyn 2021 ajan henkilöstöpalvelut määrittivät Sarastian kanssa uutta palkanlaskentajärjestelmää. Esimerkiksi Populuksessa olevat palvelussuhdetiedot siirrettiin konversiolla Sarastian S365-järjestelmään.

Leppävirran kunnassa käytiin työsuojeluvaalit marraskuussa 2021. Työsuojeluvaaleissa valittujen työsuojeluvaltuutettujen kausi on 1.1.2022-31.12.2025.

Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen henkilöstö ja niihin liittyvä tukipalveluhenkilöstö siirtyy hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen, mikäli tehtävästä 50% tai enemmän tehdään sosiaali- ja terveydenhuollolle ja pelastustoimelle. Vuoden 2021 aikana Leppävirran kunnan eri osastoilla tehtiin hyvinvointialueeseen liittyvää valmistelutyötä. Syksyllä 2021 kunnassa käytiin yhteistoimineuvottelut tietojen luovuttamisesta hyvinvointialueen valmisteluun. Varsinaiset liikkeenluovutuksen yhteistoimintamenettelyt käydään vuoden 2022 aikana. Leppävirran kunnan henkilöstöhallinnossa koordinoidaan hyvinvointialueelle tehtävää henkilöstösiirtoa Leppävirran kunnasta siirtyvän sote- ja tukipalveluhenkilöstön osalta.

Syksyn ja talven 2021 aikana koronatartunnat lisääntyivät Leppävirralla ja korona-altistumisia ilmeni myös kunnan omissa yksiköissä. Kunnan koronaohjeistusta päivitettiin muuttuvassa tilanteessa. Vuonna 2020 alkanut laajennettu etätyösuositus jatkui vuonna 2021. Etätyötä teki noin 77 työntekijää/viranhaltijaa ja etätyöpäiviä tehtiin vuoden 2021 aikana 2277 päivää (2020 yht. 3458 päivää, 2019 yht. 288 päivää). Vuonna 2021 etäopetusta ei ollut vuoden 2020 laajuudessa, mikä vaikuttaa laskuun päivissä vrt. vuoteen 2020.

Korvaavan työn päivät laskivat hieman edellisestä vuodesta, päiviä kertyi vuoden 2021 aikana 524 kappaletta (v. 2020; yht. 571 kpl, v. 2019: yht. 170 kpl, v. 2018 n. 400 kpl, v. 2017 n. 100 kpl). Korvaavan työn pituus vaihteli yksittäisistä päivistä aina n. kuukauteen asti. Merkitsevänä tekijänä korvaavan työn toteuttamisessa on tilanteen yksilöllisyys, joissakin tapauksissa korvaava työ voi soveltua tilanteeseen pitkäaikaisesti ja toisinaan paljon lyhyemmäksi ajaksi.

Etätyöt edistävät parhaimmillaan niin työn tuottavuutta kuin henkilöstön työssä jaksamistakin. Etätyön tekeminen edellyttää kuitenkin selkeitä pelisääntöjä, jotka Leppävirran kunnan osalta on kirjattu etätyösopimuksen yhteyteen. Jatkoa ajatellen etätyön laajuus koronan jälkeisessä ajassa tulee miettiä uudelleen. Henkilöstöltä ja esimiehiltä kerätyt kokemukset laajasta etätyön teosta oli hyvin positiivinen.

Kaiken kaikkiaan vuosi 2021 oli vuoden 2020 tavoin poikkeuksellinen, mutta haasteiden keskellä Leppävirran kunnan henkilöstö osoitti jälleen hyvää ammattitaitoa sekä joustavuutta. Myös tuleva vuosi 2022 tulee olemaan erilainen mm. hyvinvointialuevalmisteluun liittyen.

## 5. Tietoja henkilöstöstä

### 5.1 Henkilölukumäärä vuonna 2021

Leppävirran kunnalla työskenteli 31.12.2021 yhteensä 506 henkilöä. Näistä virkasuhteisia oli 123 henkilöä (24,3 %). Henkilöstöstä naisia oli 433 (85,6 %) ja miehiä 71 (14,4 %).

Leppävirran kunnan henkilöstöstä vakituksessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden 2021 lopussa yhteensä 391 henkilöä (77,2 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 115 henkilöä (22,7 %).

Kokoaikaisessa palvelussuhteessa Leppävirran kunnalla oli yhteensä 429 henkilöä ja osa-aikaisessa palvelussuhteessa 77 henkilöä (osatyökyvyttömyyseläke 20 henkilöä, osa-aikaeläke 6 henkilöä).

Koko henkilöstö palvelussuhdeluonteittain	31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
Palvelussuhteen luonne	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Vakinainen	60	324	384	57	328	385	55	336	391
Määräaikainen	5	25	28	9	37	46	10	54	64
Sijainen	3	55	58	4	36	40	6	40	46
Oppisopimus-suhteinen	1	0	1	1	3	4	0	2	2
Työllistetty	5	4	9	0	2	2	2	1	3
<b>Yhteensä</b>	<b>74</b>	<b>408</b>	<b>482</b>	<b>71</b>	<b>406</b>	<b>477</b>	<b>73</b>	<b>433</b>	<b>506</b>

Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt melko samana edellisvuoteen verraten. Vuonna 2021 vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 85,9 % ja vuonna 2020 vastaava luku oli 85,2 %. Määräaikaisen henkilöstön kohdalla naisten osuus on laskenut hieman: vuonna 2021 naisia oli 84,3 % kun vuonna 2020 naisia oli 84,8 % määräaikaisesta henkilöstöstä. Kunta-alan henkilöstö on yleisesti ottaen hyvin naisvoittainen, joten Leppävirta ei tee tässä poikkeusta.

Vakituinen henkilöstö, sukupuolijakauma	Miehet	Naiset	Miehet %	Naiset %
<b>Yleishallinto sekä hallinto- ja talousosasto</b>	4	7	36,4 %	63,6 %
<b>Perusturvaosasto</b>	9	114	7,3 %	92,7 %
<b>Sivistysosasto</b>	22	147	13,0 %	87,0 %
<b>Tekninen osasto*</b>	20	68	22,7 %	77,3 %
<b>Yhteensä</b>	<b>55</b>	<b>336</b>		
<b>Vakinainen henkilöstö yhteensä</b>				<b>391</b>

\*Ympäristötoimen 22 vak. työsuhdetta (naisia 19, miehiä 3) laskettu osaksi Teknistä osastoa.

Vakituinen henkilöstö toimialoittain	31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
<b>Yleishallinto ja hallinto- ja talous</b>	5	9	14	5	9	14	4	7	11
<b>Perusturva-osasto</b>	9	102	111	8	107	115	9	114	123
<b>Sivistystoimi</b>	23	148	171	24	148	172	22	147	169
<b>Tekninen toimi</b>	19	47	66	17	46	63	17	49	66
<b>Ympäristötoimi</b>	4	18	22	3	18	21	3	19	22
<b>Yhteensä</b>	<b>60</b>	<b>324</b>	<b>384</b>	<b>57</b>	<b>328</b>	<b>385</b>	<b>55</b>	<b>336</b>	<b>391</b>

Määräaikaisten osuus oli 22,7 % koko henkilöstöstä, joista sijaisia oli 46, oppisopimussuhteisia 2 ja työllistettyjä 3. Vuonna 2020 kunta-alalla määräaikaisessa palvelussuhteessa työskennelleiden osuus oli 21,9 %, joten Leppävirran kunnalla työskentelevien määräaikaisten osuus on lähellä kunnallista keskiarvoa. Työllistettyjen henkilöiden palkkauskustannukset tulevat henkilöstöpalveluiden varauksesta. Työllistetyt kuitenkin työskentelevät eri yksiköissä ja heidät on vuoden 2020 ja 2021 osalta laskettu työntekoyksikkönsä henkilövahvuuteen.

Määräaikainen henkilöstö toimialoittain	31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja ta- lous*	0	1	1	1	1	2	0	1	1
Perusturvaosasto	0	39	39	3	28	31	3	29	32
Sivistystoimi	4	39	43	5	41	46	5	55	60
Tekninen toimi	6	5	11	4	5	9	8	8	16
Ympäristötoimi	1	3	4	1	3	4	2	4	6
<b>Yhteensä</b>	<b>11</b>	<b>87</b>	<b>98</b>	<b>14</b>	<b>78</b>	<b>92</b>	<b>18</b>	<b>97</b>	<b>115</b>

## 5.2 Henkilötyövuodet

Henkilötyövuosi on tunnusluku, joka kuvaa kokoaikaiseksi muutetun henkilön työpanosta. Tämän avulla vältetään esimerkiksi osa-aikaista työtä tekevien muodostama tilastovirhe. Osa-aikainen henkilöstö lasketaan mukaan henkilötyövuosiin samassa suhteessa työn osa-aikaprosentin kanssa. Vuosiloma sisältyy henkilötyövuosiin samoin kuin muut palkalliset palvelussuhdepäivät.

Henkilötyövuosien pohjalta lasketaan myös muita tunnuslukuja, muun muassa organisaation sairauspoissaolot per työntekijä. Henkilötyövuosissa tulee muistaa, että se sisältää myös sen henkilöstön työpanoksen (esimerkiksi määräaikaiset), jotka eivät välttämättä ole mukana 31.12.2021 ajankohdan henkilölukumäärässä.

	2018	2019	2020	2021
<b>Miehet</b>	83	76	69	73
<b>Naiset</b>	388	385	378	388
<b>Yhteensä</b>	471	461	448	461

Vuonna 2021 Leppävirran kunnalla tehtiin yhteensä 461 henkilötyövuotta (HTV2 434). Nousua edellisvuoteen tässä on n. 13 henkilötyövuotta. Jatkossa vuoden 2022 osalta henkilötyövuodet ilmoitetaan HTV 2 laskennan mukaan.

### 5.3 Henkilöstön vaihtuvuus

Henkilöstön vaihtuvuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat mm. organisaation ikäjakauma sekä sairaus- ja muut poissaolot. Lähivuosina Leppävirran kunnalta jää vanhuuseläkkeelle verrattain paljon henkilöitä, mikä osaltaan pitää vaihtuvuuden lukemat korkealla. Vuonna 2021 yleisimmät vakituisten palvelussuhteiden päättymissyöt olivat eläköityminen (10) ja eronnut tai erotettu (12).

Vakinaiset	Lukumäärä 2020	Vaihtuvuus % 2020	Lukumäärä 2021	Vaihtuvuus % 2021
Alkaneet palvelussuhteet	37	9,6 %	31	7,9 %
Päättyneet palvelussuhteet	40	10,4 %	31	<b>7,9 %</b>

Leppävirran kunnalla oli käytössä olevan sähköisen Kuntarekry-järjestelmän kautta vuonna 2021 yhteensä 140 työpaikkaa auki (rekrytointeja 82). Vakinaisia paikkoja näistä oli 43 ja määräaikaista 97. Virkasuhteisia palvelussuhteita oli auki 31 ja työsuhteisia 108. Työpaikkailmoitukset keräsivät yhteensä 566 hakemusta, mikä tekee keskimäärin 4 hakemusta työpaikkaa kohden. Edellisenä vuonna työpaikkoja oli auki yhteensä 111 ja hakemuksia kertyi 5 työpaikkaa kohden. Avoinna olevissa työpaikoissa on myös harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja.

## 5.4 Työajan jakautuminen

Työajan käytössä tapahtui joitakin muutoksia vuoteen 2020 verrattuna. Sairauspoissaolojen määrä väheni edellisvuodesta (549 kalenteripäivää). Sairauspoissaolojen tilastoissa näkyy jossain määrin yksittäiset, hyvin pitkittyneet sairauspoissaolot. Koronatilanne oli Leppävirran kunnassa tartuntojen suhteen hyvin erilainen vuonna 2021 mitä vuonna 2020. Marras-joulukuun 2021 aikana koronatartuntojen määrä kasvoi Leppävirralla ja korona-altistumisia oli eri myös kunnan eri yksiköissä.

Pitkälti palkattomista virka- ja työvapaista sekä etätyöpäivistä koostuva ”Muu syy”- koodin osuus kasvoi aiemmasta vuodesta 509 työpäivää. Edellisvuonna alkanutta kasvua selittää koronatilanteesta johtunut kunnan henkilöstön etätyösuositus, jonka myötä henkilöstö teki etätyötä enemmän kuin yhden päivän viikossa. Koulutuspäiviä kertyi hieman edellisvuotta enemmän, mutta koulutuspäivien määrä on alempi aiempiin vuosiin verrattuna (2019 910 päivää). Koronatilanne vaikuttaa vieläkin koulutuksiin osallistumiseen, mutta osin myös talouden tasapainottamisohjelman mukainen koulutusmäärärahojen laskeminen voi vaikuttaa koulutuksiin osallistumiseen. Vuorotelluvapaapäivien määrä on pysynyt melko vakaana jo usean vuoden.

Henkilöstön poissaolopäivät osastoittain työpäivinä (suluissa vuosi 2020)	Lomat	Sairaus	Perhevapaat	Koulutus	Vuorotelluvapaa	Yksityisasiat	Kuntoutus	Muu syy
Kunnanhallitus*	453 (605)	393 (28)	49 (11)	9 (29)	0 (0)	16 (7)	14 (0)	357 (432)
Perusturvaosasto	3.886 (3.834)	2.795 (3.725)	1.992 (1.195)	99 (137)	0 (0)	245 (285)	64 (38)	985 (706)
Sivistysosasto*	3.886 (4.286)	3.422 (3.309)	2.320 (1.081)	302 (217)	19 (246)	309 (324)	38 (17)	2.585 (3.4.17)
Tekninen osasto	3.142 (3.318)	2.270 (2.367)	948 (672)	160 (139)	0 (208)	82 (56)	30 (45)	2.380 (1.243)
<b>Yhteensä</b>	<b>11.367 (12.043)</b>	<b>8.880 (9.429)</b>	<b>5.309 (2.959)</b>	<b>570 (522)</b>	<b>19 (354)</b>	<b>652 (672)</b>	<b>146 (100)</b>	<b>6.307 (5.798)</b>

## 5.5 Palkkauskustannukset

Kokonaisuutena palkkauskustannukset nousivat vuodesta 2020 yhteensä 1.124.796 euroa. Vakinaisten palkat nousivat +398.762 euroa. Määräaikaisten (+300.274) ja sijaisten (207.905) palkat kasvoivat yhteensä 508.629 euroa. Tuntipalkkojen osuus (2.131 €) edellisvuodesta, mutta on edelleen verrattain pieni.

Työllistettyjen palkat laskivat edellisvuodesta -31.606 euroa. Henkilöstökertomukseen kesätyöntekijöiden palkoissa on sekä henkilöstöhallinnon hallintokunnille jakamia kesätyöntekijöiden palkkamäärärahoja, että muiden yksiköiden mahdollisia omia kesätyöpalkkavarauksia. Tämän takia kesätyöntekijöiden palkat ovat erilaiset kunnan tilinpäätöksessä. Vuodesta 2022 alkaen kaikki hallintokunnat varaavat kesätyöntekijöiden palkkarahat omalle talousarviokohdalleen.

Tarkasteltaessa palkkamenoja toimielimittäin edellisvuoteen nähden, kunnanhallituksen palkkamenot laskivat (-10,92 %). 2021 vuonna järjestettiin kuntavaalit ja tämä vaikutti tietenkin vaalilautakunnan palkkamenojen nousuun. Peruturvalautakunnassa (10,1 %), koululautakunnassa (7,7, %), kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunnassa (9,3 %) ja teknisessä lautakunnassa (8,5%) ja Keski-Savon ympäristölautakunnassa (1,1%) palkkamenot nousivat. Peruturvalautakunnassa palkkojen nousuun vaikutti mm. tehostetun pitkäaikaisen palveluasumisen henkilöstömitoituksen asteittainen nousu ja tähän liittyvä välillisen työn rekrytoin. Palkkojen nousuun vaikuttivat 1.4.2021 tehdyt työ- ja virkaehtosopimukseen kuuluneet yleiskorotukset ja 1.4.2021 maksuun laitettu paikallinen järjestelyerä.

Palkat	2020	2021	muutos 2020-2021
Vakinaisten palkat	8 815 071	9 213 833	+398 762
Sijaisten palkat	1 511 614	1 719 520	+207 906
Määräaikaiset palkat	928 396	1 228 670	+300 274
Erilliskorvaukset	869 425	884 861	+15 436



Tuntipalkat	196 418	198 549	+2 131
Siviilimiesten päivärahat	0	0	0
Kertapalkkio	6 251	8 100	+1 849
Työllistettyjen palkat	139 377	107 771	-31 606
Kesätyöntekijöiden palkat	38 838	30 907	-7 931
Opettajien palkat	3 708 275	3 818 250	+109 975
Kokouspalkkiot	107 914	147 739	+39 825
Asiantuntijapalkkiot	240	748	-508
Tukihenkilöiden palkkio	0	0	0
Jaksotettujen palkkojen muutos	77 126	164 792	+87 666
<b>Palkat yhteensä</b>	<b>16 398 945</b>	<b>17 523 741</b>	<b>+1 124 796</b>

## 5.6 Henkilöstön ikärakenne

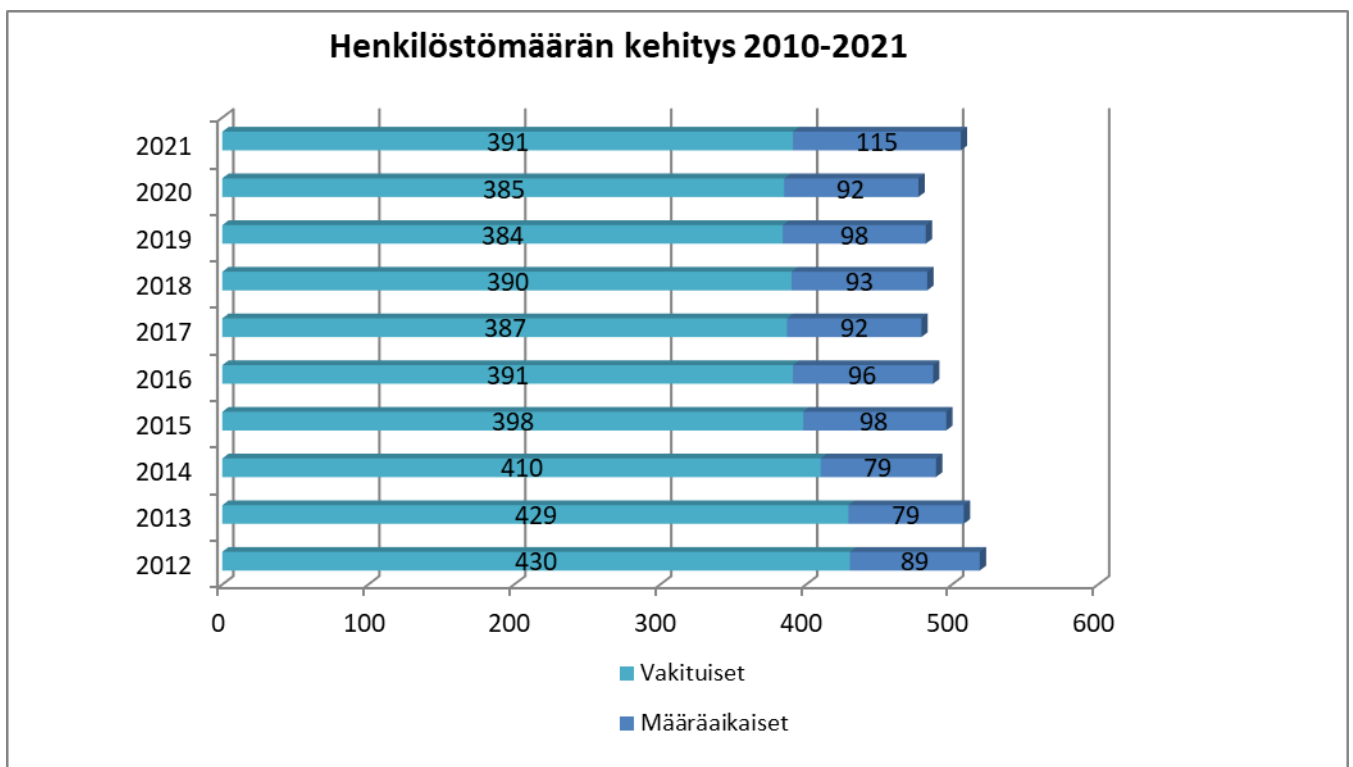
Leppävirran kunnalla henkilöstö oli vuonna 2021 keski-ikänsä 46,9 vuotta. Keski-ikä on pysynyt melko samana edellisiin vuosiin verrattuna (v. 2019: 47,9 ja v.2020: 47,0 vuotta). Osastoittain keski-ikä jakautui seuraavasti:

- Kunnanhallitus 50,1 (v.2020: 51,9 vuotta)
- Perusturva 45,7 (v.2020: 45,7 vuotta)
- Tekninen 49,1 (v.2020: 48,3 vuotta) ja
- Sivistystoimi 46,6 (v.2019: 46,9 vuotta)

Hieman alle puolet Leppävirran kunnan henkilöstöstä on iältään yli 50 vuotta. Kunta-alan keski-ikä vuonna 2020 oli noin 45 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla perinteisesti ollut korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	51	10,1 %
30–39	101	20,0 %
40–49	110	21,7 %
50–59	165	32,6 %
60–64	74	14,6 %
65 ja yli	5	1,0 %
Yhteensä	506	100 %
<b>Keski-ikä</b>		<b>46,9 vuotta</b>

Leppävirran kunnassa henkilöstömäärän kehitys on pysynyt viime vuosina melko stabiilina. Laskua on tullut hivenen joka vuosi, mikä johtuu mm. talouden tasapainottamisen toimenpiteistä. Myös vakituisten ja määräaikaisten suhde on edelliseen vuoteen verrattuna samana.



## 5.7 Henkilöstön poissaolot

Vuonna 2021 Leppävirran kunnassa oli sairauspoissaoloja keskimäärin 19,3 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Vuoden takaisesta kasvua laskua on tullut 1,7 kalenteripäivää / henkilötyövuosi (v. 2020: 21 pv. 2019; 16,2 pv. 2018: 16,4 pv. 2017: 16,0 pv, 2016: 19,4 pv. ja v. 2015: 20,6 pv). Leppävirran kunnassa oltiin usean vuoden ajan hieman kunnallista keskitasoa (n. 17 kalenteripäivää) alemmalla tasolla.

Vuonna 2021 sairauspoissaolot laskivat perusturvaosastolla (- 930 kalenteripäivää) ja teknisellä osastolla (- 97 kalenteripäivää). Kasvua tapahtui sivistysosastolla (+ 113 kalenteripäivää).

Sairauspoissaolot painottuvat niin Leppävirran kunnassa kuin kunta-alalla yleisestikin niihin yksiköihin, joissa tehdään fyysisesti raskasta työtä. Diagnoosiryhmistä viime vuosina osuuttaan on nostanut erityisesti mielenterveysperusteiset syyt, joka on nostanut osuuttaan tuki- ja liikuntaelinsairauksien jälkeen suurimpana ryhmänä. Tähän puuttuminen nähtiin ensiarvoisen tärkeänä ja vuoden 2020 työterveyden toimintasuunnitelmaan kirjattiin uutena tavoitteena ”Esimiesten ja työterveyshuollon varhainen yhteistyö ja vaikuttaminen mielenterveyshäiriöissä”.

Kunnan esimiehillä on oikeus myöntää alaisilleen sairauspoissaoloja esim. flunssa- ja vatsatautitapauksissa aina viiteen päivään saakka. Nykyinen toimintamalli otettiin käyttöön vuoden 2017 alusta, jota ennen esimiehen harkintavalta rajoittui kolmen päivän sairauslomajakson myöntämiseen ko. tilanteissa. Esimiesten myöntämät sairauspoissaolot ovat hieman laskeneet vuoden 2020 tasta.

Tarkemmat tilastot osoittavat, että laskua on tapahtunut 1-5 päivää kestäneissä sairauspoissaoloissa sekä 6-29 päivää kestäneissä ja 30-60 päivää kestäneissä sairauspoissaololuokassa. Sen sijaan kasvua on tapahtunut pitkissä poissaoloissa. Sairauspoissaolojen tilastoissa näkyy jossain määrin yksittäiset, hyvin pitkittyneet sairauspoissaolot. Sairauspoissaolot ovat laskeneet vuodesta 2020, mutta ovat vieläkin korkeammat verrattuna vuoteen 2019. Työntekijöiden työkyvyn tukemisessa tulee tarkastella myös kunnan ohjeiden, kuten Varhaisen tuen suunnitelman, jalkauttamista ja hyödyntämistä työkyvyn ylläpitämisessä.

Työtapaturmista johtuneiden sairauspoissaolopäivien määrä laski edellisiin vuosiin verrattuna (v. 2020: yht. 445 kalenteripäivää, v. 2019: yht. 393 kalenteripäivää).

Usein sairauspoissaolon vaihtoehtona voidaan pitää korvaavaa työtä. Korvaavan työn hyödyntäminen on ollut ihailtavan aktiivista osassa työyksiköitä. Ohessa eritellympää tietoa siitä, missä työyksiköissä / vastuualueilla korvaavaa työtä on otettu käyttöön:

- Hoivapalvelut 73 työpäivää
- Ateria- ja siivouspalvelut 451 työpäivää

Jatkossa tavoitteena on laajentaa korvaavan työn hyödyntämistä niin, että jokaisessa organisaatiossa mietittäisiin mahdollisuus tähän, kun tieto sairauspoissaolosta saapuu esimiehelle. Osana tätä on tarkoitus järjestää valmennus esimiehille (ei toteutunut vielä 2020 ja 2021).

Terveysperusteiset poissaolot 2021 (Suluissa vuoden 2020 vertailutiedot)	Kalenteripäivät	%Työajasta
Lyhyet poissaolot (1-5 päivää)	<b>2.344</b> <b>(2.359)</b>	1,4 % (1,4 %)
Joista esimiehen luvalla	<b>1.039</b> <b>(1.097)</b>	0,6 % (0,7 %)
6-29 päivää	<b>3.632</b> <b>(4.265)</b>	2,2 % (2,6 %)
30–60 päivää	<b>1.566</b> <b>(1.910)</b>	0,9 % (1,2 %)
61–90 päivää	<b>537</b> <b>(409)</b>	0,3 % (0,2 %)
91–180 päivää	<b>801</b> <b>(486)</b>	0,5 % (0,3 %)
Yli 180 päivää	<b>0</b> <b>(0)</b>	0,0 % (0,0 %)
<b>Yhteensä</b>	<b>8.880</b> <b>(9.429)</b>	<b>5,0 %</b> <b>(5,8 %)</b>

<b>Keskimäärin/ henkilötyövuosi (=461)</b>	<b>19,3</b> <b>(21,0)</b>	
Joista..		
Työtapaturmia tai työmatkatapaturmia	259 (445)	0,2 % (0,3 %)
Ammattitauteja tai -epäilyjä	0 (0)	0,0 % (0,0 %)

## 5.8 Työsuojelu ja työtapaturmat – työsuojelupäällikkö Risto Kosunen

### TYÖSUOJELUHENKILÖSTÖ:

Vuoden 2021 lopulla järjestettiin työsuojeluhenkilöstön vaalit. Vaaleilla valittiin uudet valtuutetut seuraavalle toimintakaudelle. Uudet valtuutetut aloittivat vuoden 2022 alusta. Valituiksi tulivat: Marjut Piippo-Taari, Leena Kauhanen, Mika Ahonen, Hanna Veijalainen, sekä varavaltuutetuksi Tiina Vanhanen, Reima Rouvinen, Anna-Kaisa Eskelinen, Eira Jortama.

Leppävirran kunnassa työturvallisuuden ilmoitusjärjestelmä toimii WPro- ilmoitusjärjestelmä. Ilmoitusjärjestelmää on nyt kaksi vuotta käytetty. Järjestelmä on koettu hyvin toimivaksi. Toki järjestelmää on päivitettävä organisaatio- ja henkilöstömuutosten yhteydessä. Ilmoitusjärjestelmän avulla saamme tilastotietoa sattuneista työturvallisuuteen liittyvistä asioista kohderyhmittäin, ja näin voimme kohdentaa työturvallisuutta lisääviä toimenpiteitä täsmällisesti oikeisiin työntekijäryhmiin, ja työturvallisuutta vaarantaviin epäkohtiin.

### AVI:

Aluehallintovirasto suoritti työsuojelutarkastuksen kodinhoidon yksikköön. Lisäksi aluehallintovirastolta saatiin toimintaohjeistus eläinlääkintähuollolle, niihin tehtäviin, joissa tarvitaan virka-apua poliisilta.

### TYÖTERVEYSHUOLTO:

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä ja riskienkartoituksia tehty työterveyshuollon ja kunnan yhteisesti sovitun suunnitelman mukaisesti. Vuorossa oli kirjaston tilat.

## KUNNAN OMAT TYÖSUOJELU- JA KEHITYSPALAVERIT, SEKÄ KONKREETTISET TOIMENPITEET:

Työsuojelu-/ kehityspalavereita järjestetty: Esimiehille suunnattu, päivän kestänyt koulutustilaisuus; aiheesta työhyvinvoinnin kehittäminen ja työsuojelun yhteistoiminta.

AVI:n, pelastuslaitoksen, sekä kunnan esimiesten yhteinen valmiusharjoitus järjestettiin kunnantalolla.

Kotihoidon työntekijöille hankittu liukuestepohjilla varustetut ulkojalkineet.

Covid-19 taudin aiheuttamaa ohjeistuksen laadintaa, sekä toimenpiteitä taudin leviämisen estämiseksi.

<b>TYÖTURVALLISUUSILMOITUKSET:</b>	<b>v. 2019</b>	<b>v.2020</b>	<b>v.2021</b>
- Ilmoituksia yht.	170	91	141
o Eläinlääkäri	30	9	5
o Sivistystoimi	23	13	37
o Hoivapalvelut	78	53	72
o Ateria ja siivouspalvelut	16	10	13
o Sosiaalitoimi	9	4	9
o Tekninen toimi	6	4	4
o Lasten päivähoido	2	3	9
o Yleishallinto	6	0	1

<b>Tapaturmat, tai tapaturmaksi luokiteltavat (tiedot haettu kunnan vakuutustietojärjestelmästä):</b>			
	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>kpl/ työtapaturmat</b>	37	29	23
<b>kpl/ työmatkatapaturmat</b>	7	6	5

<b>kpl/ ammattitaudit</b>	1	1	1
<b>kpl/ korvatut vahingot yht.</b>	49	28	0
<b>€ / vuosi</b>	64.445	84.506	35.668

### SISÄILMARYHMÄ:

Sisäilmaryhmällä ei ole ollut tarvetta kokoontua v.2021. Mahdollisista sisäilmaongelmista on tullut hyvin vähän ilmoituksia, ja ne on pystytty hoitamaan kiinteistökohtaisesti kuntoon.

### KOULUTUS JA KEHITTÄMINEN, MUUT HUOMIOT

Työsuojeluhenkilöstön yhteisten palaverien järjestäminen 2-3 kertaa vuodessa. Uusien työsuojeluvaltuutettujen perus- ja lisäkoulutusta. Lisäksi tarjotaan erilaista koulutusta: Korttikoulutukset, ensiapukoulutukset henkilöstölle.

Pyritään kohdentamaan työsuojeluhenkilöstön resursseja sellaisiin kohteisiin/ henkilöstöryhmiin, joissa on havaittu työntekemistä- tai terveyttä haittaavia epäkohtia. Lisäksi seurataan ja tarvittaessa reagoidaan nopeasti Wpro- järjestelmästä saatuun informatiiviseen tietoon. (työturvallisuusilmoitukset).

**Korona:** Koronapandemia on lisännyt myös työsuojelun-, sekä työturvallisuusilmoitusten määrää vuonna 2021.

Tapaturma- ja ammattitautipoissaolot ovat vähentyneet vuoden 2021 aikana huomattavasti, verraten vuoteen 2020, n 30%. Voimme huomioida, että työsuojelu-toimenpiteillä on ollut merkittävä osuus tähän suotuisaan kehitykseen.

<b>Vuosi</b>	<b>Työtapaturmista johtuvat poissaolopäivät</b>	<b>% sairauspoissaoloista</b>	<b>Sairauspoissaolot yhteensä / HTV</b>
2018	338	4,4 %	16,4
2019	393	5,3 %	16,2
2020	445	4,7 %	21,0
2021	249	2,9 %	19,3

## 5.9 Eläköityminen ja eläkemaksut

Leppävirran kunnalta jäi osa-aikaiselle tai kokoaikaiselle eläkkeelle vuonna 2021 yhteensä 17 henkilöä (v.2020: 20 henkilöä, v. 2019: 17 henkilöä, v. 2018: 25 henkilö, v. 2017: 24 henkilöä, v. 2016: 24 henkilöä). Vanhuuseläkkeen osuus näistä oli 8 henkilöä. Kunnan ikäjakauman perusteella odotettavissa on, että vanhuuseläkkeelle jäävien osuus tulee pysymään melko korkealla tasolla myös jatkossa.

Työkyvyttömyyseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle, kuntoutustuelle (ma. työkyvyttömyyseläke) tai osakuntoutustuelle jäi vuonna 2021 kaikkiaan yhdeksän henkilöä. Tämä taso on pysynyt viime vuodet melko tasaisena. Täysiä työkyvyttömyyseläkkeitä näistä oli yksi, mikä on viime vuoden tasoon nähden vähemmän (2020 3, vuosina 2017-2019 yksi alkanut työkyvyttömyyseläke/vuosi).

Vuonna 2021 vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63,9 vuotta, joka on samalla tasolla edellisvuoden kanssa, mutta korkeampi kuin yleisesti ottaen aiempina vuosina. Laskettaessa yhteen alkaneiden vanhuuseläkkeiden ja työkyvyttömyyseläkkeiden osuudet, oli eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 60,1 vuotta (v. 2020 vastaava luku 61,0 vuotta).

Valtaosa vanhuuseläkehakemuksista täytettiin Kevan kotisivujen kautta sähköisenä hakuna. Tätä kautta työntekijä saa eläkepäättöksensä nopeammin, vaivattomammin ja pääsee lisäksi näkemään samalla mm. oman eläkekertymänsä.

	2017	2018	2019	2020	2021
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	58,4	61,4	59,4	61,0	60,1



Osatyökyvyttömyyseläkkeet (ml. osakuntoutustuki) eivät aiheuta työnantajalle ns. varhaiseläkemenerusteisia maksuja ja samalla näissä järjestelyissä voidaan hyödyntää henkilön jäljellä oleva työkyky, joten nämä ovat suositeltavia niin talouden kuin henkilön itsensä kannalta.

Alkaneet eläkkeet	v.2020 kappaletta	v. 2020 keski-ikä	v. 2021 kappaletta	v. 2021 keski-ikä
Vanhuuseläke (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet)	13	63,8	8	63,9
Työkyvyttömyyseläke (työkyvyttömyyseläke + kuntoutustuet)	3+1	*	1+3	*
Osatyökyvyttömyyseläke (osatyökyvyttömyyseläke + osakuntoutustuet)	1+2	*	5	*
Yhteensä	20	60,1	17	60,1

\* = Tietoa ei saatavilla tietosuojasyistä

Eläkemaksujen kokonaissumma on laskenut edellisestä vuodesta. VAEL-maksun määrä laski edelleen, sillä VAEL-maksun piirissä olevan henkilöstö jatkaa vähenemistään.

Eläkekulut	2020	2021	muutos 2020-2021
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 491 064	2 418 708	-72 356
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1 267 919	1 257 247	-10 672
VAEL-maksut	312 661	294 590	-18 071
KuEL-varhemaksut	0	0	0
Jaksotetut eläkekulut	-4 459	-11 400	+6.941
Eläkekulut yhteensä	<b>4 067 331</b>	<b>3 981 945</b>	- 85 240

## 5.10 Eläköitymisennuste

Vanhuuseläkkeelle jäävien määrä tulee pysymään jatkossakin melko korkeana. Huomioitaessa vanhuuseläkkeiden lisäksi työkyvyttömyyseläkkeiden osuus, tulevat lukumäärät vaihtelevaan vuosittain johtuen mm. vuonna 2017 voimaan astuneesta eläkeuudistuksesta sekä työkyvyttömyyseläkkeiden osuudesta, joiden määrää ei voida tarkasti ennakoita.

Eläköitymisennuste	2022	2023	2024	2025	2026
Eläkkeet yhteensä (sis. kaikki eläkkeet)	16	21	22	20	24

## 6. Työhyvinvoinnin edistäminen

Leppävirran kunnan strateginen tavoite on olla imagoltaan hyvä työnantaja, jolla on motivoitunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö. Keskeisenä ovat henkilöstösuunnittelun ja johtamisen, työhyvinvointia ja työssäjaksamista edistävien toimien sekä henkilöstön osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen.

Leppävirran kunta tukee henkilöstön työhyvinvointia ja työssä jaksamista monin eri keinoin. ePassi, merkkipäivien huomioiminen sekä monipuoliset vapaa-ajan liikuntamahdollisuudet ovat kunnan tarjoamia henkilöstöetuja.

### 6.1 Työkyvyn tukeminen ja virkistäytyminen

Leppävirran kunta tarjosi työntekijöilleen liikunta- ja kulttuuriedun sähköisellä ePassilla. Palvelu otettiin käyttöön v. 2018. Osana talouden tasapainottamista myös työhyvinvointiin tarkoitettuja varoja tarkasteltiin talousarviovaiheessa. Työkyvyn tukemisen ja virkistäytymisen määrärahoja keskusteltiin liikunta- ja kulttuurietu ePassiin, joka on käytössä suurella osalla henkilöstä.

Työkyvyn tukemiseen ja virkistäytymiseen käytettiin vuonna 2021 53 207 (v. 2020 25 354 €, v. 2019 59 387 €, v. 2018: 61 255,00 €, 2017: 55.946 €, 2016: 59.541 €, 2015: 45.650 €).

## **ePassilla myös hierontapalveluja**

ePassin käyttöönotto on yksinkertaistanut työhyvinvoinnin tukemisen käytäntöjä ja mahdollistanut liikunta- ja kulttuuripalvelujen hankinnan sieltä mistä se itse kullekin parhaiten sopii.

Kaudella 2019 otettiin käyttöön hyvinvointietu, joka rajattiin koskemaan hierontapalvelujen hankintaa. ePassia voi käyttää liikunta- ja kulttuuripalvelujen ostoon sekä mm. kansalaisopiston kurssimaksuihin, teatteri-, urheilu- ja muiden tapahtumien pääsylippuihin.

ePassiin määriteltiin Flex-toiminto, joka mahdollistaa sen, että henkilö voi itse päättää kuinka paljon käyttää saldoa eri etujen välillä. Työnantaja maksaa ePassin kustannukset käytön mukaan.

## **Liikunta&Kulttuuri- sekä Hyvinvointiedun arvo kaudella 2021**

ePassille ladattava arvo koskee sekä vakituista, että määräaikaista henkilöstä. Arvo voidaan ladata jos työntekijällä on vähintään 3 kuukautta yhtäjaksoista palvelua kalenterivuoden aikana. ePassi-järjestelmä laskee saldon palvelussuhteen pituuden mukaan. Esim.

- palvelussuhde kaudella 12 kk: 72 €
- palvelussuhde kaudella 5kk: 30 €

Kunnanhallitus hyväksyi 29.3.2021 kunnanjohtajan esityksen henkilöstön palkitsemisesta hyvän taloudellisen tuloksen johdosta sekä joustavuudesta ja venymisestä koronapandemian hoitoon liittyen. Kunnanhallitus halusi tarjota palkallisen vapaapäivän vaihtoehtona ePassille ladattavan lisäsaldon (100 €). ePasseille ladattiin lisäsaldoa yhteensä 15 900 € (lisäsaldon valitsi 159 työntekijää/viranhaltijaa).

## **Edun käyttö kaudella 2021**

Käyttäjää	406 henkilöä	(v. 2020: 404 henkilöä)
Käyttökertoja	2 172 kpl	(v. 2020: 1464 kpl)
Käyttö yhteensä	41 819,42 €	(v. 2020: 23 788 €)

Edun jakautuminen:

Sporttietua käytetty 20 214,04 €

Kulttuurietua käytetty 7293,98 €

Hyvinvointietua käytetty 14 311,40 €

Etua käytettiin liikuntapalveluihin 48,3 % (v. 2020: 51 %), kulttuuriin 17,4 % (v. 2020: 17 %) ja hyvinvointiin 34,2 % (v.2020: 32 %).

## 6.2 Palkitseminen

Leppävirran kunta muistaa työntekijöitään 20-, 30- ja 40-vuotispalvelusvuosien johdosta. Lisäksi työntekijöitä huomioidaan 50- ja 60-vuotismerkkpäivinä sekä eläkkeelle siirtymisen ja työsuhteen päättymisen yhteydessä. Muistamiset hoidetaan keskitetysti henkilöstöpalveluiden kautta rahamuistamisina. Muistamisen arvo on 150 euroa (ikävuosimuistaminen 50 / 60 vuotta, 20 vuotta kunnan palvelusta) tai 400 euroa (30 ja 40 vuotta kunnan palvelusvuotta). Rahamuistaminen maksetaan palkanmaksun yhteydessä.

Ritarikuntien kunniamerkit luovutettiin kolmelle kunnan työntekijälle syyskuussa 2020 järjestetyssä tilaisuudessa.

## 7. Työllisyydenhoito

Tammikuussa 2021 Leppävirralla oli työttömiä työnhakijoita 598 henkilöä ja työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 14,6 %. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli joulukuussa 2021 9,3 % (koko maakunnassa 10,6 %). Työllisyyspalveluiden arvioivat, että koronatilanne on vaikuttanut työllisyyden kehittymiseen alueella. Lomautusten väheneminen vaikuttaa työttömyysasteeseen laskuun.

Työllisyysasiat ovat Leppävirran kunnan hallinto- ja talousosaston alaista toimintaa. Työllisyydenhoidosta vastaa työllisyyskoordinaattori, jonka tehtäviin kuuluu työllisyyspalvelukokonaisuuden

kehittäminen ja koordinointi, yritysyhteistyö, työnhakijoiden asiakaspalvelu ja kesätyöllistämisen koordinointi.

Kunta tarjoaa pitkäaikaistyöttömille palkkatukipaikkoja eri yksiköistään. Palkkatukijakson tarkoituksena on tukea ja edistää työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille ja palkkatuen myöntämisen pohjana ovat työttömän työnhakijan omat tarpeet.

Vuoden 2021 aikana Leppävirran kunnassa alkoi 12 uutta palkkatuettua työsuhdetta. Palkkatukityösuhteita mietittäessä koordinaattori ja esimies huomioivat tehtävien räätälöimisen työntekijän oman osaamisen sekä tarpeiden mukaan

Kuntouttava työtoiminnan paikkoja pyritään vuosittain lisäämään ja kehittämään kuntouttavan toimintaa. Kuntouttavan työtoiminnan prosessivastuu on sosiaalihuollossa. Palkkatukityöllistämisen tavoin myös kuntouttavassa korostuu tehtävien räätälöinti työnhakijan tarpeiden mukaan. Kunnan työllisyystyöryhmä (edustajat kunnasta, Tukevalta ja TE -palveluista) kokoontui vuoden 2021 aikana 1 kerran, mutta työllisyystyöryhmään kuuluvat toimivat kokouksivat vuoden aikana muissa yhteyksissä.

Syksyllä 2019 Leppävirran kunnassa päätettiin osallistua työllistymisen yhteispalvelu ASKEL-hankeeseen (ESR). ASKEL –hankkeen päämääränä on rakennetyöttömyyden hillitseminen. Hankkeen tavoitteena on luoda työvoimahallinnon ja kunnan välille työllistymisen yhteispalvelumalli rakennetyöttömien asiakasprosessien hoitoon. Hanke toteutetaan hankeparimallilla, jossa päähankkeesta vastaa Kuopion kaupunki ja sisarhankkeesta TE-hallinto. Hankkeeseen kuulumalla Leppävirran kunta saa käyttöönsä yhteisen työhönvalmentajan Suonenjoen kaupungin kanssa. Hanke päättyy keväällä 2022. ASKEL-hankkeen työhönvalmennus toimi normaalisti koronatilanteesta huolimatta.

Syksyllä 2020 kunnan henkilöstöpalveluiden, perusturvaosaston ja varhaiskasvatuksen edustajat kokouksivat Savon ammattiopiston Duuni edellä-hankkeen käynnistämisestä Leppävirralla. Työvoimakoulutuksen hakua avattiin syksyllä 2020 ja koulutus käynnistyi talvella 2021. Koulutuksen

tarkoituksena on vastata sosiaali- ja terveysalan työvoimapulaan sekä ohjata työttömiä työnhakijoita työvaltaiseen koulutukseen. Työvaltainen koulutus toteutetaan Leppävirralla, lähiopetustunnit ovat kunnan tiloissa ja opiskelijat harjoittelussa Leppävirran sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa. Leppävirran kunta on yksi harjoittelupaikkojen tarjoajista.

Henkilöstö- ja työllisyyspalveluissa koordinoidaan koululaisten ja opiskelijoiden kesätyöllistämistä. Työllisyyspalveluiden näkökulmasta nuorten kesätyöllistäminen on työttömyyttä ehkäisevää toimintaa. Kesätyöt tarjoavat nuorille työkokemuksen lisäksi myös kokemuksia työelämässä toimimisesta. Kunta työllisti henkilöstöpalveluiden kesätyöllistämismäärärahojen kautta kesällä 2021 n. yli 30 kesätyöntekijää eri osastoille. Henkilöstöpalveluiden hallintokunnille jakamat koululaisten ja opiskelijoiden työllistämisen menot olivat 32 233 € ja yhdeksäsluokkalaisten työllistämisen menot olivat yhteensä 11 864 €..

# 8. Leppävirran kunnan henkilöstökulut

## 8.1 Henkilöstötuloslaskelma 2021

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA			
VUODELTA 2021 €			
PALKAT (käyttötalous)	2020	2021	2020-2021 muutos-%
Vakinaisten palkat	8 815 071	9 213 833	
Sijaisten palkat	1 511 614	1 171 950	
Määräaikaiset palkat	928 396	1 228 670	
Erilliskorvaukset	869 425	884 861	
Tuntipalkat	196 418	198 549	
Kertapalkkio	6 251	8 100	
Työllistettyjen palkat	139 377	107 771	
Kesätyöntekijöiden palkat	38 838	30 907	
Opettajien palkat	3 708 275	3 818 250	
Kokouspalkkiot	107 914	147 739	
Asiantuntijapalkkiot	240	748	
Tukihenkilöiden pakkio	0	0	
Jaksotettujen palkkojen muutos	77 126	164 792	
<b>Palkat yhteensä</b>	<b>16 398 945</b>	<b>17 523 741</b>	<b>+3,45 %</b>
<b>ELÄKEKULUT</b>			
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 491 064	2 418 708	
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1 267 919	1 257 247	
KuEL-varhemaksut	0	0	
VAEL-maksut	312 661	294 590	
Jaksotetut eläkekulut	-4 459	-11 400	
<b>Eläkekulut yhteensä</b>	<b>4 067 331</b>	<b>3 981 945</b>	<b>-2,10 %</b>
<b>MUUT HENKILÖSTÖSIVUKULUT</b>			
Kansaneläke- ja sairausvak.maksut	214 317	251 410	
Työttömyysvak.maksut	274 127	302 181	
Tapaturmavak.maksut	220 685	239 933	
Jaks.sos.vak.maksujen muutos	-19 105	-8 897	
<b>Muut henkilöstösivukulut yht.</b>	<b>728 222</b>	<b>802 422</b>	<b>10,2 %</b>
<b>HENKILÖSTÖKULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT</b>			
Sairausvakuutuskorvaukset	-257 180	-262 742	
Tapaturmakorvaukset	-42 087	-6 141	
Muut Kelan korvaukset	-1 696	-5 268	
<b>Muut henk.menojen korjaukset</b>	<b>-1 553</b>	<b>-2 918</b>	
<b>Korvaukset työterveyshuollosta</b>	<b>-82 790</b>	<b>-91 278</b>	

Henkilöstökulujen ja palkkojen oik.erät yht.	<b>-385 306</b>	<b>-368 347</b>	<b>-4,4 %</b>
<b>MUUT HENKILÖSTÖKULUT</b>			
Henkilöstön ja lh.koulutus	37 166	78 105	
Työsuojelu	17 228	11 978	
Työkykyä ylläpitävä toiminta	25 584	53 207	
Työpaikkaruokailu	5 715	3 485	
Työterveyshuolto	178 531	172 989	
Muut henkilöstökulut yhteensä	<b>264 224</b>	<b>319 764</b>	<b>21,02</b>
<b>HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ</b>	<b>21 073 455</b>	<b>22 259 525</b>	<b>+ 5,63 %</b>

## 8.2 Palkkamenot toimielimittäin 2017–2021

PALKKAMENOT TOIMIELIMITTÄIN 2017-2021 (1000 €)							
TOIMIELIN		2017	2018	2019	2020	2021	Muutos 2020-2021
10 Kunnanhallitus	palkat	699	732	655	705	628	-10,92%
	sos.kulut	173	187	171	185	159	-2,2 %
	<b>yhteensä</b>	<b>872</b>	<b>919</b>	<b>826</b>	<b>890</b>	<b>787</b>	<b>-11,6 %</b>
13 Yleisjaosto	palkat	138	165	261	240	207	-13,8 %
	sos.kulut	304	315	244	244	237	-2,9 %
	<b>yhteensä</b>	<b>442</b>	<b>480</b>	<b>505</b>	<b>484</b>	<b>444</b>	<b>-8,3 %</b>
15-16 Tilintarkastus ja vaalit	palkat	26	17	31	3	30	900,0%
	sos.kulut	1	1	2	0	2	966,7 %
	<b>yhteensä</b>	<b>27</b>	<b>18</b>	<b>33</b>	<b>3</b>	<b>32</b>	<b>966,7 %</b>
20 Perusturvaltk	palkat	6 537	4 743	4 685	4 742	5 223	10,1 %
	sos.kulut	2 119	1 645	1 623	1 676	1 692	0,1 %
	<b>yhteensä</b>	<b>8 656</b>	<b>6 388</b>	<b>6 308</b>	<b>6 418</b>	<b>6 915</b>	<b>7,8 %</b>
30 Koulultk	palkat	4 905	6 951	6 962	6 916	7 446	7,7 %
	sos.kulut	1 327	1 738	1 724	1 702	1 723	1,2 %
	<b>yhteensä</b>	<b>6 232</b>	<b>8 689</b>	<b>8 686</b>	<b>8 618</b>	<b>9 168</b>	<b>6,4 %</b>
40 Kulttuuri -ja vapaa-aika ltk	palkat	372	364	339	346	378	9,3 %
	sos.kulut	138	124	128	130	133	2,3 %
	<b>yhteensä</b>	<b>510</b>	<b>488</b>	<b>467</b>	<b>476</b>	<b>511</b>	<b>7,4 %</b>
50 Tekninen ltk	palkat	2 211	2 272	2 296	2 059	2 233	8,5 %
	sos.kulut	569	602	589	551	555	0,7%
	<b>yhteensä</b>	<b>2 780</b>	<b>2 874</b>	<b>2 885</b>	<b>2 610</b>	<b>2 788</b>	<b>6,8 %</b>
65 Keski-Savon ympäristöltk	palkat	994	1 023	1 134	1 085	1097	1,1 %
	sos.kulut	278	304	318	307	284	-7,5 %



	yhteensä	<b>1 272</b>	<b>1 327</b>	<b>1 452</b>	<b>1 392</b>	<b>1 382</b>	-0,17%
<b>KÄYTTÖTALOUS</b>							
<b>YHT.</b>	palkat	15 884	16 267	16 363	16 096	17 246	+7,1 %
	sos.kulut	4 744	4 916	4 798	4 796	4 784	0,3 %
	<b>yhteensä</b>	<b>20 628</b>	<b>21 183</b>	<b>21 161</b>	<b>20 892</b>	<b>22 031</b>	5,5 %
	<b>Henkilöstökorvaukset</b>	-238	-289	-271	-303	-278	-8,3 %
	<b>INVESTOINNIT</b>						
	palkat	108	3	0	0	0	
	sos.kulut	24	2	0	0	0	
	<b>yhteensä</b>	<b>132</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	