

Leppävirran kunta

Henkilöstökertomus 2020



Sisällys

1. Henkilöstökertomuksen tavoite	2
2. Leppävirran kunta työnantajana	2
2.1 Organisaatorakenne	3
3. Osastopäälliköiden katsaus 2020	3
3.1 Kunnanhallitus – kunnansihteeri Anssi Nykänen	3
3.2. Perusturvaosasto – perusturvajohtaja Marena Paahto	4
3.3 Sivistysosasto – sivistystoimenjohtaja Sari Ihalainen	6
3.4 Tekninen osasto – tekninen johtaja Tapio Montonen	7
4. HR 2020 – henkilöstöpäällikkö Jesse Malinen	8
5. Tietoja henkilöstöstä	10
5.1 Henkilölukumäärä vuonna 2020	10
5.2 Henkilötyövuodet	12
5.3 Henkilöstön vaihtuvuus	13
5.4 Työajan jakautuminen	14
5.5 Palkkauskustannukset	15
5.6 Henkilöstön ikärakenne	17
5.7 Henkilöstön poissaolot	18
5.8 Työsuojelu ja työtapaturmat – työsuojelupäällikkö Risto Kosunen	21
5.9 Eläköityminen ja eläkemaksut	23
5.10 Eläköitymisennuste	25
6. Työhyvinvoinnin edistäminen	25
6.1 Työkyvyn tukeminen ja virkistäytyminen	25
6.2 Palkitseminen	27
7. Työllisyydenhoito	28
8. Leppävirran kunnan henkilöstökulut	30
8.1 Henkilöstötuloslaskelma 2020	30
8.2 Palkkamenot toimielimittäin 2016–2019	32

1. Henkilöstökertomuksen tavoite

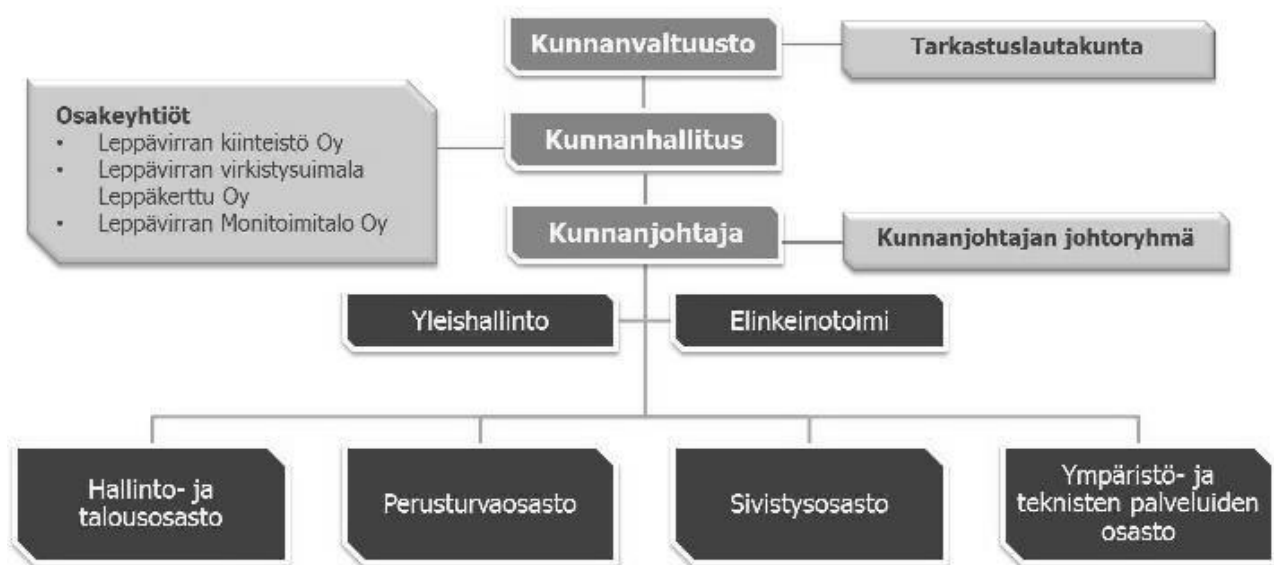
Henkilöstökertomuksen tehtävänä on antaa kuva siitä, millainen edesmennyt vuosi on ollut organisaatiossa henkilöstön avainlukujen valossa. Organisaatio vaikuttaa toiminnallaan tuloksensa lisäksi henkilöstön tilaan. Tällä taas on vaikutusta tulevien vuosien toimintaan ja tuloskehitykseen. Kehittämällä 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 2020 477 työntekijällään Leppävirran suurin työnantaja. Erilaisia tehtävänimikkeitä kunnassa oli yhteensä 115 kappaletta. Näistä yleisimpiä olivat lähihoitaja (91), luokanopettaja (36), varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (35), koulunkäynninohjaaja (22) ja varhaiskasvatuksen opettaja (24). Vuonna 2020 esimiesasemassa olevia oli yhteensä 36 viranhaltijaa tai työntekijää.

2.1 Organisaatiorakenne



3. Osastopäälliköiden katsaus 2020

3.1 Kunnanhallitus – kunnansihteeri Anssi Nykänen

Osana talouden tervehdyttämistyötä vuonna 2019 päätettiin teettää Sarastia Oy:llä selvitys tukipalveluiden tuottamisen vaihtoehtoista kesällä 2019. Raportin pääasiallinen lopputulos oli, että nykyiset sekä taloushallinnon, että ICT- palvelut on tuotettu erittäin vähillä kustannuksilla. Molempiin sisältyy erittäin suuri jatkuvuus- ja haavoittuvuusriski. Aikaa ei käytännössä riitä kehittämiseen 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, jossa kaksi työntekijää siirtyi vanhoina työntekijöinä yhtiön palvelukseen.

Taloushallinnon osalta yksi työntekijä siirtyy liikkeenluovutuksen periaatteella Sarastia Oy:lle, ja muut työntekijät siirtyvät 2021 aikana ympäristö- ja teknisten palveluiden avoimiin ja vapautuviin tehtäviin.

3.2. Perusturvaosasto – perusturvajohtaja Marena Paahto

Perusturvaosaston vuosi on ollut haastava vallitsevan koronapandemian vuoksi. Koronapandemia on vaatinut perusturvaosaston henkilöstöltä jatkuvaa varautumista ja erityisen paineen alla työskentelyä. Perusturvaosaston henkilöstö ei pääsääntöisesti pysty työskentelemään etänä, vaan työtä tehdään lähellä asiakkaita, asiakkaista huolta pitäen ja heitä hoivaten. Välitöntä asiakastyötä ensilinjassa tekevät niin hoiva-avustajat, lähihoitajat, ohjaajat, sairaanhoitajat kuin sosiaalityöntekijätkin. Asiakastyötä tehdään asiakkaiden toimintaympäristöissä, joissa myös oman itsen suojaaminen on haastavampaa, kuin virastolla tapahtuvassa toimistotyössä.

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. Henkilöstö on joutunut paikkaamaan esimerkiksi koronatestauksesta johtuvia poissaoloja, jotta kaikilla on varmasti turvallista ja terveellistä olla töissä. Varautumista on tehostettu mm. työtehtäviä uudelleen järjestelemällä, työntekijöiden siirroilla, hälytysrahan korotuksella, varallaololla ja lisä- ja ylitöillä. Henkilöstön paineensieto- ja venymiskyky tilanteessa on huomioitavaa. Koko perusturvan henkilöstölle kuuluu erityinen kiitos vuodesta 2020.

Henkilöstöjärjestelyt perusturvaosastolla ovat jatkuneet. Muutoksia on tehty kaikilla vastuualueilla. Hoivapalveluiden esimiestyössä on tapahtunut muutoksia, esimiehet ovat vaihtuneet. Hoivapalveluissa valmisteltiin vuoden 2020 aikana tiimimalli. Tiimivastaavia rekrytoitiin sisäisesti vuoden lopulla sekä kotihoitoon että asumispalveluihin.

Hoivapalveluiden kotihoidon toimintayksikköön on kehittämistyön perusteella palkattu kolmas palveluohjaaja. Palveluohjaajien tehtävänä on tukea iäkkäiden henkilöiden hyvinvointia ja terveyt-

tä sekä kotona selviämistä mahdollisimman pitkään. Uuden palveluohjaajan viran perustamisen myötä kotihoidon esimiehen tehtävänkuvaa muutettiin siten, että kotihoidon esimies ei tee enää asiakastyötä, vaan keskittyy hallinnollisiin tehtäviin. Keskeisimmät hallinnolliset tehtävät ovat henkilöstöhallinnon tehtävät ja kotihoidon kehittämisprosessin täytäntöönpano.

Sosiaali- ja perhetyön vastuualueella sekä vajaakuntoisten palveluiden vastuualueella tapahtui henkilöstömuutoksia. Sosiaali- ja perhetyön vastuualueen vastuuhenkilönä aloitti uusi johtava sosiaalityöntekijä. Lisäksi rekrytoitiin kaksi sosiaaliohjaajaa, jotka keskittyvät lapsiperheiden kanssa työskentelyyn. Johtavan sosiaalityöntekijän tehtävänkuvasta poistettiin vammaispalveluiden sosiaalityö ja tähän tehtävään rekrytoitiin sosiaalityöntekijä. Kyseisen sosiaalityöntekijän tehtävänkuvaa on lisätty myöhemmin myös iäkkäiden sosiaalityö. Tehtävänkuvaa on uusi ja tarpeellinen kunnan väestön ikääntyessä. Kehitysvammaisten päivätoimintaan rekrytoitiin henkilökohtainen avustaja. Myös tämä tehtävänkuvaa on uusi. Henkilökohtainen avustaja tulee toimimaan jatkossa tarpeen mukaan joko yhden tai useamman kehitysvammaisen avustajana.

Esimiestehtävien ja henkilövaihdoksista johtuneiden muutosten vuoksi johtamiseen on luotu uudet rakenteet. Perusturvan johtoryhmä on kokoontunut säännöllisesti kahden viikon välein, ja johtoryhmä on käsitellyt koko perusturvaa koskevia esimies- ja johtamistyön kysymyksiä. Ajat kehityskeskusteluihin tarjottiin koko henkilöstölle. Osin keskustelut jouduttiin tarjoamaan ryhmäkehityskeskusteluina, mutta mikäli ryhmäkeskusteluun ei halunnut osallistua, työntekijälle tarjottiin oma aika. Kaikki työntekijät eivät halunneet käyttää mahdollisuuttaan kehityskeskusteluun.

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 valmisteltiin työelämälähtöistä koulutusta, joka sovittiin käynnistyväksi tammikuussa 2021. Yliopistolta sosiaalityön harjoitteluun kesäksi 2020 tullut opiskelija on työllistynyt sosiaalityön sijaisuuksiin myös harjoittelunsa jälkeen.

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.

Opetushenkilöstö on osallistunut opetussuunnitelmamuutoksiin liittyviin koulutuksiin, varhennettun A1-kielen koulutuksiin, tutoropettaja- ja ICT-koulutuksiin. Työnohjausta on järjestetty toimipistekohtaisten tarvekartoitusten perusteella. Varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa henkilöstön osaamista on vahvistettu mm. aluehallintoviraston järjestämällä maksuttomilla koulutuksilla. Lisäksi ensiapuvalmiudet on päivitetty ja koko varhaiskasvatuksen henkilöstölle on alkanut syksyllä leikkipedagogiikan kehittäminen. Esimiehet ovat saaneet esimiestyön kehittämiseen koulutusta. Covid-19 –tilanteen myötä koulutukset on toteutettu etäyhteyksien välityksellä, ja osa koulutussuunnitelmiin merkityistä koulutuksista peruuntui tai siirtyi myöhempään ajankohtaan.

Varhaiskasvatusjohtaja oli virkavapaalla elokuusta 2019 toukokuuhun 2020. Varhaiskasvatusjohtajan tehtävät tuona aikana hoiti sivistysjohtaja oman työnsä ohella. Osa hallinnon tehtävistä jaettiin määräaikaisesti myös päiväkodinjohtajille.

Lukion toiminta siirtyi 1.8.2020 alkaen Kivelän koulun tiloihin. Lukion rehtori jäi virkavapaalle 1.8. alkaen. Koulujen johtamisjärjestelyt toteutettiin määräaikaisella järjestelyllä siten, että Kivelän koulun rehtorin tehtävään liitettiin lukion rehtorin tehtävät, ja toiminnan johtamisvastuita jaettiin yläkoulun ja lukion apulaisjohtajille.

Covid-19 –tilanteen edellyttämät poikkeusjärjestelyt kuormittivat henkilöstöä, mutta olosuhteisiin nähden toiminnan järjestelyistä selviydettiin vuoden 2020 aikana hyvin. Sivistyspalveluiden sairauspoissaoloissa ei tapahtunut juurikaan muutosta edelliseen vuoteen verraten. Kaikkiin toimipisteisiin laadittiin varautumissuunnitelmat valtakunnallisten ohjeistusten mukaisesti sekä toteutettiin tarvittavat järjestelyt turvavälien ja hygienian varmistamiseksi. Kouluissa siirryttiin keväällä 2020 nopealla aikataululla etäopetukseen, ja myös varhaiskasvatuksessa, nuorisopalveluissa sekä kirjastolla tehtiin merkittävä ”digiloikka” verkkovälitteisen palvelun järjestämisen osalta. Syksyn

2020 ajan kaikki toiminta pystyttiin turvallisuusohjeistukset huomioiden toteuttamaan lähipalveluna lähes normaalisti.

Kevään poikkeusolosuhteet aiheuttivat osittaista katkoa palveluissa ja yhteistoimintamenettelyn mahdollisten lomautusten sekä poikkeuksellisten tehtäväjärjestelyjen varalta. Muutama koulunkäynnin ohjaaja siirtyi tilapäisesti perusturvan tehtäviin ja nuorisopalveluissa toteutui lyhyitä lomautusjaksoja kevään ja kesän aikana.

Vastuu hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen (HYTE) koordinoinnista sisältyy sivistysjohtajan tehtävään. Koordinointityötä on jaettu kulttuuri- ja vapaa-aikajohtajan, varhaiskasvatusjohtajan ja nuorisotyön koordinaattorin kanssa. Nuorisotyön koordinaattorin tehtäviin kuuluu ehkäisevän mielenterveys- ja päihdetyön koordinaattorin tehtävät. Varhaiskasvatusjohtaja vetää UNICEFin lapsiystävällinen kunta (LYK)–tiimiä, johon kuuluvat myös vastaava kuraattori ja yhteisöohjaaja. HYTE-työryhmä on LYK –toimintamallin koordinaatio-/ohjausryhmä. Leppävirran kunta on hyväksytty mukaan LYK –malliin vuodesta 2020 alkaen tavoittelemaan virallista UNICEFin lapsiystävällinen kunta –tunnustusta kahden vuoden periodilla.

3.4 Tekninen osasto – tekninen johtaja Tapio Montonen

Teknisen osaston henkilöstömäärä väheni vuodelle 2020 merkittävästi hallinnon puolella. Sähkö- ja automaatioinsinöörin, metsätalousinsinöörin, projekti-insinöörin ja paikkatietokäsittelijän tehtäviä ei täytetty. Maankäyttöinsinööri aloitti 1.6.2020 ja hänen tehtäviin lisättiin metsätaloussasiat. Paikkatietoon liittyvät tehtävät jaettiin kartoittajan ja maankäyttöinsinöörin kesken. Sähkö- ja automaatioinsinöörin tehtäviä jaettiin rakennuttajainsinöörille ja yhdyskuntainsinöörille.

Koronan vaikutus näkyi erityisesti ateria- ja siivouspalveluiden henkilöstön kuormittumisena. Si- jaisten saatavuus oli heikkoa ja tehtäviä jouduttiin priorisoimaan. Vesihuoltolaitoksen henkilöstössä oli yhden htv:n vajuus koko vuoden ja päivystyspalvelua ostettiin ulkopuoliselta toimijalta.

Ympäristötoimessa eläinlääkintähuollossa oli yhden henkilön vajuus praktiikassa maaliskuusta lähtien, 2 henkilön vajuus marraskuusta lähtien ja lisäksi kuormittivat koronatestauksista johtuvat

poissaolot. Valvontaeläinlääkäriin osalta vajausta oli ollut 0,5 htv. Ympäristönsuojelussa oli 0,75 henkilöstövajaus ja toimistosiheteereiden osalta 0.75 henkilöstövajaus.

Henkilöstössä koettiin hyvänä asiana etätöön mahdollistaminen, jonka koettiin myös lisäävän työn tuottavuutta ja auttavan kestämään mm. koronan tuomaa painetta.

Talouden tasapainottamisprosessi koettiin raskaana ja työllistävänä. Huolta aiheutti epävarmuus tulevaisuudesta ja tiedossa olevat muutokset talous- ja hallinto-osastolla. Positiivisena asiana nähtiin lisäresurssien saaminen vuodelle 2021 teknisen toimistosiheteerien tehtävien osalta.

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

4. HR 2020 – henkilöstöpäällikkö Jesse Malinen

Vuosi 2020 oli hyvin poikkeuksellinen vuosi myös henkilöstöpalveluiden näkökulmasta. Taustalla toiminnassa oli vuonna 2018 laadittu Leppävirran kuntastrategia vuodelta 2018 sekä talouden tasapainottamisohjelma vuodelta 2019.

Kunnassa käytiin yhteistoimintaneuvottelut keväällä 2020 koronatilanteen ensimmäisen aallon aikaan. Perusteena yhteistoimintaneuvotteluille olivat tuotannollis-taloudelliset syyt ja toimenpideesityksenä oli lomautusmenettely. Laajamittaisia lomautuksia ei lopulta tarvittu, toteutetut lomautukset kohdistuivat kaikkiaan hieman yli kymmeneen henkilöön nuorisotoimessa sekä koulunkäynninohjaajien keskuudessa. Koulunkäynninohjaajien osalta koulujen kesäkeskeytys aiheuttaa vuosittain perusteen yhteistoimintaneuvotteluiden käymiselle sekä mahdollisille lomautuksille kesän ajaksi.

Korona aiheutti taholtaan tarpeen aktiiviselle viestinnälle ja uuden ohjeistuksen laadinnalle. Taivotteena oli ennaltaehkäisevä toiminta tartuntariskin minimoimiseksi. Etätöy löi läpi viimeistään

vuonna 2020. Onneksi kunnalla oli jo käytössään toimiva etätyömalli, johon kyettiin tukeutumaan, kun laaja etätyösuositus astui voimaan.

Positiivisena asian korvaavan työn päivät kasvoivat selvästi edellisestä vuodesta, päiviä kertyi vuoden 2020 aikana 571 kappaletta (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.

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus sisälsi raamit lomarahahan vaihtamisesta vapaaksi paikallisella tasolla. Leppävirran kunnassa sovittiin ammattijärjestöjen (pl. OVTES:n osuus, Super ja Tehy) lomarahojen vaihtamisesta vapaaksi myös vuonna 2020. Lomarahoja vaihtoi vapaaksi n. 95 henkilöä (v. 2019: 80 henkilöä) yhteensä 864 päivän verran (v. 2019: 944 päivää). Mahdolliset 30.4.2020 mennessä pitämättömät lomarahavapaat menevät maksuun, koska lomarahavapaat tulee pitää viimeistään lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomakauden alkuun mennessä. Talouden tasapainottamisohjelman mukaisesti lomarahoja suositeltiin vaihtamaan vapaaksi niiltä osin kuin toiminnallisesti oli mahdollista.

Koronasta aiheutuneiden suositusten vuoksi etätyön merkitys kasvoi vuonna 2020. Yhä useampi otti etätyön osaksi arkeaan. Keväällä 2020 koulujen siirtyminen väliaikaisesti etäopetukseen oli varmasti yksi suurimmista harppauksista, mitä etätyön saralla on otettu. Etätyötä teki vuonna 2020 yhteensä 130 henkilö (v. 2019 yhteensä n. 30 henkilöä). Etätyöpäiviä kertyi yhteensä 3458 työpäivää (v. 2019: yht. 288 työpäivää ja v. 2018: yht. 215 työpäivää). On oletettavaa, että tästä tilastosta puuttuu osa tehdyistä etätyöpäivistä, mutta numerot antavat hyvin mittaluokkaa siitä, millainen muutos etätyönteossa koettiin vuonna 2020.

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 2020 oli hyvin poikkeuksellinen, mutta haasteiden keskellä Leppävirran kunnan henkilöstö mahdollisti hyvän tuloksellisen vuoden niin toiminnan kuin taloudenkin näkökulmasta. Lähtökohdat vuoteen 2021 lähtiessä ovat melko haastavasta valtakunnallisesta koronatilanteesta huolimatta toiveikkaan positiiviset.

5. Tietoja henkilöstöstä

5.1 Henkilölukumäärä vuonna 2020

Leppävirran kunnalla työskenteli 31.12.2020 yhteensä 477 henkilöä. Näistä virkasuhteisia oli 139 henkilöä (29,2 %). Henkilöstöstä naisia oli 406 (85,1 %) ja miehiä 71 (14,9 %). Vuoden 2019 tilastojen mukaan naisten osuus koko kunta-alan henkilöstöstä oli 80 % ja virkasuhteisten 26 %.

Leppävirran kunnan henkilöstöstä vakituksessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden 2020 lopussa yhteensä 385 henkilöä (80,7 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 92 henkilöä (19,3 %).

Kokoaikaisessa palvelussuhteessa Leppävirran kunnalla oli yhteensä 400 henkilöä ja osa-aikaisessa palvelussuhteessa 77 henkilöä (osatyökyvyttömyyseläke 15 henkilöä, osa-aikaeläke 5 henkilöä).

Koko henkilöstö palvelussuhdeluonteittain									
	31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020		
Palvelussuhteen luonne	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Vakinainen	64	326	390	60	324	384	57	328	385
Määräaikainen	10	28	38	5	25	28	9	37	46
Sijainen	3	46	49	3	55	58	4	36	40
Oppisopimus-suhteinen	1	0	1	1	0	1	1	3	4
Työllistetty	4	1	5	5	4	9	0	2	2
Yhteensä	82	401	483	74	408	482	71	406	477

Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt melko samana edellisvuoteen verraten. Vuonna 2020 vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 85,2 % ja vuonna 2019 vastaava luku oli 84,4 %. Määräaikaisen henkilöstön kohdalla naisten osuus on laskenut hieman: vuonna 2020 naisia oli 84,8 % kun vuonna 2019 naisia oli 85,7 % määräaikaisesta henkilöstöstä. Kunta-alan henkilöstö on yleisesti ottaen hyvin naisvoittainen, joten Leppävirta ei tee tässä poikkeusta.

Vakituinen henkilöstö, sukupuolijakauma	Miehet	Naiset	Miehet %	Naiset %
Yleishallinto sekä hallinto- ja talousosasto	5	9	35,7 %	64,3 %
Perusturvaosasto	8	107	7,0 %	93,0 %
Sivistysosasto	24	148	14,0 %	86,0 %
Tekninen osasto*	20	64	23,8 %	76,2 %
Yhteensä	57	328		
Vakinainen henkilöstö yhteensä				385

*Ympäristötoimen 21 vak. työsuhdetta (naisia 18, miehiä 3) laskettu osaksi Teknistä osastoa.

Vakituinen henki- löstö toimialoittain	31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous	4	11	15	5	9	14	5	9	14
Perusturva-osasto	11	103	114	9	102	111	8	107	115
Sivistystoimi	26	150	176	23	148	171	24	148	172
Tekninen toimi	20	45	65	19	47	66	17	46	63
Ympäristötoimi	3	17	20	4	18	22	3	18	21
Yhteensä	64	326	390	60	324	384	57	328	385

Määräaikaisten osuus oli 19,3 % koko henkilöstöstä, joista sijaisia oli 40, oppisopimussuhteisia 4 ja työllistettyjä 2. Vuonna 2019 kunta-alalla määräaikaisessa palvelussuhteessa työskennelleiden osuus oli 21,9 %, joten Leppävirran kunnalla työskentelevien määräaikaisten osuus on lähellä kun-

nallista keskiarvoa. Työllistettyjen henkilöiden palkkauskustannukset tulevat henkilöstöpalveluiden varauksesta. Työllistetyt kuitenkin työskentelevät eri yksiköissä ja heidät on vuoden 2019 ja 2020 osalta laskettu työntekoyksikkönsä henkilövahvuuteen.

Määräaikainen henkilöstö toimialoittain	31.12.2018			31.12.2019			31.12.2020		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous*	3	1	4	0	1	1	1	1	2
Perusturvaosasto	1	33	34	0	39	39	3	28	31
Sivistystoimi	8	29	37	4	39	43	5	41	46
Tekninen toimi	4	8	12	6	5	11	4	5	9
Ympäristötoimi	2	4	6	1	3	4	1	3	4
Yhteensä	18	75	93	11	87	98	14	78	92

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 31.12.2020 ajankohdan henkilölukumäärässä.

	2017	2018	2019	2020
Miehet	80,5	83	76	69
Naiset	383,5	388	385	378
Yhteensä	464	471	461	448

Vuonna 2020 Leppävirran kunnalla tehtiin yhteensä 448 henkilötyövuotta. Laskua edellisvuoteen tässä on n. 13 henkilötyövuotta. Muutosta alaspäin selittävät erilaiset tehtäväjärjestelyt (henkilöstön vaihtuvuus ja täyttämättömänä olleet virat ja toimet) sekä ostopalvelut.

Henkilötyövuodet toimialoittain	2020		
	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous	5,4	10,6	16
Perusturvaosasto	9	127	136
Sivistystoimi	27,1	171,5	199
Tekninen toimi	27,4	69,2	97
Yhteensä	69	378	448

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 2020 yleisimmät vakituisten palvelussuhteiden päättymissyynä olivat eläköityminen (15) ja eronnut tai erotettu (14).

Vakinaiset	Lukumäärä 2019	Vaihtuvuus % 2019	Lukumäärä 2020	Vaihtuvuus % 2020
Alkaneet palvelussuhteet	30	7,8 %	37	9,6 %
Päättyneet palvelussuhteet	34	8,9 %	40	10,4 %

Leppävirran kunnalla oli käytössä olevan sähköisen Kuntarekry-järjestelmän kautta vuonna 2019 yhteensä 111 työpaikkaa auki (rekrytointeja 63). Vakinaisia paikkoja näistä oli 37 ja määräaikaista 74. Virkasuhteisia palvelussuhteita oli auki 29 ja työsuhteisia 82. Työpaikkailmoitukset keräsivät yhteensä 630 hakemusta, mikä tekee keskimäärin 5 hakemusta työpaikkaa kohden. Edellisenä vuonna työpaikkoja oli auki yhteensä 85 ja hakemuksia kertyi 5 työpaikkaa kohden. Avoinna olevissa työpaikoissa on myös harjoittelu- ja kesätyöpaikkoja.

5.4 Työajan jakautuminen

Työajan käytössä tapahtui joitakin muutoksia vuoteen 2019 verrattuna. Sairauspoissaolojen määrä kasvoi edellisvuodesta (1970 kalenteripäivää). Kasvua tuli kaikilla muilla paitsi hallinto- ja talousosastolla. Kunnanhallituksen alaisen henkilöstön osuus pysyi edellisvuoden tasolla ja tämä on vain pieni osa kokonaisuutta. Sairauspoissaolojen tilastoissa näkyy jossain määrin yksittäiset, hyvin pitkittyneet sairauspoissaolot. Koronatilanne oli tartuntojen suhteen hyvin rauhallinen Leppävirran kunnassa vuonna 2020. Koronatilanteella oli kuitenkin heijastusvaikutuksia sairauspoissaoloihin, mikä näkyi ainakin perusturvaosastolla.

Pitkälti palkattomista virka- ja työvapaista sekä etätyöpäivistä koostuva ”Muu syy”- koodin osuus kasvoi aiemmasta vuodesta 3194 työpäivää. Kasvua selittää koronatilanteesta johtunut kunnan henkilöstön etätyösuositus, jonka myötä henkilöstö teki etätöitä enemmän kuin yhden päivän viikossa. Koulutuspäiviä kertyi selkeästi edellisvuotta vähemmän. Tämä johtui pääosin koronatilanteesta, mutta osin myös talouden tasapainottamisohjelman mukaisesta koulutusmäärärahojen laskemisesta. Vuorotteluvapaapäivien määrä on pysynyt melko vakaana jo usean vuoden.

Henkilöstön poissaolopäivät osastoittain työ- päivinä (suluissa vuosi 2019)	Perhe-		Koulutus		Vuorotte- lupapaa	Yksityis- asiat	Kun- toutus	Muu syy
	Lomat	Sairaus	vapaat					
Kunnanhallitus*	605 (690)	28 (31)	11 (122)	29 (19)	0 (0)	7 (2)	0 (0)	432 (87)
Perusturvaosasto	3.834 (4.274)	3.725 (2.606)	1.195 (1.044)	137 (201)	0 (83)	285 (211)	38 (61)	706 (538)
Sivistysosasto*	4.286 (3.893)	3.309 (3.067)	1.081 (1.170)	217 (469)	246 (173)	324 (364)	17 (23)	3.417 (1.362)
Tekninen osasto	3.318 (3.478)	2.367 (1.757)	672 (41)	139 (221)	108 (0)	56 (140)	45 (29)	1.243 (617)
Yhteensä	12.043 (12.335)	9.429 (7.461)	2.959 (2.735)	522 (910)	354 (256)	672 (717)	100 (113)	5.798 (2.604)

5.5 Palkkauskustannukset

Kokonaisuutena palkkauskustannukset laskivat vuodesta 2019 yhteensä 234.045. Vakinaisten palkat laskivat -134.177 euroa. Määräaikaisten (+50.085 euroa) ja sijaisten (24.698) palkat kasvoivat yhteensä 72.783 euroa. Tuntipalkkojen osuus (196.418) laski edellisvuodesta ja on edelleen verrattain pieni.

Jaksotettujen palkkojen määrä laski vuoden 2019 tasosta, jolloin korkeampaa tasoa selittivät kilpailukyky sopimuksen mukaisen lomarahaleikkauksen (30 % lomarahasta vuosina 2017–2019) palautuminen entiselle tasolle. Vuonna 2020 jaksotetut palkat laskivat mm. koronatilanteesta johtuen (työnantaja suositti osana kevään 2020 yhteistoimintaneuvotteluja, että vuosilomia pidettäisiin mahdollisimman aktiivisesti koronan vaikeuttaessa / estäessä yksikön normaalia toimintaa). Lisäksi vuonna 2020 päättyi useita palvelussuhteita, joissa pitämättömät palkat maksettiin loppupalkan yhteydessä.

Työllistettyjen palkat laskivat edellisvuodesta -14.945 euroa. Kunnassa käytiin koronatilanteen takia yhteistoimintaneuvottelut, jotka päättyivät huhtikuun lopulla. Neuvotteluissa työnantaja antoi koko henkilöstöä koskevan lomautusvaroituksen. Lomautusvaroitusta vaikutti kunnan omaan palkkatukityöllistämiseen ja lisäksi kunta työllisti vähemmän kesätyöntekijöitä, mitä aiempina vuosina. Henkilöstökertomukseen kesätyöntekijöiden palkoissa on sekä henkilöstöhallinnon hallintokunnille jakamia kesätyöntekijöiden palkkamäärärahoja, että muiden yksiköiden mahdollisia omia kesätyöpalkkavarauksia. Tämän takia kesätyöntekijöiden palkat ovat erilaiset kunnan tilinpäätöksessä.

Tarkasteltaessa palkkamenoja toimielimittäin edellisvuoteen nähden, Kunnanhallituksen (+ 0,2 %) ja koululautakunnan (-0,7 %) palkkamenot pysyivät jotakuinkin samalla tasolla, Kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunnassa (1,9 %), Perusturvalautakunnassa (1,2 %). sekä Koululautakunnassa (1,2 %) oli kasvua. Keski-Savon ympäristölautakunnassa (-4,3 %) ja erityisesti teknisessä lautakunnassa oli selkeää laskua (-9,5 %). Palkkojen nousuun vaikuttavat 1.8.2020 tehdyt yleiskorotukset - KVTES ja TS (1,22 % - tai vähintään 26 euroa), OVTES (0,87 %), LS (1,24 %) sekä TTES (12-20 senttiä/h).

Palkat	2019	2020	muutos 2019-2020
Vakinaisten palkat	8 949 248	8 815 071	-134 177
Sijaisten palkat	1 486 916	1 511 614	+24 698
Määräaikaiset palkat	878 311	928 396	+50 085
Erilliskorvaukset	821 496	869 425	+47 929
Tuntipalkat	200 059	196 418	-3 641
Siviilimiesten päivärahat	0	0	0
Kertapalkkio	12 715	6 251	-6 464
Työllistettyjen palkat	154 322	139 377	-14 945
Kesätyöntekijöiden palkat	50 407	38 838	-11 569
Opettajien palkat	3 738 427	3 708 275	-30 152
Kokouspalkkiot	148 544	107 914	-40 630
Asiantuntijapalkkiot	2832	240	-2 592
Tukihenkilöiden palkkio	1058	0	-1 058
Jaksotettujen palkkojen muutos	188 655	77 126	-111 529
Palkat yhteensä	16 632 990	16 398 945	-234 045

5.6 Henkilöstön ikärakenne

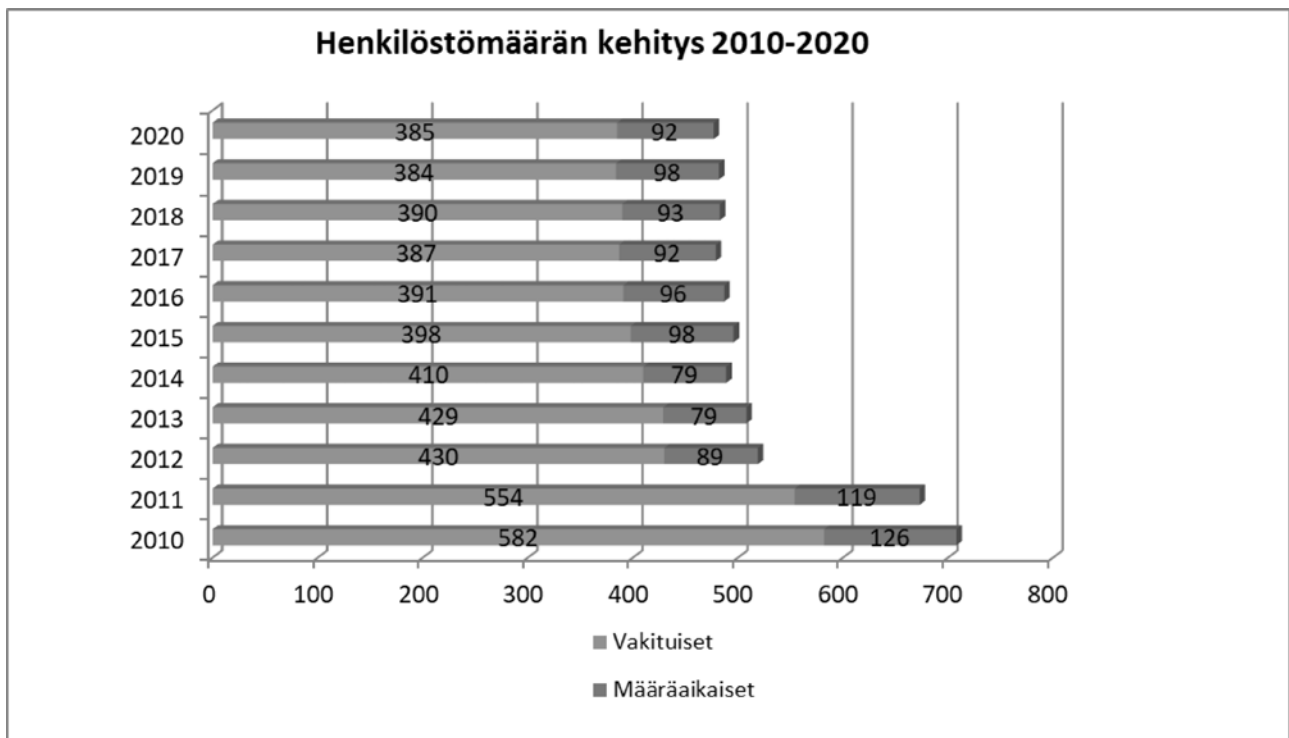
Leppävirran kunnalla henkilöstö oli vuonna 2020 keski-ikänsä 47,0 vuotta. Keski-ikä on pysynyt melko samana edelliseen vuoteen verrattuna (v. 2018: 47,4 ja v.2019: 47,9 vuotta). Osastoittain keski-ikä jakautui seuraavasti:

- Kunnanhallitus 51,9 (v.2019: 51,4 vuotta)
- Perusturva 45,7 (v.2019: 47,2 vuotta)
- Tekninen 48,3 (v.2019: 47,3 vuotta) ja
- Sivistystoimi 46,9 (v.2019: 47,5 vuotta)

Hieman alle puolet Leppävirran kunnan henkilöstöstä on iältään yli 50 vuotta. Kunta-alan keski-ikä vuonna 2019 oli noin 45 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla perinteisesti ollut korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	46	9,6 %
30–39	87	18,2 %
40–49	108	22,6 %
50–59	166	34,8 %
60–64	66	13,8 %
65 ja yli	4	0,8 %
Yhteensä	477	100 %
Keski-ikä		47,0 vuotta

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 2020 Leppävirran kunnassa oli sairauspoissaoloja keskimäärin 21,0 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohden. Vuoden takaisesta kasvua on tullut peräti 4,8 kalenteripäivää / henkilötyövuosi ja tilastoissa palattiin vuoden 2015 tasolle (v. 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.

Koronavuonna 2020 sairauspoissaolot nousivat erityisesti perusturvaosastolla (+ 1.119 kalenteripäivää). Suurin osa perusturvan noususta tulee hoivapalveluista. Kasvua oli lisäksi teknisellä osastolla (+ 610 kalenteripäivää) sekä maltillisemmin myös sivistysoosastolla (+ 242 kalenteripäivää).

Yksi merkittävimmistä selittävästä tekijöistä nousussa on korona-ajan uusi ilmiö, omaehtoinen karanteeni (koronatestituloksen odottaminen, lievät flunssankaltaiset oireet tai altistuminen). Tälle poissaololuokalle ei ole omaa koodistoa, joten nämä menevät kaikki sairauspoissaolojen kokonaisuuteen. Näin ollen vuoden 2020 sairauspoissaolotilastot ja voimakkaasti kohonneet sairauspoissaolotasot eivät anna todellista kuvaa tilanteesta. Valitettavasti omaehtoisen karanteenin osuutta

ei kyetä näin jälkikäteenkään erittelemään. Selvää kuitenkin on, että todellisuudessa sairauspoissaolot eivät ole kasvaneet näin merkittävästi vuoden sisällä.

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 nousseet hieman vuoden 2019 tasosta. Useimmiten näissä rajoitetuissa taudinkuvissa tarvetta hoitoon hakeutumiselle ei ole ja työhön paluu tapahtuu esimerkiksi lääkärintodistusta nopeammin, sillä esimies myöntää sairauspoissaoloa aina päivän kerrallaan (vrt. lääkärin kirjoittama usean päivän sairauspoissaolo).

Tarkemmat tilastot osoittavat, että nousua on tapahtunut 1-5 päivää kestäneissä sairauspoissaoloissa sekä 6-29 päivää kestäneissä sairauspoissaololuokassa. Juuri näissä näkyy omaehtoisen karanteenin osuus. Pientä laskua sen sijaan on tapahtunut 6-29 kalenteripäivää kestäneissä sairauspoissaoloissa.

Erityisesti työsuojelun näkökulmasta huolestuttavaa on edelleen työtaturmista johtuneiden sairauspoissaolopäivien määrä (v. 2020: yht. 445 kalenteripäivää, v. 2019: yht. 393 kalenteripäivää) ja sen kasvu jo kolmatta vuotta peräkkäin (kasvua n. 220 kalenteripäivää vuodesta 2017). Työtaturmista johtuneiden sairauspoissaolojen osuus on pysynyt melko lailla samalla tasolla, sillä sairauspoissaolojen kokonaismäärä on kasvanut.

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

- Kehitysvammahuolto	217 työpäivää
- Hoivapalvelut	145 työpäivää
- Ateria- ja siivouspalvelut	76 työpäivää
- Varhaiskasvatus	61 työpäivää
- Koulutoimi	31 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 (peruuntui vuodelta 2020).

Terveysperusteiset poissaolot 2020		
	Kalenteripäivät	%Työajasta
(Suluissa vuoden 2019 vertailutiedot)		
Lyhyet poissaolot (1-5 päivää)	2.359 (2.053)	1,4 % (1,2 %)
Joista esimiehen luvalla	1.097 (876)	0,7 % (0,5 %)
6-29 päivää	4.265 (3.148)	2,6 % (1,9 %)
30–60 päivää	1.910 (2.044)	1,2 % (1,2 %)
61–90 päivää	409 (0)	0,2 % (0,0 %)
91–180 päivää	486 (216)	0,3 % (0,1 %)
Yli 180 päivää	0 (0)	0,0 % (0,0 %)
Yhteensä	9.429 (7.461)	5,8 % (4,4 %)
Keskimäärin/ henkilötyövuosi (=448,5)	21,0 (16,2)	
Joista..		
Työtaturmia tai työmatkataturmia	445 (393)	0,3 % (0,2 %)
Ammattitauteja tai -epäilyjä	0 (0)	0,0 % (0,0 %)

5.8 Työsuojelu ja työtapaturmat – työsuojelupäällikkö Risto Kosunen

Työsuojeluhenkilöstössä ei tapahtunut vuonna 2020 muutoksia. Työsuojelupäällikkönä toimi Risto Kosunen, valtuutettuina Reima Rouvinen, Leena Kauhanen, Marjut Piippo-Taari ja Eira Laitinen. Koronapandemia on lisännyt myös työsuojelun työmäärää merkittävästi vuonna 2020.

Leppävirran kunnassa työturvallisuuden ilmoitusjärjestelmä uusittiin WPro- ilmoitusjärjestelmäksi v 2019. Ilmoitusjärjestelmää on nyt reilu vuosi käytetty. Järjestelmä on koettu hyvin toimivaksi. Sen avulla saamme tilastotietoa sattuneista työturvallisuuteen liittyvistä asioista kohderyhmittäin, ja voimme kohdentaa työturvallisuutta lisääviä toimenpiteitä täsmällisesti työntekijäryhmiin.

AVI: Vuoden 2020 aikana aluehallintoviraston tekemiä työsuojelutarkastuksia suoritettiin hoi-toalan työpaikolla; riihikoti, Herrankukkaro ja Virrankoti.

TYÖTERVEYSHUOLTO: Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä ja riskien kartoituksia tehty työter-veyshuollon ja kunnan yhteisesti sovitun suunnitelman mukaisesti. Vuorossa olivat teknisen osas-ton eri toimijat; Tilapalvelut, kunnallistekniikka, vesilaitos.

KUNNAN OMAT TYÖSUOJELU- JA KEHITYSPALAVERIT, SEKÄ KONKREETTISET TOIMENPITEET: Työ-suojelu- kehityspalavereita järjestetty pitkäaikaisten työssä havaittujen ongelmien poistamiseksi, sekä henkilöiden, tai henkilöstöryhmien välisten erimielisyyksien vähentämiseksi. W-Pro ilmoitus-ten perusteella havaittiin kotisairaanhoidon työntekijöillä paljon liukastumisesta johtuvia tapatur-mia. Tälle kohderyhmälle työnantaja hankki liukuestepohjilla varustetut ulkojalkineet.

TYÖTURVALLISUUSILMOITUKSET: v. 2020 (suluissa v. 2019)

- Ilmoituksia yhteensä	91 (170)	- 79
○ Eläinlääkäri	9 (30)	- 21
○ Sivistystoimi	13 (23)	- 10
○ Hoivapalvelut	53 (78)	- 25
○ Ateria ja siivouspalvelut	10 (16)	- 6
○ Sosiaalitoimi	4 (9)	- 5
○ Tekninen toimi	4 (6)	- 2
○ Lasten päivähoito	3 (2)	+ 1
○ Yleishallinto	0 (6)	- 6

Tapaturmat, tai tapaturmaksiksi luokiteltavat (tiedot haettu kunnan vakuutustietojärjestelmästä):			
	2018	2019	2020
kpl/ työtapaturmat	44	37	29
kpl/ työmatkatapaturmat	3	6	1
kpl/ ammattitaudit	0	1	1
kpl/ korvatut vahingot yht.	47	44	18
€ / vuosi	65.239	64.445	30.000

Sisäilmaryhmä: Sisäilmaryhmä on kokoontunut kolme kertaa. Käsittelyssä on ollut terveyskeskuksen sisäilmaan liittyvät korjaustyöt ja seurannan järjestäminen. Kaikkia kunnan kiinteistöjä käsittelevää kokousta ei ole järjestetty. Mahdollisista sisäilmaongelmista on tullut hyvin vähän ilmoituksia, ja ne on pystytty hoitamaan kiinteistökohtaisesti kuntoon, tai saatu muutoin hallintaan.

Suunnitelmia vuodelle 2021: Pyritään kohdentamaan työsuojeluhenkilöstön resursseja sellaisiin kohteisiin/ henkilöstöryhmiin, joissa on havaittu jo kauan aikaa työntekestä- ja terveyttä haittaavia epäkohtia. (sosiaalisen kanssakäymisen-, epäasiallisen kohtelun-, tai psyykkisen, tai fyysisen uhan kokemista) Työsuojeluhenkilökunnan yhteisten palaverien järjestetään 2-3 kertaa vuodessa. Lisäksi tarjotaan erilaista koulutusta: Korttikoulutukset, ensiapukoulutusta henkilöstölle, työsuojeluhenkilöstön perus- ja lisäkoulutusta.

Vuosi	Työtapaturmista johtuvat poissaolopäivät	% sairauspoissaoloista	Sairauspoissaolot yhteensä / HTV
2017	207	2,8 %	16,05
2018	338	4,4 %	16,4
2019	393	5,3 %	16,2
2020	445	4,7 %	21,0

5.9 Eläköityminen ja eläkemaksut

Leppävirran kunnalta jäi osa-aikaiselle tai kokoaikaiselle eläkkeelle vuonna 2019 yhteensä 20 henkilöä (v. 2019: 17 henkilöä, v. 2018: 25 henkilöä, v. 2017: 24 henkilöä, v. 2016: 24 henkilöä). Vanhuuseläkkeen osuus näistä oli 13 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 2020 kaikkiaan seitsemän henkilöä. Yhteensä näitä siirtymiä oli vuoden aikana seitsemän kappaletta. Tämä taso on pysynyt viime vuodet melko tasaisena. Täysiä työkyvyttömyyseläkkeitä näistä oli kolme, mikä on viime vuosien tasoon nähden (vuosina 2017-2020 yksi alkanut työkyvyttömyyseläke/vuosi) astetta korkeampi. Tämä selittyy pitkittyneillä ja haastavilla työkyvyn ongelmilla.

Vuonna 2019 vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 63,8 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 59,7 vuotta (v. 2018 vastaava luku 59,4 vuotta).

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

	2016	2017	2018	2019	2020
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	61,0	58,4	61,4	59,4	59,7

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. 2019 kappaletta	v. 2019 keski-ikä	v. 2020 kappaletta	v. 2020 keski-ikä
Vanhuuseläke (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet)	13	63,9	13	63,8
Työkyvyttömyyseläke (työkyvyttömyyseläke + kuntoutustuet)	1+1	*	3+1	*
Osatyökyvyttömyyseläke (osatyökyvyttömyyseläke + osakuntoutustuet)	0+2	*	1+2	*
Yhteensä	17	59,4	20	59,7

* = Tietoa ei saatavilla tietosuojasyistä

Eläkemaksujen kokonaissumma on laskenut edellisestä vuodesta. VAEL-maksun määrä laskee edelleen, sillä VAEL-maksun piirissä olevan henkilöstö jatkaa vähenemistään. Työkyvyttömyyseläkemaksu korvasi vuonna 2019 aiemmin käytössä olleen KuEL-varhemaksun. Tämä uusi eläkemaksu on työnantajakohmainen prosenttiosuus KuEL-palkkaperusteisesta eläkemaksusta. Prosenttiosuus korreloi työnantajan työkyvyttömyysriskin laskennassa huomioitujen työkyvyttömyyseläketapausten kustannusten kanssa, eli lähtökohta mukaillee aiemmin käytössä ollutta KuEL-varhemaksua.

Eläkekulut	2019	2020	muutos
			2019-2020
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 357 517	2 303 177	-54 340
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1 185 888	1 267 919	+82 031
VAEL-maksut	364 368	312 661	-51 707
KuEL-varhemaksut	0	0	0
Työkyvyttömyyseläkemaksu	143 992	137 044	-6948
Eläinlääkäreiden KuEL	63 172	50 989	-12 183
Jaksotetut eläkekulut	36 083	-4 459	-40 542
Eläkekulut yhteensä	4 151 021	4 067 331	- 83 690 (-2.0 %)

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	2021	2022	2023	2024	2025
Eläkkeet yhteensä (sis. kaikki eläkkeet)	21	21	22	18	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.

Henkilökunnan tarjottavia tapahtumia ja tilaisuuksia jouduttiin vuonna 2020 siirtämään mm. koronaan liittyvien kokoontumisrajoitusten vuoksi.

Työkyvyn tukemiseen ja virkistäytymiseen käytettiin 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 2020

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 €

Edun käyttö kaudella 2020

Käyttäjää	404 henkilöä	(v. 2019: 404 henkilöä)
Käyttökertoja	1 464 kpl	(v. 2019: 1941 kpl)
Käyttö yhteensä	23 788 €	(v. 2019: 48 630 €)

Edun jakautuminen:

Sporttietua käytetty 12256,35 €

Kulttuurietua käytetty 3933,52 €

Hyvinvointietua käytetty 7598,30 €

Etua käytettiin liikuntapalveluihin 51 % (v. 2019: 55 %), kulttuuriin 17 % (v. 2019: 24 %) ja hyvinvointiin 32 % (v.2019: 21 %).

Omatoimiseen liikkumiseen ja virkistäytymiseen kannustetaan

Henkilöstöä kannustettiin osallistumaan pyöräilyn valtakunnalliseen Kilometrikisaan 1.5.-22.9.2020.

Koronatilanteeseen liittyvien kokoontumisrajoitusten vuoksi KuntaBowling-keilakisa siirrettiin ja myöhemmin peruttiin vuodelta 2020. Kisa on järjestetty aiemmin vuosina 2016-2019.

Työnantaja tuki lisäksi henkilöstön osallistumista joulukonsertteihin, mutta konsertit jouduttuun perumaan koronaan liittyvien kokoontumisrajoitusten vuoksi.

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 2020 Leppävirralla oli työttömiä työnhakijoita 460 henkilöä ja työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 9,6 %. Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli joulukuussa 2020 16,1 % (koko maakunnassa 13,7 %). Työllisyyspalveluiden arvioivat, että koronatilanne on vaikuttanut työllisyyden kehittymiseen alueella.

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. Koordinaattorin työtehtävä on määräaikainen.

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 2020 koronatilanne ja kunnan yt-neuvottelut vaikuttivat kunnan työllistämistoimenpiteisiin, kuten palkkatukityöllistämiseen ja kesätyöllistämiseen. Joitakin kunnan yksiköitä jouduttiin pitämään koronatilanteesta johtuen kiinni ja koko henkilöstä koskeva lomautusvaroitusta hankaloitti palkkatukityöllistämistä.

Vuoden 2020 aikana Leppävirran kunnassa alkoi 6 uutta palkkatuetta työsuhdetta ja palkkatukityöntekijöitä oli yhteensä 15. 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

2019 aikana 1 kerran, mutta työllisyystyöryhmään kuuluvat toimivat kokouksivat vuoden aikana muissa yhteyksissä.

Syksyllä 2019 Leppävirran kunnassa päätettiin osallistua työllistymisen yhteispalvelu Askel-hankkeeseen (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 käynnistyi ja toimi normaalisti koronasta huolimatta.

Syksyllä 2020 kunnan henkilöstöpalveluiden, perusturvaosaston ja varhaiskasvatuksen edustajat kokouksivat Savon ammattiopiston Duuni edellä-hankkeen käynnistämisestä Leppävirralla. Työvoimakoulutuksen hakua avattiin syksyllä 2020 ja koulutus käynnistyy 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. Koronatilanteeseen liittyvän lomautusvaroituksen vuoksi kunta työllisti kesällä 2020 vähemmän kesätyöntekijöitä, mitä aiempina vuosina. Kunta työllisti henkilöstöpalveluiden kesätyöllistämismäärärahojen kautta kesällä 2020 11 kesätyöntekijää eri osastoille (vuonna 2019 35 henkilöä). Henkilöstöpalveluiden hallintokunnille jakamat koululaisten ja opiskelijoiden työllistämisen menot olivat 23 117 € ja yhdeksäsluokkalaisten työllistämisen menot olivat yhteensä 3000 €. Vuoden 2020 osalta yhdeksäsluokkalaisten kesätyöllistämisen kulut pitävät sisällään vain työnantajille maksetut kesätyötuet.

8. Leppävirran kunnan henkilöstökulut

8.1 Henkilöstötuloslaskelma 2020

HENKILÖSTÖTULOSLASKELMA			
VUODELTA 2020 €			
PALKAT (käyttötalous)	2019	2020	2019–2020 muutos-%
Vakinaisten palkat	8 949 248	8 815 071	
Sijaisten palkat	1 486 916	1 511 614	
Määräaikaiset palkat	878 311	928 396	
Erilliskorvaukset	821 496	869 425	
Tuntipalkat	200 059	196 418	
Kertapalkkio	12 715	6 251	
Työllistettyjen palkat	154 322	139 377	
Kesätyöntekijöiden palkat	50 407	38 838	
Opettajien palkat	3 738 427	3 708 275	
Kokouspalkkiot	148 544	107 914	
Asiantuntijapalkkiot	2 832	240	
Tukihenkilöiden pakkio	1 058	0	
Jaksotettujen palkkojen muutos	188 655	77 126	
Palkat yhteensä	16 632 990	16 398 945	-1,4 %
ELÄKEKULUT			
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 357 517	2 303 177	
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1 185 888	1 267 919	
KuEL-varhemaksut	0	0	
VAEL-maksut	364 368	312 661	
Työkyvyttömyyseläkemaksu	143 992	137 044	
Eläinlääkäreiden KuEL	63 172	50 989	
Jaksotetut eläkekulut	36 083	-4 459	
Eläkekulut yhteensä	4 151 021	4 067 331	-2,0 %
MUUT HENKILÖSTÖSIVUKULUT			
Kansaneläke- ja sairausvak.maksut	124 042	214 317	
Työttömyysvak.maksut	359 807	274 142	
Tapaturmavak.maksut	177 067	220 696	
Jaks.sos.vak.maksujen muutos	-13 532	19 105	
Muut henkilöstösivukulut yht.	647 383	728 261	12,5 %
HENKILÖSTÖKULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT			
Sairausvakuutuskorvaukset	-218 226	-257 180	
Tapaturmakorvaukset	-27 387	-42 087	
Muut Kelan korvaukset	-20 346	-1 696	

Muut henk.menojen korjauserät	-4 643	-1 553	
Korvaukset työterveyshuollosta	-81 696	-82 790	
Henkilöstökulujen ja palkkojen oik.erät yht.	-352 298	-385 306	<i>9,4 %</i>
MUUT HENKILÖSTÖKULUT			
Henkilöstön ja lh.koulutus	93 690	37 166	<i>-60,3 %</i>
Työsuojelu	21 882	17 228	<i>-21,3 %</i>
Työkykyä ylläpitävä toiminta	59 387	25 584	<i>-56,9 %</i>
Työpaikkaruokailu	7 194	5 715	<i>-20,6 %</i>
Työterveyshuolto	173 796	178 531	<i>2,7 %</i>
Muut henkilöstökulut yhteensä	355 949	264 224	<i>-25,8 %</i>
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	21 435 045	21 073 455	<i>-1,7 %</i>

8.2 Palkkamenot toimielimittäin 2016–2019

PALKKAMENOT TOIMIELIMITÄIN 2016-2019 (1000 €)							
TOIMIELIN		2016	2017	2018	2019	2020	Muutos 2019-2020
10 Kunnanhallitus	palkat	1 524	699	732	655	705	7,6 %
	sos.kulut	405	173	187	171	185	8,2 %
	yhteensä	1 929	872	919	826	890	7,8 %
13 Yleisjaosto	palkat	91	138	165	261	240	-8,1 %
	sos.kulut	358	304	315	244	244	0 %
	yhteensä	449	442	480	505	484	-4,2 %
15-16 Tilintarkastus ja vaalit	palkat	12	26	17	31	3	-90,3%
	sos.kulut	0	1	1	2	0	-100,0 %
	yhteensä	12	27	18	33	3	-90,9 %
20 Perusturvaltk	palkat	6 654	6 537	4 743	4 685	4 742	1,2 %
	sos.kulut	2 501	2 119	1 645	1 623	1 676	3,3 %
	yhteensä	9 155	8 656	6 388	6 308	6 418	1,8 %
30 Koulultk	palkat	4 905	4 907	6 951	6 962	6 916	-0,7 %
	sos.kulut	1 327	1 162	1 738	1 724	1 702	-1,3 %
	yhteensä	6 232	6 069	8 689	8 686	8 618	-0,8 %
40 Kulttuuri -ja vapaa- aika ltk	palkat	382	372	364	339	346	2,1 %
	sos.kulut	161	138	124	128	130	1,6 %
	yhteensä	543	510	488	467	476	1,9 %
50 Tekninen ltk	palkat	1 512	2 211	2 272	2 296	2 059	-10,3 %
	sos.kulut	489	569	602	589	551	-6,5 %
	yhteensä	2 001	2 780	2 874	2 885	2 610	-9,5 %
65 Keski-Savon ympäristöltk	palkat	1 008	994	1 023	1 134	1 085	-4,3 %
	sos.kulut	309	278	304	318	307	-3,4 %
	yhteensä	1 317	1 272	1 327	1 452	1 392	-4,1 %
KÄYTTÖTALOUS YHT.	palkat	16 088	15 884	16 267	16 363	16 096	-1,6 %
	sos.kulut	5 550	4 744	4 916	4 798	4 796	-0,1 %
	yhteensä	21 638	20 628	21 183	21 161	20 892	-1,3 %
Henkilöstökorvaukset		-260	-238	-289	-271	-303	11,8 %
INVESTOINNIT	palkat	92	108	76	3	0	-100,0 %
	sos.kulut	22	24	15	2	0	-100,0 %
	yhteensä	114	132	91	5	0	-100,0 %