

Leppävirran kunta

Henkilöstökertomus 2022

Sisällys

1. Henkilöstökertomuksen tavoite	2
2. Leppävirran kunta työnantajana	2
2.1 Organisaatorakenne 31.12.2022.....	3
3. Osastopäälliköiden katsaus 2022	3
3.1 Kunnanhallitus – kunnansihteeri Anssi Nykänen.....	3
3.2. Perusturvaosasto – perusturvajohtaja Marena Paahto.....	4
3.3 Sivistysosasto – sivistystoimenjohtaja Sari Ihalainen	5
3.4 Tekninen osasto – tekninen johtaja Tapio Montonen.....	7
4. HR 2022 – henkilöstöpäällikkö Jonna Torni-Holopainen.....	8
5. Tietoja henkilöstöstä	10
5.1 Henkilölukumäärä vuonna 2022	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.....	17
5.8 Työsuojelu ja työtapaturmat – työsuojelupäällikkö Risto Kosunen	20
5.9 Eläköityminen ja eläkemaksut	23
5.10 Eläköitymisennuste	24
6. Työhyvinvoinnin edistäminen	25
6.1 Työkyvyn tukeminen ja virkistäytyminen	25
6.2 Palkitseminen.....	27
7. Työllisyydenhoito	27
8. Leppävirran kunnan henkilöstökulut.....	30
8.1 Henkilöstötuloslaskelma 2022	30
8.2 Palkkamenot toimielimittäin 2017–2022	31

1. Henkilöstökertomuksen tavoite

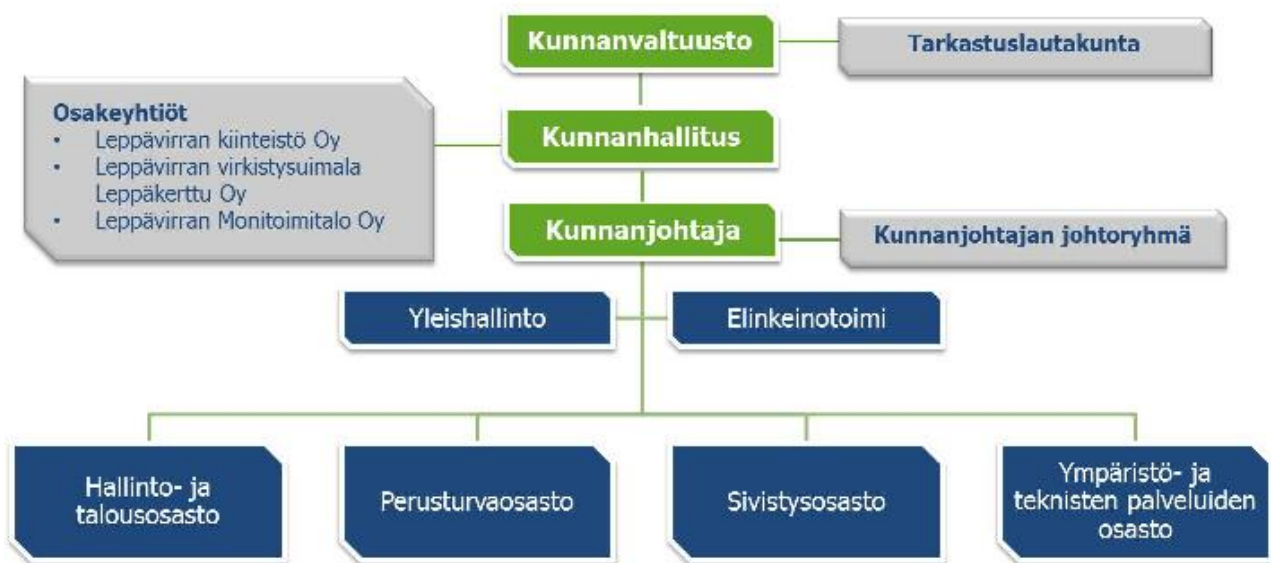
Henkilöstökertomuksen tehtävänä on antaa kuva siitä, millainen edesmennyt vuosi on ollut organisaatiossa henkilöstön avainlukujen valossa. Organisaatio vaikuttaa toiminnallaan tuloksensa lisäksi henkilöstön tilaan. Tällä taas on vaikutusta tulevien vuosien toimintaan ja tuloskehitykseen. Kehittämällä 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 2022 496 työntekijällään Leppävirran suurin työnantaja. Erilaisia tehtävänimikkeitä kunnassa oli yhteensä 115 kappaletta. Näistä yleisimpiä olivat lähihoitaja (98), varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (41), luokanopettaja (37), koulunkäynninohjaaja (24) ja varhaiskasvatuksen opettaja (24). Vuonna 2022 esimiesasemassa olevia oli yhteensä 38 viranhaltijaa tai työntekijää.

2.1 Organisaatiorakenne 31.12.2022



3. Osastopäälliköiden katsaus 2022

3.1 Kunnanhallitus – kunnansihteeri Anssi Nykänen

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 edelleen kesken. ICT, talous ja HR -muutokset sekä Hyvinvointialueuudistukseen valmistautuminen ja tietojen siirrot ym. kuormittivat erittäin paljon kunnan harvoja avainhenkilöitä, ja riski vaikkapa yllättävien poissaolojen vaikutuksista onnistumiseen oli merkittävä. Tältä osin tilanne kokonaisuutena on paranemassa. Palkanmaksussa ja kokouspalkkioissa on ollut merkittäviä ongelmia, joita on yritetty ratkaista palvelutuottajan kanssa, mutta heidän kohdalla meille osoittama resurssi on selvästi riittämätön. Kunnanhallituksen päätöksellä perustettiin viestintä- ja markkinointipäällikön määräaikainen toimi, joka on täytetty. Kehityskeskustelut käytiin ohjeiden mukaan.

3.2. Perusturvaosasto – perusturvajohtaja Marena Paahto

Perusturvaosaston vuosi 2022 jatkui edelleen 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 järjestelemään työyksiköiden sisällä. Varautumista on tehostettu monin eri tavoin. Myös Venäjän hyökkäyssota Ukrainaan on vaikuttanut sosiaalihuollon valmiuden ja varautumisen vahvistamiseen. Leppävirran kunta solmi kuntamallin mukaisen sopimuksen Migrin kanssa. Toiminta käynnistettiin nopeasti ja palvelutarpeeseen vastaten. Henkilöstön paineensieto- ja venymiskyky tilanteessa on ollut huomioitavaa, ja siitä iso kiitos koko henkilöstölle.

Perusturvaosaston sairauspoissaolot vähenivät vuodesta 2020 vuoteen 2021. Vuonna 2022 sairauspoissaolot ovat jälleen lisääntyneet. Sairauspoissaolojen kasvua selittää karanteenikäytäntöjen poistuminen, eli työntekijät ovat talvesta 2021 alkaen olleet sairauspoissaololla karanteenipäätöksen sijaan. Perusturvaosastolla on tämän lisäksi ollut joitain pitkiä poissaoloja, jotka vaikuttavat tilastoihin poissaoloja lisäävästi.

Perusturvan johtoryhmä on kokoontunut säännöllisesti myös vuoden 2022 ajan. Perusturvan johtoryhmän jäsenten työpanosta on mennyt runsaasti Pohjois-Savon hyvinvointialueen valmistelutyöhön. Palveluiden siirtäminen asiakasturvallisesti on vaatinut luovuttajaorganisaatiolta paljon. Esihenkilöt ja vastuuhenkilöt ovat joutuneet venymään sekä sietämään epävarmuutta. Samanlaisesti esihenkilöt ovat kyenneet turvaamaan kunnan perusturvaosaston palveluiden toiminnan katkeamattomana ja laadukkaana. Henkilöstö on voinut keskittyä perustehtäväänsä esihenkilöiden

rauhallisen ja määrätietoisen toiminnan vuoksi. Tästä erityinen kiitos esihenkilöille ja johtoryhmän jäsenille. Tukea suureen muutokseen on saatu Leppävirran kunnan henkilöstöpäälliköltä, joka on osallistunut loppuvuoden ajan myös perusturvan johtoryhmän kokouksiin ja ohjannut johtoryhmän toimintaa henkilöstön siirtymisen osalta.

Henkilöstön rekrytoinnissa, pysyvyydessä ja sitoutumisessa on ollut edelleen vuonna 2022 haasteita. Haasteet ovat valtakunnallisia ja liittyneet myös sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistukseen. Suurin osa Leppävirran kunnan perusturvan henkilöstöstä on kuitenkin sitoutunut jatkamaan Leppävirran kunnan alueella 1.1.2023 aloittaneen Pohjois-Savon hyvinvointialueen palveluksessa.

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. Oppilashuolto: vastaava kuraattori, koulukuraattori sekä ostopalveluna koulupsykologi ovat osa koulupalveluja ennen hyvinvointialueelle siirtoa 2023 alkaen.

Johtamisvastuu hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen sekä monialaisen yhteistyön koordinoinnista sisältyy sivistysjohtajan tehtävään. Hyvinvoinnin edistämisen koordinointi on jaettu kulttuuri- ja vapaa-aikajohtajan, varhaiskasvatusjohtajan sekä nuoriso- ja hyvinvointikoordinaattorin kesken. Varhaiskasvatusjohtaja vetää UNICEFin lapsiystävällinen kunta (LYK)–tiimiä, johon kuuluvat myös vastaava kuraattori ja nuoriso- ja hyvinvointikoordinaattori. Hyvinvointiryhmä on LYK –toimintamallin koordinaatio-/ohjausryhmä. Nuoriso- ja hyvinvointikoordinaattorin tehtäviin kuuluu myös ehkäisevän mielenterveys- ja päihdetyön koordinointi.

Henkilöstökoulutusta on hyvin tarjolla. Esimerkiksi Leppävirran kunta on mukana Pohjois-Savon OKKU-täydennyskoulutusverkostossa, joka järjestää verkostokunnille maksuttomia osaamisen kartoituksia ja koulutuksia, kohderyhmänä varhaiskasvatus-, koulu- ja nuorisopalveluiden henkilöstö. Aluehallintovirasto on myös järjestänyt maksuttomia koulutuksia henkilöstölle. Työnohjausta on

järjestetty toimipistekohtaisten tarvekartoitusten perusteella. Esimiehet ovat saaneet esimiestyön kehittämiseen koulutusta. Uusien järjestelmien käyttöön ottaminen on edellyttänyt perehtymistä, ja niihin on järjestetty koulutuksia. Moni kokee kuormittuvansa jatkuvasta perustyön ohessa kouluttautumisesta.

Sivistyspalveluiden sairauspoissaolot ovat hieman lisääntyneet edelliseen vuoteen verraten. Poissaolopäivien määrää selittää pääosin muutama yksittäinen pitkä sairauspoissaolo. Korona-aikana infektiot ja esimiehen myöntämät poissaolot ovat lisääntyneet. Sairauspoissaolojen kasvua näyttäisi selittävän pandemiatilanne ja siihen liittyvät karanteenimääräykset. Tuki- ja liikuntaelin- ja mielenterveys sairauksien poissaolot 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). Sairauspoissaoloprosentti sivistyspalveluissa vuonna 2022 oli 5,1% ja sairauspoissaolopäiviä 18,6 päivää työntekijää kohden. Työtapaturmissa suunta on ollut edelleen hyvä: sairauspoissaolot ovat vähentyneet edellisvuoden 45 päivästä 37:ään (vuonna 2020 päiviä oli yli 200). Työntekijöistä 46% ei ole ollut lainkaan sairaana; terveenä olleiden osuus oli lähes sama kuin edellisenä vuonna. Sivistyspalveluiden esimiesten vastuut ovat kasvaneet ja muutoksia on ollut paljon. Esimiesten kuormituksen lisääntyminen on noussut esiin työterveyshuollossa.

Henkilöstön poissaolot sekä varhaiskasvatuksessa lasten määrän/ikäryhmien vaihtelut ovat lisääntyneet sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön tarvetta, jotta palvelut on voitu tuottaa lain mukaisesti sekä laadukkaasti ja turvallisesti.

Opetushenkilöstön pitempiaikaisiin poissaoloihin on sijaisia saatu melko hyvin, ja lyhyempiä akuutteja sijaisuuksia on pystytty järjestämään 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 ja henkilöstön vaihtuvuus ovat kuormittaneet erityisesti nuorten palveluita. Nuoriso-ohjaajien, koulunkäynninohjaajien ja lastenhoitajien tehtävien tarkastelulla ja yhteisrekrytoinnilla saatiin hieman helpotusta tilanteeseen.

3.4 Tekninen osasto – tekninen johtaja Tapio Montonen

Teknisiin palveluihin kuuluvat tulosalueet tilapalvelu, kunnallistekniikka, maankäyttö- ja mittaus, ateria- ja siivouspalvelut, rakennusvalvonta ja taseyksikkö vesihuoltolaitos sekä ympäristötoimi.

Teknisen osaston henkilöstömäärä pysyi vakaana vuoden 2022 aikana. Rakennusvalvontaan saatiin rekrytoitua uusi toimistosihteeri. Yhdyskuntainsinööri oli virkavapaalla syksyn 2022 ja irtisanoutui virasta marraskuussa. Yhdyskuntainsinöörin tehtävät ovat jaettu teknisen osaston muille henkilöille toistaiseksi. Vesihuoltolaitoksen henkilöstötilanne on ollut vakio koko vuoden ajan. Koronan vaikutus näkyi edelleen ateria- ja siivouspalveluiden henkilöstön kuormittumisena. Sijaisten saataavuus oli heikkoa ja tehtäviä jouduttiin priorisoimaan.

Hyvinvointialueelle siirtyi 1.1.2023 ateria- ja siivouspalveluista sote-aterioita tuottavat henkilöt ja yksi kiinteistönhoitaja tilapalveluista, yhteensä 13 htv:tä. HVA:n neuvottelut kuormittivat esihenkilöitä läpi vuoden.

Ympäristötoimessa oli toimistosihteerivajaus 0,75 htv ja kuormitusta hallinnossa kasvattivat edelleen järjestelmämuutokset talous- ja henkilöstöhallinnon ohjelmistoissa. Esimiehille työtä aiheuttivat erityisesti eläinlääkintähuollon palkanlaskennan ongelmat uudessa järjestelmässä. Ympäristötarkastajan (Varkaus) virkavapautta on hoidettu sijaisjärjestelyin helmikuusta alkaen ja vi-
ranhaltija siirtyi toisen työnantajan palvelukseen 1.12.2022. Pieksämäen ympäristösihteerin virkaa hoidettiin sijaisjärjestelyin 7 kk:n ajan. Myös terveystarkastuksessa oli koko vuoden ajan yhden htv virkavapaus, joka hoidettiin sijaisjärjestelyin. Eläinlääkintähuollossa oli noin yhden htv:n vajuus
praktiikassa koko vuoden ajan ja yksi eläinlääkäri siirtyi 50% työaikaan elokuun alusta. Sijaisten avulla (yksi oli noin 6 kk ja neljä henkilöä lyhyempiä jaksoja) saatiin kohtuullisesti hoidettua päivätyöt ja päivystykset. Heinäkuusta 2022 alkaen toinen valvontaeläinlääkäri jäi virkavapaalle ja irtisanoutui syyskuussa. Loppuvuonna 2022 oli siten vain yksi valvontaeläinlääkäri (80% työajalla).

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 käyttöönottamaa korvaavan työn mallia erityisesti ateria- 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 2022 – 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 laskutuksen osalta 1.5.2021 ja palkanlaskennan palvelut siirtyivät Sarastian tehtäväksi 1.11.2021 alkaen. Henkilöstöhallinnon ohjelmien käyttöönotto jatkui vuoden 2022 ajan. Henkilöstöhallinnon ohjelmiin ei vielä vuoden 2022 saatu kaikkia tarvittavia lisäosia kuten Varhaisen tuen välittämisen lomaketta ja kattavampaa HR-raportointia. Uuden hr-ohjelmakokonaisuuden ja myös päivitettyjen ICT-ratkaisujen käyttöönotto jatkui koko vuoden ajan.

Sosiaali- ja terveydenhuollon sekä pelastustoimen henkilöstö ja niihin liittyvä tukipalveluhenkilöstö siirtyvät hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen, mikäli tehtävästä 50% tai enemmän tehdään sosiaali- ja terveydenhuollolle ja pelastustoimelle. Vuoden 2022 aikana Leppävirran kunnan eri osastoilla tehtiin tiiviisti hyvinvointialueeseen liittyvää valmistelutyötä. Liikkeenluovutuksen yhteistoimintamenettelyt käytiin vuoden 2022 aikana Pohjois-Savon hyvinvointialueen ja tukipalveluhenkilöstön osalta Servica Oy:n kanssa. Leppävirran kunnan henkilöstöhallinnossa koordinoitiin hyvinvointialueelle tehtävää henkilöstösiirtoa Leppävirran kunnan osalta. Palveluiden ja henkilöstön hyvin-

vointialueelle siirtymiseen liittyvää valmistelutyö kuormitti etenkin esihenkilöitä, jotka tekivät valmistelityötä kunnan toimintakauden muiden työtehtävien lisäksi.

Vuoden 2022 aikana henkilöstöpalveluissa tapahtui henkilöstövaihdoksi henkilöstöpäällikkö Jesse Malinen siirryttyä toisen työnantajan palvelukseen huhtikuussa 2022. Malisen tilalla aloitti henkilöstöpäällikön sijaisena toiminut Jonna Torni-Holopainen. Marraskuussa 2022 Jani Naukkarinen aloitti Leppävirran kunnan työllisyyskoordinaattorina.

Korvaavan työn päivät laskivat edellisestä vuodesta, päiviä kertyi vuoden 2022 aikana 139 kappaletta (v. 2021; yht 524 pkl, v. 2020; yht. 571 kpl, v. 2019: yht. 170 kpl, v. 2018 n. 400 kpl, v. 2017 n. 100 kpl). Korvaavan työn ohjeistus päivitettiin keväällä 2022.

Etätyöt edistävät parhaimmillaan niin työn tuottavuutta kuin henkilöstön työssä jaksamistakin. Korona vaikutti etätyön tekemisen yleistymiseen. Leppävirran kunnan etätyöohjeistus päivitettiin vuonna 2022. Etätyön tekemisestä ja määrästä sovitaan esihenkilön kanssa.

Hyvinvointialueeseen liittyvä valmistelu ja uusien toimintamallien käyttöönotto teki vuodesta 2022 poikkeuksellinen vuosien 2021 ja 2020 tavoin, mutta haasteiden keskellä Leppävirran kunnan henkilöstö osoitti jälleen hyvää ammattitaitoa, joustavuutta sekä kykyä kehittyä ja oppia uusia toimintatapoja. Kunta-ala kohtaa tulevaisuudessa uusia muutoksia esimerkiksi TE2025-uudistuksen myötä. Erilaiset muutokset sekä toiminnan kehittyminen ovatkin osa kunta-alan arkipäivää.

5. Tietoja henkilöstöstä

5.1 Henkilölukumäärä vuonna 2022

Leppävirran kunnalla työskenteli 31.12.2022 yhteensä 496 henkilöä. Näistä virkasuhteisia oli 142 henkilöä (28,6 %). Henkilöstöstä naisia oli 429 (86,5 %) ja miehiä 67 (13,5 %).

Leppävirran kunnan henkilöstöstä vakituksessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden 2022 lopussa yhteensä 389 henkilöä (78,4 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 107 henkilöä (21,4 %).

Kokoaikaisessa palvelussuhteessa Leppävirran kunnalla oli yhteensä 424 henkilöä ja osa-aikaisessa palvelussuhteessa 72 henkilöä (osatyökyvyttömyyseläke 16 henkilöä).

Koko henkilöstö palvelussuhdeluonteittain	31.12.2020			31.12.2021			31.12.2022		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Vakinainen	57	328	385	55	336	391	56	333	389
Määräaikainen	9	37	46	10	54	64	4	45	49
Sijainen	4	36	40	6	40	46	2	49	51
Oppisopimus-suhteinen	1	3	4	0	2	2	2	1	3
Työllistetty	0	2	2	2	1	3	3	1	4
Yhteensä	71	406	477	73	433	506	67	429	496

Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt melko samana edellisvuoteen verraten. Vuonna 2022 vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 85,6 % ja vuonna 2021 vastaava luku oli 85,9 %. Määräaikaisen henkilöstön kohdalla naisten osuus on kasvanut 89,7 %: vuonna 2021 naisia oli 84,3 %. 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	4	7	36,3 %	63,6 %
Perusturvaosasto	9	116	7,2 %	92,8 %
Sivistysosasto	22	146	13,1 %	86,9 %
Tekninen osasto*	21	64	24,7 %	75,3 %
Yhteensä	56	333		
Vakinainen henkilöstö yhteensä				389

*Ympäristötoimen 21 vak. työsuhdetta (naisia 19, miehiä 2) laskettu osaksi Teknistä osastoa.

Vakituinen henki- löstö toimialoittain	31.12.2019			31.12.2020			31.12.2021		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous	5	9	14	4	7	11	4	7	11
Perusturvaosasto	8	107	115	9	114	123	9	116	125
Sivistystoimi	24	148	172	22	147	169	22	146	168
Tekninen toimi	17	46	63	17	49	66	19	45	64
Ympäristötoimi	3	18	21	3	19	22	2	19	21
Yhteensä	57	328	385	55	336	391	56	333	389

Määräaikaisten osuus oli 21,6 % koko henkilöstöstä, joista sijaisia oli 49, oppisopimussuhteisia 3 ja työllistettyjä 4. Vuonna 2020 kunta-alalla määräaikaisessa palvelussuhteessa työskennelleiden osuus oli 23,4 %, 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	31.12.2020			31.12.2021			31.12.2022		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous*	1	1	2	0	2	1	0	2	2
Perusturvaosasto	3	28	31	3	29	32	3	37	40
Sivistystoimi	5	41	46	5	55	60	1	49	50
Tekninen toimi	4	5	9	8	8	16	6	5	11
Ympäristötoimi	1	3	4	2	4	6	1	3	4
Yhteensä	14	78	92	18	97	115	11	96	107

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 31.12.2022 ajankohdan henkilölukumäärässä.

	2019	2020	2021	2022
Miehet	76	69	73	69
Naiset	385	378	388	386
Yhteensä	461	448	461	455

Vuonna 2022 Leppävirran kunnalla tehtiin yhteensä 455 henkilötyövuotta (HTV2 vuonna 2021 oli 434). Nousua edellisvuoteen tässä on n. 21 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 2022 yleisimmät vakituisten palvelussuhteiden päättymissyöt olivat eläköityminen (19) tai oma irtisanoutuminen (38). Päättäneissä palvelussuhteissa ei ole huomioitu liikkeen luovutuksella hyvinvointialueelle ja Servica Oy:lle siirtynyttä henkilöstä.

Vakinaiset	Lukumäärä 2021	Vaihtuvuus % 2021	Lukumäärä 2022	Vaihtuvuus % 2022
Alkaneet palvelussuhteet	31	7,9 %	55	14,1 %
Päättäneet palvelussuhteet	31	7,9 %	65	16,7 %

Leppävirran kunnalla oli käytössä olevan sähköisen Kuntarekry-järjestelmän kautta vuonna 2022 yhteensä 146 työpaikkaa auki (rekrytointeja 91). Vakinaisia paikkoja näistä oli 52 ja määräaikaista 94. Rekrytoinneissa 120 oli työsuhteisia ja 27 kpl virkasuhteisia. Rekrytoinnit keräsivät hakemuksia yhteensä 525 kappaletta. Vuonna 2021 työpaikkoja oli auki 140 ja hakemuksia kertyi 4 työpaikkaa kohden. Kunnan rekrytointi on yksi henkilöstöpalveluiden vuoden 2023 kehittämiskohteita. Vuoden 2023 alusta suurimmat rekrytointitarpeet kohdistuvat sivistystoimeen sosiaali- ja terveysalan tehtävien siirtyessä hyvinvointialueille.

5.4 Työajan jakautuminen

Työajan käytössä tapahtui joitakin muutoksia vuoteen 2021 verrattuna. Sairauspoissaolojen määrä kasvoi edellisvuodesta (1480 kalenteripäivää). Sairauspoissaolojen tilastoissa näkyy jossain määrin yksittäiset, hyvin pitkittyneet sairauspoissaolot. Korona vaikuttaa sairauspoissaoloihin. Karanteenipäätösten poistuminen vuonna 2022 on mahdollisesti aiheuttanut kasvua lyhyissä sairauspoissaoloissa. Koronakaranteeneja ei ole laskettu sairauspoissaoloihin.

Henkilöstön poissaolopäivät osastoittain työ- päivinä (suluissa vuosi 2021)	Lomat		Perhe- vapaat		Koulutus		Vuorotte- lupapaa		Yksityis- asiat		Kun- toutus		Muu syy	
Kunnanhallitus*	395 (453)	152 (393)	38 (49)	4 (9)	0 (0)	1 (16)	0 (14)	486 (357)						
Perusturvaosasto	4.041 (3.886)	4.061 (2.795)	1.411 (1.992)	351 (99)	0 (0)	73 (245)	12 (64)	970 (985)						
Sivistysosasto*	4.392 (3.886)	4.152 (3.422)	2.971 (1.320)	171 (302)	0 (19)	361 (309)	15 (38)	2.338 (2.585)						
Tekninen osasto	3.441 (3.142)	1.995 (2.270)	434 (948)	131 (160)	0 (208)	243 (82)	34 (30)	1.626 (2.380)						
Yhteensä	12.269 (11.367)	10.360 (8.880)	4.854 (5.309)	657 (570)	0 (19)	750 (652)	61 (146)	5.420 (6.307)						

5.5 Palkkauskustannukset

Kokonaisuutena palkkauskustannukset nousivat vuodesta 2022 yhteensä 602.319 euroa. Vakinaisten palkat nousivat +797.262 euroa. Sijaisten palkat kasvoivat yhteensä 647.521 euroa, määräaikaisten palkat laskivat 399.213 €. Tuntipalkkojen osuus laski edellisvuodesta -22.005 €.

Tarkasteltaessa palkkamenoja toimielimittäin edellisvuoteen nähden, kunnanhallituksen palkkameno laskivat (-4,6 %). Palkkameno nousivat perusturvalautakunnassa (6,3 %), koululautakunnassa (3,4 %), kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunnassa (14,3 %) ja teknisessä lautakunnassa (2,6%) ja Keski-Savon ympäristölautakunnassa (3,8 %). Perusturvalautakunnassa palkkojen nousun taustalla on mm. se, että hoivapalveluiden työvoimapula on aiheuttanut kustannusten nousua erityisesti sijaisten palkkaamisen osalta. Palkkauskustannusten nousuun vaikuttivat myös uuden kunnallisesti virka- ja työehtosopimuksen mukaiset korotukset.

PALKAT (käyttötalous)	2021	2022	2021- 2022 muutos-%
Vakinaisten palkat	9 213 833	10 011 095	8,7
Sijaisten palkat	1 719 520	2 367 041	37,7
Tilapäisten palkat	1 228 670	829 457	-32,5
Erilliskorvaukset	884 861	391 238	-55,8
Tuntipalkat	198 549	176 544	-11,1
Kertapalkkio	8 100	54 000	566,7
Työllistettyjen palkat	107 771	88 832	-17,6
Kesätyöntekijöiden palkat	30 907	29 599	-4,2
Opettajien palkat	3 818 250	4 138 360	8,4
Kokouspalkkiot	147 739	100 828	-31,8
Asiantuntijapalkkiot	748	0	-100,0
Jaksotettujen palkkojen muutos	164 792	-60 935	-137,0
Palkat yhteensä	17 523 740	18 126 059	3,4

5.6 Henkilöstön ikärakenne

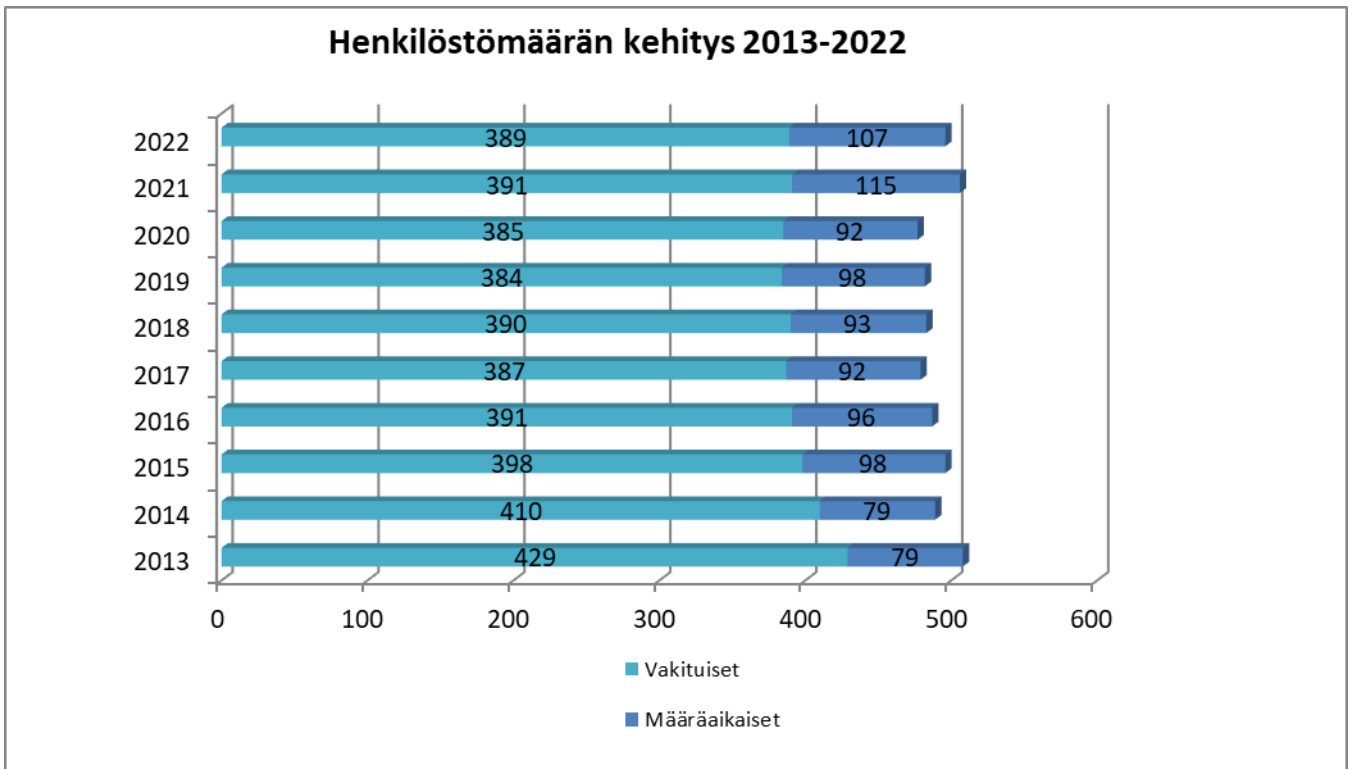
Leppävirran kunnalla henkilöstö oli vuonna 2022 keski-ikänsä 47,7 vuotta. Keski-ikä on pysynyt melko samana edellisiin vuosiin verrattuna (v.2020: 47,0 vuotta ja vuonna 2021 46,9). Osastoittain keski-ikä jakautui seuraavasti:

- Kunnanhallitus 50,1 (v.2021: 50,1 vuotta)
- Perusturva 46,6 (v.2021: 45,7 vuotta)
- Tekninen 50,9 (v.2021: 49,1 vuotta) ja
- Sivistystoimi 46,9 (v.2021: 46,6 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	54	10,9
30-34	42	8,5
35-39	43	8,7
40-44	52	10,5
45-49	58	11,7
50-54	67	13,5
55-59	91	18,3
60-64	78	15,7
yli 65	11	2,2
Yhteensä	496	
Keski-ikä		47,7

Leppävirran kunnassa henkilöstömäärän kehitys on pysynyt viime vuosina melko stabiilina. Myös vakituisten ja määräaikaisten suhde on edelliseen vuoteen verrattuna samana.



5.7 Henkilöstön poissaolot

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat ovat antaneet uuden suosituksen yhteisten tunnuslukujen raportoinnista kuntien henkilöstökertomuksia laadittaessa. Suositukset tulevat voimaan vuoden 2022 alusta. Tämä aiheuttaa pieniä muutoksia sairauspoissaolojen poissaolopäivien seurannassa, joten vuoden 2021 kaikkia vertailukuja ei esitellä alla. Raportointia on myös Leppävirran kunnan osalta muutettu siten, että henkilötyövuodet ilmoitetaan jatkossa HTV2-mukaan, ei HTV1 mukaan.

Vuonna 2022 Leppävirran kunnassa oli sairauspoissaoloja keskimäärin 22,7 kalenteripäivää henkilötyövuotta (HTV2 455 htv) kohden. Sairauspoissaolojen määrän lisääntyminen syynä ei ole vain raportoinnin laskennan esittämisen muutos vaan sairauspoissaolot ovat olleet kasvussa vuoden 2022 aikana. Leppävirran kunnassa oltiin usean vuoden ajan hieman kunnallista keskitasoa alemmalla tasolla. (v. 2021: 19,3 pv. 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).

Vuonna 2022 sairauspoissaolot kasvoivat perusturvaosastolla (+1266 kalenteripäivää) ja sivistysosastolla (+730 kalenteripäivää). Sairauspoissaolot laskivat teknisellä osastolla 275 kalenteripäivää. Vuoden 2022 alussa koronakaranteenin myöntämistä vähennettiin ja karanteenin sijaan koronaan sairastuneet ovat sairauspoissaolojaksolla.

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.

Kunnan esihenkilöillä on oikeus myöntää alaisilleen sairauspoissaoloja esim. flunssa- ja vatsatauti-tapauksissa aina viiteen päivään saakka. Nykyinen toimintamalli otettiin käyttöön vuoden 2017 alusta, jota ennen esimiehen harkintavalta rajoittui kolmen päivän sairauslomajakson myöntämiseen ko. tilanteissa. Esihenkilön myöntämiä sairauspoissaoloja oli vuonna 2022 yhteensä 2146 päivää, mikä on 1107 kalenteripäivää enemmän kuin vuonna 2021 (2021 vuonna 1039 pv). Esihenkilön voi myöntää sairauspoissaolon esim. akuuteissa infektiotapauksissa.

Vuoden 2021 tavoin kasvua on tapahtunut pitkissä poissaoloissa. Sairauspoissaolojen tilastoissa näkyy jossain määrin yksittäiset, hyvin pitkittyneet sairauspoissaolot. 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 huomattavasti 87 päivään (v. 2021; yht. 259 kalenteripäivää, v. 2020: yht. 445 kalenteripäivää, v. 2019: yht. 393 kalenteripäivää).

Usein sairauspoissaolon vaihtoehtona voidaan pitää korvaavaa työtä. Korvaavan työn päivien määrässä laskua vuoteen 2021 verrattuna (2021 vuonna korvaavaa työtä 524 työpäivää):

- Perusturvaosasto 101 työpäivää

- Sivistys 30 työpäivää
- Tekninen osasto 8 työpäivää

Jatkossa tavoitteena on laajentaa korvaavan työn hyödyntämistä niin, että jokaisessa organisaatiossa mietittäisiin mahdollisuus tähän, kun tieto sairauspoissaolosta saapuu esimiehelle. Korvaavan työn ohjeistus päivitettiin keväällä 2022.

Terveysperusteiset poissaolot 2022	Kalenteripäivät
1-7 pv	4778
8-29 pv	2523
30-59 pv	1313
60-89 pv	660
90-179 pv	676
yli 180 pv	410
Yhteensä	10360
Joista työtapaturmia ja työmatkatapaturmia	87
Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi 455 htv	22,7 (2021 19,3 htv)
Sairauspoissaoloprosentti	6,2
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	30 %

Vertailuna vuoden 2021 tiedot aiemman kalenteripäiväryhmittelyn mukaan.

Vertailutietoa: Terveysperusteiset poissaolot 2021	Kalenteripäivät	%Työajasta
(Suluissa vuoden 2020 vertailutiedot)		
Lyhyet poissaolot (1-5 päivää)	2.344 (2.359)	1,4 % (1,4 %)
Joista esimiehen luvalla	1.039 (1.097)	0,6 % (0,7 %)

6-29 päivää	3.632 (4.265)	2,2 % (2,6 %)
30–60 päivää	1.566 (1.910)	0,9 % (1,2 %)
61–90 päivää	537 (409)	0,3 % (0,2 %)
91–180 päivää	801 (486)	0,5 % (0,3 %)
Yli 180 päivää	0 (0)	0,0 % (0,0 %)
Yhteensä	8.880 (9.429)	5,0 % (5,8 %)
Keskimäärin/ henkilötyövuosi (=461)	19,3 (21,0)	
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

YLEISTÄ TYÖSUOJELUSTA:

Uudet työsuojeluvaltuutetut ovat toimineet vuoden 2022 alusta. Marjut Piippo-Taari, Leena Kauhainen, Mika Ahonen, Hanna Veijalainen, sekä varavaltuutettuina Tiina Vanhanen, Reima Rouvinen, Anna-Kaisa Eskelinen, Eira Jortama.

Työsuojeluhenkilöstöön on tullut vuoden 2022 aikana muutoksia. Varavaltuutettu Anna-Kaisa Eskelinen siirtyi toisen työnantajan palvelukseen. Perusturvan valtuutetut Marjut Piippo-Taari ja Tiina Vanhanen siirtyivät HVA:lle.

Perusturvan henkilöstön siirryttyä HVA:lle Leppävirran kunnan työturvallisuusilmoitukset tulevat tilastojen mukaan vähenemään n. 55-60%.

Leppävirran kunnassa käytössä olevaa W-pro työturvallisuus-ilmoitusjärjestelmää on käytetty kolme vuotta. Järjestelmä on koettu hyvin toimivaksi. Ilmoitusjärjestelmän avulla saamme tilastotietoa sattuneista työturvallisuuteen liittyvistä asioista kohderyhmittäin. Näin voimme kohdentaa työturvallisuutta lisääviä toimenpiteitä täsmällisesti oikeisiin työntekijäryhmiin, sekä työturvallisuutta vaarantaviin epäkohtiin. Kyseiseen ohjelmistoon on lisätty riskienhallintaosio. Riskienhallinta työkalulla voimme kartoittaa ja arvioida mahdolliset työturvallisuuteen liittyvät riskit ennakoon.

TYÖTERVEYSHUOLTO:

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä ja riskienkartoituksia tehty työterveyshuollon ja kunnan yhteisesti sovitun suunnitelman mukaisesti.

Perusselvityksiä tehtiin seuraavissa kohteissa:

- Sosiaali- ja perhetyö
- Yleishallinnon työtilat
- Timolan päiväkot
- Sorsakosken päiväkot
- Oravikosken päiväkot Viitosvintiöt
- Leppäkertun esiopetus
- Timolan koulu
- Kurjalan koulu

Työfysioterapeutin toteuttamat ergonomiakäynnit ja suunnatut selvitykset:

- Virrankodin laitoshuoltajat, myös kuntosaliohjaus
- Teknisenosaston toimistot
- Kivelän koulun keittiö
- Sorsakosken päiväkot

KUNNAN OMAT TYÖSUOJELU- JA KEHITYSPALAVERIT, SEKÄ KONKREETTISET TOIMENPITEET:

Työsuojeluvaltuutetut käyneet työsuojeluvaltuutetuille suunnattuja peruskoulutuksia, sekä jatkokursseja.

TYÖTURVALLISUUSILMOITUKSET:

VUOSI	2020	2021	2022
KAIKKI		141	140
HALLINTO JA TALOUS		1	0
SIVISTYS		37	35
TEKNINEN		22	25
PERUSTURVA		81	80

Tapaturmat, tai tapaturmaksi luokiteltavat (tiedot haettu kunnan vakuutustietojärjestelmästä):

	2019	2020	2021	2022
kpl, korvatut/ työtapaturmat	37	29	23	21
kpl/ työmatkatapaturmat	7	6	7	3
kpl/ ammattitaudit	1	1	1	0
kpl/ korvatut vahingot yht.	49	28	27	21
€ / vuosi	64.445	84.506	35.668	29.802

SISÄILMARYHMÄ:

Sisäilmaryhmällä ei ole ollut tarvetta kokoontua v.2022. Kunnan virastotalolta on tullut muutamia ilmoituksia, joiden on arveltu johtuvan mahdollisesta sisäilmahaitasta. Asiaa selvitetään.

5.9 Eläköityminen ja eläkemaksut

Leppävirran kunnalta jäi osa-aikaiselle tai kokoaikaiselle eläkkeelle vuonna 2022 yhteensä 19 henkilöä (v 2021: 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 14 henkilöä. Kunnan ikäkauman perusteella odotettavissa on, että vanhuuseläkkeelle jäävien osuus tulee pysymään melko korkealla tasolla myös jatkossa.

Työkyvyttömyyseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle, kuntoutustuelle (ma. työkyvyttömyyseläke) tai osakuntoutustuelle jäi vuonna 2022 kaikkiaan kymmenen henkilöä. Tämä taso on pysynyt viime vuodet melko tasaisena. Täysiä työkyvyttömyyseläkkeitä näistä oli yksi, mikä on viime vuoden tasoon nähden samaa tasoa.

Vuonna 2022 vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64,5 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 61,96 vuotta (v. 2021 vastaava luku 60,1 vuotta).

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

	2018	2019	2020	2021	2022
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	61,4	59,4	61,0	60,1	61,96

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

Alkaneet eläkkeet	v.2021 kappaletta	v. 2021 keski-ikä	v. 2022 kappaletta	v. 2022 keski-ikä
Vanhuuseläke (sis. varhennetut vanhuuseläkkeet)	8	63,9	8	64,5
Työkyvyttömyyseläke (työkyvyttömyyseläke + kuntoutustuet)	1+3	*	1+3	*
Osatyökyvyttömyyseläke (osatyökyvyttömyyseläke + osakuntoutustuet)	5	*	6	*
Yhteensä	17	60,1	17	61,96

* = Tietoa ei saatavilla tietosuojasyistä

Eläkemaksujen kokonaissumma on kasvanut edellisestä vuodesta.

Eläkekulut	2021	2022	muutos % 2021-2022
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 418 708	2 754 028	13,9
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1 257 247	1 212 449	-3,6
VAEL-maksut	294 590	327 703	11,2
KuEL-varhemaksut	0	0	0
Jaksotetut eläkekulut	-11 400	-4 943	-143,4
Eläkekulut yhteensä	3 981 945	4 289 237	7,7

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	2023	2024	2025	2026	2027
Eläkkeet yhteensä (sis. kaikki eläkkeet)	24	25	29	26	26

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 keskistettiin liikunta- ja kulttuurietu ePassiin, joka on käytössä suurella osalla henkilöstä.

Työkyvyn tukemiseen ja virkistäytymiseen käytettiin vuonna 2022 48 685 € (v. 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 kurs-

simaksuihin, 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 2022

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 31.3.2022 kunnanjohtajan esityksen henkilöstön palkitsemisesta hyvän taloudellisen tuloksen johdosta. Kunnanhallitus halusi tarjota palkallisen vapaapäivän vaihtoehtona ePassille ladattavan lisäsaldon (100 €). ePasseille ladattiin lisäsaldoa yhteensä 16 700 € € (lisäsaldon valitsi 167 työntekijää/viranhaltijaa).

Edun käyttö kaudella 2021

Käyttäjää	448 henkilöä	(v.2021: 406 henkilöä)
Käyttökertoja	1 218 kpl	(v.2021: 2 172 kpl)
Käyttö yhteensä	44 795,77 €	(v.2021: 41 819,42 €)

Edun jakautuminen:

Sporttietua käytetty 20 484,96 €

Kulttuurietua käytetty 9 427,86 €

Hyvinvointietua käytetty 14 877,95 €

Etua käytettiin liikuntapalveluihin 45,7% (v.2021: 48,3 %) , kulttuuriin 21,1,% (v.2021: 17,4 %) ja hyvinvointiin 33,2% (v.2021: 34,2 %).

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 2022 Leppävirralla oli työttömiä työnhakijoita 363 henkilöä (v.2021 598) ja työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli 9,6 % (v.2021 14,6 %). Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli joulukuussa 2022 8,7 % (koko maakunnassa 10,4 %). Esimerkiksi lomautusten lisääntyminen ja vähentyminen vaikuttavat työttömyysasteen kehitykseen.

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.

Syksystä 2021 alkaen työllisyyskoordinaattori toimi myös henkilöstöpäällikön sijaisena ja vuoden 2022 aikana työpanosta kohdistettiin hyvinvointialueen henkilöstösiirtoon liittyvään valmisteluun sekä TE2025-uudistuksen alustavaan pohjasuunnitteluun. Marraskuusta 2022 lähtien työllisyyskoordinaattorin tehtävässä aloitti Jani Naukkarinen. Loppuvuoden 2022 työllisyyskoordinaattori on perehtynyt työllisyydenhoidon nykytilaa ja kohdentanut vuoden 2023 tavoitteita tavanomaisen asiakastyön lisäksi. Vuodelle 2023 tavoitteita asetettiin mm. työpajojen kehittämisen suhteen.

Työllisyysalue ratkaisujen tekeminen ja sopimusten laadinta nostettiin myös korkealle tavoitteissa huomioiden TE2025-uudistuksen mukanaan tuoma muutos.

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 7 uutta palkkatuettua työsuhdetta (vuonna 2021 12 kpl). Palkkatukityösuhteita mietittäessä koordinaattori ja esimies huomioivat tehtävien räätälöimisen työntekijän oman osaamisen sekä tarpeiden mukaan

Kuntouttava työtoiminnan paikkoja pyritään vuosittain lisäämään ja kehittämään kuntouttavan toimintaa. Tammikuusta 2023 alkaen kuntouttavan työtoiminnan järjestämisvastuu siirtyy toimintansa aloittavien hyvinvointialueiden vastuulle. Työllisyyspalvelut tekevät tiivistä yhteistyötä hyvinvointialueen työikäisten palveluiden kanssa.

Syksyllä 2019 Leppävirran kunnassa päätettiin osallistua työllistymisen yhteispalvelu Askelhankkeeseen (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 päättyi keväällä 2022.

Syksyllä 2020 kunnan henkilöstöpalveluiden, perusturvaosaston ja varhaiskasvatuksen edustajat kokoustivat Savon ammattiopiston Duuni edellä-hankkeen käynnistämisestä Leppävirralla. Työvoimakoulutuksen hakua avattiin syksyllä 2020 ja koulutus käynnistyi talvella 2021. Koulutuksen tarkoituksena oli vastata sosiaali- ja terveysalan työvoimapulaan sekä ohjata työttömiä työnhakijoita työvaltaiseen koulutukseen. Työvaltainen koulutus toteutetaan Leppävirralla, lähiopetustun-

nit ovat kunnan tiloissa ja opiskelijat harjoittelussa Leppävirran sosiaali- ja terveystalouden työpaikoissa. Leppävirran kunta oli 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 kesällä 2022 n. 30 kesätyöntekijää eri osastoille. Henkilöstöpalveluille varatut yhdeksäsluokkalaisten työllistämisen menot olivat yhteensä 11.289 €.

8. Leppävirran kunnan henkilöstökulut

8.1 Henkilöstötuloslaskelma 2022

HENKILÖSTÖTULOLASKELMA VUODELTA 2022 €			
PALKAT (käyttötalous)	2021	2022	2021-2022 muutos-%
Vakinaisten palkat	9 213 833	10 011 095	8,7
Sijaisten palkat	1 719 520	2 367 041	37,7
Tilapäisten palkat	1 228 670	829 457	-32,5
Erilliskorvaukset	884 861	391 238	-55,8
Tuntipalkat	198 549	176 544	-11,1
Kertapalkkio	8 100	54 000	566,7
Työllistettyjen palkat	107 771	88 832	-17,6
Kesätyöntekijöiden palkat	30 907	29 599	-4,2
Opettajien palkat	3 818 250	4 138 360	8,4
Kokouspalkkiot	147 739	100 828	-31,8
Asiantuntijapalkkiot	748	0	-100,0
Jaksotettujen palkkojen muutos	164 792	-60 935	-137,0
Palkat yhteensä	17 523 740	18 126 059	3,4
ELÄKEKULUT	2021	2022	2021-2022 muutos-%
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 418 708	2 754 028	13,9
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1 257 247	1 212 449	-3,6
VAEL-maksut	294 590	327 703	11,2
Jaksotetut eläkekulut	11 400	-4 943	-143,4
Eläkekulut yhteensä	3 981 945	4 289 237	7,7
MUUT HENKILÖSTÖSIVUKULUT	2021	2022	2021-2022 muutos-%
Kansaneläke- ja sairausvak.maksut	251 410	237 890	-5,4
Työttömyysvak.maksut	302 181	335 175	10,9
Tapaturmavak.maksut	239 933	241 106	0,5
Jaks.sos.vak.maksujen muutos	8 897	-8 206	-192,2
Muut henkilöstösivukulut yht.	802 421	805 965	0,4
HENKILÖSTÖKULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT	2021	2022	2021-2022 muutos-%
Sairausvakuutuskorvaukset	-262 742	-323 391	23,1

Tapaturmakorvaukset	-6 141	-13 003	111,7
Muut Kelan korvaukset	-5 268	-32 428	515,6
Muut henk.menojen korjauserät	-2 918		-100,0
Korvaukset työterveyshuollosta	-91 278	-72 284	-20,8
Henkilöstökulujen ja palkkojen oik.erät yht.	-368 347	-441 106	19,8
MUUT HENKILÖSTÖKULUT	2021	2022	2021-2022 muutos-%
Henkilöstön ja lh.koulutus	78 105	68 603	-12,2
Työsuojelu	11 978	12 459	4,0
Työkykyä ylläpitävä toiminta	53 207	48 685	-8,5
Työpaikkaruokailu	3 485	4 030	15,6
Työterveyshuolto	172 989	146 974	-15,0
Muut henkilöstökulut yhteensä	319 764	280 751	-12,2
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	22 259 525	23 060 906	3,6

8.2 Palkkamenot toimielimittäin 2017–2022

PALKKAMENOT TOIMIELIMITTÄIN 2017-2022 (1000 €)								muutos	
TOIMIELIN		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2021- 2022	
10	Kunnanhallitus	palkat	699	732	655	705	628	593	-5,6 %
		sos.kulut	173	187	171	185	159	158	-0,6 %
		yhteensä	872	919	826	890	787	751	-4,6 %
13	Yleisjaosto	palkat	138	165	261	240	207	160	-22,7 %
		sos.kulut	304	315	244	244	237	213	-10,1 %
		yhteensä	442	480	505	484	444	373	-16,0 %
15-16	Tilintarkastus ja vaalit	palkat	26	17	31	3	30	19	-36,7 %
		sos.kulut	1	1	2	0	2	1	-50,0 %
		yhteensä	27	18	33	3	32	20	-37,5 %
20	Perusturvaltk	palkat	6 537	4 743	4 685	4 742	5 223	5 505	5,4 %
		sos.kulut	2 119	1 645	1 623	1 676	1 692	1 845	9,0 %
		yhteensä	8 656	6 388	6 308	6 418	6 915	7 350	6,3 %
30	Kouluttk	palkat	4 907	6 951	6 962	6 916	7 446	7 650	2,7 %
		sos.kulut	1 162	1 738	1 724	1 702	1 723	1 834	6,4 %
		yhteensä	6 069	8 689	8 686	8 618	9 169	9 484	3,4 %
40	Kulttuuri -ja vapaa-aika ltk	palkat	372	364	339	346	378	436	15,3 %
		sos.kulut	138	124	128	130	133	148	11,3 %

	yhteensä	510	488	467	476	511	584	14,3 %	
50	Tekninen Itk	palkat	2 211	2 272	2 296	2 059	2 233	2 274	1,8 %
		sos.kulut	569	602	589	551	555	586	5,6 %
		yhteensä	2 780	2 874	2 885	2 610	2 788	2 860	2,6 %
65	Keski-Savon ympäristöltk	palkat	994	1 023	1 134	1 085	1 097	1 122	2,3 %
		sos.kulut	278	304	318	307	284	311	9,5 %
		yhteensä	1 272	1 327	1 452	1 392	1 381	1 433	3,8 %
	KÄYTTÖTALOUS YHT.	palkat	15	16	16	16	17	17	3,0 %
		sos.kulut	884	267	363	096	242	757	6,5 %
		yhteensä	20	21	21	20	22	22	3,7 %
		yhteensä	628	183	161	892	027	852	
	Henkilöstökorvaukset		-238	-289	-271	-303	-278	-369	32,7 %
	INVESTOINNIT	palkat	108	76	3	0	0	0	
		sos.kulut	24	15	2	0	0	0	
		yhteensä	132	91	5	0	0	0	