



Leppävirta

Leppävirran kunta

Henkilöstökertomus 2023

Sisällys

1. Henkilöstökertomuksen tavoite	2
2. Leppävirran kunta työnantajana	2
2.1 Organisaatorakenne 31.12.2023.....	3
3. Osastopäälliköiden katsaus 2023	3
3.1 Kunnanhallitus – kunnansihteeri Anssi Nykänen.....	3
3.2 Sivistysosasto – sivistystoimenjohtaja Sari Ihalainen	4
3.3 Tekninen osasto – tekninen johtaja Tapio Montonen.....	7
4. HR 2023 – henkilöstöpäällikkö Jonna Torni-Holopainen.....	8
5. Tietoja henkilöstöstä	10
5.1 Henkilölukumäärä vuonna 2023	10
5.2 Henkilötyövuodet.....	12
5.3 Henkilöstön vaihtuvuus.....	13
5.4 Työajan jakautuminen.....	15
5.5 Palkkauskustannukset	16
5.6 Henkilöstön ikärakenne	17
5.7 Henkilöstön poissaolot.....	19
5.8 Työsuojelu ja työtapaturmat – työsuojelupäällikkö Risto Kosunen	21
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 – työllisyyskoordinaattori Jani Naukkarinen	27
8. Leppävirran kunnan henkilöstökulut	29
8.1 Henkilöstötuloslaskelma 2023	29
8.2 Palkkamenot toimielimittäin 2016–2023	30

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 2023 316 työntekijällään Leppävirran suurimpia työnantajia. Erilaisia tehtävänimikkeitä kunnassa oli yhteensä 88 kappaletta. Näistä yleisimpiä olivat varhaiskasvatuksen lastenhoitaja (46), luokanopettaja (33), koulunkäynninohjaaja (26) ja varhaiskasvatuksen opettaja (25). Vuonna 2023 esimiesasemassa olevia oli yhteensä 30 viranhaltijaa tai työntekijää.

2.1 Organisaatiorakenne 31.12.2023



3. Osastopäälliköiden katsaus 2023

3.1 Kunnanhallitus – kunnansihteeri Anssi Nykänen

Talous- ja henkilöstöhallinnon palvelut siirtyivät toukokuusta 2021 – loppuvuosi 2021 välillä vaiheittain ulkoistettuun palveluun. ICT, talous ja HR -muutokset sekä Hyvinvointialueuudistuksen toteuttaminen 2023 alusta 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, prosessi jatkuu edelleen 2024.

Kunnanhallituksen päätöksellä perustettiin työfysioterapeutin toimi, tavoitteena työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittäminen. Nuorten työpajatoiminta käynnistyi vuoden 2024 alusta. Valmistautuminen TE 2025 -uudistukseen alkoi jo vuoden 2023 puolella.

Kehityskeskustelut käytiin ohjeiden mukaan.

3.2 Sivistysosasto – sivistystoimenjohtaja Sari Ihalainen

Leppävirran kunnan sivistyspalveluihin kuuluvat koululautakunnan tulosalueet varhaiskasvatus- ja opetuspalvelut: perusopetus ja lukiokoulutus, sekä kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunnan tulosalue kulttuuri- ja vapaa-aikapalvelut sekä nuorten palvelut. Aiemmin sivistysosastolle kuuluneet opiskeluohjauksen kuraattori- ja psykologipalvelut siirtyivät hyvinvointialueelle vuoden 2023 alusta alkaen. Johtamisvastuu hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen sekä monialaisen yhteistyön koordinoimisesta sisältyy sivistysjohtajan tehtävään hyvinvointiryhmän puheenjohtajana. Hyvinvoinnin edistämisen koordinoitua on jaettu kulttuuri- ja vapaa-aikajohtajan, varhaiskasvatusjohtajan sekä nuoriso- ja hyvinvointikoordinaattorin kesken. Nuoriso- ja hyvinvointikoordinaattorin tehtäviin kuuluu lisäksi ehkäisevän mielenterveys- ja päihdetyön koordinointi. Varhaiskasvatusjohtaja vetää UNICEF:n lapsiystävällinen kunta (LYK)-tiimiä, johon kuuluvat myös nuoriso- ja hyvinvointikoordinaattori sekä vastaava koulukuraattori. Hyvinvointiryhmä on LYK -toimintamallin koordinaatio-/ohjausryhmä.

Leppävirran kunta sai UNICEF:n lapsiystävällinen kunta -tunnustuksen ensimmäisenä pohjois-savolaisena kuntana syksyllä 2023. UNICEF kiittää Leppävirran kuntaa kattavan kiusaamisen vastaisen toimintasuunnitelman laatimisesta ja lasten ja nuorten osallisuuden toteutumisesta. Kyselytulojen ja keskustelujen mukaan jokainen lapsi saa hyvin tietoa omista oikeuksistaan varhaiskasvatuksen ja koulun kautta. Lapsivaikutusten arviointia on tehty sivistysosastolla. Perhekeskus -toimintamallia kehitetään edelleen hyvinvointialueen kanssa.

Leppävirran kunta järjestää perusopetusta viidessä alakoulussa (1-6 luokat) sekä Kivelän koulussa (7-9 luokat) koulussa. Oppilasmäärien laskeminen edellyttää palveluverkon tarkastelua. Nykyisellä

toimintarakenteella oppilaskohtaiset kustannukset kasvavat koko ajan suhteessa oppilasmäärän laskuun. Merkittävin kuluerä on henkilöstökustannukset. Pienimmän koulun, Konnuslahden koulun, oppilasmäärä on laskenut jo alle kolmenkymmeneen, ja koulun oppilaaksiottoalueelle ei vuoden 2023 syntynyt yhtään lasta. Talouden tasapainottamisohjelmassa 2019 suunniteltu palveluverkon supistaminen ei toteutunut, joten henkilöstömäärää ei ole voitu vähentää tavoitteiden mukaisesti.

Leppävirran lukion opiskelijamäärä on laskenut merkittävästi oppivelvollisuus uudistuksen jälkeen. Suunta on huomioitava henkilöstösuunnittelussa, opettajat ovat jatkossa pääosin lukion ja perusopetuksen yhteisiä. Leppävirran lukio on laadukas lähilukio, joka antaa hyvät lähtökohdat jatko-opintoihin. Kansainvälisyyttä lukio-opintoihin tuovat opintomatkat ulkomaille, opiskelijavaihto, hankkeet ja yhteistyö ruotsinkielisen lukion kanssa. Lukio osallistuu valtakunnallisen verkkooppimisympäristö SnellmanEDU -toimintaan. Esimerkiksi kielten opintoihin on hankittu ohjausta SnellmanEDU:n Digiluokan kautta. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen opiskelijat voivat opiskella Leppävirran lukiossa yksittäisiä lukiokursseja tai lukion koko oppimäärän. Leppävirran lukio on mukana Kuopion alueen Urheiluakatemiassa. Syksyllä 2023 Kivelän koulu liittyi Urheiluakatemian yläkoulutoimintaan. Urheiluakatemia mahdollistaa urheilijan polun valinnaisaineiden ja urheiluvalmennuksen kautta koulupäiviin kytkettynä.

Kulttuuri- ja vapaa-aikapalveluissa kirjaston asiakastyytyväisyys on korkealla tasolla ja alueellista yhteistyötä kehitetään hankehakemusten kautta. Kirjaston toimintamalleihin käydään tutustumassa myös muualta. Museotoiminnassa tehdään museoviraston tuella kokoelmatyötä, kotiseutumuseon aukiolo kesäkaudella päivittäin, muuten tilauksesta, kokoelmatilojen muutto toteutettiin. Nuorten palveluissa otettiin käyttöön uudet tilat, käynnistettiin koulunuorisotyö ja Walkers-toiminta sekä järjestettiin loma-ajan elämysleirit ja KesäLeppis-toiminta. Uudet toiminnat ovat taivottaneet hyvin nuoria. Ostopalvelujen, tuettujen toimijoiden sekä avustuskäytäntöjen osalta tilanne on vakiintunut ja vakaa. Kulttuurin saralla toteutettiin taiteilija Jorma Hynnisen elämäntyönäyttely ja päätettiin vuosittain jaettavasta kulttuuripalkinnosta.

Henkilöstökoulutuksia on ollut hyvin tarjolla. Henkilöstön koulutustavoite 3 pv/vuosi toteutuu. Leppävirran kunta on mukana Pohjois-Savon OKKU-täydennyskoulutusverkostossa, joka järjestää verkostokunnille maksuttomia osaamisen kartoituksia ja koulutuksia, kohderyhmänä varhaiskasvatus-, koulu- ja nuorisopalveluiden henkilöstö. Aluehallintovirasto on järjestänyt maksuttomia koulutuksia henkilöstölle. Lapset Puheeksi-menetelmäkoulutusta toteutetaan kaksi kertaa vuodessa. Vuonna 2023 koulutuksen suoritti 10 henkilöä, tavoite oli 16. Työnohjausta on järjestetty toimipistekohtaisten tarvekartoitusten perusteella. Esimiehet ovat saaneet esimiestyön kehittämiseen koulutusta. Uusien järjestelmien käyttöön ottamiseen on edelleen saatu perehdytystä ja koulutusta; koulutustallenteista on ollut mahdollista opiskella myös itsenäisesti. Opetushallitus on järjestänyt maksuttomia täydennyskoulutuksia vuoden 2023 opetussuunnitelmamuutosten, jotka koskevat koululäsnäolon vahvistamista, koulupoissaolojen seuranta ja poissaoloihin puuttumista, toimeenpanon tueksi.

Sivistyspalveluiden sairauspoissaolot ovat edelliseen vuoteen verraten vähentyneet. Sairauspoissaolopäiviä sivistyspalveluissa vuonna 2023 oli yhteensä 3596 (työntekijää kohden 16,3), kun edellisvuonna 2022 päiviä yhteensä 4392 (18,6 päivää/työntekijä). Poissaolopäivien määrää selittää osin muutama yksittäinen pitkä sairauspoissaolo. Kaikki pitkät sairauspoissaolot ovat työterveyshuollon seurannassa, työkyvyn tuen toimia on toteutettu ja yhteistyötä työkykyasioissa on tehty esimiesten kanssa (työterveysneuvottelut).

Henkilöstön poissaolot, varhaiskasvatuksessa lasten määrän/ikäryhmien vaihtelut sekä pitkät hoidajat ovat lisänneet sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön tarvetta, jotta palvelut on voitu tuottaa lain mukaisesti sekä laadukkaasti ja turvallisesti. Lasten ja nuorten tuen tarpeen lisääntyminen näkyy Leppävirralla, kuten koko maassa, ja on edellyttänyt erityisopetuksen sekä avustajaresurssin lisäämistä. Henkilöstön kokonaismäärä sivistysosastolla vuoden 2023 lopussa oli 220. Varhaiskasvatuksessa lapsiryhmien määrän kasvuun vastattiin perustamalla Kirkonkylän päiväkodin ns. satelliitiryhmä syksyllä.

Opetushenkilöstön pitempiaikaisiin poissaoloihin on sijaisia saatu melko hyvin, ja lyhyempiä akuutteja sijaisuuksia on pystytty järjestämään resurssiopettajien ja koulunkäynninohjaajien avulla.

Varhaiskasvatuksen puolella sijaisten saatavuus 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 on saatu hieman helpotusta tilanteeseen. Vakainainen henkilöstö täyttää kelpoisuusehdot 100 %, määräaikaisista kaikilla ei täyty. Varhaiskasvatuksessa kelpoisuus on 88 %.

3.3 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 2023 aikana. Yhdyskuntainsinöörin virka täytettiin 1.6.2023. Vesihuoltolaitoksen käyttöpäällikkö irtisanoutui tehtävästään keväällä 2023 ja hänen tehtävänsä on jaettu teknisten palveluiden henkilöstön kesken. Kiinteistönhoidon ja kunnallistekniikan töiden tekemiseen käytetään edelleen paljon työllistettäviä henkilöitä.

Hyvinvointialueelle siirtyneiden toimintojen jälkeen ateria- ja siivouspalvelut tuotetaan kunnan omille hallintokunnille. Sijaisten saatavuus oli heikkoa ja tehtäviä jouduttiin priorisoimaan.

Ympäristötoimessa hallinnossa oli edelleen toimistosihteerivajausta. Ympäristönsuojelun osalta 5,5 virasta kolmea hoidettiin suuri osa vuodesta sijausjärjestelyin, joiden syynä olivat virkavapaudet ja yhden viranhaltijan irtisanoutuminen. Terveysvalvonnan suunnitelmallisen valvonnan parantamiseksi uusi virka, joka saatiin täytettyä marraskuun alusta 2023. Myös terveystarkastuksessa kahden viranhaltijan tehtäviä hoidettiin sijaisjärjestelyin. Yksi tarkastaja irtisanoutui helmikuussa: virka saatiin vakinaisesti täytettyä kesäkuussa. Suunnitelmallisen valvonnan toteuma jäi alle tavoitteen. Sekä ympäristönsuojelussa että terveystarkastuksessa pitovoimaa vähentää lähialueiden parempi palkkataso. Eläinlääkintähuollossa kolmea kunnaneläinlääkärin virkaa hoidettiin koko-aikaisesti ja kolmea osa-aikaisesti. Sijaisten avulla saatiin kuitenkin kohtuullisesti hoidettua päivätyöt ja

päivystykset. Toinen valvontaeläinlääkärin virka saatiin täytettyä lokakuun alusta saakka ja myös toinen valvontaeläinlääkäri siirtyi kokopäivätyöhön elokuun alusta.

Virkojen ja tehtävien täytöt mietitään aina tapauskohtaisesti toiminnan tarpeen mukaan. Teknisissä palveluissa suurimpana poissaolojen syynä ovat tuki- ja liikuntaelin sairaudet sekä mielenterveysongelmat. Teknisessä toimessa hyödynnettiin lisäksi kunnan käyttöönotettavaa korvaavan työn mallia erityisesti ateria- ja siivouspalveluiden tehtävissä mahdollisuuksien mukaan. Tämä aiheuttaa etenkin esimiehille lisäkuormitusta ja myös henkilöstölle tehtävien uudelleen järjestämisen osalta.

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

4. HR 2023 – henkilöstöpäällikkö Jonna Torni-Holopainen

Sarastian HR-toimintojen toiminnallisuuksien haasteet jatkuivat vuonna 2023. Varhaisen tuen -lisäosa saatiin käyttöön hr-ohjelmassa vuoden 2023 lopulla. Kattavampaa johdon ja henkilöstöhallinnon raportointia eli Sarastia HR BI-järjestelmänä ei saatu vielä vuoden 2023 lpuulla käyttöön. HR Bi-raportointi on tärkeää saada toiminnalliseksi koska oikeanlainen raportointi on olennaista tiedolla johtamisessa sekä henkilöstösuunnittelussa.

Hyvinvointialueet aloittivat toimintansa 1.1.2023. Vielä vuoden 2023 aikana kunnassa tehtiin uudistukseen liittyviä työtehtäviä eri osastoilla. Kotoutumispalveluiden koordinoivastuu jäi kuntiin. Kotoutumispalveluista tuli uusi tehtäväalue kunnan henkilöstöpalveluihin ja työllisyyspalveluihin. Henkilöstöpalveluissa työskenteli vuonna 2023 kokotutumisohjaaja, jonka työtehtävät liittyivät pääosin Kuntamallin asiakkaiden asiakastyöhön. Samalla kunnassa aloitettiin valmistautuminen kotoutumisen hoidon vastuun laajemmasta siirtymästä kunnille 2025 alkaen.

Henkilöstöpalveluissa koordinoidaan kunnan työllisyydenhoitoa. TE2025- valmistelu käynnistyi voimakkaammin kevään 2023 aikana. Leppävirran kunnan henkilöstöä osallistui sekä Kuopion että Keski-Savon työllisyysalueen valmisteluun. Kunnanhallitus päätti, että Leppävirta liittyy Keski-Savon työllisyyspalveluiden alueelle, jonka muodostavat Varkauden kaupunki (vastuukunta), Leppävirta, Joroinen ja Pieksämäki. Työllisyyskoordinaattori ja kotoutumisohjaaja osallistuvat laajasti eri valmisteluryhmiin. Hallinto-osastolla myös henkilöstöpäällikkö, elinkeinoasiamies, viestintä- ja markkinointipäällikkö sekä talousjohtaja osallistuvat valmisteluun. Keski-Savon työllisyysalue aloittaa toimintana 1.1.2025.

Henkilöstöpalveluissa aloitti 1.8.2023 työhyvinvoinnin kehittäjä Elina Turunen. Työhyvinvoinnin kehittäjän tehtävänä on henkilöstön kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kehittäminen yhteistyössä henkilöstöpäällikön kanssa. Toimi ei ole ainoastaan hallinnollinen tehtävä koska työhyvinvoinnin kehittäjän tehtävään kuuluu mm. henkilöstölle tarjottavaa liikunnan ohjausta ja neuvontaa.

Korvaavan työn päivät laskivat edellisestä vuodesta, HR-ohjelman raportin mukaan korvaavan työn päiviä ei ole tehty vuonna 2023 lainkaan. Määrä on aiempina vuosina ollut enemmän (v. 2022, 139 kpl 2021; yht 524 kpl, v. 2020; yht. 571 kpl, v. 2019: yht. 170 kpl, v. 2018 n. 400 kpl, v. 2017 n. 100 kpl). Kaikkia korvaavan työn päiviä ei ole välttämättä tallennettu HR-ohjelmaan. Samoin kuin koulutuspäivien tallentamisen kanssa, tulee esihenkilöiden kiinnittää tähänkin huomiota. 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.

Kunta-alan toiminta on muutosten keskellä ja hyvinvointialueuudistuksen jälkeen myös TE-uudistus vaikuttaa kuntien toimintaan. Kuntien yleisen taloustilanteen tiukentuminen aiheuttaa tarpeen jatkossakin tarkastella kunnan organisaation ja toimintojen tehostamista sekä kehittämistä. Muutosten ja haasteiden keskellä Leppävirran kunnan henkilöstö osoitti jälleen vuonna 2023

hyvää ammattitaitoa, joustavuutta sekä kykyä kehittyä ja oppia uusia toimintatapoja. Muutoksessa eläminen on muodostunut osaksi kuntien arkipäivää.

5. Tietoja henkilöstöstä

5.1 Henkilölukumäärä vuonna 2023

Leppävirran kunnalla työskenteli 31.12.2023 yhteensä 316 henkilöä. Näistä virkasuhteisia oli 125 henkilöä (39,5 %). Henkilöstöstä naisia oli 261 (82,6 %) ja miehiä 55 (17,4 %).

Leppävirran kunnan henkilöstöstä vakituksessa palvelussuhteessa työskenteli vuoden 2023 lopussa yhteensä 256 henkilöä (81,0 %) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 60 henkilöä (19,0 %).

Kokoaikaisessa palvelussuhteessa Leppävirran kunnalla oli yhteensä 275 henkilöä ja osa-aikaisessa palvelussuhteessa 41 henkilöä.

Koko henkilöstö palvelussuhdeluonteittain	31.12.2021			31.12.2022			31.12.2023		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Vakinainen	55	336	391	56	333	389	48	208	256
Määräaikainen	10	54	64	4	45	49	3	40	43
Sijainen	6	40	46	2	49	51	2	12	14
Oppisopimus- suhteinen	0	2	2	2	1	3	0	0	0
Työllistetty	2	1	3	3	1	4	2	1	3
Yhteensä	73	433	506	67	429	496	55	261	316

Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma on pysynyt melko samana edellisvuoteen verraten (muutokset huomioiden). Vuonna 2023 vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 81,0 % ja vuonna 2022 vastaava luku oli 85,6 %. Määräaikaisen henkilöstön kohdalla naisten osuus on vuonna 2023 88,3 % kun vuonna 2022 naisia oli 89,7 %. Naisten osuus on hieman pienentynyt hyvinvointialueuudistuksen jälkeen. Muutoksesta huolimatta naisia on yhä enemmän kuin miehiä. Kunta-alan henkilöstö on yleisesti ottaen hyvin naisvoittoinen, joten Leppävirta ei tee tässä poikkeusta. Vuonna 2022 kunta-alalla henkilöstöstä 80 % oli naisia.

Vakituinen henkilöstö, sukupuoli-jakauma	Miehet	Naiset	Miehet %	Naiset %
Yleishallinto sekä hallinto- ja talousosasto	4	7	33,3 %	66,7 %
Sivistysosasto	25	148	14,5 %	85,5 %
Tekninen osasto*	19	53	26,4 %	73,6 %
Yhteensä	48	208		
Vakinainen henkilöstö yhteensä				256

*Ympäristötoimen 20 vak. työsuhdetta (naisia 19, miehiä 3) laskettu osaksi Teknistä osastoa.

Vakituinen henkilöstö toimialoittain	31.12.2021			31.12.2022			31.12.2023		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous	4	7	11	4	7	11	4	7	11
Perusturvaosasto	9	114	123	9	116	125			
Sivistystoimi	22	147	169	22	146	168	25	148	173
Tekninen toimi	17	49	66	19	45	64	16	34	52
Ympäristötoimi	3	19	22	2	19	21	3	19	20

Yhteensä	55	336	391		56	333	389		48	208	256
-----------------	-----------	------------	------------	--	-----------	------------	------------	--	-----------	------------	------------

Määräaikaisten osuus oli 19 % koko henkilöstöstä. Vuonna 2022 kunta-alalla määräaikaisessa palvelussuhteessa työskennelleiden osuus oli 27 %, joten Leppävirran kunnalla työskentelevien määräaikaisten osuus on lähellä kunnallista keskiarvoa (sote-henkilöstö ollut kuntien palveluksessa vielä 2022). Työllistettyjen henkilöiden palkkauskustannukset tulevat henkilöstöpalveluiden varauksesta. Työllistetyt kuitenkin työskentelevät eri yksiköissä ja heidät on laskettu työntekoyksikkönsä henkilövahvuuteen.

Määräaikainen henkilöstö toimialoittain	31.12.2021			31.12.2022			31.12.2023		
	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
Yleishallinto ja hallinto- ja talous*	0	2	1	0	2	2	0	4	4
Perusturvaosasto	3	29	32	3	37	40			
Sivistystoimi	5	55	60	1	49	50	2	43	45
Tekninen toimi	8	8	16	6	5	11	3	3	6
Ympäristötoimi	2	4	6	1	3	4	2	3	5
Yhteensä	14	78	92	18	97	115	7	53	60

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 henki-

löstön työpanoksen (esimerkiksi määräaikaiset), jotka eivät välttämättä ole mukana 31.12.2023 ajankohdan henkilölukumäärässä.

	2020	2021	2022	2023
Miehet	69	73	69	51,6
Naiset	378	388	386	246,4
Yhteensä	448	461	455	298

Vuonna 2023 Leppävirran kunnalla tehtiin yhteensä 298 henkilötyövuotta (HTV2 vuonna 2022 oli 455). SOTE-henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueen palvelukseen näkyy luonnollisesti myös henkilöstövuosissa.

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 2023 yleisimmät vakituisten palvelussuhteiden päättymissyöt olivat eläköityminen (19) tai oma irtisanoutuminen (38).

Vakinaiset	Lukumäärä 2022	Vaihtuvuus % 2022	Lukumäärä 2023	Vaihtuvuus % 2023
Alkaneet palvelussuhteet	55	14,1 %	31	12,1 %
Päättyneet palvelussuhteet	65	16,7 %	24	9,4 %

Leppävirran kunnalla oli käytössä olevan sähköisen Kuntarekry-järjestelmän kautta vuonna 2023 yhteensä 57 rekrytointi-ilmoitusta (87 työpaikkaa auki). Edellisvuonna 2022 järjestelmässä oli il-

moituksia 146 kpl (työpaikkoja 91). Perusturvaosaston tehtävien ja henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueelle näkyy myös avoinna olevien työpaikkojen määrässä.

Vuoden 2023 ilmoituksista vakinaisia paikkoja näistä oli 26 ja määräaikaisia 64. Rekrytoinneissa 61 oli työsuhteisia ja 26 kpl virkasuhteisia. Rekrytoinnit keräsivät hakemuksia yhteensä 352 kappaletta. Vuonna 2023 työpaikkoja oli auki 87 ja hakemuksia kertyi 4 työpaikkaa kohden. Vuoden 2023 alusta suurimmat rekrytointitarpeet kohdistuivat sivistystoimeen sosiaali- ja terveysalan tehtävien siirtyessä hyvinvointialueille. Sivistystoimen tavoin myös ympäristötoimen tehtävät ovat sellaisia, joihin tarvitaan tietyn pätevyyden omaavia hakijoita.

5.3.1 Työnantajamielikuva ja rekrytointimarkkinoinnin kehittäminen – viestintä- ja markkinointipäällikkö Paula Pöllänen

Leppävirran kunnan rekrytointijärjestelmänä toimiva Kuntarekry uudisti työnantajasivuston toiminnallisuuksia vuonna 2023. Kunnan työnantajasivu uudistettiin uuden brändin ja ilmeen mukaiseksi vuoden 2023 aikana. Työnantajamarkkinointiin keskittyvä esittelysivusto luotiin kunnan vahvuuksien ja työsuhde-etujen pohjalta vastaamaan paremmin ajankuvaa.

Työpaikkailmoitusten sisältöä muokattiin brändin mukaisesti ja ilmoituksissa tuotiin kunnan positiivista työnantajamielikuvaa vahvasti esille. Rekrytoinneissa hyödynnettiin myös rekrytoivan yksikön henkilöstön mielipiteitä ja positiivisia nostoja omasta työpaikasta. Varhaiskasvatuksen rekrytoinneissa kysyimme Lapsiystävällisen kunnan hengessä myös lapsilta mielipiteitä, millainen on hyvä varhaiskasvatuksen ammattilainen.

Rekrytointimarkkinoinnissa otettiin käyttöön uusia markkinointikanavia, kuten työelämään keskittyvä sosiaalinen media LinkedIn. Työnantajamarkkinointia tehtiin digitaalisten kanavien lisäksi myös erilaisilla messuilla ja tapahtumissa. Markkinointikonsepti ”Ai että” on näkynyt työnantajamarkkinoinnissa mm. työpaikkailmoituksissa, mainoksissa, markkinointimateriaaleissa ja messu-

osastoilla. Rekrytointien tueksi luotiin muokattavia graafisia kuvapohjia, jotka houkuttelevat tutustumaan avoinna oleviin työpaikkoihin.

Vuoden 2023 aikana järjestettiin bränditeemaisia valokuvauksia sekä luotiin uutta graafista kuvamaailmaa, jossa keskityttiin työnantajamielikuvaan. Uutta kuvamaailmaa on käytetty sekä työnantaja- että rekrytointimarkkinoinnissa.

5.4 Työajan jakautuminen

Työajan käytössä tapahtui joitakin muutoksia vuoteen 2022 verrattuna. Sairauspoissaolojen määrä laski (- 5.416 kalenteripäivää). Sairauspoissaolot laskivat kaikilla osastoilla eli laskun taustalla ei ole ainoastaan hyvinvointialueuudistuksen aiheuttamat muutokset henkilöstömäärissä.

Muu syy-poissaoloissa ilmoitetaan erilaisia ylityövapaita ja palkitsemisvapaita.

Henkilöstön poissaolopäivät osastoittain työ- päivinä (suluissa vuosi 2022)								
	Lomat	Sairaus	Perhe- vapaat	Koulutus	Vuorotte- luvapaa	Yksityis- asiat	Kun- toutus	Muu syy
Kunnanhallitus*	408 (395)	33 (152)	0 (38)	15 (4)	0 (0)	11 (1)	0 (0)	30 (486)
Sivistysosasto*	4.075 (4.392)	3.597 (4.152)	1.657 (2.971)	341 (171)	125 (19)	389 (361)	6 (15)	1.461 (2.338)
Tekninen osasto	2.991 (3.441)	1.314 (1.995)	387 (434)	91 (131)	0 (208)	23 (243)	42 (34)	194 (1.626)
Yhteensä	7.474 (12.269)	4.944 (10.360)	2.044 (4.854)	447 (657)	0 (19)	423 (750)	48 (61)	1.685 (5.420)

5.5 Palkkauskustannukset

Kokonaisuutena palkkauskustannukset laskivat vuodesta 2022 yhteensä 5 576 107 euroa. Tässä syynä on henkilöstömäärän muutos. Vakinaisten palkat laskivat - 4 014 492 euroa. Sijaisten palkat laskivat, määräaikaisten palkat nousivat. Tuntipalkkojen osuus laski edellisvuodesta -35.423€. TTES piiriin kuuluvien palkansaajien määrä on pienentynyt kunnassa joka vuosi.

Tarkasteltaessa palkkamenoja toimielimittäin edellisvuoteen nähden, kunnanhallituksen palkkamenot nousivat (+8,8 %). Yleisjaoston palkkamenojen nousuun vaikuttaa mm. avoinna olleen työllisyyskoordinaattorin tehtävän täyttäminen ja määräaikaisen kotoutumisohjaajan palkkaaminen. Palkkamenot nousivat koululautakunnassa (1,9 %), kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunnassa (8,5 %).

Teknisessä lautakunnassa palkkamenot laskivat (-14,5%). Teknisen lautakunnasta siirtyi 13 henkilöä Servica Oy:n palvelukseen hyvinvointialueuudistuksen yhteydessä ja osastolla oli avoinna olevia vakituisia tehtäviä. Keski-Savon ympäristölautakunnassa palkkamenot nousivat (10,3 %).

Palkkauskustannusten nousuun vaikuttivat kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen mukaiset korotukset ja järjestelyerät. Kesällä 2023 maksettiin myös sopimusratkaisun mukaisia kertapalkkioita. KVTES-, TS- ja TTES-sopimusten palkkoihin tuli 1.6.2023 yleiskorotus 2.20 % ja OVTES-piiriin 2,02%. Lisäksi palkkoihin kohdistettiin 1.6.2023 paikallisia järjestelyeriä (0,4 % ja 0,3 %) ja paikallinen kehittämisohjelma 1,20 %. Leppävirran kunnassa työskentelevät eläinlääkärit kuuluvat LS-sopimuksen liitteen 5 piiriin. LS-sopimuksen liitteeseen 5 kohdistettiin yleiskorotus 1,50 % 1.1.2023, järjestelyerä 0,40 % 1.1.2024, yleiskorotus 1.6.2023 0,70 %, paikallinen järjestelyerä 0,3 % 1.6.2023, kehittämisohjelmaerä 1,20 % myös 1.6.2023 ja yleiskorotus 1.10.2023 0,77 %. Korotusten lisäksi kesäkuussa 2023 maksettiin kertaeriä kaikissa työehtosopimuksissa 467 € ja lisäksi varhaiskasvatuksessa KVTES liite 5 120 € kertaerä ja OVTES osio G:ssä 150 € kertaerä.

PALKAT (käyttötalous)	2022	2023	2022-2023 muutos-%
Vakinaisten palkat	10 011 385	5 996 893	-40,1

Sijaisten palkat	2 367 041	808 528	-65,8
Tilapäisten palkat	830 226	998 505	20,3
Erilliskorvaukset	391 238	57 640	-85,3
Tuntipalkat	176 544	141 121	-20,1
Kertapalkkio	54 000	0	-100,0
Työllistettyjen palkat	88 832	123 526	39,1
Kesätyöntekijöiden palkat	29 599	32 233	8,9
Opettajien palkat	4 138 360	4 367 512	5,5
Kokouspalkkiot	100 828	104 071	3,2
Asiantuntijapalkkiot	0		
Jaksotettujen palkkojen muutos	-60 935	-79 018	29,7
Palkat yhteensä	18 127 118	12 551 011	-30,8

5.6 Henkilöstön ikärakenne

Leppävirran kunnalla henkilöstö oli vuonna 2023 keski-ikänsä 48,2 vuotta (31.12.2023). Keski-ikä on pysynyt melko samana edellisiin vuosiin verrattuna (v.2021: 46,9 vuotta ja vuonna 2022 47,7). Osastoittain keski-ikä jakautui seuraavasti:

- Kunnanhallitus 48,6 (v.2022: 50,1 vuotta)
- Tekninen 50,8 (v.2022: 50,9 vuotta) ja
- Sivistys 47,2 (v.2022: 46,9 vuotta)

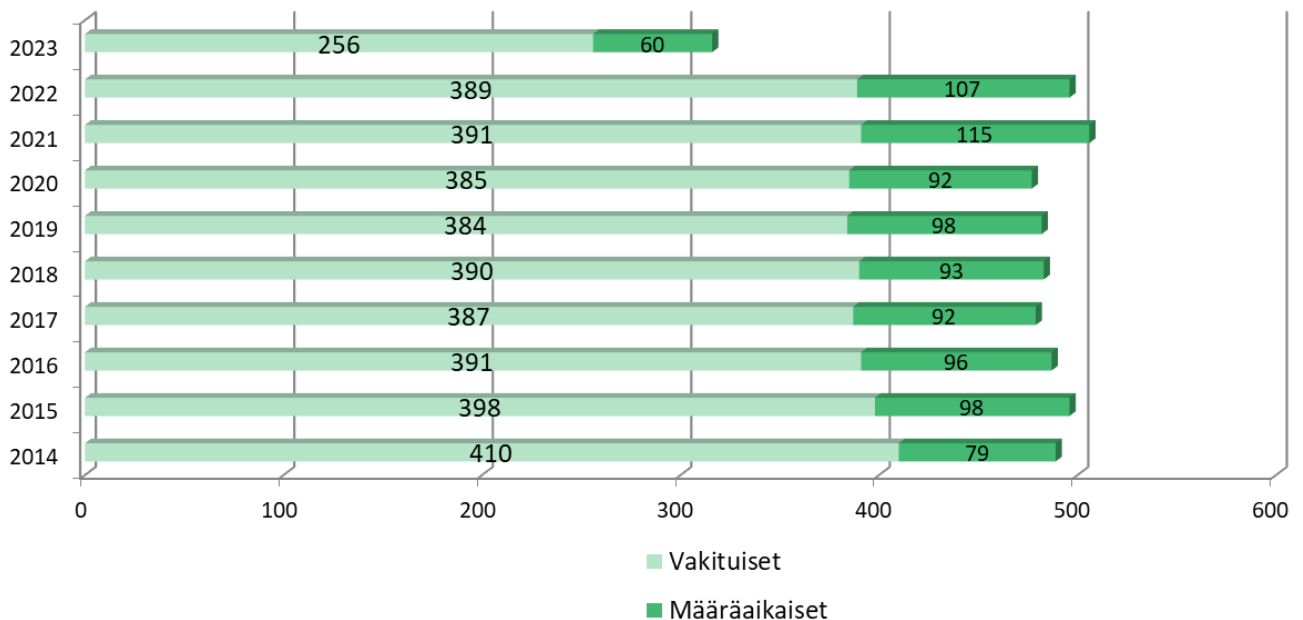
Tarkasteltaessa koko vuoden tilastoja, henkilöstön keski-ikä oli 45,8 v (kertomuksessa esitelty tilanne vuoden 2023 lopusta).

Hieman yli 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	23	7,3
30-34	28	8,9
35-39	24	7,6
40-44	45	14,2
45-49	33	10,4
50-54	54	17,1
55-59	57	18,0
yli 60	52	16,5
Yhteensä	316	
Keski-ikä		48,2

Leppävirran kunnan henkilöstömäärä pieneni vuonna 2023 osan henkilöstöstä siirryttyä hyvinvointialueen palvelukseen. Muutoksesta huolimatta esimerkiksi vakituisten ja määräaikaisten suhde on edelliseen vuoteen verrattuna samana.

Henkilöstömäärän kehitys 2014-2023



5.7 Henkilöstön poissaolot

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat antoivat uuden suosituksen yhteisten tunnuslukujen raportoinnista kuntien henkilöstökertomuksia laadittaessa vuonna 2022. Raportointia on myös Leppävirran kunnan osalta muutettu siten, että henkilötyövuodet ilmoitetaan jatkossa HTV2-mukaan, ei HTV1 mukaan.

Vuonna 2023 Leppävirran kunnassa oli sairauspoissaoloja keskimäärin 17,1 kalenteripäivää henkilötyövuotta (HTV2 289 htv) kohden. Sairauspoissaolojen määrän vähentymisen syynä ei ole ainoastaan ison henkilöstöjoukon siirtyminen hyvinvointialueelle vaan sairauspoissaolot ovat vähentyneet myös osastokohtaisesti. Suunta on positiivinen koska sairauspoissaolot ovat olleet kasvussa viime vuosien aikana. Leppävirran kunnassa on oltu usean vuoden ajan hieman kunnallista keskitasoa alemmalla tasolla. (v. 2022; 22,7 pv. 2021: 19,3 pv. 2020: 21 pv. 2019; 16,2 pv. 2018: 16,4 pv ja 2017: 16,0 pv).

Vuonna 2023 sairauspoissaolot laskivat hallinto-osastolla -119 kalenteripäivää, sivistysoastolla - 555 kalenteripäivää ja teknisellä osastolla -681 kalenteripäivää.

Sairauspoissaolot painottuvat niin Leppävirran kunnassa kuin kunta-alalla yleisestikin niihin yksiköihin, joissa tehdään fyysisesti raskasta työtä. Muutoksena vuoteen 2022 diagnoosiryhmistä mielenterveyspoissaolot ovat muodostuneet suurimmaksi poissaoloryhmäksi. Tuki- ja liikuntaelinpoissaolot vähenivät.

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.

Työntekijöiden työkyvyn tukemisessa tulee tarkastella myös kunnan ohjeiden, kuten Varhaisen tuen suunnitelman, jalkauttamista ja hyödyntämistä työkyvyn ylläpitämisessä.

Työtaturmista johtuneiden sairauspoissaolopäivien määrä kasvoi edellisiin vuosiin verrattuna 138 päivään (v. 2022 87 kalenteripäivää, 2021; yht. 259 kalenteripäivää, v. 2020: yht. 445 kalenteripäivää, v. 2019: yht. 393 kalenteripäivää).

Usein sairauspoissaolon vaihtoehtona voidaan pitää korvaavaa työtä. Korvaavan työtä ei HR-ohjelmien tietojen mukaan tehty vuonna 2023, suunta ollut laskeva jo muutaman vuoden ajan.

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 2023 (suluissa vuosi 2022)	Kalenteripäivät
1-7 pv	2054 (4778)
8-29 pv	1776 (2523)
30-59 pv	664 (1313)
60-89 pv	265 (660)
90-179 pv	185 (676)
yli 180 pv	0 (410)
Yhteensä	4944 (10360)
Joista työtaturmia ja työmatkataturmia	138
Yhteensä keskimäärin/henkilötyövuosi 298 htv2, 310 htv1	17,1 (HTV2) 15,9 (HTV1) (2022 22,7 htv)

Sairauspoissaoloprosentti	4,4
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	40,87 %

5.8 Työsuojelu ja työtaturmat – työsuojelupäällikkö Risto Kosunen

YLEISTÄ TYÖSUOJELUSTA:

Työsuojeluvaltuutettuina ovat toimineet vuonna 2023 Leena Kauhanen, Mika Ahonen ja Eira Jortama. Varavaltuutettuna Reima Rouvinen.

Työsuojeluun ja työhyvinvointiin on saatu lisää resursseja. Leppävirran kuntaan on palkattu työfysioterapeutti Elina Turunen.

TYÖTERVEYSHUOLTO:

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

Perusselvityksiä tehtiin seuraavissa kohteissa:

Koulut:

- Konnuslahti
- Kurjala
- Oravikoski

Eläinlääkintähuolto:

- Pieksämäki
- Joroinen

Lisäksi teknisentoimiston toimistotilat ja nuorisotoimi.

KUNNAN OMAT TYÖSUOJELU- JA KEHITYSPALAVERIT, SEKÄ KONKREETTISET TOIMENPITEET:

Työsuojeluvaltuutetut käyneet työsuojeluvaltuutetuille suunnattuja jatkokursseja.

Työfysioterapeutin ammatillista osaamista hyödynnetään myös työsuojelullisissa tarpeissa.

TYÖTURVALLISUUSILMOITUKSET:

VUOSI	2020	2021	2022	2023
KAIKKI		141	140	59
HALLINTO JA TALOUS		1	0	0
SIVISTYS		37	35	41
TEKNINEN		22	25	17
PERUSTURVA		81	80	-

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

	2019	2020	2021	2022	2023
kpl, korvatut/ työtapaturmat	37	29	23	21	23
kpl/ työmatkatapaturmat	7	6	7	3	8
kpl/ ammattitaudit	1	1	1	0	0
kpl/ korvatut vahingot yht.	49	28	27	21	23
€ / vuosi	64.445	84.506	35.668	29.802	25.706

SISÄILMA- ASIAT

Sisäilmatutkimuksia on tehty Sorsakosken harrastetalosta päiväkodin tiloista, hyvinvointialueelle vuokratus-
ta paloaseman tiloista, sekä Kivelän koululta.

5.9 Eläköityminen ja eläkemaksut

Leppävirran kunnalta jäi osa-aikaiselle tai kokoaikaiselle eläkkeelle vuonna 2023 yhteensä 14 henkilöä (v 2022: 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 10 henkilöä. Kunnan ikäjakauman perusteella odotettavissa on, että vanhuuseläkkeelle jäävien osuus tulee pysymään melko korkealla tasolla myös jatkossa.

Työkyvyttömyyseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle, kuntoutustuelle (ma. työkyvyttömyyseläke) tai osakuntoutustuelle jääneiden määrä on pienentynyt (henkilöstömäärä pienentynyt), joten vuoden 2023 osalta tietoja ei esitellä henkilöstökertomuksessa tietosuojasyistä yksityiskohtaisesti.

Vuonna 2023 vanhuuseläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 64,0 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 62,6 vuotta (v. 2022 vastaava luku 61,96 vuotta).

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

	2019	2020	2021	2022	2023
Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä	59,4	61,0	60,1	61,96	62,6

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. 2022 kappaletta	v. 2022 keski-ikä	v. 2023 kappaletta	v. 2023 keski-ikä
Kaikki eläkkeet	17	61,96	14	62,6

* = Tietoa ei saatavilla tietosuojasyistä

Eläkemaksujen kokonaissumma on laskenut edellisestä vuodesta (henkilöstömäärä muuttunut).

Eläkekulut	2022	2023	muutos % 2022-2023
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 754 250	1 878 694	-31,8
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1 212 449	573 212	-52,7
VAEL-maksut	327 703	310 358	-5,3
Jaksotetut eläkekulut	-4 943	10 179	-305,9
Eläkekulut yhteensä	4 289 459	2 772 443	-35,4

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	2024	2025	2026	2027	2028
Eläkkeet yhteensä (sis. kaikki eläkkeet)	13	18	16	15	13

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 2023 29 055 € (v.2022 44.796 € v. 2021 53.207€ v. 2020 25.354 €, v. 2019 59.387 €, v. 2018: 61.255 €, 2017: 55.946 €, 2016: 59.541 €, 2015: 45.650 €).

Liikunta&Kulttuuri- sekä Hyvinvointiedun arvo kaudella 2023

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 31.3.2023 kunnanjohtajan esityksen henkilöstön palkitsemisesta hyvän taloudellisen tuloksen johdosta. Kunnanhallitus halusi tarjota palkallisen vapaapäivän vaihtoehtona ePassille ladattavan lisäsaldon (100 €). ePasseille ladattiin lisäsaldoa n. 100 työntekijälle.

Edun käyttö kaudella 2023

Käyttäjää	300 henkilöä	(v.2022: 448 henkilöä)
Käyttökertoja	763 kpl	(v.2022: 1 218 kpl)
Käyttö yhteensä	29 054,56 €	(v.2022: 44 795,77 €)

Edun jakautuminen:

Sporttietua käytetty 12 735,93 €

Kulttuurietua käytetty 6 878,83 €

Hyvinvointietua käytetty 9 439,80 €

Etua käytettiin liikuntapalveluihin 43,8% (v.2022: 45,7%) , kulttuuriin 23,7 % (v.2022: 21,1,%) ja hyvinvointiin 32,5 % (v.2022: 33,2%).

Työhyvinvoinnin kehittäminen

Leppävirran kunta haluaa panostaa henkilöstönsä kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin. Kunnanhallituksen päätöksellä perustettiin määräaikainen työfysioterapeutin (työhyvinvoinnin kehittäjän) toimi, tavoitteena työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittäminen. Työhyvinvoinnin kehittäjä Elina Turunen aloitti tehtävässään 1.8.2023 ja työskentelee kunnan henkilöstöpalveluissa. Työhyvinvoinnin kehittäjän tehtävänä on henkilöstön kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin kehittäminen ja tukeminen. Syksyllä 2023 työhyvinvoinnin kehittäjä tutustui kunnan toimintoihin ja suunnitteli työhyvinvoinnin kehittämisen sekä tukeminen kokonaisuutta.

Henkilöstölle laadittiin kysely, jossa kartoitettiin toiveita työhyvinvoinnin tukemiseksi eli millä keinoin työnantaja voi tukea henkilöstön työhyvinvointia. Kehittäjä kävi tutustumiskäynnillä 24 eri yksikössä ja osallistui henkilöstön Tyhy-päiviin. Vesileppiksen liikuntasopimukseen neuvoteltiin ti-

lojen käyttömahdollisuuksia ohjatulle liikunnalle vuodelle 2024. Lisäksi työhyvinvoinnin kehittäjä perusti henkilöstölle Työhyvinvointikanavan Teamsiin. Vuoden 2023 aikana työhyvinvoinnin kehittäjä suunnitteli vuoden 2024 henkilöstön TYHY-toimintaa, joka pitää sisällän mm. kuntosalistartteja ja höntsävuoroja. Kunnassa selvitettiin myös työsuhdepyöräedun käyttöä vuodesta 2024 alkaen.

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.

7. Työllisyydenhoito – työllisyyskoordinaattori Jani Naukkarinen

Tammikuussa 2023 Leppävirralla oli työttömiä työnhakijoita 348 henkilöä (v.2022 363) ja työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta tammikuussa 2023 oli 8,6 % (v.2022 (tammikuu) 9,1 %). Työttömien työnhakijoiden osuus työvoimasta oli joulukuussa 2023 10,5 % (koko maakunnassa 11,9 %). Esimerkiksi lomautusten lisääntyminen ja vähentyminen vaikuttavat työttömyysasteen kehitykseen. Pohjois-Savon Elyn työllisyyskatsauksen mukaan lomautusten määrää on joulukuusta 2022 joulukuuhun 2023 noussut 36 henkilöstö 96 henkilöön

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.

Vuoden 2023 aikana työllisyyskoordinaattorin työhön normaalin työn lisäksi kaksi isoa muutos kokonaisuutta.

Ensimmäinen näistä oli nuorten työpaja toiminnan käynnistäminen. Alkuvuodesta kävimme keskustelua Elävä-Säätiön kanssa, joka pyöritti nuorten työpaja toimintaa silloin. Keskustelujen tavoitteena oli kehittää yhteistyötä ja toimintaa niin, että siitä saataisiin kustannustehokkaampaa ja kuntalaisille näkyvämpää. Keskustelut eivät kuitenkaan johtaneet haluttuun lopputulemaan ja kunta päätti ottaa nuorten työpajatoiminnan omaksi toiminnaksi ja perustaa omat nuorten työpajat. Asiaa lähdettiin viemään eteenpäin ja toiminnan suunnittelu käynnistettiin todenteolla. Kunta haki valtionapukelpoisuutta ja sai sen loppu vuodesta 2023. Tämän jälkeen osallistuimme pajatoiminnan rahoitushakuun, jonka tulokset tulevat alkuvuodesta 2024. Suunnittelutyön tuloksena syntyi kahvilapaja sekä rakennus- ja kiinteistöpaja.

Toinen iso muutos oli TE24-valmistelun eteneminen ja tulevan työllisyysalueen muodostuminen. Leppävirran kunta osallistuttuaan Keski-Savon ja Kuopion vetämään työllisyysaluevalmisteluun muodostaa yhteisen Keski-Savon työllisyysalueen, johon kuuluvat Leppävirran lisäksi isäntäkunta Varkaus sekä Pieksämäki ja Joroinen. Valmisteluorganisaatio alkoi organisoitua virallisempi ja valmistelu pääsi todenteolla käyntiin. Valmistelu tähtää TE-toimistojen toimintojen siirtämiseen kuntien vetovastuulle 1.1.2025 alkaen.

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 2023 aikana Leppävirran kunnassa alkoi 8 uutta palkkatuettua työsuhdetta (vuonna 2022 7 kpl). Jatkavia työsuhteita edellisvuodelta oli kaksi Palkkatukityösuhteita mietittäessä koordinaat-

tori ja esimies huomioivat tehtävien räätälöimisen työntekijän oman osaamisen sekä tarpeiden mukaan

8. Leppävirran kunnan henkilöstökulut

8.1 Henkilöstötuloslaskelma 2023

HENKILÖSTÖTULOLASKELMA VUODELTA 2023 €

PALKAT (käyttötalous)	2022	2023	2022-2023
			muutos-%
Vakinaisten palkat	10 011 385	5 996 893	-40,1
Sijaisten palkat	2 367 041	808 528	-65,8
Tilapäisten palkat	830 226	998 505	20,3
Erilliskorvaukset	391 238	57 640	-85,3
Tuntipalkat	176 544	141 121	-20,1
Kertapalkkio	54 000	0	-100,00
Työllistettyjen palkat	88 832	123 526	39,1
Kesätyöntekijöiden palkat	29 599	32 233	8,9
Opettajien palkat	4 138 360	4 367 512	5,5
Kokouspalkkiot	100 828	104 071	3,2
Asiantuntijapalkkiot	0		
Jaksotettujen palkkojen muutos	-60 935	-79 018	29,7
Palkat yhteensä	18 127 059	12 551 011	-30,8
ELÄKEKULUT	2022	2023	2022-2023
			muutos-%
KuEL-palkkaperusteinen eläkemaksu	2 754 250	1 878 694	-31,8
KuEL-eläkemenoperusteinen eläkemaksu	1 212 449	573 212	-52,7
VAEL-maksut	327 703	310 358	-5,3
Jaksotetut eläkekulut	-4 943	10 179	-305,9
Eläkekulut yhteensä	4 289 459	2 772 443	-35,4
MUUT HENKILÖSTÖSIVUKULUT	2022	2023	2022-2023
			muutos-%
Kansaneläke- ja sairausvak.maksut	237 906	190 225	-20,0
Työttömyysvak.maksut	335 194	230 067	-31,4
Tapaturmavak.maksut	241 120	114 747	-52,4
Jaks.sos.vak.maksujen muutos	-8 206	-4 926	-40,0
Muut henkilöstösivukulut yht.	806 014	530 113	-34,2
HENKILÖSTÖKULUJEN JA PALKKOJEN OIKAISUERÄT	2022	2023	2022-2023
			muutos-%

Sairausvakuutuskorvaukset	-323 391	-145 309	-55,1
Tapaturmakorvaukset	-13 003	-11 376	-12,5
Muut Kelan korvaukset	-32 428	-28 061	-13,5
Muut henk.menojen korjaukset			
Korvaukset työterveyshuollosta	-72 284	-51 896	-28,2
Henkilöstökulujen ja palkkojen oik.erät yht.	-441 106	-236 642	-46,4
MUUT HENKILÖSTÖKULUT	2022	2023	2022-2023
			<i>muutos-%</i>
Henkilöstön ja lh.koulutus	68 603	68 499	-0,2
Työsuojelu	12 459	7 670	-38,4
Työkykyä ylläpitävä toiminta	48 685	28 532	-41,4
Työpaikkaruokailu	4 030	3 468	-13,9
Työterveyshuolto	147 709	105 500	-28,6
Muut henkilöstökulut yhteensä	281 486	213 669	-24,1
HENKILÖSTÖMENOT YHTEENSÄ	23 062 971	15 830 594	-31,4

8.2 Palkkamenot toimielimittäin 2016–2023

PALKKAMENOT TOIMIELIMITTÄIN 2016-2023 (1000 €)											
TOIMIELIN		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	muutos 2022-2023	
10	Kunnanhallitus	palkat	1 524	699	732	655	705	628	593	645	8,8 %
		sos.kulut	405	173	187	171	185	159	158	138	-12,7 %
		yhteensä	1 929	872	919	826	890	787	751	783	4,3 %
13	Yleisjaosto	palkat	91	138	165	261	240	207	160	251	56,9 %
		sos.kulut	358	304	315	244	244	237	213	53	-75,1 %
		yhteensä	449	442	480	505	484	444	373	304	-18,5 %
15-16	Tilintarkastus ja vaalit	palkat	12	26	17	31	3	30	19	19	0,0 %
		sos.kulut	0	1	1	2	0	2	1	1	0,0 %
		yhteensä	12	27	18	33	3	32	20	20	0,0 %
20	Perusturvaltk	palkat	6 654	6 537	4 743	4 685	4 742	5 223	5 505		-100,0 %
		sos.kulut	2 501	2 119	1 645	1 623	1 676	1 692	1 845		-100,0 %
		yhteensä	9 155	8 656	6 388	6 308	6 418	6 915	7 350		-100,0 %
30	Koulultk	palkat	4 905	4 907	6 951	6 962	6 916	7 446	7 650	7 798	1,9 %
		sos.kulut	1 327	1 162	1 738	1 724	1 702	1 723	1 834	2 091	14,0 %
		yhteensä	6 232	6 069	8 689	8 686	8 618	9 169	9 484	9 889	4,3 %
40	Kulttuuri -ja vapaa-aika ltk	palkat	382	372	364	339	346	378	436	473	8,5 %
		sos.kulut	161	138	124	128	130	133	148	137	-7,4 %
		yhteensä	543	510	488	467	476	511	584	610	4,5 %
50	Tekninen ltk	palkat	1 512	2 211	2 272	2 296	2 059	2 233	2 274	1 944	-14,5 %
		sos.kulut	489	569	602	589	551	555	586	536	-8,5 %
		yhteensä	2 001	2 780	2 874	2 885	2 610	2 788	2 860	2 480	-13,3 %
65	Keski-Savon ympäristöltk	palkat	1 008	994	1 023	1 134	1 085	1 097	1 121	1 236	10,3 %
		sos.kulut	309	278	304	318	307	284	311	355	14,1 %
		yhteensä	1 317	1 272	1 327	1 452	1 392	1 381	1 431	1 591	11,2 %
	KÄYTTÖTALOUS YHT.	palkat	16 088	15 884	16 267	16 363	16 096	17 242	17 756	12 366	-30,4 %
		sos.kulut	5 550	4 744	4 916	4 798	4 796	4 785	5 095	3 303	-35,2 %
		yhteensä	21 638	20 628	21 183	21 161	20 892	22 027	22 851	15 669	-31,4 %
	Henkilöstökorvaukset		-260	-238	-289	-271	-303	-278	-369	-185	-49,9 %
	INVESTOINNIT	palkat	92	108	76	3	0	0	0	0	
		sos.kulut	22	24	15	2	0	0	0	0	
		yhteensä	114	132	91	5	0	0	0	0	