

RAUTAVAARA



PARAS LUONNOSTAAN

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2023

Kunnanvaltuusto xx.xx.2024



Sisälllys

1	Yleistä.....	3
	Tiedolla johtaminen	3
2	Kuntastrategian näköinen henkilöstösuunnittelu	3
3	Kunnan henkilöstö	4
4	Rekrytoinnit.....	6
5	Työsuojelu ja työterveys.....	7
6	Työhyvinvointi ja sen johtaminen	8
7	Esihenkilötyö ja johtaminen.....	9
8	Tuloksellisuus ja tuottavuus	10
9	Osaaminen ja uudistuminen.....	10
	Koulutukset.....	11
10	Viestintä	12
11	Työvoimakustannukset.....	12

1 Yleistä

Henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstömäärän kehityksestä ja tukee kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstöä koskevien linjausten tekemistä. Raportti sisältää tunnuslukuja, joiden avulla voidaan paremmin hahmottaa henkilöstömäärää, toimintaa, tuloksia ja kustannuksia menneeltä vuodelta. Tarkoituksena on herätellä ajatuksia henkilöstön nykytilasta, tulevaisuuden tarpeista, kehittämisalueista niin henkilöstön, esihenkilöiden kuin luottamushenkilöiden kesken.

Henkilöstöraportti laaditaan vuosittain. Raportti on osa tilinpäätösvalmistelua. Henkilöstöraportti tukee myös vuosittain yhteistoimintamenettelyssä laadittavan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman sisällön tuottamista.

Tiedolla johtaminen

Tiedolla johtaminen tarkoittaa oikeaan, ajantasaiseen ja laadukkaaseen tietoon perustuvaa päätöksentekoa. Tiedolla johtamisen tarkoituksena on ennakoida eri toimenpiteiden ja tapahtumien välisiä suhteita ja vaikutuksia tulevaisuuteen. Jotta tieto saadaan valjastettua koko henkilöstön hyötykäyttöön, johdon on sitouduttava pitkän tähtäimen kehittämistyöhön ja oppimiseen. Tiedolla johtaminen edellyttää prosesseja ja käytäntöjä, joiden avulla henkilöstötietoa pystytään keräämään, jalostamaan ja hyödyntämään organisaation eri tasoilla. Oikeita mittareita käyttämällä tieto jalostuu parhaimmillaan perustelluiksi näkemyksiksi siitä, miten toimintaa kannattaa kehittää ja kuinka voimavaroja kohdennetaan sinne, missä niistä saadaan suurin hyöty. (KT 2021)

2 Kuntastrategian näköinen henkilöstösuunnittelu

Henkilöstösuunnittelun perustana toimii tieto henkilöstövoimavaroista. Henkilöstövoimavarojen tunteminen ja ennakointi ovat olennainen osa kuntien strategiatyötä. On tärkeää, että mittarit luodaan kuntastrategian näkökulmasta, jolloin henkilöstötunnusluvut (kuten henkilötyömäärä, henkilöstön ikärakenne, henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot, henkilöstön osaamisen kehittäminen) ja niistä raportointi liittyvät nimenomaan organisaation tavoitteisiin ja niiden seurantaan. Henkilöstöraporttien pohjalta havainnoidaan ja arvioidaan niitä muutos- ja kehityssuuntia, joilla on vaikutusta henkilöstövoimavaroihin. (KT 2021)

Paras luonnostaan -kuntastrategian (2021–2025) mukaisesti Rautavaaran kunnan tehtävänä on luoda luonnollisen hyvää elämää eli tuoda yhteen luonnon mahdollisuudet ja hyvän elämän edellytykset. Strategian ydinarvoina korostuvat suoraselkäisyys, yhteisöllisyys, uudistumishalu, oikeudenmukaisuus ja läsnäolo. Paras luonnostaan -kuntastrategian yhtenä päätavoitteena on, että kunta on hyvä paikka tehdä töitä; Työpaikoilla pyritään sellaiseen ilmapiiriin ja tekemisen tapaan, jossa jokainen työntekijä kokee tulevaisuutensa kannustetuksi, kuulluksi ja arvostetuksi.

3 Kunnan henkilöstö

Henkilöstömäärän kehitys

Rautavaaran kunnan ja tytäryhtiöiden yhteenlaskettu työntekijöiden määrä vuonna 2023 on ollut 62,70 henkilötyövuotta (2022 149,40 htv). Henkilötyövuosi (htv) kuvaa todellista työvoimantarvetta, sillä se ottaa huomioon myös sijaisuudet ja toisaalta myös pitkät poissaolot. Myös palkkakuluja arvioidessa henkilötyövuodet ovat parempi mittari kuin pelkästään vakituisten työsuhteiden määrä. Rautavaaran kunnan henkilökunnasta noin puolet siirtyi työskentelemään hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen.

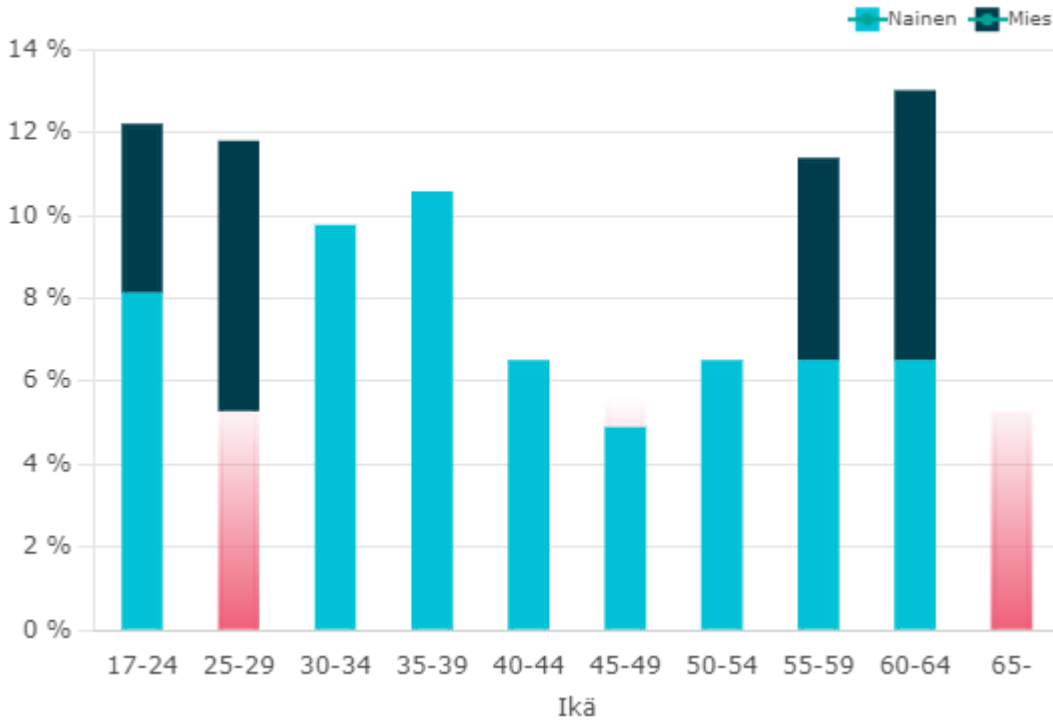
Henkilöstömäärä palvelualueittain (htv)

Palvelualue	Henkilöstöraportin htv			Henkilöstösuunnitelman htv			
	2021	2022	2023	2023	2024	2025	2026
Hallinto- ja elinkeinopalvelut	9,2	8,1	6,8	8,62	6,43	6,64	6,64
Elinkeinopalvelut			2,9		4	3	3
Perusturvapalvelut (ei enää kunnan palvelualue)	69,86	76,6	0	0	0	0	0
Hyvinvointipalvelut	38,1	38,3	37,9	35,54	37,75	37,33	36,75
Hallinto	3,1	3,2	3,4	3	4	4	4
Yhtenäiskoulu ja lukio, opettajat	24,6	25,5	25,2	19,56	18,47	18,05	17,47
Koulunkäynninohjaajat	sisältynyt ylempään			5,27	5,57	5,57	5,57
Varhaiskasvatus	8	7	6,1	5	7	7	7
Kulttuuri- ja vapaa-aika (sis. kirjasto, nuorisoliikunta- kulttuuritoimet)	2,4	2,6	3,2	2,71	2,71	2,71	2,71
Tekninen	26,3	26,4	15,1	17	15,49	15,36	15,36
Hallinto	4,5	3,8	4,2	3,8	3,93	3,8	3,8
Elinkeinopalvelut	2	2	0	2			
Kiinteistöhoito	3,1	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7
Kirvesmiehet	1,2	1,9	1,5	2	2	2	2
Muu tekninen (esim. metsänhoito, rakennushankkeet tms.)							
Vesi- ja viemärlaitos	1	1	1	1	1	1	1
Ruokapalvelu	8,2	8	0	0			
Siivouspalvelu	6,3	6	4,7	4,5	4,86	4,86	4,86
Yhteensä	143,46	149,40	62,70	61,16	63,67	62,33	61,75

Henkilöstön ikäjakauma

Rautavaaran kunnan henkilöstön keski-ikä on 41,7 vuotta (2022 47 vuotta). Kunnan palveluksessa olevasta henkilökunnasta yli 40-vuotiaita on vuonna 2023 51,2 % (2022 67,69 %) ja alle 40-vuotiaita on 48,8 % (2022 32,31 %). (Keva)

Ikäjakauma 2023



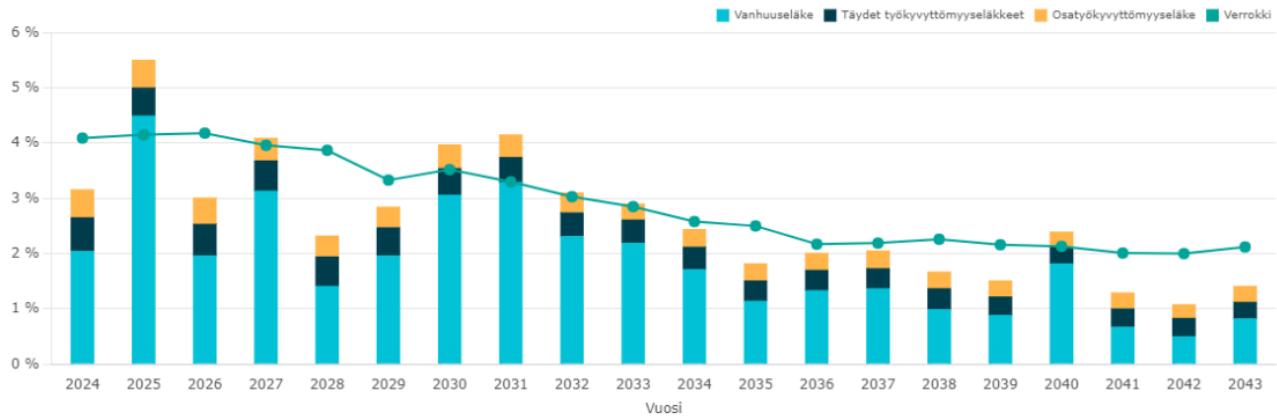
Lähde: Keva

Eläkkeelle siirtyminen

Rautavaaran kunnan eläkepoistuma on ollut edellisinä vuosina merkittävä. Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyi vain 2 henkilöä ja eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 65,1 vuotta. Tuleva eläkepoistuma ja samaan aikaan tiedostettu rekrytointivaikeus asettaa haasteita Rautavaaran kunnan henkilöstösuunnittelulle tulevaisuudessa.

Eläkkeelle siirtyneet		
Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2017	6	59
2018	9	60
2019	9	56,3
2020	8	61,5
2021	6	56
2022	9	61,5
2023	2	65,1

Eläköitymisennuste



Lähde: Keva

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2023 oli 48 henkeä, vuoden alussa 51 henkilöä. Vuoden 2023 aikana vakinaisesta tehtävästä erosi 11 henkilöä (2 työsuhteista ja 9 virkasuhteista), eläkkeelle jäi 2 henkilöä (1 työsuhteinen ja 1 virkasuhteinen). Uusia työsuhteita alkoi 2 kpl ja uusia virkasuhteita 8 kpl.

Alkaneet ja päättyneet työsuhteet 2023			
Alkaneet		Päättyneet	
Virkasuhteet	Työsuhteet	Virkasuhteet	Työsuhteet
8	2	10	3

4 Rekrytoinnit

Kunnan rekrytoinnit suoritetaan henkilöstösuunnitelman mukaisesti. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistyöryhmässä ja hyväksytään kunnanhallituksessa.

Vastuu- ja palvelualuejohtajat ovat suorittaneet rekrytointeja lähtökohtaisesti talousarvion varattujen määrärahojen puitteissa ja lisäksi mahdolliset muuttuneet toimintaympäristöt huomioiden. Vuonna 2023 on haettu työntekijöitä Kuntarekry.fi-palvelun kautta ja tehty valinnat seuraaviin toistaiseksi voimassa oleviin tehtäviin: päiväkodin johtaja, biologian ja maantiedon päätoiminen tuntiopettaja, lukion ja perusopetuksen englannin kielen lehtori, koulunkäynnin ohjaaja, apulaisrehtori, tekninen johtaja, kunnanjohtaja ja vapaa-aika- ja kulttuuripäällikkö. Eri pituisiin määräaikaisiin tehtäviin on haettu muun muassa hallintojohtaja, henkilöstösihteeri, projekti-insinööri, hanketyöntekijöitä ja opettajia. Määräaikaisuuksille on olemassa perusteet, esimerkiksi sijaisuus, projektityö tai hanke. Opetuspuolella on ajoittain ollut haasteena saada riittävästi päteviä hakijoita avoimiin työtehtäviin sekä vastaanottamaan tarjottuja työtehtäviä. Vuonna 2023 avoinna olleisiin virkoihin, esimerkiksi tekninen johtaja, hakemuksia tuli 25 kappaletta ja hallintojohtajan viransijaisuuteen hakijoita oli 28.

Houkuttelevien rekrytointien luomisessa on kehitytty ja kehittäminen jatkuu. Kunnan avoinna olevia rekrytointeja on ilmoitettu kunnan sosiaalisen median kanavissa (Facebook ja Instagram), mikä on jossain määrin lisännyt näkyvyyttä. Rekrytoinneissa on harkinnan mukaan käytetty myös maksullista mainontaa. Kuntarekryssä olevien hakuilmoitusten ilmettä on uudistettu.

5 Työsuojelu ja työterveys

Rautavaaran kunnassa on käytössä Työkyvyn tuen malli varhaisen tukemisen toimintamallina, joka on osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitettiin joulukuussa 2023. Kaikille työntekijöille otettiin takaisin terveystarkastukset, kun ennen tämä koski vain altistelähtöistä työtä tekeviä. Samalla otettiin käyttöön influenssarokotukset koko henkilökunnalle.

Korvaavan työn ja työn muokkauksen toimintamalli on ollut käytössä vuodesta 2022. Vuonna 2023 Rautavaaran kunnassa oli käynnissä Kevan tukeman Ennakoivalla työkyvyn ja työuran johtamisella kohti innostavaa työtä! -hanke. Hankkeen tavoite oli vähentää sairauspoissaoloja ja antaa esihenkilöille enemmän valmiuksia kohdata työntekijä, jolla on haasteita työkyvyn kanssa. Esihenkilöitä valmennettiin kevään ja syksyn aikana ja valmennukset koettiin niin hyväksi, että ne laajennettiin koskemaan koko henkilöstöä. Valmennusten aikana käytiin läpi itsensä johtamista ja miten työstä palaudutaan. Sairauspoissaoloissa onkin vuoden 2023 aikana tapahtunut huima väheneminen. Toki on otettava huomioon perusturvan henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueelle 1.1.2023, joten luotettava vertailu saadaan vasta vuoden 2024 jälkeen.

HaiPro/WPro –riskienhallinta- ja ilmoitusjärjestelmän kautta tulleet ilmoitukset laskivat edellisestä vuodesta. Ilmoituksia järjestelmään tehtiin yhteensä 27 kpl (2022 109 kpl). Työturvallisuusilmoituksia oli 19 kpl (2022 38 kpl) seuraavasti: läheltä piti / uhkatilanteita 10 kpl, työtapaturma/väkivaltilanne 7 kpl ja turvallisuushavainnot / kehittämisehdotuksia 2 kpl. Toimintaympäristöilmoituksia oli 8 kpl (2022 2 kpl) ja tietoturvailmoituksia 0 kpl (2022 0 kpl). Riskienarviointeja on tehty / päivitetty eri vastuualueilla ja osalla vastuualueista työ jatkuu vielä vuoden 2024 aikana.

Työsuojeluun laadittiin työturvallisuuden 10 kultaista sääntöä vuonna 2022 ja niitä tullaan esittelemään tarkemmin henkilöstölle vuoden 2024 aikana erilaisin tiedottein. Vuonna 2023 keskityttiin käynnissä olleeseen työhyvinvointihankkeeseen ja työturvallisuuden 10 kultaista sääntöä on hyvä jatkumo hankkeelle, joka muistuttaa työturvallisuudesta ja näin ollen myös työhyvinvoinnista. Työsuojelun täydennysvaalit järjestettiin loppuvuodesta 2022, sillä kunnan työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu siirtyivät hyvinvointialueen palvelukseen. Työsuojelutoimikauden loppuun saakka valittiin uusi työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu. Loppuvuodesta 2023 järjestettiin jälleen työsuojeluntäydennysvaalit, jossa valittiin varatyösuojeluvaltuutettu. Henkilöstöjaosto nimesi työnantajan edustajat yhteistoimintaan kaudelle 2022–2025, työnantajan edustajina yhteistoiminnassa ovat kunnanjohtaja, hallintojohtaja, työsuojelupäällikkö ja henkilöstösihteeri.

Työsuojelun toimintaohjelma päivitettiin uudelle kaudelle ja se käsiteltiin yhteisteistyökomitean vuoden 2023 ensimmäisessä kokouksessa.

Työterveyshuollon kustannukset ja Kelan korvaukset

Työterveyshuollon (sis. ensiapuvalmius) kustannukset laskivat edellisestä vuodesta. Kela-korvaus vuodelta 2023 on arviolta noin 19 000 euroa. **Odotetaan tarkka Kelan korvaus lopulliseen raporttiin.**

Työterveyshuollon (+ensiaputoiminnan) kustannukset ja Kelan korvaukset				
	2020	2021	2022	2023
Työterveyshuollon menot (€)	110 042	112 742	96 975,94	37 685,49
Kelan korvaukset (€)	39 169	41 362	36 845	

Sairauspoissaolopäivien määrät

Vuonna 2023 sairauspoissaolot laskivat vuodesta 2022. Keskimääräinen sairauspoissaolopäivä yhtä henkilötyövuotta kohden (kalenteripäivä) kunta-alalla on 14,7 (vuoden 2021 tilasto). Rautavaaralla sairauspoissaoloja oli vuonna 2023 yhteensä 830 päivää eli 13,2 päivää/henkilötyövuosi (vuonna 2022 23 pv/htv, vuonna 2021 19,2 pv/htv, vuonna 2020 19,1 pv/htv). Vuonna 2022 korona-aalto oli pahimmillaan Rautavaaralla ja aiheutti pitkiä poissaoloja. Vuoden 2023 aikana ei ollut epidemian aiheuttamia poissaoloja ja myös muut poissaolot pysyivät maltillisina. Poissaoloja oli kuitenkin vuonna 2023 huomattavan vähäinen määrä.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-3 pv	256	0
4-29 pv	358	0
30-60 pv	157	59
61-90 pv	0	0
90-179 pv	0	0
Yli 180 pv	0	0
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	12,3	0,9

Tapaturmien määrät

Työtapaturmien määrät vuonna 2023	
Hallintopalvelut	0
Hyvinvointipalvelut	4
Tekniset palvelut	0

Lähde: Haipro/WPro -ohjelma

6 Työhyvinvointi ja sen johtaminen

Työhyvinvoinnin johtamisen päätavoite on, että henkilöstö voi hyvin ja onnistuu työssään. Työhyvinvoinnilla on suora yhteys organisaation toiminnan tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen sekä asiakaskokemukseen. Henkilöstön aikaansaannoskyky muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, paineensietokyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esihenkilötyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön. (KT 2021)

Työhyvinvointiin panostaminen on organisaatiolle strateginen päätös ja kertoo sitoutumisesta työhyvinvoinnin edistämiseen. Työhyvinvointia edistävä toimintakulttuuri tarvitsee yhteisesti sovitut toimintatavat, jotka koskevat kaikkia kunnan toimijoita (johtoa, esihenkilöitä, työntekijöitä ja luottamushenkilöitä). Toimintakulttuurilla on olennainen merkitys siihen, miten kunta pystyy vastaamaan tulevaisuuden haasteisiin, kuten työvoiman saatavuuteen ja ikääntyvän henkilöstön työkykyisyydestä huolehtimiseen. Organisaation ylimmän johdon tehtävänä on määrittää työhyvinvoinnille selkeät sisällöt ja tavoitteet, kehittämisprosessit, resurssit sekä mittarit (kuten työhyvinvoinnin kokonaistilanne: tyhy-kyselyt, työterveyshuollon kustannukset ja terveysperusteiset poissaolot) ja seurannan. Johdon tehtävänä on seurata säännöllisesti sairauspoissaolojen ja työturvallisuuden tilan muutoksia ja muutostavoitteiden toteutumista sekä arvioida jatkotoimien

tarvetta. Lähtökohtaisesti jokaisen työntekijän on puolestaan huolehdittava oman työkyvyn ja hyvinvoinnin ylläpitämisestä. (KT 2021)

Rautavaaran kunnassa oli 1.11.2022-31.12.2023 käynnissä Kevan tukema hanke nimeltään Ennakoivalla työkyvyn ja työuran johtamisella kohti innostavaa työtä! Hankkeen tavoitteena oli saada kunnan lähijohtamista paremmaksi ja sairauspoissaoloja vähennettyä. Hankkeen valmentajaksi tuli kilpailutuksen kautta Balance Factor Oy, joka valmensi aluksi esihenkilöitä ja myöhemmin keväällä valmennukset laajennettiin koskemaan koko henkilöstöä. Valmennuksissa käytiin läpi itsensä johtamisen taitoja ja omista voimavaroista huolehtimista. Hankkeen tavoitteiden saavuttamista mitattiin erilaisin kyselyin ja lopputuloksena oli, että kokemus omasta työssä jaksamisesta ja työhyvinvoinnista parani edelleen edellisvuosiin verrattuna. Hankkeen tuloksista ja opituista asioista kerrottiin kaikille avoimessa seminaarissa elokuun lopussa.

Työhyvinvointikysely toteutettiin Kevan kyselytyökalulla. Kyselyn vastausprosentti oli 67,5 % eli 45 henkilöä (2022 45,2 % eli 71 henkilöä). Työhyvinvointikartoituksen koko kunnan tulosten keskiarvoksi tuli 4,3 (asteikko 0–5) ja työhyvinvointiprosentiksi 86,3 % (2022 80 %); näin ollen tulos nousi huomattavasti edellisvuodesta.

Henkilöstön virkistyspäiviä ei vietetty vuonna 2023, ePassi summa pysyi 200 eurossa per vuosi. Joulun alla henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus käydä työnantajan tarjoamalla joululounaalla, vaihtoehtoina olivat Metsäkartano ja Tiilikka. Kunta on muistanut eläkkeelle siirtyviä ja pyöreitä vuosia täyttäviä työntekijöitä kunnan käytännön mukaisesti.

Henkilöstö on ollut myös oikeutettu työpaikkaliikuntaan 45 minuuttia viikossa sopivana ajankohtana työvuoron aikana esimiehen kanssa sovitulla tavalla, huolehtien siitä, ettei normaalien työtehtävien hoitamiselle aiheudu haittaa.

Etätyötä on ollut mahdollista tehdä työtehtävien luonteesta riippuen ja etätyö onkin vakiintunut työmuoto myös Rautavaaran kunnassa.

7 Esihenkilötyö ja johtaminen

Esihenkilön perehdyttämisellä niin omaan työhön kuin vastualueen asiantuntijoiden työhön on olennainen vaikutus onnistuneeseen esihenkilötyöhön. Johtaminen on kykyä kannustaa ihmisiä toimintaan kohti tavoitteita samalla säilyttäen ja lisäten hyvää ilmapiiriä työyhteisössä. Esihenkilötyössä korostuukin laadukas keskustelukumppanuus. Johtamisella myös tuetaan työn merkityksellisyyttä ja henkilöstön tarpeellisuuden kokemusta. (KT 2021)

Työn merkityksellisyyttä vahvistavat riittävä tiedon saanti, yhteistyö, yhteinen kehittäminen ja verkostomainen työskentely. Työn merkityksellisyyden vahvistamisessa keskeistä on myös autonomia, kyvykyys ja yhteisöllisyys. Autonomialla (itseohjautuvuus) tarkoitetaan ihmisen kykyyn toimia omaehtoisesti johtamisen kautta tulleiden rajojen ja raamien sisällä, ilman jatkuvaa ulkopuolisen ohjauksen ja kontrollin tarvetta. Kyvykyys puolestaan on sitä, että osaa työnsä, selviää haasteista ja saa asioita aikaan. Esihenkilön tehtävä on tukea työntekijän osaamista ja suoriutumista. Ihmisillä on tarve myös yhteisöllisyyteen ja useimmiten työtehtävät edellyttävätkin jonkin tason yhteistä tekemistä ja toimintaa työpaikalla. (KT 2021)

Esihenkilöille annettiin uusia työkaluja ja neuvoja työntekijöiden johtamiseen työuran aikana Kevan tukeman hankkeen kautta. Hankkeessa käytiin läpi keinoja, joita voi ottaa käyttöön, kun työntekijän

työkyky on heikentynyt tai vaatii muutoin enemmän huomiota. Hankkeen valmennukset laajennettiin myös koko henkilöstölle, joten koko henkilöstöä on valmennettu huomaamaan, jos oma työkyky alkaa vaatimaan erityistä huomiota. Valmennuksista saatiin myös oppeja itsensä johtamiseen ja hyviä keinoja tasapainottaa työ ja arki.

8 Tuloksellisuus ja tuottavuus

Tuloksellisuus tehdään yhdessä, joten kehittäminen ei ole ainoastaan esihenkilöiden ja asiantuntijoiden tehtävä. Kunnan toiminta on tuloksellista silloin, kun asiakkaiden tarpeisiin pystytään vastaamaan kustannustehokkaasti ja laadukkaasti, toimintaprosessit ovat sujuvia ja henkilöstö voi hyvin ja menestyy työssään. Tuloksellisuuden kehittämällä tähdätään julkisten palvelujen parantamiseen eli vastataan entistä paremmin kuntalaisten tarpeita.

Tuloksellisuutta voidaan parantaa kehittämällä johtamista, osaamista ja työkykyä. Kehittämällä palveluja ja uusia tapoja tehdä ja organisoida työtä vahvistetaan myös tuloksellisuutta. Tuloksellisuutta tuetaan kokonaisuuden seurannalla; miten asiakastarpeet, talous ja henkilöstömittarit käyttäytyvät. Ennakoiva henkilöstövoimavarojen suunnittelu on välttämätöntä tuloksellisen ja vaikuttavan kuntatyön kannalta. Osaamisen merkitys tulee kasvamaan työkyvyn ulottuvuutena, kun työn murros vaikuttaa ammattien sisältöön ja työurat monipuolistuvat.

9 Osaaminen ja uudistuminen

Henkilöstön osaamista ja uudistumista ohjaavat kunnan strategiset tavoitteet. Henkilöstön osaamista ja uudistumista voidaan kuvata muutosvalmiuden, asiakaskokemuksen ja digiosaamisen kautta.

Työelämässä muutos on jatkuvaa. Osaamisvaatimukset muuttuvat ja kasvavat. Työtehtävien sisällön ja työn osaamisvaatimusten seurauksena organisaatiolta ja henkilöstöltä edellytetään jatkuvaa muutosvalmiutta. Jotta muutosvalmius saavutetaan, on tunnistettava työn vaatimukset ja osaamistarpeet niin organisaatio- kuin yksilötasolla. Muutosvalmius on sitä, että organisaation kaikki jäsenet sitoutuvat siihen, että oppimista tapahtuu kaikilla organisaatiotasoilla (esim. toimintatapojen muutos ja osaamisen kehittäminen). Työn ja toiminnan kehittämisen tapoja on olemassa useita. Muutosvalmiudella pyritään ennakoimaan ja varautumaan tulevaan. Samalla tavoitellaan myös hyvää työnantajainetta ja organisaation avoimuutta henkilöstön monimuotoisuutta kohtaan.

Asiakastarpeesta lähtevä kehittäminen vaatii organisaation sisäistä yhteistyötä ja vuorovaikutustaitoja. Henkilöstön asiakaspalvelutaitojen kehittäminen on keskeistä, mutta ei yksistään riitä. Digiosaamisen vahvistaminen puolestaan edellyttää sen hahmottamista, mitä digiosaaminen eri tehtävissä tarkoittaa ja mitä osaamisvaatimuksia siihen sisältyy. Oleellista on löytää yhteinen näkemys osaamisen arviointiin. Suositeltavia käytännön toimenpiteitä osaamisen kehittämiseen ovat muun muassa henkilöstökoulutukset.

ICT-asiantuntijan jäädessä eläkkeelle vetovastuun Rautavaaran kunnan ICT-palveluista otti Savon ICT-palvelut Oy, joka kartoitti henkilöstön osaamista esimerkiksi MS Officeen ohjelmien käytössä ja esitti suosituksia huomattujen kehityskohteiden mukaisesti. Lokakuussa 2023 tapahtunut kyberhyökkäys suorastaan pakotti uudistamaan ohjelmistoja ja tietoturvakäytänteitä sekä siirtymään pilvipalveluiden käyttöön. Kyberhyökkäyksen myötä menetettiin paljon tietoa, mutta työntekijät ovat kirjanneet tietoja uudelleen ylös, tehneet uusia tiedostoja ja samalla työajanseurantaan otettiin uusi

ohjelma nimeltä Nepton 1.12.2023. Neptonin käyttö on koettu hyväksi ja se mahdollistaakin entistä joustavamman ja turvallisemman tavan kirjata tuntikirjauksia.

Koulutukset

Vuonna 2023 koulutuspäiviä oli 85. Koulutuksista tehdään koulutusilmoitus palkanlaskentaohjelma Populukseen välittömästi koulutukseen osallistumisen jälkeen. Ilmoituksen tekee työntekijä itse tai hänen esihenkilönsä.

Koulutuksiin on suhtauduttu myönteisesti ja erityisesti koronaepidemia on vauhdittanut etäkoulutuksia ja erilaisia maksuttomia webinaareja.

Varsinaisiin luottamusmies- ja ammattiyhdistyskoulutuksiin osallistuttiin vuonna 2023 yhtenä päivänä, ja työsuojelukoulutuksiin neljänä päivänä. Myös ajankohtaisten asioiden infowebinaareissa on oltu mukana. Kyseiset koulutukset eivät oikeuta koulutuskorvaukseen.

Rautavaaran kunta haki työllisyysrahastolta koulutuskorvausta vuodelta 2023. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 45 päivää.

Henkilöstön koulutuspäivät (sisältää oppisopimuskoulutuksen)			
	2021	2022	2023
Hallintopalvelut			
Koulutuspäivät	35	12	19
Päivät/henkilö	3,8	2	2,9
Perusturvapalvelut			
Koulutuspäivät	66,7	62,1	0
Päivät/henkilö	0,72	1	0
Hyvinvointipalvelut			
Koulutuspäivät	55,33	42,53	37
Päivät/henkilö	1,45	2,83	1,3
Tekniset palvelut			
Koulutuspäivät	35	13	29
Päivät/henkilö	1,25	1,43	1,8
Yhteensä			
Koulutuspäivät	192,03	130	85
Päivät/henkilö	1,34	1,34	1,1

Henkilöstön koulutuskustannukset	
Vuosi	Kustannukset (€)
2023	27 645
2022	29 030
2021	26 940
2020	12 987
2019	22 466
2018	32 023

10 Viestintä

Henkilöstön käytössä on intranet, jonne henkilöstöä koskevat ohjeistukset ja asiakirjat on keskitetty. Intranetistä löytyy myös ajankohtaisimmat uutiset ja työpaikkailmoitukset. Lokakuun 2023 kyberhyökkäyksen jälkeen yhteiset ja henkilökohtaiset verkkolevyt poistuivat käytöstä. Hyökkäyksen aikana sisäisen ja ulkoisen viestintä nousi uuteen arvoon. Vt. kunnanjohtajan johdolla Rautavaaran kunta tiedotti asiasta nopeasti ja sai pidettyä uutisoinnin hallinnassa. Väärää tietoa ei lähtenyt leviämään uutisissa tai sosiaalisessa mediassa. Myös henkilöstöä informoitiin hyvin koko tapauksen ajan, joten epätietoisuutta ei päässyt syntymään.

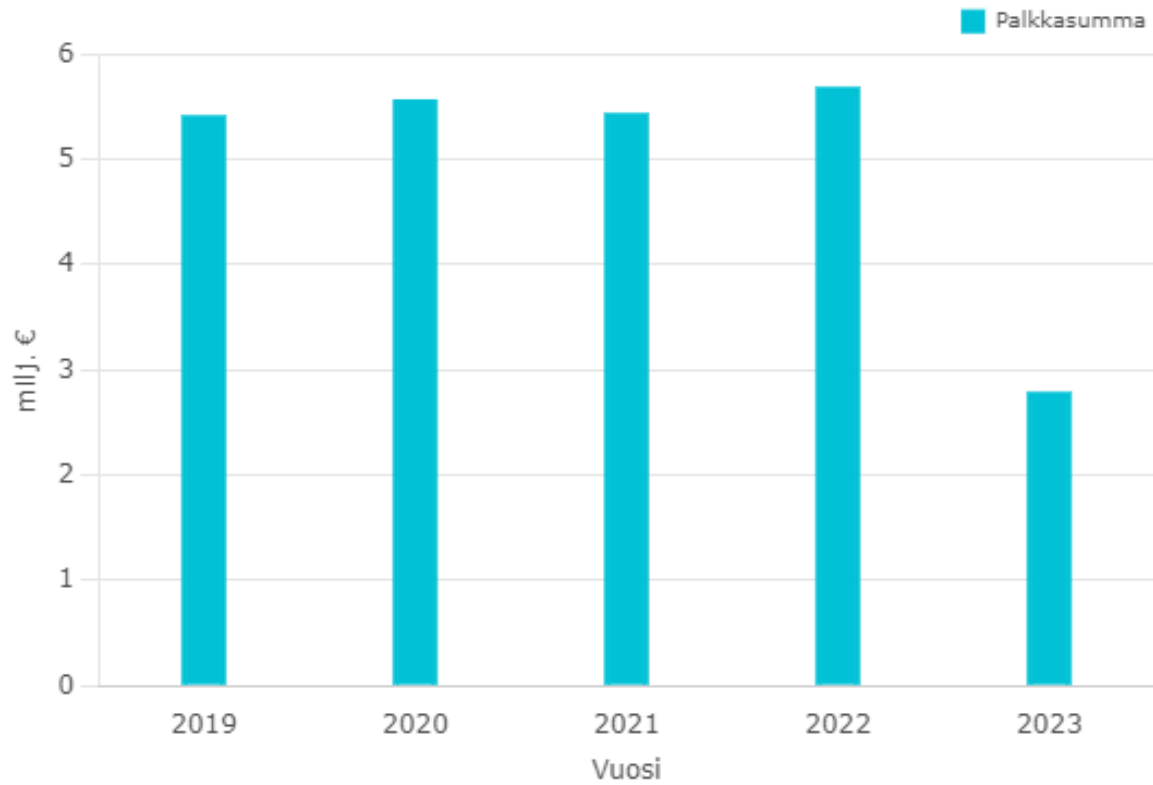
Sisäisen kuin ulkoisenkin viestimisen tärkeys on siis tunnustettu kunnassa. Henkilöstölle lähetettäviä sähköposteja varten on oma sähköpostiosoitteensa, jonka kautta viesti välittyy jokaiselle työntekijälle. Näin jokaisella on mahdollisuus viestittää yksittäisestä ajankohtaisesta asiasta henkilöstölle. Kunta viestii ajankohtaisista asioista kunnan nettisivujen lisäksi myös sosiaalisen median kanavissa Facebookissa ja Instagramissa. Vuonna 2023 perustettiin koko henkilöstön WhatsApp-ryhmä, jossa viestitään muun muassa Intran uusimmista uutisista. Palvelu- ja vastualueilla tiimi- ja palaverikäytäntöjä on parannettu ja säännönmukaistettu, esihenkilöt pitävät säännöllisesti viikko- tai kuukausipalavereita työntekijöille.

11 Työvoimakustannukset

Rautavaaran kunnassa palkkakehitys on nouseva, jota selittää osaltaan työehtosopimusten mukaiset korotukset vuonna 2023. Työkyvyttömyyseläkemaksujen määrä on laskenut edelleen vuonna 2023. Palkkataulukoissa on syytä ottaa huomioon osan henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueen palvelukseen.

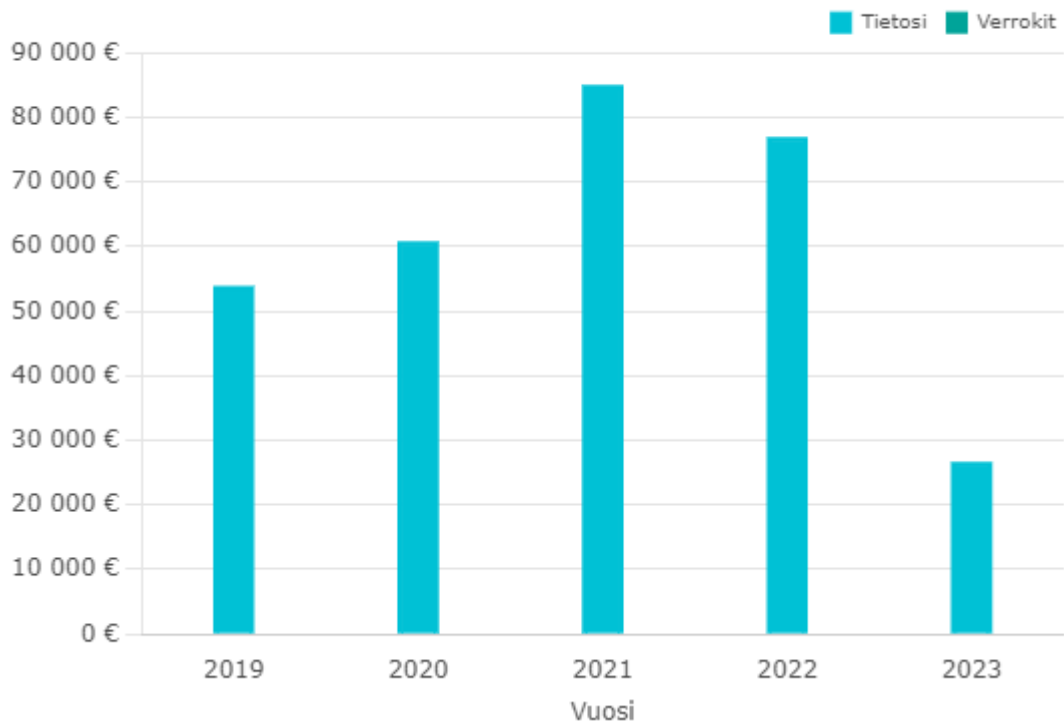
Palkat (1000 €)	2020	2021	2022	2023
Vakinaisen henkilöstön palkat	4786	4851	4948	2527
Sijaisten palkat	466	449	589	95
Työllistettyjen palkat				
Tuntipalkat opettajat	97	103	123	135
Oppisop.henk.palkat	61	56	73	
Henkilösivukulut edellisistä	1106	1110	1171	538
Palkat yhteensä	6516	6567	6904	3295

Palkat



Lähde: Keva

Työkyvyttömyyseläkemaksu



Lähde: Keva

Tätä asiakirjaa laadittaessa on hyödynnetty Kunta ja hyvinvointialueyöntäjien KT vuoden 2021 julkaisua *Suositus henkilöstökertomuksen laadintaan*.