

RAUTAVAARA



PARAS LUONNOSTAAN

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2024

Yhteistyökomitea 24.2.2025 § 8

Kunnanvaltuusto 28.3.2025 § 37



Sisällys

1	Yleistä	3
	Tiedolla johtaminen	3
2	Kuntastrategian näköinen henkilöstösuunnittelu	3
3	Kunnan henkilöstö	3
	3.1 Henkilöstömäärän kehitys	3
	3.2 Henkilöstön ikäjakauma	5
	3.3 Eläkkeelle siirtyminen	5
	3.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus	6
4	Rekrytoinnit	6
5	Työsuojelu ja työterveys	7
	5.1 Työterveyshuollon kustannukset ja Kelan korvaukset	7
	5.2 Sairauspoissaolopäivien määrät	8
6	Työhyvinvointi ja sen johtaminen	9
7	Esihenkilötyö ja johtaminen	10
8	Tuloksellisuus ja tuottavuus	10
9	Osaaminen ja uudistuminen	11
	9.1 Koulutukset	11
10	Viestintä	13
11	Työvoimakustannukset	13
12	Yhteenveto ja suunnitelmaa tulevaisuuteen	15

1 Yleistä

Henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstömäärän kehityksestä ja tukee kunnan henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstä koskevien linjausten tekemistä. Raportti sisältää tunnuslukuja, joiden avulla voidaan paremmin hahmottaa henkilöstömäärää, toimintaa, tuloksia ja kustannuksia menneeltä vuodelta. Tarkoituksena on herättää 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 perustelluksi 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 tietoa 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

3.1 Henkilöstömäärän kehitys

Rautavaaran kunnan ja tytäryhtiöiden yhteenlaskettu työntekijöiden määrä vuonna 2024 on ollut 63,67 henkilötyövuotta (2023 61,16 htv). Henkilötyövuosi (htv) kuvaa todellista työvoimatarvetta, sillä se ottaa huomioon myös sijaisuudet ja toisaalta myös pitkät poissaolot. Myös palkkakuluja arvioidessa henkilötyövuodet ovat parempi mittari kuin pelkästään vakituisten työsuhteisten määrä. Rautavaaran kunnan henkilökunnasta noin puolet siirtyi työskentelemään hyvinvointialueelle 1.1.2023 alkaen.

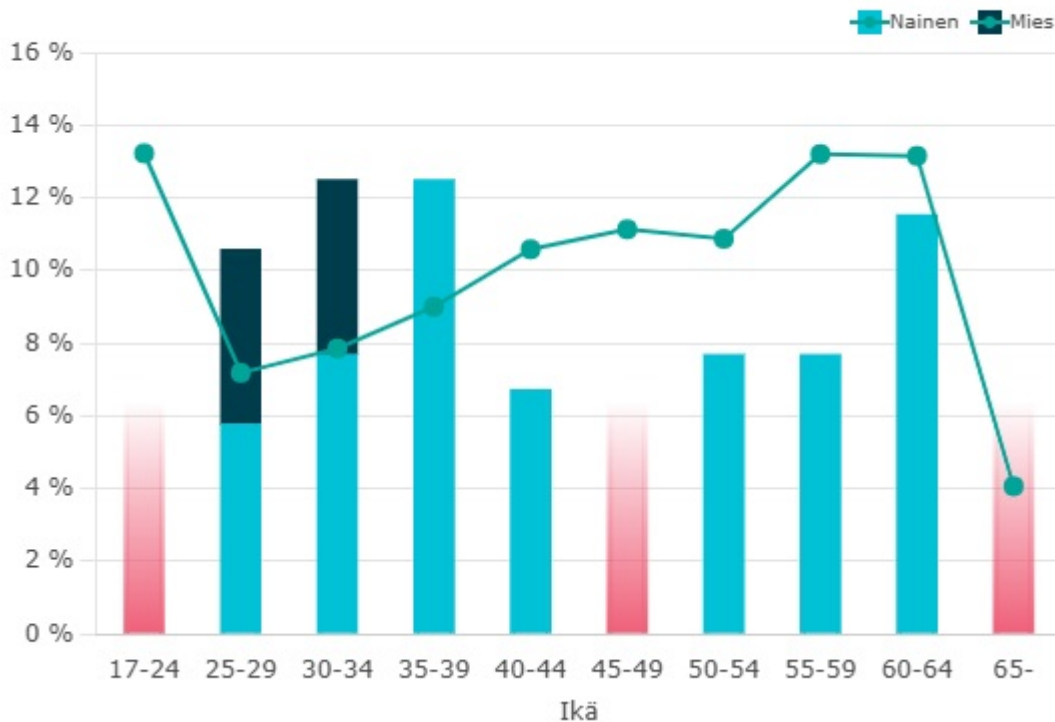
Henkilöstömäärä palvelualueittain (htv)

Palvelualue	Henkilöstöraportin htv			Henkilöstösuunnitelman htv			
	2022	2023	2024	2024	2025	2026	2027
Hallinto- ja elinkeinopalvelut	<i>8,1</i>	<i>6,8</i>	5,22	6,43	6,14	6,14	6,14
Elinkeinopalvelut		2,9	3,9	4	3,83	2	2
Perusturvapalvelut (ei enää kunnan palvelualue)	76,6	0	0	0	0	0	0
Hyvinvointipalvelut	<i>38,3</i>	<i>37,9</i>	40	37,75	37,33	36,75	36,75
Hallinto	3,2	3,4	4,6	4	4,2	3,8	4
Yhtenäiskoulu ja lukio, opettajat	25,5	25,2	19,1	18,47	18,9	19,2	19,6
Koulunkäynninohjaajat	Sisältyy ylempään		5,6	5,27	6	6	6
Varhaiskasvatus	7	6,1	7,2	7	7	7	7
Kulttuuri- ja vapaa-aika (sis. kirjasto, nuoriso- liikunta- kulttuuritoimet)	2,6	3,2	3,5	2,71	4,71	4,71	4,71
Tekninen	<i>26,4</i>	<i>15,1</i>	15,61	15,49	15,36	15,36	15,36
Hallinto	3,8	4,2	4,4	3,93	4,3	3,3	3,3
Elinkeinopalvelut	2	0					
Kiinteistöhoito	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7	3,7
Kirvesmiehet	1,9	1,5	1,65	2	2	2	2
Muu tekninen (esim. metsänhoito, rakennushankkeet tms.)							
Vesi- ja viemärlaitos	1	1	1	1	1,2	1	1
Ruokapalvelu	8	0					
Siivouspalvelu	6	4,7	4,86	4,86	4,86	4,86	4,86
Yhteensä	<i>149,4</i>	<i>62,7</i>	64,73	63,67	62,66	60,25	60,25

3.2 Henkilöstön ikäjakauma

Rautavaaran kunnan henkilöstön keski-ikä on 44,4 vuotta (2023 41,7 vuotta). Kunnan palveluksessa olevasta henkilökunnasta yli 40-vuotiaita on vuonna 2024 57,7 % (2023 51,2 %) ja alle 40-vuotiaita on 42,3 % (2023 48,8 %). (Keva)

Ikäjakauma 2024



3.3 Eläkkeelle siirtyminen

Rautavaaran kunnan palveluksesta ei vuoden 2024 aikana eläkkeelle siirtynyt yhtään henkilöä. Vuonna 2023 eläkkeelle siirtyi vain kaksi (2) henkilöä, joiden keski-ikä oli 65,1 vuotta. Kun taas puolestaan vuosina 2018–2022 eläkepoistuma on ollut merkittävä. Tuleva eläkepoistuma ja samaan aikaan tiedostettu rekrytointivaikeus asettaa haasteita Rautavaaran kunnan henkilöstösuunnittelulle tulevaisuudessa.

Eläkkeelle siirtyneet		
Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2018	9	60
2019	9	56,3
2020	8	61,5
2021	6	56
2022	9	61,5
2023	2	65,1
2024	0	0

Eläköitymisennuste eläkelajeittain



3.4 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaisen henkilöstön määrä 31.12.2024 oli 57 henkilöä, vuoden alussa 50 henkilöä. Vuoden 2024 aikana vakinaisesta tehtävästä erosi 3 henkilöä (2 työsuhteista ja 1 virkasuhteista). Uusia työsuhteita alkoi 7 kpl ja uusia virkasuhteita 4 kpl.

Alkaneet ja päättyneet työsuhteet 2024			
Alkaneet		Päättyneet	
Virkasuhteet	Työsuhteet	Virkasuhteet	Työsuhteet
4	7	2	1

4 Rekrytoinnit

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

Vastuu- ja palvelualuejohtajat ovat suorittaneet rekrytointeja lähtökohtaisesti talousarvioon varattujen määrärahojen puitteissa ja lisäksi mahdolliset muuttuneet toimintaympäristöt huomioiden. Vuonna 2024 on haettu työntekijöitä Kuntarekry.fi-palvelun kautta ja tehty valinnat seuraaviin toistaiseksi voimassa oleviin tehtäviin: erityisluokanopettaja, ruotsin kielen ja luokanopetuksen päätoiminen tuntiopettaja, päiväkodin johtaja, peruskoulun ja lukion liikunnan ja terveystiedon lehtori, varhaiskasvatuksen opettaja, Hyvinvointi- ja kotoutumiskoordinaattori, Luokanopettaja, asiahallinnon suunnittelija, erityisnuorisotyöntekijä, henkilöstösihteeri, palvelusihteeri, Eri pituisiin määräaikaisiin tehtäviin on haettu muun muassa lastenhoitaja ja opettajia. Määräaikaisuuksille on olemassa perusteet esimerkiksi sijaisuus. Opetuspuolella on ajoittain ollut haasteena saada riittävästi päteviä hakijoita avoimiin työtehtäviin sekä vastaanottamaan tarjottuja työtehtäviä. Vuonna 2024 avoinna olleisiin virkoihin, esimerkiksi asiakirjahallinnon suunnittelijan virkasuhteeseen hakijoita tuli 6, päiväkodin johtaja, hakemuksia tuli 6. Avoinna olleisiin työsuhteisiin, esimerkiksi henkilöstösihteerin työsuhteeseen hakijoita oli 60 ja palvelusihteerin työsuhteeseen 20.

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.

Kunnanhallitus on toukokuun kokouksessa päättänyt asuntoedusta, jonka tavoitteena on tehostaa Rautavaaran kunnan rekrytointeja sekä parantaa Rautavaaran kunnan työllisyystilannetta.

5 Työsuojelu ja työterveys

Rautavaaran kunnassa on käytössä Työkyvyn tuen malli varhaisen tukemisen toimintamallina, joka on osa työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma päivitettiin joulukuussa 2024. Kaikille työntekijöille on otettu takaisin terveystarkastukset, kun ennen tämä on kokenut vain altistelähtöistä työtä tekeviä. Käytössä on myös influenssarokotukset koko henkilökunnalle.

Korvaavan työn ja työn muokkauksen toimintamalli on ollut käytössä vuodesta 2022. Vuonna 2024 Rautavaaran kunnassa oli käynnissä Kevan tukeman Ennakoivan 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 hyviksi, että ne laajennettiin koskemaan koko henkilöstöä. Valmennuksen aikana käytiin läpi itsensä johtamista ja miten työstä palaudutaan. Sairauspoissaoloissa tapahtuikin huima väheneminen vuoden 2023 aikana. Vuoden 2024 aikana sairauspoissaolojen määrä on jälleen noussut. Sairauspoissaolojen määrä kuvattu laajemmin luvussa 5.2.

HaiPro/WPro -riskienhallinta- ja ilmoitusjärjestelmän kautta tulleet ilmoitukset laskivat edellisestä vuodesta. Ilmoituksia järjestelmään tehtiin yhteensä 19 kpl (2023 27 kpl). Työturvallisuusilmoituksia oli 14 kpl (2023 19 kpl) seuraavasti: läheltä piti/uhkatilanteita 3 kpl ja työtapaturma/väkivaltilanne 11 kpl. Toimintaympäristöilmoituksia oli 5 kpl (2023 8 kpl). Vuonna 2024 riskienarvioiteja on tehty/päivitetty eri vastuualueilla ja osalla vastuualueista työ jatkuu vielä vuoden 2025 aikana.

Työsuojeluun laadittiin työturvallisuuden 10 kultaista sääntöä vuonna 2022 ja niitä on esitelty tarkemmin henkilöstölle vuoden 2024 aikana erilaisin tiedottein. Vuoden 2023 aikana keskityttiin käynnissä olleeseen työhyvinvointihakkeeseen ja työturvallisuuden 10 kuntaista sääntöä oli hyvä jatkumo hankkeelle, joka muistutti työturvallisuudesta ja näin ollen myös työhyvinvoinnista. Loppuvuodesta 2023 järjestettiin 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 yhteistyökomitean vuoden 2024 ensimmäisessä kokouksessa.

5.1 Työterveyshuollon kustannukset ja Kelan korvaukset

Työterveyshuollon (sis. ensiapuvalmius) kustannukset nousivat merkittävästi edellisestä vuodesta. Kela-korvaus vuodelta 2024 on 25 323 euroa (luku on arvio).

Työterveyshuollon (+ensiapu toiminnan) kustannukset ja Kelan korvaukset				
	2021	2022	2023	2024
Työterveyshuollon menot (€)	112 742,00	96 975,94	37 685,49	65 020,27
Kelan korvaukset (€)	41 362,00	36 845,00	19 932,31	25 323,00

5.2 Sairauspoissaolopäivien määrät

Vuonna 2024 sairauspoissaolot nousivat vuodesta 2023. Keskimääräinen sairauspoissaolopäivä yhtä henkilötyövuotta kohden (kalenteripäivä) kunta-alalla on 15,5 (vuoden 2023 tilasto). Rautavaaralla sairauspoissaoloja oli vuonna 2024 yhteensä 1215 päivää eli 19,1 päivää/henkilövuosi (vuonna 2023 13,2pv/htv, vuonna 2022 23pv/htv, vuonna 2021 19,2pv/htv). Vuonna 2022 korona-aalto oli pahimmillaan Rautavaaralla ja aiheutti pitkiä poissaoloja.

Vuoden 2024 aikana lyhyiden (1–3 pv) sairauspoissaolojen määrä on hieman laskenut, vuonna 2024 199 pv (v. 2023 256pv).

Vastaavasti pidempien sairauspoissaolojen määrä on noussut huomattavasti. 4–29 pv 425 pv (v. 2023 358 pv), 30–60 pv 384 pv (v. 2023 157 pv), 61–90 pv 332 pv (v. 2023 157 pv).

Myös palkattomien sairauspoissaolojen määrä on kasvanut vuoden 2024 aikana. Vuonna 2024 221 pv ja vuonna 2023 59 pv.

Sairauspoissaolot (Kaikki yhteensä myöstopaturmat)	Palkalliset sairauspoissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairauspoissaolot Kalenteripäivät
1-3 pv	199	0
4-29 pv	425	35
30-60 pv	384	0
61-90 pv	332	0
91-179 pv	0	186
Yli 180 pv	0	0
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	15,6	3,5

Työtapaturmien määrät vuonna 2024	
Hallintopalvelut	0
Elinkeinopalvelut	1
Hyvinvointipalvelut	10
Tekniset palvelut	3

Lähde: 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)

Henkilöstön työhyvinvointikartoitus toteutettiin ajalla 1.10.-31.10.2024 hyödyntäen Keva:n kyselypalvelua. Työhyvinvointikyselyn vastausprosentiksi muodostui 58,2 % (vuonna 2023 67,2 %). Työhyvinvointiprosentiksi muodostui 84 % (vuonna 2023 86,3 %). Työhyvinvointikartoituksessa kysyttiin suosittelisiko työntekijä työpaikkaa tuttavalleen, johon 95 % vastasi kyllä (vuonna 2023 98 %).

Henkilöstön virkistyspäivä järjestettiin huhtikuussa Viilekelammella pilkkien ja makkaraa paistellen. Joulun alla henkilöstölle tarjottiin mahdollisuus käydä työnantajan tarjoamalla joululounaalla, ehtoehdoine olivat Metsäkartano, Tiilikka ja Vanha Apteekkari.

Kunta on muistanut eläkkeelle siirtyviä ja pyöreitä vuosia täyttäviä työntekijöitä kunnan käytännön mukaisesti.

Henkilöstö on ollut myös oikeutettu työpaikkaliikuntaan 1 tunti viikossa sovittavana ajankohtana työvuoron aikana esihenkilön kanssa sovittulla tavalla, huolehtien siitä, ettei normaalien työtehtävien hoitamiselle aiheudu haittaa.

Työpaikkaliikunnan toteuttaminen OVTES-työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa työtehtävissä on aiheuttanut haasteita. Haasteina OVTES:nn ja työpaikkaliikunnan yhteensovittamisessa on ollut OVTES:n määrittelemä työaika. Tästä johtuen työpaikkaliikuntaa ei ole pidetty tasa-arvoisena koko kunnan henkilöstölle.

Rehtori ja hyvinvoinnin palvelualuejohtaja järjesti kyselyn OVTES-työehtosopimuksen piiriin kuuluvalla henkilöstölle, jossa tiedusteltiin heidän näkemyksiään asian ratkaisemiseksi. Kyselyssä nousi esille mahdollisuus ePassi Flex-saldon lisäämiseen, vaihtoehtoina työpaikkaliikunnan käytölle.

Vuonna 2024 henkilöstöllä on oikeus 200 € suuruiseen ePassi Flex-palvelun käyttöön vuodessa, mikäli palvelussuhde kestää yli 3 kk. Lisäyksen suuruudesta keskusteltiin kunnanjohtajan sekä rehtorin ja hyvinvoinnin palvelualuejohtajan kanssa ja lisäyksen suuruuden on ajateltu olevan esimerkiksi 75€ eli yhteensä 275€/vuosi.

Asiaa käsiteltiin yhteistyökomitean ja kunnanhallituksen kevään viimeisissä kokouksissa.

Henkilöstölle järjestettiin joulukuussa kysely ePassista ja työpaikkaliikunnasta, jossa he saivat valita ottavatko käyttöönsä 1. lisäyksen ePassi saldoon, jolloin sen yhteenlaskettu summa olisi 275 € vai 2. 200 € ePassin ja viikoittaisen työpaikkaliikunnan (1 h/vko).

Kysely järjestään vuosittain, jolloin henkilöstön on mahdollista valita kummanko vaihtoehdon ottavat kulloinkin käyttöönsä. Muutosta ei ole mahdollista tehdä kesken vuotta.

Etätöitä on ollut mahdollista tehdä työtehtävien luonteesta riippuen ja etätö onkin vakiintunut työmuoto myös Rautavaaran kunnassa.

7 Esihenkilötyö ja johtaminen

Esihenkilön perehdyttämisellä niin omaan työhön kuin vastuualueen asiantuntijoiden työhön on olennainen vaikutus onnistuneeseen esihenkilötyöhön. Johtaminen on kysyä kannustaa ihmisiä toimintaan kohti tavoitteita samalla säilyttäen ja lisäten hyvää ilmapiiriä työyhteisössä. Esihenkilötyössä korostuu 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, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Autonomialla (itseohjautuvuus) tarkoitetaan ihmisen kykyyn toimia omaehtoisesti johtamisen kautta tulleiden rajojen ja raamien sisällä, ilman jatkuvaa ulkopuolisen ohjauksen ja kontrollin tarvetta. Kyvykkyys puolestaan on sitä, että osaa työnsä selviää haasteita 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)

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 kehittämisellä 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 uudistamista ohjaavat kunnan strategiset tavoitteet. Henkilöstön osaamista ja uudistamista 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 organisaatiotasolla (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 se 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.

Vuoden 2024 aikana saatiin käytyä läpi tehtäväkuvaukset ja tehtäväkohtaiset palkat. Työ aloitettiin vaativuustasojen (TVA-tasot 1, 2 ja 3) valmistelulla. Kunnanhallitus hyväksyi tehtäväkuvaukset ja tehtäväkohtaiset palkat vaatimustasoittain joulukuun kokouksessa.

Myös henkilökohtaisen työsuorituksen arviointijärjestelmä (TSA), sen kuvaus ja henkilökohtaisen työsuorituksen arviointilomake saatiin valmiiksi vuoden 2024 aikana. Kunnanhallitus käsitteli asian tammikuun 2025 kokouksessaan. TSA-järjestelmää sovelletaan 1.2.2025 alkaen.

9.1 Koulutukset

Vuonna 2024 koulutuspäiviä oli 25. Koulutuksista tehdään koulutusilmoitus palkanlaskentaohjelma Populukseen välittömästi koulutuksen osallistumisen jälkeen. Ilmoituksen tekee työntekijä itse tai hänen esihenkilönsä.

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

Varsinaisiin luottamusmies- ja ammattiyhdistyskoulutuksiin osallistuttiin vuonna 2024 yhtenä päivänä, ja työsuojelukoulutuksiin kahtena päivänä. Myös ajankohtaisten asioiden infowebinaareissa on oltu mukana. Kyseiset koulutukset eivät oikeuta koulutuskorvaukseen.

Rautavaaran kunta haki työllisyysrahastolta koulutuskorvausta vuodelta 2024. Koulutuskorvauksen tarkoituksena on parantaa työnantajan mahdollisuuksia järjestää työntekijöilleen ammatillista osaamista kehittävää koulutusta. Korvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien lukumäärä oli 12 päivää.

Henkilöstön koulutuspäivät (sisältää oppisopimuskoulutuksen)			
	2022	2023	2024
Hallintopalvelut			
Koulutuspäivät	12	19	0
Päivät/henkilö	2	2,9	0
Perusturvapalvelut			
Koulutuspäivät	62,1	0	0
Päivät/henkilö	1	0	0
Hyvinvointipalvelut			
Koulutuspäivät	42,53	37	21
Päivät/henkilö	2,83	1,3	0,6
Tekniset palvelut			
Koulutuspäivät	13	29	4
Päivät/henkilö	1,43	1,8	0,3
Yhteensä			
Koulutuspäivät	130	85	25
Päivät/henkilö	1,34	1,1	0,4

Henkilöstön koulutuskustannukset	
Vuosi	Kustannukset (€)
2024	7 124
2023	27 65
2022	29 030
2021	26 940
2020	12 987
2019	22 466

10 Viestintä

Henkilöstön käytössä on intranet, jonne henkilöstöä koskevat ohjeistukset ja asiakirjat on keskitetty. Intranetistä löytyy myös ajankohtaisimmat uutiset ja työpaikkailmoitukset.

Sisäinen kuin ulkoisenkin viestimisen tärkeys on 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. Koko henkilöstön WhatsApp-ryhmä on perustettu vuonna 2023, jossa voi viestittää muun muassa Intran uusimmista uutisista. Palvelu- ja vastuualueilla tiimi- ja palaverikäytäntöjä on parannettu ja säännönmukaistettu, esihenkilöt pitävät säännöllisesti viikko- tai kuukausipalavereita työntekijöille.

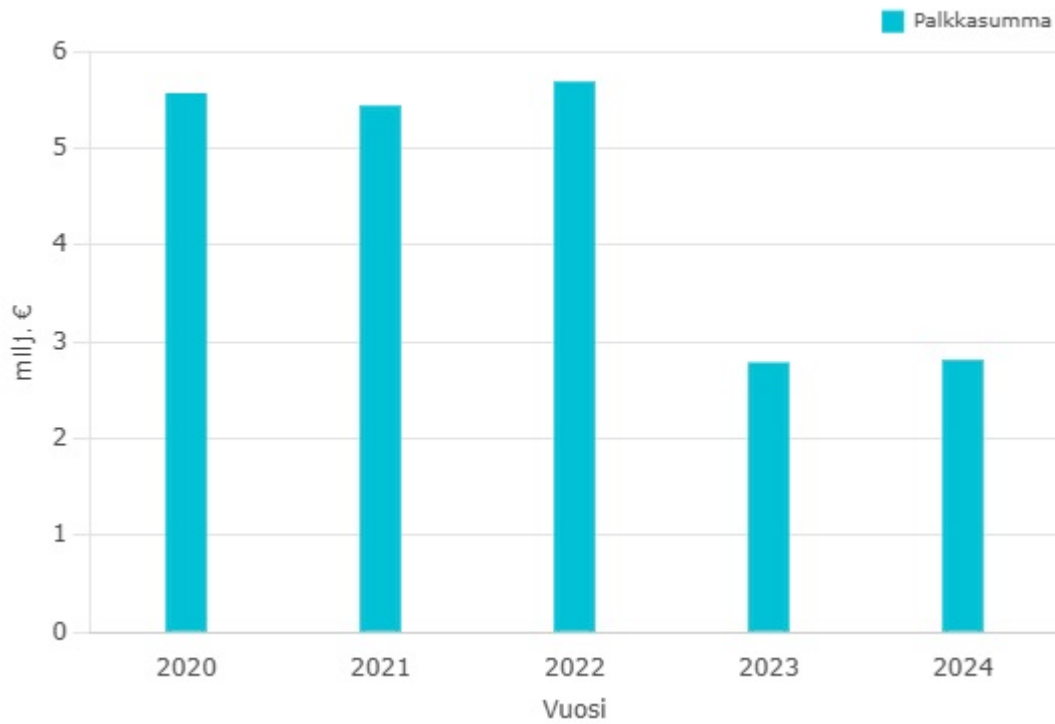
Vuoden 2024 lopulla otettiin käyttöön uusi henkilöstöopas. Henkilöstöopas on tarkoitettu helpottamaan uuden työntekijän perehtymistä työyhteisöön. Opas on hyödyllinen myös nykyisille työntekijöille, sillä siitä on mahdollisuus kerrata kunnan toimintatapoja ja etuja. Opasta päivitetään aktiivisesti tarpeen mukaan.

11 Työvoimakustannukset

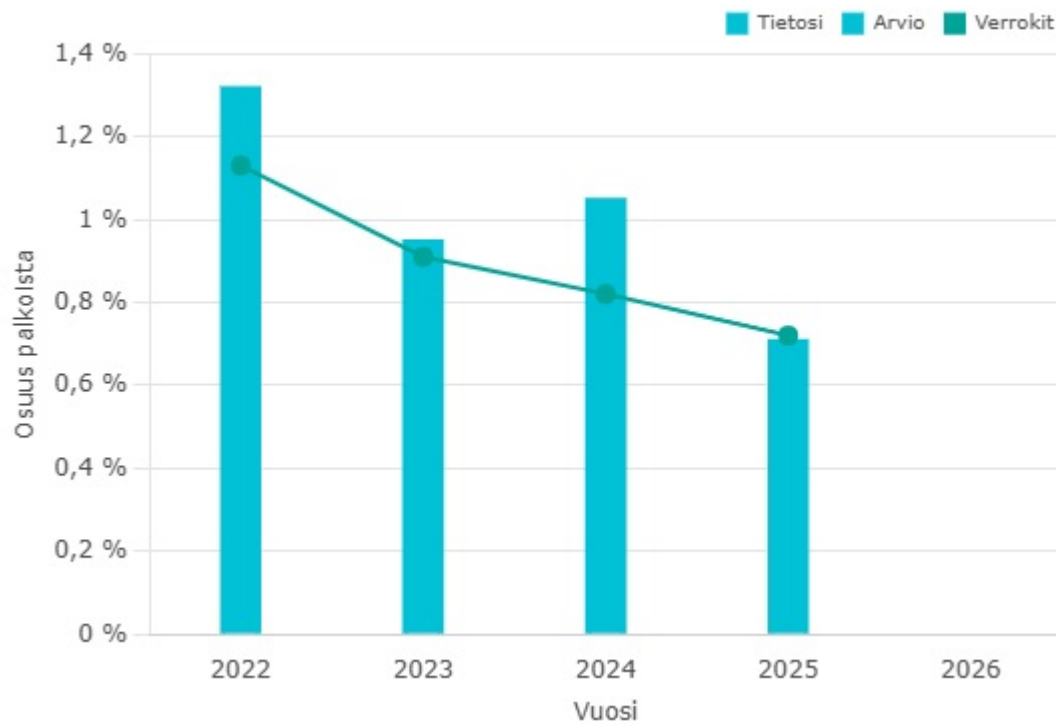
Rautavaaran kunnassa palkkakehitys on nouseva, jota selittää osaltaan työehtosopimusten mukaiset korotukset vuonna 2023. Työkyvyttömyyseläkemaksujen määrä on laskenut edelleen vuonna 2024. Palkkataulukoissa on syytä ottaa huomioon osan henkilöstön siirtyminen hyvinvointialueen palvelukseen.

Palkat (1000 €)	2021	2022	2023	2024
Vakinaisen henkilöstön palkat	4 851	4 948	2 527	2 505
Sijaisten palkat	449	589	95	181
Työllistettyjen palkat				
Tuntipalkat opettajat	103	123	135	115
Oppisop.henk.palkat	56	73		
Henkilösivukulut edellisistä	1 110	1 171	538	535
Palkat yhteensä	6 569	6 904	3 295	3 336

Palkat



Työkyvyttömyyseläkemaksu



12 Yhteenveto ja suunnitelmaa tulevaisuuteen

Yhteenveto havaituista asioista

Henkilöstömäärä	Henkilötyövuosien määrä kasvoi hieman. Rekrytointihaasteita erityisesti opetuspuolella.
Ikäjakauma ja eläköityminen	Keski-ikä noussut 44,4 vuoteen. Tuleva eläkepoistuma + rekrytointivaikeudet tuovat haasteita.
Työterveys ja sairauspoissaolot	Pitkäaikaiset sairauspoissaolot kasvaneet, lyhyet laskeneet. Työterveyshuollon kustannukset nousseet.
Työhyvinvointi ja johtaminen	Työhyvinvointiprosentti 84 %. Työpaikkaliikunnan järjestämisessä haasteita, etätyö vakiintunut.
Koulutus ja osaaminen	Koulutuspäivien määrä laskenut. Työllisyysrahaston koulutuskorvausta hyödynnetty.
Työvoimakustannukset	Palkat nousseet työehtosopimusten mukaisesti. Työkyvyttömyyseläkemaksut laskeneet.

Suunnitelma ja kehittämisehdotuksia

<p>Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi</p> <p><i>Vahvistetaan rekrytointia, markkinointia ja työnantajamielikuvaa.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Kuntarekryn palautekysely: Analysoidaan vastauksia ja kehitetään rekrytointiprosessia niiden pohjalta. - Päivitetään markkinointimateriaaleja: Hankitaan uusia kuvia/videoita henkilöstön arjesta ja kunnan vetovoimatekijöistä. Käyttämämme markkinointikuvat ovat jo melko vanhoja (vuodelta 2021), aikataulutetaan uusien materiaalien hankinta ja varataan määrärahat. - Työnantajamielikuvan vahvistaminen: Tehdään nykyisille työntekijöille kysely, miksi he viihtyvät kunnassa ja nostetaan vastauksia rekrytointimarkkinoinnissa. Tuodaan esiin työntekijätarinoita kunnan some-kanavissa. - Perehdytyksen vahvistaminen: Uudelle työntekijälle lähetään jatkossa henkilöstöopas etukäteen tutustuttavaksi (ennen töiden alkamista).
<p>Työhyvinvointi</p> <p><i>Jatketaan työkyvyn tukemista ja esihenkilökoulutuksia.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Esihenkilö- ja/tai henkilöstökoulutukset: Tarve kartoitetaan säännöllisin väliajoin ja tarvittaessa hankintaan esihenkilökoulutus / henkilöstökoulutus (edellisen kerran oli vuonna 2023). - Työhyvinvointikyselyitä jatketaan vuosittaisina kyselyinä
<p>Työterveys</p> <p><i>Selvitetään sairauspoissaolojen syitä ja kehitetään ennaltaehkäiseviä toimia.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Työn muokkauksen mahdollisuudet: Varmistetaan, onko prosessi, jonka avulla työntekijä ja esihenkilö voivat yhdessä mukauttaa työtehtäviä työkyvyn ylläpitämiseksi, selkeä. - Vahvistetaan työkyvyn tukea: Kerätään ja analysoidaan, mistä syistä sairauspoissaolot johtuvat ja yhdessä työterveyshuollon kanssa pohditaan keinoja näiden osalta.

<p>Osaamisen kehittäminen</p> <p><i>Panostetaan digiosaamiseen ja jatkuvaan oppimiseen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Digiosaamisen kehittäminen: Tarjotaan henkilöstölle lyhyitä ja käytännönläheisiä koulutuksia työssä tarvittavista digitaidoista. Kannustetaan henkilöstöä kokeilemaan uusia työskentelytapoja ja -välineitä. Hyödynnetään henkilöstön omaa osaamista sisäisten koulutusten järjestämisessä. - Vertaisoppiminen: Tarvittaessa voi luoda mentorointikäytännön, jossa kokeneemmat työntekijät opastavat uusia ja toisin päin. Tämä voisi toimia myös uuden työntekijän aloittaessa osana perehdyttämistä, jolloin nimetään jokaiselle uudelle työntekijälle mentori ensimmäiseksi kuukausiksi. - Lähtökeskustelun käyttöönotto: Osana osaamisen kehittämistä otetaan käyttöön lähtökeskustelu pois lähteville työntekijöille.
<p>Viestintä</p> <p><i>Kehitetään sisäistä viestintää ja päivitetään henkilöstöopasta.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Henkilöstöoppaan päivitys: Kehitetään henkilöstöopasta tukemaan uusia työntekijöitä ja esihenkilöitä. - Henkilöstön tiedonkulun varmistaminen: Huolehditaan, että myös henkilöstö saa tiedon kunnassa eri palvelualueilla tapahtuvista tai meneillään olevista asioista. <p>Henkilöstön Whatsapp-ryhmän tarkoituksen pohtiminen: aluksi laadittu asioiden tiedottamista varten, sittemmin ei ole ollut mitään viestintää ja tällä hetkellä kanava on linjattu käytettävän kriisiviestinnässä tai muussa akuutissa viestinnässä.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Palautteen kerääminen: Pyydetään henkilöstöltä palautetta sisäiseen viestintään liittyen.