



Pyhäntä

Henkilöstöraportti 2022
Pyhännän kunta

Yhteistoimintaryhmä 27.3.2023
Kunnanhallitus 27.3.2023
Kunnanvaltuusto xx.xx.xxxx

PYHÄNNÄN KUNTA
Henkilöstöraportti 2022

JOHDANTO.....	3
1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE.....	4
1.1. HENKILÖSTMÄÄRÄN KEHITYS JA PALVELUSSUHTEEN LUONNE	4
1.2. OSA-AIKAISUUS	5
1.3. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ SOPIMUSALOITTAIN	5
1.5. IKÄ- JA SUKUPUOLIJAKAUMA.....	6
1.6. ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	7
1.7. VIRKA- JA TYÖVAPAIEN KÄYTTÖ	7
2. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA JOHTAMINEN.....	7
2.1. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	7
2.2. KEHITYSKESKUSTELUT.....	8
3. TYÖHYVINVOINTI JA TERVEYDELLINEN TOIMINTAKYKY	10
3.1. TYÖTERVEYSHUOLTO.....	10
3.2. SAIRAUSSPOISSAOLOT.....	11
3.3. TYÖHYVINVOINTI JA VIRKISTYSTOIMINTA.....	11
4. YHTEISTOIMINTA JA TYÖSUOJELU.....	12
5. PALKKAUS- JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	12

Johdanto

Henkilöstöraportti 2022 sisältää katsauksen Pyhännän kunnan henkilöstön määrään, rakenteeseen, toimintakykyyn ja työhyvinvointiin, yhteistoimintaan, palkkaukseen ja henkilöstökustannuksiin. Raportin runko noudattaa kunta-alan henkilöstöraporttisuositusta siinä määrin, kuin se yksityisyydensuoja huomioon ottaen pienessä organisaatiossa on mahdollista.

Raportissa tiedot on esitetty koko kunnan tasolla. Tiedot on kerätty henkilöstö- ja palkkahallinnon tietojärjestelmästä. Lisäksi taustatietoina on käytetty Tilastokeskuksen, Kunnallisen työmarkkinalaitoksen, Kunnallisen eläkevakuutuslaitoksen, Työturvallisuuskeskuksen sekä Kuntatyönantajien tilastoja. Raportissa on mahdollisuuksien mukaan eritelty tilastotiedot miesten ja naisten osalta, jotta asiakirja toimisi samalla myös tasa-arvosuunnitelman pohjana.

Tietojen kerääminen järjestelmästä ei aina ole yksiselitteistä, poissaolokoodeja käytetään pääsääntöisesti oikein, mutta vieläkin niiden käytöstä on syytä ohjeistaa henkilöstöä. Melko ajantasaista vertailutietoa löytyy edellä mainituista tilastokeskuksen ym. tilastoista, mutta työnantajakohtaisesti tilastot edelleenkin osin kootaan eri menetelmillä ja tarkkuuksilla.

KT:n uusi suositus henkilökertomuksen laadintaan julkaistiin loppuvuodesta 2021. Uudessa suosituksessa esitetään viisi yhteistä tunnuslukua, joilla henkilöstötietoa voidaan kerätä valtakunnallisesti samalla tavalla. Suosituksen mukaiset tunnusluvut suositeltiin otettavaksi käyttöön vuoden 2022 alussa. Tähän raporttiin on sisällytetty uuden suosituksen mukaiset yhteiset tunnusluvut, joita ovat henkilötyövuosi, henkilöstön ikärakenne, vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus, sairauspoissaolot ja henkilöstön osaamisen kehittäminen / koulutuspäivät jotka raportoidaan vuodesta 2022 alkaen yhteismitallisella laskentatavalla. Koska laskentatapa eroaa edellisistä vuosista, ei uudella laskentatavalla mitattuja lukuja pystytä suoraan vertaamaan edellisvuoteen.

1. Henkilöstön määrä ja rakenne

1.1. Henkilöstömäärän kehitys ja palvelussuhteen luonne

Pyhännän kunnan henkilöstömäärän osalta tilannetta on kuvattu taulukossa 1. Määräaikaiseen henkilökuntaan on kirjattu sijaiset ja muut määräaikaiset, esimerkiksi avoimen tehtävän hoitajat. Henkilömäärä on läpileikkaus tilinpäätöspäivän tilanteesta. Henkilöstömäärässä ei ole varsinaisesti tapahtunut mitään olennaista muutosta edelliseen vuodenvaihteeseen verrattuna, mutta virka- tai työsuhteessa olevien yhteismäärä on tilastollisesti kasvanut 8 henkilöllä, koska luvuissa on mukana sekä vakituiset että heidän sijaisuuksiaan hoitavat määräaikaiset henkilöt (5 henkilöä virka-/työvapaan sijaisena). Lisäksi luvuissa on mukana vielä keittiöhenkilökunta (7 henkilöä), joka on siirtynyt 1.1.2023 PPE-Köökki Oy:n palvelukseen.

Vakituisen henkilöstön vaihtuvuutta ja sisäistä liikkuvuutta raportoidaan suosituksen mukaisesti v. 2022 alkaen. Pyhännällä alkoi 8 vakinaista palvelussuhdetta (13,3 %) ja päättyi 10 (16,6%), joista yksi eläkkeelle siirtyminen ja 7 toiseen organisaatioon siirtymistä ja 2 irtisanoutumista.

	31.12.2022		31.12.2021	
Henkilöstömäärä	lkm	%	lkm	%
vakinaiset	60	70,6	56	74,7
määräaikaiset	24	28,2	20	25,3
työllistetyt	1	0	0	0

Taulukko 1. Henkilöstömäärä 31.12.2022 ja 31.12.2021

Taulukossa 2 kerrotaan Pyhännän vakituisten työntekijöiden määrät palvelussuhteen mukaan. 1970-luvun alussa noin kolme neljäsosaa kunta-alan henkilöstöstä oli virkasuhteisia. Nykyisin tilanne on päinvastainen, eli lähes 75 % kunta-alan henkilöstöstä on työsuhteisia. Työsuhteisten määrän kasvuun on vaikuttanut erityisesti lainsäädännössä tehdyt muutokset. Virkasuhdetta voidaan käyttää nykyisin vain tehtävissä, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Pyhännän kunnan työntekijöistä työsuhteisia on n. 62% vakituisesta henkilöstöstä (vuonna 2021 57%) ja suurin osa kunnan virkasuhteisista työskentelee perusopetuksessa.

Vakituiset	Virat	Työsuhteet	Yhteensä
Hallinto ja talous	2	4	6
Kirjasto- ja kulttuuri	0	2	2
Koulunkäynninohjaajat	0	9	9
Laitos- ja siivoushuolto	0	4	4
Päivähoito	0	11	11
Ruokapalveluhenkilöstö	0	7	7
Tekninen henkilöstö	1	0	1
Vapaa-ajan henkilöstö	1	0	1
Perusopetuksen henkilöstö	19	0	19
Yhteensä	23	37	60

Taulukko 2. Pyhännän kunnan vakituiset työntekijät henkilöstöryhmittäin palvelussuhteen mukaan 31.12.2022

Määräaikaisuuden peruste	31.12.2022			31.12.2021
	Mies	Nainen	Yht.	Yht.
Työllistetty		1	1	
Vuosilomasijainen		1	1	
Sairaslomasijainen				
Muu sijainen/määräaikainen	1	22	23	20
Yhteensä	1	24	25	20

Taulukko 3. Määräaikaisuuden perusteet 31.12.2022 ja 31.12.2021

1.2. Osa-aikaisuus

Pyhännän kunnassa kaikkien osa-aikatyötä tekevien ja sivutoimisten osuus oli vuonna 2022 9,4 %.

Henkilömäärä / pvm	31.12.2021		31.12.2021	
	Yhteensä	%	Yhteensä	%
kokoaikaiset	77	90,6	67	86,7
osa-aikaiset	8	9,4	9	13,3
Yhteensä	85	100	76	100

Taulukko 4. Koko- ja osa-aikatyötä tehneiden henkilömäärät 31.12.2022 ja 31.12.2021

Osa-aikaisuuden perusteina ovat tarpeen mukaan vaihtelevat määräaikaiset, osa-aikaiset työsuhteet tai työntekijän oma pyyntö.

Osa-aikatyön lisääminen saattaa lisätä mahdollisuuksia työn tuottavuuden nostamiseen resurssien tehokkaan käytön kautta. Toisaalta se saattaa aiheuttaa tilapäisten palvelussuhteiden määrän kasvua, koska osa-aikaisuus on usein myös määräaikaista. Lisäksi toiminnan järjestäminen voi hankaloitua, kun palveluiden tarjonta ja tarve eivät kohtaa. Osa-aikatyö on kuitenkin mahdollisuus, jota kunnan kannattaa käyttää esimerkiksi jatkaakseen ikääntyvien henkilöiden työssäoloaikaa, mikä käytännössä vaikuttaa myös eläkemaksujen määrään pienentävästi. Osa-aikatyö mahdollistaa osaltaan myös nuorten pääsyn työmarkkinoille.

1.3 Henkilöstön määrä sopimusaloittain

Kunta-alalla on viisi sopimusalaa: kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus (KVTES), opetus- ja työehtosopimus (OVTES), teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS), lääkärin virkaehtosopimus (LS) sekä tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES). Pyhännän kunnan henkilöstö kuuluu pääsääntöisesti kolmen ensimmäisen sopimusalaan, sote-sopimuksen piiriin kuuluu ainoastaan veteraaniasiamies.

Pyhännän kunnan henkilöstöstä valtaosa kuuluu kunnallisen yleisen sopimuksen piiriin (kts. taulukko 5.) Sopimusten sisällön erilaisuus vaikeuttaa joiltakin osin henkilöstön yhdenvertaista kohtelua.

	Kvtes, vs	Kvtes, ts	Ovtes	Ts	Sote	Yhteensä
Mies	2	2	5	1	0	10
Nainen	3	47	24	0	1	75
Yhteensä	5	49	29	1	1	85

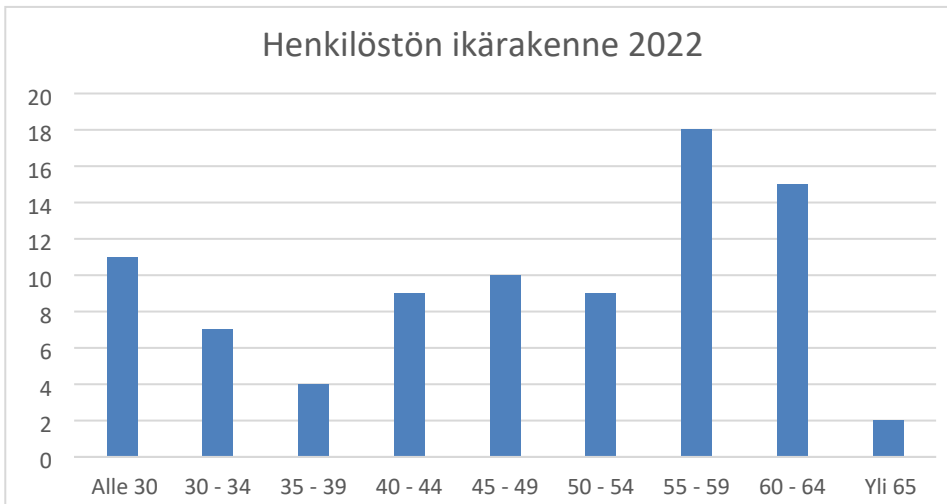
vs = virkasuhteiset, ts = työsopimussuhteiset

Taulukko 5. Henkilöstön sopimusalat 31.12.2022

1.5. Ikä- ja sukupuolijakauma

Kunta-alan henkilöstön keski-ikä on korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla. Vuonna 2020 kaikkien kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli n. 45 vuotta. Määräaikainen henkilöstö on vaki-
tuista henkilöstöä selvästi nuorempaa. (Kuntatyönantajat).

Kuvassa 1 on uuden suosituksen mukainen ikärakennekuvaus viiden vuoden välein.



Kuva 1. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2022

Pyhännän kunnan koko henkilökunnan keski-ikä v. 2022 oli 48,2 vuotta. Miesten keski-ikä oli 50,8 ja naisten 47,8 vuotta. Työvoiman ikääntyessä henkilöstöjohtamisessa tulee huomioida haasteet työssä jaksamisen osalta sekä kiinnittää huomiota siihen, että yksiköissä työskentelee eri-ikäisiä henkilöitä. Työssä jaksamista voidaan tukea erilaisilla työhyvinvointihankkeilla, työtehtävien muuttamisella ja tehtävien osa-aikaistamisella.

Pyhännän kunnan koko henkilöstöstä 88,2 % on naisia.

Palvelussuhteen luonne	Sukupuoli	Määrä	%
Vakinainen	mies	9	15,0
	nainen	51	85,0
Määräaikainen	mies	1	4,3
	nainen	22	95,7
Työllistetty	mies		
	nainen	1	

Oppisopimus, harjoittelija	mies		
	nainen	1	
Yhteensä	mies	10	11,8
	nainen	75	88,2

Taulukko 6. Työntekijät sukupuolen mukaan vuonna 2022

1.6. Eläkkeelle siirtyminen

Vuoden 2005 eläkeuudistuksen jälkeen varsinaista vanhuuseläkeikää ei enää ole ollut, vaan vanhuuseläkkeelle on voinut siirtyä joustavasti 63–68 vuoden iässä. Eläkkeen alaikäraja on noussut vuodesta 2018 alkaen 63 vuodesta asteittain 65 ikävuoteen.

Seuraavan viiden vuoden sisällä eläkeikänsä alaikärajan saavuttaa 11 vakinaista työntekijää. Kunnassa onkin syytä kiinnittää huomiota eläköityvien tilalle palkattavien oikea-aikaiseen rekrytointiin ja riittävään perehdytysjaksoon, jotta tiedon ja osaamisen siirtoon liittyvät riskit voidaan minimoida.

1.7. Virka- ja työvapaiden käyttö

Koulutuksen, vuorotteluvapaan, opintovapaan tai muun syyn (esimerkiksi toisen tehtävän hoito tai yksityisasia) perusteesta johtuvasta syystä henkilökunta oli v. 2022 virka- tai työvapaalla 5066 kalenteripäivää. Muihin vapaisiin sisältyy lomarahavapaita 101 ja ylityövapaita 243 kalenteripäivää. Taulukon 7 avulla voidaan tarkastella poissaolojen syitä ja määriä kalenteripäivinä.

Poissaolon syy, kpv	2022	2021
Perhevapaa	911	1471
Opintovapaa	45	38
5+2 vapaat palkaton/palkallinen	139/52	122/43
Koulutus	38	59
Muut vapaat	3881	3280
Kalenteripäivinä	5066	5013

Taulukko 7. Työ- ja virkavapaiden käyttö vuonna 2022 ja 2021

2. Osaamisen kehittäminen ja johtaminen

2.1. Osaamisen kehittäminen

Vuonna 2021 laadittiin henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, joka hyväksyttiin kunnanhallituksessa 7.12.2021. Suunnitelma päivitetään maaliskuussa 2023 tämän raportin perusteella. Edelleen kunnassa on syytä miettiä, miten henkilöstöä kannustetaan kouluttautumaan työn ohessa. Koulutuksiin osallistumisesta ei tällä hetkellä löydy voimassa olevaa linjausta. Esim. omaehtoista koulutusta voitaisiin tukea myöntämällä tietty määrä palkallisia päiviä vuodessa määriteltyä määrää osaamispisteitä vastaan. Lisäksi oppisopimuskoulutukset ovat erittäin hyvä keino ammatillisen osaamisen lisäämiseen, huomattavaa on, että myös virkasuhteinen voi nykyään opiskella oppisopimuksella.

Lokakuussa 2022 kunta hankki henkilöstön ja luottamushenkilöstön kouluttautumiseen Hallintoakatemian (nyk. Eduhouse) vuosilisenssin. Lisenssin käytöstä saadun raportin mukaan joulukuun loppuun mennessä ko. koulutuksiin oli osallistunut 7 henkilöä (yht. 58 h) ja kun huomioidaan yhden lyhytkoulutuksen (2h) hinta yksittäin maksettuna, voidaan jo tässä vaiheessa todeta, että vuosilisenssin hankinta on taloudellisesti kannattanut. Käytännössä vuosilisenssi on hintansa ”haukkunut” siis jo vuodenvaihteessa ja se on edelleen hyödynnettävissä syyskuun 2023 loppuun saakka. Koska myös palaute koulutusten sisällöstä ja koulutukseen osallistumisen helppoudesta ovat olleet erittäin positiivisia, kunnan kannattaa jatkossakin panosta tämentyypiseen koulutukseen, joka madaltaa kynnystä osallistua koulutukseen.

Henkilöstön suunnalta on toivottu sekä peruskoulutusta esim. sähköpostin, Wordin ja Excelin käyttöön ja lisäksi syventävää koulutusta jälkimmäisiin. Lisäksi on syytä panostaa koko henkilöstön kouluttamiseen tietosuoja-asioissa säännöllisesti.

Osaamisen kehittämistä KT suosittelee raportoimaan koulutuspäivät erottelemalla ammatillisen henkilöstökoulutuksen koulutuspäivät ja muut koulutuspäivät ao. taulukon 8 mukaisesti. Koulutuspäivä (6 tuntia) voi koostua useasta koulutusjaksosta, jotka ovat kestäneet vähintään tunnin. Tässä taulukossa on yhdistetty tieto palkkahallinnonjärjestelmästä ja Eduhousen lisenssinkäyttöraportilta. Ammatillisten koulutusten ilmoittamisesta fEssiin ei ole kunnassa yhteistä ohjeistusta, joten taulukossa on ammatillisena koulutuksena huomioitu koulutuslajikoodeille 30 (työnantajan järj. työn edell. koulutus) ja 36 (täydennyskoulutus) ilmoitetut palkalliset koulutukset koulutukset. Omaehtoiset koulutukset on taulukossa muuna koulutuksena. Hallintoakatemian lisenssikoulutukset ovat sisällöllisesti ammatillista koulutusta. Palkattomat koulutuspäivät koostuvat pääosin palkattomista opintovapaista.

	Palkalliset koulutuspäivät	Palkalliset koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät	Palkattomat koulutuspäivät
	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö	Koulutuspäivät yhteensä	Koulutuspäivät / vakituinen henkilöstö
Ammatillinen henkilöstökoulutus	35	0,6	45	0,8
Muu koulutus	4	0,1	9	0,2

Taulukko 8. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Valmisteilla oleviin poissaolo-ohjeisiin tulee sisällyttää ohjeistus poissaolokoodien käytöstä, jolloin ammatillisen henkilöstökoulutuksen ja yleisesti muidenkin poissaolojen seuranta syykohtaisesti helpottuu.

2.2. Kehityskeskustelut

Säännöllisiä kehityskeskusteluja käydään kunnassa vuosittain yksilökehityskeskusteluina. Tarvittaessa kehityskeskustelu voidaan pitää useammin ja pidettyä kehityskeskustelua voidaan täydentää ns. välikehityskeskustelulla.

Kehityskeskustelu on suunnitelmallinen, seurattava ja se johtaa toimenpiteisiin. Kehityskeskusteluissa määritellään työn tavoitteet ja päämäärät, arvioidaan työn tuloksia ja suoriutumista, tunnistetaan kehittämistarpeita ja sovitaan toimenpiteistä. Parhaimmillaan keskustelut

selkeyttävät tehtävänkuvia, rooleja ja vastuita, antavat tilaa molemminpuoliselle palautteelle ja edistävät hyvinvointia, vuoropuhelua, yhteistyötä ja hyvää työilmapiiriä.

Kehityskeskusteluihin liittyvät myös osaamisen kehittäminen ja työn vaativuuden arviointi (TVA).

2.3. Sisäinen viestintä

Sisäisessä viestinnässä tärkeä rooli on esimiehillä. Pyhännän kunnan sisäistä viestintää tulee kehittää edelleen, että henkilökunnan tiedonsaanti varmistetaan jatkossakin. Koronan myötä erityisesti Teams-videopuhelujen käyttö lisääntyi ja on vakiinnuttanut paikkansa myös sisäisessä viestinnässä. Muita sisäisen viestinnän välineitä ovat esimerkiksi sähköpostien jakelulistat, Whatsapp-ryhmät ja kunnan Facebook-tili, jonka seuraamiseen kaikkia työntekijöitä kannustetaan aktiivisesti.

Työpaikkakokouksia yksiköt järjestävät itsenäisesti, yksikön tarpeen mukaan.

3. Työhyvinvointi ja terveydellinen toimintakyky

3.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon tavoitteena on tukea henkilöstön inhimillisten voimavarojen ylläpitoa työhyvinvoinnin osalta. Työterveyshuollon palvelut Pyhännän kunnalle tuottaa Suomen Terveystalo Oy, Terveystalo Pyhännän toimintayksikkö.

Suomen Terveystalo Oy tuottaa kokonaisvaltaista, vaikuttavaa ja eettisesti kestävästä työterveys huoltoa valtakunnallisesti. Kyseessä on toimintasuunnitelmaan pohjautuvaa yhteistyötä, jonka tavoitteena on turvallinen ja terveellinen työ, työhön liittyvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisy, sekä työntekijän terveyden, työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa.

Vuoden 2021 alussa työterveyshuollon digitaalisiin palveluihin sisällytettiin Mielen chat 24/7 ja Mielen sparrin -palvelukokonaisuus, joka toimii matalankynnyksen yhteydenottokeinona henkilöstölle.

Taulukko 9 tarkastelee Pyhännän kunnan työterveyshuollon kustannuksia korvausluokittain ja taulukko 10 on työterveyshuollon toimintatilasto, josta nähdään tutkimuksien, käyntien ja selvityksien määrä työterveyshuollossa ja sairaanhoidossa. Edelliseen vuoteen verrattuna ennaltaehkäisevän työterveyshuollon kustannukset hieman laskivat ja sairaanhoidollisen työterveyshuollon kustannukset taas nousivat jolloin kokonaiskustannuksissa ei mainittavaa muutosta.

Kustannukset €	2022	2021
Korvausluokka I (ennaltaehkäisevä)	18 155	19 838
Korvausluokka II (sairaanhoito)	14 616	12 741
Yhteensä	32 771	32 579

Taulukko 9. Työterveyshuollon kustannukset 2022 ja 2021

Työterveyshuolto (I)	2022	2021
työpaikkaselvitykset/lääkäri (t)	3,5	-
työpaikkaselvitykset/terv.h. tai muu (t)	26,5	9
terveystarkastukset/lääkäri (kpl)	14	19
terveystarkastukset/terv.h. tai muu (kpl)	7	31
laboratorio- ja röntgentutkimukset (kpl)	37	61
Sairaanhoito (II)		
lääkärikäynnit	55	34
terveydenhoitajakäynnit	8	10
asiantuntijakäynnit (fys.ter., erikoisl.)	0	2
laboratorio- ja röntgentutkimukset	77	113

Taulukko 10. Työterveyshuollon toimintatilasto 2022 ja 2021

3.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja tilastoidaan v. 2022 alkaen uuden suosituksen mukaisesti, eivätkä ne ole suoraan vertailtavissa edellisen vuoden raporttiin. Sairauspoissaolokustannuksissa on kuitenkin tapahtunut selvä nousu edelliseen vuoteen verrattuna, n. 34 600 € (v. 2020 -> 2021 nousu 21 500 €).

Työtapaturmiksi tilastoituja sairaspöissaoloja Pyhännän kunnassa on ollut vähän. Tapaturmia, joiden takia on jääty sairauslomalle vähintään yhdeksi päiväksi, oli yksi. Vuonna 2021 ei tilastoitu yhtään työtaturmaa ja vuonna 2020 tilastoitiin vain yksi työtaturma.

Suurin, selkeä muutos on tullut 1-29 pv kestäneihin sairaspöissaoloihin, v. 2021 näitä poissaoloja oli kalenteripäivissä vain 273, kun vuonna 2022 niitä on ollut yhteensä 766. Koronapandemia selittää osaltaan lyhyiden poissaolojen nousua. On myös hyvin todennäköistä, että poissaolojen merkitseminen fESSiin on ollut vuonna 2022 tarkempaa. Uuden suosituksen mukaisena tunnuslukuna taulukossa 11 esitetään myös se, kuinka suurella osalla ei ole ollut lainkaan sairaspöissaoloja.

Sairauspoissaolot (kaikki yhteensä myös tapaturmat)	Palkalliset sairaspöissaolot Kalenteripäivät	Palkattomat sairaspöissaolot Kalenteripäivät
1–7 pv	614	3
8–29 pv	152	0
30–59 pv	179	0
60–89 pv	88	85
90–179 pv	122	0
Yli 180 pv	0	205
Yhteensä keskimäärin / henkilötyövuosi	16,2	4,1

Sairauspoissaoloprosentti	8,0
0 päivää sairastaneet (%-osuus henkilöstöstä)	12,5

Taulukko 11. Sairauspoissaolot

3.3. Työhyvinvointi ja virkistystoiminta

Pyhännän kunnassa ei ole lähivuosina toteutettu työhyvinvointikyselyä koko henkilöstölle.

Henkilöstön virkistystoimintaan varatut määrärahat jaettiin osastoittain henkilöstömäärään suhteutettuna. Jokainen osasto on voinut järjestää keväällä ja syksyllä liikunnallisen iltapäivän.

Vuonna 2021 Pyhännän kunnassa otettiin henkilöstöetuna käyttöön ePassi, joka on selkeästi paikkansa löytänyt ja ollut hyvin pidetty väline oman hyvinvoinnin ylläpitoon. Henkilöstöllä on ePassin ohella edelleen ollut myös mahdollisuus kunnan kuntosalin vapaaseen käyttöön v. 2022.

4. Yhteistoiminta ja työsuojelu

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa ja hyvinvointialueilla tuli voimaan 1.9.2007 jolloin yhteistoiminta säädettiin kunnissakin lain tasolle. Lain tarkoituksena on työnantajan ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien turvaaminen sekä kunnallisen palvelutoiminnan tuloksellisuuden ja henkilöstön työelämän laadun edistäminen. Lain perustelut korostavat avointa vuorovaikutusta, osapuolten välistä luottamusta sekä esimiesten ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa päivittäistä yhteistyötä.

Työsuojeluorganisaatioon kuuluvat henkilöt sekä osa esimiehistä on saanut peruskoulutuksen työ-
turvallisuusasioihin. Työyksikkökohtaisesta turvallisuudesta huolehditaan mm. valvontakameroilla,
ovien lukituksilla ja muilla hälytysjärjestelmillä.

Kunnassa on yhteistoimintaryhmä, johon työnantajan edustajina ovat kuuluneet kunnanjohtaja ja
henkilöstö- ja talousjohtaja. Työntekijöitä ovat edustaneet pääsopijajärjestöjen pääluottamusmiehet
sekä työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu. Yhteistoimintaryhmä kokoontuu tarvittaessa. Kokouksissa
käydään läpi mm. ajankohtaisia asioita, työterveyshuollon kuulumisia ja henkilöstöetuksia.
Kokouksessa voidaan ottaa esille myös jäsenten esittämiä kysymyksiä.

Päluottamus- ja luottamusmiehet osallistuvat järjestökoulutukseen.

5. Palkkaus- ja henkilöstökustannukset

Pyhännän kunnan henkilöstömenot olivat vuonna 2022 taulukon 12 mukaiset.
Henkilöstökustannukset nousivat edelliseen vuoteen verrattuna mutta alittivat talousarvion.

Henkilöstömenot	TP 2021	TP 2022	Muutos 2021 -> 2022	
			€	%
Palkat	2 513 118	2 697 953	184 835	7,4
Sivukulut	692 920	718 375	25 455	3,7
Yhteensä	3 206 038	3 416 328	210 290	6,6

Taulukko 12. Henkilöstömenot vuonna 2021 ja 2022