

HARTOLAN KUNNAN
HENKILÖSTÖSUUNNITELMA VUOSILLE
2022-2024



Henkilöstösuunnitelman tavoitteena on suunnitella henkilöstön määrä ja rakenne vastaamaan tulevaisuuden haasteita. Suunnitelma perustuu Hartolan kunnan henkilöstöstrategiaan ja talouden tasapainottamistyöryhmän kehityssuunnitelmaan.

Hartolan kunnan väkiluvun on laskenut vuosittain noin 100-200 henkilöä. Tämä vähentää huomattavasti kunnan verotuloja ja valtionosuuden kertymiä. Talouden tasapainottamistyöryhmä on linjannut tavoitteeksi henkilöstömenojen vähentämisen 20 henkilötyövuotta vuosien 2019-2029 aikana. Tästä saadaan säästöä 80.000-100.000 euroa vuodessa.

> luontainen poistuma on hyödynnettävä täysimääräisesti (=eläköityvien tilalle ei uusia, tehtäviä yhdistettävä, palveluja ostettava ulkopuolelta)

-> toimintatapoja on uudistettava koko ajan

-> laadittava henkilöstösuunnitelma, joka perustuu ennakoituun luontaiseen poistumaan – vuoteen 2025 mennessä -10 työntekijää

Henkilöstörakenne ja jakautuminen osastoille

Hartolan kunnassa oli vakinaista henkilöstöä vuoden 2020 lopussa 59,55 henkilötyövuotta ja määräaikaista 21,70 henkilötyövuotta. Kunnan henkilöstömäärä on edelliseen vuoteen verrattuna laskenut noin 10 henkilötyövuotta. Määräaikaista henkilöstöä kunnalla on palkattuna sijaisuuksissa, hankkeissa ja työllistettyinä sekä kesätyöntekijöinä. Määräaikaisen henkilöstön määrä on pysynyt vuosittain lähes samana ja määräaikaisen henkilöstön määrää ei ole tarkoitus lisätä.

Henkilöstön jakautuminen toimialueille:

Toimiala	Vuosi 2019			Vuosi 2020		
	Vakinaiset	Määräaik.	Yhteensä	Vakinaiset	Määräaik.	Yhteensä
Kunnanhallitus	6,98	3,52	10,50	6,12	2,10	8,22
Sivistyslautakunta	47,72	5,03	52,76	37,43	11,49	48,92
Ympäristölautakunta	1,40	3,84	5,24	0,98	1,52	2,50
Tekninen lautakunta	16,60	6,97	23,57	15,02	6,59	21,61
Yhteensä	71,7037	19,3672	91,0709	59,55	21,70	81,25

Koko kunnassa henkilöstä on eniten sivistystoimessa (49 henkilötyövuotta) ja toiseksi eniten teknisessä toimessa (22 henkilötyövuotta).

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan

Kunta-alan henkilöstön sukupuolirakenne on naisvaltainen ja valtakunnallisesti naisia on keskimäärin 80 % henkilöstöstä. Hartolassa naisten osuus koko henkilöstömäärästä on noin 76 %.

Henkilöstörakenne sukupuolen mukaan toimialoittain 2020	naisia yht.	pros.	miehiä yht.	pros.
Kunnanhallitus	7,90	9,72 %	0,36	0,44 %
Sivistyslautakunta	43,24	53,22 %	5,67	6,98 %
Ympäristölautakunta	1,85	2,28 %	0,65	0,80 %
Tekninen lautakunta	8,49	10,45 %	13,12	16,15 %
Koko henkilöstö	61,48	75,67 %	19,80	24,37 %
Kunta-ala		80,00 %		20,00 %

Ikärakenne

Keski-ikä		Keski-ikä	
Hartolan kunta		kunta-ala 2019	
naiset	49,3	naiset	45,8
miehet	50,6	miehet	45,6
kaikki	49,7	kaikki	45,7

Kunnan koko henkilöstön keski-ikä on 49,7 vuotta.

Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

Kunta-alalla työskentelevän henkilöstön keski-ikä oli vuonna 2019 noin 45,7 vuotta.

Hartolan kunnan koko henkilöstön keski-ikä vuonna 2020 oli 49,7 vuotta ja se on noussut edellisestä vuodesta noin kolmella vuodella.

Hartolan kunnassa suurin ryhmä on 50-59 vuotta (32 henkeä) ja toiseksi suurin ryhmä on 40-49 vuotta (20 henkeä). Alle 30 -vuotiaita työntekijöitä oli 5.

Kunnan henkilöstöpolitiikan haasteena on uusien työntekijöiden rekrytointi eläköityvien tilalle, työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja työssä viihtymisen edistäminen, jotta mahdollisimman moni jatkaisi työssä varsinaiseen eläkeikään saakka. Hartolan kunnan henkilöstön vähäinen vaihtuvuus kertoo vahvasta sitoutumisesta paikkakuntaan ja työpaikkaan.

Poissaolot

Poissaolojen syyt ja määrä vaihtelevat pienessä henkilöstössä runsaastikin vuosittain. Työnantajan näkökulmasta poissaolojen syyt, kuten äitiyslomat ja perhevapaat sekä vuorotteluvapaa ja kuntoutus ovat normaaleja elämäntilanteesta johtuvia ja yhteiskunnan tukemia työssä poissaolon syitä. Työnantajan myöntämä oikeus koulutukseen voidaan nähdä myös investointina työntekijän osaamiseen. Sairauspoissaolojen määrän muutoksen perusteella on arvioitu henkilöstön hyvinvoinnin tilaa ja siinä tapahtuneita muutoksia.

Henkilöstön poissaolot syineen vuosina 2017-2020 ovat seuraavat (kalenteripäiviä):

Keskeytykset perusteiden mukaan ryhmiteltynä:

Keskeytyksen syy	2020	2019	2018	2017
Vuorotteluvapaa	0	147	0	270
Kuntoutus	6	10	0	0
Sairausloma	1049	1030	1071	1391
Palkaton virkavapaa	394	473	163	261
Opintovapaa	131	365	269	0
Koulutus	128	283	290	160
Perhepoliittiset vapaat	229	227	72	300

Palkattomaan virkavapauteen sisältyy myös palkattomat talkoovapaapäivät, joita on vuonna 2020 pidetty 82 päivää. Koronan vuoksi monet koulutukset peruuntuivat ja se näkyy koulutuspäivien määrässä suurena pudotuksena.

Työkyky ja terveys

Lakisääteiset työterveyspalvelut on hankittu sopimusperusteisesti Työterveys Oy Wellamolta. Työterveyshuollon käytössä on työkyvyn kolmikanta-palaverit, joissa on mukana työterveyslääkäri, työntekijän ja työnantajan edustajat. Niiden tarkoituksena on sopia yhteistoiminnassa asioista, jotka edistävät työntekijän työssä jaksamista ja kuntoutumista. Hartolan kunnassa on käytössä myös päihdeongelmista kärsiville hoitoonohjausmalli.

Henkilöstöstrategia

Nykytila:

- Henkilöstö on kokenutta ja vahva osaaminen tehtäviin
- Moni tehtävä on yhden henkilön varassa
- Toimintaprosessit vaativat osittain kehittämistä
- Työkyky ja motivaatio
- Vuosittain kehityskeskustelut/ tilanteen kartoittaminen
- Myönteinen suhtautuminen opiskeluun
- Määräaikaista vain poikkeustapauksissa ja hankkeissa
- pienet henkilöstöresurssit, johtotehtävissä laaja-alainen tehtäväkenttä tuo haastetta asioiden hallintaan, hallinnolliset tehtävät vievät ison osan ajasta (sivistystoimi)

Henkilöstöstrategian painopistealueet:

Eläköitymisiin varautuminen ja henkilöstön ikääntymisen huomioiminen

- liikunnan ja työssäjaksamisen lisääminen
- kokeiluna työnohjauksen tarjoaminen matalalla kynnyksellä
- uusien henkilöiden rekrytointi vapaisiin tehtäviin: työtehtävien luonne, perheystävällisyys, palkkaus (rekrytointilisä)

Työhyvinvointi

- uusien työntekijöiden perehdytys
- säännölliset työhyvinvointikyselyt ja seuranta
- etätyömahdollisuus
- osa-aikaeläkkeen ja osa-aikatyön mahdollistaminen
- Hartolan kunta mukana yritysliikuntaohjelmassa, liikuntamajan käyttö ja liikunta- ja kulttuurisetelit, yhteiset henkilöstötapahtumat, talkoovapaa
- ajanmukaiset työvälineet
- palkkauksen oikeudenmukaisuus

Toimintaympäristön muutokset ja osaamisen kehittäminen

- kehityskeskustelut vuosittain
- ajankohtaiset koulutukset
- tiimiyttäminen ja pelisäännöt kaikille osastoille
- prosessien kehittäminen
- sähköisten toimintamallien hyödyntäminen
- yhteistyö naapurikuntien kanssa
- vaihtoehtona osaamisen ostaminen yrityksiltä
- uusissa rekrytoinneissa puuttuvan osaamisen huomioiminen osastokohtaisesti

Hartolan kunnan henkilöstöstrategialla pyritään vahvistamaan henkilöstön motivaatiota ja kannustamaan oman osaamisen kehittämiseen sekä olla vetovoimainen työnantaja. Hyvän työilmapiirin kautta myös hiljainen tieto siirtyy organisaatiossa.

Henkilöstösuunnitelma vuosille 2022-2023

Vakinaisen henkilöstön rekrytoimiseksi Hartolan kunnassa on käytössä täyttöluvan hakeminen kunnanhallitukselta. Uusissa rekrytoinneissa on pyritty varautumaan tuleviin eläköitymisiin, joita on kunnan henkilöstössä tulossa tulevina vuosina paljon. Henkilöstön eläköityminen ja ikärakenteen muutos on Hartolan kunnan henkilöstöstrategian suurimpia haasteita. Myös henkilöstön saatavuus vapautuviin tehtäviin voi tulevaisuudessa vaikeutua.

Toimintaympäristö muuttuu ja osaamistarpeiden muutosta tuetaan koulutuksilla. Samalla voidaan hyödyntää sähköisen toimintaympäristön tarjoamat mahdollisuudet. Kehityskeskustelut käydään henkilöstön kanssa vuosittain ja niissä kartoitetaan samalla ajankohtaiset koulutustarpeet.

Kunnan väkiluvun vähetessä toiminnan organisointia ja henkilöstörakennetta sopeutetaan käytettävissä oleviin tuloihin siten, että henkilöstömäärää supistetaan vuosien (2020-2029) aikana 20 henkilötyövuotta eli keskimäärin 2 henkilötyövuotta vuodessa (vaikutus vaihtelee 80.000-150.000 euroa/vuosi). Supistaminen tehdään pääasiassa vakinaisesta henkilöstöstä. Kunnan palveluksessa oli vuonna 2018 yhteensä 82 vakinaista työntekijää ja 22 määräaikaista työntekijää ja vähennys huomioidaan tähän ajankohtaan.

Alkuvaiheessa henkilöstömenojen sopeutustarve on hieman suurempi kuin vuoden 2025 jälkeen.

- sopeuttaminen voidaan tehdä henkilöstön luonnollisen vähenemän avulla (eläkkeelle siirtymisten ja työpaikan vaihdosten yhteydessä), josta tarkempi suunnitelma annetaan talousarvion laatimisen yhteydessä

- sopeutus edellyttää tehtävien yhdistämisistä ja uudelleen järjestelyjä, joissain toiminnoissa ostopalvelujen hankkimista ja toiminnan automatisointia sekä digitalisaation hyödyntämistä

Henkilöstömäärän kehitys

Alla olevassa taulukossa on kuvattu osastojen henkilöstömäärän kehitys (henkilötyövuosina) ja liitteenä olevassa taulukossa henkilöstö on kuvattu tehtävänimikkeittäin. Velvoitetyöllistettäviä ei ole huomioitu henkilöstömäärään, mutta määräraha on varattu työllistämisen kustannuspaikan kohdalle. Muut työllistettävät ovat varattuina osastojen omilla kustannuspaikoilla.

	Henkilöstö- määrä 2021	Henkilöstö- määrä 2022	Henkilöstö- menot 2021	Henkilöstö- menot 2022
Hallinto- osasto	8,75	7,35	661 008	570 059
Sivistys- osasto	44,73	44,03	2 204 915	2 165 579
Tekninen osasto	22,30	18,3	920 221	839 940