

Henkilöstötilinpäätös vuodelta 2020

HKJAO 10.05.2021 § 50

Valmistelija

hallintojohtaja Ulla Nikulainen, 040 488 3211, ulla.nikulainen@lapinlahti.fi

Vuoden 2020 henkilöstötilinpäätös sisältää Lapinlahden kunnan henkilöstöä kuvaavia tunnuslukuja. Henkilöstötilinpäätös on myös kuvaus Lapinlahden kunnasta työnantajana. Vuoden 2020 tietojen ohessa kertomus sisältää myös vuosien 2016, 2017, 2018 ja 2019 henkilöstötietoja.

Kunnan henkilöstömäärä oli 752 vuoden 2020 viimeisenä päivänä. Heistä vakituisia oli 589 ja määräaikaisia 163. Henkilöstömäärä kasvoi 0,8% vuonna 2020, ja se näkyi hienoisena henkilötyövuosien kasvuna sekä todellisten työssä olo päivien lisääntymisenä. Henkilöstöstä 88 % oli naisia ja 12 % miehiä.

Sairauspoissaoloja oli vuonna 2020 keskimäärin 14,0 kalenteripäivää/ työntekijä, mikä on 3,5 päivää vähemmän/henkilö kuin vuonna 2019. Sairauspoissaolot painottuivat lyhyisiin 1-4 pv tai 4-29 päivän poissaoloihin.

Työkykyä ja työssä jaksamista tuettiin sekä lakisääteisen työterveyshuollon kautta että harkinnanvaraisin taloudellisin panoksin henkilöstöön. Työterveyshuollon palvelut järjestettiin ns. laajana palveluna.

Kunta osallistui vuonna 2020 Tahtotilana työkyky -hankkeeseen. Hankkeen kautta kehityskohteiksi terveydessä ja toimintakyvyssä nostettiin 1) työntekijöiden terveydentilan tukeminen ja liikunnan lisääminen, 2) Itsensä johtaminen - koulutukset ja erilaiset valmennukset, 3) mukautetun työn mallin vielä laajempi käyttö ja kuntoutuksiin ohjaamisen selkeyttäminen, 4) yhteisöllisyyden lisääminen 5) sekä ajatuksen vahvistaminen, että jokainen on tärkeä osa työyhteisöä osatyökykyisenäkin.

Osaamisen osalta kehittämisen keskiöön nostettiin 1) ajan käytön hallinta itsensä johtamisen koulutusten ja valmennusten kautta, 2) perehdyttämisen kehittäminen, 3) koulutusmahdollisuuksien tasapuolistaminen ottamalla henkilöstö mukaan suunnitteluun ja 4) henkilöstön osallistaminen strategiaprosessiin.

Arvojen, asenteiden ja motivaation osalta kehittämisen kärkeen nostettiin 1) työkyvyn johtamisen selkeyttäminen, 2) esimiesten vertaistuki ja mentorointiohjelma sekä 3) ristiriitatilanteet ja puheeksi ottaminen - koulutukset/valmennukset tai valmennukset ja 4) työntekijöiden osallistaminen arvotyöhön.

Johtamisen, työyhteisön ja työolojen keskiöön nostettiin 1) esimiesten verkostoituminen ja mentoroinnin ohjelman käynnistäminen sekä 2) sisäisen viestinnän edelleen kehittäminen.

Henkilöstötilinpäätös on osa kunnan vuoden 2020 tilinpäätöskokonaisuutta.

Henkilöstötilinpäätös ja Tahtotilan työkyky- hankkeen raportti ovat liitteenä.

Kokouksen oheismateriaalina on työhyvinvointikyselyn yhteenveto.

Esittelijä

Kunnanjohtaja

Päätösehdotus

Henkilöstöjaosto keskustelee henkilöstötilinpäätöksestä ja esittää sitä kunnanhallituksen hyväksyttäväksi ja edelleen valtuuston hyväksyttäväksi.

Päätös

Henkilöstöjaosto keskusteli henkilöstötilinpäätöksestä ja esittää sitä kunnanhallituksen hyväksyttäväksi ja edelleen valtuuston hyväksyttäväksi.

Kunnanhallitus 31.05.2021 § 128

370/01.00.02/2021

Esittelijä	Kunnanjohtaja
Päätösehdotus	Kunnanhallitus hyväksyy vuoden 2020 henkilöstötilinpäätöksen ja esittää sen edelleen valtuuston hyväksyttäväksi.
Päätös	Kunnanhallitus hyväksyi vuoden 2020 henkilöstötilinpäätöksen ja esittää sen edelleen valtuuston hyväksyttäväksi.