



2017

HENKILÖSTÖKERTOMUS

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	3
1.1	Henkilöstökertomuksen tavoitteet.....	5
1.2	Henkilöstön määrä ja rakenne.....	5
1.3	Henkilöstön ikärakenne.....	6
1.4	Henkilöstökulut ja henkilöstösivukulut.....	7
2	Henkilöstön tila.....	8
2.1	Sairauspoissaolot.....	8
2.2	Tapaturmat.....	10
2.3	Väkivalta- ja uhkatilanteet.....	11
2.4	Poissaolot.....	11
3	Investoinnit henkilöstöön.....	12
3.1	Työterveyshuolto.....	12
3.2	Työsuojelu.....	13
3.3	Tyky-toiminta.....	15
3.4	Henkilöstön osaaminen kehittäminen.....	15
4	Henkilöstövoimavarojen menetykset.....	17
4.1	Eläköityminen.....	17
5	Keskeiset kehittämistoimenpiteet 2017/ tavoitteet vuodelle 2018.....	19
5.1	Esimiestoiminnan kehittäminen.....	19
5.2	Henkilöstökysely.....	20
5.3	Keskeiset kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutuminen vuonna 2017.....	29
5.4	Keskeiset kehittämiskohteet/toimenpiteet vuodelle 2018.....	30
6	Johtopäätökset vuodesta 2017 ja näkymiä vuodelle 2018.....	30

1 Johdanto

Iisalmen kaupungin vuonna 2017 voimassa ollut henkilöstöohjelma ja sen toimenpideohjelma otettiin käyttöön vuoden 2016 alussa. Se pohjautui vuoden 2025 kaupunkistrategiaan.

Henkilöstöohjelman strategiset tavoitteet/mittarit vietiin osaksi vuoden 2017 talousarvion strategisia tavoitteita niin, että osa tasoitteista vietiin lautakuntatasolle saakka. Tällä tavoiteltiin entistä parempaa sitoutumista tavoitteiden saavuttamiseen, missä myös onnistuttiin. Lautakuntatason tavoitteiden toteutumisesta raportoitiin jo vuoden 2017 osavuositarkastuksessa. Henkilöstöohjelman strategiset tavoitteet ja niiden toteutuminen on koottuna erilliseen tavoitetaulukkaan, joka on kaupungin vuoden 2017 toimintakertomuksen liitteenä.

Vuoden 2017 henkilöstökertomus noudattaa rakenteeltaan aikaisempien vuosien henkilöstökertomuksia. Mukana on perinteellisiä henkilöstön tunnuslukuja kuten henkilöstön määrä ja rakenne, ikärakenne ja henkilöstökulut. Kertomukseen sisältyy myös henkilöstön tilaa kuvaavia tunnuslukuja, henkilöstöön tehdyt investoinnit sekä henkilöstövoimavarojen menetykset.

Henkilöstökertomuksessa on kuvattu niin ikään keskeiset henkilöstön kehittämistoimenpiteet, kuten esimiestoiminnan kehittäminen ja henkilöstön kehittäminen sekä keskeiset muut henkilöstöhallinnon toteuttamat henkilöstön kehittämistoimenpiteet sekä arvioitu vuoden 2017 tavoitteiden toteutumista.

Henkilöstökertomus sisältää vuoden 2017 henkilöstökyselyn tulokset ja niistä tehdyn lyhyen analyysin. Kysely tehtiin marras-joulukuun vaihteessa ja se sisälsi vain ne kysymykset, joilla mitattiin henkilöstön sosiaalista pääomaa ja henkilöstöohjelman strategisten tavoitteiden toteutumista niiden tavoitteiden osalta, joissa mittarina oli henkilöstökyselyn tulos. Kyselyn vastausprosentti parani huomattavasti edellisistä vuosista ja kuvaa nyt varsin hyvin henkilöstön näkemyksiä, kun vastaajia oli 2/3 osaa koko henkilöstöstä.

Vuonna 2017 toiminta keskittyi organisaatiouudistuksen toimeenpanoon ja siinä onnistumisen turvaamiseen. Organisaatiouudistuksen onnistumisesta tehtiin kysely esimiehille keväällä ja henkilöstölle syksyllä 2017. Lisäksi vastuualuepäälliköille toteutettiin kehittämistoimenpidekartoitusta joulukuussa. Kehittämistoimenpideehdotukset tuli laatia yhteistyössä henkilöstön kanssa.

Organisaatiouudistuksen tavoitteena oli henkilöstön osalta esimiestasojen vähentäminen, henkilöstöresurssien tehokkaampi käyttö, asiantuntemuksen ja resurssien turvaaminen kriittisissä tehtävissä sekä kustannussäästöt pitkän aikavälin henkilöstösuunnittelun avulla. Tavoitteet myös toteutuivat. Vuosi 2017 kuitenkin osoitti, että joitakin asioita pitää vielä tarkastella uudelleen mm. varsinaisten esimiesten ja tiiminvetäjien tehtäväjakoa tulee selkiyttää ja joidenkin tehtävien henkilöresursseja tarkastella uudelleen.

Henkilöstön keskuudessa muutokset ovat aiheuttaneet jonkin verran epävarmuutta ja uudet tehtäväkuvat näkyivät henkilöstökyselyssä henkilöstön huonontuneena osaamisen kokemuksena. Muutokseen sopeutumista ja osaamisen kehittämistä on tuettu ylimääräisellä keskitetyllä koulutusmäärärahalla ja tukea jatketaan edelleen.

Uusi kaupunkistrategia 2030 valmistui vuoden 2017 aikana ja sen strateginen toimenpideohjelma ”Houkutteleva ja huolehtiva työnantaja” otetaan käyttöön vuonna 2018.

Sinikka Laatikainen
henkilöstöpäällikkö

1.1 Henkilöstökertomuksen tavoitteet

Henkilöstökertomus täydentää omalta osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Strategisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumista seurataan myös osavuosikatsauksissa.

Henkilöstökertomuksen tavoitteena on myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittymiseen. Henkilöstökertomuksessa kuvataan monien eri tunnuslukujen avulla henkilöstörakennetta sekä henkilöstön tilaa. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa kehittämiskohteiden määrittelyn tueksi niin päättäjille kuin kaupungin johdolle, esimiehille sekä henkilöstölle. Henkilöstökertomuksen tulosten avulla asetetaan tavoitteita ja voidaan seurata tavoitteiden toteutumista palvelen siten kaupunkistrategian sekä henkilöstöohjelman strategisten tavoitteiden seuranta ja päätöksentekoa.

1.2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2017 lopussa Iisalmen kaupungin palveluksessa oli vakinaista henkilökuntaa 786 henkilöä. Vakinaisen henkilökunnan määrä on laskenut hieman vuosittain.

Taulukosta 1. käy ilmi henkilökunnan sijoittuminen toimialoittain vuonna 2017 ja palvelussuhteen luonteen mukaan myös vuosina 2011–2016.

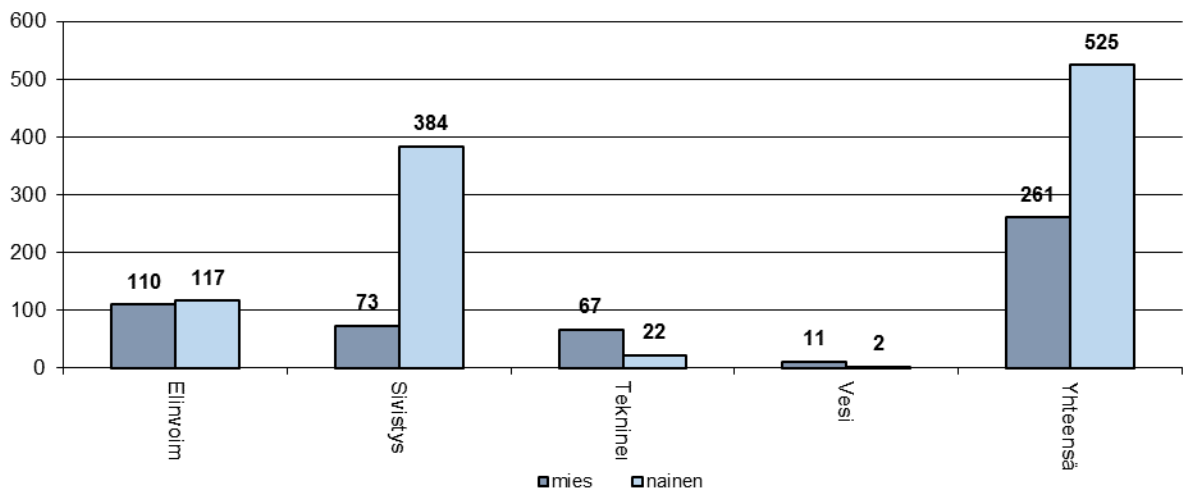
Taulukko 1 Henkilöstön määrän muutos 2011–2017

	Vaki- naiset	Sijaiset	Määrä- aikaiset	Oppisop- suhteis.	Työllis- tetyt	Yhteensä	Yht. ilman työllistettyjä
Elinvoima- ja konsernipalvelut	227	19	48	0	8	302	294
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	457	52	80	0	21	610	589
Tekninen toimiala	89	3	8	0	0	100	100
Iisalmen Vesi	13	0	0	0	1	14	13
Yhteensä 2017	786	74	136	0	30	1026	996
Yhteensä 2016	787	71	154	0	35	1047	1012
Yhteensä 2015	819	68	146	1	15	1049	1034
Yhteensä 2014	832	66	164	0	11	1073	1062
Yhteensä 2013	844	71	162	0	23	1100	1077
Yhteensä 2012	859	84	148	3	32	1126	1094
Yhteensä 2011	862	70	157	5	30	1124	1094

*kaupungin kautta edelleen kolmannelle sektorille sijoitetut velvoitetyöllistettävät

Iisalmen kaupungin henkilöstö on varsin naisvaltainen. 67 % (66 % 2016) vakinaisesta henkilöstöstä on naisia ja 33 % (34 % 2016) miehiä. Sukupuolijakauma eri toimialoilla ilmenee seuraavasta kuvasta.

Kuva 1 Sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2017 vakinaiset (786 henkilöä)



1.3 Henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä pysyi lähes ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 48,7 vuotta ja koko henkilökunnan keski-ikä 46,7 vuotta. Vakinaisen henkilökunnan suurimman ikäryhmän muodostivat 55–59 vuotiaat 23,2 %:n osuudella. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 3,4 %.

Uutta vakituista henkilöstöä palkattiin vuoden aikana palveluksesta poistuneiden tilalle lähinnä opetukseen ja asiantuntijatehtäviin. Muiden henkilöstöryhmien osalta tehtävät järjesteltiin pääosin sisäisin tehtäväjärjestelyin organisaatiouudistuksen yhteydessä.

Ikääntymisen mukanaan tuomat kehittämisalueet ovat erityisesti johtamisessa, osaamisen, henkilöstön motivaation ja kehittämishalun ylläpitämisessä.

Ikäohjelman ja muiden toimenpiteiden avulla pyritään vaikuttamaan ikärakenteen parantamiseen niin, että myös nuoret kokisivat kaupungin houkuttelevana työnantajana. Ikäohjelman toimenpideohjelmalla tuetaan kaikkien ikäryhmien hyvinvointia kaikissa työuran vaiheissa.

Taulukko 2 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2017

Toimialat	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Elinvoima- ja konsernipalvelut	46,9	47,0	46,9	47,5	48,1	48,4	49,1
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	47,5	47,9	48,1	48	48,1	48,3	48,2
Tekninen toimiala	50,3	50,5	50	50,7	51,3	50,7	50,3
Iisalmen Vesi	54,8	56,1	54,9	54,5	54,5	50,2	46,4
Keski-ikä vakinaiset	47,6	47,8	47,9	48,1	48,4	48,5	48,7

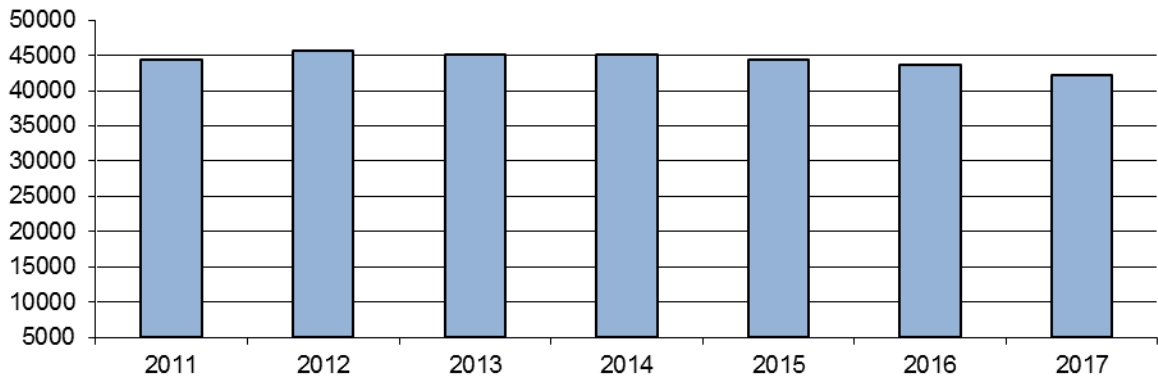
Taulukko 3 Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäryhmiin 31.12.2017

Ikä vuosina	Henkilöä	%-osuus
alle 30	27	3,4 %
30-34	59	7,5 %
35-39	78	9,9 %
40-44	101	12,8 %
45-49	97	12,3 %
50-54	141	17,9 %
55-59	182	23,2 %
60-64	96	12,2 %
65 ja yli	5	0,6 %
Yhteensä	786	100,0 %

1.4 Henkilöstökulut ja henkilöstösivukulut

Palkkausmäärärahat oli vuoden 2017 talousarviossa mitoitettu siten, että 1.8.2016 voimassa olleisiin palkkausperusteisiin oli laskettu 0,5 %:n palkkavaraus.

Tilinpäätöksen mukaan vuonna 2017 maksetut palkat ja palkkiot olivat 32,0 M€, eläke- ja muut henkilöstösivukulut 10,2 M€ eli yhteensä 42,2 M€ (vuonna 2016 vastaava luku oli 43,6 M€). Henkilöstökulut ovat laskeneet vuodesta 2015 alkaen. Tämä johtuu vuosien 2015 ja 2016 maltillisista palkankorotuksista ja siitä, että vuoden 2017 sopimukset eivät sisältäneet lainkaan palkankorotuksia. Kustannuksia pienensi myös julkisen sektorin 30 % lomarahaleikkaus, joka koskee 1.2.2017–30.9.2019 maksettavia lomarahoja sekä henkilöstömäärän väheneminen. Kuvassa 2. on esitetty henkilöstö-kulujen kehitys vuodesta 2011 alkaen.

Kuva 2 Käyttöpuolen henkilöstökulut, sis. Iisalmen Veden (1000 €)

2 Henkilöstön tila

2.1 Sairauspoissaolot

Kaupungilla on vuosien ajan kehitetty erilaisia toimintatapoja työhyvinvoinnin johtamisen tueksi. Sairauspoissaolojen kokonaismäärä olikin laskusuunnassa neljänä vuonna peräkkäin 2012–2015. Myönteinen kehitys on pyritty säilyttämään panostamalla edelleen työterveysyhteistyön tiivistämiseen ja varhaisen tuen kehittämiseen.

Vuonna 2011 otettiin käyttöön Aktiivisen tuen –toimintamalli, joka auttaa esimiestä toimimaan tilanteessa, jossa työntekijällä ilmenee ensimmäisiä merkkejä työkyvyn heikkenemisestä. Myös vuonna 2015 hyväksytyn Ikäohjelman avulla haetaan myönteisiä vaikutuksia henkilöstön työkykyyn, osaamiseen, työtyytyväisyyteen ja työn sujumiseen kaikissa elämän vaiheissa koko työuran ajan. Lisäksi työnantaja on pyrkinyt ennaltaehkäisemään sairauspoissaoloja johtamisen, tyky-toiminnan ja työterveyshuollon kehittämällä, henkilöstön koulutuksella, työolosuhteiden parantamisella, työpaikan riskien kartoituksella, työmenetelmien kehittämällä ja uusien työvälineiden hankinnalla.

Hyvä johtajuus lisää työhyvinvointia ja vähentää näin myös sairauslomia. Siksi työnantaja on panostanut erityisesti pitkäjänteiseen esimieskoulutukseen. Tästä on kerrottu enemmän kohdassa 3.4

Vuonna 2016 ja 2017 sairauspoissaolojen määrä nousi kuitenkin jälleen, ollen kuitenkin alemmalla tasolla kuin vuonna 2011. Vuoden 2017 koko henkilökunnan sairauspoissaolot olivat 15,9 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti. Luku sisältää kaikki poissaolot, jotka kirjataan sairauspoissaoloiksi.

Valtaosa sairauslomista on palkallisia ja osapalkallisia ja niistä aiheutuu työnantajalle merkittäviä kustannuksia. Sairausajanpalkat vuonna 2017 olivat yhteensä 1 015 682 € (luvussa eivät ole mukana sosiaalikulut eivätkä sairauslomien sijaisten palkkauskulut). Vastaava luku vuonna 2016 oli 951 163 €.

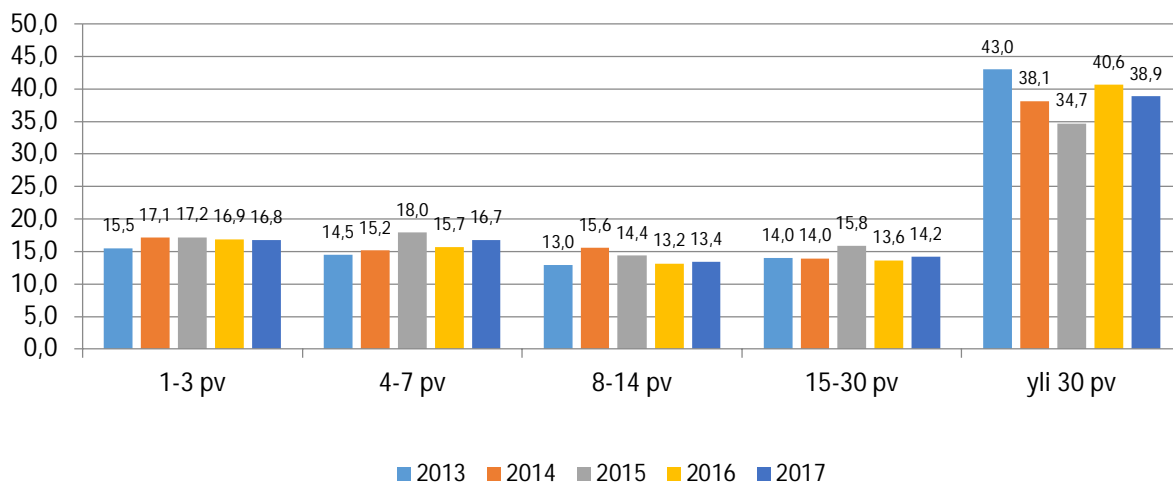
Taulukko 4 Koko henkilökunta, kalenteripäivää/htv

Vuosi	Sairauspoissa- olopäivät	Htv	Pv/htv
2011	18 059	1 040,3	17,4
2012	17 569	1 028,1	17,1
2013	16 781	1 032,8	16,2
2014	15 512	1 019,6	15,2
2015	14 276	993,5	14,4
2016	15 466	986,5	15,7
2017	15 930	1 000,6	15,9

Muihin henkilöstöryhmiin verrattuna maatalouslomitustyössä sattuu paljon sairauslomia aiheuttavia työtapaturmia ja työ on fyysisesti kuormittavaa. Koska maatalouslomittajat ovat kaupungin yksi suurimmista henkilöstöryhmistä, on maatalouslomittajien ja muiden henkilöstöryhmien sairauspoissaoloja syytä tarkastella myös erikseen. Vuonna 2017 lomittajien sairauspoissaolot olivat 31,0 pv/henkilötyövuosi (29,1 pv 2016) ja muiden henkilöstöryhmien 12,6 pv/htv (12,5 pv 2016). Maatalouslomittajien sairauspoissaoloissa tapahtui merkittävä nousu vuonna 2016 ja nousi edelleen kahdella päivällä. Lomituspalvelun johto on jo aloittanut tiiviin yhteistyön työterveyden kanssa tehostettujen tukitoimien muodossa. Muun henkilöstön osalta sairauslomien määrä pysyi edellisen vuoden tasolla.

Tarkasteltaessa sairauslomia pituuden mukaan, käy selville, että yli 30 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen osuus on hieman laskenut edelliseen vuoteen verrattuna. Puolestaan sitä lyhyempien sairauspoissaolojen osuus on kasvanut. Pitkien sairauspoissaolojen määrän kasvuun kiinnitettiin huomiota vuonna 2016. Sekä työterveyshuollon että Kevan kanssa on sovittu toimintatavoista, joilla tehostetaan työkyvyn tuen tarpeessa olevien työntekijöiden kartoittamista ja tuen piiriin ohjaamista. Myös esimiehille on korostettu aktiivisen otteen tärkeyttä silloin, kun työntekijän työkyvyssä alkaa olla viitteitä tuen tarpeesta.

Lyhyet sairauspoissaolot johtuvat yleensä akuuteista ja ohimenevistä sairauksista, kun taas pidempien sairauspoissaolojen syynä ovat vakavimmat tai pitkäkestoiset sairaudet. Osan terveyshaitoista ja sairauspoissaoloista aiheuttaa joidenkin työtilojen huonolaatuinen sisäilma.

Kuva 3 Sairauspoissaolot 2011–2017 pituuden mukaan (%)


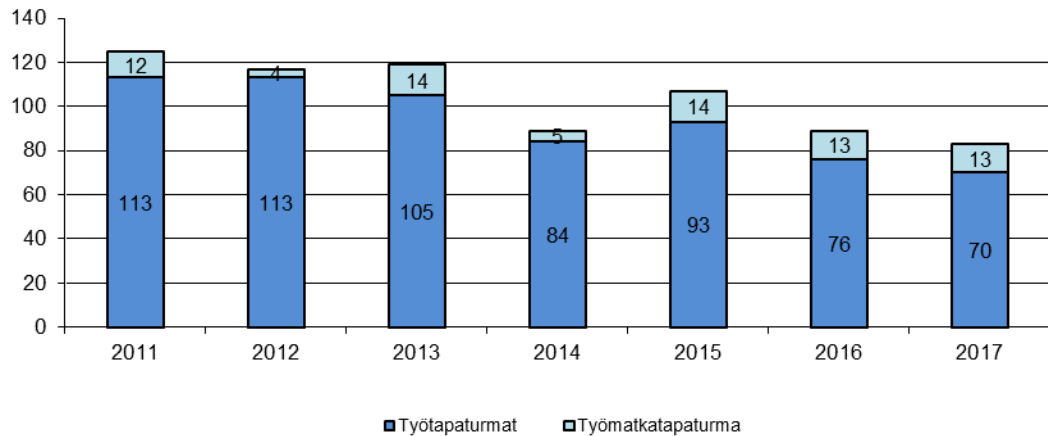
2.2 Tapaturmat

Vuonna 2017 sattui 83 tapaturmaa aiheuttaen työkyvyttömyyttä 1 152 sairauslomapäivän verran. Siis keskimäärin 14 päivää / työkyvyttömyyteen johtanut tapaturma. Tapaturman vakavuudesta riippuen, oli sairauslomien pituus yhdestä päivästä usean kuukauden sairauslomaan.

Työpaikat käsittelevät vaarojen arvioinnin päivitysten yhteydessä yhtenä vaaratekijänä myös työmatkoja. Alla olevasta kuvasta käy ilmi työtapaturmat ja työmatkapataturmat vuosina 2011–2017.

Maatalouslomitustyö on tapaturma-altista ja kaikista vuonna 2017 sattuneista 83:stä työtapaturmasta 48 sattui lomitustyössä. Näistä tapaturmista aiheutui 973 sairauspäivää. Suurin osa tapaturmista, 23 kpl, oli eläinten aiheuttamia. Edellisenä vuonna lomituksessa kirjattiin 53 tapaturmaa.

Lomitustyö maatilalla sisältää jatkuvasti muuttuvia ja haasteellisia tilanteita. Ennakoiva vaarojen tunnistaminen ja kiinteä yhteistyö maatalousyrittäjän kanssa on tärkeä osa tapaturmien ennaltaehkäisyä. Lomittajilla on käytössään myös lomituspalvelun kehittänyt Työturvallisuuden tsekkilista, joka muistuttaa ennakoivasta työkentelytavasta ja sitä kautta turvallisesta työpäivästä.

Kuva 4 Tapaturmien lukumäärä


2.3 Väkivalta- ja uhkatilanteet

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, on työolosuhteet järjestettävä siten, että väkivalta ja sen uhka estetään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijää ilmoittamaan havaitsemistaan epäkohdista työantajalle. Iisalmen kaupungilla on käytössä väkivalta- ja uhkatilanteiden ilmoitusmenetely.

Taulukko 5 Väkivalta- ja uhkatilanteet

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Sanallinen uhkaus	7	5	5	5	1	3	7
Fyysinen väkivalta	3	1	13	15	3	7	9
Vakava fyysinen väkivalta	0	1	1	0	0	0	0

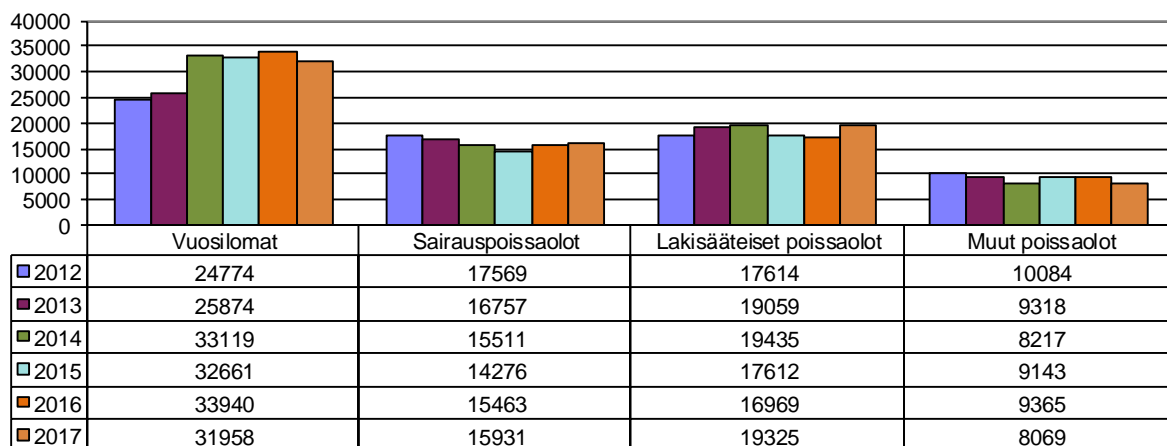
Vuonna 2017 työsuojelun tietoon saatettiin yhteensä 16 väkivalta- ja uhkatilannetta. Vakavia fyysisiä väkivaltatilanteita työsuojelun tietoon ei tullut yhtään. Tyypillistä väkivalta- ja uhkatilanteille on, että samat henkilöt aiheuttavat useamman ilmoituksen. Kaikki työsuojelun tietoon saatetut tilanteet käydään läpi ja sovitaan mahdollisista jatkotoimenpiteistä.

Henkilöstöhallintoon/työsuojeluun ei ole jätetty vuoden 2017 aikana yhtään virallista ilmoitusta häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta.

2.4 Poissaolot

Kuvasta 6 käy ilmi kaikkien poissaolojen jakautuminen eri muotoihin. Lakisääteisiin poissaoloihin tilastoidaan perhe- ja vuorotteluvapaat, määräaikaiset kuntoutustuet, opintovapaat, julkiset tehtävät, asevelvollisuus ja veso-päivät. Muihin poissaoloihin tilastoidaan mm. koulutukset ja virkamatkat.

Kuva 5 Poissaolojen jakautuminen eri muotoihin 2011–2017 (kaikki työ- ja virkasuhteiset)



3 Investoinnit henkilöstöön

3.1 Työterveyshuolto

Iisalmen kaupunki kilpailutti kevään aikana työterveyshuollon palvelut ja palveluntuottajaksi vaihtui 1.7. alkaen Terveystalo Oyj. Alkuvuoden työterveyshuollon palvelut ostettiin Terveyspalvelu Verso Oy:ltä. Kummankin palveluntuottajan tuli toteuttaa toimintaansa saman sisältöisen toimintasuunnitelman mukaisesti.

Iisalmen kaupungilla on ollut jo usean vuoden ajan tavoitteena suunnata työterveyshuollon toiminta sairaanhoitopainotteisesta enemmän ennaltaehkäisevään toiminnan suuntaan. Sekä Terveyspalvelu Verson että Terveystalon toimintakertomuksista käy kuitenkin ilmi, että tavoitteessa suunnata toiminta sairaanhoitopainotteisesta enemmän ennaltaehkäisevään toiminnan suuntaan ei ole onnistuttu riittävän hyvin. Vaikka suunta saatiinkin käännettyä vuonna 2014, oli sairaanhoitopainotteisen toiminnan osuus vuonna 2017 edelleen 61,9 %. Ainakin osin sairaudenhoidon suuri kysyntä selittynee henkilökunnan ikärakenteella.

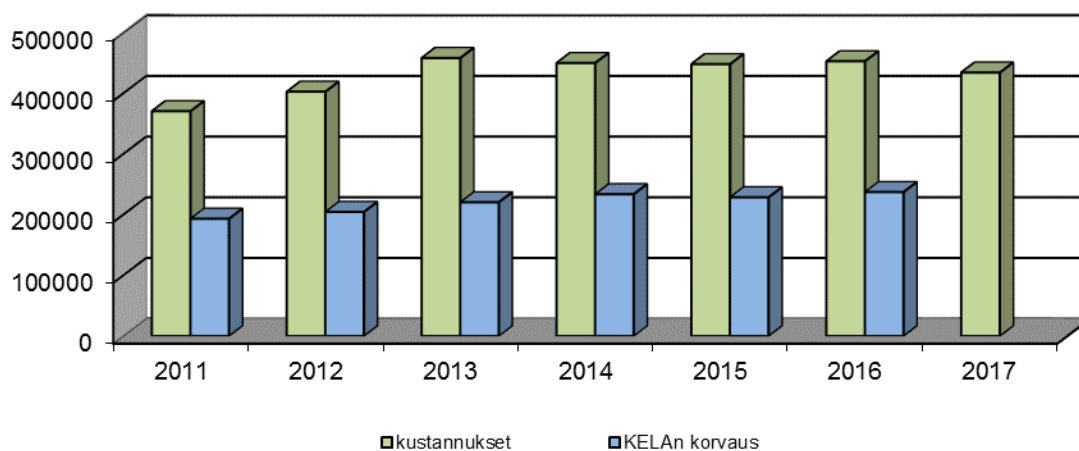
Tavoitteesta ennaltaehkäisevään toiminnan lisäämisestä on edelleen pidettävä kiinni, koska ennaltaehkäisevään toiminnan vaikutukset pitkällä aikavälillä ovat tehokkaampia ja pitkävaikutteisempia sekä työnantajan että ennen kaikkea yksilön itsensä kannalta. Siksi työtä ennaltaehkäisevään toiminnan ja työterveyshuoltoyhteistyön kehittämiseksi kannattaa jatkuvasti tehdä.

Työterveyshuoltolakikin korostaa henkilöstön koko työuran kestävästä systemaattista työkyvyn tukemista, ennakoivaa toimintatapaa, työterveyshuollon vastuuta työkyvyn ja kuntoutustarpeen selvittämisessä sekä toiminnan suunnitelmallisuutta ja vaikuttavuuden arviointia. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan paitsi lisätä terveyttä ja työhyvinvointia, myös vähentää sairauspoissaoloja ja myöhentää eläköitymistä.

Iisalmen kaupungin varsin suurten varhe-kustannusten vuoksi käytiin yhteistyössä Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) kanssa vuonna 2015 läpi kaupungin toimintatavat työkyvyn tukemisessa. Kevan työkykykoordinaattori ja asiantuntijalääkäri totesivat, että työntäjän toimintatapaohjeistukset ja ohjelmat ovat kyllä kunnossa, mutta toiminnassa on käytännön tasolla parannettavaa joka tasolla. Samassa yhteydessä Kevan edustaja totesi, että Iisalmen kaupungin työterveyshuollon kustannukset ovat varsin kohtuulliset valtakunnan vertailussa.

Työterveyshuollon kustannukset laskivat hieman palveluntuottajan vaihdosvuonna. Työterveyshuollon kustannuksiin saadaan Kelalta 50–60 %:n korvaus ja maatalouslomittajien osalta työnantajalle jäävät kustannukset korvaa Mela.

Kuva 6 Työterveyshuollon kustannukset



3.2 Työsuojaus

Työsuojaus muodostuu henkilöstön terveyden ja henkisen hyvinvoinnin ylläpidosta, riskien hallinnasta, tapaturmien ja sairauksien ennaltaehkäisystä sekä tuotantotoiminnan ja työvälineiden hyvästä ylläpidosta ja jatkuvasta kehittämisestä.

Työkykyyn liittyvissä asioissa, kuten varhaisen tuen toteutumisessa työpaikalla, sairauspoissaolojen seurannassa ja sisäilmaongelmien käsittelyssä toimitaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Iisalmen kaupunki otti keväällä 2017 käyttöön toimintamallin sisäilmaongelmien ratkaisemisessa. Työsuojelun ja työterveyshuollon edustajat ovat mukana sekä kohdekohtaisten sisäilmatyöryhmien että sisäilma-asioiden ohjausryhmän kokoonpanoissa. Toimintamallin käyttöönotto ja moniammatillisten työryhmien säännölliset kokoontumiset ovat jäntevöittäneet osaltaan sisäilma-asioiden käsittelyä, ohjaamista ja seuranta.

Työtapaturoiden tutkimisen tavoitteena on löytää tapaturmatekijöitä, oppia tapahtuneesta, estää uusia tapaturmia ja ylläpitää tietoisuutta riskeistä. Tutkinnassa selvitetään mitä tapahtui, miksi tapahtui ja miten voidaan samankaltaiset tilanteet estää tulevaisuudessa.

Itä-Suomen aluehallintoviraston suorittamat työsuojelutarkastukset kohdistuivat kuudelle koululle ja Ylä-Savon lomituspalveluihin. Työturvallisuuden parantamiseksi työpaikoille annettiin toimintaohjeita sisäilman laatuun, väkivallan uhkaan, suojainten ja työvälineiden turvalliseen käyttöön liittyen sekä psykososiaaliseen kuormittumiseen.

LähiTapiolan vetämässä työsuojelun kehittämissäpäivässä tavoitteeksi nousi henkilöstön osallistaminen mukaan työhyvinvoinnin, työyhteisön ja työturvallisuuden kehittämiseen. Työsuojelu pyrkii osaltaan vaikuttamaan tähän ottamalla tiiviimmin yksiköiden työsuojeluasiamiehet mukaan työsuojelutoimintaan mm. tiedottamisen ja kouluttamisen keinoin.

Vuonna 2017 aloitti toiminnan henkilöstön kehittämissäryhmä. Henkilöstön kehittämissäryhmä on uusi yhteistyön muoto ja se korvaa kaupungin entisen työryhmän ja osittain myös aikaisemmat palvelukeskuskohtaiset yhteistyöryhmät. Sen tehtävänä on kehittää henkilöstön työhyvinvointia, parantaa yhteisöllisyyttä ja järjestää vapaamuotoista ohjelmaa ja toimintaa henkilöstölle. Kehittämissäryhmä on koottu kaupungin työntekijöistä niin, että siinä ovat edustettuina kaikki toimialat.

Syksyllä valmistui uusi työsuojelun toimintaohjelma. Siinä määritellään työsuojelun päämäärä ja tavoitteet, vastuut ja toimivalta. Toimintaohjelmaan on koottu kaikki Iisalmen kaupungilla käytössä olevat toimintatavat, joilla pyritään parantamaan työoloja ja työhyvinvointia, kohti strategista ohjelmaa houkutteleva ja huolehtiva työnantaja.

Työyksiköiden tekemät arvioinnit työn vaaroista ja riskeistä koottiin yhteen asianhallintajärjestelmään. Työn riskien arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämisveloitte perustuu työturvallisuuslakiin ja koskee kaikkia työnantajia.

Vuoden aikana kartoitettiin henkilökunnan ensiapuvalmius, tallennettiin pätevyudet ja voimassaolot järjestelmään ja järjestettiin ensiapukoulutusta. Tehdyn kartoituksen perusteella voidaan todeta, että Iisalmen kaupungin ensiapukoulutettujen määrä täyttää reilusti viiden prosentin yleisen tavoitteen. Toisaalta taas kaikista yksiköistä ei löydy ensiaputaitoisia henkilöitä riittävästi. Tähän vastataan järjestämällä koulutusta.

Työsuojeluvaleissa valittiin uudet toimijat kaudelle 2018–2021. Työsuojeluvaltuutettu on uudella kaudella neljä entisen kolmen sijaan. Uusi valtuutettu valittiin edustamaan maatalouslomittajia, jolloin heillä on oma edustaja valmiina mahdollisen maakuntaan siirtymisen varalta.

3.3 Tyky-toiminta

Tyky-toiminta tähtää terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseen työuran kaikissa vaiheissa. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla työnantaja ja työntekijät yhdessä edistävät ja tukevat jokaisen työ- ja toimintakykyä. Tyky-toiminta on monipuolista, mielen ja kehon liikuttamisesta työpaikan ilmapiiriin ja johtamisen kehittämiseen.

Iisalmen kaupunki tukee työntekijöidensä työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa mm. kulttuuri- ja liikuntaseteleiden muodossa. Henkilökunnalla on mahdollisuus lunastaa 5 euron arvoisia seteleitä 3 euron omavastuulla. Vuonna 2017 henkilökunta osti käyttöönsä 5 431 seteliä. Omaehtoista liikkumista tuetaan myös kompensoimalla uimahalli- ja kuntosalikäyntejä sekä käyntejä liikuntapalveluiden ohjatussa toiminnassa. Kaupungin henkilökunnan omia ohjattuja liikuntaryhmiä toimi kaksi, fysiokimppajumppa ja Pilates. Lisäksi henkilökunnalla on omia erilaisten joukkuelajien parissa kokoontuvia ryhmiä. Työnantajan tuki liikuntaryhmiin ja ohjatun liikunnan kausikorttiin sekä kansalaisopiston kursseihin jatkui. Ohjatun liikunnan kausikorttia tuettiin 10 eurolla/kortti ja kurssien maksuja 25 %:n osuudella.

Työnohjaukseen varattua henkilöstöhallinnon määrärahaa käytettiin 5 200 € viiden yksikön erilaisiin työn sujumista tukeviin koulutuksiin. Kaikkiaan tyky-määrärahaa käytettiin 34 634 € eli noin 35 €/työntekijä (996 hlöä).

3.4 Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Kaupunkistrategian ja henkilöstöohjelman mukaan osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on keskeinen strateginen tavoite. Osaamisen kehittämisessä pyritään työtehtävien ja henkilöstön osaamisen tasapainoon. Henkilöstön koulutusmäärärahat on pidetty hyvällä tasolla. Vuoden 2017 talousarvio sisälsi organisaatiouudistuksesta johtuen ylimääräistä keskitettyä koulutusmäärärahaa 20 000 €.

Henkilöstön kehittämissuunnitelma pitää sisällään osaamisen kehittämisen tavoitteet, yleiset periaatteet, menetelmät, toteuttamissuunnitelman ja seurantamenetelyt. Kehittämissuunnitelma toimii osaamisen johtamisen tukena esimiehille ja antaa henkilöstölle kokonaiskuvan osaamiseen ja sen kehittämiseen liittyvistä asioista.

Perehdytys

Uusien ja pitkään työstä poissaolleiden työntekijöiden perehdyttäminen tapahtuu perehdyttämisen tarkistuslistan ja sen pohjalta tehtävän perehdytysuunnitelman avulla. Kaikki perehdyttämisen tarkistuslistassa mainitut asiat löytyvät sähköisestä henkilöstöoppaasta. Perehdytyksen avuksi luotu toimintatapa on yhtenäistännyt perehdyttämisen käytäntöjä ja sähköinen henkilöstöopas antaa työntekijöille mahdollisuuksia laajempaan itsenäiseen perehtymiseen.

Kehityskeskustelut

Ammatillisista kehittymistarpeista keskustellaan vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä. Kehityskeskustelut ovat keskeinen keino varmistaa organisaation tavoitteiden saavuttaminen ja tarvittavan osaamisen kehittyminen työyhteisössä. Henkilökohtaisen kehityskeskustelun tarkoituksena on varmistaa, että jokainen työntekijä tietää tehtävänsä ja tavoitteensa ja että hänellä on työtehtävien edellyttämä ammattitaito ja osaaminen.

Vuonna 2017 otettiin uutena toimintona käyttöön ryhmäkehityskeskustelut, joita voidaan hyödyntää mm. työyksikön yhteisten tavoitteiden suunnittelussa ja seurannassa. Kehityskeskustelujen käyminen oli yksi henkilöstöohjelman strategisista tavoitteista.

Kehityskeskustelujen käynnin osalta tavoite oli lautakuntatasoinen. Lautakunnat raportoivat tuloksista toimintakertomuksessa. Koko kaupungin tasolla kehityskeskustelut toteutuivat 85,5 prosenttisesti.

Henkilöstökoulutus

Ammatillinen henkilöstökoulutus on keskeinen osa henkilöstön osaamisen kehittämistä. Ammatillisen osaamisen kehittämistä ja ylläpitämistä vastaavat työyksiköt itse varaamalla siihen tarvittavat määrärahat talousarvioon. Henkilöstön osamista on kehitetty toimialojen laatimien koulutussuunnitelmien mukaisesti. Koulutuspäivien toteumat ja koulutusmäärärahojen käyttö on raportoitu vuoden 2017 toimintakertomuksessa henkilöstöohjelman strategisten tavoitteiden toteutumisella lautakuntatasolla.

Henkilöstöhallinnon keskitetyllä koulutusmäärärahalla järjestettiin koko henkilökunnalle suunnattua yhteistä koulutusta ja muutosvalmennusta. Vuoden 2017 ylimääräisellä koulutusmäärärahalla järjestettiin myös ammatillista lisäkoulutusta uusiin tehtäviin siirtyneille henkilöille organisaatiouudistuksesta johtuen. Keskitetystä koulutusmäärärahasta kustannetaan myös esimiespäivien yhteydessä olevat esimieskoulutukset. Koko esimiesjoukolle suunnatut koulutukset keskittyivät muutosjohtamiseen ja strategiatyöhön.

Henkilöstöhallinto suunnitteli yhdessä Ylä-Savon ammattiopiston kanssa tiiminvetäjille tarkoitetun tiiminvetäjä-koulutuksen, joka alkoi vuoden 2017 lopulla ja jatkuu vuoden 2018 puolelle. Koulutukseen osallistuu 10 henkilöä. Esimiesten osalta tavoitteena on, että kaikki kaupungin esimiehet käyvät jonkin johtamista tukevan koulutuksen eli käytännössä JET-koulutuksen. Vuonna 2017 JET-koulutuksessa oli kolme henkilöä.

Koulutussuunnitelmassa olevista koulutuksista saa koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutussuunnitelmat vuodelle 2017 hyväksyttiin kaupungin yhteistyöryhmässä yt-lain mukaisesti ja koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi yhteensä 1 145 pv. Koulutuskorvauksen määrä edellä mainituista päivistä oli yhteensä 19 249,74 €.

4 Henkilöstövoimavarojen menetykset

Käsitteellä ”henkilöstövoimavarojen menetykset” tarkoitetaan henkilökunnasta poistuneiden määrää ja myös osaamisen määrää. Henkilöstöohjelmassa vuosille 2016–2018 arvioidaan henkilöstöpoistuman määrää ja laatua tarkemmin ja kaikkea sitä, miten tähän poistumaan vastataan. Muu kuin eläkepoistuma on kaupungilla melko vähäistä. Muuta kuin eläköitymisestä johtuvaa poistumista tapahtuu lähinnä opetuksessa, varhaiskasvatuksessa ja maatalouslomituksessa.

4.1 Eläköityminen

Eläkeuudistus astui voimaan 1.1.2017. Osa-aikaeläke poistui ja tilalle tuli osittain varhennettu vanhuuseläke. Vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee asteittain 63 vuodesta 65 ikävuoteen vuodesta 2018 alkaen kaikilla heillä, joilla ei ole Kevan määrittelemää ns. henkilökohtaista eläkeikää. Eli henkilökohtainen eläkeikä (63 ja 65 ikävuoden välillä) säilyi ennallaan. Kaupungin palveluksessa on suuri joukko ihmisiä, joilla on tämä Kevan määrittelemä 63 ikävuotta korkeampi henkilökohtainen eläkeikä.

Joustava vanhuuseläkkeelle jääminen 63 ja 68 ikävuoden välillä on vaikuttanut joidenkin halukkuuteen jatkaa työssä eläkeiän täyttymisen jälkeen. Hyvin tavallista on, että työskennellään vielä joitakin kuukausia eläkeiän täyttymisen jälkeen. Edelleen kuitenkin suurin osa vanhuuseläkeikään saakka työskentelevistä jää eläkkeelle heti eläkeiän täytyttyä. Iisalmen kaupungin palveluksessa on vielä suuri joukko opettajia, joiden ammatillinen eläkeikä on 60 vuotta. Suurin osa opettajista on jäänyt eläkkeelle tuon iän saavutettuaan.

KuEL-vanhuuseläkkeelle siirtyi 16 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 63,6 vuotta. Opetuspuolelta VaEL-vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,3 vuotta. Keskimääräinen eläköitymisikä kaikki eläkemuodot (KuEL/VaEL vanhuus-, työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyyseläke) huomioon ottaen oli 59,3 vuotta.

Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrää pyritään pienentämään mm. oikea-aikaisella varhaisella tuella ja aktiivisella työterveysyhteistyöllä. Varhaisen ja tehostetun tuen toimista huolimatta työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi vuoden aikana yhdeksän henkilöä.

Eläköitymässä olevalle henkilöstölle järjestettiin kokeiluna eläkevalmennusta, jolla haluttiin tukea eläköityviä henkilöitä elämänmuutoksessa, jonka eläköityminen aiheuttaa. Valmennus sai hyvää palautetta ja sitä jatketaan edelleen.

Taulukko 6 Eläkkeelle siirtyneet

	Kaikki eläkkeelle siirtyneet (kaikki eläkelajit)		KuEL-vanhuuseläkkeelle siirtyneet		VaEL-eläkkeelle siirtyneet	
	Keski-ikä	Keski-ikä	Keski-ikä	Keski-ikä	Keski-ikä	Keski-ikä
2007	59	58,6	15	64,3	4	59,8
2008	56	59,4	20	63,7	6	61,0
2009	51	59,2	17	63,2	4	62,0
2010	38	58,2	12	63,6	4	61,8
2011	37	57,4	15	63,7	7	61,8
2012	31	60,6	15	64,5	5	60,3
2013	36	60,3	19	64,2	4	62,4
2014	37	59,3	14	63,8	9	61,1
2015	36	60,7	15	63,5	9	60,2
2016	47	61,6	31	63,6	2	61,5
2017	39	59,1	16	63,6	6	60,3

Osa-aikaeläkkeellä oli vuoden lopussa 7 henkilöä. Uusia osa-aikaeläkkeelle siirtyjiä heistä oli kolme. 1.1.2017 oli viimeinen mahdollinen päivä osa-aikaeläkkeelle jäämiselle, minkä jälkeen se vaihtoehto työn osa-aikaistamiselle loppui. Osa-aikaeläkeläisten keski-ikä oli 62,9 vuotta. Osa-aikaeläkkeellä on henkilöitä tasaisesti eri ammattiryhmistä, eli sen ei voida katsoa olleen erityisesti jonkin ammattiryhmän suosiossa. Suurin osa osa-aikaeläkkeellä olevista on kuitenkin fyysistä työtä tekeviä.

Taulukko 7

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Osa-aikaeläke	23	18	17	14	8	7
Osatyökyvyttömyyseläke	12	11	12	15	20	21
Yhteensä	35	29	29	29	28	28

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 21 henkilöä ja heidän keski-ikä oli 56,8 vuotta. Vuonna 2017 osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 10 henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeen tarkoituksena on tukea työssä jatkamista aiempaa kevyemmällä työmäärällä ja antaa näin mahdollisuus pidentää työuraa työkyvyn heikkenemisestä huolimatta. Työn osa-aikaistamisella pyritään mahdollistamaan osatyökykyisten työuran jatkuminen.

5 Keskeiset muut kehittämistoimenpiteet vuonna 2017/ tavoitteet vuodelle 2018

5.1 Esimiestoiminnan kehittäminen

Johtamisjärjestelmän kehittäminen on yksi henkilöstöohjelman neljästä päätavoitteesta ja esimiestoiminnan kehittäminen on tärkeä osa sitä. Johtamisjärjestelmän tulee toimia kaikilla organisaatiotasoilla, koska se konkretisoi strategiset tavoitteet ja toimenpiteet. Sen tehtävä on varmistaa myös henkilöstön sitoutuminen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Uudessa organisaatiossa on 3 toimialajohtajaa, 11 vastuualueen päällikköä ja 47 toimintayksikön esimiestä.

Organisaatiouudistuksessa esimiesten määrää vähennettiin 13 henkilöllä. Tavoitteena oli esimiestyön selkiyttäminen. Hallinnolliset tehtävät keskitettiin pääasiassa vastuualueiden päälliköille ja toimintayksiköiden varsinaisille esimiehille. Työnjohtajien ja tiiminvetäjien oli tarkoitus keskittyä päivittäisen toiminnan johtamiseen.

Vuoden edetessä kuitenkin katsottiin tarpeelliseksi delegoida joitakin rutiiniluontoisia henkilöstöpäätöksiä myös tiiminvetäjille. Etenkin tämä nähtiin tarpeelliseksi niissä työyksiköissä, joissa esimiehillä oli alaisia paljon tai mm. palkanmaksu edellytti asioiden nopeaa etenemistä. Sihteeripalveluissa hankaluutena oli ”moniportainen” työnjohto, koska sihteeireillä on toimialan työtehtäviä antavat esimiehet, tiiminvetäjä ja henkilöstöpäätökset tekevä oma varsinainen esimies.

Painopistealueena esimiestyön kehittämisessä oli vuonna 2017 strategisen johtamisen/osaamisen kehittäminen ja sen tuominen kiinteästi mukaan työyhteisöjen toimintaan. Esimiehet haastettiin mukaan strategiatyöhön, kun uutta Iisalmen kaupunkistrategiaa 2030 valmisteltiin ja esimiehille järjestettiin valmennusta aiheena ”esimiehen rooli strategiatyössä”.

Esimiestyötä on tuettu myös kaksi kertaa vuodessa järjestettävillä esimiestilaisuuksilla, joihin lähes poikkeuksetta kaikki esimiehet ovat osallistuneet. Tilaisuuksissa on käyty läpi mm. henkilöstö- ja talousasioita sekä muita ajankohtaisia asioita. Vuoden 2017 esimiesinfon ajankohtainen teema-aihe oli esimiehen rooli ja merkitys työkykyasioiden hoitamisessa, koska työterveyspalveluiden tuottaja vaihtui kesken vuoden.

Esimiesvalmennuksilla on pyritty vahvistamaan johtajuutta ja kehittämään työyhteisön toimintaa. Tukea antava ja oikeudenmukainen johtajuus on yhteydessä työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin.

5.2 Henkilöstökysely 2017

Vuoden 2017 henkilöstökyselyyn otettiin mukaan vain keskeisimmät asiat, joihin haettiin vastaukset, koska pitkät kyselyt on nähty henkilöstön näkökulmasta hankaliksi ja aikaa vieviksi. Kyselyssä oli vain 10 kysymystä, joilla mitattiin työyhteisöjen sosiaalista pääomaa ja 4 kysymystä, joilla kartoitettiin strategisten tavoitteiden toteutumista. Kyselyn lopussa oli tyhjä kenttä vapaata sanallista palautetta varten.

Sosiaalinen pääoma ilmenee työpaikalla ryhmään kuulumisen tunteena, luottamuksena, vastavuoroisuutena ja henkilöstön toimintana yhteiseksi hyväksi. Sosiaalinen pääoma jakaantuu kahteen ulottuvuuteen. Vertikaalinen pääoma koostuu työntekijöiden ja esimiesten välisestä luottamuksesta, vastavuoroisuudesta sekä yhteistyötä edistävästä jaetuista arvoista ja normeista. Horisontaalinen sosiaalinen pääoma muodostuu puolestaan työntekijöiden keskinäisestä auttamisesta, yhdessä ideoimisesta ja ratkaisujen etsimisestä. Se ilmenee työntekijöiden toimimmyhdessä asenteena.

Sosiaalinen pääoma on uusia henkilöstötunnuslukuja, joita on kehitetty perinteellisten tunnuslukujen rinnalle. Työyhteisön vähäisen sosiaalisen pääoman on todettu tutkimuksissa lisäävän sairastumisriskiä 1,3 kertaiseksi ja yksilön vähäisen sosiaalisen pääoman peräti 1,8 kertaiseksi. Työyhteisöjen vähäinen sosiaalinen pääoma lisää henkilöstön masennukseen sairastumisen riskiä jopa 20–50 %.

Sosiaalinen pääoma mittarina kertoo seuraavia asioita:

- Esimieheeni voi luottaa
- Esimieheeni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti
- Esimies kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia
- Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa
- Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita
- Työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen
- Asenteemme on, että ”toimimme yhdessä”
- Jokainen tuntee olevansa ymmärretty ja hyväksytty

Edellä kuvatut asiat ovat tuloksellisen työyhteisön tyypillisiä tunnusmerkkejä ja kertovat työnantajalle, että asiat työyhteisössä ovat hyvin. Korkea sosiaalinen pääoma lisää työhyvinvointia ja sitoutuminen työhön ja sen tavoitteisiin elää yleensä sen mukaan.

Sosiaalinen pääoma oli yksi henkilöstöohjelman strategisten tavoitteiden mittareista. Tavoite vuodelle 2017 oli 4 ja toteuma tehdyn kyselyn mukaan 4,02. Arviointias- teikko on kyselyssä 1–5.

Jotta pääsemme reagoimaan tuloksiin mahdollisimman kohdennetusti, olemme jakaneet henkilöstömme 27 vastausryhmään ja tulokset käsitellään kaupungin yhteistyöryhmän päätöksen § 8 (13.2.2018) mukaisesti.

Henkilöstökertomuksessa vastausten jakaantuminen eri vaihtoehtoihin esitetään koko kaupungin tasolla ja vertailutaulukko vastausten keskiarvoista toimialoittain. Vastausprosentit on julkaistu vastaajaryhmittäin kaupungin intranetissä.

Alla vastausprosentit toimialoittain:

	v.2017	v.2016
Elinvoima- ja konsernipalvelut	67,9 %	69,2 %
Tekninen toimiala/Vesi-liikelaitos	71,2 %	60,2 %
Sivistys- ja hyvinvointi toimiala	65,9 %	45,1 %

Koko kaupungin vastausprosentti oli 67,1 % (v.2016 53,7 % ja v. 2015 47,4 %).

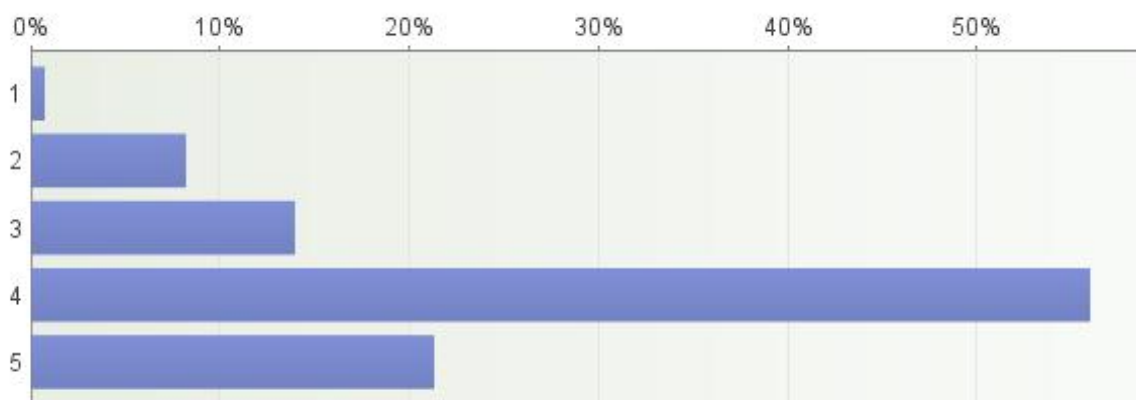
Alla kyselyn tulokset sosiaalisen pääoman kysymysten osalta keskiarvoina koko kaupungin tasolla, niin että vastaajien prosentuaaliset määrät näkyvät (asteikko 1- 5)

Vastausvaihtoehdot:

1=täysin eri mieltä, 2=melko eri mieltä, 3= en samaa enkä eri mieltä, 4=melko samaa mieltä ja 5=täysin samaa mieltä

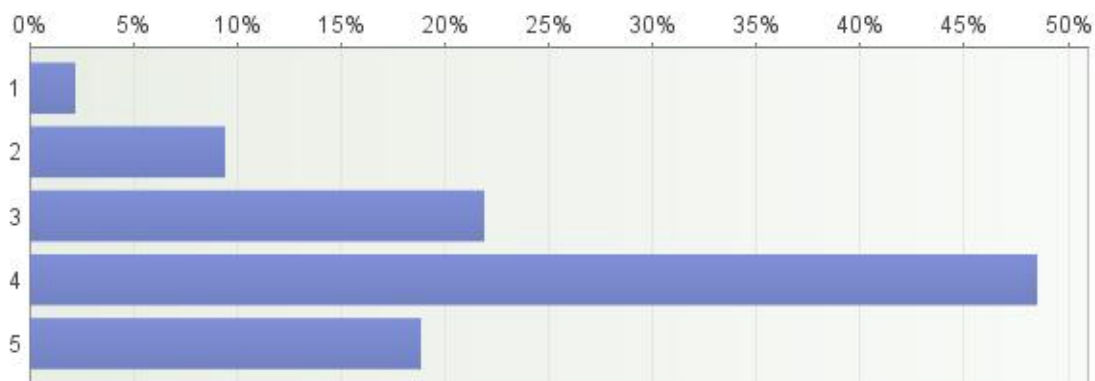
Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa

Keskiarvo: 3,89

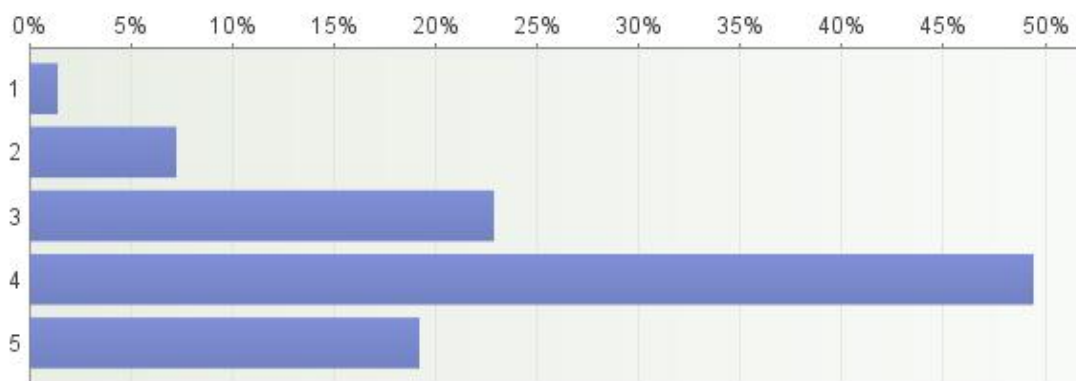


Työyhteisömme jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita

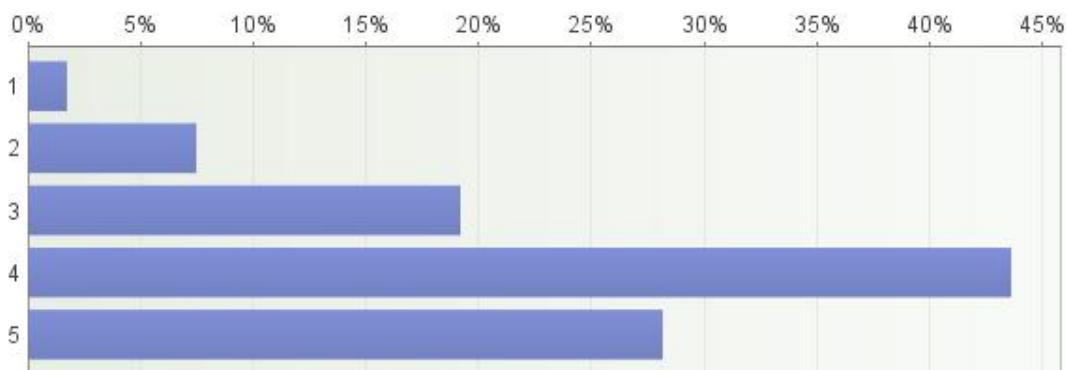
Keskiarvo: 3,72

**Työyhteisömme jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen pääsemiseksi**

Keskiarvo: 3,78

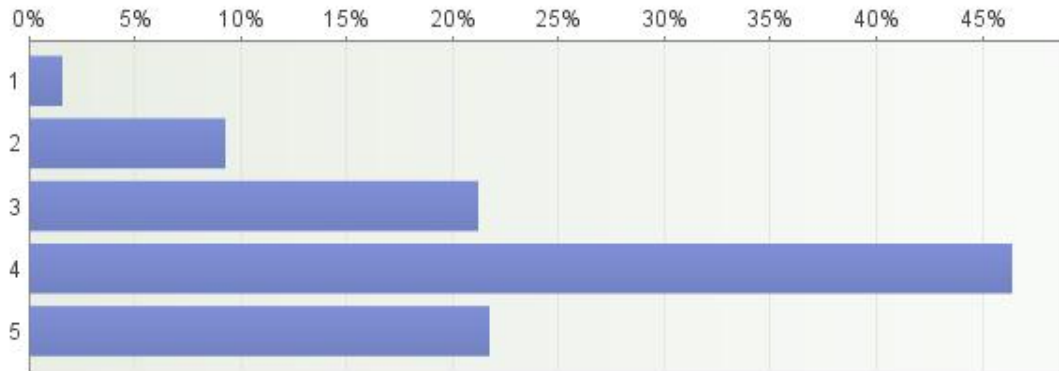
**Asenteemme työssä on, että "toimimme yhdessä"**

Keskiarvo: 3,89

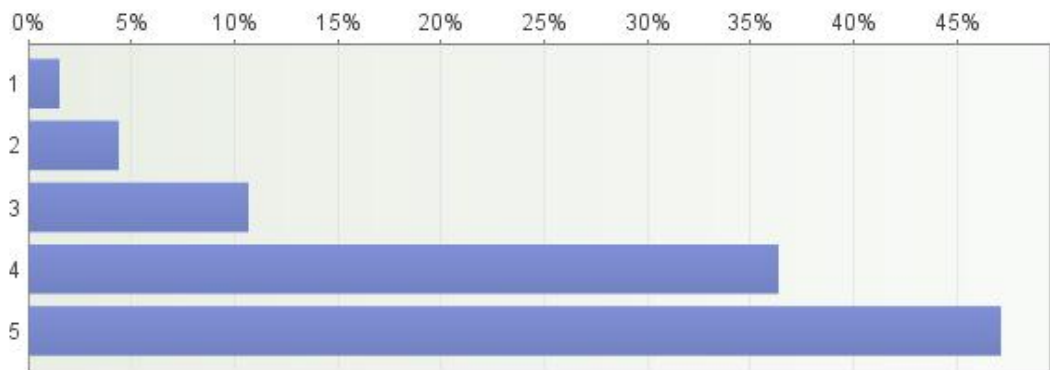


Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty

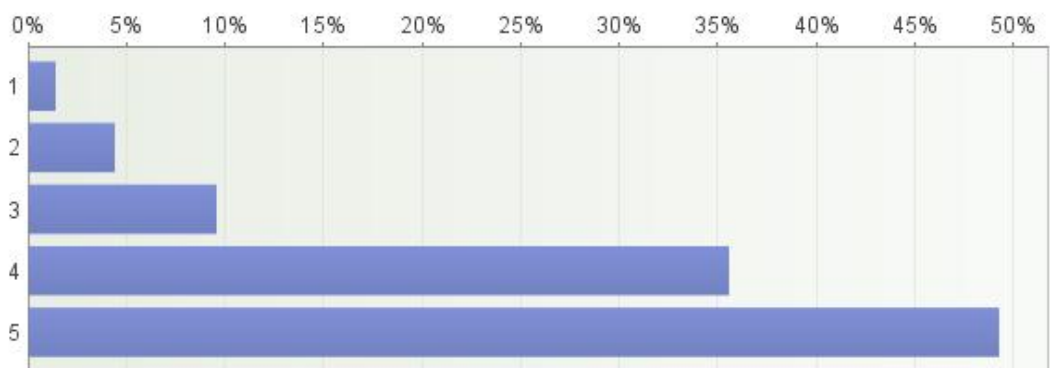
Keskiarvo: 3,77

**Esimieheen voi luottaa (oma lähiesimies)**

Keskiarvo: 4,23

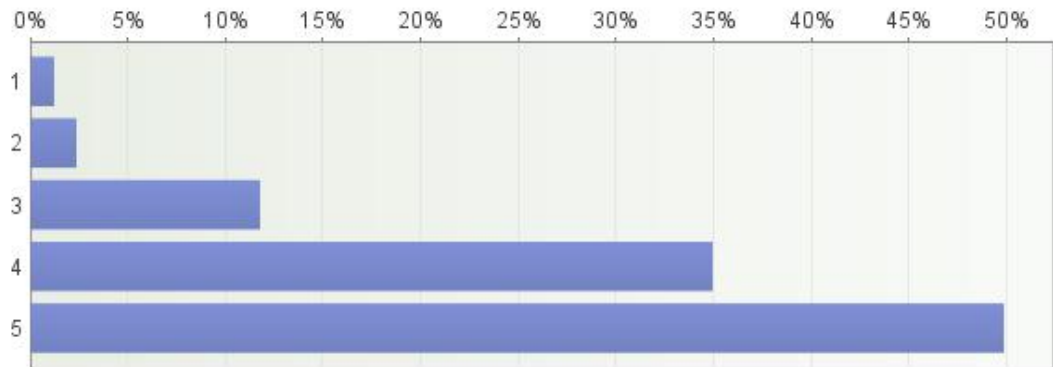
**Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti**

Keskiarvo: 4,27

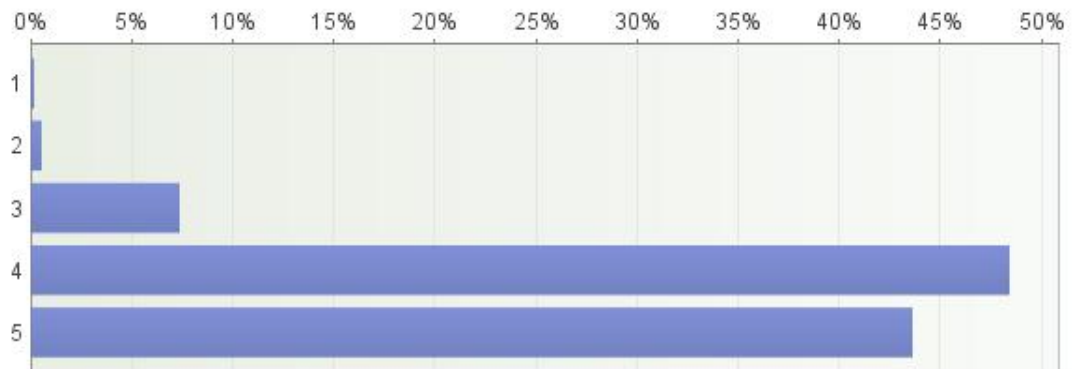


Esimieheni kunnioittaa työntekijän oikeuksia

Keskiarvo: 4,30

**Tuen omalla toiminnallani ja käyttäytymiselläni esimiestäni ja työyhteisöni jäseniä hyvin työtuloksiin pääsemisessä**

Keskiarvo: 4,35



Alla vastaukset toimialoittain (vertailutaulukko, johon on merkitty kysymysten keskiarvot kunkin toimialan osalta) sekä koko kaupungin tulos

Vastaukset kysymyksiin keskiarvoina (1-5 asteikolla) kunkin toimialan osalta				
1=täysin eri mieltä, 2= melko eri mieltä, 3= en samaa, enkä eri mieltä, 4= melko samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä				
Kysymykset	Elinvoima- ja konsernipalvelut	Tekninen toimiala ja Vesi-liikelaitos	Sivistys- ja hyvinvointintoi toimiala	Koko kaupungin tulos
Vastaajien määrä	165	81	353	599
Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa	3,75	3,84	3,96	3,89
Työyhteisömme jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita	3,39	3,70	3,87	3,72
Työyhteisömme jäsenet ottavat työssään huomion muiden esittämät parannusehdotukset parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen	3,56	3,86	3,86	3,78
Asenteemme on, että "toimimme yhdessä"	3,75	3,74	3,99	3,89
Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty	3,68	3,95	3,78	3,77
Esimieheen voi luottaa	4,20	4,32	4,23	4,23
Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti	4,23	4,42	4,26	4,27
Esimieheni kunnioittaa työntekijän oikeuksia	4,23	4,38	4,31	4,30
Tuen omalla toiminnallani ja käyttäytymiselläni esimiestäni ja työyhteisöni jäseniä hyvin työtuloksiin pääsemisessä	4,21	4,33	4,41	4,35
SOSIAALINEN PÄÄOMA YHT.	3,89	4,06	4,07	4,02

Sosiaalisen pääoman kehittyminen:

Kyselyn tulosten mukaan esimiestyö näyttää toimivan edelleen hyvin. Esimiehiin luotetaan ja esimiehet kohtelevat alaisiaan hyvin ja kunnioittavat heidän oikeuksiaan. Kehitettävää näyttää olevan vuoden 2016 tapaan työyhteisöjen sisäisessä toiminnassa ja käyttäytymisessä työyksikön sisällä eli ei osata toimia yhdessä yhteiseksi parhaaksi.

Kyselyn tulos on samansuuntainen kuin vuonna 2016. Edistystä on kuitenkin tapahtunut lähes kaikilla osa-alueilla. Taantumista on tapahtunut ainoastaan kohdassa "Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa", mikä kertoo, että tiedottaminen ei ole toiminut tarpeeksi hyvin ja sisäinen vuorovaikutus ei ole ollut täysin kunnossa.

Osasyynä tähän voi olla myös organisaatiouudistuksen voimaantulo vuoden alussa ja sen mukanaan tuomat normaalit käynnistymisvaikeudet. Sosiaalinen pääoma vuonna 2017 on kuitenkin kokonaisuudessaan melko hyvällä tasolla 4,02 (vuonna 2016 3,91).

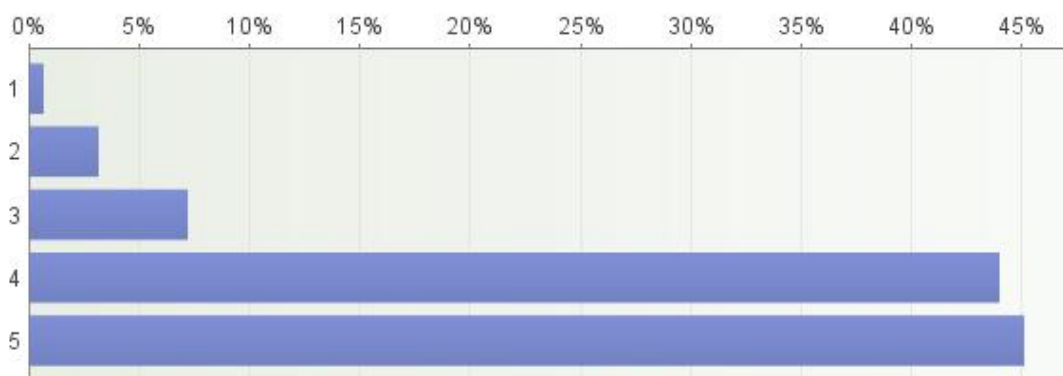
Alla kyselyn vastaukset muiden strategisten tavoitteiden toteutumisesta keskiarvoina koko kaupungin tasolla, niin että vastaajien prosentuaaliset määrät näkyvät (asteikko 1- 5)

Vastausvaihtoehdot:

1=täysin eri mieltä, 2=melko eri mieltä, 3= en samaa enkä eri mieltä, 4=melko samaa mieltä ja 5=täysin samaa mieltä

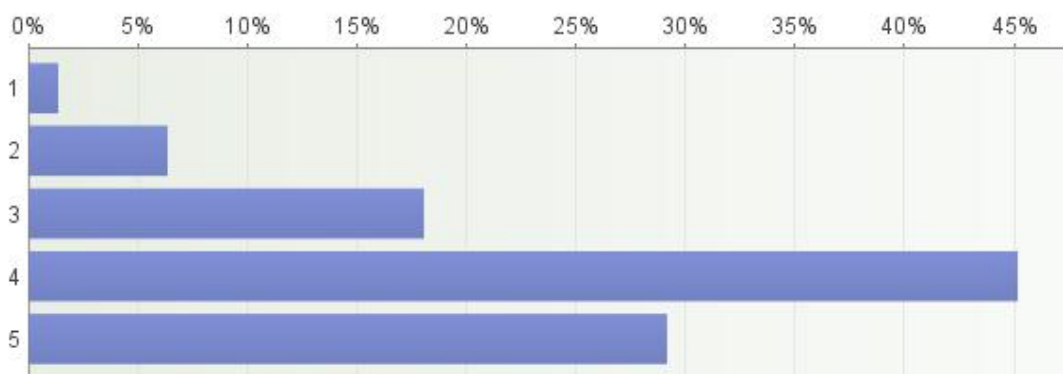
Osaamiseni vastaa tehtäväkuvaani

Keskiarvo: 4,30



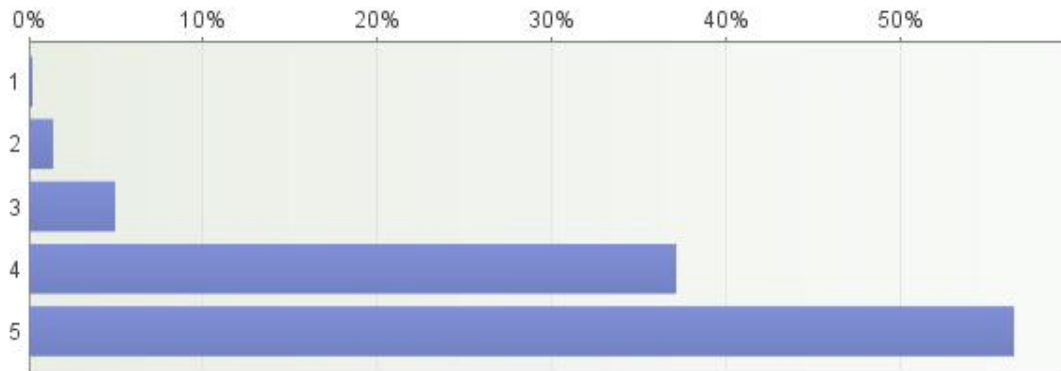
Työyksikössämme työilmapiiri on mielestäni kunnossa

Keskiarvo: 3,94

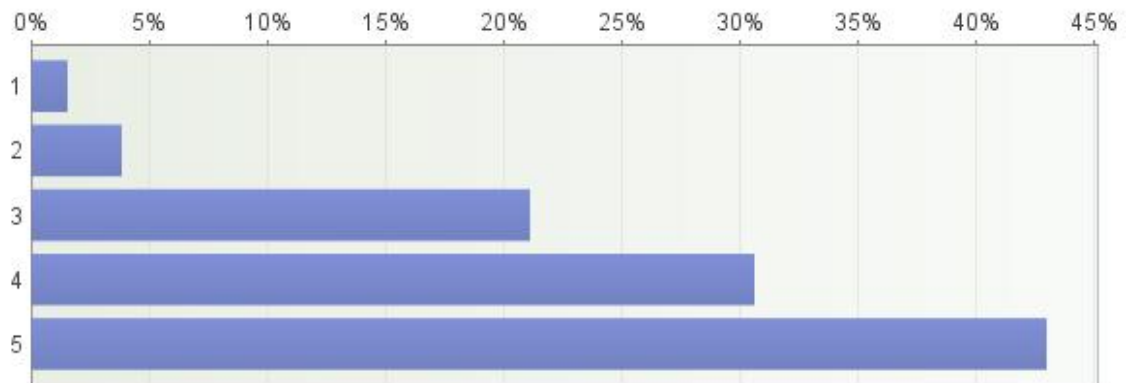


Tiedän omat tehtäväni ja työni tavoitteet osana työyksikköemme tavoitteita

Keskiarvo: 4,48

**Voisitko suositella Iisalmen kaupunkia työnantajana muille henkilöille?**

Keskiarvo: 4,10



Strategisten tavoitteiden toteutuminen toimialoittain (vertailutaulukko, johon on merkitty keskiarvot kunkin toimialan osalta) sekä koko kaupungin tulos

Vastaukset kysymyksiin keskiarvoina (1-5 asteikolla) kunkin toimialan osalta 1=täysin eri mieltä, 2= melko eri mieltä, 3= en samaa, enkä eri mieltä, 4= melko samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä				
Kysymykset	Elinvoima- ja konsernipalvelut	Tekninen toimiala ja Vesi-liikelaitos	Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	Koko kaupungin tulos
Osaamiseni vastaa tehtäväkuvaani	4,17	4,16	4,39	4,30
Työyksikkömme työilmapiiri on mielestäni kunnossa	3,86	3,91	3,99	3,94
Tiedän omat tehtäväni ja työni tavoitteet osana työyksikkömme tavoitteita	4,26	4,41	4,61	4,48
Voisitko suositella Iisalmen kaupunkia työnantajana muille henkilöille (vastaus vaihtoehdot: 1=en suosittelen missään tapauksessa, 2=en voi suositella, 3=voisin suositella, jos kysytään, 4=olen joskus suositellut, 5=suosittelun mielelläni	4,02	4,05	4,14	4,10

Kun edellä mainittuja tuloksia tarkastellaan asteikon 1-5 näkökulmasta, tulokset ovat hyviä. Toimialojen välillä on jonkin verran eroja.

Jos tuloksia verrataan edellisten vuosien tulokseen, niin henkilöstön kokemus omasta osaamisestaan suhteessa omaan tehtäväkuvaan on laskenut, etenkin niissä henkilöstöryhmissä, joiden tehtäväkuvat muuttuivat organisaatiouudistuksessa. Myös työilmapiirin on koettu huonontuneen jonkin verran kauttaaltaan, jos tuloksia verrataan vuoden 2015 kyselyyn, jolloin sitä edellisen kerran mitattiin.

Tehtävät ja tavoitteet olivat hyvin henkilöstön tiedossa kyselystä saadun palautteen mukaan. Työnantajakuva on myös parantunut. Peräti 73,58 % vastaajista on joskus suositellut tai suosittelee mielellään kaupunkia työnantajana myös muille henkilöille.

Sanallista palautteita tuli 81 kpl. Palautteissa oli sekä kielteistä että myönteistä palautetta. Suurin osa palautteista koski johtamista, organisaatiouudistusta sekä työyhteisöjen toimintakulttuuria ja työilmapiiriä sekä niissä ilmeneviä erilaisia puutteita. Myös muutostilanteet näkyivät vahvasti sanallisissa palautteissa.

5.3 Keskeiset kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutuminen vuonna 2017

1. Henkilöstöohjelman strategisten tavoitteiden toteutumisen edistäminen ja seuranta
 - henkilöstöohjelman strategisista tavoitteista osa oli viety vuonna 2017 lautakuntatasolle, mikä paransi niiden toteutumisen seurantaa huomattavasti, kun toimialat joutuivat raportoimaan niistä myös osavuosikatsauksissa. Myös henkilöstöhallinto raportoi kehityksestä toimialoja ja esimiehet olivat aktiivisia toteutumien seurannassa.
2. Rekrytoinnin kehittäminen, sijaisrekryn käyttöönotto Kuntarekryssä ja ohjeistuksien päivittäminen sekä soveltuvuusarviointien käyttöönotto esimiestehtävissä
 - sijaisrekryhaku otettiin käyttöön osittain, soveltuvuusarviointit ovat olleet käytössä 100 % esimiesrekrytoinneissa
 - rekrytointi on ollut kehityksen kohteena, mutta ohjeistuksen päivitys siirtyi vuoden 2018 puolelle, koska toimintatapoja selkiytetään vielä.
3. Osaamisen hallinnan käyttöönotto, työkalun hankkiminen tavoitteelliseen osaamisen seurantaan
 - osaamisen hallintaan hankittiin työkalu, Kuntarekryn lisäosa.
4. Luottamushenkilöhallinnon prosessien kehittäminen
 - luottamushenkilöpalkkiosäntöön uusittiin soveltamisohje ja palkkioiden ilmoitusmenettelyä täsmennettiin.
5. Organisaatiouudistuksen toimeenpano ja väliarviointi toimintojen osalta kesäkuussa
 - organisaatiouudistuksen väliarviointi esimiestasolle toteutettiin keväällä ja arviointikysely henkilöstölle tehtiin syksyllä.
6. Työkykykustannusten pienentäminen viemällä ennaltaehkäisevää toimintaa enemmän työyhteisö- ja henkilötasolle (pitkien sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy)
 - sairauspoissaolojen ennaltaehkäisemiseksi on sairauspoissaolojen varhaisen tuen aloitusaikaa aikaistettu niin, että jo yhteensä 30 päivän sairauspoissaolomäärä käynnistää yhteistyön työterveyshuollon, esimiehen ja ko. henkilön välillä henkilön työkyvyn tukemiseksi.
7. Työterveyspalvelujen kilpailuttaminen
 - kilpailutus tehtiin ja uusi työterveyspalvelujen tuottaja aloitti toimintansa 1.7.2017.

5.4 Keskeiset kehittämiskohteet/toimenpiteet vuodelle 2018

1. Osaamisen hallinta-työkalun käyttöönotto, osaamiskartoitukset vaiheittain koko henkilöstölle
2. Työyhteisöjen osallistaminen ja yhteisöllisyyden kehittäminen henkilöstön kehittämissuunnitelman ja esimiesten kanssa yhteistyössä
3. Ylä-Savon HR-yhteistyön käynnistäminen erityisesti rekrytoinnin osalta
4. Tiedonhallinnan prosessit HR-toimintojen osalta ja arkistoinnin kehittäminen
5. Työntekijöiden erilaiset vaihtoehdot/mahdollisuudet työkyvyn heikentyessä ja korvaavan työn mallin rakentaminen yhteistyössä Kevan ja työterveyspuolustuksen kanssa
6. Urapolkuja tuetaan
7. Varsinaisten esimiesten ja tiiminvetäjien välistä tehtäväjakoja selkiytetään
8. Viestinnän kehittäminen (ulkoinen/sisäinen).

6 Johtopäätökset vuodesta 2017 ja näkymiä vuodelle 2018

Henkilöstön kokonaismäärä on jatkanut laskuaan, mikä kertoo toiminnan tehostumisesta. Vakinaisen henkilöstön määrä säilyi lähes 31.12.2016 päivän tasolla, vaikka vakituisia tehtäviä on jätetty täyttämättä eläköitymistensä jälkeen. Tämä johtuu siitä, että osa vakituisista henkilöistä oli vuoden 2016 lopussa sijoitettuna määräaikaistisesti muihin tehtäviin.

Henkilöstön palkkauskustannukset ovat myös laskeneet. Syynä tähän oli, että vuoden 2017 palkkaratkaisu ei sisältänyt palkankorotuksia. Myös kiky-sopimuksen 30 %:n lomarahaleikkaus ja pienentyneet työnantajan sosiaalivakuutusmaksut vaikuttivat asiaan.

Henkilöstön keski-ikä on noussut edelleen, vuodessa 0,2 vuotta. Alle 40-vuotiaiden työntekijöiden määrä oli vuoden lopussa 20,8 %, mikä on huolestuttavaa. Nuorta ammattitaitoista henkilöstöä tarvitaan jatkossa turvaamaan palveluja ja pitkän aikavälin osaamista. Rekrytoinnissa ja henkilöstön sitouttamisessa tehtäviin on tulevaisuudessa suuria haasteita, joita lähdetään aktiivisesti ja myös seudullisesti ratkomaan vuoden 2018 aikana Ylä-Savon yhteisen HR-foorumin kautta.

Sairauspoissaolot ovat kasvaneet parin viime vuoden aikana monen vuoden laskevan suunnan jälkeen. Syynä tähän on maatalouslomittajien merkittävästi lisääntyneet sairauspoissaolot. Syynä tähän on fyysisesti raskas työ ja epävarmuus tulevaisuudesta. Organisaatiomuutokset ovat yleisesti lisänneet sairauspoissaoloja kunnissa. Muun henkilöstön osalta sairauspoissaolot ovat säilyneet lähes entisellä tasolla. Kokonaisuutena kaupungin sairauspoissaolojen määrä on pysynyt alle kuntien keskiarvon.

Sairauspoissaolojen ja työkyvykköiden vähentäminen on edelleen iso haaste. Toimenpiteet kohdistetaan jatkossa yhä enemmän niihin henkilöihin/henkilöstöryhmiin, joilla on eniten sairauspoissaoloja tai ongelmia selviytyä työstään. Uusia toimintamalleja otetaan käyttöön koko ajan.

Vuoden 2018 aikana tehdään työterveyskustannusten osalta laaja kustannusanalyysi, jonka tuloksena saamme tarkemman kuvan mm. työkyvyttömyyden kustannuksista, vertailutietoa muista yhteisöistä ja mitä asioita meidän tulisi kehittää, jotta vaikuttavuutta saataisiin enemmän.

Organisaatiouudistuksen toimeenpano oli vuoden 2017 suurin haaste. Henkilöstön osalta se merkitsi uusiin tehtäviin perehtymistä ja toimintatapoihin sopeutumista.

Mahdollinen sote- ja maakuntauudistus on seuraava iso muutos, joka vaatii valmistelua ja sopeutumista uuteen tilanteeseen.

Meillä on hyvä henkilöstö, joka ansaitsee suuret kiitokset kuluneesta vuodesta ja huolenpitoa myös tulevaisuudessa.

Sinikka Laatikainen
henkilöstöpäällikkö