



"HOUKUTTELEVA JA HUOLEHTIVA TYÖNANTAJA"

2019 HENKILÖSTÖ-KERTOMUS

IISALMEN KAUPUNKI



Iisalmi OSAA JA INNOSTAA!





Iisalmi

Sisällysluettelo

1 Johdanto 3
1.1 Henkilöstökertomuksen tavoitteet 4
1.2. Henkilöstön määrä ja rakenne 4
1.3. Henkilöstön ikärakenne 5
1.4. Henkilöstökulut ja henkilöstösivukulut 6

2 Henkilöstön tila 7
2.1. Sairauspoissaolot 7
2.2. Työkyvyn tuki 9
2.3. Tapaturmat 10
2.4. Väkivalta- ja uhkatilanteet 11
2.5. Poissaolot 12

3 Investoinnit henkilöstöön 12
3.1. Työterveyshuolto 12
3.2. Työsuojelu 13
3.3. Tyky-toiminta 14
3.4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen 15

4 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen 17
4.1. Henkilöstön vaihtuvuus 17
4.2. Henkilöstön rekrytointi 17
4.3. Eläköityminen 18

5 Keskeiset muut kehittämistoimenpiteet vuonna 2019/ tavoitteet vuodelle 2020 20
5.1. Esimiestoiminnan kehittäminen 20
5.2. Henkilöstökysely 2019 21
5.3. Keskeiset kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutuminen vuonna 2019 24
5.4. Keskeiset kehittämiskohteet/toimenpiteet vuodelle 2020 24

6 Johtopäätökset vuodesta 2019 ja näkymiä vuodelle 2020 25

1 Johdanto

Iisalmen kaupungin kaupunkistrategia 2030 on laadittu sillä periaatteella, että se ohjaa kaikkea toimintaa. Tavoitteiden saavuttamiseksi on laadittu viisi erillistä strategista toimenpideohjelmaa. Henkilöstötyötä ohjaa ”Houkutteleva ja huolehtiva työnantaja” strateginen toimenpideohjelma.

Strategiset tavoitteet/mittarit löytyvät vuoden 2019 talousarviosta ja käyttösuunnitelmasta. Strategisten tavoitteiden toteutumisesta on raportoitu osavuosikatsauksessa ja kaupungin vuoden 2019 tilinpäätöksessä/toimintakertomuksessa.

Kaupunkistrategian mukaisesti henkilöstöpolitiikkaa ovat ohjanneet myös kaupungin arvot; Avoimuus, rohkeus, tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus, yhteisöllisyys ja ympäristövastuullisuus. Avoimuutta ja tasapuolisuuttaa lisäämään on laadittu paljon ohjeistuksia esimiehille ja henkilöstölle, jotka löytyvät intranetin henkilöstöoppaasta. Yhteisöllisyyttä on kehitetty erilaisilla toimenpiteillä mm. ylimääräisellä tyhy-rahalla.

Vuoden 2019 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.

Uusina asioina henkilöstökertomukseen on lisätty eläköitymisennuste tuleville vuosille, lukuja rekrytoinneista ja alustava kuvaus henkilöstön osaamisesta. Henkilöstön osaamisen johtaminen, osaamisen tavoitteellinen kehittäminen ja osaamiskartoitukset olivat vuoden 2019 keskeinen henkilöstön kehittämiskohde.

Henkilöstökertomuksessa on kuvattu myös keskeiset henkilöstön kehittämistoimenpiteet, kuten esimiestoiminnan kehittäminen ja henkilöstön kehittäminen sekä keskeiset muut henkilöstöhallinnon toteuttamat henkilöstön kehittämistoimenpiteet.

Henkilöstökertomus sisältää vuoden 2019 henkilöstökyselyn tulokset ja niistä tehdyn lyhyen analyysin. Kysely tehtiin marras-joulukuun vaihteessa ja se sisälsi ne kysymykset, joilla mitattiin ”Houkutteleva ja huolehtiva työnantaja” toimenpideohjelman tavoitteiden toteutumista. Kyselyn vastausprosentti oli hyvä (65 %) ja kuvaa varsin hyvin henkilöstön näkemyksiä, kun vastaajia oli 2/3 osaa koko henkilöstöstä.

Henkilöstökertomuksen lopussa on arvioitu tulevaisuuden näkymiä ja haasteita Iisalmen kaupungin koko henkilöstön osalta.

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 voidaan tehdä tarvittavia muutoksia toimenpideohjelmiin ja suunnata resursseja tarvittaessa uudelleen. Henkilöstökertomuksen tietoja voidaan hyödyntää myös vertailutietoina muihin kuntiin ja henkilöstövoimavarojen arvioinnin on katsottu parantavan henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta.

1.2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2019 lopussa Iisalmen kaupungin palveluksessa oli vakinaista henkilökuntaa 752 henkilöä. Vakinaisen henkilökunnan määrä on laskenut hieman vuosittain.

Taulukosta 1. käy ilmi henkilökunnan sijoittuminen toimialoittain vuonna 2019 ja palvelussuhteen luonteen mukaan myös vuosina 2012–2018.

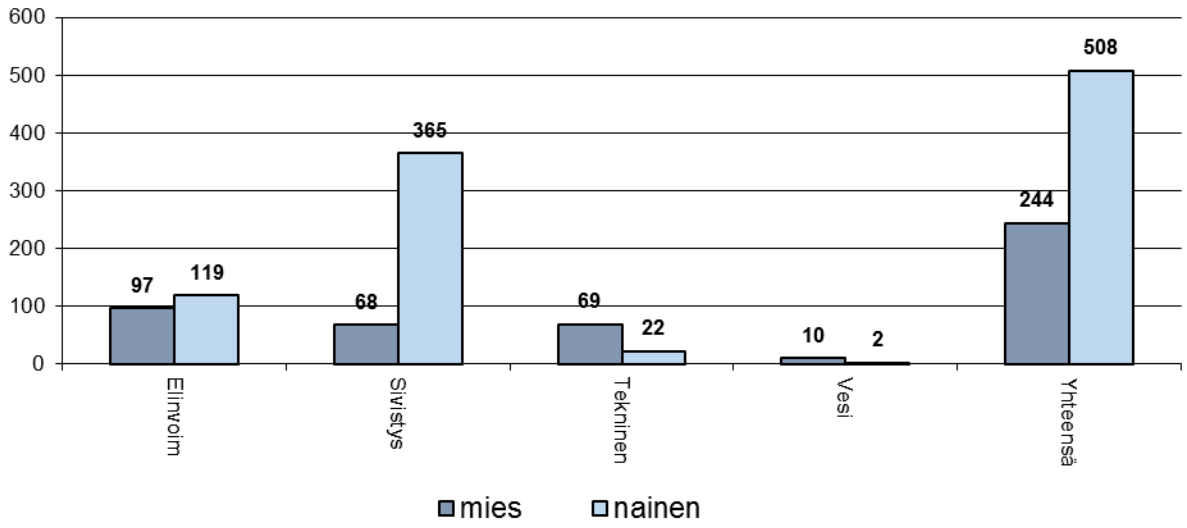
Taulukko 1 Henkilöstön määrän muutos 2012–2019

	Vakinaiset	Sijaiset	Määräaikaiset	Oppisop suhteis.	Työllistetyt	Yhteensä	Yht. ilman työllistettyjä
Elinvoima- ja konsernipalvelut	216	21	60	0	34	331	297
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	433	38	91	0	0	562	562
Tekninen toimiala	91	2	6	0	0	99	99
Iisalmen Vesi	12	0	2	0	0	14	14
Yhteensä 2019	**752**	**61**	**159**	**0**	**34**	**1006**	**972**
Yhteensä 2018	771	54	147	0	28	1000	972
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

*kaupungin kautta edelleen kolmannelle sektorille sijoitetut velvoitetyöllistettävät

Iisalmen kaupungin henkilöstö on edelleen varsin naisvaltainen. Vakinaisesta henkilöstöstä on naisia 67,6 % (67,8 % 2018) ja miehiä 32,4% (32,2 % 2018). Sukupuolijakauma eri toimialoilla ilmenee seuraavasta kuvasta.

Kuva 1 Sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2019 vakinaiset (752 henkilöä)



1.3. Henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä pysyi lähes samana edelliseen vuoteen verrattuna. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 48,5 vuotta ja koko henkilökunnan keski-ikä 46,4 vuotta. Vakinaisen henkilökunnan suurimman ikäryhmän muodostivat 55–59 vuotiaat 20,1 %:n osuudella. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 3,9 %.

Uutta vakituista henkilöstöä palkattiin vuoden 2019 aikana palveluksesta poistuneiden tilalle lähinnä opetukseen, teknisiin tehtäviin sekä hallinto- ja toimistopalveluissa. Ikääntymisen mukanaan tuomat kehittämisalueet ovat erityisesti eri-ikäisten johtamisessa, osaamisen, henkilöstön motivaation ja kehittymishalun ylläpitämisessä. Uuden osaavan henkilöstön rekrytointi tulee olemaan iso tulevaisuuden haaste.

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. HR-yhteistyötä rekrytoinnissa on lisätty Ylä-Savon muiden kuntien ja yritysten kanssa.

Taulukko 2 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2019

Toimialat	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Elinvoima- ja konsernipalvelut	46,9	47,5	48,1	48,4	49,1	48,5	48,1
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	48,1	48	48,1	48,3	48,2	48,5	48,5
Tekninen toimiala	50	50,7	51,3	50,7	50,3	50,4	49,9
Iisalmen Vesi	54,9	54,5	54,5	50,2	46,4	46,3	47,3
Keski-ikä vakinaiset	47,9	48,1	48,4	48,5	48,7	48,7	48,5

Taulukko 3 Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäryhmiin 31.12.2019

Ikä vuosina	Henkilöä	%-osuus
alle 30	29	3,9 %
30-34	58	7,7 %
35-39	78	10,4 %
40-44	96	12,8 %
45-49	93	12,4 %
50-54	142	18,9 %
55-59	151	20,1 %
60-64	101	13,4 %
65 ja yli	4	0,5 %
Yhteensä	752	100,0 %

1.4. Henkilöstökulut ja henkilöstösivukulut

Palkkausmäärärahat oli vuoden 2019 talousarviossa mitoitettu siten, että 1.8.2018 voimassa olleisiin palkkausperusteisiin oli laskettu 2,4 %:n palkkavaraus.

Vuoden 2019 tilinpäätöksen mukaan maksetut palkat ja palkkiot olivat 32,7 milj. euroa sekä eläkkeet ja muut henkilöstösivukulut 9,7 milj. euroa eli yhteensä 42,4 milj. euroa. Vastaava summa vuonna 2018 oli 42,2 milj. euroa, joten henkilöstömenot ovat kasvaneet 0,5 %.

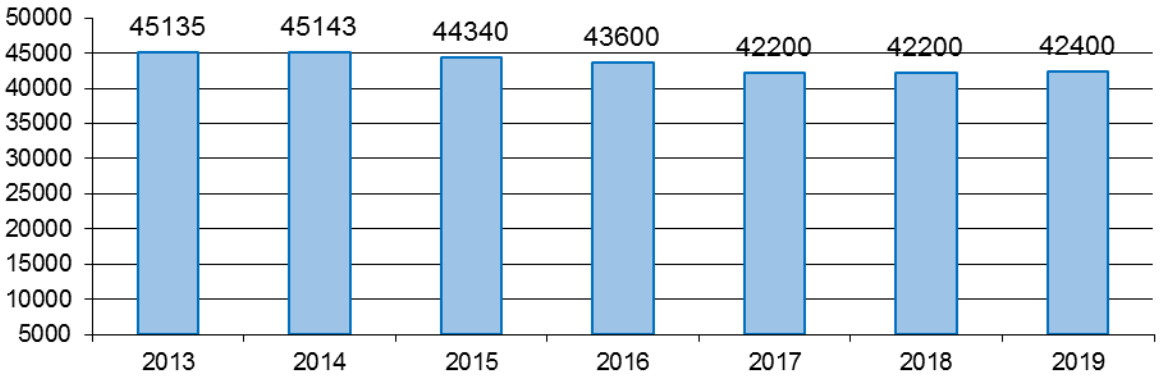
Henkilöstökulut ovat viime vuosina pysyneet hyvin hallinnassa. Tähän ovat syynä organisaatiouudistuksessa tehdyt järkevät ratkaisut, kuten hallinto-, talous- ja henkilöstöpalveluiden keskittäminen elinvoima- ja konsernipalveluihin ja tulevaisuuden näkymät huomioiva henkilöstösuunnittelu talousarvioin laadinnan yhteydessä.

Vuoden 2018–2019 virka- ja työehtosopimuksiin sisältyi paikallinen järjestelyerä 1,2 % 1.1.2019 alkaen ja 1.4.2019 alkaen 1 %:n yleiskorotus. Kun ottaa huomioon vuoden 2019 tehtyjen pakollisten sopimuskorotusten vaikutuksen kokonaispalkkasummaan, niin palkkasumma on käytännössä pienentynyt.

Henkilöstökustannuksia pienensi julkisen sektorin vielä 2019 voimassa ollut 30 % lomarahaleikkaus ja henkilöstösivukulujen lasku, mistä oli sovittu kiky-sopimuksessa.

Kuvassa 2. on esitetty henkilöstökulujen kehitys vuodesta 2013 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. 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. Vuoden 2019 alusta alkaen työntekijöillä on ollut mahdollisuus tehdä korvaavaa työtä sairauspoissaolon sijaan niissä tilanteissa, kun sen voi tehdä vaarantamatta terveyttään tai toipumistaan. Arvion soveltuvuudesta korvaavaan työhön tekee työterveyslääkäri. Lisäksi työnantaja on pyrkinyt ennaltaehkäisemään sairauspoissaoloja kehittämällä esimiesten johtamisosaamista, panostamalla työterveyshuoltoyhteistyöhön, henkilöstökoulutuksella, työolosuhteiden parantamisella, työpaikan riskien kartoituksella, työmenetelmien kehittämisellä ja uusien työvälineiden hankinnalla sekä järjestämällä tykytoimintaa.

Kevan analyysi Iisalmen kaupungin työkykyjohtamisen ja työkyvyttömyyskustannusten tilasta kertoo, että työkykyjohtaminen on meillä kokonaisuudessaan hyvällä, reagoivalla tasolla, josta on hyvä ponnistaa ennakoivampaan toimintatapaan. Kevan mukaan ennakoivassa työkyvyn tuessa korostuvat osaaminen ja motivaatio, jolloin oleellista on selvittää mm. osaamisvajeet ja –tarpeet sekä motivaatio työntekoon. Näistä asioista on syytä keskustella paitsi työn arjessa, niin erityisesti kehityskeskustelujen yhteydessä. Vuonna 2019 aloitettiin koko henkilökuntaa koskeva osaamiskartoitus.

Vuoden 2019 koko henkilökunnan sairauspoissaolot nousivat lähes kahdella päivällä 17,1 kalenteripäivään henkilötyövuotta kohti. Valtaosa sairauslomista on palkallisia ja osapalkallisia ja niistä aiheutuu työnantajalle merkittäviä kustannuksia. Sairausajanpalkat vuonna 2019 olivat yhteensä 1 009 731 euroa (luvussa eivät ole mukana sosiaalikulut eivätkä sairauslomien sijaisten palkkauskulut). Vastaava luku vuonna 2018 oli 934 849 euroa.

Taulukko 4 Koko henkilökunta, kalenteripäivää/htv

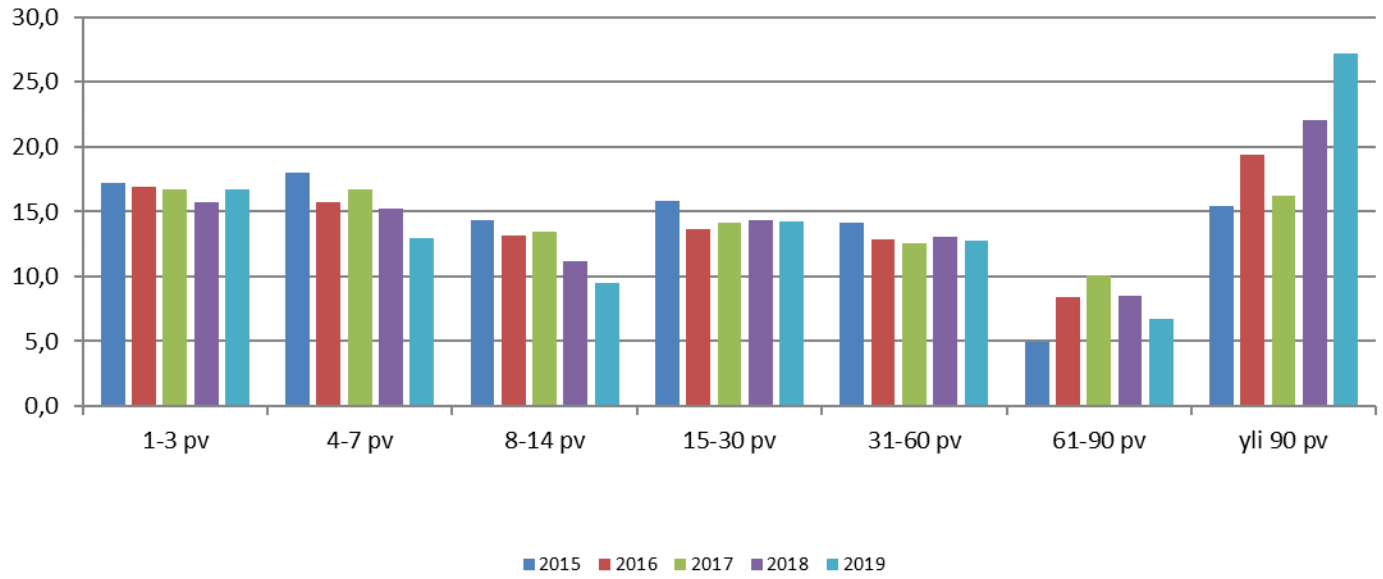
Vuosi	Sairauspoissaolopäivät	Htv	Pv/htv
2011	18 059	1 040,3	17,4
2012	17 569	1 028,1	17,1
2013	16 781	1 032,8	16,2
2014	15 512	1 019,6	15,2
2015	14 276	993,5	14,4
2016	15 466	986,5	15,7
2017	15 930	1 000,6	15,9
2018	14 884	974,5	15,3
2019	16 372	955,9	17,1

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 2019 lomittajien sairauspoissaolot olivat 34,8 pv/henkilötyövuosi (31,5 pv 2018) ja muiden henkilöstöryhmien 13,5 pv/htv (11,9 pv 2018). Maatalouslomittajien sairauspoissaoloissa tapahtui merkittävä nousu vuonna 2016 ja ovat nousseet sen jälkeen molempina vuosina lisää. Lomituspalvelun johto on tehnyt tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tehostettujen tukitoimien muodossa ja kouluttanut henkilökuntaa tapaturmien ennaltaehkäisyssä.

Tarkasteltaessa koko henkilökunnan sairauslomia pituuden mukaan, käy selville, että erityisesti yli 90 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen osuus on kasvanut edellisiin vuosiin verrattuna. Pitkien sairauspoissaolojen määrän kasvuun on pyritty vaikuttamaan järjestämällä jo varhaisessa vaiheessa työterveysneuvotteluja työhön paluun suunnittelemiseksi ja käynnistämällä ammatillisen kuntoutuksen toimenpiteitä. 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.

Osa terveyshaitoista ja sairauspoissaoloista aiheutuu sisäilmaoireilusta. Tähän kaupunki vastaa tulevina vuosina mittavilla investoinneilla.

Kuva 3 Sairauspoissaolot 2015–2019 pituuden mukaan (%)



Korvaavan työn toimintatapa otettiin käyttöön 1.1.2019. Korvaavan työn tekeminen sairauspoissaolon sijaan on ollut varsin vähäistä ensimmäisenä vuonna. Korvaavassa työssä oltiin kaikkiaan 176 kalenteripäivää 17 eri tapauksessa. Työterveyshuollon raportin mukaan siellä on sairauspoissaolotodistukseen kirjattu soveltuvuus korvaavaan työhön 36 tapauksessa. Maatalouslomituksessa korvaavan työn tekeminen ei ole mahdollista Melan linjauksen vuoksi.

2.2. Työkyvyn tuki

Iisalmen kaupungilla on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli työkyvyn ja työssä jatkamisen tukemiseksi. Koko henkilöstöä koskevan toimintatavan tavoite on työntekijän pitäminen työkykyisenä koko työuran ajan ja sitä kautta turvata koko työyhteisön toimivuus. Toimintamalli pitää sisällään varhaisen tuen, tehostetun tuen ja paluun tuen toimintatavat.

Työkykyä tuetaan eri osapuolten ja tukiorganisaatioiden yhteistyöllä. Esimies ennakoi johtamalla, työterveyshuolto antaa tukensa työn ja terveyden välisen suhteen asiantuntijana, henkilöstöhallinto tuottaa tietoa johtamisen tueksi ja tukee sekä esimiehiä että henkilöstöä, johto asettaa työkykyjohtamisen tavoitteet, arvioi työkykyjohtamista ja varmistaa työkykyjohtamisen osaamisen ja tukee esimiehiä.

Työntekijä tukee hyvinvointia omalla toiminnallaan osallistumalla aktiivisesti sekä oman työnsä, hyvinvointinsa että koko työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen. Tarvittavia tukitoimia kartoitetaan myös työterveyslääkärin ja työkykykoordinaattorin kvartaalitapaamisissa. Johdon ja työterveyshuollon tapaaminen pidetään kerran vuodessa. Kevan ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehtoja hyödynnetään aktiivisesti. Samoin hyödynnetään Kelan osasairauspäivärahaa työhön paluun yhteydessä.

Työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli kannustaa esimiehiä tekemään aktiivista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Työterveysneuvotteluja pidettiinkin vuoden aikana 62 kappaletta. Neuvotteluun osallistuu työterveyslääkärin, työntekijän ja esimiehen lisäksi työkykykoordinaattori ja tarvittaessa vastuualueen päällikkö. Työntekijä voi halutessaan pyytää neuvotteluun mukaan oman tukihenkilön. Neuvottelujen tuloksena työkyvyn tukemiseksi työntekijöiden työtä muokattiin, vaihdettiin työtehtäviä tai työyksikköä, Kevan osakuntoutustuella oli viisi henkilöä. Ammatillisen kuntoutuksen tuen turvin kolme henkilöä aloitti koulutuksen ja työkokeilussa oli yhdeksän henkilöä. Palveluntuottajan kuntoutusselvityksessä oli kolme henkilöä.

2.3. Tapaturmat

Vuonna 2019 sattui 99 tapaturmaa. Tapaturmista 39 aiheutti työkyvyttömyyttä 1072 sairauspoissaolopäivää. Tapaturman vakavuudesta riippuen, oli sairauspoissaolon pituus kolmesta päivästä usean kuukauden työkyvyttömyyteen. Kaikista vakuutusyhtiölle ilmoitetuista tapaturmista 60 ei aiheuttanut työkyvyttömyyttä lainkaan. Kuvasta 4 käy ilmi työtapaturmat ja työmatkatapaturmat vuosina 2012–2019.

Taulukko 5 Sairauspoissaoloja aiheuttaneet työtapaturmat

	Ei poissaoloa aiheuttaneet tapaturmat	Poissaolon aiheuttaneet tapaturmat	Työtapaturmat yhteensä	Sairauspoissaolopäivien määrä
2015	47	60	107	1113
2016	39	50	89	743
2017	35	48	83	1152
2018	44	39	83	569
2019	60	39	99	1072

Maatalouslomitustyö on tapaturma-altista ja kaikista vuonna 2019 sattuneista 99:stä työtapaturmasta 43 sattui lomitustyössä. Näistä tapaturmista aiheutui 518 sairauspoissaolopäivää. Tapaturmista 24, eli yli puolet, oli eläinten aiheuttamia.

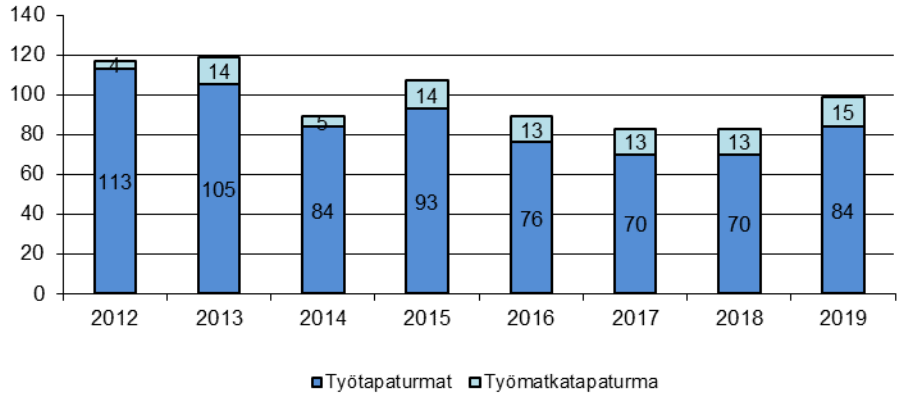
Lomitustyö maatilalla sisältää jatkuvasti muuttuvia ja haasteellisia tilanteita. Ennakoiva vaarojen tunnistaminen ja kiinteä yhteistyö maatalousyrittäjän kanssa on tärkeä osa tapaturmien ennaltaehkäisyä. Lomittajilla on käytössään lomituspalvelun henkilökunnan kehittelemä Työturvallisuuden tsekkilista, joka muistuttaa ennakoivasta työskentelytavasta ja sitä kautta turvallisesta työpäivästä. Myös maatalousyrittäjälle on tehty tsekkilista lomittajan perehdyttämiseen.

Muulle henkilökunnalle sattui 56 työtapaturmista, joista 20 aiheutui liukastumisista ja kaatumisista. Kaatumisista aiheutuneet vammat ovat saattaneet aiheuttaa lähes puolen vuoden kuntoutumisen takaisin työkykyiseksi. Tapaturmien tutkinnan yhteydessä on korostettu ympäristön havainnointia ja mm. oikeiden jalkineiden valintaa.

Työtapaturmia pyritään ennaltaehkäisemään toimipistekohtaisen vaarojen arvioinnin avulla ja tekemällä korjaustoimenpiteitä havaittujen riskien osalta. Kaikki sattuneet

työtapaturmat tutkitaan työsuojeluvaltuutettujen johdolla yhdessä yksikön esimiehen kanssa. Tapaturmat käsitellään työyksiköissä vastaavien tapausten estämiseksi.

Kuva 4 Tapaturmien lukumäärä



2.4. 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.

Taulukko 6 Väkivalta- ja uhkatilanteet

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Sanallinen uhkaus	5	5	5	1	3	7	6	4
Fyysinen väkivalta	1	13	15	3	7	9	7	30
Vakava fyysinen väkivalta	1	1	0	0	0	0	1	0

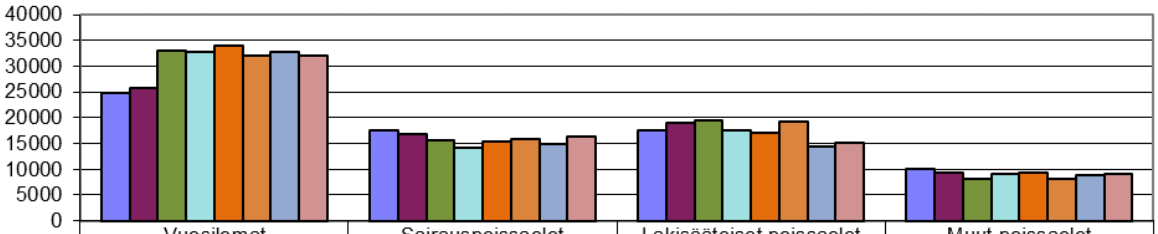
Vuonna 2019 henkilökunta teki 34 väkivalta- ja uhkatilanneilmoitusta. Vakavia fyysisiä väkivaltatilanteita työsuojelun tietoon ei tullut yhtään. Tyypillistä väkivalta- ja uhkatilanteille on, että saman henkilön käyttäytyminen aiheuttaa useamman ilmoituksen vuoden aikana.

Tehtyjen ilmoitusten määrä kasvoi selvästi edellisistä vuosista. Suurin osa ilmoituksista tehtiin 1.10. jälkeen, jolloin otettiin käyttöön sähköinen työturvallisuuden kokonaisjärjestelmä WPro. Väkivalta- ja uhkatilanteiden sekä läheltä piti -tilanteiden saattaminen esimiesten tietoon on tärkeää ennaltaehkäisevien toimien suunnittelemiseksi ja toteuttamiseksi.

2.5. 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 2012–2019 (kaikki työ- ja virkasuhteiset)



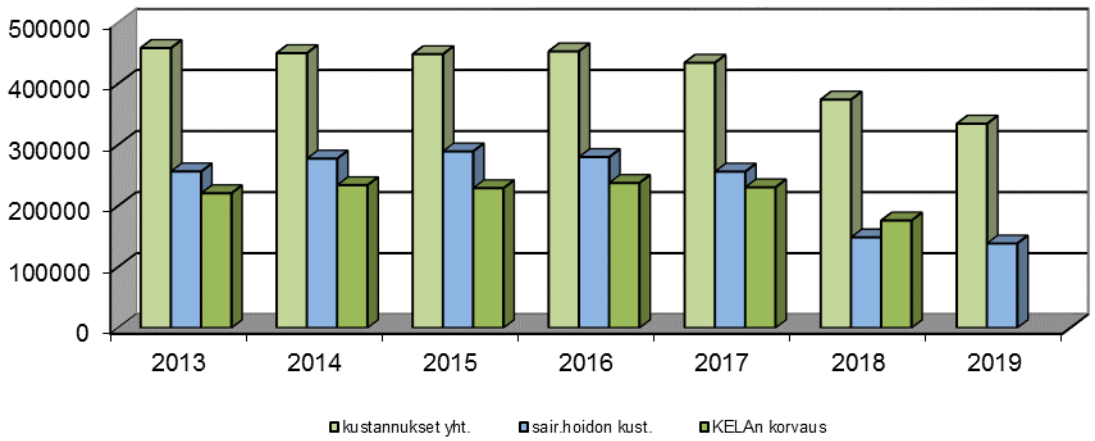
	Vuosilomat	Sairauspoissaolot	Lakisääteiset poissaolot	Muut poissaolot
2012	24774	17569	17614	10084
2013	25874	16757	19059	9318
2014	33119	15511	19435	8217
2015	32661	14276	17612	9143
2016	33940	15463	16969	9365
2017	31958	15931	19325	8069
2018	32652	14884	14485	8749
2019	32118	16374	15044	8995

3 Investoinnit henkilöstöön

3.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palveluntuottajaksi vaihtui 1.7.2017 Terveystalo. Eli vuosi 2019 oli toinen kokonainen vuosi uuden toimijan kanssa. Tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa työkyvyn tuen ennaltaehkäisevässä työssä on saanut työterveyshuollon toiminnan painopisteen siirtymään entisestä sairaanhoitopainotteisesta ennaltaehkäisevän toiminnan puolelle. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus oli 59%, kun se muutama vuosi aiemmin oli vajaat 40 %. Suunnan muutos on ollut hyvää ennakointia, koska Kela on siirtymässä käytäntöön, jossa se korvaa ensisijaisesti ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksia ja siinä korvaus on 60 %. Sairaanhoidonkustannuksista Kela korvaa 40 %. Ennaltaehkäisevän toiminnan vaikutuksetkin ovat pitkällä aikavälillä tehokkaampia ja pitkävaikutteisempia sekä työnantajan että ennen kaikkea yksilön itsensä kannalta.

Kuva 6 Työterveyshuollon kustannukset



Työterveyshuoltolaki korostaa henkilöstön koko työuran kestävää 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.

Kevan asiantuntija ovat todenneet, että työantajan toimintatapaohjeistukset ja ohjelmat ovat Iisalmen kaupungilla kunnossa ja työkykyjohtaminen on hyvällä reagoivalla tasolla. Jotta pääsemme työkykyjohtamisessa hyvälle ennakoivalle tasolle, on johdon, esimiesten ja henkilöstöhallinnon toimintaa edelleen kehitettävä.

3.2. Työsuojelu

Työsuojelu muodostuu henkilöstön terveyden ja henkisen hyvinvoinnin ylläpidosta, riskien hallinnasta, tapaturmien ja sairauksien ennaltaehkäisystä sekä palvelutoiminnan ja työvälineiden hyvästä ylläpidosta ja jatkuvasta kehittämisestä. Työsuojelun toimintaohjelmassa 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.

Työyksiköissä tehtävällä työn riskien arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämisvelvoite perustuu työturvallisuuslakiin. LähiTapiolan henkilövakuutus pitää sisällään kolme ilmaista koulutuspäivää vuosittain. Vuoden 2019 päivät käytettiin työn vaarojen arvioinnin koulutuksiin esimiehille ja työsuojelutoimijoille.

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

Työsuojelun ja työterveyshuollon edustajat ovat mukana sekä kohdekohtaisten sisäilmatyöryhmien että sisäilma-asioiden ohjausryhmän kokoonpanoissa. Toimintamalli sisäilmaongelmasta ilmoittamisesta ja moniammatillisten työryhmien säännölliset kokoontumiset ovat jäntevöittäneet sisäilma-asioiden käsittelyä, ohjaamista ja seurantaa.

Iisalmen kaupungin toimintatapa on, että kaikki sattuneet työtapaturmat tutkitaan. Tutkinnassa selvitetään mitä tapahtui, miksi tapahtui ja miten samankaltaiset tilanteet voidaan estää tulevaisuudessa.

Itä-Suomen aluehallintovirasto suoritti työsuojelutarkastuksen yhteen kaupungin yksikköön ja teki yhden tarkastuksen rakennustyömaakohteeseen. Työturvallisuuden parantamiseksi, aluehallintovirasto antoi toimintaohjeen parantaa työn vaarojen arvioinnissa psykososiaalisten kuormitustekijöiden arviointia.

Henkilökunnan ensiapuvalmiuden ylläpitämiseksi järjesti työsuojelu viisi ensiapukurssia. Lisäksi yksiköt järjestivät itse ammattialakohtaisia kursseja. Iisalmen kaupungin ensiapukoulutettujen määrä täyttää reilusti viiden prosentin yleisen tavoitteen. Toisaalta taas kaikista yksiköistä ei löydy ensiaputaitoista henkilöstöä riittävästi. Myös työterveyshuolto ottaa kantaa yksiköiden ensiapuvalmiuteen tekemillään työpaikkakäynneillä.

Lokakuun alussa kaupunki otti käyttöön sähköisen työturvallisuuden kokonaisjärjestelmän WPro:n. Järjestelmään tehdään työtapaturmailmoitukset, väkivalta- ja uhkatilanneilmoitukset, läheltä piti –ilmoitukset sekä muut turvallisuushavainnot. Kolmen kuukauden aikana järjestelmään tehtiin kaikkiaan 84 ilmoitusta.

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 tuki työntekijöidensä työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa mm. kulttuuri- ja liikuntaseteleiden muodossa. Henkilökunnalla on mahdollisuus lunastaa 5 euron arvoisia seteleitä 3 euron omavastuulla. Vuonna 2019 henkilökunta osti käyttöönsä 6 626 seteliä. Omaehtoista liikkumista tuetaan myös kompensoimalla uimahalli- ja kuntosalikäyntejä sekä käyntejä liikuntapalveluiden ohjatussa toiminnassa. Kaupungin henkilökunnan omia ohjattuja liikuntaryhmiä toimi vuonna 2019 kolme ryhmää (fysiokimppajumppa, miesten liikuntaryhmä sekä perhepäivähoitajien liikuntaryhmä). 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.

Kaupunginhallitus myönsi vuodelle 2019 kaupungin henkilökunnan työhyvinvoinnin edistämiseen 70 000 euroa vuoden 2018 positiivisen tilinpäätöksen johdosta. Henkilöstön kehittämisryhmä järjesti koko henkilöstölle mm. Ii-sakki keilaturnauksen helmikuussa ja lajikokeiluja erilaisiin liikuntaryhmiin. Uutena kokeiluna työyksiköillä oli mahdollisuus hakea tukea työhyvinvointia edistävään toimintaan (mm. välineisiin ja toimintaan). Lisäksi henkilöstöllä oli mahdollisuus lunastaa 50 euron arvosta Smartum liikunta- ja kulttuuriseteleitä 5 euron omavastuulla (yhteensä 4 950 seteliä). Kaikkiaan tyky-määrärahaa käytettiin 95 925 euroa eli noin 99 €/työntekijä (972 hlöä).

Työnohjaukseen varattua henkilöstöhallinnon määrärahaa käytettiin 2 614 euroa viiden yksikön erilaisiin työn sujumista tukeviin koulutuksiin

3.4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisessä pyritään työtehtävien ja henkilöstön osaamisen tasapainoon. Osaamisen kehittäminen ja osaamisten kartoittaminen olivat vuoden 2019 keskeinen tavoite.

Osaamisen kehittämisen tueksi hankitulla KuntaHR:n osaamisen hallinta-työkalulla voidaan kehittää osaamista tavoitteellisesti. Iisalmen kaupungin henkilöstön tarvitsemat osaamiset on koottu yhteen vuoden 2019 aikana ja asetettu niille tavoitteet. Kaikille yhteiset osaamiset ja niiden tavoitteet on määritelty osaamisen kehittämisen ohjausryhmässä. Substanssiosaamiset on määritelty toimialojen omissa työryhmissä.

Vuoden 2019 saatiin kartoitettua koko henkilöstön osaamiset maatalouslomittajia lukuun ottamatta. Niiden tulokset käydään läpi henkilöstön kanssa vuoden 2020 aikana kehityskeskusteluissa ja tehdään tarvittavat kehittämissuunnitelmat.

Perehdytys
Uusien ja pitkään työstä poissaolleiden työntekijöiden perehdyttäminen tapahtuu perehdyttämisen tarkistuslistan ja sen pohjalta tehtävän perehdytyssuunnitelman avulla. Kaikki perehdyttämisen tarkistuslistassa mainitut asiat löytyvät sähköisestä henkilöstöoppaasta. Perehdytyksen avuksi luotu toimintatapa on yhtenäistänyt 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.

Ryhmäkehityskeskustelua voidaan hyödyntää mm. työyksikön yhteisten tavoitteiden suunnittelussa ja seurannassa. Tavoitteiden mukaan kehityskeskustelut tulee käydä kerran vuodessa. Vaikka käytössä on ryhmäkehityskeskustelut, tulee henkilöstölle tarjota aina mahdollisuutta myös henkilökohtaiseen kehityskeskusteluun.

Kehityskeskustelujen käynnin osalta tavoite on 100 %. Koko henkilöstön tasolla kehityskeskustelut toteutuivat 84,5 prosenttisesti.

Maatalouslomittajien osalta kehityskeskustelut on pystytty käymään joka toinen vuosi (tavoite 50 %/v, 100 %/2 v) maatalouslomittajien suuren henkilömäärän ja työn luonteen vuoksi, mikä pienentää kokonaisprosenttia merkittävästi. Maatalouslomittajien osalta toteumaprosentti oli 42,6 %. Muun henkilöstön osalta kehityskeskustelujen toteumaprosentti vuonna oli 95,0 %.

Henkilöstökoulutus
Ammatillinen henkilöstökoulutus on keskeinen osa henkilöstön osaamisen kehittämistä. Ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja ylläpitämisestä vastaavat työyksiköt itse varaamalla siihen tarvittavat määrärahat talousarvioon. Henkilöstön osaamista on kehitetty toimialojen laatimien koulutussuunnitelmien mukaisesti.

Henkilöstön koulutusmäärärahat on pidetty hyvällä tasolla. Vuoden 2019 talousarvio sisälsi keskitettyä koulutusmäärärahaa 29 200 euroa.

Keskitetyllä koulutusmäärärahalla järjestettiin koko henkilökunnalle suunnattua yhteistä koulutusta eri aihepiireistä, työyhteisöjen sopeutumisvalmennusta, kun työkaverit tai esimies vaihtuivat tai työyhteisön toiminnassa todettiin selviä puutteita. Keskitetyllä koulutusmäärärahalla järjestettiin myös ammatillista lisäkoulutusta, kun työtehtävät muuttuivat vaativimmiksi. Keskitetystä koulutusmäärärahasta kustannetaan myös esimiespäivien yhteydessä olevat esimieskoulutukset. Kevään esimiespäivän koulutuksen aiheena oli osaamisen johtaminen.

Esimiesten osalta tavoitteena on, että kaikki kaupungin esimiehet käyvät jonkin johtamista tukevan koulutuksen eli käytännössä JET-koulutuksen. Vuonna 2019 JET-koulutuksessa oli kaksi henkilöä.

Koulutussuunnitelmassa olevista koulutuksista saa koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutussuunnitelmat vuodelle 2019 hyväksyttiin kaupungin yhteistyöryhmässä yt-lain mukaisesti ja koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi yhteensä 1 303 pv. Koulutuskorvauksen määrä edellä mainituista päivistä oli yhteensä 22 879 euroa.

4 Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen

Henkilöstövoimavarojen kuvaaminen on osa strategiatyötä. Siinä määritellään henkilöstöä koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan mm. työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen. Tieto henkilöstövoimavaroista auttaa henkilöstösuunnittelua myös palvelutarpeiden muuttuessa. Henkilöstövoimavarojen kuvaamisella tarkoitetaan henkilökunnasta poistuneiden määrää ja myös osaamisen määrää.

4.1. Henkilöstön vaihtuvuus

Taulukko 7 Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä
Alkaneet palvelussuhteet	70
Päättyneet palvelussuhteet	89
Alkaneet ja päättyneet palvelu-suhteet	5
Yhteensä	**164***

(* sisältää myös sisäiset siirrot palvelussuhteesta ja palvelussuhteen lajista toiseen).

4.2. Henkilöstön rekrytointi

Iisalmen kaupungilla on käytössä sähköinen Kuntarekry-järjestelmä, jonka kautta julkaistaan kaikki kaupungin avoinna olevat työpaikat. Hakijoiden on mahdollista hakea työpaikkaa sähköisellä lomakkeella kuntarekry.fi-palvelussa. Järjestelmän avulla hakijoista saadaan erilaisia raportteja ja yhteenvetoja valittujen tietojen tai työn edellyttämien vaatimusten perusteella. Vuonna 2019 Kuntarekryn kautta rekrytoidun vakinaisen henkilöstön keski-ikä on 39 vuotta.

Taulukko 8 Kuntarekryn kautta julkaistut Iisalmen kaupungin avoimet työpaikat

	2018	2019
Vakituiset	23	36
Määräaikaiset	12	43
Kesätyöpaikat	60	60
Yhteensä	95	139

Kuntarekryn sijaisrekisterin puolella voi jatkuvasti ilmoittautua lyhytaikaisiin sijaisuuksiin perusopetuksen opettajan, koulunkäynninohjaajan, varhaiskasvatuksen, ruokapalveluun ja maatalouslomitukseen tehtäviin.

4.3. Eläköityminen

Vuoden 2017 eläkeuudistuksessa poistui osa-aikaeläke 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. 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, jotkut jopa vuoden tai kaksi. Edelleen kuitenkin suurin osa vanhuuseläkeikään saakka työskentelevistä jää eläkkeelle heti eläkeiän täytyttyä. Iisalmen kaupungin palveluksessa on vielä opettajia, joiden ammatillinen eläkeikä on 60 vuotta. Suurin osa opettajista on jäänyt eläkkeelle tuon iän saavutettuaan.

KuEL-vanhuuseläkkeelle siirtyi 22 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 64,5 vuotta. Opetuspuolelta VaEL-vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,7 vuotta. Keskimääräinen eläköitymisikä kaikki eläkemuodot (KuEL/VaEL vanhuus-, työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyyseläke) huomioon ottaen oli 60,2 vuotta.

Taulukko 9 Eläkkeelle siirtyneet

	Kaikki eläkkeelle siirtyneet (kaikki eläkelajit)	Keski-ikä	KuEL-vanhuus-eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä	VaEL-eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
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	59,3	16	63,6	6	60,3
2018	39	60,8	18	64,1	5	59,8
2019	45	60,2	22	64,5	6	61,7

Eläköitymässä olevalle henkilöstölle järjestettiin eläkevalmennusta, jolla haluttiin tukea heitä tulevassa elämänmuutoksessa. Valmennus on saanut hyvää palautetta ja sitä jatketaan edelleen.

Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrää pyritään pienentämään mm. oikea-aikaisella varhaisella ja tehostetulla tuella sekä aktiivisella työterveysyhteistyöllä. Työkyvyn tukitoimista huolimatta työkykynsä menetti ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 10 henkilöä.

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli vuoden lopussa 19 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 57,8 vuotta. Vuonna 2019 osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 7 henkilöä ja määräaikaisella osakuntoutustuella oli viisi henkilöä. Työn osa-aikaistamisen tarkoituksena on tukea toipumista ja työssä jatkamista aiempaa kevyemmällä työmäärällä ja antaa näin mahdollisuus pidentää työuraa työkyvyn heikkenemisestä huolimatta.

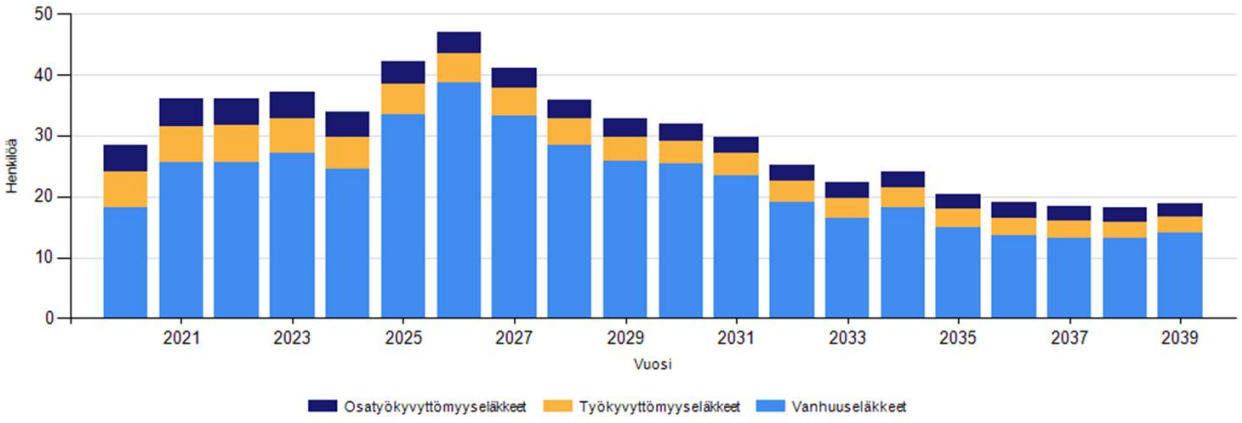
Taulukko 10

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Osa-aikaeläke	23	18	17	14	8	7	5	3
Osatyökyvyttömyyseläke	12	11	12	15	20	21	23	19
Yhteensä	35	29	29	29	28	28	28	22

Viimeiset kolme osa-aikaeläkkeellä ollutta henkilöä eläköityi vuoden 2019 aikana eikä uusia osa-aikaeläkkeitä alkanut, koska 1.1.2017 oli viimeinen mahdollinen päivä osa-aikaeläkkeelle jäämiselle.

Eläköitymisennuste perustuu vuoden 2018 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisteisten tilanteeseen sekä vuoden 2020 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt.

Kuva 7 Eläköitymisennuste vuosina 2020 - 2039



Taulukko 11 Eläköityminen ammattiryhmittäin (lähde Keva)

Ammattiryhmä Kevan nimikkeillä	2020- 2024	2025 - 2029	yht.
Maatalouslomittajat	26	40	66
Peruskoulun yläluokkien ja lukion opettajat	10	14	24
Luokanopettajat, erityisopettajat, muut alan erityisas.tunt.	18	25	43
Koulunkäynninohjaajat	6	8	14
Päiväkotien lastenhoitajat ym.	12	13	25
Lastentarhanopettajat, lastenhoidon johtajat	8	9	17
Perhepäivähoitajat	9	6	15
Kiinteistöhuollon työntekijät	8	6	14
Laitosapulaiset	3	9	12
Kokit, keittiötyöntekijät, ravitsemisesimiehet	16	2	18
Muut musiikin opettajat	2	12	14
Sihteerit, hallinnon ja kehitt. erit.as.tunt.	8	1	9
Kirjastotyöntekijät	5	4	9
Muut ammattiluokat yhteensä	36	5	41

5 Keskeiset muut kehittämistoimenpiteet vuonna 2019/ tavoitteet vuodelle 2020

5.1. Esimiestoiminnan kehittäminen

Johtamisjärjestelmän tulee toimia kaikilla organisaatiotasoilla, koska se konkretisoi strategiset tavoitteet ja toimenpiteet. Sen tehtävä on varmistaa henkilöstön sitoutuminen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Esimiestoiminnan kehittäminen on ollut jatkuvaa ja siihen panostetaan joka vuosi.

Kaupungin organisaatiossa on 3 toimialajohtajaa, 11 vastuualueen päällikköä ja 47 toimintayksikön esimiestä. Päivittäisen työn johtamisessa on tarpeen mukaan tukena myös tiiminvetäjiä.

Painopistealueena esimiestyön kehittämisessä oli vuonna 2019 osaamisen johtaminen. Myös johto ja esimiehet ovat arvioineet oman osaamisensa suhteessa kaupungin asettamiin tavoitteisiin ja ilmaisseet omat kehittämiskohteensa.

Esimiestyötä on tuettu myös kaksi kertaa vuodessa järjestettävillä esimiestilaisuuksilla, joihin lähes poikkeuksetta kaikki esimiehet ovat osallistuneet. Tilaisuuksissa on käyty läpi ajankohtaisia asioita. Vuoden 2019 kevään esimiespäivän teemana oli osaamisen johtaminen ja joulukuun esimiesinfon aiheina olivat henkilöstöpoliittiset linjaukset, talousasiat, hallintosääntö ja viestintä.

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

5.2. Henkilöstökysely 2019

Vuoden 2019 henkilöstökysely oli vuoden 2018 kyselyn kanssa saman sisältöinen. Kyselyssä oli 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 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
- Esimieheni 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 ”Houkutteleva ja huolehtiva työnantaja” strategisten tavoitteiden mittareista. Tavoite vuodelle 2019 oli 4,05 ja toteuma tehdyn kyselyn mukaan 4,02 (2018 4,01). Arviointiasteikko on kyselyssä 1–5.

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

Alla vastausprosentit toimialoittain:

	v. 2019	**v.2018**	**v.2017**
Elinvoima- ja konsernipalvelut	50,4	73,2 %	67,9 %
Tekninen toimiala/Vesi-liikelaitos	84,5	73,6 %	71,2 %
Sivistys- ja hyvinvointi toimiala	67,3	61,4 %	65,9 %

Koko kaupungin vastausprosentti oli 65,1 % (v. 2018 66,0 % ja v. 2017 67,1 %).

Alla vastaukset toimialoittain (vertailutaulukko, johon on merkitty kysymysten keskiarvot kunkin toimialan osalta) sekä koko kaupungin tulos (suluissa vuoden 2018 tulos).

Kysymykset	Elinvoima- ja konsernipalvelut	Tekninen toimiala ja Vesi-liikelaitos	Sivistys- ja hyvinvointointi-toimiala	Koko kaupungin tulos
Vastaajien määrä	118	93	344	555
Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa	4,01 (3,85)	3,59 (3,66)	3,97 (3,94)	3,93 (3,87)
Työyhteisömme jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita	3,9 (3,62)	3,59 (3,62)	3,82 (3,83)	3,80 (3,76)
Työyhteisömme jäsenet ottavat työssään huomion muiden esittämät parannusehdotukset parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen pääsemiseksi	3,77 (3,69)	3,65 (3,78)	3,83 (3,80)	3,78 (3,76)
Asenteemme on, että "toimimme yhdessä"	3,95 (3,86)	3,76 (3,86)	3,86 (3,85)	3,86 (3,85)
Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty	3,87 (3,77)	3,70 (3,82)	3,76 (3,70)	3,77 (3,74)
Esimieheen voi luottaa	4,36 (4,29)	4,14 (4,18)	4,13 (4,11)	4,18 (4,23)
Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti	4,41 (4,32)	4,20 (4,29)	4,21 (4,20)	4,25 (4,25)
Esimieheni kunnioittaa työtekijän oikeuksia	4,38 (4,23)	4,22 (4,25)	4,20 (4,25)	4,24 (4,24)
Tuen omalla toiminnallani ja käyttäytymiselläni esimiestäni ja työyhteisöni jäseniä hyviin työtuloksiin pääsemisessä	4,48 (4,25)	4,33 (4,40)	4,4 (4,43)	4,41 (4,24)
SOSIAALINEN PÄÄOMA YHT.	**4,13**	**3,91**	**4,02**	**4,02**
	v. 2018 3,99	**v. 2018 3,98**	**v. 2018 4,01**	**v. 2018 4,01**
	v. 2017 3,89	**v. 2017 4,06**	**v. 2017 4,07**	**v. 2017 4,02**

Sosiaalisen pääoman kehittyminen:

Kyselyn tulosten mukaan esimiestyö toimii hyvin. Esimiehiin luotetaan ja esimiehet kohtelevat alaisiaan hyvin ja kunnioittavat heidän oikeuksiaan. Kehitettävää on edelleen henkilöstön osallistamisessa oman työnsä kehittämiseen samoin ihmisten kohtaamisessa ja ymmärtämisessä yksilötasolla.

Strategisten tavoitteiden toteutuminen toimialoittain (vertailutaulukko, johon on merkitty keskiarvot kunkin toimialan osalta) sekä koko kaupungin tulos tulos (suluissa vuoden 2018 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 Vesiliikelaitos	Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	Koko kaupungin tulos
Vastaajien määrä	**118**	**93**	**344**	**555**
Osaamiseni vastaa tehtäväkuvaani	4,38 (4,11)	4,1 (4,16)	4,34 (4,32)	4,32 (4,23)
Työyksikkömme työilmapiiri on mielestäni kunnossa	4,06 (3,94)	3,78 (3,91)	3,87 (3,79)	3,90 (3,87)
Tiedän omat tehtäväni ja työni tavoitteet osana työyksikkömme tavoitteita	4,55 (4,36)	4,41 (4,41)	4,55 (4,49)	4,52 (4,46)
Voisitko suositella Iisalmen kaupunkia työnantajana muille henkilöille (vastaus vaihtoehdot: 1=en suosittele missään tapauksessa, 2=en voi suositella, 3=voisin suositella, jos kysytään, 4=olen joskus suositellut, 5=suosittelen mielellläni	4,24 (4,00)	3,78 (4,05)	3,89 (4,00)	3,95 (4,00)

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

Henkilöstön osaamisen kokemus on edelleen hyvä. Tehtävät ja tavoitteet ovat kyselyn mukaan hyvin henkilöstön tiedossa. Työilmapiirissä on eniten parannettavaa. Se on sidoksissa työyhteisöjen toimivuuteen ja paranee, kun työyhteisöt kehittyvät.

Sanallista palautteita tuli 60 kappaletta. Palautteissa oli sekä kielteistä että myönteistä palautetta. Suurin osa palautteista koski johtamista, henkilöstön jaksamista sekä työyhteisöjen toimintaa ja työilmapiiriä.

5.3. Keskeiset kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutuminen vuonna 2019

1. Osaamisen hallinta-osion käyttöönotto, laadittiin tavoitteet henkilöstön osaamisille yhteistyössä toimialojen kanssa ja tehtiin osaamiskartoitukset esimiehille ja henkilöstölle maatalouslomittajia lukuun ottamatta
2. Kuntarekryn sijaisrekryn laajempi hyödyntäminen rekrytoinnissa
3. Rekrytointiosaamisen parantaminen esimiesten rekrytointikoulutuksella ja videorekrytoinnin käyttöönotto
4. Korvaavan työn-toimintamallin käyttöönotto
5. Aktiivisen- tuen toimintamallin päivitys, laadittiin ohjeet työterveysneuvottelun valmistautumiseen ja kuvaus osatyökykyisen eri vaihtoehdoista/taloudellisen tilanteen muutoksista työkyvyn alkaessa heikentyä. Ko. toimenpiteillä tuetaan työkykyjohtamista ja henkilöstön tietoisuutta työkykyasioista
6. Päivitettiin häirintä- ja epäasiallisen kohtelun ohjeistukset
7. Otettiin käyttöön WPro-työsuojelun hallintaohjelma 1.10.2019, jolla pyritään ennaltaehkäisemään työtapaturmia ja parantamaan raportointia
8. Työyhteisöjen toimivuutta edistettiin ylimääräisellä tyhy-rahalla monipuolisesti työyhteisöjen tarpeiden ja toiveiden mukaisesti

5.4. Keskeiset kehittämiskohteet/toimenpiteet vuodelle 2020

1. Osaamiskartoitusten tulosten käsittely esimies/työntekijä ja tarvittaessa kehittämissuunnitelman laatiminen
2. Osaamiskartoituksien tekeminen maatalouslomittajille
3. Työyhteisöjen toimivuuden kehittäminen (osallistaminen ja yhteisöllisyyden kehittäminen koulutuksilla ja erilaisilla valmennuksilla)
4. Kehityskeskustelujen laadun parantaminen (koulutus ja parempi suunnittelu)
5. Ylä-Savon HR-yhteistyön jatkaminen Future Savo-hankkeen kanssa yhteistyössä (yhteinen alusta työpaikoille ja yhteiset koulutukset seudullisesti)
6. Tehdään kohdennettuja toimenpiteitä niihin henkilöstöryhmiin, joissa eniten sairauspoissaoloja
7. Työnantajakuvan parantaminen (työnantajalähettiläät ja videokuvaukset)
8. Urapolkuja tuetaan
9. Katso-palvelu päättyy vuoden 2020 aikana > Suomi.fi-palvelu tilalle
10. Palkanlaskentaohjelmaan hankitaan uusia toiminnallisuuksia helpottamaan käytännön työtä

6 Johtopäätökset vuodesta 2019 ja näkymiä vuodelle 2020

Vakinaisen henkilöstön määrä on jatkanut laskuaan, mutta muuten henkilöstön määrä on pysynyt lähes entisellä tasolla. Tämä johtuu siitä, että virkoja ja tehtäviä on jätetty täyttämättä tehtävien uudelleen järjestelyjen vuoksi. Henkilöstösuunnittelu toimialoilla on toiminut hyvin.

Henkilöstön ikärakenne on säilynyt lähes ennallaan. Keski-ikä on hieman jopa laskenut. Myös henkilöstön palkkauskustannukset ovat pysyneet hyvin hallinnassa sopimuskorotuksista huolimatta.

Sairauspoissaolojen osalta 14,0 pv/htv tavoitetta ei saavutettu toteuman ollessa 17,1 pv/htv. Kasvua edellisestä vuodesta oli 1,8 pv/htv, mikä on paljon. Sairauspoissaoloja tarkasteltaessa tilanne on kaksijakoinen. Käytännössä n. 1/3 osalla ei ole poissaoloja ollenkaan ja osalla niitä on paljon ja pitkiä. Työkykyjohtamisessa onkin vielä paljon parannettavaa. Esimiesten rooli toimintamallien jalkautumisessa nousee jatkossa yhä merkittävämmäksi, jos sairauspoissaoloja halutaan tehokkaasti pienentää.

Työterveyspalveluiden osalta päästiin tavoitteeseen Kela 1 ja Kela 2 korvausluokkien suhteen osalta, ennaltaehkäisevää toimintaa oli nyt 59 %, mikä on erittäin hyvä tulos. Työterveyspalveluiden kustannukset ovat laskeneet merkittävästi ja yhteistyö toimii hyvin.

Kevan tekemän työkykyjohtamisen laadullisen analyysin mukaan Iisalmen kaupungin sairauspoissaolot ovat kunta-alan keskitasoa ja hyvin hallinnassa. Myös työterveyspalveluiden tuottajalta on saatu hyvää palautetta toimintatavoistamme työkykyasioissa.

Henkilöstön saatavuudessa on nähtävissä kunta-alan yleinen tilanne, mistä saadaan jatkossa osaavaa henkilöstöä eläköityvän henkilöstön tilalle. Joihinkin asiantuntija tehtäviin ei ole saatu kelpoisia hakijoita ja hakijamäärät ovat muutenkin laskeneet. Vuoden 2020 toteutetaan työnantajakuvan parantamiskampanja, jossa työyksiköt ja niiden työntekijät ovat pääroolissa.

Kehityskeskustelut on käyty työyksiköissä hyvin, mikä kertoo esimiesten ja henkilöstön keskinäisestä toiminnasta paljon. Kehityskeskusteluissa paneudutaan jatkossa paremmin myös henkilöstön osaamiseen osaamisen kartoitusten tulosten kautta. Siinä tarkastelussa ovat myös työyhteisö- ja toimintaympäristöosaamiset substanssiosaamisten lisäksi.

Henkilöstökyselyn perusteella henkilöstön tilanne on kokonaisuutena hyvä. Henkilöstön osallistaminen työyhteisöjen ja oman työnsä kehittämiseen tarvitsevat vielä uutta ajattelua ja avointa dialogia työyksiköiden sisällä.

Sinikka Laatikainen
henkilöstöpäällikkö