

Iisalmen kaupungin henkilöstökertomus 2016

Käsittely:
Kaupungin yhteistyöryhmä 20.3.2017 § 6
Kaupunginhallitus 27.3.2017 § 70
Kaupunginvaltuusto 22.5.2017 § 46

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	Henkilöstön työkyky.....	8
2.2	Sairauspoissaolot	9
2.3	Tapaturmat	11
2.4	Väkivalta- ja uhkatilanteet.....	12
2.5	Poissaolot.....	12
3	Investoinnit henkilöstöön	13
3.1	Työterveyshuolto	13
3.2	Työsuojelu	15
3.3	Tyky-toiminta	15
3.4	Henkilöstön kehittäminen	16
4	Henkilöstövoimavarojen menetykset	17
4.1	Eläköityminen	17
5	Henkilöstön keskeiset kehittämistoimenpiteet vuonna 2016/ tavoitteet vuodelle 2017	19
5.1	Esimiestoiminnan kehittäminen	19
5.2	Henkilöstökysely.....	20
5.3	Keskeiset kehittämistoimenpiteet vuonna 2016.....	25
5.4	Keskeiset kehittämiskohteet/toimenpiteet vuodelle 2017	25
6	Johtopäätökset vuodesta 2016 ja näkymiä vuodelle 2017	26

1 Johdanto

Iisalmen kaupungin uusi henkilöstöohjelma ja sen toimenpideohjelma otettiin käyttöön vuoden 2016 alusta alkaen. Ne pohjautuvat vuoden 2025 kaupunkistrategiaan. Koska uusi henkilöstöohjelma valmistui kesken valtuustokauden, sitä päivitetään tarpeen mukaan, kun uusi valtuustokausi alkaa 1.6.2017.

Uuden henkilöstöohjelman mukaiset strategiset tavoitteet/mittarit hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa kesäkuussa 2016. Uudet strategiset tavoitteet/mittarit on viety osaksi vuoden 2017 talousarvion strategisia tavoitteita niin, että osa tasoitteista on viety lautakuntatasolle saakka. Tällä tavoitellaan entistä parempaa sitoutumista tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteiden toteutumisesta raportoidaan osavuositauksissa ja tilinpäätöksen toimintakertomuksessa sekä henkilöstökertomuksessa.

Vuoden 2016 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 osaamisen kehittäminen sekä keskeiset muut henkilöstöhallinnon toteuttamat henkilöstön kehittämistoimenpiteet sekä arvioitu vuoden 2016 tavoitteiden toteutumista.

Vuonna 2016 ei tehty laajaa henkilöstökyselyä, vaan toteutettiin lyhyt henkilöstökysely, jolla haluttiin mitata työyhteisöjen sosiaalista pääomaa. Kysely tehtiin joulukuussa 2016, jolloin tulokset kuvaavat vanhan organisaation tilannetta. Kysely tehdään jatkossa vuosittain, koska sosiaalisen pääoman tulokset kuvaavat työyhteisöjen tilaa ja sen kautta myös työyhteisöjen toimivuutta käytännössä. Sosiaalinen pääoma on uusia henkilöstön tunnuslukuja, joita on tullut viime vuosina perinteellisten tunnuslukujen rinnalle.

Vuosi 2016 on ollut organisaatiouudistuksen valmisteluaikaa ja toiminta on keskittynyt henkilöstön ja etenkin esimiesten ja johdon osalta palvelu- ja työprosessien kuvaamiseen ja kehittämiseen sekä toiminnan ja tehtäväkuvien suunnitteluun uutta organisaatiota varten.

Organisaatiouudistuksen tavoitteena oli henkilöstön osalta esimiestasojen vähentäminen, henkilöstöresurssien tehokkaampi käyttö, asiantuntemuksen ja resurssien turvaaminen kriittisissä tehtävissä sekä kustannussäästöt pitkän aikavälin henkilöstösuunnittelun avulla. Tavoitteet näyttävät myös toteutuvan.

Käytännössä ko. tavoitteiden mukainen henkilöstösuunnittelu on tarkoittanut sitä, että eläköitymisten kautta vapautuvia virkoja ja tehtäviä ei ole pääsääntöisesti täytetty, vaan tehtäviä on järjestelty sisäisesti uuden organisaation toimintaa ajatellen.

Henkilöstön keskuudessa tulevat muutokset ovat aiheuttaneet jonkin verran epävarmuutta ja pelkoa tulevasta, mutta mitään suurempaa ei ole ilmennyt. Henkilöstön kannalta organisaatiouudistukseen valmistautuminen oli niin iso asia, että mitään muita isoja kehittämishankkeita ei henkilöstön osalta ole vuonna 2016 tehty.

Positiivinen asia henkilöstön nimeämisessä uuteen organisaatioon oli, että henkilöstön oma kiinnostus ja osaaminen uusiin tehtäviin haluttiin ja voitiin ottaa työnantajan taholta hyvin huomioon.

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 palvelun siten kaupunkistrategian seurantaan ja päätöksentekoa.

1.2 Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2016 lopussa Iisalmen kaupungin palveluksessa oli vakinaista henkilökuntaa 787 henkilöä. Vakinaisen henkilökunnan määrä on laskenut hieman vuosittain. Vuoden 2016 vakinaisen henkilökunnan lukumäärän lasku 32 henkilöllä selittyy suurimmaksi osaksi maatalouslomittajien määrän vähentymisellä.

Taulukosta 1. käy ilmi henkilökunnan sijoittuminen palvelukeskuksittain vuonna 2016 ja palvelussuhteen luonteen mukaan myös vuosina 2011–2015.

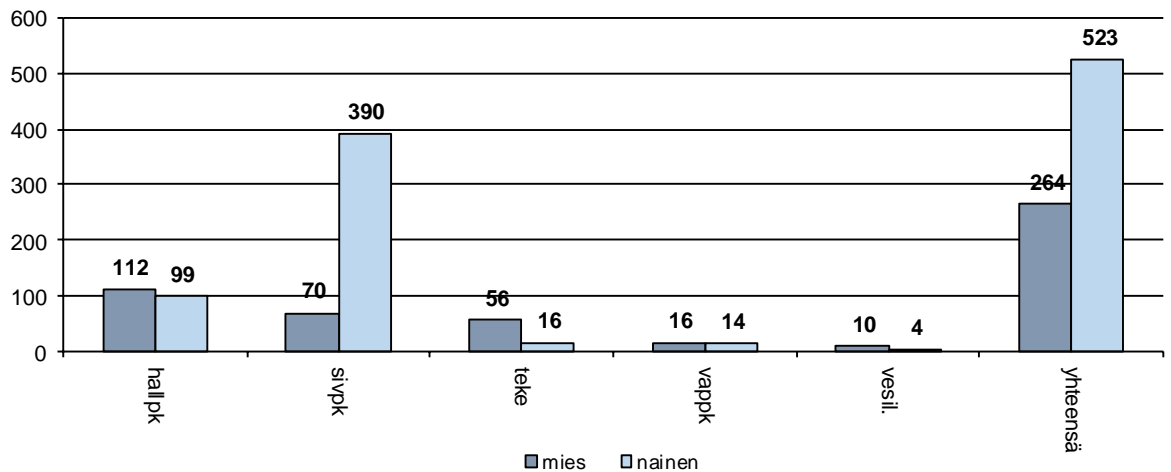
Taulukko 1 Henkilöstön määrän muutos 2011–2016

	Vaki- naiset	Sijaiset	Määrä- aikaiset	Oppisop- suhteis.	Työllis- tetyt	Yhteensä	Yht. ilman työllistettyjä
Hallinto- ja elink.palvelukeskus	212	24	59		15*	310	295
Sivistyspalvelukeskus	460	38	82		13	593	580
Tekninen keskus	72	4	4		1	81	80
Vapaa- aikapalvelukeskus	30	5	9		5	49	44
Vesilaitos	13				1	14	13
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 velvoitetöyöllistettävät

Iisalmen kaupungin henkilöstö on varsin naisvaltainen. 66 % (66 % 2015) vakinaisesta henkilöstöstä on naisia ja 34 % (34 % 2015) miehiä. Sukupuolijakauma eri palvelukeskuksissa ilmenee seuraavasta kuvasta.

Kuva 1 Sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 31.12.2016 vakinaiset (787 henkilöä)



1.3 Henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä pysyi lähes ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 48,5 vuotta ja koko henkilökunnan keski-ikä 47 vuotta. Vakinaisen henkilökunnan suurimman ikäryhmän muodostivat 55–59 vuotiaat 21,9 %:n osuudella. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 3,8 %.

Uutta vakituista henkilöstöä palkattiin vuoden aikana palveluksesta poistuneiden tilalle lähinnä opetustoimen ja päivähoiton tehtäviin sekä teknisen puolen asiantuntijatehtäviin. Muiden henkilöstöryhmien osalta tehtävät järjestettiin pääosin sisäisin tehtäväjärjestelyin.

Ikääntymisen mukanaan tuomat kehittämisalueet ovat erityisesti johtamisessa, työhyvinvoinnin edistämisessä ja henkilöstön motivaation ja kehittymishalun ylläpitämisessä.

Ikäohjelman ja muiden toimenpiteiden avulla pyritään vaikuttamaan ikärakenteen parantamiseen niin, että myös nuoret kokisivat kaupungin houkuttelevana työnantajana.

Taulukko 1 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä palvelukeskuksittain 31.12.2016

Palvelukeskus	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Hallinto- ja elinkeinopalvelut	46,9	47,0	46,9	47,5	48,1	48,4
Sivistyspalvelukeskus	47,5	47,9	48,1	48	48,1	48,3
Tekninen keskus	50,3	50,5	50	50,7	51,3	50,7
Vapaa-aikapalvelukeskus	44,1	43,2	43,6	44,7	45,3	46,6
Iisalmen Vesi-liikelaitos	54,8	56,1	54,9	54,5	54,5	50,2
Keski-ikä vakinaiset	47,6	47,8	47,9	48,1	48,4	48,5

Taulukko 3 Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäryhmiin 31.12.2016

Ikä vuosina	Henkilöä	%-osuus
alle 30	30	3,8 %
30- 34	59	7,5 %
35- 39	81	10,3 %
40- 44	91	11,6 %
45- 49	104	13,2 %
50- 54	153	19,4 %
55 -59	172	21,9 %
60- 64	96	12,2 %
65 ja yli	1	0,1 %
Yhteensä	787	100,0 %

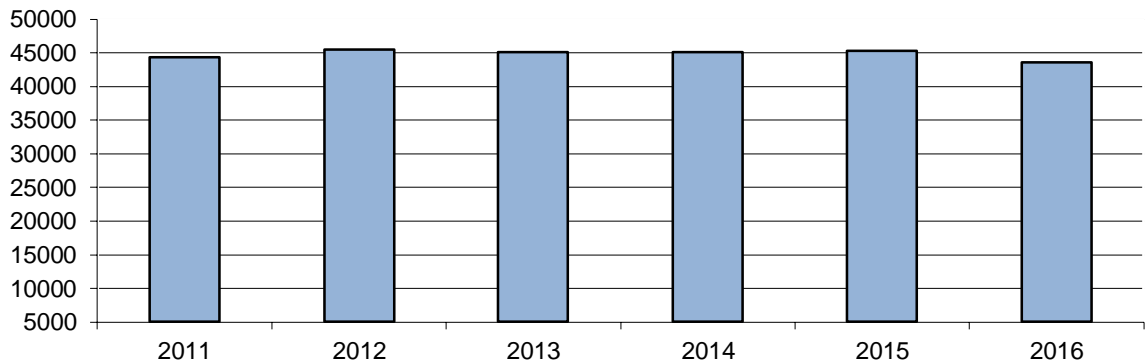
1.4 Henkilöstökulut ja henkilöstösivukulut

Palkkausmäärärahat oli vuoden 2016 talousarviossa mitoitettu siten, että 1.8.2015 voimassa olleisiin palkkausperusteisiin oli laskettu 0,6 %:n varaus palkankorotuksiin.

Tilinpäätöksen mukaan maksetut palkat ja palkkiot olivat 31,9 M€, eläke- ja muut henkilöstösivukulut 11,7 M€ eli yhteensä 43,6 M€. Henkilöstökulut ovat pysyneet vuodesta 2011 alkaen melko stabiileina johtuen maltillisista palkankorotuksista virka- ja työehtosopimuksissa sekä johdon ja esimiesten sitoutumisesta työnantajan tavoitteisiin henkilöstökustannusten säästämiseksi ja tuottavuuden parantamiseksi.

Kuvassa 2. on esitetty henkilöstö-kulujen kehitys vuodesta 2011 alkaen.

Kuva 2 Käyttöpuolen henkilöstökulut, sis. vesilaitoksen (1000 €)

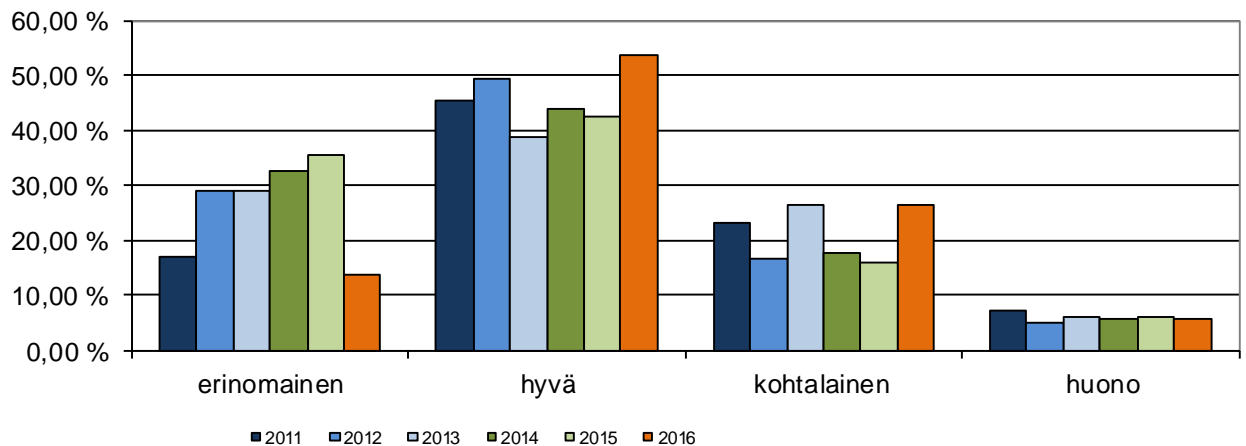


2 Henkilöstön tila

2.1 Henkilöstön työkyky

Henkilöstön työkykyindeksiin on saatu tiedot työterveystarkastuksissa käyneistä henkilöistä. Terveystarkastuksessa työkykyindeksikyselyyn vastasi 195 henkilöä. Tulos on kohtalaisen hyvä, koska vastanneista yli puolet 53,8 % koki työkykynsä hyväksi. Tosin erinomaiseksi työkykynsä kokevien määrä laski reilusti. Pitää tietysti muistaa, että tämä on työntekijöiden oma arvio työkyvystään. Joka tapauksessa arvio omasta työkyvystä meni huonompaan suuntaan, koska erinomaiseksi ja hyväksi koetun työkyvyn yhteismäärä laski 68 %: iin. Edellisenä vuonna se oli 78 %. Tulos on yhdensuuntainen kasvaneiden sairauspoissaolojen kanssa. Parin aikaisemman vuoden hyvä kehitys täytyy pyrkiä palauttamaan suuntaamalla työterveyshuollon resurssia edelleen entistä enemmän ennaltaehkäisevän toiminnan puolelle. Myös esimiesten, työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon yhteistyötä työkykyä tukevan toiminnan osalta täytyy tiivistää.

Kuva 3 Henkilökunnan työkyky oman arvion mukaan



2.2 Sairauspoissaolot

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

Haasteeseen vastattiin osaltaan vuonna 2011 käyttöön otetulla Aktiivisen tuen -toimintamallilla. Toimintamallin tarkoitus on 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 arvioinnilla, 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 4.4.

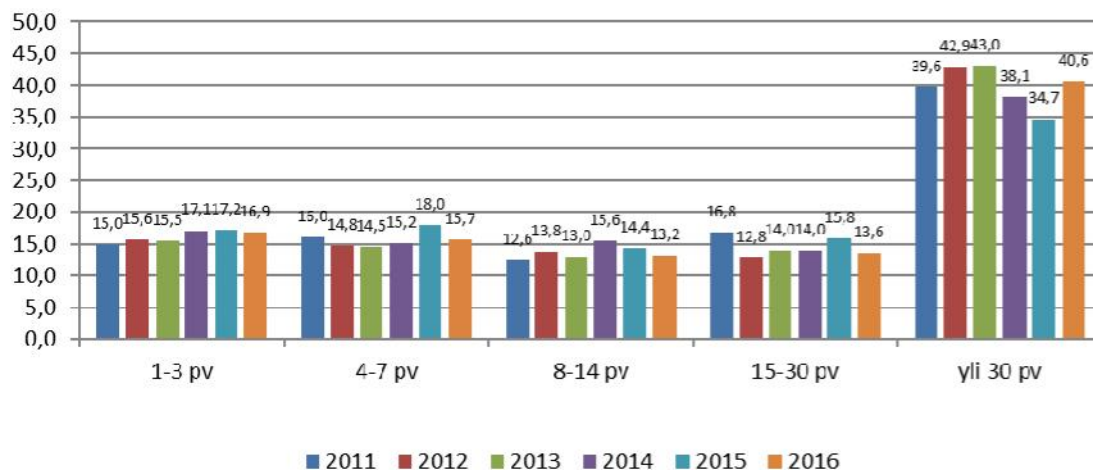
Vuonna 2016 sairauspoissaolojen määrä nousi kuitenkin jälleen ja oli 15,7 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti. Luku sisältää kaikki poissaolot, jotka kirjataan sairauspoissaoloiksi. Valtaosa sairauslomista on palkallisia ja osapalkallisia ja niistä aiheutuu työnantajalle merkittäviä kustannuksia. Sairausajanpalkat vuonna 2016 olivat yhteensä 951 163 € (luvussa eivät ole mukana sosiaalikulut eivätkä sairauslomien sijaisten palkkauskulut). Vastaava luku vuonna 2015 oli 931 634 €.

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

Muihin henkilöstöryhmiin verrattuna maatalouslomitustyössä sattuu paljon sairauslomiam aiheuttavia työtapaturmia ja työ on fyysisesti raskasta. Koska maatalouslomitajat ovat kaupungin yksi suurimmista henkilöstöryhmistä, on maatalouslomitajien ja muiden henkilöstöryhmien sairauspoissaoloja syytä tarkastella myös erikseen. Vuonna 2016 lomittajien sairauspoissaolot olivat 29,1 pv/henkilötyövuosi (21,5 pv 2015) ja muiden henkilöstöryhmien 12,5 pv/htv (12,4 pv 2015). Maatalouslomitajien sairauspoissaoloissa on tapahtunut siis merkittävä nousu ja tähän pitää pureutua vuonna 2017 yhdessä lomituspalvelun ja työterveyshuollon henkilöstön kanssa. Muun henkilöstön osalta sairauslomien määrä pysyi edellisen vuoden tasolla.

Tarkasteltaessa sairauslomiam pituuden mukaan, käy selville, että sairauspoissaolien suhteellinen osuus on kasvanut nimenomaan pitkien yli 30 päivää kestävien sairauslomien osalta. Pitkillä sairauslomille olleita henkilöitä oli kaikkiaan 57. Pitkien sairauslomien määrän kasvuun kiinnitettiin huomiota vuoden 2016 aikana. Työterveyshuollon kanssa on sovittu toimintatavasta ilmoittaa tukitoimia vaativat, vähintään 90 päivää kestävät sairauslomamat Kuntien eläkevakuutukselle (Keva). Keva puolestaan ottaa yhteyttä pitkällä sairauslomalla olevaan ja lähtee kartoittamaan mahdollisia tukitoimia. Myös esimiehille on korostettu aktiivisen otteen tärkeyttä silloin, kun työntekijän työkyvyssä alkaa olla viitteitä tuen tarpeesta. 1.12.2016 työnsä aloittanut työkykykoordinaattori pyrkii yhdessä em. toimijoiden kanssa löytämään vaihtoehtoja ja ratkaisuja työntekijän yksilölliselle tuelle

Kuva 4 Sairauspoissaolot 2011–2016 pituuden mukaan (%)


2.3 Tapaturmat

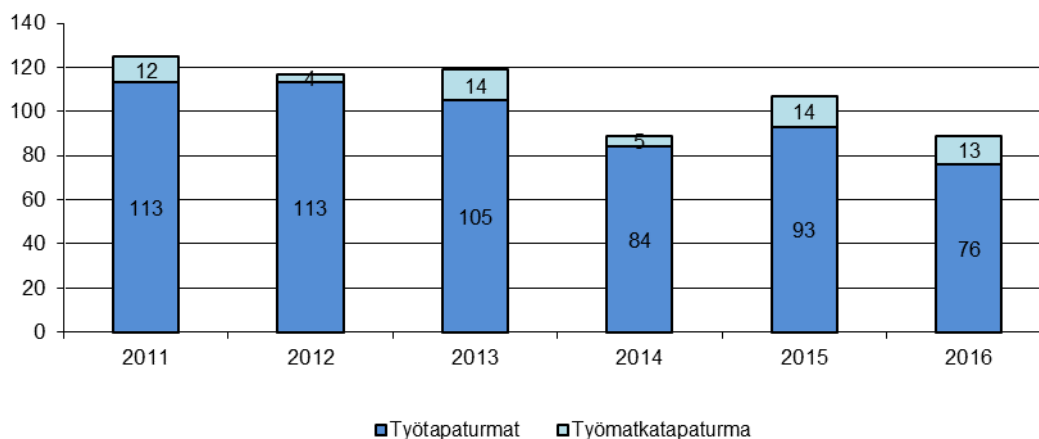
Vuonna 2016 sattui 89 tapaturmaa, joista 50 johti työkyvyttömyyteen aiheuttaen 743 sairauslomapäivää. Siis keskimäärin 15 päivää / työkyvyttömyyteen johtanut tapaturma. Tapa-turman vakavuudesta riippuen, oli sairauslomien pituus kolmesta päivästä reilun kahden kuukauden sairauslomaan. Lievistä, vakuutusyhtiölle ilmoitettua tapaturmista 39 ei puolestaan aiheuttanut yhtään sairauslomapäivää.

Työpaikat käsittelevät vaarojen arvioinnin päivitysten yhteydessä yhtenä vaaratekijänä myös työmatkoja. Alla olevasta kuvasta käy ilmi työtapaturmat ja työmatkaturmat vuosina 2011–2016.

Maatalouslomitustyö on tapaturma-altista ja kaikista vuonna 2016 sattuneista 89:stä työtapaturmasta 53 sattui lomitustyössä. Näistä tapaturmista aiheutui 536 sairauspäivää. Suurin osa tapaturmista, 31 kpl, oli eläinten aiheuttamia. Edellisenä vuonna lomituksessa kirjattiin 70 tapaturmaa.

Lomitustyö maatilalla sisältää jatkuvasti muuttuvia ja haasteellisia tilanteita. Ennakoiva vaarojen tunnistaminen ja kiinteä yhteistyö maatalousyrittäjän kanssa on tärkeä osa tapaturmien ennaltaehkäisyssä. Lomituspalvelut järjestivät yhdessä Lähi-Tapiolan kanssa lomittajille tapaturmien tutkintakoulutuksen. Näiden kahden koulutuspäivän annin pohjalta syntyi vihkonen Työturvallisuuden tsekkilista. Se on jokaisen maatalouslomittajan mukana muistuttamassa ennakoivasta työskentelytavasta ja sitä kautta turvallisesta työpäivästä.

Kuva 5 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. Iisalmen kaupungilla on käytössä väkivalta- ja uhkatilanteiden ilmoitusmenetely.

Taulukko 5 Väkivalta- ja uhkatilanteet

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

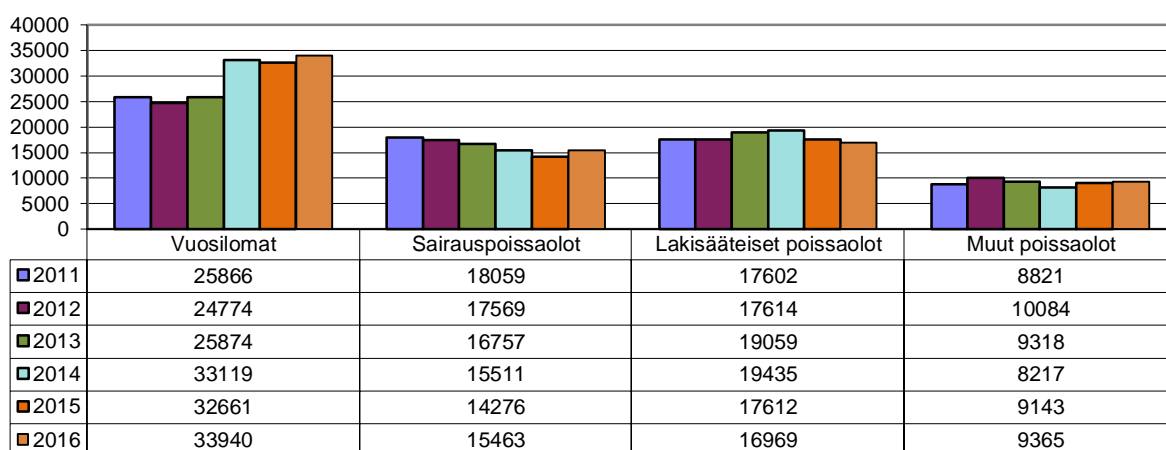
Vuonna 2016 työsuojelun tietoon saatettiin yhteensä 10 väkivalta- ja uhkatilannetta. Vakavia fyysisiä väkivaltatilanteita työsuojelun tietoon ei tullut yhtään. Tyypillistä väkivalta- ja uhkatilanteille on, että samat henkilöt aiheuttavat useamman ilmoituksen. Kaikki työsuojelun tietoon saatetut tilanteet käydään läpi ja sovitaan jatkotoimenpiteet.

2.5 Poissaolot

Kuvasta 5 käy ilmi kaikkien poissaolojen jakautuminen eri muotoihin. Lakisääteisiin poissaoloihin tilastoidaan perhe- ja vuorotteluvapaat, määräaikaiset kuntoutustuet, opintovapaat, julkiset tehtävät, asevelvollisuus ja vesopäivät. Muihin poissaoloihin tilastoidaan mm. koulutukset ja virkamatkat.

Pidettyjen vuosilomapäivien huomattava kasvu vuonna 2014 johtuu työnantajan uudesta linjauksesta, jonka mukaan vuosilomia ei saa enää kerryttää niin, että talvikaudelle jää lomaa niin paljon, että osa siitä on pitänyt siirtää seuraavalle kesälle. Vanhat lomakertymät on purettu nyt pois ja siirretty noudattamaan Kvtes:n pääsääntöä, niin että edellisen lomanmääräytymisvuoden lomat täytyy olla pidettynä 30.4. mennessä. Toinen syy on vuosilomista jätettyjä säästövapaiden tehostettu purkaminen.

Kuva 6 Poissaolojen jakautuminen eri muotoihin 2011–2016 (kaikki työ- ja virkasuhteiset)



3 Investoinnit henkilöstöön

3.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on toteuttanut toimintaansa vuoden 2016 aikana toimintasuunnitelman mukaisesti. Työterveyshuollon toimintakertomuksesta käy kuitenkin ilmi, että tavoitteessa suunnata toiminta sairaanhoitopainotteisesta enemmän ennaltaehkäisevän toiminnan suuntaan ei ole onnistuttu riittävän hyvin. Vaikka suunta saatiinkin käännettyä vuonna 2014, oli sairaanhoitopainotteisen toiminnan osuus edelleen vuonna 2015 ja 2016 reilu 60 %. Ainakin osin sairaudenhoidon suuri kysyntä selittyy henkilökunnan ikärakenteella.

Tavoitteesta ennaltaehkäisevän toiminnan lisäämisestä on edelleen pidettävä kiinni, koska ennaltaehkäisevän toiminnan vaikutukset pitkällä aikavälillä ovat tehokkaampia ja pitkävaikutteisempia sekä yksilön itsensä että työnantajan kannalta. Siksi työtä ennaltaehkäisevän 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.

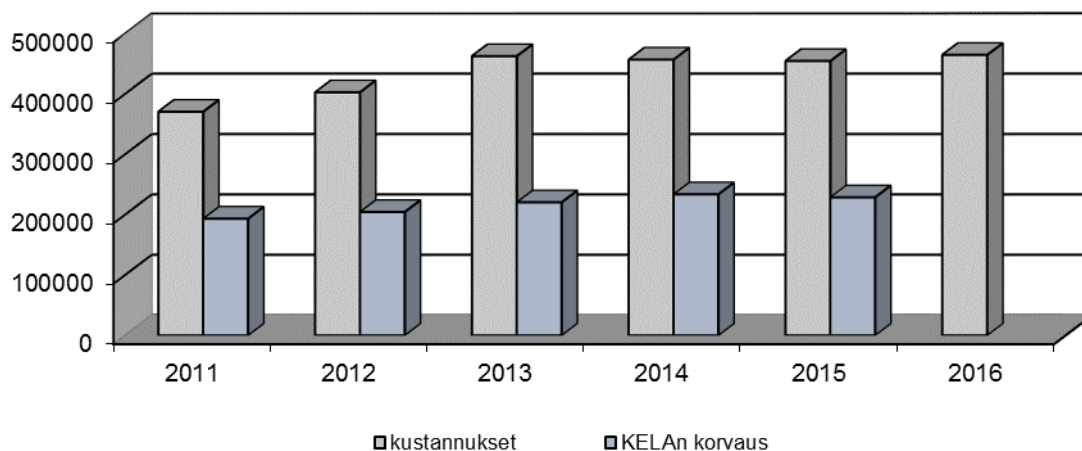
Kaupungin ikäjohtamisen periaatteiden mukaisesti työterveyshuolto tukee kaikenikäisten terveyttä ja työssä jaksamista. Työterveyshuollon tavoitteena on tarttua työkyvyn menettämisen riskeihin varhain ikäryhmästä riippumatta.

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 työntajan toimintatapaohjeistukset ja ohjelmat ovat kyllä kunnossa, mutta toiminnassa on käytännön tasolla parannettavaa joka taholla. Samassa yhteydessä Kevan edustaja totesi, että Iisalmen kaupungin työterveyshuollon kustannukset ovat varsin kohtuulliset valtakunnan vertailussa.

Vuonna 2013 kustannukset nousivat merkittävästi ja kustannusten hillitsemiseksi kirjattiin kaupungin ja työterveyshuollon väliseen sopimukseen joitakin käyttörajoituksia. Sen jälkeen kustannukset ovat pysyneet suurin piirtein samalla tasolla. Samalla näillä rajoituksilla pyritään suuntaamaan työterveyshuollon resursseja sairaudenhoidosta ennaltaehkäisevän toiminnan puolelle.

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

Kuva 7 Työterveyshuollon kustannukset



3.2 Työsuojelu

Työsuojelu 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.

Työtapaturmien 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. Vuoden 2016 aikana pidettiin kaksi LähiTapiolan tapaturmien tutkintakoulutuspäivää lomatoimen henkilöstölle.

Itä-Suomen aluehallintoviraston suorittamat työsuojelutarkastukset tehtiin yhtä tarkastusta lukuun ottamatta sivistyspalvelukeskuksen yksiköihin. Työturvallisuuden parantamiseksi työpaikoille annettiin kehoituksia sisäilman aiheuttaman terveysvaaran osalta. Toimintaohjeita annettiin sisäilman laatuun, kulkuteiden turvallisuuteen, ergonomiaan, väkivallan uhkaan, suojainten ja työvälineiden turvalliseen käyttöön liittyen.

3.3 Tyky-toiminta

Tyky-termin alla 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 2016 henkilökunta osti käyttöönsä 6 135 seteliä. Omaehtoista liikkumista tuetaan myös kompensoimalla uimahalli- ja kuntosalikäyntejä sekä käyntejä vapaa-aikapalvelukeskuksen ohjatussa toiminnassa. Kaupungin henkilökunnan omia ohjattuja liikuntaryhmiä toimi kaksi, fysiokimppajumppa ja Pilates. Lisäksi henkilökunnalla on omia erilaisten joukkuelajien parissa kokoontuvia ryhmiä. Työnantajan tuki vapaa-aikapalvelukeskuksen liikuntaryhmiin ja ohjatun liikunnan kausikorttiin sekä kansalaisopiston kursseihin jatkui. Ohjatun liikunnan kausikorttia tuettiin 10 eurolla/kortti ja kurssien maksuja 25 %:n osuudella.

Työnohjaukseen varattua määrärahaa käytettiin 6 000 € neljän yksikön erilaisiin työn sujumista tukeviin koulutuksiin. Kaikkiaan tyky-määrärahaa käytettiin 35 300 € eli noin 35 €/työntekijä (1 012 hlöä).

3.4 Henkilöstön 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 ja uudessa henkilöstöohjelmassa koulutusmäärärahojen määrä on yksi tärkeä mittari.

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 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 puolestaan varmistaa, että jokaisella työntekijällä on työtehtävien edellyttämä ammattitaito ja osaaminen.

Henkilöstökoulutus

Ammatillinen henkilöstökoulutus on keskeinen osa henkilöstön osaamisen kehittämistä. Ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja ylläpitämisestä vastaavat työyksiköt itse varaamalla siihen tarvittavat määrärahat talousarvioon. Henkilöstön osamista on kehitetty palvelukeskuksissa hyväksytyin koulutussuunnitelman mukaisesti.

Henkilöstöhallinnon keskitetyllä koulutusmäärärahalta järjestettiin koko henkilökunnalle suunnattuna mm. työväline- ja viestintäkoulutuksia. Keskitetystä koulutusmäärärahasta kustannetaan myös esimiespäivien yhteydessä olevat esimieskoulutukset. Koko esimiesjoukolle suunnatut koulutukset keskittyivät organisaatiouudistuksesta johtuen muutosjohtamiseen.

Koulutussuunnitelmassa olevista koulutuksista saa koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutussuunnitelmat vuodelle 2016 hyväksyttiin kaupungin yhteistyöryhmässä yt-lain mukaisesti ja koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi yhteensä 1 222 pv. Koulutuskorvauksen määrä edellä mainituista päivistä on yhteensä 20 459,95 €.

Iisalmen kaupunki tilasi ja henkilöstöhallinto suunnitteli yhdessä Ylä-Savon ammattiotopiston kanssa ylemmälle kuntajohdolle suunnatun Johtamisen erikoisammattitutkinto -koulutuksen. Koulutus alkoi marraskuussa 2015 ja kestää huhtikuulle 2017. Iisalmen kaupungilta koulutukseen osallistuu seitsemän henkilöä. LähiTapiolan kanssa tehtyyn sopimukseen henkilövakuuttamisesta sisältyy kolme ilmaista koulutuspäivää vuosittain. Yksi päivä käytettiin esimiehille suunnattuun Tulosta hyvällä johtamisella -koulutukseen ja kaksi päivää Lomituspalveluiden henkilökunnalle järjestettyyn tapaturmien tutkintakoulutukseen.

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 opetustoimessa ja maatalouslomituksessa.

4.1 Eläköityminen

Joustava vanhuuseläkkeelle jääminen 63 ja 68 ikävuoden välillä on parin viime vuoden aikana hiukan lisännyt henkilökunnan halukkuutta jatkaa työssä eläkeiän täyttymisen jälkeen. Hyvin tavallista on, että työskennellään vielä joitakin kuukausia eläkeiän täyttymisen jälkeen. Siitäkin huolimatta, että suurimmalla osalla kunnan työntekijöistä on jo 63 ikävuotta korkeampi Kevan määrittämä ns. henkilökohtainen eläkeikä. Edelleen kuitenkin suurin osa vanhuuseläkeikään saakka työskentelevistä jää eläkkeelle heti eläkeiän täytyttyä. Iisalmen kaupungin palveluksessa on vielä suuri joukko opettajia, joiden eläkeikä on 60 vuotta. Suurin osa opettajista jääkin eläkkeelle tuon iän saavutettuaan

KuEL-vanhuuseläkkeelle siirtyi 31 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 63,6 vuotta. Opetuspuolelta VaEL-eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,5 vuotta. Keskimääräinen eläköitymisikä kaikki eläkemuodot (KuEL/VaEL vanhuus-, työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyyseläke) huomioon ottaen oli 61,6 vuotta.

Muiden eläkemuotojen kuin vanhuuseläkkeiden osalta määrää pyritään pienentämään mm. ikäohjelman ja aktiivisen tuen toimintatavan mukaisesti. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi viisi henkilöä.

Taulukko 6 Eläkkeelle siirtyneet

	Kaikki eläkkeelle siirtyneet (kaikki eläkelajit)	Keski-ikä	KuEL-vanhuuseläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä	VaEL-vanhuuseläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2006	42	57,1	5	64,2	9	60,2
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

Osa-aikaeläkkeellä oli vuoden lopussa 8 henkilöä, joista naisten ja miesten osuus jakautui tasan. Uusia osa-aikaeläkkeitä alkoi vuoden 2016 aikana kaksi. Osa-aikaeläkeläisten keski-ikä oli 62,6 vuotta. Osa-aikaeläkkeellä on henkilöitä tasaisesti eri ammattiryhmistä, eli sen ei voida katsoa olevan erityisesti jonkin ammattiryhmän suosiossa. Suurin osa osa-aikaeläkkeellä olevista on kuitenkin fyysistä työtä tekeviä.

Osa-aikaeläkkeelle hakeutuvien määrä on laskenut viimeisten vuosien aikana. Osa-aikaeläkkeen ikäraja on noussut lähiaikoina kahteen otteeseen ja oli nyt 60 vuotta ennen 1954 syntyneillä ja 61 vuotta 1954 ja sen jälkeen syntyneillä. Osa-aikaeläkkeen suosion laskuun on voinut vaikuttaa myös se, että 1953 tai sen jälkeen syntyneillä ei ansion alenemasta kartu enää eläkettä. Eläkeuudistuksen myötä vuosi 2016 oli viimeinen vuosi, kun osa-aikaeläkkeelle pystyi hakeutumaan.

Taulukko 7

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

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 20 henkilöä, joista naisia oli 16 ja miehiä 4. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden keski-ikä oli 57,6 vuotta. Vuonna 2016 osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi neljä henkilöä.

5 Henkilöstön keskeiset kehittämistoimenpiteet vuonna 2016/ tavoitteet vuodelle 2017

5.1 Esimiestoiminnan kehittäminen

Johtamisjärjestelmän kehittäminen on yksi uuden henkilöstöohjelman neljästä pää-tavoitteesta 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.

Johtamisjärjestelmä oli edellä mainitusta syystä tarkastelussa myös organisaatio-uudistuksen valmistelun yhteydessä. Uudessa organisaatiossa on 3 toimialajohtajaa, 11 vastuualueen päällikköä ja 47 toimintayksikön esimiestä.

Esimiesten määrää vähennettiin 13 henkilöllä. Tavoitteena oli esimiestyön selkiyttäminen. Hallinnolliset tehtävät on nyt keskitetty pääasiassa vastuualueiden päälliköille ja toimintayksiköiden varsinaisille esimiehille. Työnjohtajat ja tiiminvetäjät keskittyvät enemmän toiminnan johtamiseen. Toimivalta henkilöstöasioissa on koottu uudessa hallintosäännössä lukuun 6 ”toimivalta henkilöstöasioissa”. Tällä haluttiin helpottaa johdon ja esimiesten toimivaltuuksien löytämistä hallintosäännöstä.

Kaupunginjohtajan johtoryhmä osallistui syksyn 2016 aikana johdon valmennukseen, jossa tavoitteena ja painopistealueena oli strategisen johtamisen/osaamisen kehittäminen ja sen tuominen kiinteästi mukaan johtoryhmätyöskentelyyn. Valmennus sisälsi johtoryhmän haastattelut koosteineen, valmentajien osallistumisen yhteen johtoryhmän kokoukseen (havaintojen tekeminen) ja ko. kokouksesta palautteen antamisen. Lisäksi valmennukseen kuului 2 oppimiskokousta, joissa valmentajat ohjasivat johtoryhmän jäseniä tekemiensä havaintojen pohjalta.

Johtoryhmän valmennusta hyödynnetään tulevassa strategiatyössä, kun kaupungin uutta kaupunkistrategiaa 2030 valmistellaan kevään 2017 aikana.

Muutosjohtaminen oli yksi painopistealueista esimiestoiminnan kehittämisessä. Esimiehille järjestettiin muutosjohtamisen valmennusta kevään esimiespäivän yhteydessä sekä vielä erikseen elokuussa.

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.

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

5.2 Henkilöstökysely

Vuonna 2016 ei tehty laajaa henkilöstökyselyä. Kysely korvattiin lyhyellä henkilöstökyselyllä, jolla mitataan työyhteisön sosiaalista pääomaa. Kyselyssä oli vain 10 kysymystä. 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 toimimmyydessä 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 kostelee 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 on yksi uuden henkilöstöohjelman strategisten tavoitteiden mittareista ja katsoimme, että tämän kyselyn avulla saamme kartoitettua lähtötilanteen vuodelta 2016, mihin sitten vertaamme myöhempiä tuloksia. Voimme myös työnantajana asettaa tavoitteen ko. mittarille sen mukaan, mitä pidämme työyhteisöjen toiminnan kannalta meille hyvänä. Arviointiasteikoksi olemme kyselyssä valinneet 1–5.

Kyselyssä olemme pyytäneet vastauksia väittämiin seuraavasti:

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

Jotta pääsemme reagoimaan tuloksiin mahdollisimman kohdennetusti, olemme jakaneet henkilöstömme 19 vastausryhmään ja tulokset on toimitettu toimialajohtajille. Henkilöstökertomuksessa tulokset esitetään vain koko kaupungin tasolla ja vertailutaulukko tuloksista palvelukeskuksittain.

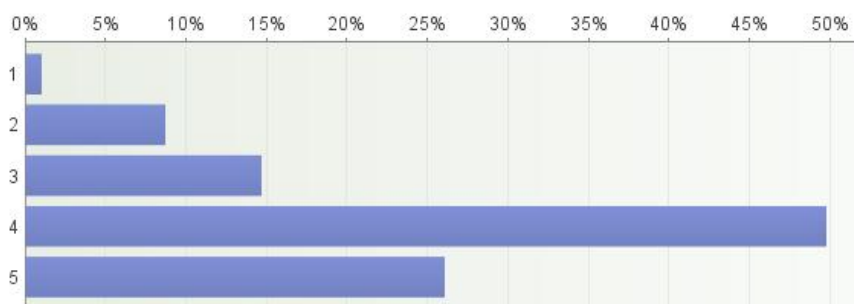
Alla vastausprosentit:

	v.2016	v.2015
Hallinto- ja elinkeinopalvelut	69,2 %	30,1 %
Tekninen keskus/Vesi-liikelaitos	60,2 %	51,5 %
Sivistyspalvelukeskus	45,1 %	55,1 %
Vapaa-aikapalvelukeskus	52,9 %	54,4 %

Koko kaupungin vastausprosentti oli 53,7 % (v.2015 47,4 %).

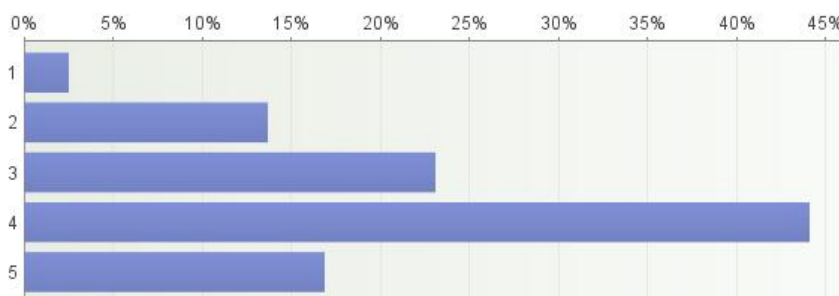
Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa

Keskiarvo: 3,91



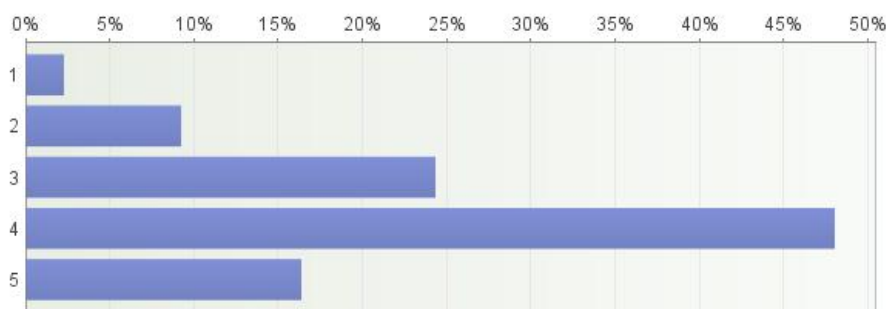
Työyhteisömme jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita

Keskiarvo: 3,59



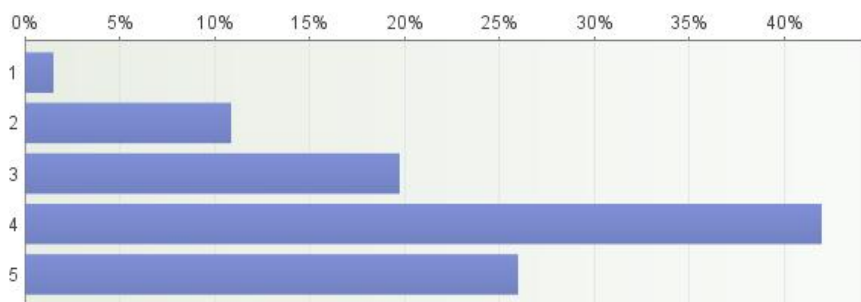
Työyhteisömme jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen pääsemiseksi

Keskiarvo: 3,67



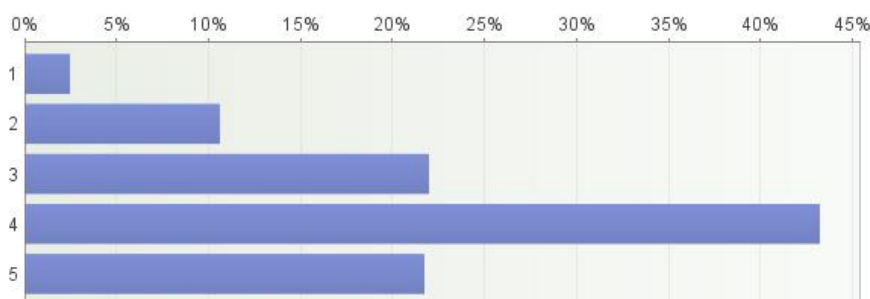
Asenteemme työssä on, että ”toimimme yhdessä”

Keskiarvo: 3,8



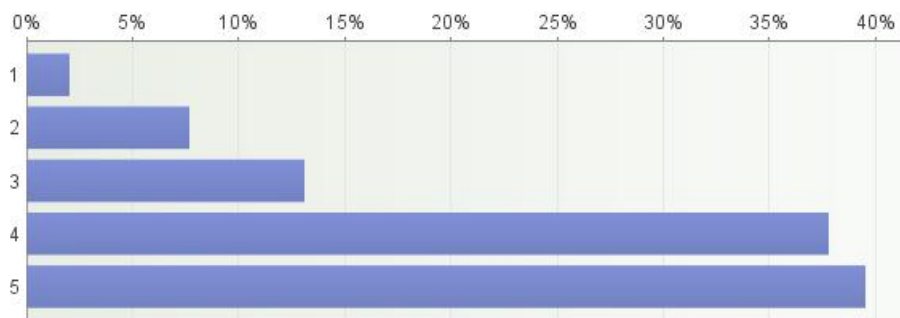
Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty

Keskiarvo: 3,71

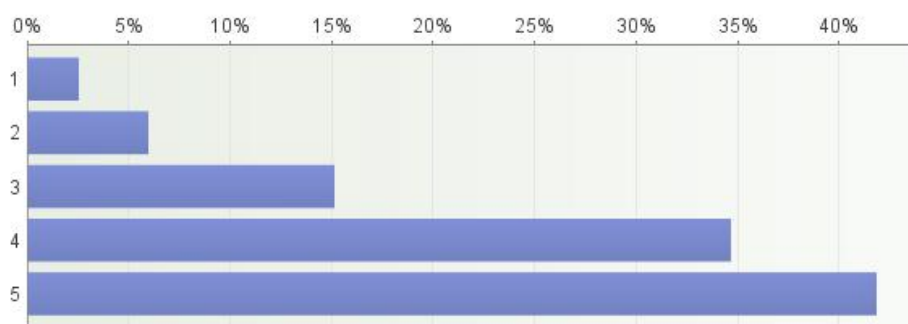


Esimieheen voi luottaa

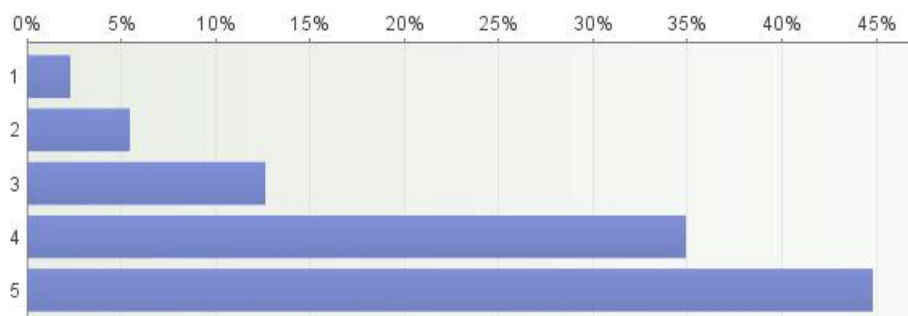
Keskiarvo: 4,05

**Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti**

Keskiarvo: 4,07

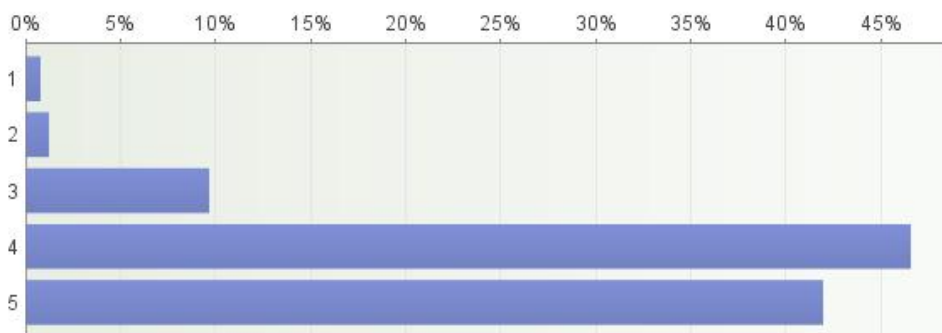
**Esimieheni kunnioittaa työntekijän oikeuksia**

Keskiarvo: 4,15



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

Keskiarvo: 4,28



Alla tulokset palvelukeskuksittain (vertailutaulukko, johon on merkitty kysymysten keskiarvot kunkin palvelukeskusten osalta)

Kysymykset	Hallinto- ja elinkeino palvelut	Tekninen keskus ja Vesi-liikelaitos	Sivistys palvelu keskus	Vapaa-aikapalvelu keskus	Koko kaupungin keskiarvo
Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa	3,76	3,92	4,09	3,78	3,91
Työyhteisömme jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita	3,31	3,66	3,84	3,78	3,59
Työyhteisömme jäsenet ottavat työssään huomion muiden esittämät parannusehdotukset parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen pääsemiseksi	3,50	3,83	3,84	3,78	3,67
Asenteemme on, että "toimimme yhdessä"	3,50	3,83	3,96	3,61	3,80
Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty	3,57	3,83	3,76	3,94	3,71
Esimieheen voi luottaa	3,98	4,25	4,07	3,78	4,05
Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti	3,88	4,47	4,03	3,83	4,07
Esimieheni kunnioittaa työntekijän oikeuksia	4,19	4,40	4,13	4,00	4,15
Tuen omalla toiminnallani ja käyttäytymiselläni esimiestäni ja työyhteisöni jäseniä hyvin työtuloksiin pääsemisessä	4,24	4,45	4,39	4,33	4,28
SOSIAALINEN PÄÄOMA YHT.	3,77	4,07	4,01	3,87	3,91

Kyselyn tulosten mukaan esimiestyö näyttää olevan hyvällä tasolla. Esimiehiin luotetaan ja esimiehet kohtelevat alaisiaan hyvin. Kehitettävää näyttää olevan työyhteisöjen sisäisessä toiminnassa ja käyttäytymisessä eli ei osata toimia yhdessä yhteiseksi parhaaksi. Sosiaalinen pääoma on kuitenkin kokonaisuudessaan melko hyvällä tasolla.

Sanallista palautetta tuli vähän. Palautteissa oli sekä kielteistä että myönteistä palautetta. Suurin osa palautteista koski kaupungin johdon ja oman esimiehen johtamista ja läsnäoloa, henkilöstön kuulemista sekä arvostamista. Lisäksi palautetta tuli henkilöstön jaksamisesta sekä työyhteisön toimivuudesta.

5.3 Keskeiset kehittämistoimenpiteet vuonna 2016

1. Uuden henkilöstöohjelman, toimenpideohjelman ja strategisten tavoitteiden/mittareiden käyttöönotto
2. Tasa-arvosuunnitelman laatiminen
3. Organisaatiouudistuksen valmisteluun liittyvät kehittämistehtävät: työ- ja palveluprosessien kuvaaminen ja uudelleen organisointi/rajapintojen kuvaaminen, uusien tehtäväkuvien tekeminen, tukipalveluhenkilöstölle tehtiin osaamiskartoitus, työnvakuutuksen arviointi tehtävissä, joissa oleellisia muutoksia
4. Esimiesten ja henkilöstön valmennukset organisaatiouudistukseen
5. Henkilöstökysely marraskuussa 2016
6. Työterveyshuollon, Kevan ja Kelan kanssa tehtävää yhteistyötä lisättiin, samoin resurssia työkykyasioiden hoitamiseen (työkykykoordinaattorin nimeäminen)
7. Tiivis seudullisen yhteistyö muiden kuntien ja kuntayhtymien kanssa työhyvinvoinnin kehittämiseksi on jatkunut edelleen
8. Epäasiallisen kohtelun tunnistamista ja käyttäytymistä työpaikoilla on käsitelty henkilöstön muutosvalmennuksessa ja henkilöstöä ja esimiehiä on ohjeistettu sen tunnistamisessa ja käsittelyssä. Epäasiallisen kohtelun syitä tarkemmalla tasolla ei ole selvitetty.

5.4 Keskeiset kehittämiskohteet/toimenpiteet vuodelle 2017

1. Henkilöstöohjelman strategisten tavoitteiden toteutumisen edistäminen ja seuranta
2. Rekrytoinnin kehittäminen, sijaisrekryn käyttöönotto Kuntarekryssä ja ohjeistuksien päivittäminen sekä soveltuvuusarviointien käyttöönotto esimiestehtävissä
3. Osaamisen hallinnan käyttöönotto, työkalun hankkiminen tavoitteelliseen osaamisen seurantaan
4. Luottamushenkilöhallinnon prosessien kehittäminen
5. Organisaatiouudistuksen toimeenpano ja väliarviointi toimintojen osalta kesäkuussa
6. Työkykykustannusten pienentäminen viemällä ennaltaehkäisevää toimintaa enemmän työyhteisö- ja henkilötasolle (pitkien sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy)
7. Työterveyspalvelujen kilpailuttaminen

6 Johtopäätökset vuodesta 2016 ja näkymiä vuodelle 2017

Henkilöstön kokonaismäärä on säilynyt viime vuoden tasolla. Vakituisten henkilöstön määrä on kuitenkin laskenut n. 4 % -yksikköä. Vähenneminen johtuu pääasiassa vakituisten maatalouslomittajien määrän vähentämisestä ja siitä, että virkoja ja tehtäviä on jätetty vakituisesti täyttämättä organisaatiouudistuksen liittyen.

Henkilöstön palkkauskustannukset ovat pysyneet hallinnassa. Osa syy tähän on maltilliset palkkaratkaisut, mutta myös palvelukeskusten järkevä henkilöstösuunnittelu ja henkilöstöbudjetissa pysyminen. Organisaatiouudistuksen valmistelun yhteydessä henkilöstöresurssit ja palvelu- ja tehtäväprosessit olivat erityisen tarkastelun kohteena ja henkilöstömenot tulevat laskemaan tulevina vuosina, osaltaan myös kiky-sopimuksesta johtuen.

Henkilöstön keski-ikä on noussut 5 vuodessa melkein vuodella ja nousu jatkuu varmaan vielä muutaman vuoden, kunnes suuret ikäluokat eläköityvät. Alle 30-vuotiaiden työntekijöiden laskeva määrä kertoo myös osaltaan, että nuorten työntekijöiden kiinnostus kunta-alaa kohtaan ei ole kovin hyvä ja he hakeutuvat mieluummin töihin suuriin seutukeskuksiin.

Sairauspoissaolot ovat kasvaneet vuodesta 2015 monen vuoden laskevan suunnan jälkeen. Kasvu selittyy maatalouslomittajien lisääntyneillä sairauspoissaoloilla. Syyinä tähän on varmaa osittain lomituspalveluiden järjestämisessä pitkään jatkunut epäselvä tilanne ja henkilöstön epävarmuus tulevasta. Organisaatiomuutokset ovat yleisesti lisänneet sairauspoissaoloja kunnissa.

Sairauspoissaolojen ja työkykykustannusten vähentäminen on edelleen iso haaste. Toimenpiteet kohdistetaan jatkossa yhä enemmän niihin henkilöihin/henkilöstöryhmiin, joilla on eniten sairauspoissaoloja tai ongelmia selviytyä työstään.

Kevan, Kelan ja työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä on lisätty koko ajan ja kaupungin työkalut on todettu Kevan taholta sairauspoissaolojen ja työkykykustannusten hallinnan osalta erittäin hyviksi. Toimintatavat eivät ole kuitenkaan jalkautuneet työyksiköihin toivotulla tavalla ja työkykykoordinaattorin työpanosta ohjataan tulevaisuudessa enemmän työyksikkö-kohtaiseen toimintaan ja esimiesten tukemiseen työkykyjohtamisessa.

Työterveyshuollon kustannukset ovat valtakunnan tasoon verrattuna kohtuulliset, mutta työterveyshuollosta saamamme tiedon mukaan työterveyshuollon toiminta on ollut edelleen liian sairaanhoitopainotteista asetetuista tavoitteista huolimatta. Painopisteen muuttaminen ennalta-ehkäisevään työhön ei ole onnistunut useista asioista koskevista toimenpiteistä huolimatta. Edellä mainittu asia otetaan huomioon työterveyspalveluiden tulevassa kilpailutuksessa vuonna 2017 ja toimintasuunnitelma laaditaan sen mukaan.

24.02.2017

292449

Organisaatiouudistuksen toimeenpano on vuoden 2017 suurin haaste. Henkilöstön osalta se merkitsee uusiin tehtäviin perehtymistä ja toimintatapoihin sopeutumista. Organisaatiouudistus on kuitenkin mahdollisuus koko kaupungin henkilöstölle kehittää omaa osaamistaan sekä kaupungin toimintaa ja tuloksellisuutta.

Sinikka Laatikainen
henkilöstöpäällikkö