



# IISALMEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2015

Käsittely:

kaupungin yhteistyöryhmä 15.3.2016 § 8

kaupunginhallitus 21.3.2016 § 60

kaupunginvaltuusto § 13.6.2016 § 48

<b>1. Johdanto</b>	3
<b>2. Henkilöstöpanokset</b>	4
2.1 Henkilöstön määrä ja sukupuolijakauma	4
2.2 Työllistetyt	5
2.3 Henkilöstön ikä	6
2.4 Henkilöstökulut ja henkilöstösivukulut	7
<b>3. Henkilöstön tila</b>	7
3.1 Henkilöstön työkyky	7
3.2 Sairauspoissaolot	8
3.3 Tapaturmat	10
3.4 Väkivalta- ja uhkatilanteet	10
<b>4. Investoinnit henkilöstöön</b>	11
4.1 Työterveyshuolto	11
4.2 TYKY-toiminta	12
4.3 Työsuojelu	13
4.4 Koulutus ja kehittäminen	13
<b>5. Henkilöstövoimavarojen menetykset</b>	14
5.1 Eläköityminen	15
<b>6. Henkilöstön keskeiset kehittämistoimenpiteet v. 2015 ja tavoitteet v. 2016</b>	16
6.1 Esimiestoiminnan kehittäminen	16
6.2 Henkilöstökysely 2015	18
6.2 Keskeiset toteutuneet kehittämistoimenpiteet vuonna 2015	19
6.3 Keskeiset kehittämiskohteet / toimenpiteet vuodelle 2016	19
<b>7. Johtopäätökset vuodesta 2015 ja näkymiä vuodelle 2016</b>	

## Johdanto

Iisalmen kaupungin vuonna 2011 laadittu henkilöstösuunnitelma ja sen toimenpideohjelma olivat voimassa vuoden 2015 loppuun saakka. Ne pohjautuivat vuoden 2020 kaupunkistrategiaan. Vuoden 2015 lopulla valmistui uusi strateginen henkilöstöohjelma/toimenpideohjelma vuosille 2016- 2018 ja se pohjautuu uuteen kaupunkistrategiaan 2025.

Uudessa henkilöstöohjelmassa ei ole enää henkilöstön määrä- ja rakennetietoja, vaan henkilöstön tarve, lisäykset ja vähennykset perusteluineen suunnitellaan vuosittain laadittavassa talous- ja toimintasuunnitelmassa. Henkilöstöohjelma sisältää kuitenkin henkilöstösuunnittelun ja henkilöstön kehittämisen yleiset periaatteet, joita palvelukeskusten tulee noudattaa.

Syy edellä mainittuun muutokseen oli, että henkilöstön tarve halutaan suunnitella mahdollisimman reaaliaikaisesti voimassa olevat taloudelliset resurssit huomioon ottaen. Henkilöstöpoistuman arviointia on vaikeuttanut joustava eläkeikä ja suunnittelun näkökulmasta aivan liian lyhyet irtisanoutumisaajat. Em. syistä eläköitymisiin liittyvät henkilöstöasiat on katsottu parhaimmaksi suunnitella aina vuosittain. Myös jatkuvat muutokset toimintaympäristössä edellyttävät nopeaa reagointia henkilöstön suhteen.

Henkilöstökertomuksessa henkilöstön määrä ja rakenne esitetään henkilöiden lukumäärinä ja talous- ja toimintasuunnitelmassa käytetään henkilötyövuosia. Henkilötyövuodet kuvaavat paremmin työn tuloksellisuutta/tehokkuutta ja sopivat sen vuoksi paremmin talous- ja toimintasuunnitelman henkilöstömäärän esittämiseen.

Henkilöstön ja esimiesten osaamisen kehittäminen ja työkyvyn edistäminen ja ylläpitäminen olivat vuoden 2015 toiminnan painopistealueita. Työkyvyn ylläpitämisen kehittämisessä on keskitytty varhaisen tuen ja ennaltaehkäisen toiminnan kehittämiseen.

Ikäohjelman käyttöönotolla vuoden 2015 keväällä pyritään vaikuttamaan keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä henkilöstön työkykyyn, työtyytyväisyyteen, työhön ja työnantajaan sitoutumiseen sekä kaupungin työnantajaimagoon ja ulkoiseen kuvaan myönteisesti. Tavoitteena on sairauspoissaolojen vähentyminen ja työurien piteneminen sekä yleisen työtyytyväisyyden paraneminen.

Vuonna 2015 toteutetun Kevan, työterveyshuollon ja henkilöstöhallinnon yhteistyöprojektin tavoitteena oli työkykyongelmista aiheutuvien kustannusten pienentäminen. Projektin aikana käytiin läpi Kevan asiantuntijoiden kanssa kaikki Iisalmen kaupungin työkalut ja toimintatavat, mitkä liittyvät työkykyasioihin. Keva totesi, että työkalumme ovat kunnossa, mutta toimintatapojen juurtumisessa osaksi työyhteisöjen arkea on vielä kehitettävää.

Henkilöstöä koskevista asioista raportoidaan henkilöstökertomuksen lisäksi osa-vuosikatsauksissa ja tilinpäätöksen toimintakertomuksessa. Osa-vuosikatsauksissa ja toimintakertomuksessa raportoidaan strategisten tavoitteiden toteutuminen ja käsitellään henkilöstöris-  
kit. Henkilöstökertomuksessa keskitytään perinteisten henkilöstötunnuslukujen ja HR-toiminnan kuvaamiseen.

Vuoden 2015 henkilöstökyselyn mukaan olemme menneet eteenpäin monessa asiassa, mutta kehitettävääkin on vielä paljon.

Sinikka Laatikainen  
henkilöstöpäällikkö

## 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 kehittämiseen. Henkilöstökertomuksessa kuvataan monien eri tunnuslukujen avulla henkilöstörakennetta sekä henkilöstön tilaa. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa kehittämis-kohteiden määrittelyn tueksi niin päättäjille kuin kaupungin johdolle, esimiehille sekä henkilöstölle. Henkilöstökertomuksen tulosten avulla asetetaan tavoitteita ja voidaan seurata tavoitteiden toteutumista palvelun siten kaupunkistrategian seurantaa ja päätöksentekoa.

## Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2015 lopussa Iisalmen kaupungin palveluksessa oli vakinaista henkilökuntaa 819 henkilöä. Vakinaisen henkilökunnan määrä on laskenut hieman vuosittain.

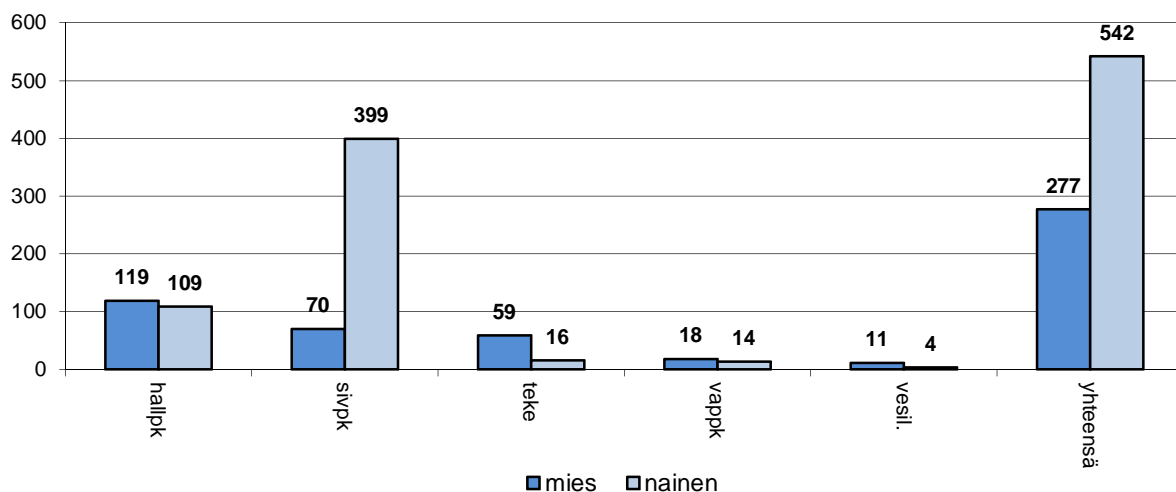
Henkilöstön määrän väheneminen vuonna 2010 johtui sosiaalipalvelukeskuksen, lukuun ottamatta päivähoitoa, henkilöstön siirtymisestä Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän palvelukseen. Vuoden 2011 henkilöstömäärän kasvu puolestaan johtui Kiuruveden, Lapinlahden ja Vieremän maatalouslomittajien siirtymisestä Iisalmen kaupungin palvelukseen uuteen Ylä-Savon lomituspalvelujen yksikköön. Taulukosta 1. käy ilmi henkilökunnan sijoittuminen palvelukeskuksittain vuonna 2015 ja palvelussuhteen luonteen mukaan myös vuosina 2006 – 2014.

### TAULUKKO 1 Henkilöstön määrän muutos 2006 – 2015

	Vakinai- set	Sijaiset	Määräai- kaiset	Oppisop- suhteis.	Työllis- tetyt	Yhteensä	Yht. ilman työllistettyjä
Hallinto- ja elink.palvelukeskus	228	19	61		3 *	311	308
Sivistyspalvelukeskus	469	43	75		9	596	587
Tekninen keskus	75	1	2		2	80	78
Vapaa-aikapalvelukeskus	32	5	8		1	46	45
Vesilaitos	15			1		16	16
<b>Yhteensä 2015</b>	<b>819</b>	<b>68</b>	<b>146</b>	<b>1</b>	<b>15</b>	<b>1049</b>	<b>1034</b>
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
Yhteensä 2010	701	71	134	3	46	955	909
Yhteensä 2009	890	96	176	2	49	1213	1164
Yhteensä 2008	881	117	199	1	72	1270	1198
Yhteensä 2007	887	98	212	4	57	1258	1201
Yhteensä 2006	899	79	184	7	81	1250	1169

\*kaupungin kautta edelleen kolmannelle sektorille sijoitetut velvoitettyöllistettävät

Iisalmen kaupungin henkilöstö on varsin naisvaltainen. 66 % (66 % 2014) vakinaisesta henkilöstöstä on naisia ja 34 % (34 % 2014) miehiä. Sukupuolijakauma eri palvelukeskuksissa ilmenee seuraavasta kuvasta.

**KUVA 1 Sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 31.12.2015 vakinaiset (819 henkilöä)**

## 2.2. Henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä pysyi lähes ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 48,4 vuotta ja koko henkilökunnan keski-ikä 46,3 vuotta. Suurimman ikäryhmän muodostivat 55 – 59 vuotiaat. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 4,5 %

Uutta vakituista henkilöstöä palkattiin vuoden aikana palveluksesta poistuneiden tilalle lähinnä opetustoimen, päivähoidon ja teknisen puolen tehtäviin. Ikääntymisen mukanaan tuomat kehittämisalueet ovat erityisesti johtamisessa, työhyvinvoinnin edistämässä ja henkilöstön motivaation ja kehittymishalun ylläpitämisessä.

**TAULUKKO 2 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä palvelukeskuksittain 31.12.2015**

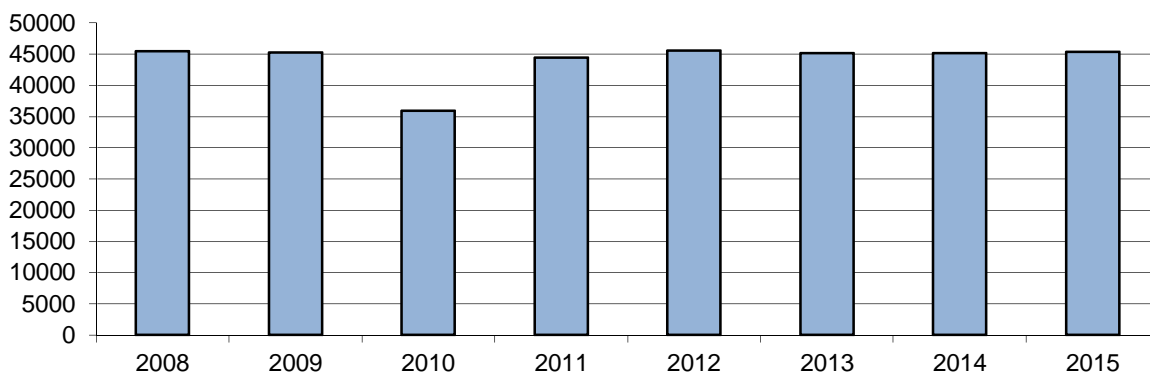
Palvelukeskus	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Hallinto- ja elink.palvelukeskus	48,2	48,7	50,1	46,9	47,0	46,9	47,5	48,1
Sivistyspalvelukeskus	45,5	47,2	48,4	47,5	47,9	48,1	48	48,1
Tekninen keskus	48,7	50,5	51,4	50,3	50,5	50	50,7	51,3
Vapaa-aikapalvelukeskus	41,9	44,4	46,4	44,1	43,2	43,6	44,7	45,3
Vesilaitos	51,7	52,0	54,9	54,8	56,1	54,9	54,5	54,5
Keski-ikä vakinaiset	48,5	48,6	48,3	47,6	47,8	47,9	48,1	48,4

**TAULUKKO 3 Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäryhmiin 31.12.2015**

Ikä vuosina	Henkilöä	%-osuus
alle 30	37	4,5 %
30-34	59	7,2 %
35-39	91	11,1 %
40-44	75	9,2 %
45-49	120	14,7 %
50-54	162	19,8 %
55-59	173	21,1 %
60-64	98	12,0 %
65 ja yli	4	0,5 %
<b>Yhteensä</b>	<b>819</b>	<b>100,0 %</b>

## 2.3. Henkilöstökulut ja henkilöstösivukulut

Palkkausmäärärahat oli vuoden 2015 talousarviossa mitoitettu siten, että 1.8.2014 voimassa olleisiin palkkausperusteisiin oli laskettu 0,5 %:n varaus palkankorotuksiin. Tilinpäätöksen mukaan maksetut palkat ja palkkiot olivat 32,1 miljoonaa euroa, eläke- ja muut henkilöstösivukulut 12,2 miljoonaa euroa eli yhteensä 44,3 M€. Vuonna 2010 menot pienenevät johtuen sosiaalitoimen siirtymisestä Ylä-Savon SOTE ky:n toiminnan alle. Vuoden 2011 kuluien kasvu puolestaan selittyy Kiuruveden, Lapinlahden ja Vieremän lomittajien siirtymisellä lisälmen kaupungin palvelukseen. Kuvassa 2. on esitetty henkilöstökulujen kehitys vuodesta 2008 alkaen.

**KUVA 2 Käyttöpuolen henkilöstökulut, sis. vesilaitoksen (1000 e)**

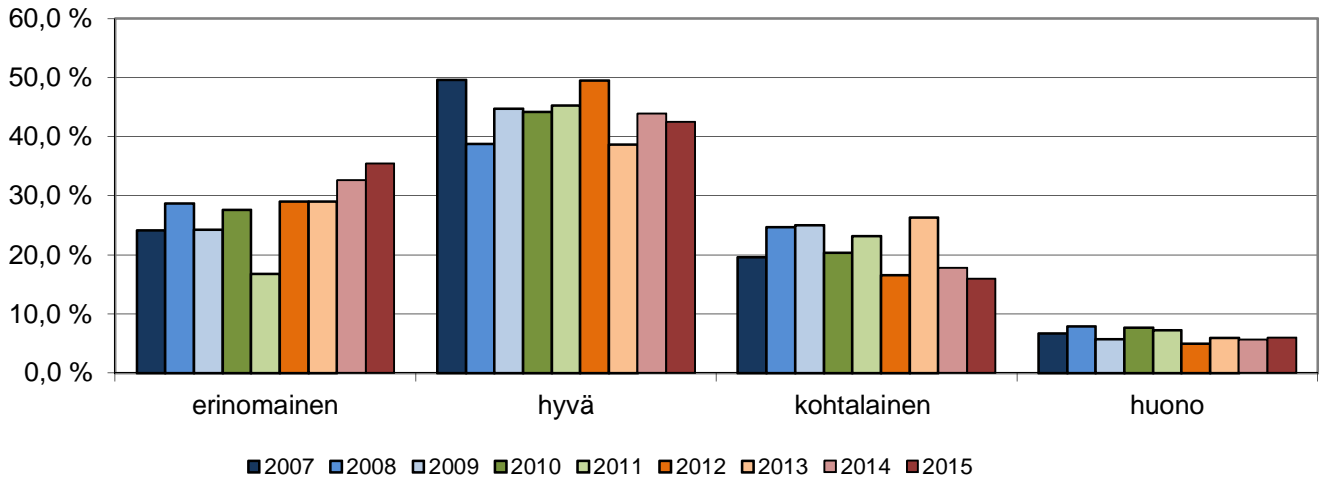
## 3. Henkilöstön tila

### 3.1. Henkilöstön työkyky

Henkilöstön työkykyindeksiin on saatu tiedot työterveystarkastuksissa käyneistä henkilöistä. Terveystarkastuksessa työkykyindeksikyselyyn vastasi 219 henkilöä. Tulos on varsin hyvä, koska vastanneista suurin osa 43 % koki työkykynsä hyväksi ja erinomaiseksikin 36 %. Pitää tietysti muistaa, että tämä on työntekijöiden oma arvio työkyvystään. Suunta on

kuitenkin oikea ja ehkä osoitus myös siitä, että pyrkimys työterveyshuollon resurssin suuntaamisesta enemmän ennaltaehkäisevän toiminnan puolelle on kannattanut. Myös esimiehet ovat omalta osaltaan tehostaneet varhaista havaitsemista ja sitä kautta tuen antamista.

**KUVA 3 Henkilökunnan työkyky oman arvion mukaan**



### 3.2. Sairauspoissaolot

Kaupungilla on vuosien ajan kehitetty hyviä toimintatapoja työhyvinvoinnin johtamiseen. Sairauspoissaolojen kokonaismäärä onkin ollut laskusuunnassa viimeiset vuodet. Myönteinen kehitys pyritään 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. 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 enemmän kohdassa 4.4.

Vuonna 2015 sairauspoissaolot laskivat edelleen ja olivat 14,4 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti. Luku sisältää kaikki poissaolot, jotka kirjataan sairauspoissaoloiksi. Valtaosa sairauslomista on palkallisia ja osapalkallisia ja niistä aiheutuu työnantajalle merkittäviä kustannuksia.

**TAULUKKO 4 Koko henkilökunta, kalenteripäivää/htv**

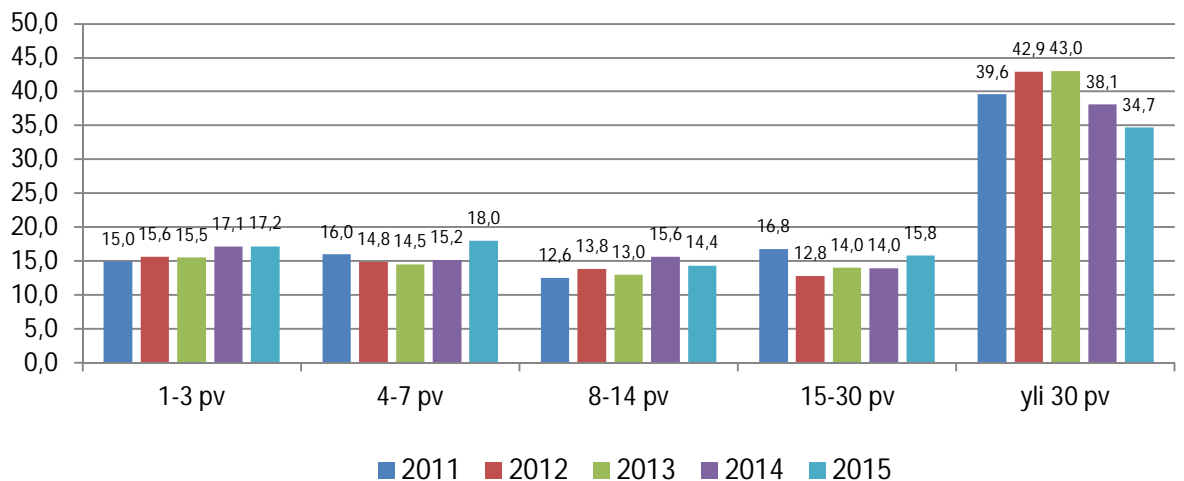
Vuosi	Sairauspoissaolopäivät	Htv	Kpv/htv
2003	17 727	1 311,7	13,5
2004	19 208	1 254,0	15,3
2005	20 524	1 189,1	17,3
2006	21 987	1 194,2	18,4
2007	19 571	1 180,8	16,6
2008	20 866	1 175,4	17,8
2009	18 540	1 132,3	16,4
2010	13 069	885,6	14,8

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

Muihin henkilöstöryhmiin verrattuna maatalouslomitusyössä sattuu paljon sairauslomia aiheuttavia tapaturmia. Koska maatalouslomittajat ovat kaupungin yksi suurimmista henkilöstöryhmä, on maatalouslomittajien ja muiden henkilöstöryhmien sairauspoissaolot syytä raportoida myös erikseen. Vuonna 2015 lomittajien sairauspoissaolot olivat 21,5 pv/henkilötyövuosi (23,9 pv 2014) ja muiden henkilöstöryhmien 12,4 pv/htv (12,8 pv 2014).

Sairauspoissaolojen yleisen vähentymisen lisäksi ilahduttavaa on, että pitkien yli kuukauden kestävien sairauspoissaolojen suhteellinen osuus on vähentynyt. Tähän onkin pyritty tehostamalla työterveyshuollon tukea pitkittyvissä sairauspoissaoloissa. Silti pitkien sairauspoissaolojen osuus on edelleen varsin suuri.

**KUVA 4 Sairauspoissaolot 2011–2015 pituuden mukaan (%)**



### 3.3. Tapaturmat

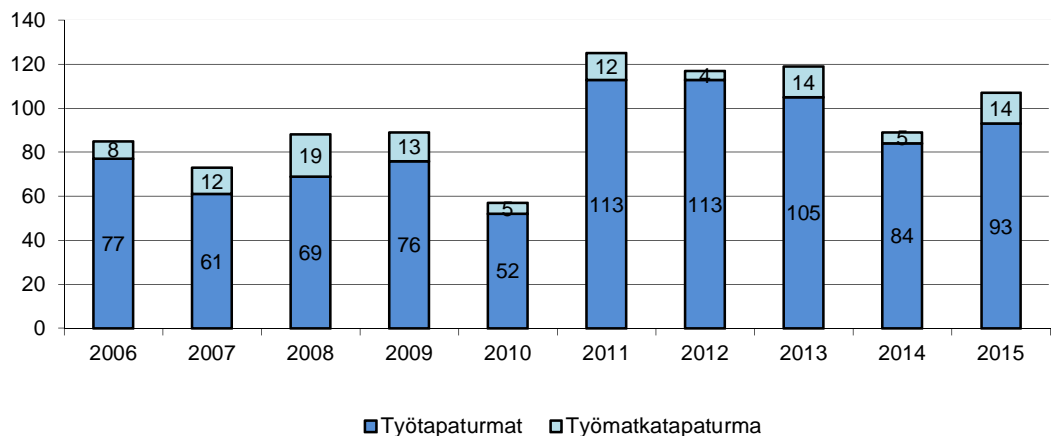
Vuonna 2015 koko kaupungin työtapaturmien määrä 93 oli 9 enemmän kuin vuonna 2014. Myös työmatkatapaturmat lisääntyivät viidestä neljääntoista.

Verrattaessa vuosia 2014 ja 2015 Ylä-Savon lomituspalvelussa tapaturmien määrä on lisääntynyt 53:sta 70:ään. Liukastumisesta johtuvat tapaturmat ovat säilyneet 7:ssä. Vaikka tapaturmien määrä Ylä-Savon lomituspalveluissa on noussut 53:sta 70:ään, on sairauslomapäivien määrä vähentynyt 780:stä 566:een.

Työpaikat käsittelevät vaarojen arvioinnin päivitysten yhteydessä yhtenä vaaratekijänä myös työmatkoja. Alla olevasta kuvasta käy ilmi sairausloman aiheuttaneet työtapaturmat ja työmatkatapaturmat vuosina 2006 – 2015.

Vuonna 2015 työsuojeluhenkilöstö ja osa lomituspalvelujen henkilöstöstä koulutettiin tapaturmien tutkintaan yhdessä LähiTapiolan kanssa. Vuonna 2016 tapaturmien tutkintakoulutusta annetaan koko lomituspalvelujen henkilöstölle. Vuonna 2015 tutkittiin seitsemän tapaturmaa.



**KUVA 5 Tapaturmien lukumäärä**

### 3.4. Väkivalta- ja uhkatilanteet

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

**TAULUKKO 5 Väkivalta- ja uhkatilanteet**

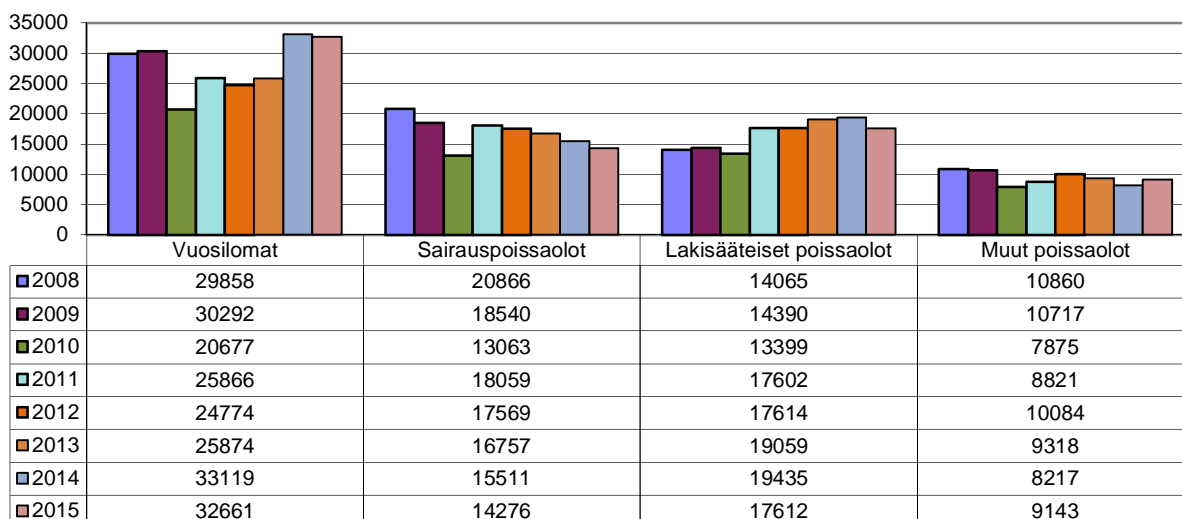
	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Sanallinen uhkaus	4	7	5	5	5	1
Fyysinen väkivalta	0	3	1	13	15	3
Vakava fyysinen väkivalta	0	0	1	1	0	0

Vuonna 2015 työsuojelun tietoon saatettiin 4 väkivalta- ja uhkatilannetta. Näistä sanallisia uhkatilanteita oli yksi kappale ja fyysistä väkivaltaa sisältäneitä tilanteita 3. Vakavia fyysisiä väkivaltatilanteita työsuojelun tietoon ei tullut yhtään. Kaikki työsuojelun tietoon saatetut tilanteet käydään läpi ja sovitaan jatkotoimenpiteet. Fyysiset väkivaltatilanteet ovat selvästi vähentyneet erityisopetuksen puolella.

### 3.5. Poissaolot

Kuvasta 5 käy ilmi kaikkien poissaolojen jakautuminen eri muotoihin. Vuoden 2011 pylväs mm. lakisääteisten poissaolojen osalta selittyi lomitushenkilöstön siirtymisellä Iisalmen kaupungin palvelukseen. Lomittajissa on nuoria henkilöitä, jotka luonnollisesti käyttävät mm. perhevapaita. Lakisääteisiin poissaoloihin tilastoidaan myös määräaikaista kuntoutustua.

Pidettyjen vuosilomapäivien huomattava kasvu vuonna 2014 johtuu kaupunginhallituksen antamista uusista määräyksistä. Uuden määräyksen mukaan vuosilomia ei saa enää kerryttää niin, että talvikaudelle jää lomaa niin paljon, että osa siitä on pitänyt siirtää seuraavalle kesälle ja vastaavasti uusi kesäloma on taas siirtynyt eteenpäin. Vanhat lomakertymät on purettu nyt pois ja siirretty noudattamaan Kvtes:n pääsääntöä, niin että edellisen lomamääräytymisvuoden lomat täytyy olla pidettynä 30.4. mennessä. Toinen syy on vuosilomista jätettyjä säästövapaiden tehostettu purkaminen.

**KUVA 6 Poissaolojen jakautuminen eri muotoihin 2008 - 2015 (kaikki työ- ja virkasuhteiset)**

## 4. INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

### 4.1 Työterveyshuolto

Työterveyshuollon toiminta on ollut vuoden 2015 aikana toimintasuunnitelman mukaista. Jo useamman vuoden aikana toimintasuunnitelmaan on kirjattu tavoitteita työterveyshuollon toiminnan suuntaamisesta sairaanhoitopainotteisesta enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan. Työterveyshuollon toimintakertomuksesta käy kuitenkin ilmi, että tässä tavoitteessa ei ole onnistuttu riittävän hyvin. Vaikka suunta saatiinkin käännettyä vuonna 2014, oli sairaanhoitopainotteisen toiminnan osuus edelleen vuonna 2015 reilu 60 %. Ainakin osin sairaudenhoidon suuri kysyntä selittynee henkilökunnan ikärakenteella.

Ennaltaehkäisevän toiminnan vaikutukset ovat tehokkaampia ja pitkävaikutteisempia sekä yksilön itsensä että työnantajan kannalta. Siksi työtä ennaltaehkäisevän toiminnan parantamiseksi kannattaa jatkuvasti tehdä. Työterveyshuoltolakikin korostaa henkilöstön koko työuran kestävästä systemaattista työkyvyn tukemisesta, 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.

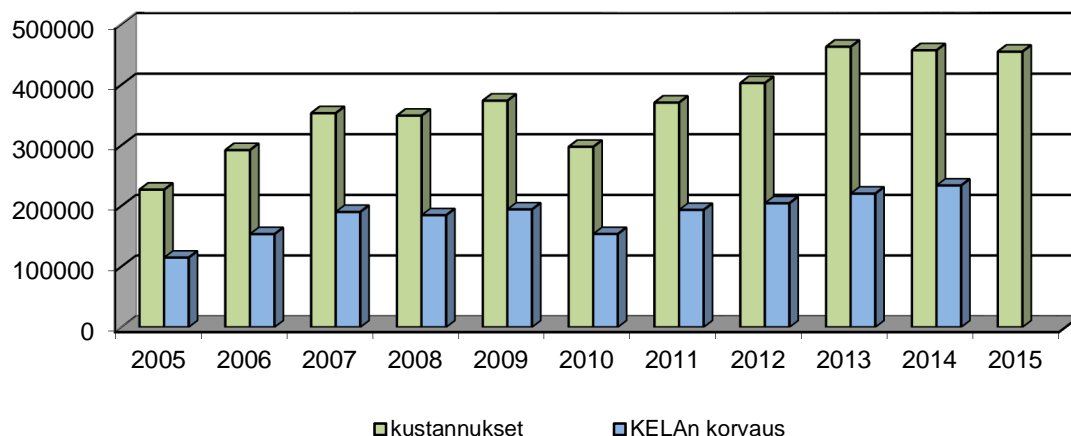
lisalmen kaupungin varsin suurten varhe-kustannusten vuoksi käytiin yhteistyössä Kunnallisen eläkelaitoksen (Keva) kanssa läpi kaupungin toimintatavat työkyvyn tukemisessa. Kevan työkykykoordinaattori ja asiantuntijalääkäri totesivat, että työnantajan toimintatapaohjeistukset ja ohjelmat ovat kyllä kunnossa, mutta toiminnassa on käytännön tasolla parannettavaa joka taholla. Kevan edustaja kävi kertomassa havaintonsa kaupungin johtoryhmälle ja kaupunginhallitukselle. Samassa yhteydessä Kevan edustaja totesi, että lisalmen kaupungin työterveyshuollon kustannukset ovat varsin kohtuulliset valtakunnan vertailussa.

Kuvassa 7 vuoden 2010 kustannusten lasku johtuu sosiaalitoimen henkilöstön, päivähoitoa lukuun ottamatta, siirtymisestä Ylä-Savon SOTE ky:n palvelukseen. Kustannusten nousu vuonna 2011 puolestaan selittyy Kiuruveden, Lapinlahden ja Vieremän maatalouslomittajien siirtymisellä lisalmen kaupungin palvelukseen.

Vuonna 2013 kustannukset nousivat merkittävästi ja kustannusten hillitsemiseksi kirjattiin kaupungin ja työterveyshuollon väliseen sopimukseen joitakin käyttörajoituksia. Samalla näillä rajoituksilla pyritään suuntaamaan työterveyshuollon resursseja sairaudenhoidosta ennaltaehkäisevän toiminnan puolelle. Kustannukset laskivatkin hieman sekä 2014 että 2015.

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

**KUVA 7 Työterveyshuollon kustannukset**



## 4.2. Tyky-toiminta

Tyky-termin alla toiminta on monipuolista, mielen ja kehon liikuttamisesta työpaikan ilmapiiriin ja johtamisen kehittämiseen. Syksyllä 2012 otettiin uutena tukimuotona käyttöön liikunta- ja kulttuurisetelit olemassa olevan henkilökunnalle suunnatun tyky-toiminnan rinnalle. Henkilökunnalla on mahdollisuus lunastaa 5 euron hintaisia seteleitä 3 euron omavastuulla.

Iisalmen kaupunki tukee työntekijöidensä työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa myös kompensoimalla uimahalli- ja kuntosalikäyntejä sekä käyntejä vapaa-aikapalvelukeskuksen ohjatussa toiminnassa. Kaupungin henkilökunnan omia liikuntaryhmiä toimi kaksi, fysiokimppajumppa ja Pilates. 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 käytettiin määrärahaa noin 5 000 euroa kahdeksan eri yksikön ryhmätyönohjaukseen. Kaikkiaan tyky-määrärahaa käytettiin 31 400 euroa eli noin 30 e/työntekijä (1049 hlöä).

## 4.3. Henkilöstön kehittäminen

Henkilöstön kehittäminen lähtee kaupunkistrategiasta. Kaupunkistrategian mukaan osaava ja hyvinvoiva henkilöstö on keskeinen strateginen tavoite. Osaamisen kehittämisessä pyritään työtehtävien ja henkilöstön osaamisen tasapainoon. Keskeinen osa osaamisen kehittämistä on suunnitelmallinen ja monipuolinen henkilöstökoulutus. Henkilöstön koulutusmäärärahat on pidetty hyvällä tasolla.

Henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelma ja koulutussuunnitelmat hyväksytään vuosittain kaupungin yhteistyöryhmässä. Kehittämissuunnitelma pitää sisällään osaamisen kehittämisen tavoitteet, yleiset periaatteet, menetelmät, toteuttamissuunnitelman ja seurantamenettelyt. Kehittämissuunnitelma toimii osaamisen johtamisen tukena esimiehille ja antaa henkilöstölle kokonaiskuvan osaamiseen ja sen kehittämiseen liittyvistä asioista.

### **Perehdytys**

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

### **Kehityskeskustelut**

Ammatillisista kehittämistarpeista 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.

### **Koulutus**

Koulutussuunnitelmassa olevista koulutuksista saa koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutussuunnitelmat vuodelle 2015 hyväksyttiin kaupungin yhteistyöryhmässä yt-lain mukaisesti ja koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi yhteensä 1455 pv, koulutuskorvauksen määrä edellä mainituista päivistä on yhteensä 24.432,36 €

Esimiesten osaamista vahvistettiin edelleen järjestämällä toiselle esimiesryhmälle syväjohtaminen–valmennus. Tähän koulutukseen osallistui koko esimiesjoukko ja sen aloittivat vuonna 2014 korkein johto ja suurimpien yksiköiden esimiehet yhteensä 30 henkilöä. Loput 40 esimiestä saivat vastaavan koulutuksen vuoden 2015 puolella. Valmennuksesta on kerrottu tarkemmin kohdassa 6.1.

Henkilöstöhallinnon käytössä olevalla koulutusmäärärahalla järjestettiin keväällä esimiesten kehittämispäivä ja joulukuussa perinteinen esimiesinfo. Kehittämispäivän koulutusosiossa käytiin läpi Syväjohtamisen valmennuksessa molempien ryhmien saamat keskeiset palautteet liittyen koko organisaatioon. Esimiesinfossa Kevan kuntoutuspäällikkö kertoi näkemyksensä lisalmen kaupungin työkykyjohtamisen toimintatavoista. Hän mukaansa toimintatavat on selkeästi kuvattu mm. Aktiivisen tuen toimintamallissa ja ikäohjelmassa ja ne antavat hyvän pohjan työkykyjohtamiselle. Toimintatavat eivät ole kuitenkaan juurtuneet riittävästi käytäntöön. Myös työterveysyhteistyötä on tiivistettävä ja siirrettävä painopistettä enemmän ennaltaehkäisevään toimintaan.

lisalmen kaupunki tilasi ja henkilöstöhallinto suunnitteli yhdessä Ylä-Savon ammattiopiston kanssa kuntajohdolle suunnatun Johtamisen erikoisammattitutkinto -koulutuksen. Koulutus alkoi marraskuussa 2015 ja kestää huhtikuulle 2017. lisalmen kaupungilta koulutuksen aloitti seitsemän henkilöä.

Esimieskoulutuksilla on pyritty vahvistamaan johtajuutta ja kehittämään työyhteisön toimintaa. Tukea antava ja oikeudenmukainen johtajuus on yhteydessä työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin. Hyvinvoiva ja osaava työntekijä on puolestaan työnantajan tärkein voimavara.

Henkilöstöhallinnon koulutusmäärärahalla järjestettiin myös koko henkilökunnalle suunnattuja työvälinojelmia- ym. työtä tukevia koulutuksia.

## **5. 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.

## 5.1. 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 tai jatkaen sen jälkeen lukuvuoden loppuun.

KuEL-vanhuuseläkkeelle siirtyi 15 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 63,5 vuotta. Opetuspuolelta VaEL-eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 60,2 vuotta ja näitä eläkepäivänsä aloittavia oli 9 henkilöä. Keskimääräinen eläköitymisikä kaikki eläkemuodot huomioon ottaen oli 61,8 vuotta.

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

**TAULUKKO 6 Eläkkeelle siirtyneet**

	KuEL-eläkkeelle siirtyneet (kaikki eläkelaajat)		KuEL-vanhuuseläkkeelle siirtyneet		VaEL-eläkkeelle siirtyneet	
		Keski-ikä		Keski-ikä		Keski-ikä
2003	25	56,3	5	61,6	2	60,0
2004	24	59,8	8	64,3	8	60,1
2005	36	58,1	15	63,3	11	60,5
2006	33	56,2	5	64,2	9	60,2
2007	54	58,5	15	64,3	4	59,8
2008	50	59,2	20	63,7	6	61,0
2009	48	59,1	17	63,2	4	62,0
2010	32	57,9	12	63,6	4	61,8
2011	31	56,7	15	63,7	7	61,8
2012	25	60,6	15	64,5	5	60,3
2013	31	60,1	19	64,2	4	62,4
2014	28	58,7	14	63,8	9	61,1
2015	20	61,8	15	63,5	9	60,2

Osa-aikaeläkkeellä oli vuoden lopussa 14 henkilöä, joista naisia oli 8 ja miehiä 6. Uusia osa-aikaeläkkeitä alkoi vuoden 2015 aikana 2. 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 fyysisen työn tekijöitä.

Osa-aikaeläkkeelle hakeutuvien määrä on laskenut viimeisten vuosien aikana. Osa-aikaeläkkeen ikäraja on noussut lähiaikoina kahteen otteeseen ollen 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.

**TAULUKKO 7**

	2012	2013	2014	2015
Osa-aikaeläke	23	18	17	14
Osatyökyvyttömyyseläke	12	11	12	15
<b>Yhteensä</b>	<b>35</b>	<b>29</b>	<b>29</b>	<b>29</b>

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 15 henkilöä, joista naisia oli 11 ja miehiä 4. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien henkilöiden keski-ikä oli 57,8 vuotta. Vuonna 2015 osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kuusi henkilöä.

## 6. HENKILÖSTÖN KESKEISET KEHITTÄMISTOIMENPITEET VUONNA 2015/ TAVOITTEET VUODELLE 2016

### 6.1. Esimiestoiminnan kehittäminen

Hyvä johtaminen ja onnistuminen esimiestyössä ovat henkilöstön ja toiminnan kannalta tärkeitä tekijöitä. Esimiestoimintaa kehittämään valittiin syväjohtamiseen perustuva valmennusmenetelmä, johon kuuluu palautteen kerääminen 360-kyselyllä ja henkilökohtaisten palautteiden purkaminen ja kehittämissuunnitelman tekeminen. Valmennus keskittyy vuorovaikutuskäyttäytymisen tutkimiseen ja sen vaikutuksiin johtamisessa ja esimiestoiminnassa.

Ensimmäiseen valmennusryhmään vuonna 2014 osallistui 30 henkilöä; johtoryhmä ja palvelualueiden päälliköt sekä henkilöstömäärältään suurimpien yksiköiden esimiehet. Toiseen valmennusryhmään vuoden 2015 puolella osallistuvat loput 40 kaupungin esimiestä. Kahden vuoden aikana järjestettyyn valmennukseen osallistuivat kaikki esimiesasemassa olevat työntekijät.

Valmennuksen aikana osallistujat keräsivät omasta työyhteisöstään ns. 360 asteen vuorovaikutusprofiilin, jossa esimiehiä, vertaisia, tiiminjäseniä, alaisia ja muita yhteistyökumppaneita pyydettiin arvioimaan esimiesten keskeisiä käyttäytymisominaisuuksia. Palautteen keruun jälkeen jokainen sai oman profiilin käyttöönsä ja sen pohjalta valmennettavat ovat toteuttaneet henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmansa.

Jokainen esimies pyysi suoran palautteen omalta esimieheltään, omilta suorilta alaisiltaan ja kollegoiltaan (vertaiset). Jokainen esimies sai käyttöönsä siis kolme profiilia.

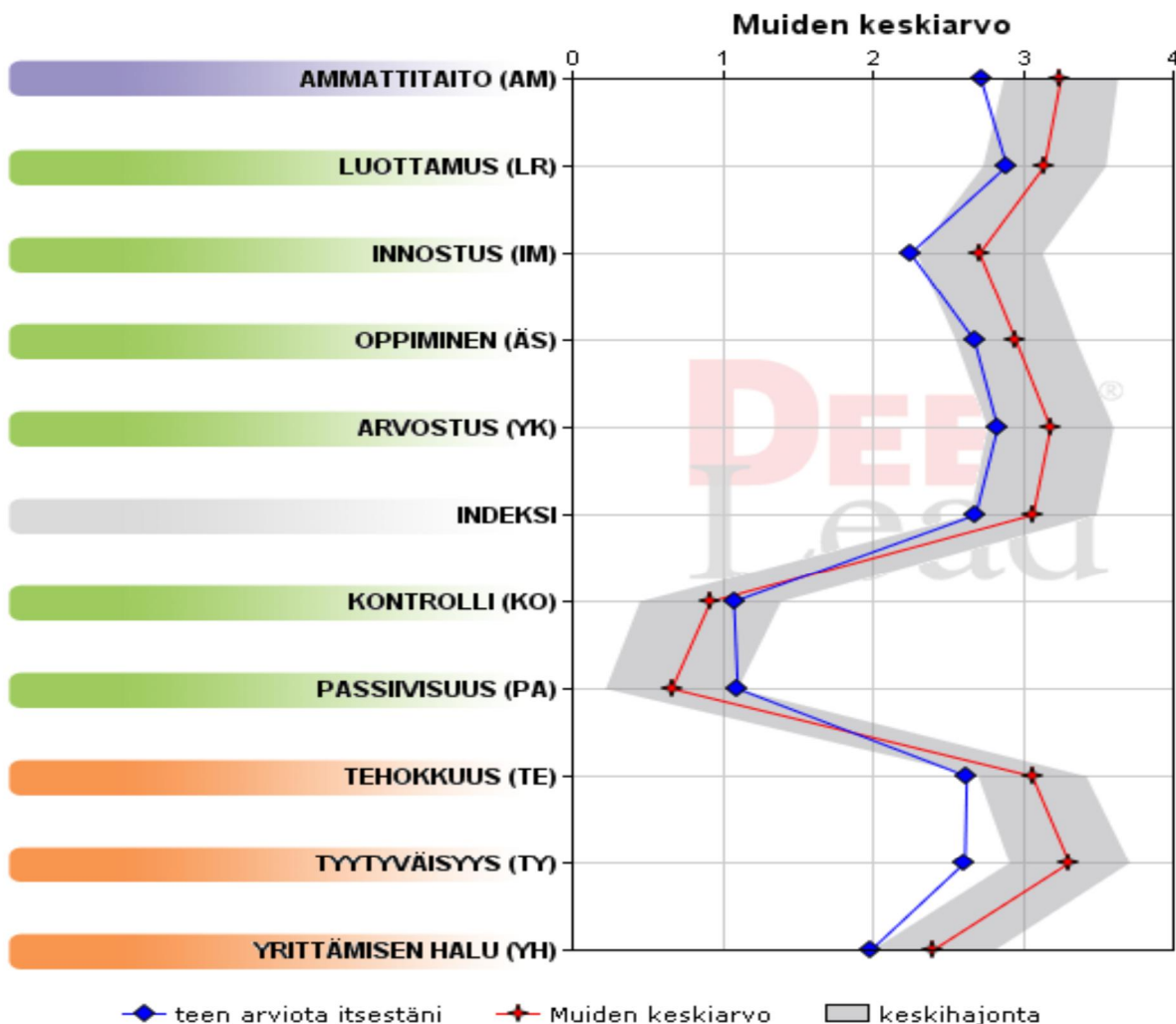
Koko ryhmän osalta vuorovaikutuskäyttäytymisen vahvuuksiksi profiilin mukaan nousivat ammattitaito, luottamuksen rakentaminen, arvostuksen osoittaminen sekä oppimisen mahdollistaminen. Vastaavasti kehittämisalueena koettiin innostuksen luominen. Arvioinnissa kerättiin palautetta myös kontrollista sekä passiivisuudesta ja ne olivat selvästi alle hälytysrajojen, ts. liikaa kontrollia tai passiivisuutta ei esimiestyössä tunnistettu.

Alla olevassa kuvassa on toisen valmennusryhmän tulokset. Kyselyn mukainen johtamisindeksi on 3,10 (max 4,0). Ammattitaito kuvaa esimiesten yleisiä valmiuksia työssään. Luottamus, innostus, oppiminen ja arvostus kertovat esimiehen käyttäytymisen ”moottoreista”. Ne vaikuttavat positiivisesti, jos arvot ovat korkeat. Kontrolli ja passiivisuus ovat ”jarruja”,

joilla on taas negatiivinen vaikutus, jos arvot ovat korkeat. Tehokkuus, tyytyväisyys ja yrittämisen halu kuvaavat, mitä vaikutuksia esimiesten käyttäytymisellä on ollut palautteiden antajien mielestä heidän työhönsä ja johtamaansa toimintaan.

Esimiestyötä on tuettu myös kaksi kertaa vuodessa järjestettävillä esimiestilaisuuksilla, joihin lähes poikkeuksetta kaikki esimiehet ovat osallistuneet.

**KUVA 8 Syväjohtamisen toisen valmennusryhmän tulokset**



## 6.2 Henkilöstökysely 2015

Marraskuussa 2015 tehtiin laaja henkilöstökysely koko henkilöstölle. Kysymykset olivat pääosin samat kuin vuoden 2013 kyselyssä. Kyselyssä henkilöstö sai esittää kehittämissideoitaa mahdolliseen organisaatiouudistukseen liittyen sekä antaa muuta vapaata sanallista palautetta. Vastausprosentti oli 47,4 %. Laskua edelliseen vuoteen oli 7,9 prosenttiyksikköä. Henkilöstökyselyn tulokset toimivat mittareina, kun tarkastellaan strategisten tavoitteiden toteutumista ja tehtyjen henkilöstöpoliittisten toimenpiteiden vaikuttavuutta. Kyselyn mukaan 58,2 % vastanneista antoi kaupungille työnantajana arvosanan erinomainen tai kiitettävä ja hyvä 33,6 %

## **Kyselyn tulokset numeerisina lukuina**

Tulosten perusteella kehitystä on tapahtunut jonkin verran melkein joka alueella. Huolestuttava asia oli kuitenkin vastausprosentin painuminen alle 50 %:n. Vastausprosentti oli huonoin hallinto- ja elinkeinopalveluissa, mikä selittyy maatalouslomittajien erittäin huonolla vastausprosentilla 17,06 %. Muun hallinto- ja elinkeinopalveluiden henkilöstön vastausprosentti oli 77,59 %

### Kyselyn vastausprosentit palvelukeskuksittain:

	<b>v.2013</b>	<b>v.2015</b>
Hallinto- ja elinkeinopalvelut	51,71 %	30,11 %
Tekninen keskus/Vesi-liikelaitos	66,99 %	51,49 %
Sivistyspalvelukeskus	56,12 %	55,10 %
Vapaa-aikapalvelukeskus	61,11 %	54,35 %

### **A. Seuraavat asiat olivat kyselyn vastausten mukaan hyvin tai melko hyvin kunnossa:**

Alla olevassa tulosten arvioimisessa prosentit kuvaavat vain sen montako prosenttia vastaajista on ollut samaa mieltä. *Suluissa on vuoden 2013 vastaava prosentti.*

1. Tehtäväkuvat ovat ajan tasalla 92,7 % (91,1 %)
2. Tehtäväkuvat vastaavat osaamista 95,4 % (95,5 %)
3. Työyksikön tavoitteet ovat tiedossa 95,2 % (92,6 %)
4. Ammatillista tukea saa työtovereilta 88,7 % (86,6 %)
5. Tiedottaminen/tiedonkulku työyksikössä on kunnossa 85,2 % (82,7 %)
6. Ammattitaitoa ylläpitäviin/syventäviin koulutuksiin on päästy hyvin 79,9 % (77,0 %)
7. Henkilöstö kokee, että lähiesimiehen toiminta on puolueetonta ja oikeudenmukaista 83,5 % (80,7 %)
8. Oletko tyytyväinen oman lähiesimiehesi nykyiseen johtamistapaan 83,3 % (79,5 %)
9. Oman työpaikan ilmapiiri on kunnossa 89,0 % (85 %)
10. Miten hyvin edistät omasta mielestäsi omalla käyttäytymiselläsi työpaikan ilmapiiriä 96,1 % (93,7 %)
11. Henkilöstö huolehtii oman näkemyksensä mukaan hyvin omasta työkyvystään 94,3 % (90,3 %)

### **B. Asiat, missä on kehitettävää:**

1. Kehityskeskusteluja on käyty vain 76 % (74 %)
2. Epäasiallisen kohtelun liian suuri määrä, syyt pitää selvittää tarkemmin
3. Vastausprosenttia pitää saada nostettua jatkossa



### **C. Asiat, missä on edistytty eniten edelliseen 2013 kyselyyn verrattuna:**

1. Henkilöstöä kuullaan riittävästi heitä koskevista ratkaisuista 70,9 % (49,3 %) parannusta 21,6 prosenttiyksikköä
2. Henkilöstön osaamisen kehittämisestä on huolehdittu suunnitelmallisesti 74,1 % (66,5 %)
3. Esimiehesi tekee riittävästi työtä/toimenpiteitä työhyvinvoinnin ja työilmapiirin parantamiseksi 77,8 % (72,6 %)
4. Työpaikalla on tehty aktiivisesti toimenpiteitä työmenetelmien ja työtapojen parantamiseksi 80,5 % (73,7 %)

### **Asiat, mitkä vaativat välittömiä toimenpiteitä:**

1. Epäasiallisen kohtelun kohteeksi joutuneiden henkilöiden määrä on suuri. Peräti 167 henkilöä yhteensä 439 vastanneesta oli kokenut joutuneensa epäasiallisen kohtelun kohteeksi viimeisen vuoden aikana. Vuonna 2013 luvut olivat 239 henkilöä 571 vastanneesta. Suurin häiritsijä ryhmä oli oma työtoveri omassa työyksikössä 37,8 %. Edellä mainittu luku oli kasvanut 12,4 prosenttiyksikköä vuodesta 2013. Tehdyistä toimenpiteistä huolimatta epäasiallisen kohtelun määrä on edelleen erittäin suuri.

### **Sanalliset palautteet:**

Sanallista palautetta tuli paljon. Suurin osa palautteista koski työn organisointia ja johtamista sekä henkilöstön kuulemistä ja mukaan ottamista toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen. Palautteissa oli sekä kielteistä että myönteistä palautetta. Organisaatiouudistusta koskevat sanalliset palautteet on toimitettu organisaatiouudistuksen valmisteluun tiedoksi. Kaikki henkilöstön antama palaute on arvokasta ja antaa hyvää tietoa kaupungin palveluiden ja henkilöstön kehittämiseen.

### **Kyselyn tulosten käsittely:**

Kyselyn tulokset on annettu tiedoksi henkilöstölle. Palvelukeskuskohtaiset tulokset on toimitettu sanallisten palautteiden kanssa palvelukeskusten johtajille. Kyselyn tulokset on käsitelty myös kaupungin johtoryhmässä, joka päätti, että kyselyn tulokset tulee käsitellä edelleen palvelukeskusten johtoryhmissä ja työpaikkakokouksissa. Palvelukeskusten tulee laatia kyselyn perusteella omat kehittämissuunnitelmat ja valvoa niiden toteuttamista. Henkilöstökyselyn tuloksia käytetään uuden henkilöstöohjelman strategisten tavoitteiden mittareina.

## **6.3. Keskeiset kehittämiskohteet / toimenpiteet vuonna 2015**

1. Ikäohjelman ”Terveenä ja tyytyväisenä eläkkeelle” käyttöönotto 1.4.2015
2. Uuden henkilöstöohjelman/toimenpideohjelman tekeminen vuosille 2016- 2018
3. Palvelukeskuskohtaiset koulutussuunnitelmat vuodelle 2015 yt-lain mukaan
4. Esimiesvalmennukset saatiin vietyä loppuun, kaikki esimiehet ovat suorittaneet Deep-Lead-valmennuksen vuosien 2014 ja 2015 aikana
5. Henkilöstökysely marraskuussa 2015

6. Yhteistyöprojekti Kevan ja työterveyshuollon kanssa työkykyongelmista aiheutuvien kustannusten pienentämiseksi
7. Tiivis seudullisen yhteistyö muiden kuntien ja kuntayhtymien kanssa työhyvinvoinnin kehittämiseksi
8. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman uudistaminen terveystarkastusten ja ennaltaehkäisevän toiminnan osalta
9. Tva-järjestelmien uudistaminen saatiin päätökseen

#### **6.4. Keskeiset kehittämiskohteet/toimenpiteet vuodelle 2016**

1. Uuden henkilöstöohjelman/ toimenpideohjelman käyttöönotto ja jalkauttaminen
2. Henkilöstöohjelman strategisten tavoitteiden asettaminen tuleville vuosille konkreettisina tavoitteina
3. Tasa-arvosuunnitelman tekeminen
4. Organisaatiouudistuksen valmistelu
5. Jatketaan koulutustietojen viemistä (tutkinnot) palkkausjärjestelmään
6. Sairauspoissaolojen vähentäminen tehostamalla ennalta ehkäisevää toimintaa ja yhteistyötä eri toimijoiden kanssa
7. Epäasiallisen kohtelun syiden selvittäminen ja henkilöstön koulutus epäasiallisen kohtelun tunnistamiseen ja niihin puuttumiseen (toimintamallin jalkauttaminen)

## 7. JOHTOPÄÄTÖKSET VUODESTA 2015 JA NÄKYMIÄ VUODELLE 2016

Henkilöstön määrä on laskenut useita vuosia peräkkäin. Vähentyminen johtuu pääasiassa maatalouslomittajien määrän vähentymisestä. Henkilöstön palkkauskustannukset ovat myös laskeneet. Osa syy tähän on maltilliset palkkaratkaisut, mutta myös palvelukeskusten järkevä henkilöstösuunnittelu ja henkilöstöbudjetissa pysyminen.

Henkilöstön keski-ikä on edelleen hieman noussut. Suurin ikäryhmä on 55 - 59 vuotiaat (21,1 %) ja peräti 53,4 % henkilöstöstä on yli 50-vuotiaita, mikä asettaa isoja haasteita työkyvyn ylläpitämiseen ja työssäjaksamisen tukemiseen tulevaisuudessa. Positiivista on, että henkilöstön työkykyindeksi on kuitenkin parantunut viime vuosina.

Sairauspoissaolot ovat laskeneet useana vuotena peräkkäin. Sairauspoissaolojen ja työkyvykköysten vähentäminen on kuitenkin edelleen iso haaste. Toimenpiteet kohdistetaan jatkossa yhä enemmän niihin henkilöihin/henkilöstöryhmiin, joilla on eniten sairauspoissaoloja tai ongelmia selviytyä työstään.

Esimiehiä on kannustettu aktiivisesti varhaiseen työkykyasioiden hoitamiseen mm. Kevan konsultaatiolla työnantajan ja esimiesten mahdollisuuksista vaikuttaa työkykyongelmista aiheutuviin kustannuksiin. Myös vakuutusyhtiö LähiTapiola on antanut hyvää konsultaatioapua kouluttamalla mm. maatalouslomittajia työtapaturmien ennaltaehkäisyyn.

Ikäohjelmalla pyritään vaikuttamaan pitkäjänteisesti työurien jatkumiseen ja yleiseen työhyvinvointiin työpaikoilla. ”Työntekijän työstä lähtevät” tyk-kuntoutukset ovat saaneet paljon hyvää palautetta sekä työntekijöiltä että esimiehiltä.

Työterveyshuollon kustannukset ovat valtakunnan tasoon verrattuna kohtuulliset, mutta emme ole onnistuneet vielä tavoitteessamme muuttaa terveyshuollon kustannusjakoa enemmän ennaltaehkäisevään suuntaan. Uudessa vuodelle 2016 laaditussa työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa tavoitteeksi on asetettu KL 1 40 % ja KL II 60 % eli sairaudenhoitokulut saavat olla enintään 60 % työterveyshuollon kuluista.

Tyky-toiminta on jatkunut entisen tasoisena. Henkilöstö on pitänyt hyvänä että liikuntaseteleiden lisäksi kaupungilla on myös muuta tuettua tyky-toimintaa.

Vuoden 2015 henkilöstökyselyn mukaan olemme edistyneet melkein kaikilla osa-alueilla, mitä kysellä mitattiin, mutta huolestuttavaa on epäasiallista kohtelua kokeneiden henkilöiden suuri määrä, mikä vaatii selvittämistä, koska esimerkiksi työsuojelun tietoon on tullut vain muutama tapaus.

Henkilöstön ja esimiestoiminnan kehittämisessä on edetty toimintasuunnitelman mukaisesti. Uudessa henkilöstöohjelmassa 2016- 2018 on määritelty henkilöstötyön strategiset tavoitteet ja tehty konkreettinen toimenpideohjelma niiden saavuttamiseksi. Tavoitteille asetetaan vielä tavoitetasot vuoden 2016 kevään aikana ja tavoitteet viedään seuraavaan talous- ja toimintasuunnitelmaan strategisiksi tavoitteiksi.

Organisaatiouudistuksen valmistelu on vuoden 2016 suurin haaste. Henkilöstön osalta se saattaa merkitä muutoksia tehtäväkuviin ja nimikkeisiin, mutta lähtökohta on, että kaikille löytyy tehtävä myös uudesta organisaatiosta. Organisaatiouudistus on mahdollisuus koko kaupungin henkilöstölle kehittää omaa osaamistaan sekä kaupungin toimintaa ja tuloksellisuutta.

Sinikka Laatikainen  
henkilöstöpäällikkö