



HENKILÖSTÖRAPORTTI 2019



Sisällys

Johdanto

1. Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta ja työsuojelu.
 - 1.1 Sisäinen tiedottaminen
 - 1.2 Kehittämishankkeet
 - 1.3 Yhteistoiminta
 - 1.4 Työsuojelutoiminta
2. Henkilöstön määrä ja rakenne
 - 2.1 Henkilöstön määrä
 - 2.2 Palvelusuhteiden luonne
 - 2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne
3. Henkilöstön terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi
 - 3.1 Sairauspoissaolot
Pihtipudas
Viitasaari
 - 3.2 Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisevät toimenpiteet
 - 3.3 Työtaturmat
 - 3.4 Eläkkeelle siirtymiset
 - 3.5 Rekrytointi
 - 3.6 Työhyvinvointi
4. Osaamisen kehittäminen
 - 4.1 Koulutuspäivä
5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset
 - 5.1 Työterveyshuollon kustannukset
 - 5.2 Palkkauskustannukset
 - 5.3 Henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastusten tukeminen
 - 5.4 Palkitseminen

Johdanto

Wiitaunionin henkilöstöraportti on laadittu Kuntatyönantajat henkilöstöraporttisuosituksen 2013 mukaisesti. Henkilöstöraportti toimii suunnittelun ja keskustelun välineenä päättäjille, kunnan johdolle, esimiehille ja henkilöstölle. Sillä arvioidaan henkilöstöstrategian toteutumista kunnissa. Sitä hyödynnetään myös henkilöstöstrategisten tavoitteiden asettamisessa, työyhteisöjen kehittämisessä ja työkykyä edistävän toiminnan suunnittelussa.

Kuntaliiton ohjeistuksen mukaan henkilöstöraportti voi sisältää tietoja mm. henkilöstön määrästä ja rakenteesta, työajan käytöstä, henkilöstökustannuksista, henkilöstön ikääntymisestä, vaihtuvuudesta, henkilöstön työhyvinvoinnista ja henkilöstökoulutuksesta. Kukin kunta voi valita henkilöstöraporttiinsa ne tunnusluvut, joita se pitää omien tarpeidensa ja henkilöstöstrategiansa kannalta keskeisinä ja konkreettisesti seurattavina. Kuntien on kuitenkin tunnuslukuja suunniteltaessa otettava huomioon kuntia koskeva velvoittava lainsäädäntö. Henkilöstöraportin tiedot kerätään vuosittain 31.12 tilanteen mukaisesti kuntaliiton antamien yhtenäisten käsittein ja termein jotta eri kuntien tiedot ovat vertailukelpoisia.

Wiitaunionin henkilöstöraportti on Viitasaaren kaupungin ja Pihtiputaan kunnan muodostaman Wiitaunionin koko organisaatiota käsittävä raportti. Henkilöstö on jaettu toimialoittain perusturvaan, sivistystoimeen, tekniseen toimeen, ympäristötoimeen sekä kansalaiskuntiin ja tukipalveluihin. Yhteistoimintasopimuksen mukaan Wiitaunionissa palvelukunta järjestää kansalaiskunnalle sen tarvitsemia palveluja. Palvelutuotanto on sovittu yhteisesti hoidettavaksi isäntäkuntamallin mukaisesti kuntien sopiman työnjaon pohjalta. Viitasaaren kaupunki vastaa perusturvan, teknisen toimen sekä ympäristötoimen palveluista sekä Pihtiputaan kunta sivistystoimen, hallinnon tukipalveluista ja maataloushallinnoista.

Wiitaunionin henkilöstöraportti antaa tietoa organisaation henkilöstövoimavaroista, niiden käytöstä sekä henkilöstövoimavaroissa tapahtuneista muutoksista. Henkilöstöraportin avulla voidaan arvioida, kuinka Wiitaunionin henkilöstötavoitteet ovat toteutuneet.

1. Työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta ja työsuojelu

1.1 Sisäinen tiedottaminen

Wiitaunionissa henkilöstön sisäinen tiedottaminen on hoidettu neljännesvuosittain järjestettävissä henkilöstöinfoissa, joissa on käyty ajankohtaiset asiat läpi. Esimiehille on järjestetty lisäksi puoli-vuosittain TiimiTreffit-esimiespalavereja, joissa on käyty läpi esimiesten työhön liittyviä ajankoh- taisia asioita. Lisäksi sisäistä tiedottamista on hoidettu sähköpostitse, Intra-netissä sekä tiimipalave- reissa.

1.2 Kehittämishankkeet

Kunnilla ei ole tällä hetkellä ole henkilöstöön kohdistuvia kehittämishankkeita.

1.3 Yhteistoiminta

Vuonna 2019 pidettiin yksi yhteistyötoimikunnan kokousta. Tärkeimpänä käsiteltävänä asiana oli työterveyshuollon yhtiöittäminen.

Yhteisiä pääluottamusmiehiä on Wiitaunionissa 5 kappaletta. Paikallisia sopimuksia on voimassa noin 10 kpl.

1.4 Työsuojelutoiminta

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2019 yhteensä neljä kertaa ja tärkeimpiä käsiteltäviä asi- oita vuoden aikana olivat työsuojelutarkastukset, työpaikkakäyntiraportit. Työsuojelun toimintaoh- jelma on voimassa vuoden 2019- 2023 ajan. Työsuojelutoimikunnan työ on ollut koko ajan suunni- telmallista eli asetetaan tavoitteet aina seuraavalle toimintavuodelle ja myös vuoden lopulla arvioi- daan tavoitteiden toteutumista.

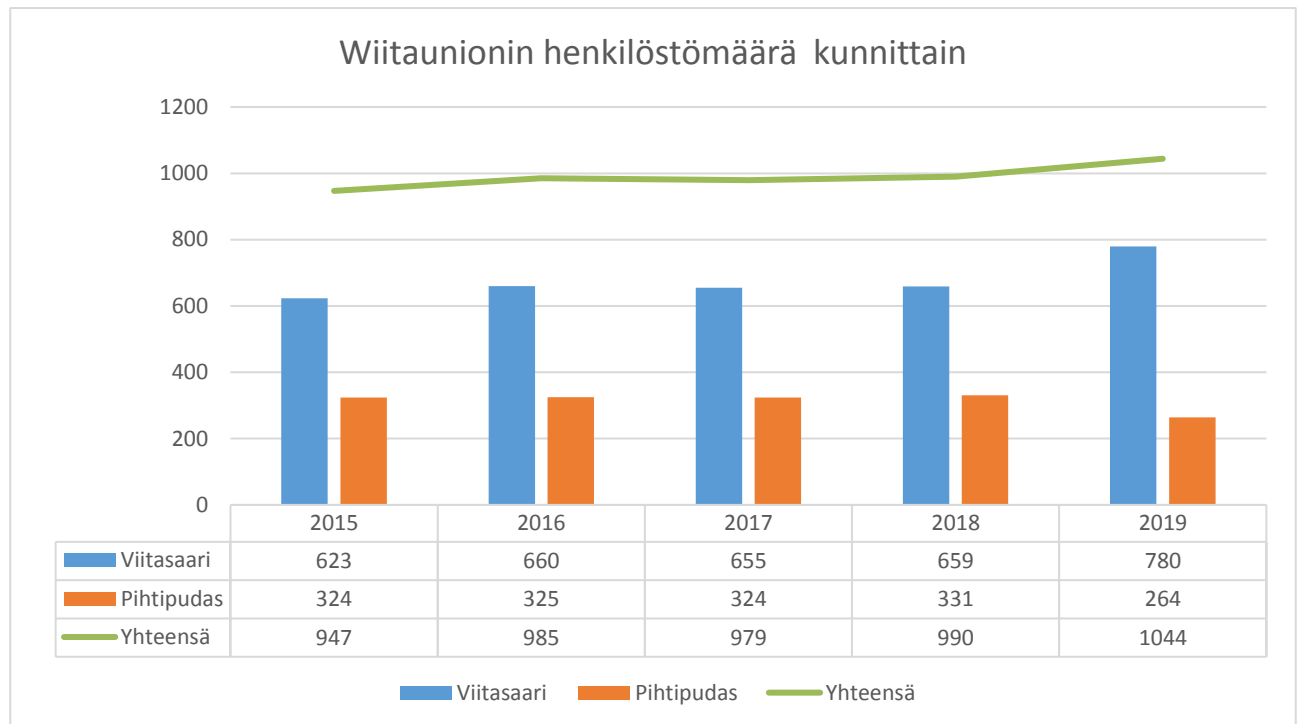
Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvitettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaara- tekijät. Jos näitä ei voida poistaa, työnantajan on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvalli- suudelle ja terveydelle. Riskien ja vaarojen arviointi toteutetaan koko organisaatiota koskevana ar- viointikierroksena 2-3 vuoden välein. Koko organisaatiota koskeva arviointi toteutettiin vuonna 2015, seuraava kattavampi arviointi suoritetaan vuoden 2020 aikana. Muutoin työpaikkojen tulee pitää riskien arvioinnit ajan tasalla esim. toimitilojen muutosten osalta.

2. Henkilöstön määrä ja rakenne

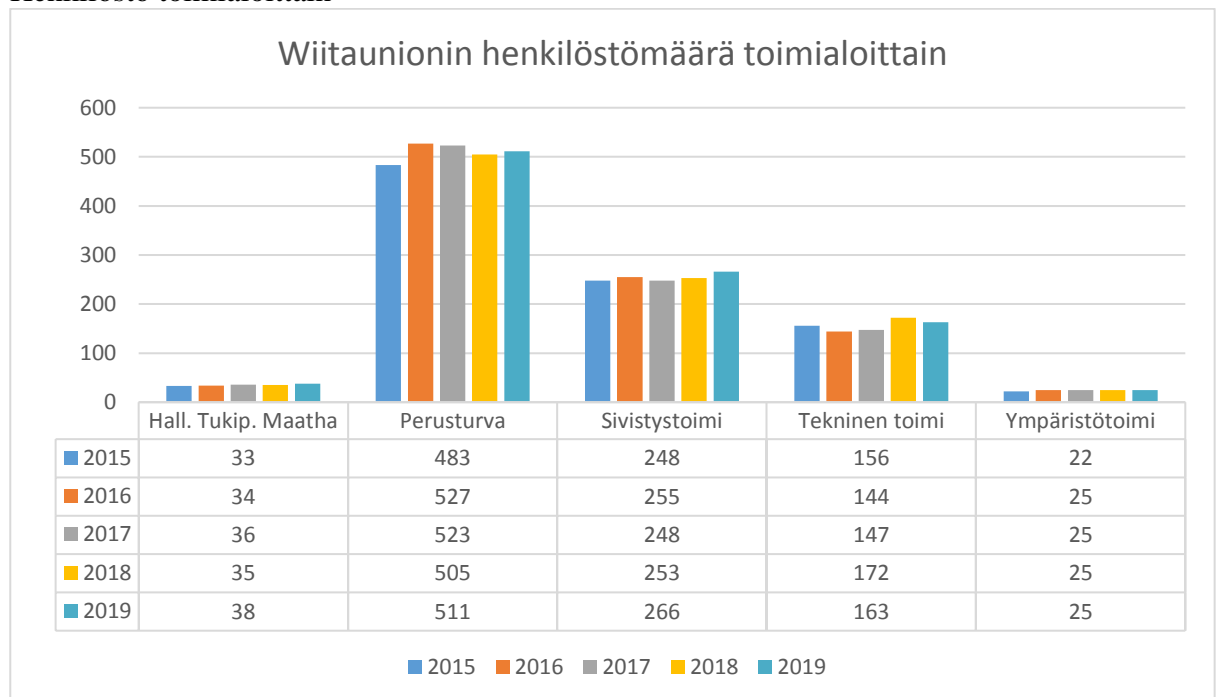
2.1 Henkilöstön määrä

Wiitaunionin henkilöstöraporttiin on koottu tiedot palvelusuhteiden määrästä vuodesta 2015 vuo- teen 2019. Vakituksella palvelusuhteella tarkoitetaan vakinaisia virkoja ja toistaiseksi voimassa ole- via työsuhteita. Henkilöllä saattaa siis olla useita palvelussuhteita jos hän on virkavapaalla/työlo- malla omasta tehtävästään ja hoitaa sijaisena toista tehtävää. Yhtä tehtävää kohden voi olla useampi palvelussuhde jos tehtävän vakituinen työntekijä on äitiyslomalla, opintovapaalla, vuorotteluva- paalla tms. ja tehtävää on palkattu hoitamaan sijainen

Pihtiputaalla henkilöstömäärä 31.12.2019 oli 264 henkilöä. Henkilöstömäärä on vähentynyt edellisestä vuodesta 67. Viitasaaren henkilömäärä 31.12.2019 oli 780 henkilöä. Henkilöstömäärä on kasvanut edellisestä vuodesta 121. Kuntakohtaisia henkilöstömäärän muutoksia selittää sivistystoimen henkilöstön siirrot takaisin Viitasaaren kaupungin alaisuuteen.



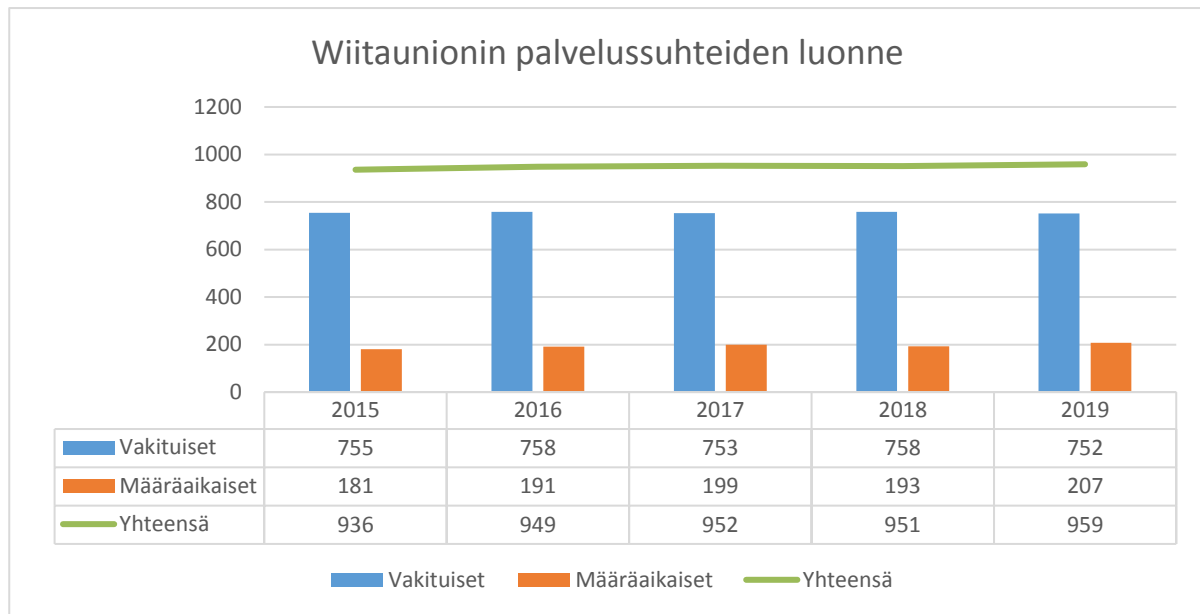
Henkilöstö toimialoittain



Henkilöstön kokonaismäärä vuodenvaihteessa 2019 on kasvanut perusturvan ja sivistystoimen toimialoilla ja vähentynyt teknisellä toimella.

2.2 Palvelusuhteiden luonne

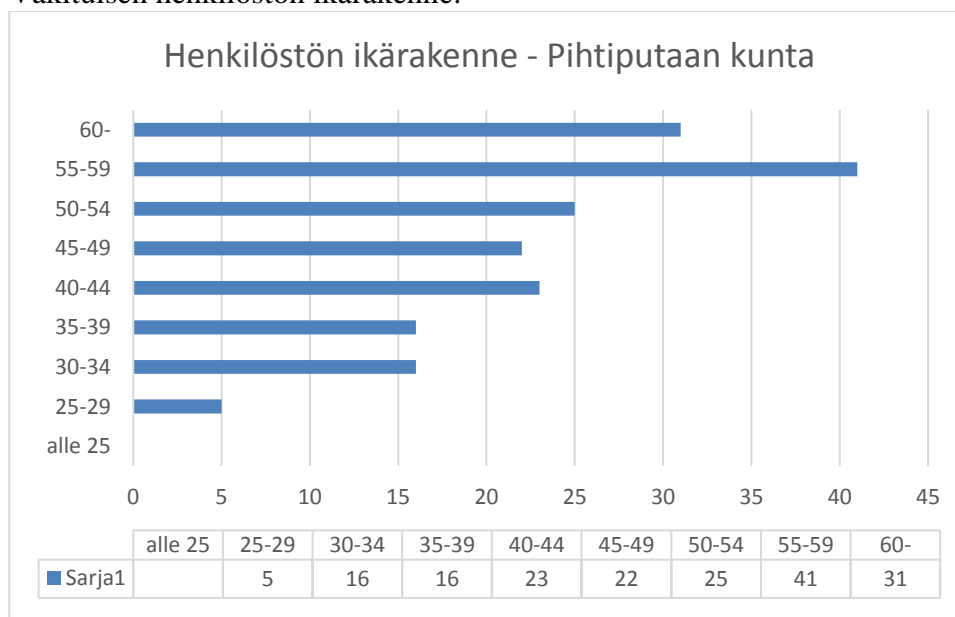
Wiitaunionin palvelusuhteissa ei ole havaittavissa merkittäviä vuosittaisia muutoksia.



2.3 Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Pihtipudas

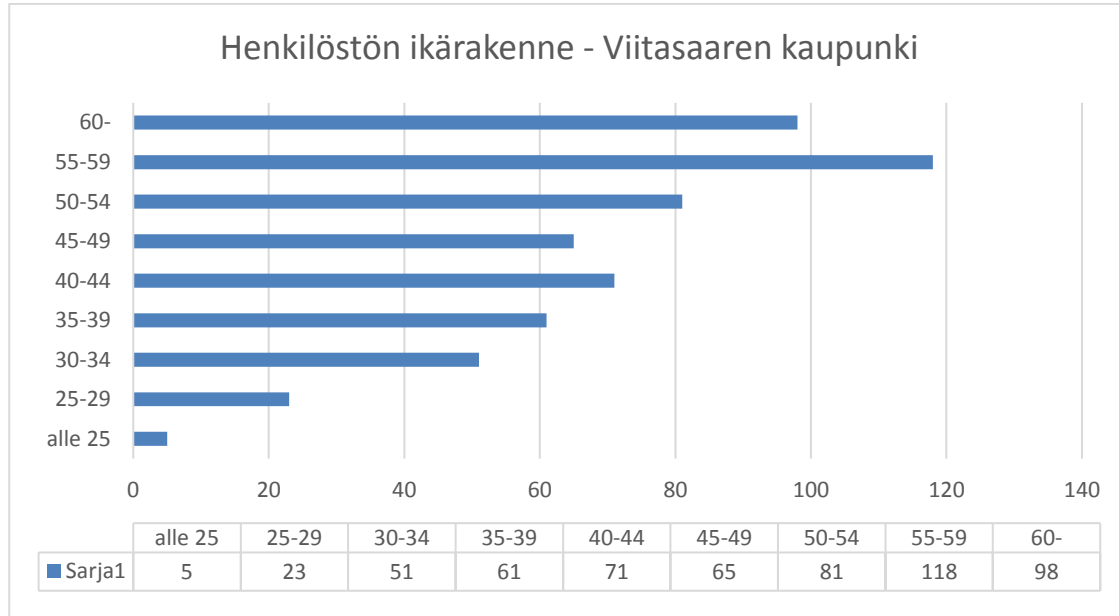
Vakituisen henkilöstön ikärakenne:



Vakituisen henkilöstön keski-ikä 31.12.2019 oli naisilla 50,05 vuotta ja miehillä 50,26 vuotta.

Viitasaari

Vakituisen henkilöstön ikärakenne



Vakituisen henkilöstön keski-ikä 31.12.2019 oli naisilla 48,98 vuotta ja miehillä 48,7 vuotta.

Wiitaunionin työntekijöiden keski-ikä on noussut useiden vuosien ajan.

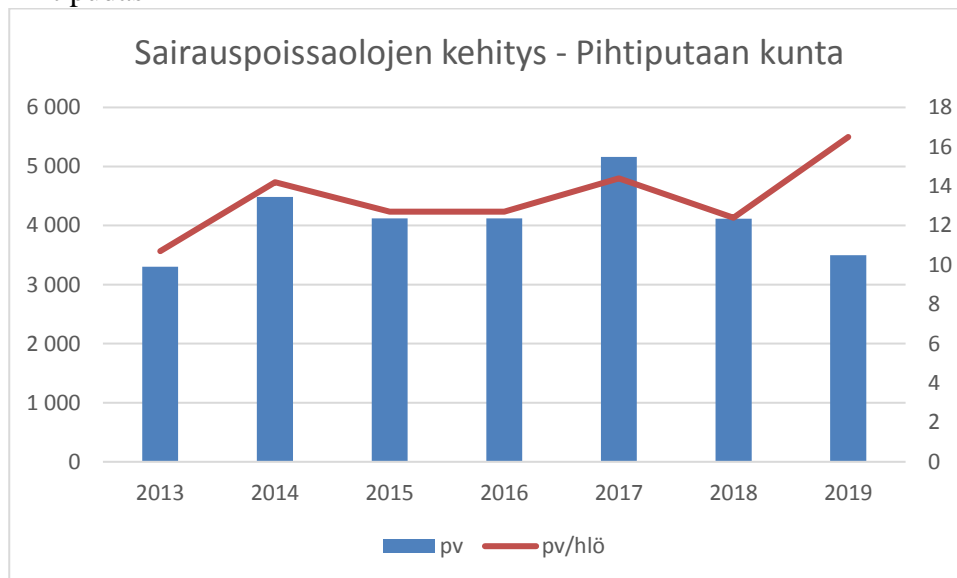
Wiitaunionin vakituisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä miehiä on 93 kappaletta (12,4 %) ja naisia 659 kappaletta (87,6 %). Määräaikaaisessa työsuhteessa olevista miehiä on 27 kappaletta (13,0 %) ja naisia 180 kappaletta (87 %)

3. Henkilöstön terveydellinen toimintakyky ja työhyvinvointi

3.1 Sairauspoissaolot

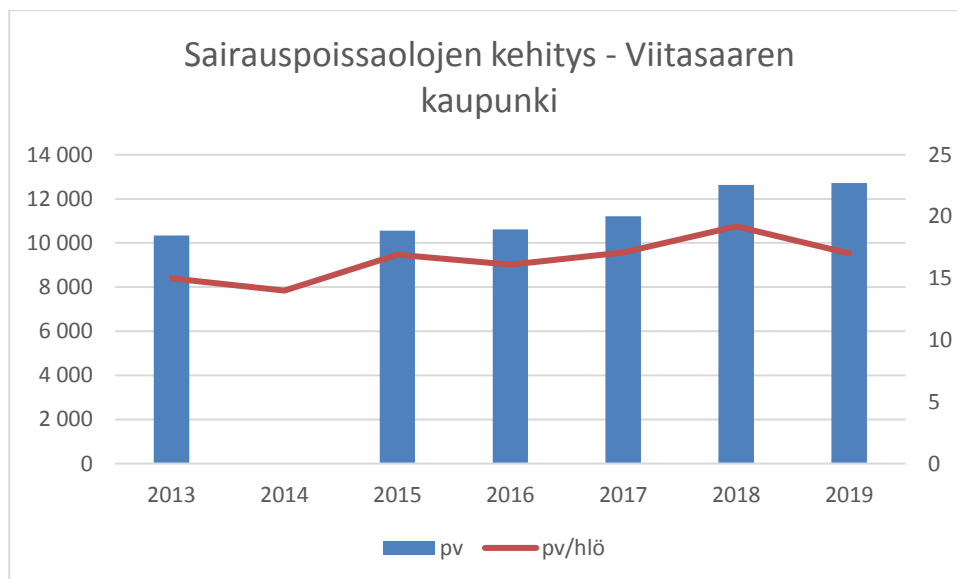
(sairauspoissaolopäiviin lasketaan kalenteripäivät, ei vain työpäivät)

Pihtipudas



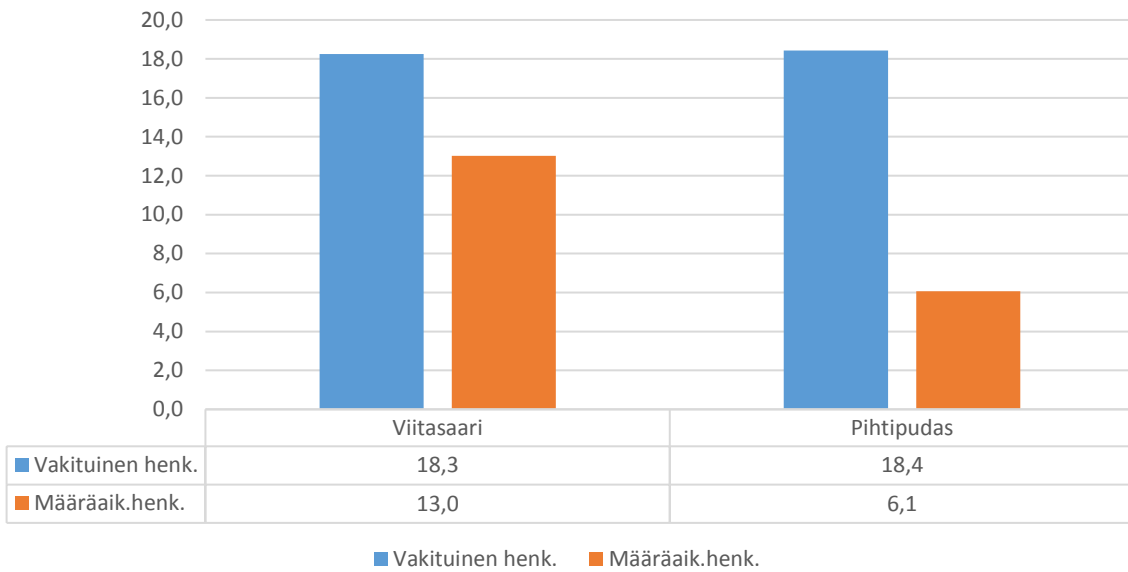
Pihtiputaan koko henkilöstön sairauspoissaolojen määrä vuonna 2019 oli 3500 kalenteripäivää eli 16,5 pv/hlö/v, edellisenä vuonna 4114 kalenteripäivää eli 12,4 pv/hlö/v. Sairauspoissaolopäivät ovat vähenneet vuodesta 2018, 614 kalenteripäivää.

Viitasaari



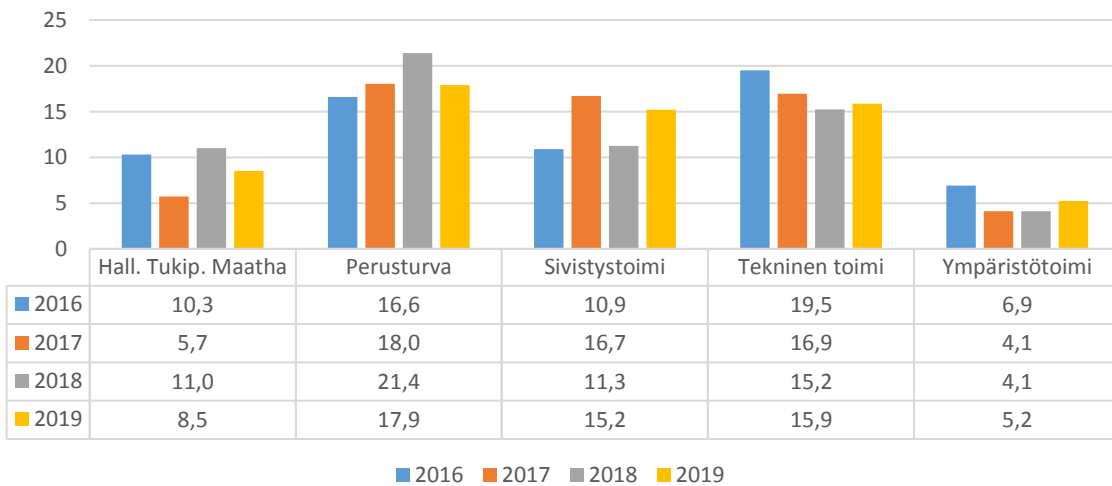
Viitasaaren kaupungin koko henkilöstön sairauspoissaolojen määrä vuonna 2019 oli 12 730 päivää eli 17 pv/hlö/v, edellisenä vuonna 16 630 kalenteripäivää eli 19,2 pv/hlö/v. Sairauspoissaolopäivät ovat lisääntyneet vuodesta 2018, 93 kalenteripäivää.

Wiitaunionin sairauspoissaolot työsuhteen luonteen mukaan



Vakituisella henkilökunnalla on enemmän sairauspoissaoloja verrattuna määräaikaiseen henkilöstöön. Ero on kasvanut vuoteen 2018 verrattuna.

Wiitaunionin työntekijöiden sairauspoissaolot toimialoittain



Sairauspoissaolot ovat laskeneet yleishallinnossa, teknisessä toimessa ja perusturvassa ja kasvaneet sivistystoimessa ja ympäristötoimessa.

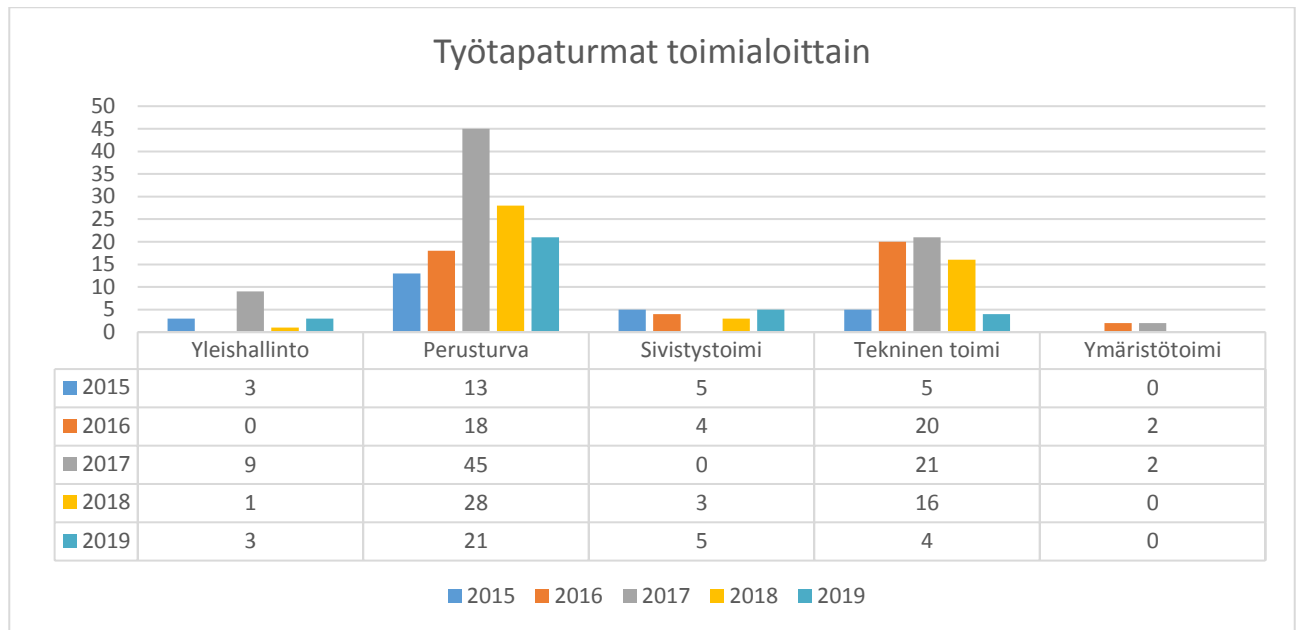
3.2 Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisevät toimenpiteet

Wiitaunionissa on käytössä korvaavan työn toimintamalli. Korvaavan työn toimintamallissa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä vakiintunutta työtään, mutta kykenee terveystään tai toipumistaan vaarantamatta tekemään väliaikaisesti muuta työtä. Korvaava työ voi olla omaa työtä kevennettynä, jotakin muuta työtä, oman työn perehdyttämistä varahenkilölle, oman ammattitaidon kehittä-

mistä kouluttautumalla, turvallisuuskävelyjä tms. Korvaava työ ei voi olla ristiriidassa työntekijän osaamisen kanssa. Onnistunut korvaavan työn prosessi voi paljastaa työstä uusia ja aikaisempaa parempia toimintatapoja sekä työntekijästä kykyjä ja taitoja, joiden hyödyntäminen on kaikille eduksi. Työntekijä ja työnantaja hyötyvät korvaavasta työstä mm. työntekijä saa tilaisuuden aktiivisesti kehittää omaa työtään yhdessä työnantajan kanssa ja työntekijän sairauspäivärahaoikeuden enimmäisajan täyttyminen siirtyy myöhemmäksi. Työntekijän sairastuttua vuosiloman aikana, voidaan hänelle järjestää korvaavaa työtä, jolloin vuosiloma siirtyy myöhempään ajankohtaan. Sairauspoissaolokustannusten väheneminen on tärkeää kuntatalouden kannalta, kun vältetään sairauspoissaolo ja osittain työkykyisen työntekijän työpanos on käytettävissä.

Wiitaunionissa on sovittu työkyvyn varhaisen tuen toimintamalli. Työkyvyn varhaisen tuen toimenpiteillä pyritään palauttamaan työntekijän työkyky ja ehkäisemään työkyvyttömyys. Työkyvyn varhaisen tuen keskustelussa esimies ja työntekijä kartoittavat, miten työkykyongelma näkyy työssä, mitkä ovat työn voimavarat ja mitä muutoksia työssä pitää tehdä. Sovitut toimenpiteet toteutetaan ja niiden vaikutusta seurataan. Jos varhaisen tuen keskustelu ja työpaikan toimenpiteet eivät riitä, pidetään ns. työterveysneuvottelu, johon työntekijä, esimies ja työterveyshuollon edustaja osallistuvat. Neuvottelussa sovitaan työkykyä vastaavista töistä ja työjärjestelyistä. Varhaisen tuen toimintamallin käyttöä tulee entisestään vielä tehostaa.

3.3 Työtaturmat



Wiitaunionissa työtaturmapäiviä sattui vuonna 2019 yhteensä 33 ja niiden aiheuttamia työtaturmapäiviä kertyi 241 kpl. Edellisenä vuonna työtaturmia oli 48 ja niiden aiheuttamia työtaturmapäiviä 264.

Wiitaunionin henkilöstöpolitiikan lähtökohtana on, että kaikki tapaturmat torjutaan ennakolta. Tapaturman sattuessa työnantaja yhdessä työntekijän kanssa selvittää tapaturman ja siihen johtaneet tekijät estääkseen samanlaisen vahingon tapahtumisen uudelleen. Työnantaja pitää luetteloa työpäivillä sattuneista tapaturmista ja tilasto käsitellään säännöllisesti työsuojelutoimikunnan kokouksissa. Kun tavoitteena on tapaturmattomuus, sattuneita tapaturmia ei piiloteta vaan ne selvitetään ja niistä otetaan opiksi. Jatkuva turvallisuustyö edellyttää koulutusta, tiedotusta, riskiarviointia ja järjestyksen parantamista.

3.4 Eläkkeelle siirtymiset

Pihtipudas

Pihtiputaan kunnan palveluksesta siirtyi eläkkeelle vuoden 2019 aikana yhdeksän henkilöä, joista kaikki vanhuuseläkkeelle. Edellisenä vuonna eläkkeelle siirtyi kuusi henkilöä, joista vanhuuseläkkeelle viisi ja yksi työkyvyttömyyseläkkeelle.

Viitasaari

Viitasaaren kaupungin palveluksesta siirtyi eläkkeelle vuoden 2019 aikana 20 henkilöä. Kaikki henkilöt siirtyivät vanhuuseläkkeelle. Edellisenä vuonna eläkkeelle siirtyi 21 henkilöä, kaikki henkilöt siirtyivät vanhuuseläkkeelle.

3.5 Rekrytointi

Korkeasti koulutettujen perusturvan henkilöstöryhmien rekrytoinnissa oli vaikeuksia, kuten kaikissa Keski-Suomen kunnissa. Sivistystoimen ja teknisentoimen tehtävät saatiin kohtuudella täytettyä. Eläinlääkäreiden rekrytoinnissa ei onnistuttu suunnitellulla tavalla.

3.6 Työhyvinvointi

Wiitaunionissa käynnistettiin työhyvinvointiohjelma aikataulutettuna vuosille 2014- 2017. Ohjelma antaa mahdollisuuden suunnitelmalliseen ja pitkäjänteiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen. Työyksiköiltä on kartoitettu työyhteisön toimintaa ja hyvinvointia haittaavia tekijöitä sekä työyhteisön vahvuuksia ja voimavaroja. Lisäksi pyydettiin nimeämään työyhteisön tavoiteltavat päämäärät. Vastausten perusteella henkilöstö oli pääsääntöisesti tyytyväisiä työyksikkönsä ammattitaitoon, koulutusmyönteisyyteen, itseohjautuvuuteen, työn mielekkyyteen ja joustavuuteen. Esimiehet velvoitettiin korjaamaan yhdessä alaistensa kanssa kyselyn perusteella työyksikössä havaittuja epäkoh-
tia.

Organisaatiostamme on löytynyt ammattitaitoa kehittämiskohteiden käsittelyyn. Tiimien kehittämisen tukena toimivat tarpeen mukaan työterveyshuolto, työsuojeluorganisaatio, työnohjaajat ja henkilöstöhallinto.

4. Osaamisen kehittäminen

Wiitaunionin johtoryhmä on linjannut että koulutuksen tarkoituksena on ylläpitää ja edistää ammatillista osaamista, mutta erityishuomio koulutuksen valinnassa tulee olla tuottavuuden parantaminen. Lisäksi tulee pohtia, miten koulutuksessa saatu osaaminen saadaan koko organisaation osamiseksi. Työssä ja työyhteisössä oppimista mm. pari- ja tiimityöskentelyssä hyödynnetään asiakaspalautteen käsittelyn ja työkierron avulla.

Työttömyysvakuutusrahasto on myöntänyt vuodesta 2014 alkaen kunnille koulutuskorvausta, jonka edellytyksenä on ammatillisen osaamisen kehittäminen ja koulutus suunnitelman laadinta. Koulutuskorvauksen määrä on 10 % koulutuspäivän palkkakustannuksista. Lain tarkoituksena on edistää osaamisen kehittämistä, varautumista muutoksiin, mahdollistaa työurien pidentäminen, parantaa tuottavuutta ja kilpailukykyä.

4.1 Koulutuspäivät

Pihtipudas

Vuonna 2019 ammatillisia jatko- ja täydennyskoulutuspäiviä oli Pihtiputaan kunnan palveluksessa olevilla 210 päivää kun niitä edellisenä vuonna oli 152 päivää.

Viitasaari

Vuonna 2019 ammatillisia jatko- ja täydennyskoulutuspäiviä oli Viitasaaren kaupungin palveluksessa olevilla 866 päivää kun niitä edellisenä vuonna oli 504 päivää.

5. Palkkaus ja henkilöstökustannukset

5.1 Työterveyshuollon kustannukset

Työterveyshuollon tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työyhteisö, työhön liittyvien terveysvaarojen ja –haittojen ehkäisy sekä työntekijän terveyden ja työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta työuran eri vaiheissa. Työterveyshuollon tehtävänä on tehdä esityksiä työpaikan, työmenetelmien ja työn organisoinnin sekä työyhteisön kehittämiseksi, henkilöstön työ- ja toimintakyvyn tukemiseksi sekä turvallisuuden parantamiseksi.

Viitasaaren kaupunki ja Pihtiputaan kunta osti työterveyshuoltopalvelut pääosin organisaatioon kuuluvalta työterveyshuollon tiimiltä.

Pihtiputaan kunnan työterveyshuollon kustannukset vuonna 2019 olivat euroa 67 173 €, edellisenä vuonna 78 585 €. Vähennystä 11 412 €. Viitasaaren kaupungin työterveyshuollon kustannukset vuonna 2019 olivat 211 704 €, edellisenä vuonna 173 470 €. Kasvua edelliseen vuoteen 38 234 €

Työnantajalle voidaan korvata 60 % hyväksyttävistä kustannuksista, jos työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto ovat yhteistyössä sopineet työkyvyn hallinnan, seurannan ja varhaisen tuen käytännöistä, joita toteutetaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteisenä toimintana. Wiitaunionissa on valmisteltu ja hyväksytty yhteistyössä varhaisen tuen ja tehostetun tuen malli työkykyongelmissa

5.2 Palkkauskustannukset

Pihtipudas	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
Yleishallinto	1 059 935	9,5	1 051 778	9,4	1 095 141	9,8	1 147 979	15,6
Sivistystoimi	8 306 024	74,6	8 284 821	74,1	8 233 307	73,8	4 274 250	57,9
Tekninen toimi	1 769 508	15,9	1 848 058	16,5	1 825 004	16,4	1 956 995	26,5
Yhteensä	11 135 467	100,0	11 184 657	100,0	11 153 452	100,0	7 379 224	100,0

Palkkauskustannukset eivät ole vertailukelpoisia edellisiin vuosiin verrattuna, johtuen sivistystoimen henkilöiden siirrosta takaisin Viitasaaren kaupungin kirjanpitoon.

Viitasaari	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
Yleishallinto	884 456	4,1	1 014 526	4,8	982 629	4,6	1 042 687	3,9
Perusturva	16 020 802	74,9	15 807 909	74,4	15 824 000	74,3	16 593 592	62,5
Sivistystoimi	684 241	3,2	690 168	3,2	710 438	3,3	5 017 685	18,9
Tekninen toimi	2 679 012	12,5	2 628 952	12,4	2 681 482	12,6	2 810 254	10,6
Ympäristötoimi	1 119 201	5,2	1 102 005	5,2	1 093 303	5,1	1 098 480	4,1
Yhteensä	21 387 712	100,0	21 243 560	100,0	21 291 852	100,0	26 562 698	100,0

Palkkauskustannukset eivät ole vertailukelpoisia edellisiin vuosiin verrattuna, johtuen sivistystoimen henkilöiden siirrosta takaisin Viitasaaren kaupungin kirjanpitoon.

Palkattomat vapaapäivät

Vuodesta 2009 lukien Wiitaunionissa on suositeltu henkilöstölle palkattomien vapaiden käyttämistä periaatteena, että mikäli henkilö pitää palkattomia vapaita 5pv ja sijaista ei tarvitse palkata, niin hän saa korvauksena yhden palkallisen vapaapäivän. Järjestelmä on voimassa toistaiseksi.

Pihtiputaalla on pidetty vuoden 2019 aikana palkattomia vapaapäiviä 273 päivää ja palkallisten vapaapäivien korvaus oli 24 186,23 €. Vuonna 2018 palkattomia vapaapäiviä oli 268 ja niistä maksettu korvaus 29 256 €.

Viitasaarella on pidetty vuoden 2019 aikana palkattomia vapaapäiviä 606 ja palkallisten vapaapäivien korvaus oli 52 602 €. Vuonna 2018 palkattomia vapaapäiviä oli 444 pv ja niistä maksettu korvaus oli 42 028 €.

5.3 Henkilöstön liikunta- ja kulttuuriharrastusten tukeminen

Wiitaunionin kunnat ovat tukeneet työntekijöiden hyvinvoinnin edistämistä myöntämällä 50 €/työntekijä/vuosi tukea liikunta- ja kulttuuriseteleiden hankintaan. Liikunta- ja kulttuuriseteleillä työntekijä voi harrastaa liikuntaa, kulttuuria tai molempia valtakunnallisesti useissa paikoissa mieltymyksensä mukaan.

Työnantaja järjestää työterveyshuollon organisoimana vuosittain kävelytestejä kohdennetusti eri henkilöstöryhmille kestävyyskunnan mittaamiseksi.

5.4 Palkitseminen

Wiitaunionissa on käytössä muistamiset 20 vuoden työmerkkipäivänä, ikämerkkipäivät 50- ja 60-vuotispäivänä, eläkkeelle lähtöpäivä ja pitkäaikaisen palvelussuhteen päätyminen 10 vuoden-30 vuoden palvelusta. Talouden tasapainottamisen- ja tuottavuusohjelman myötä vuonna 2014 käytöön otettiin kannustepalkkiot henkilöstölle sellaisissa toimintoihin vaikuttavissa parannusehdotuksissa, jotka toteutuessaan toivat kustannustehokkuutta toimintoihin.

Vuonna 2017 aloitettiin aloitteisiin pohjautuvan palkitsemisjärjestelmän käyttöönotto. Palkittavan aloitteen tulee olla uusi ja merkittävä parannusehdotus, mikä ei kuulu normaaliin työnkuvaan. Pelkkä idea ei riitä vaan se on oltava myös käyttöönotettava. Aloite voi kehittää työmenetelmiä, työvälineitä, organisaation toimivuutta tai työturvallisuutta, joka vähentää kustannuksia tai parantaa työn tuottavuutta. Toimialajohtaja päättää palkittavan aloitteen kuultuaan ensin johtoryhmää.