

Henkilöstöraportti 2016



Sisällys:**1. Henkilöstövoimavarat**

- 1.1. Henkilöstömäärä**
- 1.2. Henkilötyövuodet**
- 1.3. Työvoiman uudelleensijoittaminen**
- 1.4. Henkilöstön ikä**
- 1.5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus**
- 1.6. Henkilöstön eläköityminen**

2. Työaika

- 2.1. Vuosityöajan jakauma, muut kuin opettajat (työpäivinä)**
- 2.2. Vuosityöajan jakauma, opettajat (työpäivinä)**
- 2.3. Terveysperusteiset poissaolot**

3. Osaamisen kehittäminen

- 3.1. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen**
- 3.2. Johtamisen kehittäminen**

4. Työvoimakustannukset

- 4.1. Työvoimakustannusten rakenne**
- 4.2. Kokonaiskeskiansiot**

5. Yhteistoiminta**6. Työhyvinvointi**

1. Henkilöstövoimavarat

1.1. Henkilöstömäärä

Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa olevan henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12. (useammalla toimialalla työskentelevä henkilö on laskettu sen toimialan henkilöstöön, missä hänellä on suurin työpanos):

	2012			2013			2014			2015			2016		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	9	0	9	7	1	8	7	1	8	7	1	8	6	1	7
peruspalvelut	96	12	108	34	9	43	31	7	38	35	7	42	35	6	41
tekniset palvelut	22	8	30	24	10	34	24	10	34	24	10	34	21	10	31
YHTEENSÄ	127	20	147	65	20	85	62	18	80	66	18	84	62	17	79

Määräaikaisen henkilöstön lukumäärä toimialoittain 31.12. (ei sisällä kansalaisopiston tuntiopettajia):

	2012			2013			2014			2015			2016		
	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.	n	m	yht.
hallintopalvelut	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
peruspalvelut	36	2	38	10	2	12	11	2	13	9	0	9	10	0	10
tekniset palvelut	2	2	4	0	1	1	2	0	2	4	0	4	3	0	3
YHTEENSÄ	40	5	45	10	3	13	13	2	15	13	0	13	15	1	16

Kansalaisopiston tuntiopettajia oli henkilötyövuosiksi muutettuna seuraavasti:

2012	2013	2014	2015	2016
23,6	21,42	4,64	3,98	3,82

RaJuPuSu-opisto purkautui 1.1.2014 alkaen, joten tuntiopettajien määrä väheni huomattavasti. Puumalan kansalaisopisto sai päätoimisen musiikinopettajan 1.8.2015, jolloin tuntiopettajien tarve väheni vielä.

Tukitoimenpitein työllistettyjen lukumäärä toimialoittain vuoden aikana:

	2012	2013	2014	2015	2016
hallintopalvelut	1	0	0	0	0
peruspalvelut	4	1	2	3	3
tekniset palvelut	1	3	4	2	1
YHTEENSÄ	6	4	6	5	4

Päätoimiset kokoaikaiset:

2012	2013	2014	2015	2016
124	69	59	65	66

Päätoimiset osa-aikaiset:

2012	2013	2014	2015	2016
23	16	21	19	13

Päätoimisista osa-aikaisista:

	2012	2013	2014	2015	2016
osa-aikainen	13	10	15	11	7
osa-aikainen työ- kyvyttöisyyseläke	6	5	5	7	5
osittainen hoi- tovapaa	4	1	1	1	1
YHTEENSÄ	23	16	21	19	13

1.2. Henkilötyövuodet

	2012	2013	2014	2015	2016
hallintopalvelut	13,09	7,85	8,39	8,27	9,32
peruspalvelut	115,89	45,28	44,16	41,47	41,5
tekniset palvelut	30,47	32,87	34,03	33,56	35,77
YHTEENSÄ	159,45	86	86,58	83,3	86,59

1.3. Työvoiman uudelleensijoittaminen

Päiväkodin johtajan tehtävät siirtyivät palvelujohtajalle päiväkodin johtajan eläkkeelle jäämisen myötä ja yhden lastentarhanopettajan tehtävänimike muutettiin vastaavaksi lastentarhanopettajaksi. Esiopetus siirtyi Puumalan yhtenäiskoulun alaisuuteen ja toinen lastentarhanopettaja siirtyi esikoulun opettajaksi.

Toimistosihteerien tehtävät jouduttiin järjestelemään uudelleen Mikkelin sosiaali- ja terveydenhuollon ostopalvelun päättymisen vuoksi. Tällä katettiin yllättäen tullut vaje teknisissä palveluissa.

1.4. Henkilöstön ikä

Ikäprofiili vakinaisen henkilöstön osalta ryhmiteltynä viiden vuoden välein:

	2012	2013	2014	2015	2016
-20	0	0	0	0	1
21-25	1	0	0	0	0
26-30	6	5	2	4	3
31-35	8	2	3	4	4
36-40	13	9	7	5	5
41-45	18	7	9	10	11
46-50	27	20	16	19	17
51-55	28	15	17	14	12
56-60	32	17	14	13	16
61-65	14	9	12	15	10
yli 65	0	1	0	0	0
YHTEENSÄ	147	85	80	84	79

Keski-ikä oli 47,95 vuotta vuonna 2016 (2015: 50,18 v., 2014: 50,81 v., 2013: 49,87,v. 2012: 49,04, v.).

1.5. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Alkaneiden palvelussuhteiden lukumäärä:

2015	2016
10	5

Lisäystä on tullut opetustoimeen (1), tekniselle toimialalle (3) ja turvapuhelinpäivystykseen (1).

Päättäneiden palvelussuhteiden lukumäärä:

2015	2016
6	10

Päättäneitä palvelussuhteita oli peruspalveluissa (2), teknisellä toimialalla (7) ja turvapuhelinpäivystyksessä (1).

1.6. Henkilöstön eläköityminen:

	2012	2013	2014	2015	2016
työeläkkeelle	11	2	3	5	7
työkyvyttömyys- eläkkeelle	2	0	0	0	0
YHTEENSÄ	13	2	3	5	7

2. Työaika

2.1. Vuosityöajan jakauma, muut kuin opettajat (työpäivinä):

	2015	2016
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	14 902	15 960,00
Vuosiloma	2 319	2 349,00
Terveysperusteiset poissaolot	586	827,00
Perhevapaat	26	29,00
Koulutuspäivät	109	156,00
Muut palkalliset poissaolot	51	29,00
Muut palkattomat poissaolot	351	187,00
Vapaana annetut työaikakorvaukset	0	0,00
Rahana korvatut lisä- ja ylityöt	43	43,00
Tehty vuosityöaika	11 417	12 426

2.2. Vuosityöajan jakauma, opettajat (työpäivinä):

	2015	2016
Teoreettinen säännöllinen vuosityöaika	4 208	4 265
laskennallinen vuosiloma	540	606
Terveysperusteiset poissaolot	59	70
Perhevapaat	5	9
Koulutuspäivät	45	50
Muut palkalliset poissaolot	14	8
Muut palkattomat poissaolot	35	49
Tehty vuosityöaika	3 510	3 473

2.3. Terveysperusteiset poissaolot

Poissaolomäärät (kalenteripäiviä, myös määräaikaiset):

	2012	2013	2014	2015	2016
päiviä	3230	1101	1253	985	1202
henkilöitä	162	71	67	63	55

Vakituisesta henkilöstöstä 50,63 %:lla oli eripituisia jaksoja sairauden takia poissa töistä (v. 2015: 64,95 %, v. 2014: 70,53 %, v. 2013: 72,44 %, v. 2012: 84,82 %). Sairauspoissaoloja oli 21,85 sairauspäivää/sairastanut henkilö (v. 2015: 15,63, v. 2014: 18,70, v. 2013: 15,51, v. 2012: 19,94, v. 2011: 25,30, v. 2010: 38,24). Keskimäärin sairauspoissaoloja oli 13,63 päivää/henkilö (v. 2015: 10,15, v. 2014 13,19, v. 2013:11,23, v. 2012: 16,91, v. 2011: 18,45).

Kunnanhallitus on hyväksynyt kokouksessaan 11.10.2010 pitkien sairauspoissaolojen osalta 90 päivän raja-arvon, jonka ylittyessä on tehtävä työntekijästä työkykyarvio. Myös jatkuvien lyhyiden poissaolojen vuoksi tehdään työkykyarviointi.

Kunnanhallitus on hyväksynyt 26.3.2012 varhaisen puuttumisen toimintaohjeen. Näiden ohjeiden mukaisesti toimitaan sekä työnantajan puolelta että työterveyshuollossa.

Varhaisen puuttumisen tapauksia oli vuonna 2016 yksi.

Poissaolopituuden mukaan sairauspoissaolokerrat:

	2012	2013	2014	2015	2016
1-3 pv	175	82	69	75	69
4-10 pv	106	26	34	34	21
11-60 pv	46	21	24	16	16
61-90 pv	3	4	3	0	4
91-180 pv	3	0	1	2	2
yli 180 pv	3	0	0	0	0
YHTEENSÄ	336	133	131	127	112

Työterveyshuollon kautta myönnetyt sairauspoissaolot diagnooseittain:

Työterveyshuollon myöntämiä sairauspoissaolajaksoja oli 57 (huom. samalle henkilölle voitu sairausloma myöntää useammassa jaksossa).

Eniten poissaoloja aiheuttivat tuki- ja liikuntaelinsairaudet 910 pv (v. 2015 198 pv, v. 2014 213 pv).

Mielenterveys ja käyttäytymishäiriöt olivat 85 pv poissalon syynä (v. 2015 58 pv, v. 2014 246 pv).

Muita sairauspoissaoloa aiheuttaneita sairauksia olivat mm: hermoston sairaudet 59 pv (v. 2015 30 pv, v. 2014 37 pv); ihon ja ihonalaiskudostensairaudet 55 pv (v. 2015 ja v. 2014 o pv).

Lisäksi lyhyitä poissaoloja aiheuttivat mm. tartunta- ja loistaudit, kasvaimet, verenkiertoelinten sairaudet, vammat ja myrkytykset, umpierit.-. ravitsemus- ja aineenv. sairaudet sekä hengityselinten sairaudet.

Poissaolot sairaan lapsen vuoksi:

	2012	2013	2014	2015	2016
päiviä	81	28	16	31	24
henkilöitä	19	13	3	6	10

Tämä tekee 2,4 päivää/henkilö (v. 2015: 5,17, v. 2014: 5,33, v. 2013: 2,15, v. 2012: 4,26,).

Henkilöstöstä 10,13 % oli poissa sairaan lapsen vuoksi (v. 2015: 6,19 v. 2014: 3,16, v. 2013: 13,27, v. 2012: 9,90).

Työtapaturmasta johtuvat poissaolot:

	2012	2013	2014	2015	2016
päiviä	55	29	1	56	28
henkilöitä	3	3	1	4	4

Työtapaturmia sattui päivähoitossa, ruokapalveluissa ja opetuspalveluissa. Näistä kahdessa tapaturmassa ei aiheutunut työstä poissaoloa. Yhtään läheltä piti –ilmoitusta ei tehty.

Työmatkatapaturmat ja niistä johtuvat poissaolot:

	2012	2013	2014	2015	2016
päiviä	16	0	0	3	0
henkilöitä	3	0	0	2	1

Työmatkatapaturmasta ei aiheutunut työstä poissaoloa.

3. Osaamisen kehittäminen**3.1. Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen**

Henkilöstön koulutukseen käytettävissä ollut määräraha ja käytetty euromäärä (ilman palkkoja):

	2012	2013	2014	2015	2016
TA-määräraha	93 360,00	52 540,00	47 800,00	48 600,00	47 200,00
Käytetty	38 421,12	39 410,08	26 752,52	29 672,32	42 341,95

Henkilöstö on osallistunut oman ammattitaitonsa ylläpitämistä tukevaan koulutukseen. Myös henkilöstöä, joka aikaisemmin ei ole saanut ammattitaitoa täydentävää koulutusta, on saatu osallistumaan koulutuksiin vuoden 2016 aikana. Viranomaiset, mm. aluehallintovirasto, järjestävät paljon maksutonta koulutusta. Samoin käynnissä oleviin hankkeisiin sisältyy maksutonta koulutusta. Lisäksi koulutusta on järjestetty paikallisesti. Näillä keinoilla tuottavuutta on pystytty parantamaan. Esim. koko henkilöstölle järjestettiin ”Kuntatyöntekijän oikeudet ja velvollisuudet” koulutus, johon osallistui 36 henkilöä. Lisäksi toimeentulotuen siirtyminen Kelalle 1.1.2017 on vaatinut yhteispalvelun henkilöstön perehdyttämistä vuodenvaihteen muutoksiin.

Uusille työntekijöille on järjestetty perehdyttämiskoulutusta ja kuntaan on laadittu perehdyttämiskansio, jota on täydennetty työpaikkakohtaisilla osuuksilla. Perehdyttämiskansioiden yhteinen osuus on päivitetty 2016. Työpaikkakohtaiset osuudet ovat vielä osin päivittämättä.

Koulutusta suositaan ja koulutukseen hakeutumisessa kannustetaan henkilöstöä. Koulutuksen tavoitteena on pitää henkilöstön ammattitaito ajan tasalla sekä motivoida henkilöstöä ja parantaa työviihtyvyyttä.

Työnantajan maksama koulutus (osapäiväkoulutukset muutettu laskennallisesti kokonaisiksi päiviksi):

	2012	2013	2014	2015	2016
päiviä	293	185	171	154	211
henkilöitä	102	80	67	47	67

Omaehtoinen ammatillinen täydennys-, jatko- ja uudelleen koulutus:

	2012	2013	2014	2015	2016
päiviä	506	357	391	338	9
henkilöitä	10	4	5	2	1

Vuonna 2016 1 henkilö opiskeli oppisopimuskoulutuksella 9 päivää.

Vuonna 2015 näistä 1 opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 304 päivää ja 1 oppisopimuskoulutuksella 34 päivää, joista työnantaja on maksanut palkan.

Vuonna 2014 näistä 4 opiskeli opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 376 päivää ja yksi oppisopimuksella 15 päivää.

Vuonna 2013 henkilöt opiskelivat opintovapaalain mukaisissa opinnoissa.

Vuonna 2012 näistä 7 opiskeli oppisopimuksella 301 lähiopetuspäivää ja 3 opintovapaalain mukaisissa opinnoissa 205 päivää.

3.2. Johtamisen kehittäminen

Esimieskokouksia ei ollut vuonna 2016 (v. 2015: 3, v. 2014: 0).

Esimieskoulutuksia oli yksi, aiheena hankintakoulutus (v. 2015: 1, v. 2014: 0).

Esimiesvalmennus 10.6., 14.6, 5.10., (osallistujia 12).

Yhteistoimintaa on harjoitettu yhteistoimintasopimuksen mukaisesti. Kunnassa on yhteistyötoimikunta, jonka tehtäviin kuuluu myös työsuojelu ja työterveyshuolto.

Kaikilla toimialoilla on käyty henkilöstön kanssa henkilökohtaisia kehityskeskusteluja. Kehityskeskusteluissa kuullaan työntekijöitä, annetaan heille mahdollisuus vaikuttaa asioihin, arvioidaan edellisen vuoden tavoitteiden toteutuminen, asetetaan tavoitteet tulevalle kaudelle ja keskustellaan koulutustarpeista. Kehityskeskustelut käydään kerran vuodessa. Kehityskeskustelujen kattavuus oli 98,63 % (v. 2015: 97,62 %, v. 2014: 81,01 %, v. 2013: 98,82 %) toistaiseksi palvelussuhteessa olevasta henkilöstöstä. Kehityskeskusteluja ei käyty työ-/virkavapaalla olevien kanssa eikä turvapuhelinhälytyksiin palkattujen henkilöiden kanssa.

4. Työvoimakustannukset

4.1. Työvoimakustannusten rakenne

	2012	2013	2014	2015	2016	kasvu-% v:sta 2015
Maksetut palkat	6 589 841,99	3 568 283,87	2 930 075,55	3 038 997,84	3 114 374,06	2,48
<i>josta sijaisten palkat</i>	<i>1 016 768,80</i>	<i>173 575,93</i>	<i>138 690,01</i>	<i>128 249,99</i>	<i>211 737,50</i>	<i>65,10</i>
Eläke- ja muut sosiaaliturvamaksut	2 114 193,86	1 496 562,53	1 250 938,30	1 278 083,64	1 264 722,34	-1,05
josta varhemaksut				19 501,94	22 975,89	17,81
josta eläkemenoperusteiset maksut				567 647,29	529 177,28	-6,78
Työterveyshuolto, netto			10 520,63	13 657,69	23 038,34	68,68
Ammatillisen osaamisen kehittäminen	38 421,12	39 410,08	26 752,52	29 672,32	42 341,95	42,70
TYÖSVOIMAKUST. YHT.	9 759 225,77	5 277 832,41	4 356 977,01	4 360 411,49	4 444 476,69	1,93

4.2. Kokonaiskeskiansiot

Kuukausipalkkaisten kokonaisansio keskimäärin €/kk:

	2015	12/2016
KVTES	2 333,43	2 435,89
OVTES	3 652,59	3 902,32
TN	2 846,34	2 822,71
TTSS	2 251,93	2 269,86
Yhteensä	2 667,69	2 787,75

Palkkojen tarkistuksia on tehty tehtävien muuttuessa työnvaativuuden arvioinnin perusteella ja 1.2.2016 tehtäväkohtaista palkkaa on korotettu yleiskorotuksella kunkin työehtosopimusten mukaisesti.

5. Yhteistoiminta

- Yhteistyötoimikunta kokoontui 3 kertaa
- Kunnassa on 4 pääluottamusmiestä
- Kunnassa on 2 työsuojeluvaltuutettua ja työsuojelupäällikkö (oman työn ohella)

Yhteistyötoimikunnassa käsitellyt asiat:

- Organisaatiouudistus
- Etelä-Savon sosiaali- ja terveysalueen kuntayhtymän perustaminen
- Työsuojelutarkastukset: hallinto- ja talouspalvelut
- Henkilöstöraportti vuodelta 2015
- Vuoden 2015 tilinpäätös
- Lausunto korvaushakemuksesta työterveyshuollon kustannuksiin
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2016 – 2017
- Henkilöstöraportin 2015 vertailutietopankin raportit
- Viikottaisen työajan pidentäminen 1.2.2017 lukien
- Talousarvio vuodelle 2017 ja taloussuunnitelma vuosille 2017 - 2019
- Hallintosäännön uudistaminen 1.1.2017 alkaen

6. Työhyvinvointi

Työsuojelun toimintaohjelman 2014 – 2017 painopistealueet ovat:

- riskien kartoitus ja niiden hallinta työyksiköittäin, päivitys kerran vuodessa (vastuutahot: työyksiköiden esimiehet)
- tapaturmien ja läheltä piti –tilanteiden käsittely ao. työntekijän ja esimiehen välillä sekä koko työyksikön henkilöstön kanssa (vastuutahot: työntekijät ja työyksiköiden esimiehet)
- sekä kunnan että työyksikkökohtaisten perehdytyskansioiden päivitys (vastuutahot: henkilöstöpäällikkö ja työyksiköiden esimiehet).

Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö ovat arvioineet vuotta 2016 seuraavasti:

1. Mitä työsuojelutoimintaa on tehty vuoden 2016 aikana?

1. Päiväkodin riskien kartoitus, työpaikkaselvitys, pelastus- ja turvallisuussuunnitelma sekä ruoka- ja tilahuollon hygieniaprojekti
2. Päiväkodin kylmyysongelma ratkaistu
3. Päiväkodin aulan ja yhden ryhmätilan akustiikan parantaminen
4. Yhtenäiskoulun erityisopetustila ja luokka 350 tarkkailussa sisäilmaongelman vuoksi
5. Varikon työpaikkaselvitys tehty

6. Perehdytyskansion yleinen osa päivitetty

2. Mitä työsuojelutoimintaa on jäänyt kesken vuoden 2016 aikana (tarpeet)?

1. Riskien kartoitus ja niiden hallinta (puuttuu: varikko, urheiluhalli, nuorisotalo ja opisto)
2. Työyksikkökohtaiset perehdyttämiskansiot
3. Henkisen työhyvinvoinnin edistäminen
4. Yhtenäiskoulun kuulusjärjestelmän uusinta
5. Koulun ilmanvaihdon tappokytikimen hankinta mahdollisen tulipalon varalta

3. Mitkä ovat käynnissä olevan toimintakauden, erityisesti vuoden 2017 tärkeimpiä työsuojelutoiminnan asioita, aiheita?

1. Riskien kartoituksen ja niiden hallinnan tekeminen niissä kiinteistöissä, joissa sitä ei ole tehty
2. Työyksikkökohtaisten perehdytyskansioiden päivitysten loppuun saattaminen
3. Yhtenäiskoulun kuulusjärjestelmän uusiminen
4. Yhtenäiskoulun erityisopetustilan/käytävän sisäilmaongelman poistaminen
5. Sinisen koulun lämpöongelman ratkaiseminen (lähinnä keväällä, kesällä ja alkusyksyllä käytävtilojen osalta)
6. Sinisen koulun (päiväkot, esiopetus, 1. luokka ja ip-toiminta) pelastus- ja turvallisuussuunnitelman päivitys

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on laadittu vuosiksi 2014 - 2017.

Kunnassa on ohjeet **henkilökunnan muistamisesta**, joita jokainen toimiala, vastuualue ja työyksikkö noudattavat.

Henkilöstölle tehtiin **työtyytyväisyyskysely** vuoden 2015 lopulla. Tulokset analysoitiin ja käsiteltiin vuoden 2016 puolella.

Tyky-toiminta

Tyky-toiminta koskettaa koko henkilöstöä. Kunnan henkilöstö on jaettu kolmeen tyky-ryhmään, jotka ovat kunnantalo (sis. myös laitospmiehet ja kansalaisopiston kk-palkkalaiset), ruokapalvelu ja tilahuolto sekä opetuspalvelut. Jokaiselta ryhmältä on edellytetty kirjallinen tyky-suunnitelma ja -raportti.

Tyky-toimintaan käytettävissä oleva määräraha oli yhteensä 3.500 €, joka jaettiin henkilöstömäärän suhteessa. Määräraha tuli käytettyä lähes kokonaan.

Tyky toiminnan osallistumisprosentiksi muodostui 68,24 % (vuonna 2015: 82,93 %, vuonna 2014: 75,9 %):

- kunnantalo: 72,41 %, (vuonna 2015: 96,3 %).
- ruokapalvelu + tilahuolto: 52,38 % (vuonna 2015: 76,19 %).
- opetuspalvelut: 74,29 % (vuonna 2015: 76,47 %).

Tyky-toiminnan sisällöt olivat seuraavia: avantouintia, luontoretki, karting-ajoa, norppareittikävelyä, Nicer-leikki, Stand up-koomikko esitystä, uimahalliretki, konsertteja, autoilu-tykyä. Lisäksi tapahtumien yhteydessä oli järjestetty ruokailuja.

Lisäksi koko henkilöstölle suunnattua tyky-toimintaa syyskaudella järjesti liikunnanohjaaja Mari Virta Kunnan Puumala –hankkeen tiimoilta. Toimintaa oli kaksi kertaa viikossa 45 min. kerrallaan.

Kuntoutus

Kuntoutukseen on osallistuttu seuraavasti:

	2012	2013	2014	2015	2016
päiviä	71	31	12	5	51
henkilöitä	6	4	1	1	3