



Hankasalmi
Hyvän arjen kunta.

Liite khall 11.3.2019 § 42
Liite kvalt 10.6.2019 § 24

HANKASALMEN KUNNAN HENKILÖSTÖKERTOMUS VUODELTA 2018

Sisällys

1. HENKILÖSTÖKERTOMUS OHJAA TOIMINTOJEN SUUNNITTELUA	3
2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT	4
3. JOHTAMINEN	12
4. OSAAMISEN TUKEMINEN	18
5. TYÖHYVINVOINTI	20
6. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	34
7. YHTEENVETO	37
8. LOPPUSANAT	39

1. HENKILÖSTÖKERTOMUS OHJAA TOIMINTOJEN SUUNNITTELUA

Hankasalmen kunnassa siirryttiin vuonna 2005 pelkistetyistä henkilöstötilinpäätöksistä henkilöstökertomuksen laadintaan. Henkilöstökertomus on sen jälkeen vakiintunut osaksi kunnan toimintojen kehittämistä. Henkilöstökertomus on osaltaan ohjannut oikeisiin toimenpiteisiin henkilöstön jaksamisen tukemisessa – ja toisaalta se vuosittain osaltaan osoittaa myös ne tarpeet, joita eri työyksiköistä löytyy työssä viihtymisen ja jaksamisen suhteen sekä työn tuloksekkaan suorittamisen suhteen.

Henkilöstökertomuksen tavoitteena on herättää näkemyksiä ja luoda pohjaa keskustelulle sekä kehittämistoimille. Yksi konkreettinen toimenpide sen synnyttämänä on ollut ”varhaisen välittämisen -mallin” luominen Hankasalmen kuntaan.

Henkilöstökertomuksen avulla seurataan kokonaisvaltaisesti kunnan henkilöstön määrän ja rakenteen kehittymistä sekä henkilöstön vaihtuvuutta. Vuoden 2018 merkittäviä uudistukset olivat koulukeskuksen ja kirkonkylän päiväkodin rakentamispäätös ja suunnittelutyö sivistyspalveluissa ja perusturvassa tehty kiinteistökauppa terveysaseman ja Päivärannan kiinteistöjen osalta. Tammi-rannan ja Tammelan lakkauttamisen vuoksi kunnassa käytiin yt-lain hengen mukaiset neuvottelut henkilöstön uudelleen sijoittamisista syksyllä 2018.

Perinteinen työtyytyväisyyskysely henkilöstölle toteutettiin aiemmista vuosista poiketen jo tammi-helmikuun vaihteessa. Kyselyn tuloksista näkyy selkeästi ne yksiköt, joissa haasteita on jo havaittukin olevan, mutta myös positiivisena ilmiönä vertailussa tulee esiin se, että johtamisella ja työyhteisön yhteisellä keskustelulla aiemmin kriittisiäkin arvioita antaneet työyhteisöt kokevat nykytilansa monessa kohden parantuneen huomattavasti. Työhyvinvointi onkin meidän kaikkien asia ja sille voidaan tehdä paljon.

Tämän kertomuksen koonnista on vastannut palvelujohtaja Tiina Koponen. Valmistelun pohjana olevien tietojen hankinnassa on erittäin keskeisesti ollut mukana palkanlaskija Suvi Hänninen.

Henkilöstökertomus on esitelty YT-toimikunnassa 11.3.2018 ennen sen käsittelyä kunnanhallituksessa. Kunnanvaltuustoon kertomus viedään kesäkuussa tilinpäätöksen käsittelyn yhteyteen. Työyksiköihin toimenpiteitä ja analysointia varten henkilöstökertomus jaetaan viimeistään elokuussa.

Kertomuksen lopussa asetetaan esille tulleiden asioiden pohjalta muutama olennainen tavoite, joiden toteutumisesta sitten seuraavassa henkilöstökertomuksessa erityisesti seurataan. Kertomuksen lopussa esitetään siis myös koonti vuoden 2017 henkilöstökertomuksessa vuodelle 2018 asetettujen tavoitteiden toteutumisesta.

2. HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

2.1. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ

Henkilöstön määrä poikkileikkaushetkenä kokonaisuudessaan 31.12.2018 Hankasalmen kunnassa oli **370 henkilöä**, jossa lisäystä edellisen vuoden vastaavaan aikaan on 2 henkilöä. Tässä mää-
rätavertailuissa tulee huomioida, että kyseessä on vuoden lopun tilanteen poikkileikkaus.

Henkilöstön jakautuminen eri vastuualueille sekä työsuhteen laatu on kuvattu seuraavassa taulukossa:

Vastuualue	vakinaiset	sijaiset/määrä- aikaiset	työllistetyt	Yhteensä	Muutos edelliseen vuoteen
Kunnanhallitus	12	2	3	17	1
Ympäristötoimi	53	6	1	60	3
Perusturva	106	32	2	140	-7
Sivistystoimi	111	32	10	153	5
YHTEENSÄ	282	72	16	370	2
Muutos edelliseen vuoteen	-1	6	-3	2	2

Keskeisimmät muutokset 2018:

Vakituisen henkilöstön määrä on nyt alle kolmensadan. Henkilöstön määrä on toimialoilla vakiintunut ja muutokset ovat lähinnä yksittäisiä. Sivistystoimessa sijaisia / määräaikaisia työsuhteita oli poikkileikkaushetkellä 6 enemmän kuin vuotta aiemmin. Perusturvan puolella vakituisen henkilöstön määrä on pysynyt samana, ongelmaa on ollut saada päteviä sijaisia hoitotehtäviin vanhusten palveluihin. Perusturvassa määräaikaisuuksia olikin kolme vähemmän kuin vertailuluvussa aiemmin.

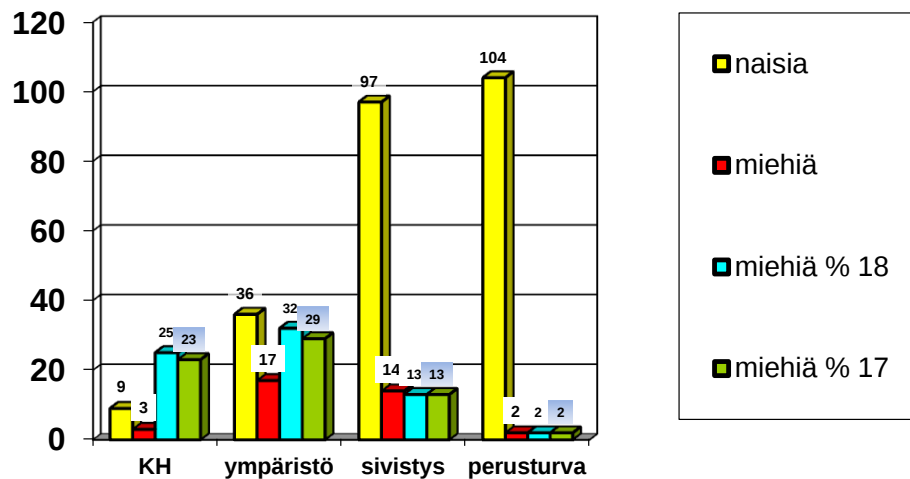
Syksyllä toteutettiin yhteistoimintalain hengen mukaiset neuvottelut Tammirannan ja Tammelan henkilöstön työskentelykohteista, ennen kuin liikkeen luovutus Attendo MI-Hoivan kanssa toteutuu vuonna 2020. Neuvottelut käytiin aiempien vuosien tapaan hyvässä yhteishengessä ja se myös tulee todetuksi henkilöstön antamassa palautteessa työtyytyväisyyskyselyssä.

Henkilöstömenot esitetään tämän kertomuksen loppuosassa.

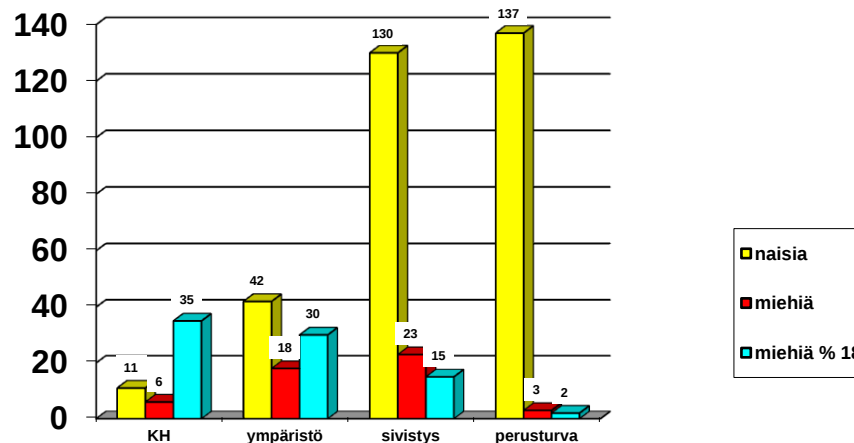
Työntekijöiden jakautuminen sukupuolittain:

Kuntaan ei ole vielä laadittu varsinaista tasa-arvosuunnitelmaa. Ennen sen luomista on paikallisia järjestelyeriä myönnettäessä koko ajan tarkasteltu, ettei niiden kautta synny eriarvoisuutta esimerkiksi sukupuolen perusteella. Henkilöstökertomuksessa on erityistä syytä ennen tasa-arvosuunnitelman luomista seurata tasa-arvoon liittyviä seikkoja.

Miesten määrä ja osuus vakinaisesta henkilökunnasta oli vuonna 2018



Käytännössä jo entuudestaan pieni miesten osuus työvoimasta vakituisen henkilöstön kohdalla nousi yhdellä miehellä. Jos tarkasteluun otetaan mukaan myös määräaikainen henkilöstö vuoden vaihteen tilanteesta käsin peilaten, niin tilanne paranee vähän prosentuaalisesti kunnanhallituksen alla, muualla ei suhteet juurikaan muutu.



Miehiä oli kaikkiaan vuonna 2018 vakinaisista työntekijöistä 12,7 %:a (2017 määrä oli 14 %, 2016 määrä oli 16 %, 2015 määrä oli 17,7, 2014 määrä oli 18,3 %, 2013 määrä oli 19% ja 2012 heitä oli 18,6 - 2011 määrä oli 17,9 % ja 2010 taas vain 16,3 %). Ennen kaikkea perusturvassa miesten määrä on käytännössä olematon.

Kunnan johtoryhmän kokoonpano on kuusi henkilöä, joista kolme on naisia ja kolme miestä. Esi-
miestehtävissä toimivien joukossa keskeisillä paikoilla on enemmistö naisia ja heidän määränsä on
uusien rekrytointien myötä myös koko ajan kasvanut.

Naisten osuus henkilöstöstä vuonna 2010 oli 83,7 %. Vuonna 2011 määrä oli 82,1 %, vaikka nais-
valtainen terveystoimi siirtyi yhteistoiminta-alueen vastattavaksi. Kuntamme on siis hyvin naisval-
tainen työyhteisö, sillä vaikka naisten osuus vuonna 2012 laski 81,4 %:iin ja vuonna 2013 81
%:iin, niin on se taas 2014 noussut 81,7 %:iin, naisten osuus vuonna 2015 oli jo 82,30 % ja vuo-
den 2016 lopussa 84 %. Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä vuonna 2017 oli lähes 88 %:a.
Naisten osuus vakituisesta henkilöstöstä vuonna 2018 oli 87,3 %:a.

Tasa-arvonäkökulmasta rekrytoinnissa on siis panostettava kaikilla vastuualueilla miesten rekry-
toimiseen työyhteisöömme ja esimiestehtäviinkin. Valintoja ei ole tehty tasa-arvoperusteilla, vaan
naisten osuus keskeisissä johtotehtävissä on kasvanut normaalin hakukäytännön ja virantäyttöpro-
sessin myötä. Miesten määrän kasvu muussa henkilöstössä on toteutunut, niiden mahdollisuuksien
rajoissa, mitä on avautunut hakuprosessien yhteydessä.

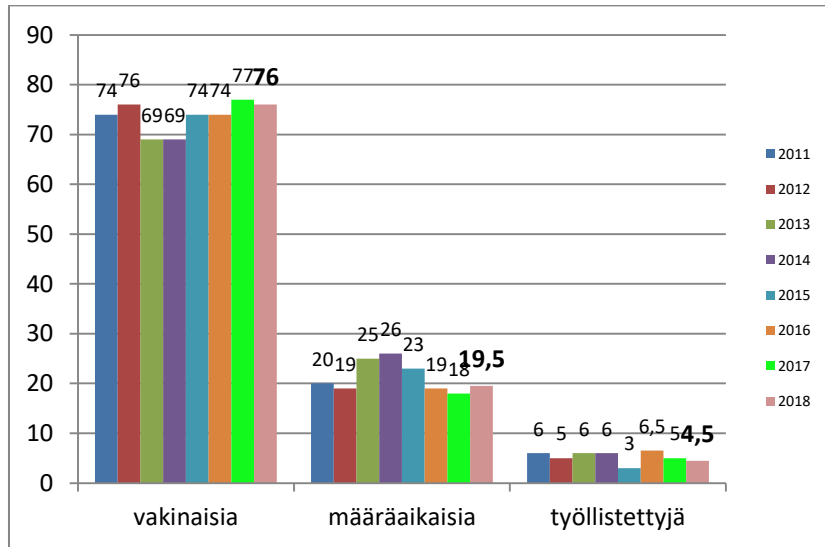
2.2. HENKILÖSTÖN RAKENNE

Määräaikaisten työsuhteiden väheneminen

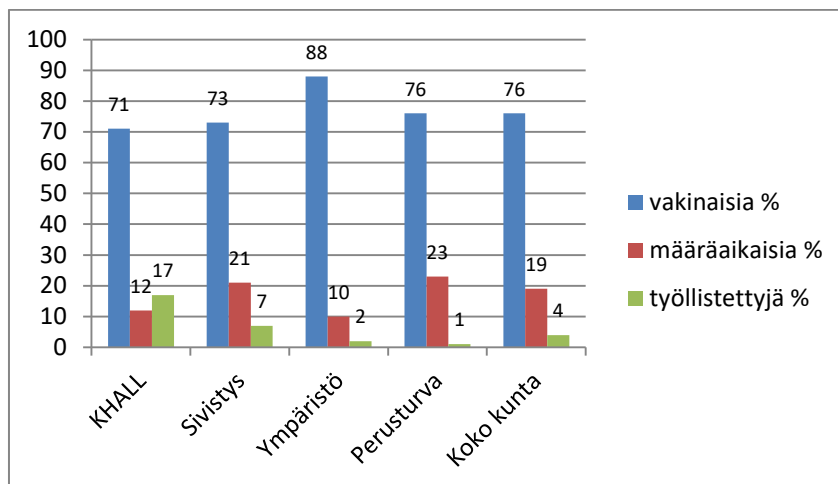
Sijaisuuksissa ja perustelluista syistä myös muissa työsuhteissa edelleen työskentelee tietty määrä
määräaikaista työntekijöitä, mutta jo henkilöstöstrategia linjaa kunnan henkilöstöpolitiikan siten,
että sen tulee toimia vakinaisuutta tukevasti. Strategiassa määritellään, että **vakinaisen palvelus-
suhde on ensisijainen** palvelussuhteen muoto kaikissa niissä kunnan työtehtävissä, jossa henkilös-
tötarve nähdään pitkäkestoiseksi.

Seuraavista taulukoista ilmenee, että vakituisen henkilöstön osuus kunnan henkilökunnasta on suu-
rin ja on 31.12.2018 tilanteessa noin 76 %. Henkilöstöstrategiaan kirjatun tavoitteen vakinaisempi-
en työsuhteiden suhteen voidaankin todeta onnistuneen.

Vakinaisen ja muun henkilöstön %-osuus 31.12. vuosina 2009 - 2018



Hallintokunnittain tilanne vaihtelee jonkin verran ja vuoden 2018 lopussa tilanne oli seuraava.



Vakituisten työsuhteiden osuus on kasvanut koko kunnassa kunnanhallitusta lukuun ottamatta, jossa suhteellinen osuus on vähentynyt 10 prosenttiyksiköllä. Suurin kasvu on perusturvassa, jossa vakinaisia oli 4 prosenttiyksikköä enemmän kuin viime vuonna. Työllistettyjä oli loppuvuoden 2017 aikana hieman vähemmän kuin edellisellä vuonna.

Henkilöstön keski-ikä ei ole muuttunut – mutta väki vanhenee

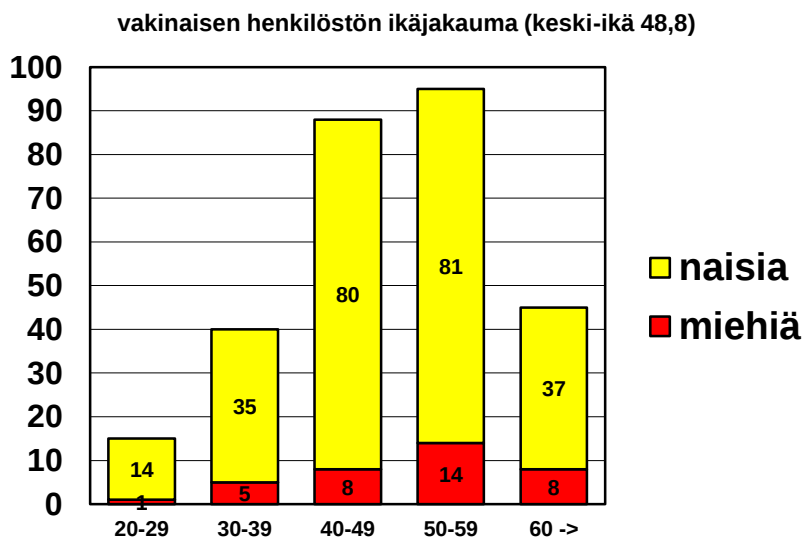
Vuoden 2008 lopussa Hankasalmen kunnan henkilöstön keski-ikä oli 47,62. Kymmenen viimeimmän vuoden kuluessa henkilöstön keski-ikä on kasvanut käytännössä hyvin vähän. Keski-ikä oli nimittäin vuoden 2012 lopussa 48,67 vuotta ja on vuosien 2013 ja 2014 lopussa 48,5 vuotta. **Vuoden 2018 aikana keski-ikä oli edelleen vakinaisen henkilöstön osalta 48,8 vuotta. Miesten keski-ikä oli 52,0 ja naisten edelleen 48,4 vuotta.**

Nuoria on kunnassa töissä hälyttävän vähän. Alle 29-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä on 5 %. Samaan aikaan kunnassa on yli 50-vuotiaita taas selkeästi kasvava joukko. Nuortenkin rekrytoimiseen on siis kiinnitettävä erityistä huomiota. Vastuualueittain vakituisen henkilökunnan keski-ikä vaihtelee. Sivistystoimessa se on 47,6 vuotta, missä edelliseen vuoteen verrattuna on pientä nousua (+0,2). Perusturvassa puolestaan 47,1 jossa on nousua 0,3. Kun tarkastellaan koko kunnanhallituksen alaista henkilöstöä (kunnanhallitus, taloushallinto, yleishallinto, elinkeinotoimi) heistä (12 hlö) 58 % on enemmän kuin 55- vuotias. Ympäristötoimessa keski-ikä on pysynyt samana ollen nyt 53 vuotta (54,2 vuotta vuonna 2015) . Ympäristötoimen tuntisopimuslaisten keski-ikä on 45,4 vuotta (2017 vuonna: 50,6 vuotta).

Ympäristötoimessa ja keskushallinnossa siis seuraavat vuodet tuovat suuria muutoksia henkilöstöön, vaikka niitä molemmissa on jo tapahtunutkin. Hoiva- ja sivistyspalveluissa ikäjakauma on huomattavasti tasaisempi.

Henkilöstön ikäjakaumaa kuvaava seuraava taulukko kertoo, että **39-vuotiaita tai nuorempia vakinaisesta henkilöstöstä on 31.12.2018 on 54 henkilöä, mikä on 6 henkilöä enemmän kuin edellisenä vuonna**. Alle 40 -vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilökunnasta on nyt 19 %, kun se vuosi sitten oli 17 %. Toisaalta muistaa täytyy, että vuoden 2006 lopussa määrä oli kuitenkin jopa 23,3 %.

Vastaavasti yli 50 -vuotiaita on nyt 140 henkilöä, jossa on nousua edelliseen vuoteen 2 henkilöä (vuoden 2006 lopussa heitä oli vain 140 henkilöä). Yli 50-vuotiaiden osuus on nyt 49 % vakituisesta henkilökunnasta ja toisaalta vuoden 2006 lopussa vain 37,1 % Suurin yksittäinen ikäryhmä on 55-59 -vuotiaat, heitä henkilöstössä on 95 henkilöä.

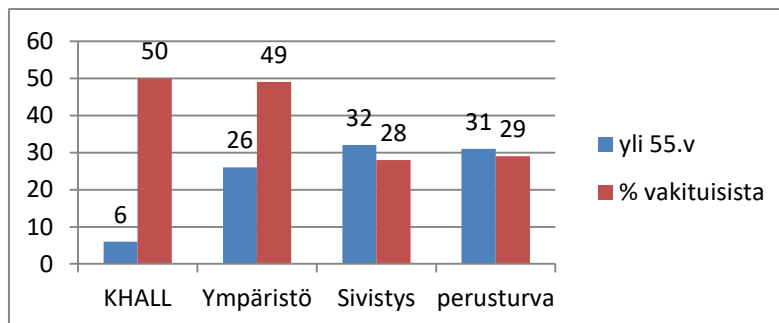


Hankasalmen kunnan ikäjakauma on onneksi useimmissa työyhteisöissä kuitenkin laaja, eli isossa osassa työpisteitä mitään varsinaista eläkepommia ei ole vielä lähivuosina näköpiirissä (esimerkiksi hoiva-alalla tai valtaosassa kouluja) – henkilöstön keski-ikäistyminen on sen sijaan selvä tosi-

asia. Muutamissa tehtävissä, joissa henkilökunnan jäsen joko yksin vastaa kyseisestä sektorista tai työyhteisö muuten on sangen pieni, jo lähivuosina ollaan eläköitymisen kautta suuren muutoksen edessä – ja ollaan jo oltu.

Vastuualueittain ikääntyneemmän henkilöstön määrää esitellään seuraavassa taulukossa. Nuorimmat työntekijät työskentelevät eri työtehtävissä perusturvassa (8,5% vakituisista), sivistystoimissa (1,9 % vakituisista). Alle 29-vuotiaita ei 31.12.2018 tilanteessa kunnanhallituksen alla ollut yhtään, ympäristötoimissa oli yksi henkilö. **Yli 55-vuotiaiden osalta määrä on kokonaisuudessaan 95 henkilöä ja määrä on 33,7 % vakituisesta henkilöstöstä!**

Vastuualueittain yli 55-vuotiaat



Muita yksittäisiä seikkoja henkilöstörakenteesta

Vuonna 2003 vakinaisesta henkilökunnasta oli osa-aikaeläkkeellä 22 henkilöä. Osa-aikaeläkeläisten määrä on siitä itse asiassa pienentynyt. Eläköitymistä käsittelevässä luvussa tulee sen sijaan ilmi, että vaihtoehtona osa-aikaeläke kiinnostaa suuresti yli 55 -vuotiaita työntekijöitä. **Ja nyt vuoden 2018 lopussa määrä oli 8 (9 hlö edellisenä vuonna), kaikki naisia.**

Kaksi osa-aikaeläkettä päättyi eläköitymiseen vuoden 2018 aikana ja yksi uusi henkilö taas jäi vuoden kuluessa osa-aikaeläkkeelle. Osa-aikaeläkeläiset jakautuvat nyt seuraavasti: perusturva 5 henkilöä (kaikkien kohdalla kyse osatyökyvyttömyyseläkkeestä), sivistystoimi 2 (kaksi osatyökyvyttömyyseläkkeellä), ympäristötoimi 0 ja kunnanhallitus 1 (joista 1 osatyökyvyttömyys). Määrältään osa-aikaeläkkeellä olevat muodostavat 2,8 % kunnan vakinaisesta henkilökunnasta. Olennaisempaa onkin kuitenkin se, että kukaan heistä ei ole omasta halustaan osa-aikaeläkkeellä, vaan taustalla ovat terveydelliset syyt.

Vuonna 2004 vakinaisesta henkilökunnasta kokopäiväisiin virkoihin tai työsuhteisiin palkatuista vain 4 henkilöä oli **vuorotteluvapaalla**. Vuorotteluvapaan suosio käytännössä kasvoi siitä melko suurestikin, ja esimerkiksi 2007 vuorotteluvapaalla oli 13 henkilöä ja 2008 12 henkilöä. Mutta sen jälkeen vuorotteluvapaiden käyttö on kuitenkin laantunut.

Vuonna 2018 vuorotteluvapaalla oli 3 henkilöä yhteensä 460 päivää. Missään suuressa suosiossa ei vuorotteluvapaa kunnassa ole.

Kuntoutustuella (eli määräaikaisella työkyvyttömyyseläkkeellä) oli vuonna 2006 neljä työntekijää ja vuonna 2007 määrä oli jo seitsemän työntekijää. Kuntoutustuella olevien määrän kasvu ei onneksi ole jatkunut, vaan 2008 lopussa heidän määränsä oli kuusi työntekijää. Vuonna 2009 heidän määränsä oli kahdeksan.

Vuoden 2016 aikana perusturvassa on ollut yksi henkilö kuntoutustuella ja lomituksessa kaksi yhteensä 14,3 kk . Vuonna 2017 kuntoutustuella oli perusturvassa yksi henkilö 90 päivää. **Vuonna 2018 kuntoutustuella oli kunnassa kolme henkilöä, yhteensä 398 päivää. Tilanteen pysymisen suotuisana on merkitä pantava asia tässä henkilöstökertomuksessa. Toisaalta on huomioitava osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevien joukko, joka on 8 henkilöä.**

Kunnan palkkalistoilla on vuoden 2018 lopussa useassa **eri kunnassa kirjoilla olevia** henkilöitä seuraavasti:

työntekijällä muu verotuskunta kuin Hankasalmi

Vastuualue	henkilöä					
	13	14	15	16	17	18
Kunnanhallitus	5	5	5	5	4	3
Sivistys	31	31	34	36	37	36
Perusturva	10	12	12	12	10	11
Ympäristö	2	4	7	10	9	8
Yhteensä	48	52	58	63	60	58

2.3. ELÄKÖITYMINEN

Eläköitymiskehitystä henkilöstön keskuudessa voidaan arvioida vain tietyllä todennäköisyydellä, koska eläkkeelle jääminen on subjektiivinen oikeus ja työuraa on mahdollista jatkaa aina 68-vuotiaaksi saakka. Toisaalta vain muutama henkilö on työskennellyt kunnassa yli 65-vuotiaaksi saakka.

Ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisesta huolehtiminen on jatkossa kuitenkin entistä tärkeämpää. Toimintojen turvaamisen kannalta täytyy myös muistaa, että suhteessa henkilökuntamme määrään vaihtuvuus eri työyksiköissä ikääntymisen vuoksi saattaa olla suurta ja poiketa siis paljon toisistaan.

Henkilöstön vaihtuvuuteen on osattava eri työpisteissä siis hieman eri tavoin varautua ja eläköitymiskehitystä tarkasti seurattava nyt ja tulevina vuosina.

Eläkepoistuma oli vuonna 2009 11 henkilöä, josta yhdeksän vanhus- ja kaksi työkyvyttömyyseläkkeelle. Vuonna 2010 se oli 12 henkilöä, josta yhdeksän vanhus- ja kolme työkyvyttömyyseläkkeelle. Vuonna 2011 toteuma oli yhdeksän henkilöä, joista kahdeksan vanhuseläkkeelle. Vuonna 2012 eläkepoistuma oli 10 henkilöä vanhuseläkkeelle. Vuonna 2013 eläkkeelle jäi 15 henkilöä, joista 5 muutoin kuin vanhuuseläkkeelle. Vuonna 2015 eläkkeelle jäi Hankasalmen kunnasta 10 henkilöä, joista 9 vanhuuseläkkeelle.

Vuonna 2017 eläkkeelle jäi Hankasalmen kunnasta 15 henkilöä, joista 14 vanhuuseläkkeelle.

Vuonna 2018 eläkkeelle jäi Hankasalmen kunnasta 8 henkilöä, joista 5 vanhuuseläkkeelle.

Muistaa kuitenkin täytyy, että osatyökyvyttömyyseläkkeellä on Hankasalmen kunnassa tällä hetkellä 8 henkilöä, mikä luo yhdessä pitkien sairauslomien kanssa uhkakuvia ennen aikaisten eläköitymisten kasvusta tulevaisuudessa, jollei työaika- ja työtapajärjestelyissä onnistuta hyvin.

2.4. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Vuosittainen henkilöstömuutos on ollut lomituksen päättymisvuotta lukuunottamatta hyvin pienehköä. Vuonna 2017 viidenkymmenen kahden henkilön (2015 määrä oli 11, vuonna 2014 ja 2013 määrä oli 6, vuonna 2012 määrä oli 8, ja 2011 määrä oli 10, vuonna 2010 se oli 11 ja 2009 määrä oli 13) työsuhteen päättymisessä syynä oli joku muu syy kuin eläköityminen. Heistä lomitushenkilöstön määrä oli 46.

24 henkilön työsuhde päättyi kunnassa vuonna 2018. Edellisistä vuosista poiketen eläkkeelle jäi vain 8 henkilöä kun siirtyminen toisen työnantajan palvelukseen, paikkakunnalta muutto tai muu henkilökohtainen syy oli neljäntoista työsuhteen päättymisen syy. Kahden työntekijän työsuhteen päättymisen syy oli kuolema.

3. JOHTAMINEN

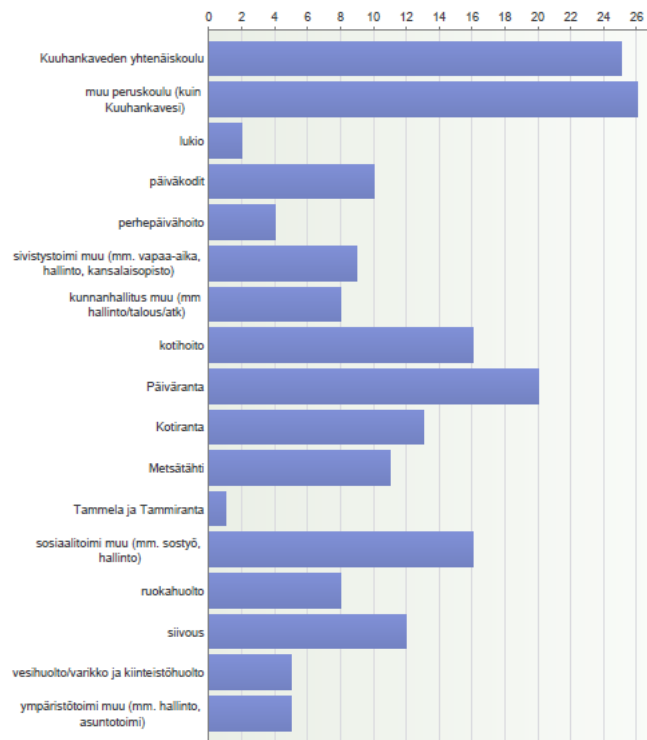
Johtamista työyhteisössä ei ole yksinkertaista mitata, eikä sitä voi yksiselitteisesti tulkita työpiteen ulkopuolelta. Kunnan henkilöstökertomuksessa on kuitenkin päätetty alusta saakka kuvata henkilöstön kokemana kunnan eri työpisteissä toteutuvaa esimiestoimintaa.

Työtyytyväisyyskyselyyn vastasi vuoden 2019 tammi-helmikuussa kaikkiaan 189 henkilöstön jäsentä. Aiempina vuosina kyselyn vastausprosentti on ollut yli 50 % - nyt saavutettiin 53 %:n vastausaktiivisuus. Kyselyssä on nyt jaoteltu esimerkiksi palvelutalot yksittäin, näin kyselyä voidaan käyttää paremmin yksikön johtamisen kehittämiseen ja tulevaisuudessa myös työtyytyväisyyttä kuvaavien tunnuslukujen seurantaan.

Jos vastaajia ei ole ollut vähintään viittä, ei kyselyä voi oikein pitää kattavana suuriin johtopäätöksiin ja mutta ko. yksiköt on numeraalisissa kohdissa pidetty mukana esittelyssä.

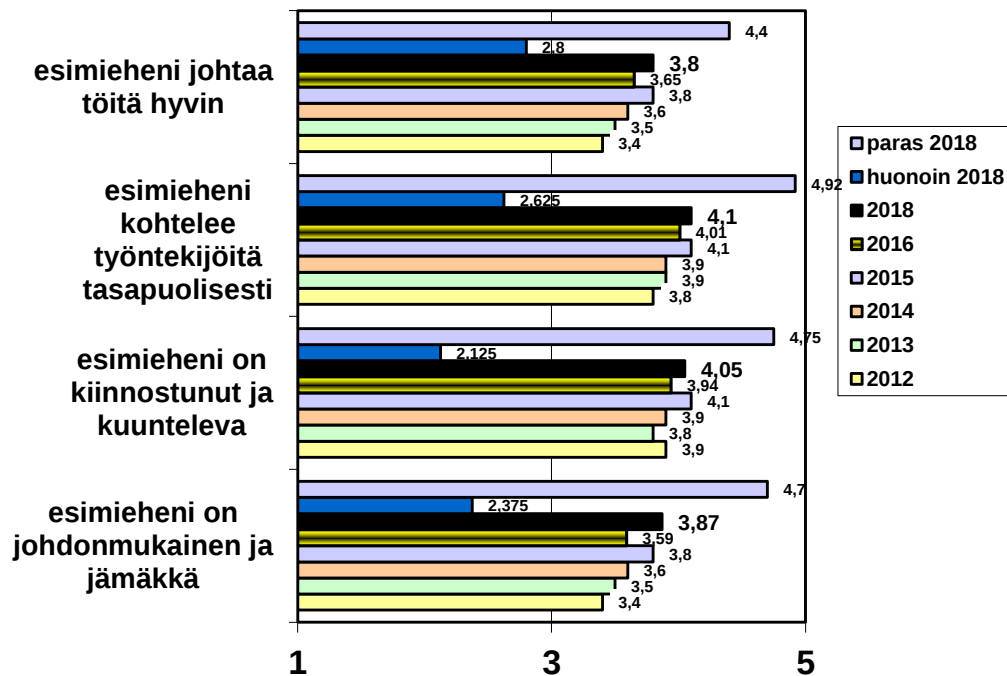
3. työpaikkasi (vastaa hallintokuntasi mukaan, eli esimerkiksi koululla siistijänä toimiva rastita kohta ruokahuolto/kiinteistöhuolto/siivous).

Vastaajien määrä: 189



Niin ”Johtaminen” kuin ”Työtyytyväisyys” –otsikkojen alla hyödynnetään siis työtyytyväisyyskyselyjen tuloksia. Vuosien 2009 - 2017 kyselyt on tehty aina alkukeväästä ja ne kuvaavat hyvin tuoretta henkilöstön kokemustilaa. Tulokset ovat hyvin verrattavissa keskenään, koska ne toteutettu tarkoituksella toisiinsa nähden identtisesti. Keväällä 2018 kysely toteutettiin suppeampana keskittymällä kysymyksissä koulutussuunnitelman ja Savuton kunta- teeman ympärille.

3.1. ARVIOT ESIMIEHEN TOIMINNASTA



Työtyytyväisyyskyselyssä johtaminen tulee usein arvioiduksi sangen kriittisesti. Joka tapauksessa johtamisen suhteen tilanne työyhteisössämme on viime vuosina – vuosien 2010 ja 2011 kriittisimpien arvioiden jälkeen - mennyt selkeästi eteenpäin. Johtamisen arvioinnissa tulee selkeästi esiin ne yksiköt joiden toiminnassa on ollut tai tulossa joko rakenteellisia muutoksia tai henkilöstövaihdoksia. Näissä murroskohdissa on luonnollista, että arvioinnit ovat kriittiset.

Jos **töiden hyvää johtamista** katsotaan koko kunnan tasolla tarkemmin, niin **nyt 69 %** vastaajista vastaa siihen arviolla 4 tai 5, eli pitää johtamista hyvänä. Vuoden 2011 huolestuttavasta suunnasta (46 %) on menty eteenpäin todella hyvin ja vuoden 2016 tulokseen nousua on tullut lähes seitsemän prosenttiyksikköä.

Töiden johtamista huonona tai melko huonona pitää 12,69 % vastaajista.

Muutos positiiviseen suuntaan on huomattava sillä vastaavat arviot ovat olleet: *vuonna 2008 reilut 20 % , 2009 vain 18 % ja 2010 kertomuksessa 31 % ja 2011 29% ja 2012 määrä 26% sekä 2013 vuonna 23,4 % , 2014 vuonna 20,6% ja 2015 vuonna 13,4% ja vuonna 2016 18,95 %.*

Työn johtamisen kokeminen

Esimiehen kykyyn **johtaa töitä hyvin** luotetaan kaikkein **parhaiten varhaiskasvatuksessa (4,7 ja 4,6)** Palvelutalojen eriyttämisestä johtuen saamme tulokset nyt talokohtaisesti ja **Kotirannan** tulos tässä kohden on edelleen loistava ollen 4,38. Edellisen kyselyn suurin ”nousija” on siivouspalvelut jonka tulos on noussut 2,6:sta 4,42:teen ja varikon ja vesihuollon henkilöstö antaa arvosanan 4,2. Tämän vuoden kyselyssä myös muut peruskoulut ovat antaneet korkeampia arvoja lähes kaikissa

kysymyskohdissa kuin vuoden 2016 kyselyssä. Edellisten vuosien tapaan **sosiaalitoimi muun henkilöstön keskuudessa sekä muu sivistystoimi ja kotihoito** päästään yli 4 pisteen arvioon.

Työnjohtamisen heikoimmaksi on koettu ruokapalveluissa, Metsätähdessä ja Kuuhankaveden koulukompleksissa. Vain nämä yksiköt jäivät kunnan keskiarvon 3,87 alle. Keskiarvo oli edellisessä kyselyssä 3,65.

Tasapuolisuus

Henkilöstöryhmistä **perhepäivähoitajat, päiväkodit, kotiranta, muu peruskoulu ja vesihuolto-varikko** kokevat aiempien vuosien tasapuolisuuden toteutumisen johtamisessa olevan yksiselitteistä. Myös **päiväranta, siivous ja kotihoito sekä ympäristötoimen hallinto**, pääsevät arvioissa yli 4 keskiarvon. Koko kunnan keskiarvo on 4,05.

Kriittisimmät arviot tasapuolisuuden toteutumisesta ruokapalveluista, Kuuhankaveden yhtenäiskoulusta (sis. lukion) sekä Metsätähdestä.

Tasapuolisuuden kokeminen ei kunnassa ole aina ollut tällainen itsestänselvyys ja siksi nykyistä tilannetta voidaan pitää hyvänä ja sen säilymiseksi on tehtävä koko ajan hyvää esimiestyötä. Jollei henkilökunta kokisi saavansa tasapuolista kohtelua, se ei voisi olla heijastumatta työyhteisöön laajemminkin.

Kiinnostunut ja kuunteleva

”Esimieheni on kiinnostunut ja kuunteleva” kysymyksen kohdalla erittäin hyvän tai kiitettävän arvion oman työyksikkönsä esimiehistä antavat useimmat työpisteet. **Kotiranta ja varhaiskasvatus** pääsevät jopa yli 4,5 keskiarvon.

Johtamistyön perusasioista oleellisin siis pääsääntöisesti on kunnassa kunnossa ja osin jopa edellisestä kyselystä tilanne on kohentunut. Kuntaan luotiin ja käyttöön otettiin kevään 2011 kuluessa varhaisen välittämisen malli. Sen yhteydessä määriteltiin pelisääntöjä esimiestyöhön ja keskeisin niistä oli tarve olla kiinnostunut alaisista ja kuunnella heitä. Sen jälkeen laadittujen henkilöstökerotomuksien ja tehtyjen työtyytyväisyyskyselyjen perusteella asiassa ollaan onnistuttu oikein hyvin. (2011 vuonna tehdyn kyselyn keskiarvo oli 3,6 kun se **nyt 2019 tehdyn kyselyn kohdalla on 4,1**)

Jämäkkyys

Johdonmukaisuuteen ja jämäkkyyteen on aiemmissa kyselyissä kaivattu eniten lisää pontta esimiehille ja muutosta parempaan tarvitaan toki edelleen, mutta eteenpäin viime vuosina tässäkin seikassa koko ajan menty. Selkeimmin positiivista palautetta jämäkkyydestä ja johdonmukaisuudesta tulee **varhaiskasvatuksen, sosiaalitoimi muun** kohdalla. **Siivous, kunnanhallitus, muu peruskoulu ja sivistys muu** pääsevät myös yli 4 keskiarvoon.

Tämän kysymyksen kohdalla erityisesti näkyy edellisen kyselyn heikoimpien työyhteisöjen ja niiden esimiesten nouseminen positiivisempiin arvioihin. Kriittisintä suhtautumista jämäkkyyteen esitettiin ruokahuollossa, Metsätähdessä ja Kuuhankaveden koulun osalta.

3.2. VUOROVAIKUTUS JA RISTIRIIDAT

Vuorovaikutuksen toimivuuteen pitää panostaa

Vuorovaikutuksen toimimattomuus ei yksin ainoastaan ole ristiriitojen syynä, mutta vakavat vuorovaikutuksen puutteet työyhteisössä saattavat aiheuttaa monia ongelmia. Siksi sitä yksittäisenä asiana on syytä tarkastella vuosittain niin työtyytyväisyyskyselyssä kuin henkilöstökertomuksessakin.

Noin 72 % vuonna 2012 vastaajista vastasi väitteeseen ”vuorovaikutus omalla työpaikallani toimii hyvin” joko pitää täysin paikkansa / pitää paikkansa (eli 5 tai 4 vastausvaihtoehdoilla). Vuonna 2016 tulos oli 78 %. **Vuoden 2017 kyselyssä 67 %, josta nyt tultiin hieman alaspäin aina 65 %:iin. Muutos osoittaa selkeästi sen, että vuorovaikutusta pitää muistaa aina parantaa eikä tuudittautua edellisien vuosien hyviin tuloksiin.**

14,8 % (viime kyselyssä 10,1 %) vastaajista kokee vuorovaikutuksessa puutteita, eli vastasi ”ei pidä paikkaansa/ ei pidä lainkaan paikkaansa”.

Vuorovaikutus on selkeästi haastavampi kohde arvioida ja heikoimmat tulokset tässä kohden tulevat yllättävästi Kotirannasta, missä johtamiseen oltiin erittäin tyytyväisiä, mutta kyselyn tuloksena taas henkilöstö kokee ilmeisesti keskinäisessä vuorovaikutuksessa haasteita. Alle kunnan keskiarvon (3,67) jäävät myös Ruokahuolto, Kuuhankaveden koulut, Päiväranta, Metsätähti, Ympäristötoimi muu sekä kunnanhallitus.

Seuraavassa taulukossa vielä koonti numeraalisesti asiakokonaisuudesta:



Keskusteleva ja avoin työyhteisö luo pohjaa esimiestoiminnan hoidolle, joten vuorovaikutukseen onkin syytä aina kiinnittää huomiota. Keskimäärin vuorovaikutuksen koetaan kunnan työyksiköissä toimivan melko hyvin. Lähes kaikissa työpisteissä nähdään vuorovaikutuksessa kuitenkin parantamisen varaa ja sitä ei saa unohtaa, vaikka aidosti hyvässä tilassa ollaan.

Entäpä ristiriitojen esiintyminen esimiesten ja alaisten välillä

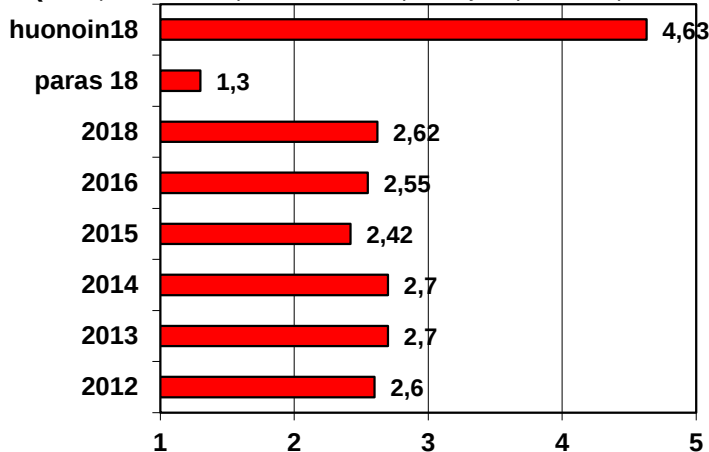
Toisaalta vuosittain on tarkasteltu, ovatko suoranaiset ristiriidat työntekijöiden ja esimiehen välillä lisääntyneet – onko työyhteisö riitainen. 49 % :a henkilöstöstä kokee, ettei omassa työpaikassaan ole ristiriitoja. Paras tulos tässä on ollut vuonna 2016 (56,4 %), huonoin tulos oli vuonna 2011 jolloin vain 43 %:a oli sitä mieltä, ettei ristiriitoja ole. Viime kyselyyn poiketen ristiriitojen ilmenemisessä esimiesten ja työntekijöiden välillä on suuri hajonta työyksiköittäin.

Edellisessä kyselyssä 26,2 % vastaajista taas koki ristiriitoja olevan. Tilanne on pysynyt tässä kohden kyselyjen välillä suhteellisen saman ollen nyt 26,4 %:iin.

53 (edellisessä 53) vastaajaa ei kokenut esimiehen ja alaisen välillä ristiriitoja esiintyvän lainkaan ja 25 (edellisessä 17 vastaajaa) oli taas sitä mieltä, että ristiriitoja itsestään selvästi esiintyy.

Tällä hetkellä koen, että työpaikallani esiintyy ristiriitoja esimiesten ja alaisten välillä

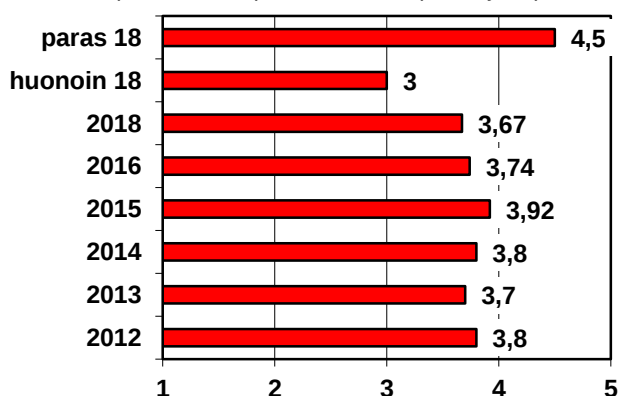
(1= ei pidä lainkaan paikkaansa, 5 = pitää täysin paikkansa)



Työyksiköitä, joissa ristiriitoja ei juurikaan ole, ovat vastausten perusteella **Kotiranta, muut koulut ja päiväkodit**. Ristiriitoja sen sijaan koetaan eniten Ruokapalveluissa sekä Kuuhankaveden yhtenäiskoululla.

Ristiriitatilanteissa asiat pystytään tai ainakin pyritään ratkaisemaan sovittelun ja asianosaisia kuullen

1= ei pidä lainkaan paikkaansa, 5 = pitää täysin paikkansa



Pohjaa sille, että mahdolliset ristiriidat kunnan työyhteisöissä kyetään ratkaisemaan, luo se, että henkilöstö pääsääntöisesti kokee jo nyt – ja on kokenut pitkään - että ristiriidat kyetään tai vähintään pyritään ratkaisemaan sovitellen ja vähintään asianosaisia kuullen. Tässä asiassa työtyytyväisyyskyselyn perusteella kunnan henkilöstöpolitiikka ja esimiesjohtaminen on ollut onnistunutta. Kyselyn perusteella henkilökunnan keskuudessa asian suhteen ei ilmene suurta epäuskoa – ei edes niissä kriittisimmissä yksiköissä.

Vuoden 2016 kertomuksessa 73,7 % vastaajista vastasi kysymykseen joko 4 tai 5, eli uskoi kuulemisen toteutuvan – mikä oli hyvä tulos. **Nyt tuo prosentti palasi edellisten vuosien tasolle olleen 63,5 %.**

Selkeimmin luottamusta on **varhaiskasvatuksen, muu sivistystoimi, muut peruskoulut ja kiinteistön hoidon - varikon ja ympäristötoimen muut piirissä.** Metsätähti erottuu tässä kohden muista yksiköistä ja johtamisen ongelmat sekä työn muuttuminen entistä ammatillisesti vaativammaksi aiheuttavat enemmän tarvetta keskustelulle ja ongelmien ratkaisuille. Esimiestilanteessa on ollut vaihtuvuutta, joka sinällään myös näkyy tuloksissa. Tärkeää onkin, että ko. yksikkö saa ammatilliseen kehittymiseen tukea, joka varmasti tulee näkymään myös jatkossa parempana työtyytyväisyytenä.

4. OSAAMISEN TUKEMINEN

Vuosi 2017 oli ensimmäinen kokonainen toimintavuosi, jolloin kunnassa toteutettiin koulutus-suunnitelmaa kaikilla sektoreilla. Suunnitelmallinen kouluttautuminen ja ammattitaidosta huolehtiminen ei ole ollut kaikissa yksiköissä itsestäänselvyys ja sen tärkeyttä on jouduttu henkilöstöhallinnosta viime vuosien aikana korostamaan. Koulutus on työnantajan investointi suurimpaan resurssiinsa, henkilöstöön, palveluiden toteuttamisessa. Koulutussuunnitelmien sisällöissä on vielä yksikköjen välisiä laatueroja, mutta toiminta kehittyy kun ymmärrys ja osaaminen koulutussuunnitelman tekemisessä ja toteuttamisessa kasvaa.

Talousarvioon 208 jokainen yksikkö varasi 500 € / vakiutuinen henkilö koulutuskustannuksiin. Vuoden 2016 työtyytyväisyyskyselyssä 54 % henkilöstöstä piti koulutusmahdollisuuksia riittävänä, joten sinänsä pohja koulutusmahdollisuuksista ei ollut huono. Kahden vuoden järjestelmällinen työskentely koulutusten suunnitelmallisuuteen ja tasapuolisuuteen varmasti on mahdollistanut tämän kyselyn tuoman tuloksen eli nyt 63,5 %:a henkilöstöstä kokee, että henkilöstölle tarjotaan riittävästi mahdollisuuksia ammattitaidon ylläpitoon. Vain 4 % olisi sitä mieltä, ettei näin ole.

Vuoden 2018 tilasto palkkahallinnon ohjelman tietojen mukaan on seuraava:

Koulutuksiin myönnetyt palkalliset vapaa palkkahallinnon ohjelmassa (kalenteripäivinä)								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2017 pv/hlö
Kunnanhallitus	203	98	57	171	26	12	14	1,17
Perusturva	80	74	97	67	52	78	70	0,66
Sivistystoimi	361	265	228	59	118	203	215	1,94
Ympäristötoimi	46	47	26	20	61	39	24	0,45
Yhteensä	690	484	408	317	257	332	323	1,14

Kirjaantumissa palkkahallinnon ohjelmaan on edelleen ongelmia osapäiväkoulutusten suhteen ja myöskin sen suhteen, että ylipäättään koulutuspäivät haetaan HR:n kautta. Varsinkin sivistystoimessa tilanne on parantunut edellisvuodesta (1,80 pv/hlö). Perusturvassa suurin osa koulutuksista on osapäiväisiä koulutuksia.

Koulutussuunnitelman toteuttaminen on raportoitu henkilöittäin henkilöstöhallinnosta annetulla exel-pohjalla. Pohjaan koottiin myös osapäiväkoulutukset, jolloin saatiin palkkahallinnon ohjelmaa tarkemmat tulokset koulutuspäivien määristä. Henkilöstöhallinto koosti vuoden 2018 tilityksen TVR:lle tammikuussa 2019. Tilitys oli 12.554,61 € (edellisenä vuotena noin 11 000 euroa). TVR:lle raportoidut päivät (max 3 pv /hlö) jakaantuivat sektoreittain seuraavasti:

Koulutussuunnitelman toteutumisesta TVR:lle						
		Koulutuspäivät / hlö				
	Henkilöm.	1	2	3	alle 1	0
Petu						
Koho	34	3	5	8	8	10
Tammela	6	4	1	1	0	0
Päiväranta	28	5	7	12	4	0
Metsätähti	12	1	1	3	7	0
varahenkilöstö	4	0	2	2	0	0
Kotiranta	18	2	1	13	2	0
Tammiranta	13	5	3	3	1	0
Sosiaalityö	11	0	1	9	0	1
Sos hallinto	4	1	0	2	0	1
KH						
atk	4	0	4	0	0	0
taloustoimisto	6	1	2	1	2	0
yleishallinto	3	0	1	2	0	0
työllistäminen	2	1	1	0	0	0
SIVISTYS						
Hallinto, kansal.op, kulttuuri, liikunta	6	1	0	5	0	0
nuorisopalvelut	6	1	1	4	0	0
Kuuhankaveden koulu	44	1	29	14	0	0
Lukio	7	0	6	1	0	0
aseman koulu	14	4	0	8	1	1
Niemisjärven koulu	12	2	0	9	1	0
Ristimäen koulu	3	0	1	2	0	0
kirjasto	4	0	0	4	0	0
varhaiskasvatus	33	7	4	19	0	3
Ympäristötoimi						
Konsernihallinto	5	0	1	3	1	0
ympäristönsuojelu ja rakennusvalvonta	2	0	0	2	0	0
Infra	9	3	4	1	0	1
Siivous	16	0	16	7	0	0
Ruoka	14	4	4	6	0	0
kiinteistönhuolto	6	0	0	0	0	0
Yhteensä	326	46	95	141	27	17
		46	190	423	13,5	
		yhteensä päiviä			672,5	

Yhteenlaskettuna koulutuspäiviä siis raportoitii TVR:lle 672 (edellisenä vuonna 637) päivää. Vakinaisen henkilöstön osuus kunnassa oli 282, johon suhteutettuna jokaista vakituista kohden koulutuspäiviä kuntatasolla oli **2,38**. Tämä ei kuitenkaan kerro kokonaistotuutta, vaan varsinkin perusturvassa pitkäaikaiset sijaiset ovat olleet mukana koulutuksissa mm. potilasturvallisuuden vuoksi ja toisekseen osapäiväkoulutuksien kirjauksissa on edelleen ongelmaa ja TVR:n laskelmaan voitiin ottaa mukaan vain 3 koulutuspäivää per työntekijä. Osalla henkilöstössä koulutuspäiviä on ollut enemmän kuin kolme. Kehitys on ollut edelleen oikeasuuntaista.

Tähän nähden **vuoden 2010 lukema 2,4 päivää oli hyvä toteuma – käytännössä paras sillä ajanjaksolla kuin henkilöstökertomuksia on kunnassa laadittu.**

5. TYÖHYVINVOINTI

5.1. Työhyvinvointia edistäneet toimet vuoden 2018 aikana

Hankasalmen kunnassa jokainen työntekijä voi käyttää tunnin työajastaan Sykettä Työhön liikuntaryhmiin. Viime vuonna valikoimaa lisättiin myös jooga ja päivävenyttely- tunneilla ja kansalaisopiston kielikursseilla. Sykettä Työhön - ryhmissä sauvakävellään, käydään kuntosalilla, pelataan sählyä tai kahvakuulaillaan. Ryhmän vetäjät ovat kunnan työntekijöitä, joille vastuuhenkilönä olosta ei makseta erillistä korvausta. Laajempi tarjonta on mahdollistanut yhä useamman työntekijän osallistumisen mielekkääseen toimintaan, mikä edesauttaa omaa työhyvinvointia ja jaksamista. Fyysisen kunnan lisäksi on tärkeää pitää huolta myös omasta henkisestä, taiteellisesta, kielellisestä jne. kunnostaan.

Tyhy-ryhmä aloitti toimintansa uudelleen syksyllä 2017 ja vuoden 2018 aikana järjestettiin kaksi teatteriretkeä, johon osallistui 50 työntekijää/ retki. Tämän lisäksi järjestettiin ulkoilupäivä Häähintuvalle ja Voimanpesän tyhy-ryhmät alkoivat ensin pilottiryhmillä kevään 2018 aikana ja syksyn ryhmät syyskuun alusta. Vuoden 2018 aikana Voimanpesän ryhmät ovat täyttyneet heti osallistujista kun ilmoittautuminen on avattu. Erityistä suosiota sai ravitsemusryhmä, joka jouduttiinkin jakamaan vuoden 2019 alusta kahteen eri ryhmään.

Vuoden 2018 aikana työyksiköiden tyhy-toiminta on myös ollut vilkkaampaa ja niiden tehtävänä luoda yhteishenkeä työyksiköihin on ollut toimivaa. Esimieskahveilla on tyhy-toiminnasta muistutettu ja siltä osin työyksiköt ovat asiasta huolta pitäneet.

Perehdytysopas ja kehittämispäivät

Kuntaan valmistui yleinen perehdytysopas liitteineen alkusyksystä 2017. Mitä paremmin perehdyttäminen onnistuu, sitä vähemmän työyhteisöissä on epäselvyyksiä ja ongelmia työntekemisen suhteen. Perehdytysopas pyrkii myös siihen, että kaikki työntekijät omaksuisivat entistä paremmin roolinsa kunnan palvelutuotannon kokonaisuudessa. Opas on myös väline, jolla saavutetaan työyksiköstä riippumaton perehdytyksen taso ja näin tasalaatuisuus myös siinä kohden voidaan ajatella kasvavan. Esimiehet ovat opasta hyväksi käyttäneet ja siihen itse asiassa pakottaa myös perehdytystaulukon täyttämispakko. Henkilöstöhallinto tekee pistotarkastuksia sen suhteen uusien työntekijöiden osalta yksiköihin.

Tärkeää on se, että henkilöstö tietää miten työtä tehdään, miksi sitä tehdään ja kuka tekee mitäkin. Välillä pitkäänkin toiminut työyhteisö voi hukata suunnan ja silloin on tarpeen koota mahdollisimman suurijoukko työyhteisöstä keskustelemaan perustehtävästä ja arjen sujumisesta. Tällaisia päiviä /puolikkaita päiviä on pidetty vuoden aikana useampi esimiesten ja henkilöstöhallinnon toimesta. Niistä saadun palautteen mukaan henkilöstö on kokenut tulleen kuulluksi ja työntekeymisen ilo on alkanut löytyä. Perehdyttäminen ei siis vain ole uuden henkilön opettamista työhön, vaan se voi olla jopa kollegiaalista.

Savuton kunta

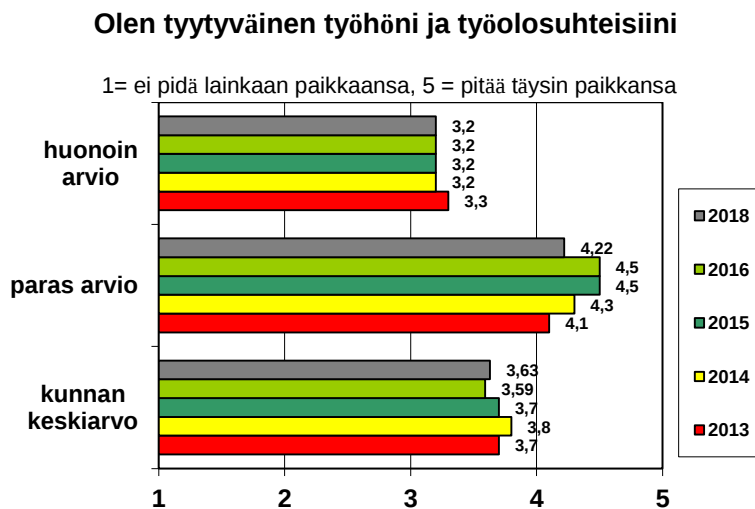
Kunta julistautui Savuttomaksi kunnaksi 1.8.2017 lähtien. Tämän jälkeen kunnan työntekijät eivät saa polttaa työaikana eikä kunnan kiinteistöjen tonteilla. Työnantaja on tarjonnut nikotiinikorvaustuotteita avustamaan tupakoinnin lopettamista. Tätä mahdollisuutta on käyttänyt vajaa kymmenen työntekijää. Tupakointiin liittyvä ohjeistus on niin kuin mikä muukin työnantajan ohjeistus ja sen noudattamatta jättäminen käsitellään samoin kuin muutkin sääntörikkeet. Henkilöstöhallinto ei ole

joutunut puuttumaan vuoden aikana yhteenkään yksittäiseen tilanteeseen ja pääsääntöisesti savutomuus on hoidettu kaikkien osapuolten toimesta kiitettävästi.

5.2. TYÖTYYTYVÄISYYS YLEISESTI

Koko kunnan tasolla kaikkien vastausten perusteella kunnan henkilökunta on kohtuullisen tyytyväisiä työhönsä ja työolosuhteisiinsa. Tarkasteluajanjakson 2012-2018 aikana tulos on kuitenkin vain hieman parempi kuin kriittisin arvio vuonna 2016.

Kysyttäessä ”olen tyytyväinen työhöni ja työolosuhteisiini” henkilöstön vastausten keskiarvo oli 3,63, tässä on nousua edelliseen kyselyn tulokseen 3,59.

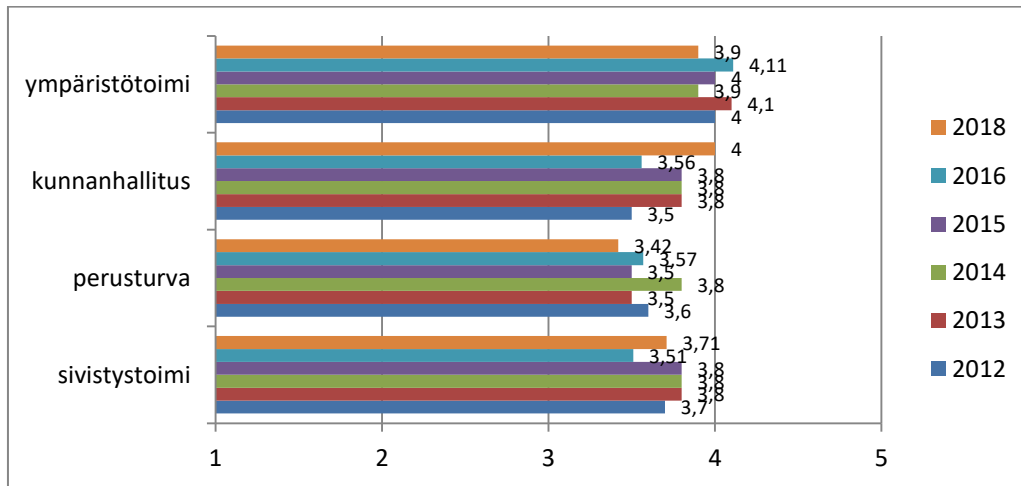


Heikoimpiin arvioihin tietyissä asioissa päätyneissä työpisteissäkin kuitenkin omaa työtä pidetään tärkeänä ja melko harva haluaisi vaihdosta itse työtehtäviinsä.

Yleinen tyytyväisyyden taso näyttää siis kohtuullisen hyvältä. Mikään työyksiköistä ei edellisen vuoden tavoin jää nyt alle kolmosen tason. Huomioitava on, että edelleen vain 5 vastaajista ei ole ollenkaan tyytyväinen työhönsä ja työolosuhteisiinsa. Toisaalta sitten 33 ja viime vuonnakin 27 vastaajaa on täysin tyytyväisiä.

Yli neljän arviot tulevat varhaiskasvatuksen, kunnanhallituksen, muun sivistyksen sekä siivouksen henkilöstön piiristä.

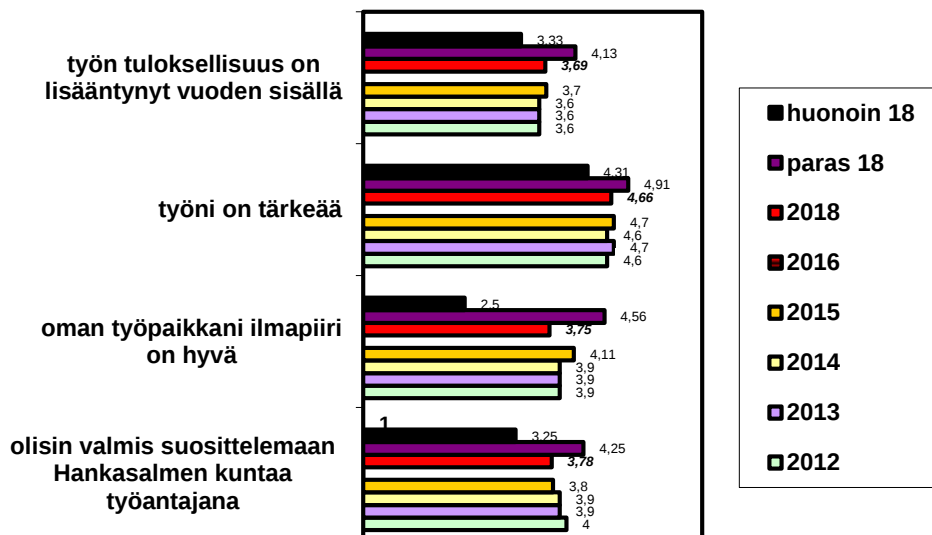
Jos tarkastellaan asiakokonaisuutta sitten vastuualueittain, niin eroavaisuuksia alkaa löytymään.. Kunnanhallituksen ja sivistystoimen osalta on tapahtunut edellisestä kyselystä selkeää parantumista, ympäristötoimen tyytyväisyyden keskiarvo on laskenut hieman ollen kuitenkin vielä erittäin hyvä 3,9. Perusturvan muutokset näkyvät selkeästi tyytyväisyyden laskuna 3,42. Vanhuspalveluiden toimintayksiköt antavat tässä kohden kriittisiä arvioita, mutta huomion arvoista on se, että vaikka Metsätähti monessa kohden tämän vuoden kyselyn tuloksissa erottautuu tyytymättömyydenä niin he ovat kuitenkin tässä kohden tyytyväisin yksikkö vanhuspalveluissa.



Työtyytyväisyyskyselyä kannattaa ja pitää purkaa auki tarkemmin kysymyksittäin, jotta saadaan nostettua esiin sekin, onko suhteellisen hyvistä keskiarvotuloksista huolimatta joitain selkeitä parannuskohteita, joihin tulisi puuttua. Tätä työtä voidaan vain osin tehdä tässä henkilöstökertomuksessa, mutta tämän kautta pyritään antamaan jonkinlainen kokonaiskuva koetusta työtyytyväisyyden tilanteesta. Laajaa työtyytyväisyyskyselyä käydään sitten laajemmin ja tarkemmin läpi kussakin työyksikössä.

Työtyytyväisyyteen vaikuttavien seikkojen yksityiskohtaisempi tarkastelu:

(1= ei pidä lainkaan paikkaansa, 5 = pitää täysin paikkansa)



Oheisten neljän kysymyksen läpikäyminen työtyytyväisyyskyselystä edellisten vuosien tapaan paljastaa, että henkilöstö kokee joissain työpisteissä selkeitä epäkohtia työtyytyväisyydessään. Jos aloitetaan aiempien vuosien tavoin yllä olevan taulukon läpikäyminen positiivisimmasta yksityiskohdasta, niin huomionarvoista on, että niin koko kunnan kuin eri työyksiköiden tasoilla henkilökuntamme kokee työnsä tärkeäksi. Se on kuitenkin keskeisin seikka työssä jaksamiselle ja viihty-

miselle, ja kun sen suhteen heikoinakin arvio vuonna 2018 on 4,31 niin tärkeä pohja työssä viihtymiselle ja jaksamiselle on olemassa. Tätä kysymystä ei myöskään tarvitse yksiköittäin siksi erikseen tarkastella.

Vastausten perusteella henkilökunta suosittelee hakeutumaan kuntaan töihin. 9 henkilöä tähän kysymykseen vastanneesta 189 henkilöstä ei suosittelisi ja peräti 125 taas suosittelisi. Työyksiköistä **ruokahuolto, varikko & kiinteistöhuolto ja ympäristötoimi muu, muu sivistys ja kunnanhallitus** päätyivät arvioon, jossa suosittelu olisi selvää (arvio yli 4). Epävarmimpia suosittelemaan olivat Päivärannan ja Kuuhankaveden yhteinäiskoulun työntekijät.

Oman työpaikan ilmapiiri pääsääntöisesti arvioidaan hyväksi. **Muu sivistys** arvioi ilmapiirin työyhteisössään todella hyväksi (yli 4,5 taso). Yli 4 tason arvioivat ilmapiirin myös **siivouspalvelut, varikko & kiinteistöpalvelut ja ympäristötoimi muu, kunnanhallitus, päiväkodit**.

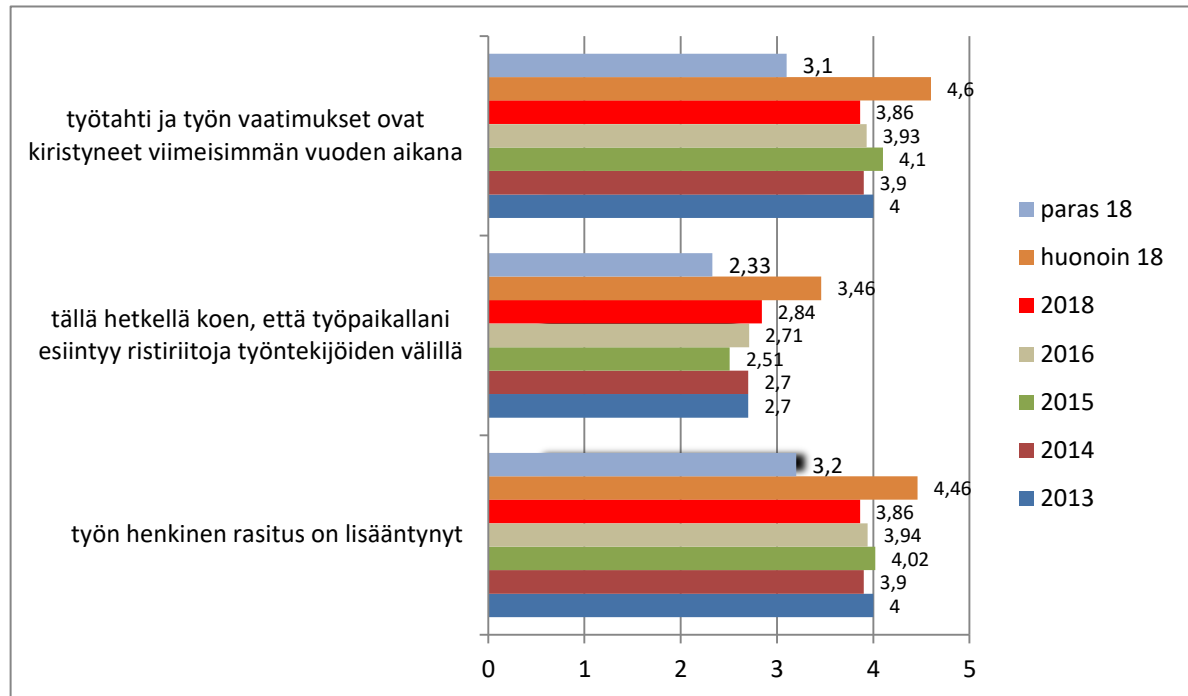
Heikoimmat ilmapiiriarviot tulevat Metsätähdestä (3,09), Kuuhankaveden yhtenäiskoululta (3) sekä ruokahuollosta (2,5).

Työn tuloksellisuuden on aiemmin koettu viimeisten vuosien aikana lisääntyneen ennen kaikkea käytännössä niissä yksiköissä, joissa johtamisen koetaan olevan kunnossa ja joissa oikeasti on tehty tehostamistoimenpiteitä. Mutta kun tehostuminen menee tarpeeksi pitkälle, huomaa henkilöstökin arvioissaan sanan ”lisääntyä”, mitä ei voi tapahtuakaan aina automaationa. Kriittisin yksikkö työnsä tuloksellisuudesta on Kotiranta (3,33)

Eniten tuloksellisuuden kohentumista (yli 4 taso) koetaan nyt sosiaalitoimen muun, kunnanhallituksen, ruokahuollon sekä muu sivistyksen ja ympäristötoimi muu & kiinteistönhoito ja varikko henkilöstön parissa.

Työtyytyväisyys – arvio ongelmista

(1 = ei pidä lainkaan paikkaansa ja 5 = pitää täysin paikkansa)



Työtyytyväisyyskyselyssä on pyritty saamaan selville myös, kuinka ongelmalliseksi henkilökunta kokee henkisen rasituksen kasvun, ristiriidat keskuudessaan ja konkreettisen työtahdin tällä hetkellä.

Muu Sivistys henkilöstö ei tulosten perusteella henkilöstön välillä ristiriitoja juurikaan koe. Muut hyvät arviot tulevat **muun ympäristötoimen ja varikon & kiinteistöhoitoon, muut koulut ja Kuuhankaveden koulujen** parista. Räjähdyksmäistä ongelmaa ei muuallakaan käsissä ole, mutta sellaista harhakuvaa, että henkilökunnan välisiä ristiriitoja ei esiintyisi, ei ole syytä henkilöstökerptomukseen kirjata. **Ristiriitoja näytetään muita selkeämmin koettavan tällä hetkellä Metsätähdessä, Päivärannassa ja muissa sosiaalipalveluissa ja Kotirannan henkilöstön parissa.**

Työn vaativuuden kasvu ja työtahdin kiristyminen on henkilökunnan parissa yleisesti koettu tunne viime vuosina. Voimakkaimmin juuri nyt niin koetaan **päiväkotien, Kotirannan, kotihoidon, muut koulut, Päivärannan ja Kuuhankaveden koulujen** henkilöstön piirissä, joissa arvio on yli 4.

Työn henkisen rasituksen kohdalla kasvua koetaan läpi koko vastaajakentän. 69,8 %:a vastaajista koki, että henkinen rasitus on lisääntynyt ja antoivat vastaukset 4,5. Kuitenkin numeraalinen kokonunnan keskiarvo on hieman pienentynyt.

Kotirannan, Kuuhankaveden yhtenäiskoulun, kotihoidon, muiden koulujen, Päivärannan ja päiväkotien henkilöstön piirissä henkisen rasituksen kasvun koettu tila on kaikista voimakkain, näiden vastaukset olivat keskiarvoltaan yli neljä.

Kaikki tässä kertomuksessa kuvatut asiat esimiehet velvoitetaan käymään henkilökuntansa kanssa läpi samoin kuin koko työtyytyväisyyskyselyn kautta työyhteisön omalta osalta saadut tulokset. Tarvittaessa kunnanjohtaja tai kyseisen vastuualueen toimialajohtaja voivat olla tukena toimenpiteitä miettimässä sekä itse purkutilanteessakin. Tässä kertomuksessa käsiteltiin pintapuolisesti vain joitain keskeisiä tuloksia kyselystä.

Avoimista kysymyksistä nousee tänä vuonna edelleen huoli kiinteistöjen kunnosta ja sisäilman laadusta. Ongelmakohteita on kaikilla sektoreilla.

Väkivallan uhkaa kysyttäessä 15 henkilöä kokee sitä tulevan asiakaskunnan taholta, 14 henkilöä tuo esiin aggressiiviset oppilaat, 13 henkilöä taas muistisairaat tai muutoin aggressiiviset asukkaat. Etenkin vanhuspalveluissa työn fyysisyyden lisääntyminen on huolenaihe ja panostusta erilaisiin apuvälineisiin ja asukkaan kohtaamisen taitoihin toivotaan entistä enemmän.

Toisaalta vastauksista näkyy uuden koulukeskuksen tuoma toivo ja tulevaisuuden usko.

Kunnan onnistumisia henkilöstöpolitiikassa kysyttiin kysymyksessä 31. Eniten kiitosta sai rekrytointien onnistumiset ja harkitut resurssilisäykset. Myös tyhy-toiminnan aktivoitumista kiiteltiin. Koulutussuunnitelmat ja käydyt yt-prosessit tulivat myös positiivisena asiana mainituksi.

Kun kysyttiin, missä asioissa kunnalla olisi mielestäsi eniten korjattavaa henkilöstöä koskevan päätöksenteon ja henkilöstöpolitiikan suhteen, eniten esitettiin rekrytointeihin ja vakinaistamisiin liittyviä kommentteja ja kommentit olivat keskenään osittain ristiriitaisia. Toisaalta kommentoitiin, että valinnoissa suositaan omia kuntalaisia toisaalta taas, että ulkopaikkakuntalaiset vievät työpaikat. Kymmenkunta henkilöä nosti esiin parannuskohteena henkilöstön kuuntelemisen. Myös tiedotusta toivottiin parannettavan.

5.3. TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma linjaa työterveyshuollon toimintaa vuosille 2016-2018 ja suunnitelmaa päivitetään vuosittain yhteistyössä henkilöstöhallinnon kanssa. Toimintasuunnitelmassa linjataan seuraavasti:

KESKEISIMMÄT TYÖTERVEYSHUOLLON TAVOITTEET:

Työnantajan tarpeet työterveyspalveluille:

* työkyvyn varhainen tukeminen yhteistyössä työnantajan kanssa

Tarpeista johdetut kolme keskeisintä tavoitetta työterveysyhteistyölle suunnittelukaudella:

1. Työolosuhteiden parantamiseksi:

- Terveellinen ja turvallinen työ, työympäristö ja työhön liittyvien terveysvaarojen ja haittojen ehkäisy.
- Työterveyshenkilöstö toimii tavoitteellisesti yhteistyössä työsuojelutoimikunnan kanssa.
- Ergonomiset työtavat käyttöön kaikilla työntekijöillä.
- Työvälineet asianmukaiset ja niiden kunnossa pitäminen.
- Työpaikkaselvitys toimitilojen/toiminnan mahdollisissa muutostilanteissa.
- Työpaikkaselvitykset eri toimipisteissä toimintasuunnitelman voimassaoloaikana erillisen suunnitelman mukaisesti

2. Työyhteisön toiminnan tukemiseksi:

- Työntekijöiden ja linjaorganisaation tukeminen työyhteisön muutos- ja ongelmatilanteissa
- Työterveyshuolto osallistuu työyhteisön työhyvinvoinnin tukemiseen mm. työhyvinvointitapaamisten ja työn sujumisen parantamiseksi suunniteltujen työyhteisön ohjausprosessien avulla

3. Yksilöiden työhyvinvoinnin ja terveyden edistämiseksi:

- Toiminta- ja työkyvyn ylläpitäminen koko työuran aikana
- Työhönsijoitustarkastukset uusille työntekijöille työsuhteen alussa.
- Lakisääteiset määräaikaistarkastukset erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä.
- Muiden työntekijöiden työhyvinvointitapaamiset erillisen suunnitelman mukaisesti.
- Varhaisen tuen ja puuttumisen mallin mukainen työkyvyn seuranta ja tuki. Syvennetään esimiesten kanssa tehtävää yhteistyötä työkyvyn tukemisessa. Säännölliset esimiestapaamiset toimialoittain. Tehdään tapaamisille erillinen suunnitelma. Tapaamisten tavoitteena työterveyshuollon toiminnan ja palvelujen tarpeen määrittely, toiminnan vaikuttavuuden arviointi, työkyvyn varhaisen tuen toimintamallin toteutumisen arviointi ja tarkentaminen.
- Työterveyshuollon toiminnalla tuetaan henkilöstöstrategian/henkilöstökertomuksen tavoitteita mm. työkyvyn tukemisessa, vaihtoehtoisen tai muunnetun työnkuvan etsimisessä, muutostilanteissa toiminnan tukeminen ja sujuvuuden kehittämisessä yhdessä työyhteisön kanssa

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa on ollut vuoden 2018 aikana aktiivista. Työterveyshuolto on ollut mukana esimieskahveilla ja kolmikanta neuvotteluja eritoimialoilla on ollut varsin runsaasti.

Toiminnan pääpaino on ollut ennaltaehkäisyllä ja työkyvyn selvittelyillä ja tukemistoimilla. Vuonna 2017 aikana käyttöön otettu suojattu eTYÖTERVEYSAALTO viestinvälityspalvelu työterveyshoitajan ja esimiesten välillä on helpottanut yhteydenottoja entisestään. Terveystarkastusten yhteyteen avattiin sähköinen terveystarkastus.

Työterveyshuollon työpaikkaselvityksissä on ollut mukana myös kunnan työsuojeluorganisaatio.

Vuonna 2018 työpaikkaselvitykset tehtiin seuraaviin kohteisiin:

- 29.1.18 Koulukeskuksen siivous ja keittiö
- 29.1.18 Monitoimitalo ja esikoulun tilat, puhtaanpidon palvelut
- 29.1.18 Ristimäen koulu ruoka- ja siivoustyö
- 1.2.18 Kansalaisopisto
- 12.2.18 Niemisjärven koulun ja päiväkodin ruoka- ja siivoustyö
- 12.2.18 Metsätähden palvelustalon ja päiväkotin, siivous ja ruokapalvelut
- 12.2.18 Aseman koulun ruoka- ja siivoustyö
- 12.3.18 Tammela, Tammiranta ja terveysasema, siivous- ja ruokatyö
- 12.3.18 Kotirannan palvelutalon ruoka- ja siivoustyö
- 12.3.18 Päivärannan keittiö
- 12.3.18 Päiväranta / Seniorikeskus
- 16.4.18 Sillankorvan päiväkotin, siivous- ja ruokapalvelutyö
- 7.5.18 Kunnantalo / Kirjasto / Paloasema, siivous
- 7.5.18 Siivouskohteet; Hammashoitola, eläinlääkäri, vuokratalojen saunat, varikko ja jätevedenpuhdistamo, Pollari (nuorisotoimi ja Jopo - luokka, kuntouttava työ-toiminta)
- 1.10.18 Kirjastot

Myös tartuntalain mukaiset rokotukset olivat toteutuksessa loppuvuodesta. Rokotuksiin liittyvän lainsäädännön muutokset puhututtivat henkilökuntaa ja työterveydellä oli tärkeä rooli lainsäädännön avaamisessa. Hankasalmella ei rokotus- ”pakosta” tullut suuria ongelmia.

TYÖTERVEYSHUOLLON KUSTANNUSTOTEUMA AJALTA 1.1. – 31.12.2018

Tarkasteluajankohdan kokonaiskustannukset:	112 833,63	
KELA I -korvausluokan kustannukset:	84 269,41	75 %
*tästä työpaikkatoiminnan kustannukset	10 994,00	
*ryhmän tietojen anto, neuvonta ja ohjaus	0,00	
*yksilön neuvonta ja ohjaus (myös puhelut)	13 969,00	
*terveystarkastukset, lausunnot, työkykyarviot	38 155,75	
*laboratorio- ja kuvantamistutkimukset	11 279,91	
*muut kustannukset, mm. vuosimaksu, rokotteet	9 870,75	
KELA II -korvausluokan kustannukset:	27 942,36	25 %
*tästä sairaanhoitokäyntejä (hoitaja)	892,00	
*sairaanhoitokäyntejä (lääkäri)	9 030,50	
*puhelin/sähköposti	5 009,00	
*lausunnot, reseptien uusiminen	272,00	
*laboratoritutkimukset	5 772,51	
*kuvantamistutkimukset	2 219,30	
*muut kustannukset, mm. vuosimaksu	4 747,05	
KELA 0 -korvausluokan kustannukset:	172,42	
*perumaton vastaanottoaika 3 kpl	154,20	
*lääkärin toimenpidepalkkiot	18,22	
Arvonlisäveron osuus kokonaiskustannuksissa yhteensä	449,44	

Kelalta haettavan korvauksen suuruus on 55.668,18 euroa, jolloin työterveyshuollon kustannuksista jää kunnan maksettavaksi 57.165,45 euroa.

5.4. SAIRAUSPOISSAOLOT

	2013	2014	2015	2015	2016	2017	2018	muutos 17- >18
KH	3062	2497	2312	1980	2574	419	270	-36 %
perusturva	1970	2882	2871	3573	3669	3792	2970	-22 %
sivistys	2110	1892	1669	1634	1747	2271	1780	-22 %
Ympäristö	1147	1572	1126	854	1174	959	847	-12 %
YHTEENSÄ	8289	8843	7978	8041	9164	7441	5867	-21 %

KH:ssa lomituksen osuus vuosien 2012-2016 luvuissa mukana. Vuonna 2016 lomituksen osuus oli 2319 kalenteripäivää, jolloin muun kunnanhallituksen 255 kalenteripäivää.

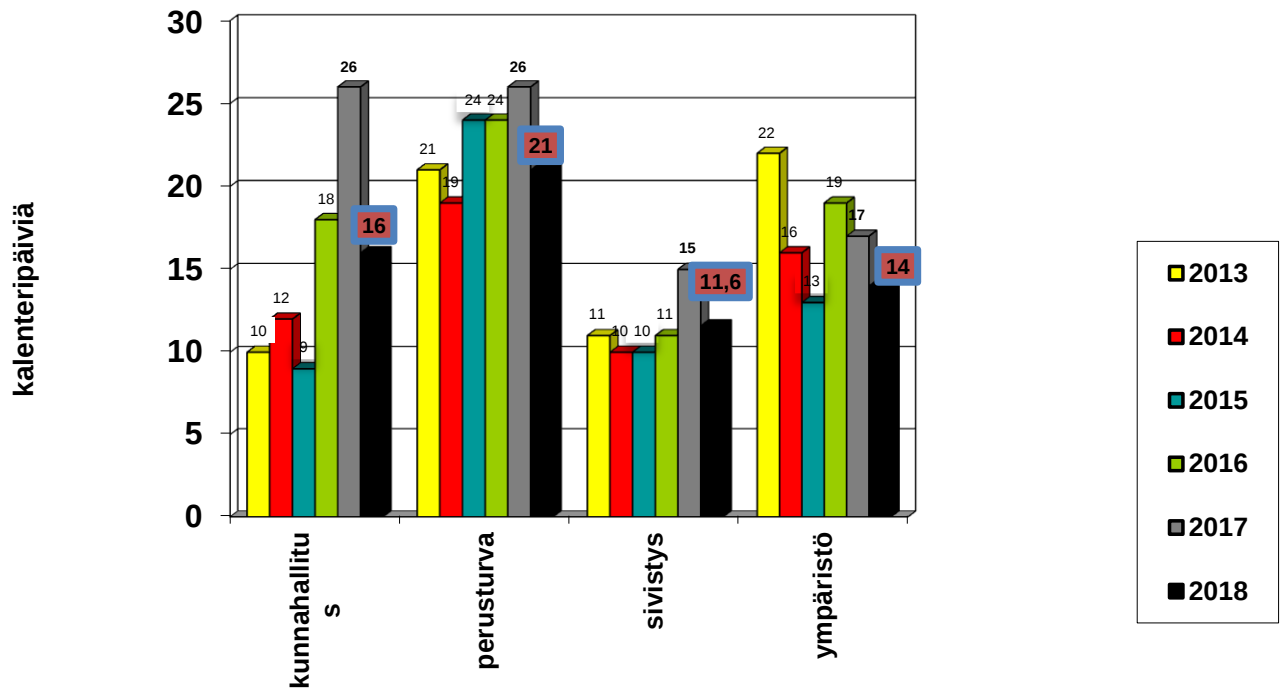
Sairauspoissaolojen määrällinen kehitys on kuvattuna edellä olevassa taulukossa.

Kokonaismäärät ovat edelleen suuria. Kehitys on kuitenkin positiivista kaikilla toimialoilla, kokonaisvähenemä sairauspoissaoloissa on 1574 kalenterivuorokautta. Suurin prosentuaalinen vähenemä sairauslomien määrässä on tapahtunut kunnanhallituksessa. Isoina toimialoina perusturva ja sivistys muodostavat kuitenkin suurimman osan alentuneesta vuorokausimäärästä.

Työtapaturmat eivät aiemminkaan ole poissaolojen kokonaismäärässä suurta rooli näytelleet oikeastaan kuin vuosina 2010 ja 2011 – eivät nytkään. Tapaturmat **aiheuttavat nyt poissaolopäiviä 154 päivää (viime vuonna 470) sairauspoissaoloista, eli 2,62 %**. Sairauspoissaolojen määrään ei tapaturmilla siis ole nyt selittävää merkitystä. Vuonna 2018 työturvallisuus toteutui siis hyvin Hankasalmen kunnassa tapaturmien ehkäisyn osalta.

Seuraavassa taulukossa on kuvattuna sairauspoissaolot vastuualueittain suhteessa henkilöstön määrään ja lomituspalvelut on eroteltuna vielä muusta kunnanhallituksesta. **Erikseen täytyy korostaa, että vertailussa käytetään kaikkia kalenteripäiviä**, eli poissaolopäiviä töistä ei ole kyseistä määrää. Tässä henkilökertomuksessa aiempien tavoin on kuitenkin haluttu verrata nimenomaan sairauslomien kestoja. Työpäivissä poissaolot ovat noin 20 - 25 % pienemmät, vuoden 2018 vastuualueittainen vertailu on seuraavassa taulukossa:

Sairauspoissaoloja/työntekijä vastualueittain



Oheisessa taulukossa mainitut lukemat ovat vertailuja siis kalenteripäivistä, eli sairauslomapäiviä Hankasalmella koko kunnan tasolla kertyi viime vuonna 15,9 kalenteripäivää työntekijää kohden, kun edellisenä vuonna lukema oli 20,20 kalenteripäivää työntekijää kohden (työntekijämäärä = vakituiset+ määräaikaiset+ työllistetyt).

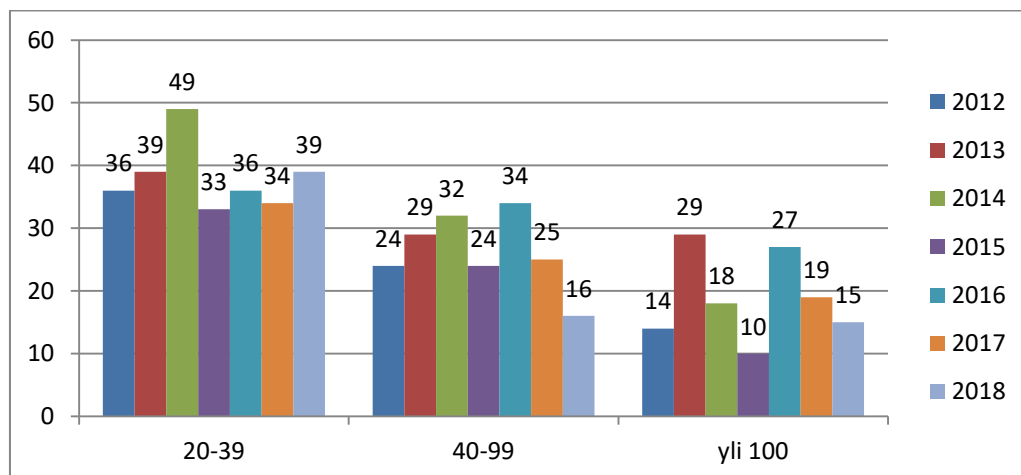
Oleellista on ihan ensiksi tarkastella pitkien poissaolojen määrää ja niiden jakautumista. Juuri niiden kohdalla kehitys kunnassa oli viime vuonna huolestuttava ja ennusmerkit tulevaisuuteen ovat aiemmissa henkilöstökertomuksissa olleet myös huonot.

Pitkät sairauspoissaolot vuonna 2018

Käytännössä yli 100 päivää poissaolleita sairauden vuoksi oli jopa 29 henkilöä vuonna 2013 ja silloin tilanne ja kehityskulku pitkien sairauspoissaolojen suhteen vaikutti hurjalta. Heistä 8 oli ympäristötoimesta, 7 oli lomituksessa, perusturvasta sekä sivistyksestä kustakin. Vuonna 2014 yli 100 päivää kestäneellä sairauslomalla oli 18 henkilöä. Vuonna 2015 pitkät sairauslomat vähenivät edelleen niin, että luku oli 10 henkilöä ja heistä vain yhdellä oli yli 200 päivää eli koko vuosi, kun tämä tiedosto koostui poissaolopäivistä ei kalenteripäivistä. Vuoden 2016 aikana suunta kääntyi taas huonompaan. Yli sadan päivän sairauslomia oli kunnassa yhteensä 27. Suurin osa pitkistä sairauslomista on perusturvassa ja lomituksessa. Vuonna 2017 yli sadan päivän sairauslomia oli 19 henkilöllä, puolet heistä oli perusturvasta. **Vuoden 2018 aikana yli sata päivää sairauslomalla on ollut 15 henkilöä ja heistä 7 perusturvasta.**

Eli pitkien sairauspoissaolojen määrä on vähentynyt ja ne koskettavat nyt 5,3 %:ia henkilöstöstä, kun lukema viime vuonna oli siis 6 % vakituisesta henkilöstöstä. Edelleen ne luovat uhkakuvia ennenaikaisesta eläköitymisestä, kuntoutustukipäätösten kasvusta ja henkilöstön uudelleensijoitus-tarpeista, mutta nyt niiden määrä on normaalin kokoinen. Vuoden 2013 tilanne oli kriittinen (9%).

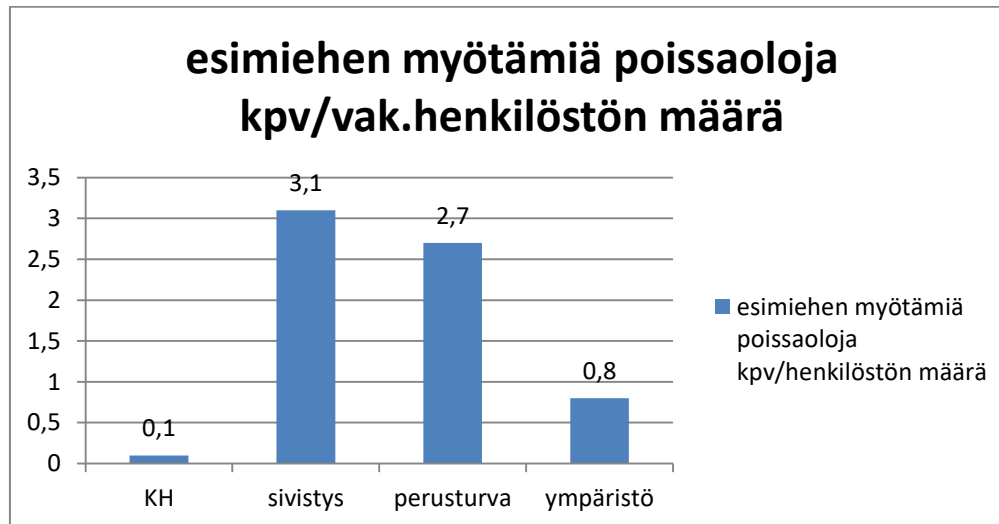
Jos sitten tarkastellaan vielä koko kunnan tasolla vuosien 2009 - 2015 osalta kaikkia pidempiä sairauspoissaolojaksoja, niin nähdään se kokonaiskuva, johon tulisi löytää ratkaisuja. 0-20 päivää on nyt katsottu sellaiseksi ns. normaaliksi tasoksi poissaolona kalenterivuotta kohden, jota ei tähän kirjata. 21-40 päivää kertoo taas jo, että syytä huoleen voi olla. 41 -100 päivää kertoo jo jostain erittäin poikkeavasta tilanteesta tai siitä, että toimiin työkyvyn turvaamiseksi olisi syytä vakavasti tarttua. Ja yli 100 päivää kertoo siitä, että akuutteja toimia työssä palaamiseenkin jo tarvitaan.



Tämäkin vuosivertailu osoittaa sen, kuinka yllätyksellisenä vuoden 2013 todella pitkien poissaolojen määrä Hankasalmen kunnassa tuli. Se ei ollut tilastojen valossa mitenkään odotettavissa, mutta aiheutti vuonna 2013 ja 2014 melkoisia toiminnallisia järjestelyjä. Vuoden 2014 osalta kiinnitettiin huomiota ennen kaikkea 20 -39 päivää kestävien sairauslomien kasvuun ja selvitettiin syitä sille. niihin onkin tullut selkeä alenema. Vuoden 2015 luvut olivat selkeästi paremmat kuin tarkastelu-jaksolla ja trendi vaihtui vuoden 2016 aikana. Varhaisen välittämisen keskustelut ovat vaikuttaneet edelleen sairauslomiin 20-39 ryhmittelyssä ja juuri nuo ovat työnantajalle kalleimpia sairausloma-

päiviä aina 60 päivään saakka. Koska varsinkin perusturvassa sijaisen otto on välttämätöntä, kustannukset sairauslomista näkyvät kohonneina henkilöstökustannuksina.

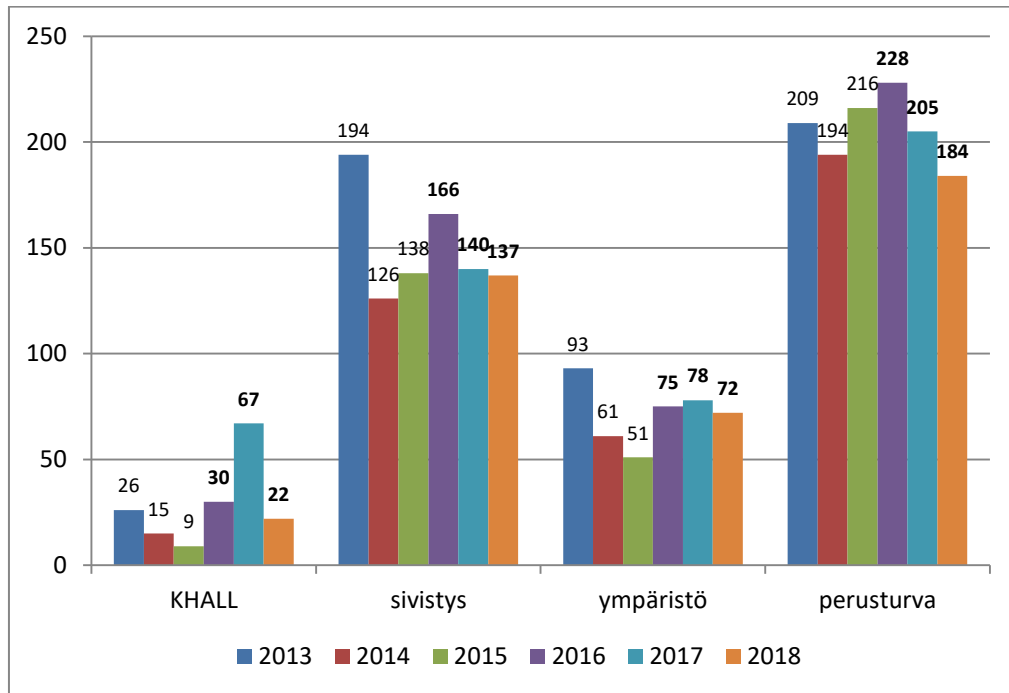
Tähän henkilöstökertomukseen on nyt erikseen tehty taulukko siitä, kuinka monta päivää henkilökunnan jäsentä kohden on esimiesten myöntämiä (ilman sairauslomatodistusta) poissaolopäiviä edellä esitettyjen tilastojen lisäksi vastualueittain ollut vuonna 2018, kun määrät suhteutetaan henkilöstön vuoden 2018 lopun kokonaismäärään. Kaikkiaan noita päiviä on 644.



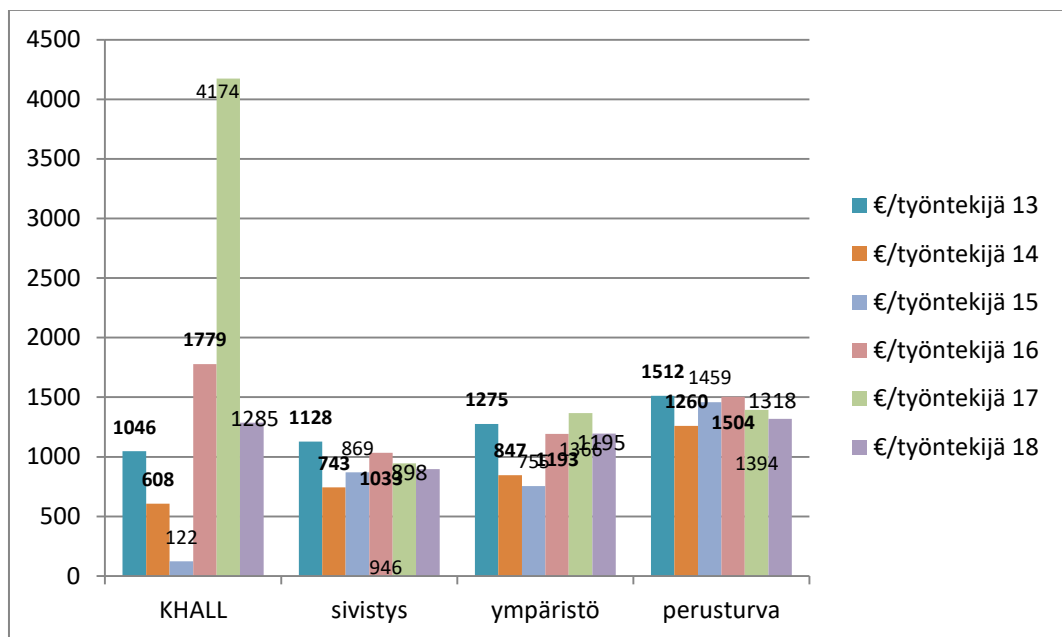
Käytännössä määrä on koko kunnan tasolla yllättävänkin pieni ja osoittaa sen, ettei käytännöstä, jossa esimiehellä on oikeus 1-3 päivää myöntää sairauslomaa ilmoituksen perusteella kannata/tarvitse luopua. Kunnanhallituksen osalta tilastossa ei ollut yhtään esimiehen myöntämää sairauslomaa.

Vuonna 2014 sairausajan palkkojen määrä oli 478 000 euroon ja ilman lomituksen kuluja summa oli noin 400 000 euroa. Vuonna 2015 sairausajan palkkasumma oli yhteensä 504 249 €, josta lomituksen osuus 89 970 €. Vuoden 2016 sairausajan palkkasumma oli 611 831 €, josta lomituksen osuus 111 438 €. Vuoden 2017 sairausajan palkkasumma oli 489 709 €. **Vuoden 2018 sairausajan palkkasumma on 415 596 euroa. Kelan korvausten ja sijaisten palkkakulujen jälkeen kunnalle jäävä kustannusvaikutus on arviolta noin 520 000 euroa.** Se on suuri, mutta vertailut edellisiin vuosiin osoittaa, kuinka suuri vaikutus (noin 150 000 – 200 000 euroa) pienelläkin sairauspoissaolojen laskulla on henkilöstön työkykyyn, viihtyvyyteen ja kunnan talouteen.

Vastualueittain kulupotti pelkistä sairausajan palkoista ilman sijaiskuluja ja ilman Kelan ja Melan korvauksia jakautui seuraavasti: (vuoden 2018 ja 2017 tiedot otettu SAP HR:stä)



Kulut vastuualueen työntekijää (suhteutettuna teknisesti vuoden vaihteen tilanteeseen, siis sen hetken kokonaishenkilöstömäärällä jaettuna) kohden olivat:



Eli ennen kuin mennään kokonaishenkilöstökustannuksiin, niin on paikallaan todeta jo sairauspoissaolojen aiheuttamista kuluista, että ne ilman mahdollisia sijaiskuluja näyttelevät erittäin merkittävää roolia ennen kaikkea perusturvan kulurakenteessa. Työyksiköissä kuten kunnanhallituksen alla sairauslomiin ei aina ole palkattu sijaista, joten ko. palkkakulu säästyy normaaleista palkoista ja näkyy nyt suurena piikkinä sairausajanpalkoissa.

6. HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

Henkilöstömenojen jakauma (milj. €)	TP 2018	TP 2017	TP 2016
Palkat	12,5	12	13
Henkilösivukulut	3,2	3,2	4
Yhteensä:	15,7	15,0	16,8
Muutos edelliseen vuoteen	4,7 %	-10,7 %	-7,6 %
henkilöstökorvaukset	0,2	0,2	0,2

Henkilöstökulut vastuualueittain 2018	2018	2017	Muutos ed. vuoteen	Muutos-% ed. vuoteen
Käyttötalous yhteensä	15,7	15,0	0,7	4,7 %
KUNNANHALLITUS	1,3	1,4	-0,1	-7,1 %
PERUSTURVALAUTAKUNTA	6,2	5,8	0,4	6,9 %
SIVISTYSLAUTAKUNTA	5,8	5,5	0,3	5,5 %
YMPÄRISTÖLAUTAKUNTA	2,4	2,2	0,2	9,1 %

Henkilöstökustannukset tilinpäätöksessä aiheuttavat isoimman osan kunnan kokonaismenoista. Tosin terveystoimen ollessa nyt kokonaan ostopalveluita ja lastensuojelun palvelujen myös – alkaa ostopalvelujen rooli olla sekin suuri. Nekin ovat käytännössä pääosin palvelun tuottajan henkilöstömenoja. Se on erittäin oleellista aina muistaa!

Tämän henkilöstökertomuksen pääpaino on keskittyä muihin tärkeisiin henkilöstöä koskeviin seikkoihin, kuin pelkkiin kuluihin, ja jakaa niistä tietoa niin luottamushenkilöille kuin työntekijöillekin.

Vuonna 2014 henkilöstö käytti työnantajan tarjoamia palkattomia vapaita seuraavasti:

kunnanhallitus	2 henkilöä, yhteensä 11 päivää ja vaikutus noin 834 euroa palkassa
lomitus	4 henkilöä, yhteensä 35 päivää ja vaikutus noin 1821 euroa
ympäristötoimi	15 henkilöä, yhteensä 127 päivää ja vaikutus noin 9907 euroa
perusturva	7 henkilöä, yhteensä 52 päivää ja vaikutus noin 4699 euroa
sivistys	24 henkilöä, yhteensä 148 päivää ja vaikutus 12121 euroa

vuonna 2015 vastaavat lukemat kasvoivat hiukan, kun käyttämisestä esitettiin työnantajan toive:

kunnanhallitus	4 henkilöä, yhteensä 35 päivää ja vaikutus noin 2732 euroa palkassa
ympäristötoimi	12 henkilöä, yhteensä 108 päivää ja vaikutus noin 8548 euroa
perusturva	3 henkilöä, yhteensä 25 päivää ja vaikutus noin 2198 euroa
sivistys	20 henkilöä, yhteensä 126 päivää ja vaikutus 9829 euroa

Yhteensä siis 23 309 euroa (edellisenä vuonna 29 380 euroa), oli vapaiden taloudellinen säästö kunnalle. Kaikkiaan 39 henkilöä käytti mahdollisuutta, eli 11,7 % suhteutettuna vakinaisiin, joille mahdollisuus ensisijaisesti on kohdennettu. Kunta-alan pitkän lomat ja laki-/suosituserusteiset henkilöstömitoitukset tekevät vapaiden käytön hyvin hankalaksi säästökeinona.

Vuoden 2016 aikana henkilöstö lomautettiin kahdeksi viikoksi ja niiden sijaan henkilöstö sai valita vapaaehtoiset palkattomat siten, että viidestä palkattomasta päivästä ansaitsi yhden palkallisen bonus päivän ja kymmenestä palkattomasta kaksi palkallista vapaa päivää. Henkilöstöstä suurin osa halusi vapaaehtoisen palkattoman jakson. Yhteensä siis palkattomien ja lomautusten tuoma säästö oli noin 185 000 €.

Vuonna 2017 ei pakollisia lomautuksia (koulunkäynnin ohjaajia lukuun ottamatta) tai palkattomia päiviä ollut. Vapaaehtoisia palkattomia vastuualueittain pidettiin seuraavasti:

kunnanhallitus	1 henkilöä, yhteensä 7 päivää ja vaikutus noin 533 euroa palkassa
ympäristötoimi	14 henkilöä, yhteensä 91 päivää ja vaikutus noin 7789 euroa
perusturva	5 henkilöä, yhteensä 43 päivää ja vaikutus noin 3661 euroa
sivistys	16 henkilöä, yhteensä 121 päivää ja vaikutus 9599 euroa

Eli vapaaehtoisilla palkattomilla vapaapäivillä oli 36 henkilöä ja säästynyt palkkasumma oli 21 584 €.

Vuonna 2018 ei pakollisia lomautuksia (koulunkäynnin ohjaajia lukuun ottamatta) tai palkattomia päiviä ollut. Vapaaehtoisia palkattomia vastuualueittain pidettiin seuraavasti:

kunnanhallitus	0
ympäristötoimi	15 henkilöä, yhteensä 96 päivää ja vaikutus noin 7990 euroa
perusturva	9 henkilöä, yhteensä 66 päivää ja vaikutus noin 6275 euroa
sivistys	14 henkilöä, yhteensä 114 päivää ja vaikutus 10 147 euroa

Eli vapaaehtoisilla palkattomilla vapaapäivillä oli 38 henkilöä ja säästynyt palkkasumma oli 24 412 €.

Tämän henkilöstökulukappaleen loppuun on syytä nostaa vielä esiin henkilöstömenoista yksi olennaisen tärkeä yksityiskohta, eli vastuu palvelussuhteista ja tietty kustannusriski, jonka se aiheuttaa. **Varhaiseläkemenoperusteinen maksuosuus** kunnalle vuonna 2006 oli 42 605 €, eli ei vielä mitenkään merkittävä. Ja tuosta summasta lopulta vain 10 000 euroa lopulta kaatui kunnan suoraan maksettavaksi, kun 32 000 euroa aiheutui lomittajien työkyvyttömyyseläkkeistä.

Mutta vuonna 2007 maksun osuus tuli jo edellisen kertomuksen ennustamalla tavalla olemaan kymmenkertainen, eli noin 95 000 euroa – reilun 3 henkilötyövuoden suuruinen. Vuonna 2008 se oli jo 154 190 euroa, josta lomittajat muodostivat vain 32 603 euroa. Kunnalle suoraa kulua siis 121 587 euroa. Ennuste vuodelle 2009 taas olikin jo puolestaan 210 207 euroa. Vuonna 2009 kuluja toteutui 220 998 euroa, joista lomittajat 46 633, jolloin kunnalle suoranaista menoa 173 365 euroa. Ennuste vuodelle 2010 oli 282 118 euroa.

Vuonna 2010 kuluja toteutui 336 462 euroa, joista lomittajat muodostivat 176 163 euroa. Kunnalle suoranaista menoa aiheutui nyt 160 299 euroa, missä merkittävää on se, että ensimmäistä kertaa moneen vuoteen varhaiseläkemenoperusteiset kustannukset kunnalle itselleen aiheutuivat aiempaa vuotta pienempinä.

Ennuste vuodelle 2011 olikin tämän johdosta 197 570 euroa. Vuonna 2011 kuluja toteutui 204 988 euroa, josta lomittajien osuus 72 000 euroa. Kunnalle suoranaista menoa aiheutui 132 988 euroa. Alkoi näyttää siis siltä, että kuluerä saadaan pidetyksi aisoissa. Tätä tukemaan on laadittu kuntaan varhaisen välittämisen mallia ja sen kautta annettavia ohjeistuksia ja pelisääntöjä. Vuoden 2012 lukemat olivat nekin tyydyttäviä. Ennuste oli 168 950 euroa. Toteuma oli 172 299 euroa. Lomittajien osuuden ollessa 41 612 euroa jäi kunnan kuluksi 130 687 euroa.

Vuonna 2013 tilanne ei kehittynyt vielä huonoon suuntaan – huolimatta sairauspoissaolojen kasvusta, mikä loi uhkaa tulevaisuuteen. Vuosina 2014 ja 2015 tilanne saatiin myös pidettyä varhemaksujen suhteen vakaana, mutta nyt henkilöstökertomuksessa näiden kahden viimeisimmän vuoden osalta esitetään eläkemenoperusteiset maksut kokonaisuudessaan, jotta kunnan eläkekulut pa-

remmin tulevat esille. Vuoden 2015 tilinpäätöksessä oli vielä varhe-maksuja 217 755 € ja yhteisvastuullista osaa 64 155. Vuoden 2016 aikana tapahtui radikaali pieneneminen siten, että varhe-maksu oli 63 180 ja yhteisvastuullinen osa 69 338 eli yhteensä 132 518 €, säästö on 149 392 €. 2017 vuonna maatalouslomittajien osalta varhe-maksut vielä nousivat hieman. **Vuoden 2018 luvuissa vähenemä jatkuu maatalouslomittajien poistumisen vuoksi. Nousua on varhe-maksujen yhteisvastuullisessa osassa reilun 20 000 euron verran.**

Eläkemenoperusteiset maksut, €	TP 2017	TA 2018	TP 2018
KuEL-maksut, eläkemenoperusteiset maksut	547 073	546 000	534 414
Varhe-maksut	65 226	72 700	58 910
Varhe-maksut, yhteisvastuullinen osa	73 358	77 900	99 840
Yhteensä:	685 657	696 600	693 164

7. YHTEENVETO

Lopuksi tarkastellaan ensin, kuinka edellisen henkilöstökertomuksen asetetuissa tavoitteissa tulevaisuuteen on onnistuttu.

Tavoitteet 1.6.2018-1.6.2019:

1. Kuntaan valmistellaan ikäjohtamisen ohjelma
Työryhmä on perustettu yt-toimikunnassa ja se aloittaa toiminnan tilinpäätöksen jälkeen huhtikuussa. Ohjelma on tarkoitus olla päätöksenteossa valtuustossa elokuussa.
2. Koulutussuunnitelma toteutuu ja se syventyy edelleen tehtäessä syksyllä suunnitelma vuodelle 2019. Henkilöstön tietoisuus suunnitelmasta kasvanut.
Tämä on toteutunut, mutta tavoitteellisesti koulutussuunnitelma ja sen toteutus ei ole valmis milloinkaan.
3. Sairauslomien osalta siirretään painopistettä lyhyempien sairauspoissaolojen ehkäisemiseen ja varhaisen välittämisen toimintamallin entistä parempaan käyttöön arjen työkaluna.
Sairauslomissa on vähenemää ja esimiesten johtamisessa varhaisen välittämisen keskustelun käyttämisen taidot ja rohkeus sekä yhteistyö työterveyden kanssa on parantunut.
4. Kaikissa yksiköissä on käyty esimiesten toimesta kehityskeskustelut jokaisen työntekijän kanssa. Kiinnitetään erityistä huomiota muutosten tuomiin pelkoihin, kysymyksiin ja tavoitteisiin.
Yksittäisiä työntekijöitä on vielä kuulematta ja yksi yksikkö kokonaan. Näihin on henkilöstöhallinnon toimesta puututtu.
5. Työtyytyväisyyskysely toteutetaan keväällä 2019
Työtyytyväisyyskysely toteutettiin tammi-helmikuussa 2019.
6. Otetaan henkilöstöasioiden sisäisessä tiedottamisessa käyttöön lyhyet videot /vlogit.
Ei ole pystytty toteuttamaan.

Tavoitteet tulevalle vuodelle:

1. Ikäjohtamisen / työelämän elinkaarimallin mukainen ohjelma otetaan käyttöön kaikissa yksiköissä.
2. Henkilöstöstrategian päivitys uuden kuntastrategian pohjalta
3. Koulutussuunnitelma toteutuu ja se syventyy edelleen tehtäessä syksyllä suunnitelma vuodelle 2020. Henkilöstön tietoisuus suunnitelmasta on kasvanut.
4. Sairauslomien osalta siirretään painopistettä lyhyempien sairauspoissaolojen ehkäisemiseen ja varhaisen välittämisen toimintamallin entistä parempaan käyttöön arjen työkaluna.

5. Kaikissa yksiköissä on käyty esimiesten toimesta kehityskeskustelut jokaisen työntekijän kanssa. Kiinnitetään erityistä huomiota muutosten tuomiin pelkoihin, kysymyksiin ja tavoitteisiin.
6. Työtyytyväisyyskysely toteutetaan talvella 2020
7. Otetaan henkilöstöasioiden sisäisessä tiedottamisessa käyttöön lyhyet videot /vlogit.

Tavoitteiden toteutuminen raportoidaan vuoden 2019 henkilöstökertomuksen yhteydessä loppukuvasta 2020.

8.LOPPUSANAT

Henkilöstökertomus on tarkoitettu kaikille osallisille keskustelun pohjaksi, ajatuksia herättämään ja vertailutietoa antamaan. Tehdyt tulokset tarkastelluista asioista ovat siis vain yksi perusteltu näkökanta ja jokaisen tarkastellun asian kohdalla asioita voidaan tarkastella toisin tai tarkastelua laajentaa. Avoimella keskustelulla voimme saavuttaa entistä paremmat työolosuhteet kaikille. Olemme useissa työyksiköissä suurten muutosten äärellä ja meiltä vaaditaan sinnikkyyttä ja kestäkykyä rakennushankkeiden ja valtakunnallisten muutostuulten ja epävarmuuksien keskellä. Muistetaan, että olemme hankasalmelaisia varten ja teemme heidän eteen oman osuutemme palvelutuo-
tannosta, yhdessä.

Hankasalmella 4.3.2019

Laadinnasta vastannut

TIINA KOPONEN

palvelujohtaja