

# HENKILÖSTÖRAPORTTI 2017

## Kangasniemen kunta





## Sisällys

1. Johdanto.....	3
2. Henkilöstömäärä.....	4
2.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakautuma 31.12.2017 .....	4
2.2 Sairauspoissaolot .....	5
3. Tapaturmat.....	8
4. Eläköitymiset .....	8
5. Työhyvinvointi .....	9
5.1 Johtaminen ja esimiestyö.....	9
5.2 Työkyvyn edistäminen .....	10
6. Koulutukset.....	10
7. Edustuksellinen yhteistoiminta ja työsuojelu .....	10
8. Henkilöstötilinpäätös lukuina ja kustannuksina .....	11
9. Henkilöstötuloslaskelma.....	13

## 1. Johdanto

Henkilöstöraportti on laadittu osana tilinpäätösasiakirjoja. Sen tarkoituksena on luoda kokonaiskatsaus henkilöstöön liittyvistä toimista, henkilöstömäärästä ja henkilöstörakenteesta tilinpäätösvouden tiedoin.

Etelä-Savon sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymän palvelukseen 1.1.2017 alkaen siirtyi 190 henkilöä. Tämän lisäksi siirtyi 1.1.2017 eläinlääkintähuolto ja kaksi henkilöä Mikkelin seudun ympäristöpalveluihin. Muutoksilla on ollut merkittävä vaikutus kunnan organisaatioon ja kuntaan jääneiden työntekijöiden tehtäväkuviin. Muutoksen vaikutus konkretisoitui kertomusvuonna.

Kangasniemen sote-henkilöstö ja ne henkilöt tukipalveluista, jotka tekivät 50 % tai enemmän siirtyivät Essoten palvelukseen liikkeenluovutusperiaatteella. Muutoksella varauduttiin tulevan Etelä-Savon maakunnan muodostumiseen.

Työhyvinvoinnin korostuu muutostilanteissa. Muutostilanteissa on suuri merkitys taidoilla johtaa ihmisiä. Keskeisiä, muutoksen hallintaa tukevia asioita tulevat olemaan motivaatio, avoimuus, luottamuksellinen vuoropuhelu ja ennakoiva viestintä. Sote- ja maakuntaudistus ei tule vaikuttamaan suoraan Kangasniemen kunnan henkilöstöön. Suurena hallinnollisen muutoksena se vaikuttaa kunnan asemaan ja toimintoihin, joten muutoksen valmistelu tulee edelleen olemaan keskeisessä asemassa.

Jo useamman vuoden ajan on uutisoitu eläköityvien suuresta määrästä tulevina vuosina, Kangasniemellä eläköitymisvauhti on edelleen pysytellyt maltillisena.

Valtionhallinnon linjausten tuottamat epävarmuustekijät ja toisaalta työelämän muuttuvat tarpeet heijastuvat jokaisen työntekijän arkeen. Työn vaatimukset ovat muuttuneet. Asiakaskunnan muuttuvat palveluntarpeet sekä talouden tasapainottamisen haasteet näkyvät tiukentuneina resursseina. Mitkä palvelut ja millä resursseilla palvelut toteutetaan, on tulevaisuudessa yhä tiukemman suunnittelun alla.

Yhteistyö niin seudullisesti kuin koko maakunnantasolla lisääntyy ja palveluiden tuottamiseen tarvitaan yhteistyötä myös paikallisten yritysten ja kolmannen sektorin kanssa.

Kangasniemen kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli 31.12.2017 tilanteen mukaan 182, jossa oli mukana 6 työllistämistuella palkattua.

## 2. Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärä on 229 henkilöä pienempi kuin vuoden 2016 lopussa.

Henkilötyövuosiksi muutettuna luku oli 147 (v.2016 316).

Vakinaisessa työsuhteessa oli 144 (337 v.2016) henkilöä, joista 38 (47) miehiä.

Määräaikaisessa työsuhteessa oli 32 (69) henkilöä ja työllistämistuella 6 (5) henkilöä.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
vakinaiset	340	343	357	344	337	144
määräaikaiset	102	100	72	72	69	32
työllistetyt	12	10	9	2	5	6
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>454</b>	<b>453</b>	<b>453</b>	<b>418</b>	<b>411</b>	<b>182</b>

Taulukko 1. Henkilöstömäärät vuosina 2012 – 2017.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>naisia</b>	374	371	370	353	348	137
<b>miehiä</b>	80 (17,6%)	72 (19,2 %)	68 (15,5 %)	65 (15,6 %)	63 (15,3%)	45 (24,7%)

Taulukko 2. Henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2012 – 2017.

### 2.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakautuma 31.12.2017

Koko henkilöstöstä (182) on 84, 45,9% (48,9) 45-vuotiaita tai vanhempia, naisista (138) 62, 44,9% (48,0) ja miehistä (45) 22, 48,9 % (54,0). Vakinaisessa työsuhteessa olevia 55-vuotiaita tai vanhempia on 9, joka on 6,3 % (11,3) vakinaisten työntekijöiden määrästä.

Henkilöstön ikäjakauma on olennainen kun halutaan ennakoida eläketapahtumia.

Tarkkaa ajankohtaa ei tietysti pystytä arvioimaan tämän perusteella, mutta suuntausta

henkilöstömäärien kehittymiseen ja rekrytoinnin tarpeeseen sillä saadaan. Rekrytoinnin tarpeeseen vaikuttaa oleellisesti henkilöstön muu vaihtuvuus kuin eläkkeelle jääminen.

ikä	alle 20v	20- 24v	25- 29v	30- 34v	35- 39v	40- 44v	45- 49v	50- 54v	55- 59v	60- 64v	65- 69v
<b>vakinainen mies</b>	0	2	3	1	7	6	7	7	4	1	0
<b>vakinainen nainen</b>	1	4	7	13	15	15	26	22	2	1	1
<b>määräaikainen mies</b>	2	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0
<b>määräaikainen nainen</b>	4	3	4	4	2	3	3	3	1	0	0
<b>työllistetty mies</b>	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
<b>työllistetty nainen</b>	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0
<b>yhteensä kaikki</b>	7 (v.2016 16)	9 (16)	15 (25)	18 (39)	25 (48)	25 (56)	39 (86)	35 (69)	7 (40)	2 (2)	1 (5)

Taulukko 3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2017 tilanteen mukaan.

## 2.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen suhteen otettiin 21.2.2012 käyttöön uusi diagnooseihin perustuva sairauspoissaolojen seuranta. Tämän kaltaisella seurannalla pyritään pääsemään paremmin kiinni sairauksien ennalta ehkäisyyn ja niihin vaikuttaviin syihin.

Sairaspoissaolopäiviä oli toimintakertomusvuonna yhteensä 2853 (16,1 päivää henkilöä kohden). Vuonna 2016 sairaspöissaolopäiviä 6752 (16,9 päivää henkilöä kohden). Henkilömäärän keskiarvo kuukausien viimeisten päivien työterveyshuollon järjestelmässä olevista henkilöistä oli vuonna 2016 401 ja vuonna 2017 177. Kertomusvuonna muodosti 20 % henkilöstöstä 86 % koko organisaation sairaspöissaoloista (v. 2016 13 % henkilöstöstä 73 % sairaspöissaoloista). Toisaalta 27 % henkilöstöstä on ollut 0 päivää sairaspöissaoloja.

Sairaspöissaolopäivät jakautuivat seuraavasti:

	<b>v. 2017</b>	<b>v. 2016</b>
Sivistystoimi	59,7 %	62,4 %
Tekninen toimi	31,9 %	27,1 %
Keskushallinto	8,4 %	10,5 %

Sairaspöissaolojen oman ilmoituksen lomakkeet on ohjattu vuoden 2015 alusta alkaen työterveyshuoltoon, jotta ne saadaan mukaan diagnoosiperusteisiin tilastoihin. Tässä raportissa sairaspöissaolojen määrät perustuvat työterveyshuollon raportointiin.

Diagnoosiperusteisessa ryhmittelyssä sekä mielenterveyden ja käyttäytymishäiriöiden että vammojen, myrkytysten ja eräiden muiden ulkoisten syiden seurauksien sairaspöissaolojen suhteellinen määrä kaikista sairaspöissaoloista on kasvanut. Tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairauksiin liittyvät sairaspöissaolojen suhteellinen osuus on pysynyt ennallaan

tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet/vuosi		
v 2015	45,8 %	3102 päivää
v 2016	36,8 %	2485 päivää
v. 2017	36,7 %	1047 päivää

mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	14,8 %	1003 päivää
v 2015	13,6 %	921 päivää
v 2016	25,1 %	715 päivää
v 2017		
vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset		
v 2015	9,5 %	644 päivää
v 2016	12,2 %	821 päivää
v 2017	25,3 %	721 päivää

Taulukko 4.

sairauspoissaolot diagnosoiperusteisesti ajalla 1.1 – 31.12.

Sisäilmaongelmat ovat olleet merkittävässä osassa jo muutaman vuoden ajan. Sisäilmaongelmien vähentämiseen on panostettu paljon mm. korjaamalla toimitiloja, hankkimalla kouluun parakkiluokkia ja ongelmallisiin tiloihin ilmanpuhdistimia. Kunnassa toimii myös sisäilmaryhmä, jossa on mukana eri työyksiköiden edustajat. Mikäli epäilyjä sisäilmaongelmista on ollut, niitä on välittömästi ilmoituksen jälkeen alettu tutkimaan.

Työterveyspalvelut Kangasniemen kunta osti Etelä-Savon työterveydestä. Vuoden 2017 aikana sairaanhoitoon liittyviä käyntejä työterveyspalveluissa oli 955, edellisenä vuonna 2525 käyntiä. Tämä luku sisältää työterveyshoitajan, työterveyslääkärin ja erikoislääkärin konsultaatiokäynnit.

Laboratoriotutkimuksia vuonna 2017 oli 1136 kpl, edellisenä vuonna 3010 kpl. Kuvantamisia vuonna 2017 oli 60, 2016 oli 135

Kustannuksia aiheutui korvausluokka I mukaan 39 151 e (v. 2016 135 824 €) ja korvausluokka II mukaan 55 936 e (140 596 €) ja yhteensä 95 087 (276 417 €) Työntekijää kohden kustannukset olivat 673 € (514 €).

Kustannukset vähentyivät kokonaisuudessaan 181 300 € (65,6%) henkilöstömäärän vähentyessä 55,7 %.

Kun tarkastellaan pelkästään sairauspoissaolojen kalenteripäiviin suhteutettuja kustannuksia, saadaan luvuksi 157 193 € (454 572 €). Sairauspoissaoloista arvioidaan kuitenkin koituvan työnantajalle kokonaiskustannuksia n.300€/sairauspäivä.



### 3. Tapaturmat

Tapaturmia sattui vuonna 2017 yhteensä 8 (v. 2016 10), joka oli 2 vähemmän kuin vuonna 2016. Tapaturmista johtuneita poissaoloja oli vuoden aikana yhteensä 221 päivää (206 vuonna 2016). Sivistystoimessa 129 päivää ja teknisessä toimessa 92. Tapaturmista aiheutuneet kustannukset olivat vuoden 2017 aikana yhteensä 18 908 € (19 461 €).

Tapaturmien määrän nousuun on syytä kiinnittää huomiota mm. riskienarvioinnissa. Esitetyissä luvuissa on mukana ainoastaan ne tapaturmat, jotka ovat aiheuttaneet poissaoloja. Vuoden 2013 aikana otettiin työyksiköissä käyttöön ns. läheltä piti-raportoinnin lomake, jolla pyritään vaikuttamaan tapaturmien määrään. Raportointia pyritään tehostamaan tulevina vuosina.

Työ- ja työmatkatapaturmien määrä on ollut henkilöstömäärä huomioiden pieni. Työtapaturmien määrä ei kuitenkaan ole pienentynyt edellisestä vuodesta samassa suhteessa kuin työntekijöiden määrä.

Työ- ja työmatkatapaturmat (kpl) vakuutusyhtiön tilaston mukaan vuosina 2012-2017:

	Työtapaturma	Työmatkatapaturma
2012	12	2
2013	19	3
2014	21	4
2015	21	2
2016	10	3
2017	8	1

### 4. Eläköitymiset

Kangasniemellä vuonna 2017 vanhuuseläkkeelle jäi 10 (v.2016 9) henkilöä ja työkyvyttömyyseläkkeille 3 henkilö. Eläköityminen on ollut edelleen varsin maltillista.

Kohdassa 2.1. olevan henkilöstön ikäjakauman perusteella voi ennakoida tulevien vuosien eläköitymistä.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain viranhaltijan eroamisikästä on muutettu. Eroamisikää nousee asteittain 70 vuoteen. Eroamisikä on vuonna 1957 ja sitä ennen syntyneillä edelleen 68 vuotta, vuosina 1958–1961 syntyneillä 69 vuotta ja vuonna 1962 ja sen jälkeen syntyneillä 70 vuotta.

## **5. Työhyvinvointi**

Esimiespalavereita pidettiin säännöllisesti. Kunnantyöntekijöiden omalla kuntosalivuorolla kävijöitä oli 10–15. Maksuttomia 10 kerran kuntosalikortteja haettiin 25 kpl, edellisenä vuonna 89 kpl. Työntekijöiden oman sählyvuoron tavoitteena on fyysinen kunnon parantuminen ja virkistäytyminen. Osallistujia sählyssä on ollut noin 5-10 henkilöä/kerta. Kulttuuripuolen tyhy-toimintaa työnantaja on tukenut kustantamalla osan konsertti- tai teatterilipusta. Kesän 2017 tyhy-toiminnan 20 euron tukea käytettiin seuraavasti; Syvälahden tanssiliput 10 kpl (v.2017 44 kpl), Musiikkiviikkojen konsertti 13 kpl (20) ja nuorisomusikaali 20 kpl

Tämän lisäksi järjestettiin työyksikkökohtaisia retkiä, tapahtumia yms.

Kunnan yhteinen, ohjelmallinen pikkujoulu järjestettiin 17.11.2017 Gastro pubissa. Perusväri oli punainen ja joulupukki muorinsa kera huolehtii lahjojen jakamisesta siten, että kaikki saivat lahjan. Pikkujouluihin osallistui n. 80 henkilöä.

### **5.1 Johtaminen ja esimiestyö**

Kangasniemen kunnassa on ollut myös käytäntönä kokoontua esimiesten kesken säännöllisesti. Esimiesten säännöllisillä tapaamisilla pyritään tukemaan esimiesten työssäjaksamista ja antamaan heille mahdollisuus keskustella arjen asioista muiden samassa asemassa olevien henkilöiden kanssa. Tapaamisissa on myös pyritty antamaan esimiehille tietoa, joka auttaa heitä työyksiköiden arjen johtamisessa.

Vuoden aikana pidettiin 3 varsinaista esimiesiltapäivää; 18.1., 6.4. ja 31.10., joista viimeisessä oli esillä luonnos kuntastrategiaksi. 9.6. oli henkilöstölle, lähinnä esimiehille tarkoitettu alv-koulutus, jonka piti Henrik Raunio Kuntaliitosta ja 4.10. oli esimiehille suunnattu somekoulutus, jonka piti Jenni Ahokas Redocapista.

Kertomusvuonna pidettiin yksi henkilöstölle suunnattu kunnanjohtajan info. Sisältäen ajankohtaisia ja tulevia asioita, kuten mm. Essote-muutos ja kunnan uusi organisaatio.

## 5.2 Työkyvyn edistäminen

Työhyvinvoinnin painopisteenä oli edellisten vuosien tapaan omaehtoisen liikunnan lisääminen. Kunta tuki henkilöstön osallistumista liikunta- ja kulttuuritapahtumiin. Henkilöstölle oli myös vuorot kuntosalilla ja Kansis-keskuksen liikuntahallissa.

Vuoden 2016 lopulla 15.11.2016 järjestettiin henkilöstölle yhdessä Etelä-Savon työterveyden kanssa luento ja keskustelutilaisuus liittyen tuleviin muutoksiin ja yleensä muutoksiin työelämässä. Luento oli otsikoitu ”Työhyvinvointi ajassamme - Muutokset työelämässä” ja aiheina olivat työhyvinvointi ja muutos, mitä tunteita muutos herättää – miksi, muutosvalmius – mikä auttaa ja miten työyhteisö tukee muutoksessa. Luennon piti työterveyshoitaja Sirpa Parantala.

## 6. Koulutukset

Koulutuspäivien määrä kasvoi edellisestä vuodesta. Hallintokunnat toimivat luomiensa koulutussuunnitelmien mukaisesti. Vuonna 2014 tuli voimaan laki koulutuskorvauksesta. Työnantajat hakivat ensimmäisen kerran korvausta koulutussuunnitelman mukaisesta koulutuksesta.

Koulutuspäiviin osallistui 54 (211) henkilöä. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia kustannuksia oli 12 863 €, ja sen perusteella saatu koulutuskorvaus oli 784 € (2502€).

Koulutuspäiviä oli kaikkiaan 335 (v. 2016 548 ja v. 2015 919) päivää.

Koulutuskustannukset olivat 28 563 € (62 063 €).

## 7. Edustuksellinen yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistyöryhmä on edustuksellinen yhteistoiminta- ja työsuojeluelin, jonka muodostavat työsuojeluvaltuutetut, pääluottamusmiehet, ja muiden työntekijäjärjestöjen edustajat, mikäli ei heillä ole pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua, sekä työnantajan edustajat. Puheenjohtajana on toiminut työntekijäjärjestön edustaja.

Yhteistyöryhmä kokoontui vuoden 2017 aikana 5 kertaa. Edellisenä vuonon kokouksia oli 6 kpl. Yhteistyöryhmänä käsitteli vuoden aikana mm. seuraavia aihepiirejä:

- Kilpailukyky sopimukseen liittynyt työaikamuutos 1.2.2017 alkaen,
- Uusi hallintosääntö ja myöhemmin myös sen muutos.
- Työaikapankin käyttöönotto.

Kunnassa pidettiin poikkeuksellisesti työsuojeluvaalit ammattijärjestöjen aloitteen pohjalta ennen varsinaista vaalivuotta ja -kautta, joka on 2018 - 2021. Vaaleissa valittiin 3 työsuojeluvaltuutettua, jotka toimivat myös työsuojelutoimikunnan jäseninä, sekä heille varavaltuutetut.

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden aikana 5 kertaa.

Aloituskokouksessa todettiin, että työsuojelutoimikunnan yhtenä merkittävänä roolina on valmistella työsuojelullisia asioita Yhteistyöryhmän käsiteltäväksi.

Työsuojelutoimikunta käsitteli vuoden aikana mm. seuraavia aihepiirejä:

- Työsuojelun, esimiestyön sekä työterveyshuollon välisen vuoropuhelun kehittäminen kohti parempaa työhyvinvointia.
- Tyhy –toiminnan nivouttaminen työsuojelutoimikunnan tehtäväkenttään.
- Työsuojelutoimijoiden ajankäytön selkeyttäminen.

## **8. Henkilöstötilinpäätös lukuina ja kustannuksina**

Palkkakulut olivat vuonna 2017 **6 021 864 €**, joka on 15,1 % (v.16 30,7 %) toimintakuluista. Eläkekulut olivat **1 751 954 €** ja muut henkilöstösivukulut **264 399 €**. Kaikki henkilöstökulut yhteensä ovat **8 038 217 €**, joka puolestaan on kokonaistoimintakuluista 20,2 % (40,2 %).

Koulutuspalveluiden osuus oli **55 625 €** (70 104 €) ja työterveyskustannukset **136 485 €** (347 332 €).

	<b>vuosi 2015</b>	<b>vuosi 2016</b>	<b>vuosi 2017</b>
<b>asukasmäärä</b>	<b>5627</b>	<b>5603</b>	<b>5549</b>
<b>henkilöstömäärä</b>	<b>418/0,074</b>	<b>411/0,073</b>	<b>182/0,033</b>
	<b>työntekijää/ asukas</b>	<b>työntekijää /asukas</b>	<b>työntekijää /asukas</b>
<b>henkilötyövuodet</b>	<b>323/0,057</b>	<b>316/0,056</b>	<b>147/0,026</b>
	<b>HTV/asukas</b>	<b>HTV/asukas</b>	<b>HTV/asukas</b>

henkilöstömäärä 2015 – 2017

	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>palkat ja palkkiot €</b>	<b>14 549 473</b>	<b>13 883 991</b>	<b>13 635 878</b>	<b>6 021 864</b>
<b>henkilöstökulut yht. €</b>	<b>18 982 373</b>	<b>18 308 487</b>	<b>17 861 050</b>	<b>8 038 219</b>
<b>palkat ja palkkiot/asukas €</b>	<b>2556</b>	<b>2467</b>	<b>2434</b>	<b>1085</b>
<b>henkilöstökulut yht/asukas €</b>	<b>3334</b>	<b>3374</b>	<b>3188</b>	<b>1449</b>

henkilöstökulut (netto) 2014 – 2017

## 9. Henkilöstötuloslaskelma

### HENKILÖSTÖMENOJEN ERITTELY 2017

tuotot tp-17 40 312 310 eur  
(ulk.tuotot+verot+vo)

ilman sivukuluja

keskipalkka: br.palkat/hlöstmäärä

HUOM Soteen siirtynyt henkilöstöä 1.1.2017

	2016	2017	%-osuus	%-osuus
	Yhteensä	Yhteensä	palkoista	tuotoista
<b>Päiväpalkka ka</b>	<b>97</b>	<b>102</b>		
<b>Henkilöstö</b>	<b>385</b>	<b>161</b>		
<b>Palkat ja palkkiot</b>	<b>13 635 878</b>	<b>5 968 784</b>		<b>14,8</b>
josta				

#### Henkilöstön uusiutumiskulut

rekrytointikulut	10 000	8 000	0,1	0,0
vuosilomapalkat	1 279 157	461 502	7,7	1,1
lomarahat	644 590	221 831	3,7	0,6
<b>Yhteensä</b>	<b>1 933 747</b>	<b>691 333</b>	<b>11,6</b>	<b>1,7</b>

#### Henkilöstön kehittämiskulut

koulutuskulut	106 086	77 222	1,3	0,2
koulutusajan palkat	62 063	28 109	0,5	0,1
henkilöstösosiaalinen toiminta (huvitoim., liikuntarahat, henkilökuntalahjat)	14 121	8 525	0,1	0,0
<b>Yhteensä</b>	<b>182 270</b>	<b>113 856</b>	<b>1,9</b>	<b>0,3</b>

#### Henkilöstön rasituskulut

sairausajanpalkat	688 433	236 973	4,0	0,6
perhepoliittiset palkat(äitiysl+lapsen s)	1 191 799	272 828	4,6	0,7
- kelakorvaukset	182 736	106 147	1,8	0,3
muut vapaat	56 718	48 226	0,8	0,1
<b>Yhteensä</b>	<b>1 754 214</b>	<b>451 880</b>	<b>7,6</b>	<b>1,1</b>
<b>KAIKKI YHTEENSÄ</b>	<b>3 870 231</b>	<b>1 257 069</b>	<b>21,1</b>	<b>3,1</b>