

HENKILÖSTÖRAPORTTI 2016

Kangasniemen kunta



Sisällys

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

1. Johdanto

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

Henkilöstöön ja kunnan toimintoihin on vaikuttanut Etelä-Savon sosiaali- ja terveystyöryhmän toiminnan alkaminen vuoden 2017 alussa. Essote -muutosta toteutettiin vuoden 2016 aikana. Todelliset toiminnalliset ja taloudelliset vaikutuksen alkavat näkymään vuoden 2017 aikana.

Kangasniemen sote-henkilöstö ja ne henkilöt tukipalveluista, jotka tekivät 50 % tai enemmän siirtyivät Essoten palvelukseen liikkeenluovutusperiaatteella. Tulevalla toiminnalla varaudutaan siirtymään osaksi Etelä-Savon tulevaa maakuntaa 2019 alkaen, kun valtakunnallista maakuntaudistusta koskeva lakikokonaisuuspaketti astuu voimaan.

Työhyvinvoinnin merkitys tulee korostumaan muutostilanteissa. Muutostilanteissa on suuri merkitys taidoilla johtaa ihmisiä. Keskeisiä, muutoksen hallintaa tukevia asioita tulevat olemaan motivaatio, avoimuus, luottamuksellinen vuoropuhelu ja ennakoiva viestintä.

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.

Edelleen Kangasniemellä yhden suuren haasteen tuovat myös tilakysymykset. Henkilöstö on kamppailut työtilojensa sisäilmaongelmien kanssa, mikä ei voi olla vaikuttamatta heidän työhyvinvointiinsa.

Kangasniemen kunnan kokonaishenkilöstömäärä oli 31.12.2016 tilanteen mukaan 411, jossa oli mukana 5 työllistämistuella palkattua.

2. Henkilöstömäärä

Henkilöstömäärä on 7 henkilöä pienempi kuin vuoden 2015 lopussa. Henkilötyövuosiksi muutettuna luku oli 316 (v.2015 312).

Vakinaisessa työsuhteessa oli 337 (344 v.2015) henkilöä, joista 47 (50) miehiä. Määräaikaisessa työsuhteessa oli 69 henkilöä ja työllistämistuella 5 henkilöä.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
vakinaiset	347	340	343	357	344	337
määräaikaiset	103	102	100	72	72	69
työllistetyt	9	12	10	9	2	5
YHTEENSÄ	459	454	453	438	418	411

Taulukko 1. Henkilöstömäärät vuosina 2011 – 2016.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016
naisia	377	374	371	370	353	348
miehiä	82	80 (21,4%)	72 (19,2%)	68 (15,5%)	65 (15,6%)	63 (15,3%)

Taulukko 2. Henkilöstön sukupuolijakauma vuosina 2011 – 2016.

2.1 Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakautuma 31.12.2016

Koko henkilöstöstä (411) on 201, 48,9 % 45-vuotiaita tai vanhempia, naisista (348) 167, 48,0 % ja miehistä (63) 34, 54,0 %. Vakinaisessa työsuhteessa olevia 55-vuotiaita tai vanhempia on 38 (v.2015 49), joka on 11,3 % (14,2) 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
vakinaisen mies	0	1	6	1	8	5	8	10	11	0	0
vakinaisen nainen	4	9	20	25	34	46	68	55	24	1	2
määräaikainen mies	2	0	1	2	1	1	1	0	2	1	1
määräaikainen nainen	10	6	7	11	5	4	6	3	3	0	2
työllistetty mies	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0
työllistetty nainen	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0
yhteensä kaikki	16 (v.2015 17)	16 (19)	25 (28)	39 (35)	48 (52)	56 (53)	86 (86)	69 (72)	40 (49)	2 (2)	5 (5)

Taulukko 3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolijakauma 31.12.2016 tilanteen mukaan.

2.2 Sairauspoissaolot

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

Sairauspoissaolopäiviä oli toimintakertomusvuonna yhteensä 6 752 (15,4 päivää henkilöä kohden). Vuonna 2015 niiden määrä oli 7 277 (16,8). Vuonna 2014 vastaava luku oli 17,0 ja v. 2013 12,8) Sairauspoissaolosten määrä on vähentynyt

edellisestä vuodesta. Tältä osin ovat kuitenkin kokonaiskustannukset ja kustannukset/henkilö kasvaneet. 13 % henkilöstöstä muodostaa 73 % koko organisaation sairauspoissaoloista. Toisaalta 45 % henkilöstöstä on ollut 0 päivää sairauspoissaoloja.

Sairauspoissaolopäivät jakautuivat seuraavasti:

	v. 2016	v. 2015
Perusturva	55,9 %	58,5 %
Sivistystoimi	27,9 %	20,4 %
Tekninen toimi	12,0 %	17,5 %
Keskushallinto	4,6 %	2,6 %

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

Diagnoosiperusteisesti sairauspoissaoloja tarkasteltaessa huomataan, että tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairauksiin liittyvät sairauspoissaolot ovat selvästi vähentyneet. Sairauspoissaoloja tuolla diagnoosiryhmällä oli 2485 päivää, kun edellisenä vuonna määrä oli 3102 päivää. Toiseksi suurin ryhmä on edelleen mielenterveyden ja käyttäytymisen diagnoosiryhmä 921 sairauspoissaololla. Edellisenä vuonna määrä oli 1003 ja sitä edellisenä 1528, joten siltä osin sairauspoissaolot ovat selvästi vähentyneet.

tuki- ja liikuntaelinten sekä sidekudosten sairaudet/vuosi		
v 2015	45,8 %	3102 päivää
v 2016	36,8 %	2485 päivää
mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt		
v 2015	14,8 %	1003 päivää
v 2016	13,6 %	921 päivää

vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset		
v 2015	9,5 %	644 päivää
v 2016	12,2 %	821 päivää

Taulukko 4.

sairauspoissaolot diagnoosiperusteisesti ajalla 1.1 – 31.12.2015 ja 1.1.-31.12.2016

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 edelleen Etelä-Savon työterveydestä. Vuoden 2016 aikana sairaanhoitoon liittyviä käyntejä työterveyspalveluissa oli 2525, edellisenä vuonna 2158 käyntiä. Tämä luku sisältää työterveyshoitajan, työterveyslääkärin ja erikoislääkärin konsultaatiokäynnit.

Laboratoriotutkimuksia vuonna 2016 oli 3010 kpl, edellisenä vuonna 2642 kpl. Kuvantamisia vuonna 2016 oli 135, edellisenä vuonna 148 kpl.

Kustannuksia aiheutui korvausluokka I mukaan 135 824 € (v. 2015 100 748 €) ja korvausluokka II mukaan 140 596 € (118 747 €) ja yhteensä 276 417 € (220 998 €). Työntekijää kohden kustannukset olivat 673 € (514 €).

Kun tarkastellaan pelkästään sairauspoissaolojen kalenteripäiviin suhteutettuja kustannuksia, saadaan luvuksi 454 572 € (431 079 €). Sairauspoissaoloista arvioidaan kuitenkin koituvan työnantajalle kokonaiskustannuksia n.300€/sairauspäivä.

3.Tapaturmat

Tapaturmia sattui vuonna 2016 yhteensä 10, joka oli 2 vähemmän kuin vuonna 2015. Näistä 6 tapahtui perusturvassa ja 2 sekä teknisessä toimessa että sivistystoimessa. Tapaturmista johtuneita poissaoloja oli vuoden aikana yhteensä 206 päivää (2015 vuonna 206). Tapaturmista aiheutuneet kustannukset olivat vuoden 2016 aikana yhteensä 19 461 € (18 567 €).

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 ja on edelleen pienentynyt vuonna 2016.

Työ- ja työmatkatapaturmat (kpl) vakuutusyhtiön tilaston mukaan vuosina 2012-2016:

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

4.Eläköitymiset

Kunta-alan eläkepoistuman mukaan Kangasniemellä eläkepoistuma tulee vuosina 2016-2020 olemaan 96 henkilöä ja seuraavina viitenä vuotena 82. Keskimäärin 17,8 / vuosi. Vuonna 2016 eläkkeelle jäi 13 henkilöä, edellisenä vuonna 18. Eläkepoistumarvio on laskettu kunnan 31.12.2016 henkilömäärästä.

Koko kunta-alalla eläkepoistuma vuosina 2012 – 2016 arvioidaan olevan 16 %, joka on 80811 henkilöä. Ammattialoihin jaettuna eläkepoistumaosuus on suurin teknisellä 20,5%, seuraavaksi suurinta eläkepoistuma on yleisellä 19,1% ja sen jälkeen tulevat sosiaali- ja terveys, jossa eläkepoistuman arvioidaan olevan 14,4% luokkaa.

Ennusteissa on huomioitu vanhuuseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät. Vanhuuseläkepoistuma perustuu työntekijöiden henkilökohtaisiin vanhuuseläkeikiin tai 65 vuoden eläkeikään, jos henkilökohtaista vanhuuseläkeikää ei ole. Nykyään vanhuuseläkeikä on joustava 63 ja 68 ikävuoden välillä, mutta suurin osa työntekijöistä siirtyy edelleen vanhuuseläkkeelle lähellä henkilökohtaista vanhuuseläkeikänsä.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain viranhaltijan eroamisikästä on muutettu. Eroamisikä 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.

Kangasniemellä vuonna 2016 vanhuuseläkkeelle jäi 9 (v.2015 10) henkilöä, ja osaaikaeläkkeelle 3 (2) henkilö. Eläköityminen on ollut edelleen varsin maltillista.

5. Työhyvinvointi

Esimiespalavereita pidettiin säännöllisesti. Kuntosaliharjoittelun tavoitteena on osata käyttää kuntosalilaitteita ja parantaa omaa fyysistä kuntoa harjoitteilla.

Kunnantyöntekijöiden omalla kuntosalivuorolla kävijöitä oli 10–15. Maksuttomia 10 kerran kuntosalikortteja haettiin 89 kpl, edellisenä vuonna 111 kpl. Työntekijöiden oman sählyvuoron tavoitteena on fyysinen kunnan parantuminen ja virkistäytyminen. Osallistujia sählyssä on ollut noin 5-11 henkilöä/kerta. Tyhy-iltapäivien ja – iltojen tavoitteena on ollut virkistäytyminen ja yhdessäolo. Kulttuuripuolen tyhy-toimintaa työnantaja on tukenut kustantamalla osan konsertti- tai teatterilipusta. Kesän 2016 tyhy-toiminnan 20 euron tukea käytettiin seuraavasti; Jyväskylän Sinfonian ja Paula Koivuniemen konsertti rantatorilla 22.7. 20 kpl, Puulan Ympäripyöräily 16.7. 5 kpl ja Syvälahden tanssiliput 44 kpl.

Kunnan yhteinen pikkujoulu järjestettiin 25.11. työväentalolla. Osallistujamäärä retrohengessä järjestetyissä ohjelmallisissa pikkukouluissa oli 157. Vuoden aikana laadittiin ja päivitettiin työyksikkökohtaisia pelisääntöjä ja huoneentauluja.

5.1 Johtaminen ja esimiestyö

Kangasniemen kunnassa on ollut myös käytäntönä kokoontua esimiesten kesken säännöllisesti. Näitä samoja säännöllisiä kokoontumisia jatkettiin myös vuonna 2016. 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 4 esimiesiltapäivää; vuoden 2. esimiesiltapäivä pidettiin 20.4. Kangasniemen eräveikkojen kodalla. Kodan tunnelmassa ja liekin loimussa johdatteli Tuulevi Aschan esimiehiä keskustelemaan ”Luottamus ja toinen toistensa parempi tunteminen” –aiheen ympärillä. Kesäkuussa pidetyn esimiesiltapäivän aiheena oli rekrytoinnin onnistuminen ja perehdytys ja lokakuussa olivat aiheina mm. kunnan uusi organisaatio, kunnan medianäkyvyys, viestintä/tiedonkulku ja työhyvinvointi/kuntalaisten hyvinvointi.

5.2 Työkyvyn edistäminen

Työhyvinvoinnin painopisteenä oli edellisten vuosien tapaan omaehtoisen liikunnan lisääminen. Henkilöstön liikuntailtapäivä järjestettiin 19.10.2016. Osallistujia liikuntailtapäivässä oli 60. ja kunta tuki henkilöstön osallistumista liikunta ja kulttuuritapahtumiin. Henkilöstölle oli myös vuorot kuntosalilla ja Kankaisten koulun liikuntasalissa.

Vuonna 2015 alkanut 2 vuotinen "TYHY-Akatemia" –hanke päättyi vuonna 2016. Tanhuvaaran Urheiluopiston, Mikkelin Ammattikorkeakoulun ja Etelä-Savon Liikunta ry:n kanssa järjestettyyn hankkeeseen pääsi mukaan halukkaat työntekijät (30 hlöä), jotka olivat hankkeessa kehittämässä ja pohtimassa konkreettisia työvälineitä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen. Lähipäivät toteutettiin Tanhuvaaran Urheiluopistolla. Hankkeen aikana käsitellään myös henkilöstön hyvinvoinnin johtamista mm. Strategisella tasolla sekä johtamisen keinoja johtoryhmälle. Liikunnanohjaaja ja Etelä-Savon Liikunta ry:n liikuntakoordinaattori toteuttivat useampia tapahtumia, joissa henkilökunta pääsi tutustumaan uusiin lajeihin hyvinvoinnin edistäjänä sekä ravintoluennolle.

6. Koulutukset

Koulutuspäivien määrä kasvoi edellisestä vuodesta. Vuoden aikana oltiin mukana useissa maa- ja seutukunnallisissa hankkeissa. Hallintokunnat toimivat luomiensa koulutussuunnitelmien mukaisesti. Vuonna 2014 tuli voimaan laki koulutuskorvauksesta. Työnantajat hakivat ensimmäisen kerran korvausta koulutussuunnitelman mukaisesta koulutuksesta.

Koulutuspäiviin osallistui 211 (166) henkilöä. Koulutuskorvaukseen oikeuttavia kustannuksia oli 25 023€, ja sen perusteella haettu koulutuskorvaus oli 2502€ (3511€).

Koulutuspäiviä oli kaikkiaan 518 (v. 2015 919 ja v. 2014 705) päivää.

Koulutuskustannukset olivat 62 063 € (62 522 €).

7. Henkilöstötilinpäätös lukuina ja kustannuksina

Palkkakulut olivat vuonna 2016 **13 635 878 €**, joka on 30,7 % (v.15 31,1 %) toimintakuluista. Eläkekulut olivat **3 399 279 €** ja muut henkilöstösivukulut **825 443 €**. Kaikki henkilöstökulut yhteensä ovat **17 861 050 €**, joka puolestaan on kokonaistoimintakuluista 40,2 % (41,1 %).

Koulutuspalveluiden osuus oli **70 104 €** (62 522€) ja työterveyskustannukset **347 332 €** (235 128€).

	vuosi 2014	vuosi 2015	vuosi 2016
asukasmäärä	5693	5627	5603
henkilöstömäärä	438/0,077	418/0,074	411/0,073
	työntekijää/ asukas	työntekijää /asukas	työntekijää /asukas
henkilötyövuodet	342/0,060	323/0,057	316/0,056
	HTV/asukas	HTV/asukas	HTV/asukas

henkilöstömäärä 2014 – 2016

	2013	2014	2015	2016
palkat ja palkkiot €	14 518 086	14 549 473	13 883 991	13 635 878
henkilöstökulut yht. €	18 700 110	18 982 373	18 308 487	17 861 050
palkat ja palkkiot/asukas €	2486	2556	2467	2434
henkilöstökulut yht./asukas €	3203	3334	3374	3188

henkilöstökulut (netto) 2013 – 2016

8. Henkilöstötuloslaskelma

HENKILÖSTÖMENOJEN ERITTELY 2016

tuotot tp-16 42 697 680 eur
(ulk.tuotot+verot+vo)

ilman sivukuluja

keskipalkka: br.palkat/hlöstmäärä

	2015	2016	%-osuus palkoista	%-osuus tuotoista
	yhteensä	Yhteensä		
Päiväpalkka ka	109	97		
Henkilöstö	348	385		
Palkat ja palkkiot	13 883	13 635		
josta	990	878		31,9
Henkilöstön uusiutumiskulut				
rekrytointikulut	11 530	10 000	0,1	0,0
vuosilomapalkat	1 324 603	1 279 157	9,4	3,0
lomarahat	667 458	644 590	4,7	1,5
Yhteensä	2 003 591	1 933 747	14,2	4,5
Henkilöstön kehittämiskulut				
koulutuskulut	103 665	106 086	0,8	0,2
koulutusajan palkat	69 843	62 063	0,5	0,1
henkilöstösosiaalinen toiminta (huvitoim., liikuntarahat, henkilökuntalahjat)	16 966	14 121	0,1	0,0
Yhteensä	190 474	182 270	1,3	0,4
Henkilöstön rasituskulut				
sairausajanpalkat	775 573	688 433	5,0	1,6
perhepoliittiset palkat(äitiysl+lapsen s)	1 208 041	1 191 799	8,7	2,8
- kelakorvaukset	218 960	182 736	1,3	0,4
muut vapaat	56 718	56 718	0,4	0,1
Yhteensä	1 821 372	1 754 214	12,9	4,1
KAIKKI YHTEENSÄ	4 015 437	3 870 231	28,4	9,1