



Juankosken kaupunki

Henkilöstökertomus 2016

JUANKOSKEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2016

Henkilöstökertomus on henkilöstöjohtamisen ja henkilöstösuunnittelun apuväline, jonka avulla on mahdollisuus seurata mm. henkilöstövoimavarojen kehitystä. Henkilöstövoimavarojen arvioinnissa kunnat käyttävät nimitystä henkilöstötilinpäätös tai henkilöstökertomus. Henkilöstötilinpäätöksen tavoite on kytkeä se osaksi vuosittaista tilinpäätöstä.

Henkilöstökertomuksen tehtävänä on antaa tietoa päätöksenteon tueksi ja toimia välineenä päättäjien, esimiesten ja henkilökunnan välisissä henkilöstön kehittämistoimenpiteissä.

Henkilöstökertomuksen tiedot on koottu 31.12.2016 tilanteen mukaisina Juankosken kaupungin käyttämästä henkilöstötietojärjestelmästä (Populus).

Henkilöstökertomuksen rakenne noudattelee Kunnallisen työmarkkinalaitoksen suositusta. Henkilöstökertomuksessa on vertailuvuosina vuodet 2013, 2014 ja 2015.

Tasa-arvolainsäädäntö (609/1986) ja muut tasa-arvonäkökohdat huomioon ottaen henkilöstöraportin keskeiset tunnusluvut on esitetty erikseen miehistä ja naisista ja huomioitu yksilösuoja.

Juankosken kaupungin tasa-arvosuunnitelma on laadittu vuonna 2008.

Henkilötietojen suoja on otettu huomioon tilastoinnissa ja henkilöstöraportin laadinnassa.

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaiset työsuojelun toimintaohjelmat on henkilöstön tiedossa.

Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukainen työterveyshuollon kirjallinen toimintasuunnitelma, joka sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet sekä työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet, on laadittu ja on henkilöstön tiedossa.

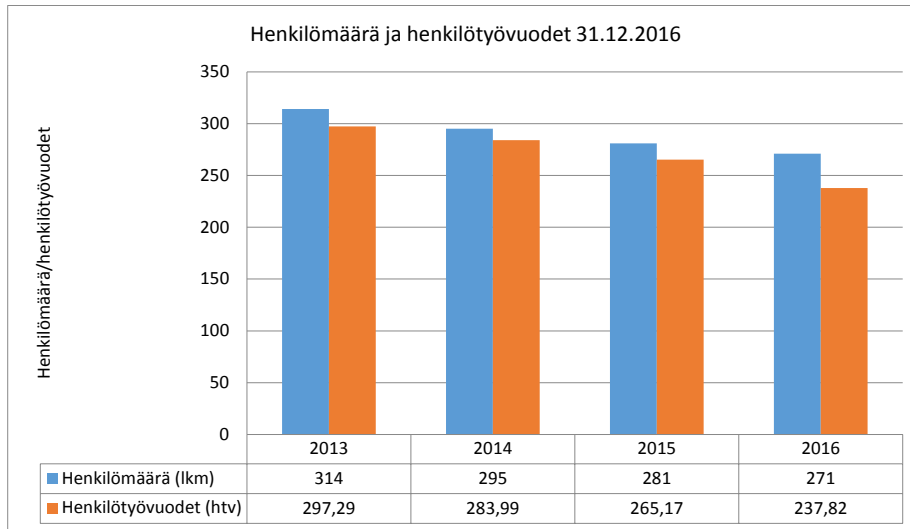
HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

Henkilöstön määrä ja henkilötyövuodet

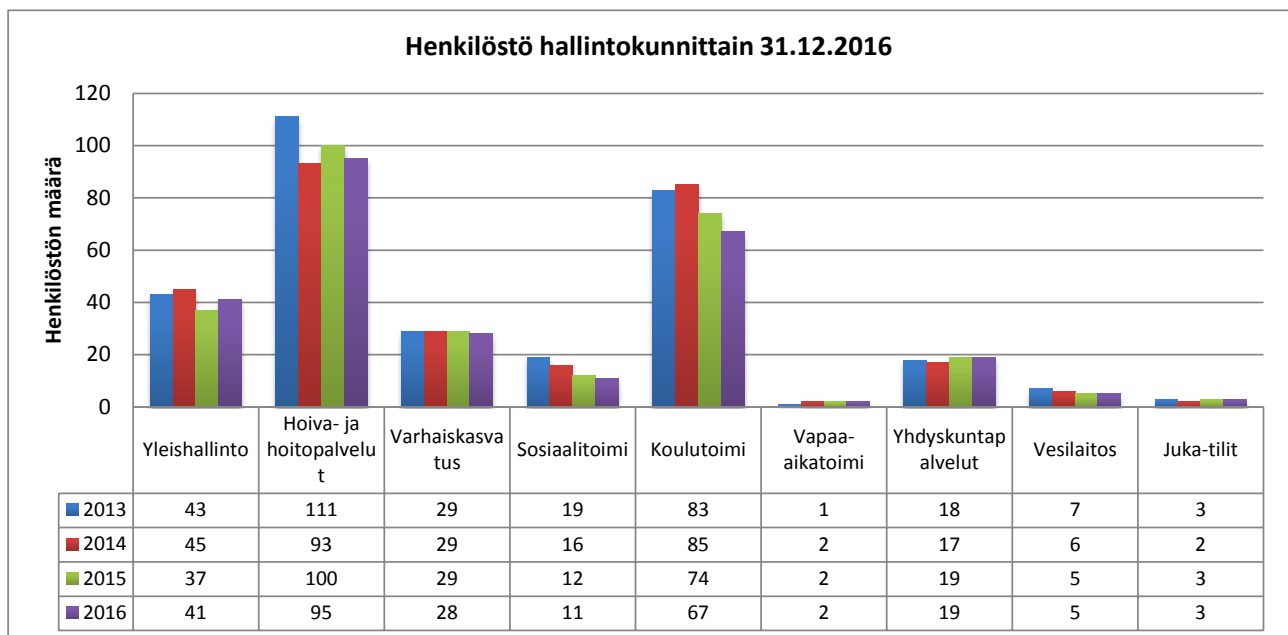
Juankosken henkilöstömäärä oli 31.12.2016 yhteensä 271, joka ei sisällä sivutoimisia työntekijöitä. Henkilömäärä väheni 10 henkilöä edellisen vuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna. Perhehoitajia ja omaishoitajia ei lasketa kaupungin henkilökuntaan kuuluvaksi, koska he eivät ole työsuhteessa kaupunkiin.

Henkilötyövuosina henkilöstön määrä on 237,82 henkilötyövuotta. Se on 27,35 htv vähemmän kuin koko vuonna 2015.

Henkilöstömäärä on henkilöt **vuoden viimeisenä päivänä**, jotka ovat olleet kaupungin palveluksessa. Lukuun sisältyy myös lomalla tai muuten poissa ollut henkilöstö. Henkilötyövuodet ovat **henkilöstön määrä kalenterivuoden aikana**.

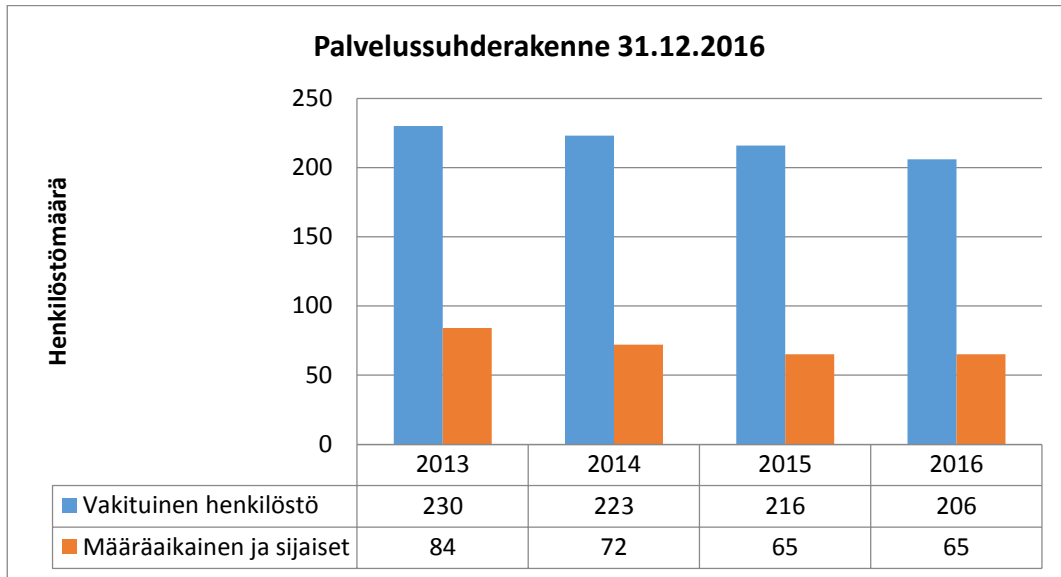


Henkilöstömäärä hallintokunnittain



Kaupungin henkilöstöstä 35,05 % työskenteli vanhusten ja vammaisten hoivapalveluissa, koulutoimissa työskenteli 24,7 % ja varhaiskasvatuksessa 10,3 %.

Palvelussuhterakenne 31.12.2016

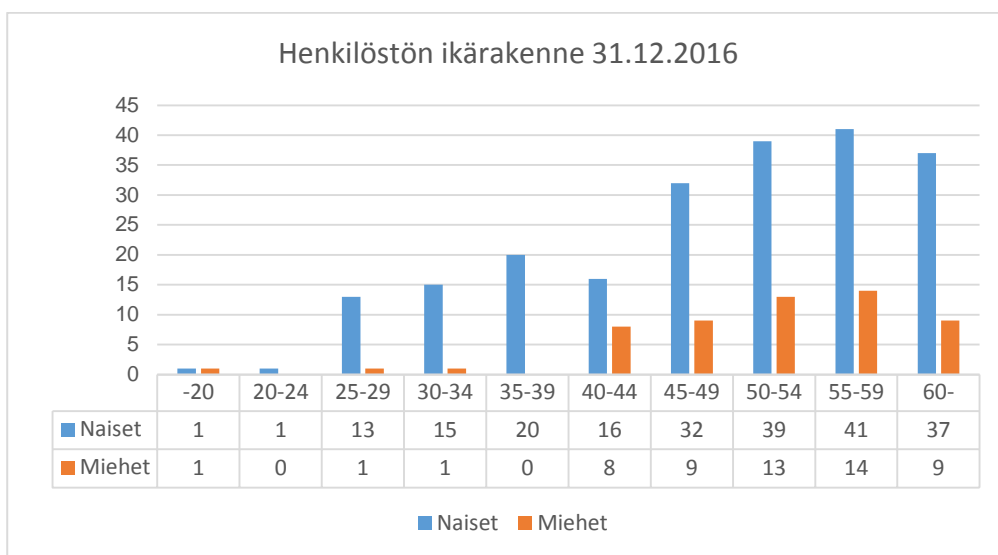


Juankosken kaupungin vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrän muutos verrattuna 31.12.2015 on -10. Vakituisten henkilöstön määrä on vähentynyt eläköitymisten ja irtisanomisten vuoksi. Sijaisten määrässä ei tapahtunut muutosta.

Virka- ja työsuhteet ovat määräaikaisia vain, jos määräaikaisuuden peruste täyttyi.

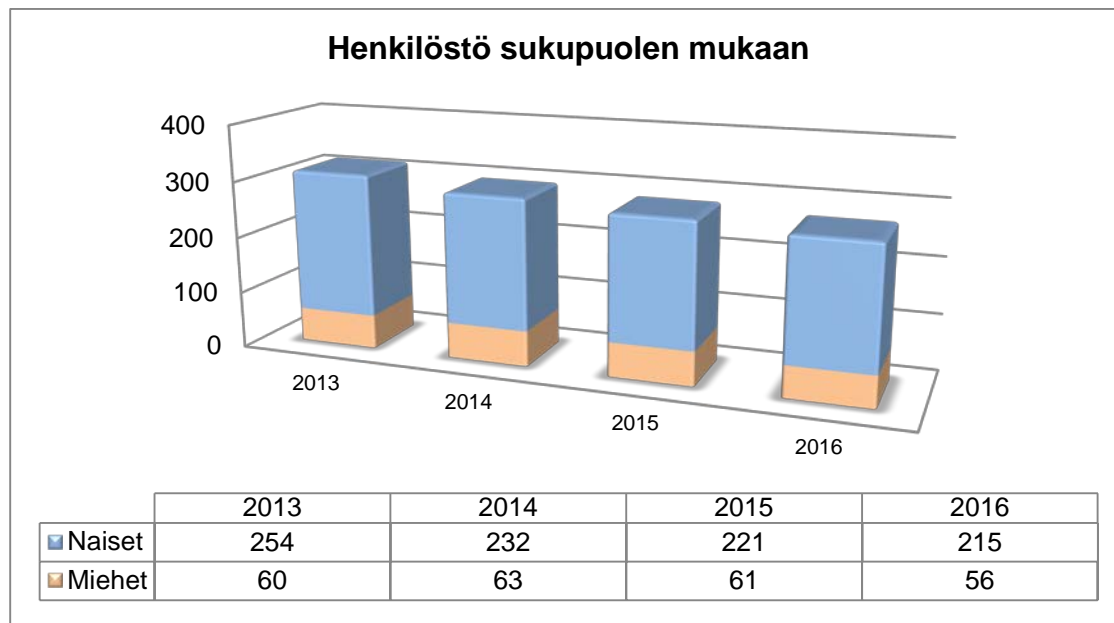
Juankosken kaupungissa noudatettiin täyttölupa-käytäntöä, jonka mukaan vakituiseen toistaiseksi voimassa olevaan palvelussuhteeseen (virka ja toimi) tarvittiin kaupunginhallituksen täyttölupa. Määräaikaisiin alle kaksi kuukautta kestävästä palvelussuhteesta oli mahdollista täyttää, jos talousarviossa oli määrärahavaraus.

Henkilöstön ikärakenne 31.12.2016



Juankosken kaupungin henkilöstön keski-ikä oli 49,07 (47,79) vuotta. Naisten keski-ikä 48,46 (47,10) vuotta ja miesten 51,45 (50,37) vuotta. Henkilöstön ikäjakauma osoittaa, että 56,4 prosenttia henkilöstöstä on yli 50 vuotiaita.

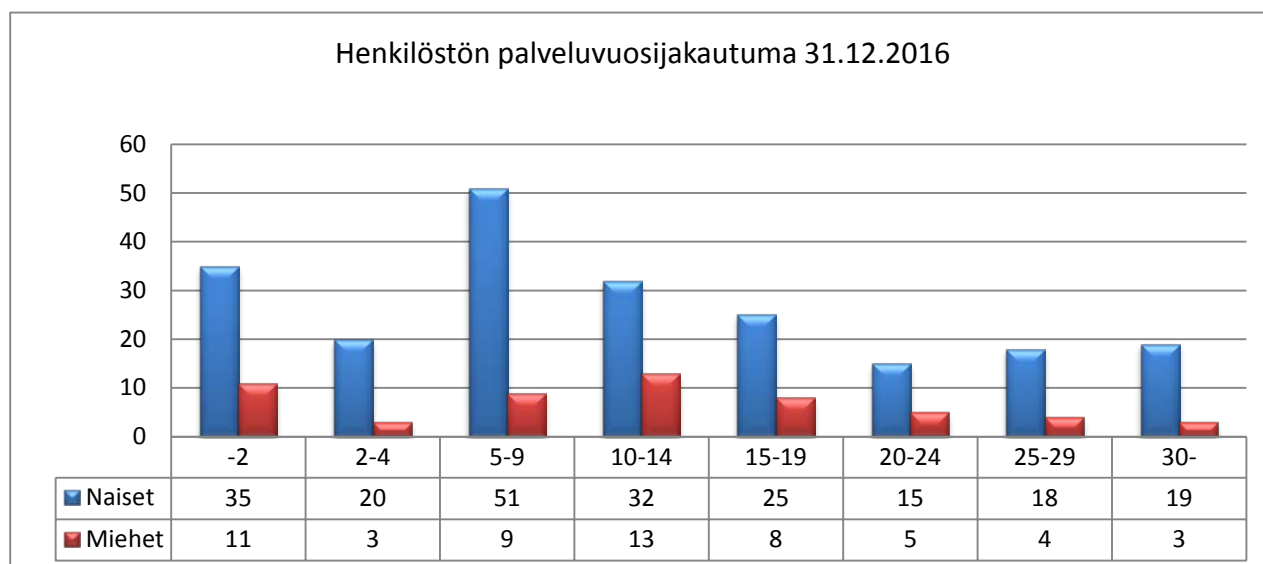
Henkilöstö sukupuolen mukaan



Juankosken kaupungin henkilöstöstä naisten osuus on 79,3 (78,6) % tarkastelupäivänä 31.12.2016.

Naisvaltaisella alalla lakisääteiset perhevapaat oikeuttavat pitkiin poissaoloihin. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, sillä lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakinaisen henkilöstön poissa ollessa.

Henkilöstön palvelussuhdevuosijakauma



Palvelussuhdevuosijakauma kertoo, että henkilöstöstä n. 77 prosenttia on työskennellyt kaupungin palveluksessa - 2 – 19 vuotta. Henkilöstöstä n. 15 % on työskennellyt 20-29 vuotta. Yli 30 vuoden palvelussuhdetta on 8,1 prosenttia.

HENKILÖSTÖN HYVINVOINTI

Työterveyshuolto

Kaupunki on ostanut työterveyshuollon palvelut Soisalon Työterveys OY:ltä, joka on Varkauden kaupungin kunnallinen liikelaitos. Liikelaitos on tuottanut työterveyshuollon palvelut Juankoskella, Kaavilla ja Rautavaaralla Koillis-Savon kansanterveystyön kuntayhtymän purkautumisen jälkeen.

Juankosken työterveyshuollossa on työskennellyt kaksi päätoimista työterveyshoitajaa, kaksi työterveyshuoltoon pätevöitynyttä erikoislääkärinä, työfysioterapeutti ja psykologi.

Kaupunki saa Kelalta työterveyshuollon kustannuksista 50 - 60 prosenttia. Työterveyshuollon ostopalvelut Soisalon Työterveys Oy:lle olivat 167.787,13 (187.491,13) euroa. Kelan korvaus työterveyshuollon kustannuksista on n. 62.205 euroa. Työterveyshuollon palvelut ovat olleet hyvin toimivia myös kertomusvuonna.

Kaupunginhallitus päätti 21.5.2012, että kaupunki korvaa työntekijän kirurgiset toimenpiteet yksityisellä sektorilla, jos julkisen palveluntuottajan jonotusaika on niin pitkä ja työntekijän tila sen kaltainen, että se edellyttää sairauslomaa ja työtehtävät sen kaltaiset, että tehtävään on palkattava sijainen. Yksityisellä sektorilla suoritettuja toimenpiteitä ei ollut kertomusvuonna.

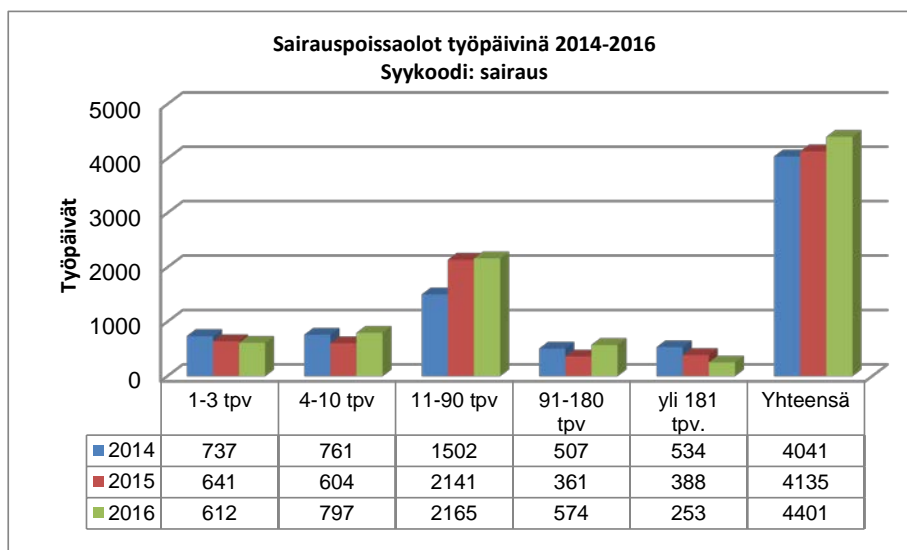
Kaupunginhallitus on hyväksynyt 21.1.2002 Juankosken kaupungin päihdepolitiikkaa ja hoitoonohjausmallin koskevan yhteisesti hyväksytyn mallin.

Kaupunginhallitus on 2.4.2012 käsitellyt työhyvinvoinnin toimintalinjauksia ja hyviä käytänteitä työpaikalla ja antanut kehotuksen kaikille tahoille organisaatiossa huolehtia työyhteisön hyvästä ja tukevasta työskentelytavasta ja edistää hyvää ilmapiiriä. Kaikki epäasiallinen käyttäytyminen on ehdottomasti tuomittavaa.

Työnantaja ja työntekijät ovat yhteiset hyväksyneet vuonna 2011 työkyvyn tukemisen periaatteet, jossa on tarkennettu työkyvyn hallintaa, seurantaa ja varhaista tukea. Työkyvyn hallinta tarkoittaa toimintatapoja, joilla työpaikka huolehtii työkyvyn edistämisestä, seurannasta ja varhaisen tuen antamisesta **ennakoivasti läpi työuran, perustuu työpaikan tarpeisiin, koostuu työpaikan toimenpiteistä ja yhteistyössä työterveyshuollon kanssa tehtävistä toimenpiteistä, työpaikka ja työterveyshuolto sopivat ja laativat yhdessä kirjallisen toimintatavan.** Toimintatavan luominen ja kuvaus ovat edellytys ennaltaehkäisevän työterveyshuollon 60 % Kela-korvaukselle.

Poissaolot, terveydelliset syyt

Juankosken kaupungin henkilöstön poissaoloja on seurattu vuodesta 2007 alkaen Populus-henkilöstöhallinnon järjestelmistä. Järjestelmä tilastoi poissaolot kalenteripäivinä ja työpäivinä poissaolon syyn mukaan.



Sairauden perusteella vuonna 2016 poissaoloja kertyi 4401 työpäivää. Edelliseen vuoteen verrattuna kasvua oli 266 työpäivää. Pitkissä yli 181 päivän poissaoloissa ja 1-3 työpäivän sairauspoissaoloissa oli vähennystä yhteensä 164 työpäivää ja muissa ryhmissä lisäystä, eniten lisäystä 90- 180 työpäivää.

Työtapaturmien vuoksi sairauspoissaoloja vuonna 2016 oli 43 työpäivää ja vuonna 2015 työpäivien määrä oli 29.

Kuntoutuspäivien tarve kasvaa, kun henkilöillä on pitkiä sairauspoissaoloja. Kuntoutuksen tarkoitus on palauttaa työkykyä ja mahdollisuuksia palata takaisin töihin. Vuonna 2016 Kelan tai Kevan kuntoutustukipäiviä käytettiin 637 työpäivää (kuntoutustukea tai kuntoutusrahaa maksetaan, kun henkilön sairaushistoria on kestänyt yli vuoden). Kuntoutustukipäiviä käytti kuusi henkilöä.

Koko henkilöstön osalta tarkasteltuna 1-3 työpäivän mittaiset sairauspoissaolot kuvastavat lähinnä flunssa.yms. epidemioiden kulkua eri vuosina, ja yli 60 työpäivän sairauspoissaolot kuvastavat henkilöstön ikärakenteen kehitystä ja sen vaikutusta terveydentilaan sekä myös sellaisia pitkäaikaisia sairauksia, joihin työyhteisön toimenpiteillä ei ole vaikutusta. Niiden välissä ovat 4-60 päivän sairauspoissaolot, joiden vähentämiseksi työyhteisön kehittämistoimenpiteillä ja työhyvinvoinnilla voisi olla vaikutuksia. Kokonaisuutena jokainen sairauspoissaolopäivä aiheuttaa työnantajalle kustannuksia. Sairauspoissaolojen estämiseksi on tehtävä niitä toimenpiteitä, jotka kehittävät työkykyä ylläpitäviä toiminnan muotoja ja motivoivat henkilöstä jaksamaan töissä.

Esimiehet huolehtivat työpaikoilla työkyvyn seurannasta, työkykyyn liittyvien ongelmien ja tukitarpeiden puheeksi ottamisesta ja varhaisen tuen antamisesta. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhainen tuki toteutetaan kaupungin ja työterveyshuollon yhteistyönä. Sairauspoissaolojen määrät ovat esimiesten tiedossa ja esimiesten valmiuksia puuttua entistä varhaisemmassa vaiheessa työkykyyn liittyviin ongelmiin ja ottamaan vastaan pitkiltä sairauslomilta palaavia työntekijöitä, on parannettu yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Sairaus- ja tapaturmasta aiheutuneet palkkakustannukset olivat vuonna 2016 363.554,77 (308.025,83) euroa. Kasvua 55.528,94 euroa. Sairausvakuutuskorvaukset, tapaturmakorvaukset ja kuntoutusraha korvaukset olivat vuonna 2016 yhteensä 209.334,72 euroa.

Eläköityminen

Kevan tilaston mukaan vuonna 2016 jäi eläkkeelle 21 henkilöä. Henkilöstöstä jää vuosittain eläkkeelle 5-10 henkeä. Määrä on ennuste, johon sisältyy epävarmuustekijöitä. Kaupungin henkilömäärä on pieni ja eläkkeelle jäävien määrä vaihtelee vuosittain. Tilastollisesti keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä vaihtelee suuresti, koska eläkkeelle jäämisikä on yksilöllinen. Juankosken kaupungin työntekijöiden keskimääräinen eläkkeelle jäämisikä oli vuonna 2016 **59,1** ja sitä selittää ikään perustuvien eläkkeelle siirtymisten vähäinen määrä.

Lähde: Kuntien Eläkevakuutuksen tilastot

Vuonna 2016 eläkepäätökset jakautuvat seuraavasti:

Työkyvyttömyyseläke	3
Osatyökyvyttömyyseläke	10
Kuntoutustuki	3
Vanhuuseläke	5

Henkilöstön osaaminen, sen kehittäminen ja johtaminen

Osaaminen on Juankosken kaupungin tärkeä henkilöstön kehittämisen voimavara. Henkilöstön koulutukseen on varattu talousarviossa määrärahaa, joka pääsääntöisesti käytetään vakinaisen henkilöstön koulutukseen.

Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua kansalaisopiston järjestämille atk-kursseille, joissa kouluttajina toimivat kansalaisopiston opettajat.

Henkilöstön koulutukseen käytetyistä määrärahoista ei ole tarkkaa seuranta. Henkilöstö on osallistunut ajankohtaisiin koulutuksiin määrärahojen puitteissa. Koulutus on ollut mm. lainsäädännön muuttumiseen liittyvää ajankohtaista koulutusta. Laajempaa henkilöstön kehittämiseen liittyvää koulutusta kaupunki ei ole järjestänyt.

Tulevien vuosien haaste, myös kuntaliitoksesta johtuen, on tarjota henkilöstölle mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen. Koulutuksen tavoitteena on kehittää henkilöstön tiedollisia, taidollisia ja asenteellisia valmiuksia, jotta he pystyisivät suoriutumaan nykyisistä ja uusista haasteellisista ja muuttuvista työtehtävistä.

Tyky-toiminta

TYKY-toiminnalla tarkoitetaan toimintaa, jolla työnantaja ja työntekijä sekä työpaikan yhteistyöorganisaatiot yhteistyössä pyrkivät edistämään ja tukemaan jokaisen työelämässä mukana olevan työ- ja toimintakykyä hänen työuransa kaikissa vaiheissa.

Juankosken kaupungissa on vuosia toiminut tyky-työryhmä, jonka tehtäviin ovat kuuluneet työkyvyn ylläpitoon liittyvä toiminta ja ohjaus.

Henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua järjestettyihin liikuntaryhmiin maanantai-iltaisain ja keskiviikko-iltaisain. Alennettuun hintaan on ollut mahdollisuus ostaa hierontapalveluja paikallisilta yrittäjiltä sekä ostaa kuntosalia ja uimahallilippuja. Vuonna 2016 tyky-toimintaan käytettiin nettokustannuksena 5.030 euroa.

Ulkoiluiltapäiviä järjestettiin eri työpisteissä.

Työkykyä ja yhteistyötä parantavat muut päätökset

Juankosken kaupunginhallitus on kokouksessaan 10.8.2015 § 165 päättänyt kaupungin toimielinten kokousten pelisäännöistä, joita kaikkien on noudatettava. Pelisäännöt on hyväksytty kaikissa toimielimissä ja annettu tiedoksi henkilöstölle.

Henkilöstön huomioiminen

Kaupunki huomioi henkilöstön merkkipäivät ja eläkkeelle siirtymisen henkilöstön kanssa sovitun ohjeen mukaisesti. Määrärahavaraukset henkilöstölajoihin ovat vastuualueen talousarviossa.

Työsuojelu

Työtaturmien määrä ajalla 1.1.- 31.12.2016 oli 18 tapahtumaa. Tapaturmakorvauksia maksettiin 7.278 euroa, joista päivärahaa 3.113 euroa. Pysyvien haittojen korvauksia yhtiö ei ole maksanut. Työtaturmat ovat olleet ohimeneviä. Tarkemmat tiedot tapaturmista on annettu työsuojelutilastossa.

Työturvallisuuslain 10 §:n mukainen työn vaarojen selvittäminen ja arviointi on tehty pääosin kaikissa työyksiköissä. Työsuojeluvaltuutetut ovat jatkaneet toimintavuonna tarkempaa riskien arviointia vuonna 2011 suoritettuna yksikkökohtaisten riskien luetteloinnin perusteella. Riskien arviointi on jatkuvaa toimintaa. Riskien arviointia tarvitaan muutostilanteiden yhteydessä kuten toiminnan laajentuessa, toiminnan luonteen muuttuessa, organisaation uudelleenjärjestelyjen, toimitilojen remontin tai henkilöstömuutosten yhteydessä.

Vuonna 2004 kaupunginhallitus on hyväksynyt toimintamallin terveydelle haitallisen häirinnän ja epäasiallisen kohtelun hallinnasta Juankosken kaupungissa.

Palkkaus

Toiminnan tuloksellisuus, henkilöstön motivoiminen ja tasa-arvo edellyttävät oikeudenmukaista palkkausjärjestelmää.

Kannustavaa palkkausjärjestelmää ja tehtäväkohtaista palkkausta on kehitetty Juankosken kaupungissa vuodesta 1995 alkaen. Vuoden 2002 aikana tehtyä tehtävien vaatavuuden arviointia on päivitetty vuosittain ja pantu täytäntöön niin, että samassa palkkahinnoittelussa olevat tehtävät on saatettu tehtävien vaatavuuden arvioinnin perusteella oikeudenmukaiseen järjestykseen ja tehtäville on määritelty tavoitteelliset tehtäväkohtaiset palkat.

Tehtyä palkkausjärjestelmää ja sen toimivuutta seurattiin yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa. Tavoite oli, että tehtävien vaatavuuden arviointi vastaa sitä tavoitetta, mitä tehtävien vaatavuuden arvioinnille on

määritelty. Henkilöstölle on maksettu sopimusten mukaisesti henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvaa henkilökohtaista lisää yhteisesti hyväksytyjen perusteiden mukaisesti.

Henkilöstökustannukset

	2016	2015
<u>Käyttötalous</u>		
Maksetut palkat ja palkkiot	-9 632 567,14	-9 470 481,10
Jaksotetut palkat ja palkkiot	148 618,83	38 124,33
Henkilöstökorvaukset ja muut korjaukset	209 435,80	166 676,33
Palkat ja palkkiot	-9 274 512,51	-9 265 680,44
Henkilösivukulut	-3 272 539,22	-3 323 325,87
Eläkekulut	-2 753 814,79	-2 823 310,83
Muut henkilösivukulut	-518 724,43	-500 015,04
Yhteensä tuloslaskelman mukaan	-12 547 051,73	-12 589 006,31
<u>Investointiosan palkat</u>		
Maksetut palkat ja palkkiot	-55 139,60	-70 403,05
Henkilösivukulut	-12 742,72	-15 786,05
Eläkekulut	-9 428,87	-12 068,71
Muut henkilösivukulut	-3 313,85	-3 717,34
Yhteensä investointiosan palkat	-80 625,04	-86 189,10