



Ilmajoki

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2016

ILMAJOEN KUNTA

Johdanto

Ilmajoen kunnan henkilöstötilinpäätöksen v. 2016 on valmisteltu soveltuvin osin Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen sekä Kevan (Kuntien eläkevakuutus) v. 2013 'Henkilöstövoimavarojen arviointi - suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen' -julkaisuun, joka antaa pohjan kehittää kunnan omaa raportointia, strategista henkilöstöjohtamista sekä henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä.

Henkilöstövoimavarojen tuntemus tukee kunnan strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa, henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä sekä työhyvinvointia. Henkilöstötilinpäätöksen aluksi kuvataan Ilmajoen kunnan kuntastrategiasta johdettuja henkilöstöä koskevia tavoitteita.

Vuoden 2016 henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan, miten vuoden 2016 henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteet ovat toteutuneet vuoden 2016 aikana.

Henkilöstöä kuvaavista tunnusluvuista tärkeimpiä ovat: henkilöstön määrää, ikärakennetta, työhyvinvointia, henkilöstössä vuoden aikana tapahtuneita muutoksia ja henkilöstön koulutusta kuvaavat tunnusluvut. Lisäksi tilinpäätöksessä esitellään henkilöstöä koskevia taloudellisia tunnuslukuja.

Merkittävä parannus vuoden 2016 aikana oli kunnan henkilöstölle suunnatun intran eli "Ilmarin" käyttöönotto syksyllä 2016. Ilmariin on koottu kaikki paitsi henkilöstöä koskevat virka- ja työehtosopimusasiat myös muu kunnan palveluorganisaatio henkilöstön näkökulmasta.

Vuoden 2016 lopulla aloitettiin henkilöstöhallinnon ohjelman laajennuksen valmistelu. Ohjelma otetaan käyttöön vuoden 2017 alkupuolella. Koska kaikki henkilöstöä koskevat hakemukset, työsopimukset ym. tehdään jatkossa sähköisesti, vapautuu esimiestyötä enemmän toiminnan johtamiseen ja kehittämiseen. Sähköinen raportointi tarkentaa henkilöstöstä kerättyjen tietojen analysointia ja sitä kautta helpottaa suunnittelua ja kehittämistä.

Ilmajoella 28 / 2 2017

Seija Kinnunen
henkilöstöjohtaja

1. Ilmajoen kunnan kuntastrategia v. 2012

Palveluja tuottavan henkilöstön tehokkuusinnovaatiot ja työn arvostus lisäävät palvelutuotannon tehokkuutta

Työvoimavaltaisessa palvelutuotannossa henkilöstö on tuloksellisuuden ja palveluiden tuottamiskyvyn näkökulmista tulevaisuudessa yhä keskeisemmässä roolissa. Työn arvostuksen merkitys tulee huomioida kilpailutekijänä, kun niukkenevilla työmarkkinoilla pidetään kiinni työvoimasta ja hankitaan uutta työvoimaa eläkkeelle siirtyvien tilalle. Jokaisen työntekijän, tehtävänkuvaan katsomatta, tulee kokea työnsä palkitsevana ja saada esimiesorganisaatiolta kannustusta hyvin suoritetuista työtehtävistä. Tämä on tärkeää silloin, kun työsuoritukset ovat ylittäneet odotukset, mutta myös silloin kun työntekijän asenne on ollut muuten työlle omistautuva. Jokaisen työntekijän tulee myös voida säännöllisesti keskustella esimiehen kanssa työn tavoitteista ja suoriutumisesta.

Koulutuksen rooli henkilöstön jatkuvan kehittymisen välineenä on keskeinen. Johtajatasoisen henkilöstöjohtamiskoulutus sekä muun henkilöstön suunnitelmallinen koulutus lisäävät työn tuloksellisuutta. Työilmapiiriin säännöllisellä arvioinnilla lisätään työhyvinvointia pitkäjännitteisesti. Motivoitunut ja osaava henkilökunta on avainasemassa palvelujen tuottamisessa.

Systemaattinen eläköitymiseen varautuminen kilpailukykytekijänä

Eläköitymisen volyymi nousee lähivuosina 2 – 3-kertaiseksi nykytasosta, joten eläköitymiseen varautuminen Ilmajoen kunnassa tulee olla pitkäjännitteistä. Vastuu on sekä esimiehellä että eläkkeelle siirtyvällä itsellään. Esimiesten tulee asettaa rima riittävän korkealle. Huoltosuhteen heikentyessä lähtöoletuksena ei voida pitää rutiinirekrytointia eli että palkataan uusi henkilö entiseen tehtävään automaattisesti. Ennen rekrytointia tarvitaan laaja-alaista pohdintaa siitä, mitkä ovat palvelutuotannon tarpeet. Pitkäjännitteisellä eläköitymiseen varautumisella saadaan suunniteltua tulevaisuuden työnkuvat puhtaalta pöydältä, pelkästään parasta kuntalaisten palvelua ja järkeviä kustannuksia silmällä pitäen. Myös organisaatiomuutosten yhteydessä voidaan pohtia tehtävänkuvien ja työnimikkeiden muutostarvetta. Toisaalta pitkäjännitteinen eläköitymisen suunnittelu auttaa hyödyntämään eläkkeelle siirtyvän työntekijän hallussa olevan ”hiljaisen tiedon”. Työntekijän tulisi olla aktiivisesti suunnittelemassa tehtäviensä jatkohoitoa jo hyvissä ajoin ennen eläkkeelle jäämistä. Tämä auttaa uutta työntekijää hoitamaan tehtävät sujuvasti ja ilman katkoksia.

2. Ilmajoen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma v. 2016

Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Henkilöstösuunnittelulla ja henkilöstön rekrytoinnilla pyritään siihen, että kunnalla on palveluksessaan oikea määrä ammattitaitoista henkilökuntaa siten, että kunta pystyy hoitamaan tehtävänsä tehokkaasti ja taloudellisesti seuraavin periaattein:

- Vakiintuneissa tehtävissä käytetään vakinaisia palvelussuhteita
- Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä vain, jos siihen on lakiin tai asetukseen perustuva syy:
 1. Vaaditun kelpoisuuden puuttuminen
 2. Sijaisuus
 3. Harjoittelu
 4. Palkkatuki
 5. Työn projektiluonteisuus
 6. Oppisopimus

Poikkeuksellisissa työruuhkatilanteissa määräaikaista työsopimusta voidaan käyttää enintään 6 kuukauden ajan, jonka aikana tulee selvittää, onko kyse pysyvästä työvoimatarpeesta.

Organisaation muutostilanteissa määräaikaista työsopimusta voidaan käyttää muutosprosessin ajan ja enintään 1 vuoden ajan.

Peruste määräaikaisuudesta merkitään kirjalliseen työsopimukseen.

Osa-aikaisia työsuhteita käytetään tehtäväkohtaisesti palvelutarpeen perusteella. Osa-aikatyöhön siirtymiseen suhtaudutaan myönteisesti, jos osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät järjestelyt (mahd. sijaisen saaminen, perustehtävän hoitaminen) pystytään hoitamaan.

[Yleiset periaatteet työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyvien työkyvyn ylläpitämiseksi sekä työttömyysuhan alaisten työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi](#)

Ilmajoen kunnalla on esimiestyön päivittäisessä käytössä Yhdessä työkuuntoon – toimintamalli (varhaisen tuen toimintamalli). Varhaisen tuen avulla työyksikössä tunnustetaan työntekijän työkykyä ja työssä selviytymistä heikentäviä tekijöitä, otetaan ne puheeksi sekä tehdään työkykyä tukevia ja edistäviä ratkaisuja.

Aktiivinen tuki sisältää kolme toimintamallia

- varhaisen tuen työyksikössä
- tehostetun tuen silloin, kun työntekijän ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan lisää toimijoita
- paluun tuen työntekijän pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

Aktiivisen tuen avulla työntekijää voidaan auttaa mahdollisimman varhain, kun hänen työnsä tekemisessä tai työkyvyssään on ongelmia. Aktiivisen tuen avulla voidaan löytää mahdollisuuksia myös osatyökykyisen työssä jatkamiseen. Tavoitteena on työntekijän työkyvyn tukeminen ja työssä jatkaminen mahdollisimman pitkään.

Varhaisesta, tehostetusta ja paluun tuesta muodostuu kokonaisuus ja jatkumo. Jos esimerkiksi varhaisen tuen toimilla ei voida ratkaista työntekijän työssä suoriutumisen ongelmia, siirrytään tehostetun tuen toimiin.

Työterveyshuollon toimintaohjelman avulla tuetaan henkilöstön työkykyä. Työpaikkaselvityksissä ja sitä edeltävissä vaarojen ja haittojen arviointiselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Muita työkyvyn tukemiseen liittyviä asiakirjoja on työsuojelun toimintaohjelma liitteineen.

[Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja siinä tapahtuvista muutoksista](#)

Ilmajoen kunnassa koko henkilöstöllä on yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Kun koulutusta suunnitellaan, lähtökohtana on aina työyhteisön toiminta ja työyhteisön tarpeet. Koulutustarpeet ja –mahdollisuudet selvitetään yhteistyössä yksikön henkilökunnan kanssa. Kaikkeen koulutukseen liittyy palautteen antaminen = koulutukseen osallistuneet antavat palautetta omassa työyksikössään esimiehelle, työtovereille ja alaisille.

Esimies on avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset ja työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet.

Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen riippuu työ- / virkasuhteen pituudesta. Yli 10 kk kestävässä sijaisuuksissa olevien työntekijöiden / viranhaltijoiden osaamisen kehittämisen menetelmät ovat yhdenvertaiset vakinaisen

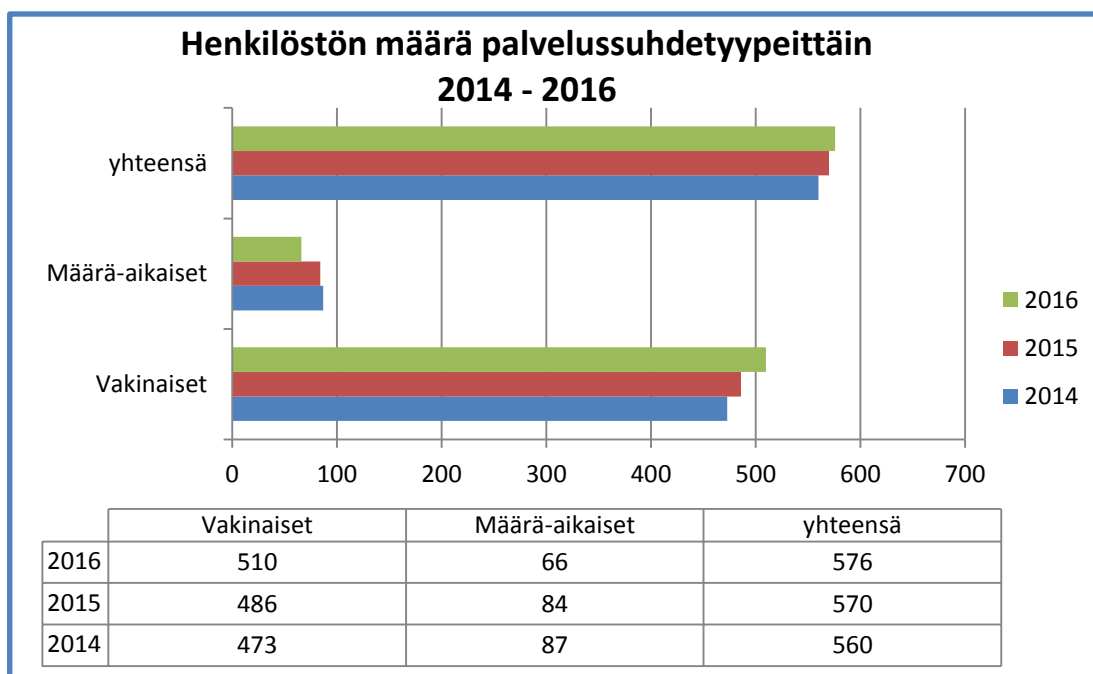
henkilöstön kanssa. Koulutus pyritään, mikäli mahdollista, järjestämään Ilmajoella tai alueellisesti lähiseudulla.

3. Henkilöstön määrä ja palvelussuhterakenne 2016

Ilmajoen kunnan henkilöstön määrä 31.12.2016 on 576 henkilöä. Henkilöstöstä vakituisessa palvelussuhteessa olevia on 510 (88,54 %) ja määräaikaista 66 (11,46 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden laskennassa ei ole huomioitu lyhytaikaisia alle 5 päivää kestäviä sijaisuuksia, kansalaisopiston tuntiopettajia eikä toista määräaikaista tehtävää hoitavia vakituisessa palvelussuhteessa olevia.

Koko henkilöstöstä naisia on 470 (81,6 %) ja miehiä 106 (18,4 %). Vakituudesta henkilöstöstä naisia on 420 (82,35 %) ja miehiä 90 (17,65 %). Määräaikaista henkilöstöstä naisia on 50 (75,76 %) ja miehiä 16 (24,24 %).

Taulukko 1. Henkilöstön määrä palvelussuhtedyyteittäin 2014 - 2016



Vuoden 2016 aikana vakinaisen henkilöstön määrä on kääntynyt nousuun ja vastaavasti määräaikaisten työsuhteiden määrä on merkittävästi laskenut. Jatkossa tulee edelleen erityistä huomiota kiinnittää siihen, että lakiin kirjattu peruste määräaikaisten työ-/ virkasuhteen käytöstä on olemassa.

Henkilöstön lukumäärällä tarkoitetaan tässä henkilöstötilinpäätöksessä kuntaan päätoimisessa palvelussuhteessa olevien henkilöiden lukumäärää henkilötyövuosiksi muutettuna. Henkilöstön lukumäärä ilmoitetaan toimialoittain erikseen vakituiset työsuhteet ja määräaikaiset työsuhteet sekä jaoteltuna iän ja sukupuolen mukaan.

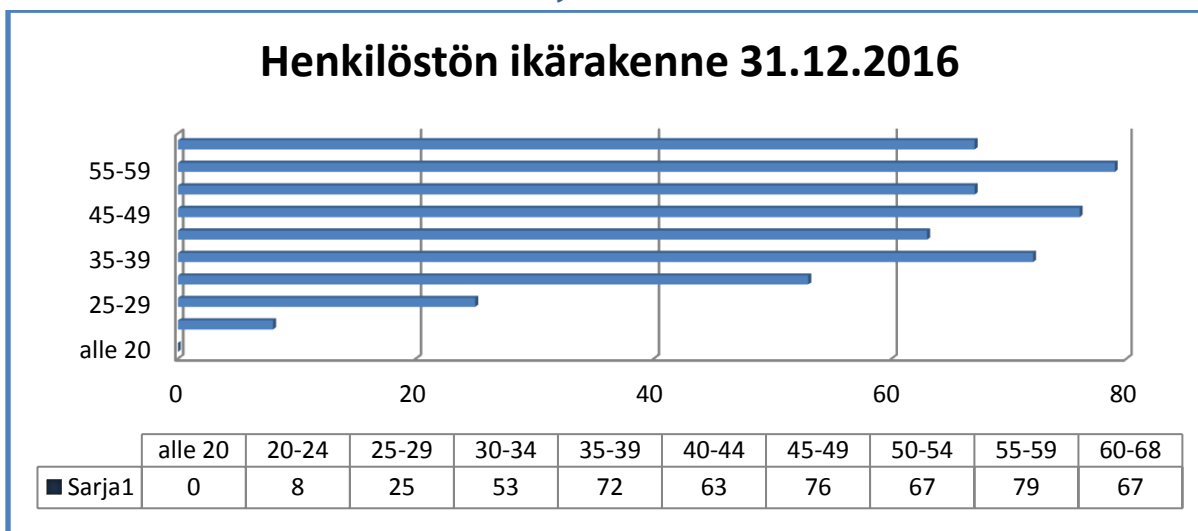
	Vakinaiset	naisia	miehiä	Määrä- aikaiset	Naisia	miehiä	yhteensä	%
Hallinto- ja taloustoimi	23,5	17,5	6	1,5	1,5		25	4,34 %
Ruoka- palvelut	41	41		3	2	1	44	7,64 %
Puhtaus- palvelut	33,5	33,5		2	2		35,5	6,16 %
Sosiaalitoimi	35,5	33,5	2	5,5	2,5	3	41	7,12 %
Varhais- kasvatus	140	140		25	24	1	165	28,65 %
Opetustoimi, sis. hallinto ja Ilmajoki-opisto	159,5	127,5	32	26	15	11	185,5	32,21 %
Vapaa- aikatoimi ja kirjasto	21	13	8	3	3		24	4,17 %
Tekninen toimi	56	14	42				56	9,72 %
YHTEENSÄ	510	420	90	66	50	16	576	

Taulukko 2: Ilmajoen kunnan henkilöstön määrä 31.12.2016

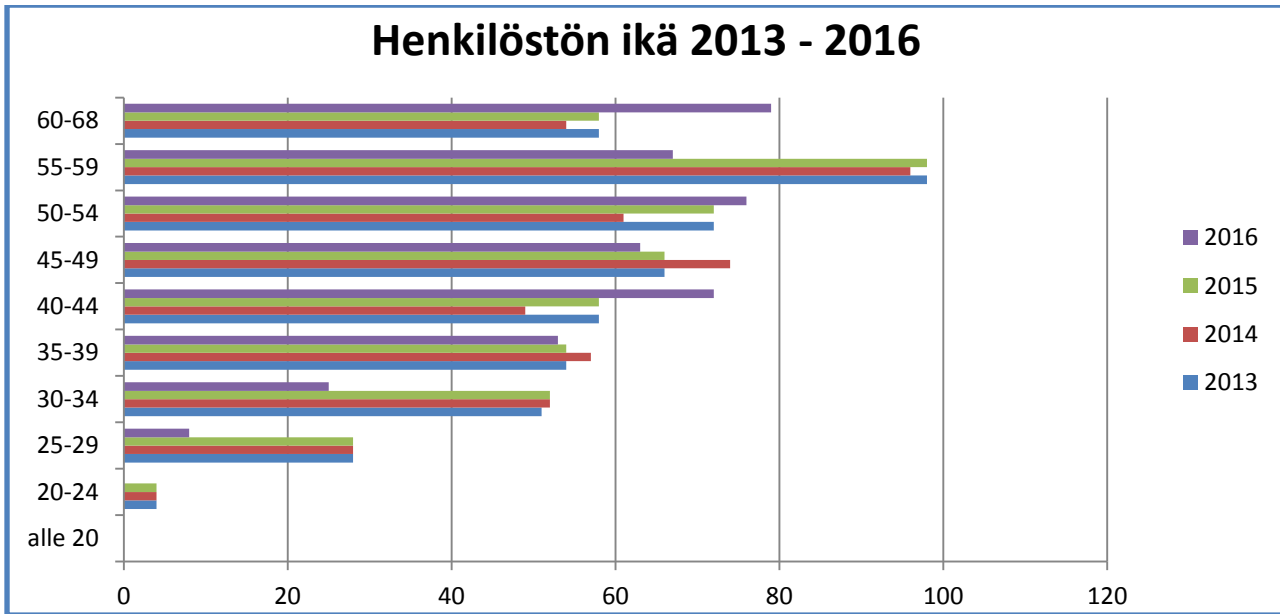
Määräaikaisia työntekijöitä on eniten sivistystoimessa (varhaiskasvatus ja opetustoimi).

Henkilöstömäärällä mitattuna kunnan suurin toimiala on opetustoimi ja toiseksi suurin on varhaiskasvatus; yhdessä nämä toimialat kattavat 60,86 % (edellisenä vuonna 58,59 %) koko kunnan henkilöstöstä. Naisvaltaisin ala on ruoka- ja puhtauspalvelut ja miesvaltaisin ala tekniset palvelut.

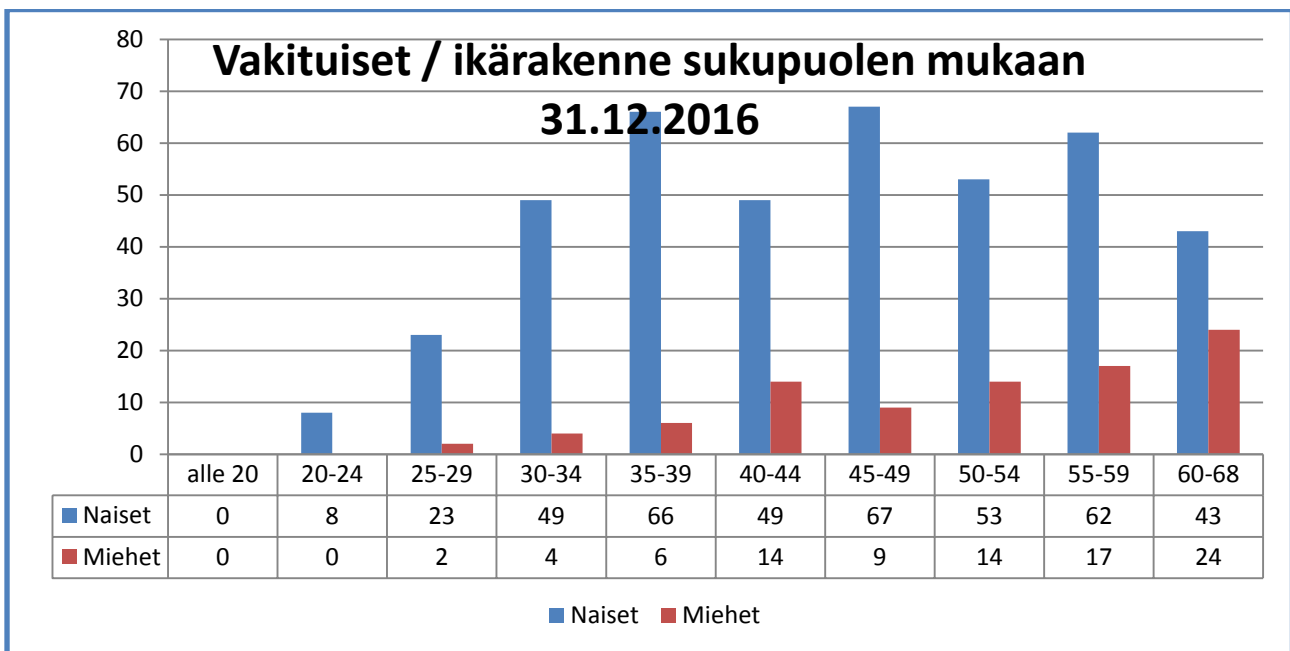
4. Henkilöstön ikärakenne ja muutos edelliseen vuoteen



Ilmajoen kunnan vakituisen työntekijöiden keski-ikä 31.12.2015 oli 46,71 , kun se edellisenä vuonna vastaavaan aikaan oli 47,14 vuotta. Kunta-alan keski-ikä v. 2014 oli 45,7 vuotta.



Ikärakenne kertoo siitä, että niin kuin koko kunta-alalla niin myös Ilmajoen kunnassa liki 40 % työntekijöistä eläköityy seuraavan kymmenen vuoden aikana.



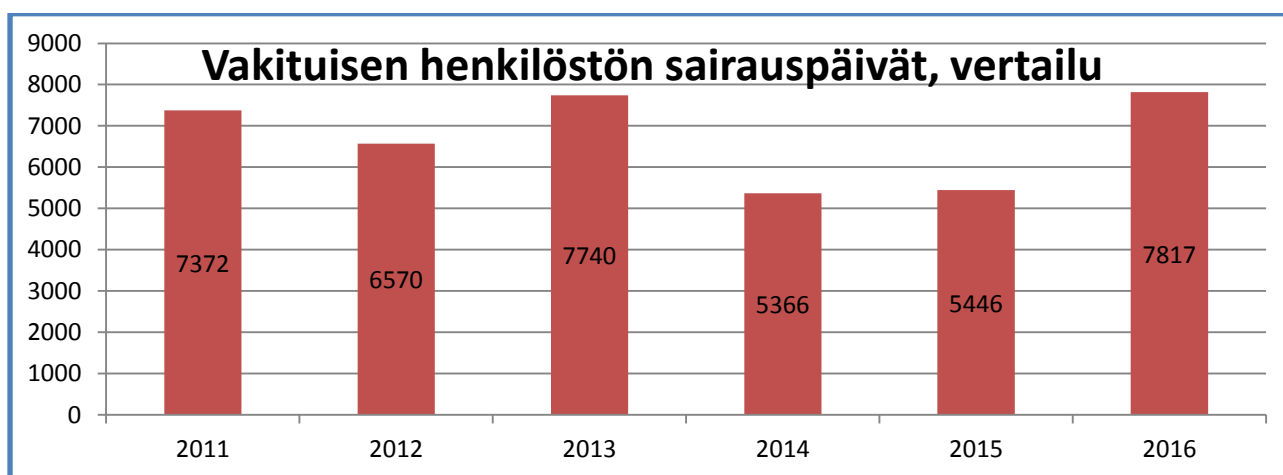
Ilmajoen kunnan vakituisista työntekijöistä 41,77 % oli yli 50 vuotiaita; vastaava luku edellisenä vuonna oli 44,05 %. Miehistä 61,11 % oli yli 50-vuotiaita; vastaava luku edellisenä vuonna oli 59,77 %. Naisista yli 50-vuotiaita oli 37,62 %; vastaava luku edellisenä vuonna oli 40,56 %.

5. Terveysperusteiset poissaolot v. 2016

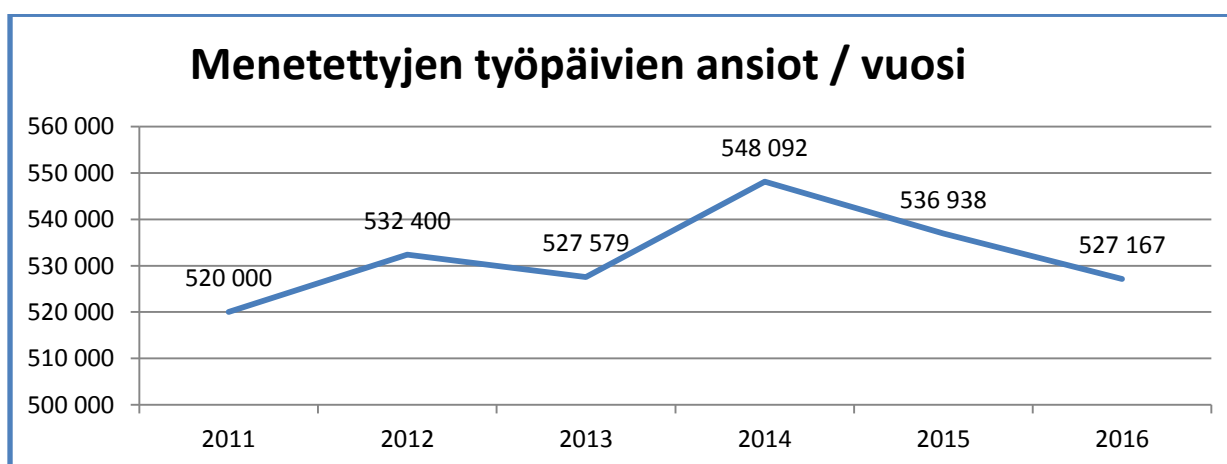
Henkilöstö yhteensä		< 4 pv	4 – 29 pv	30-60 pv	61 – 90 pv	91-180 pv	Yli 180 pv	Yht.	Keski-arvo/ päiviä/vaki nainen työntekijä
23,5	Hallinto ja talous	13	101		77			191 310 (471)	8,13 12,9 (20,48)
35,5	Sosiaali- toimi	21	208	168	225			622 307 (335)	17,5 9,3 (12,41)
140	Varhais- kasvatus	93	925	692	312	130	413	2565 2029 (2142)	18,32 16,1 (16,73)
180,5	Opetus ja muu sivistys- toimi	117	838	380	228	698	208	2469 1247 (1434)	13,68 7,09 (8,29)
56	Tekninen toimi	40	252	143		208		643 630 (415)	11,48 11,5 (7,41)
74,5	Ruoka- ja puhtaus- palvelut	41	370	362	159	395		1327 923 (569)	17,81 12,8 (8,62)
510		325	2694	1745	1001	1431	621	7817	15,33
486		193	1959	1126	918	575	675	5446	11,21
(473)		(191)	(1520)	(898)	(1061)	(423)	(1212)	(5366)	(11,34)

Vuonna 2016 sairauspäivien keskiarvo oli Ilmajoen kunnan henkilöstössä 15,33 päivää, kun vastaava luku v. 2015 oli 11,21 päivää. 2,94 % (1,65 % / 2015) vakinaisesta henkilöstöstä oli sairauslomalla 91 päivää tai enemmän ja kulutti 26,25 % (22,95 % / 2015) kaikista sairauspäivistä. 63,73 % (55,14 % / 2015) työntekijöistä ei ollut joko lainkaan sairauslomalla tai määrä oli alle 4 päivää. Tätä voi pitää erittäin hyvänä suuntana eli pääosin henkilöstön työkyky on hyvä, kun sitä tarkastellaan prosentuaalisena osuutena koko henkilökunnasta. 2,55 % (35 % / 2015) vakinaisesta henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauslomalla. Ero johtunee alle 4 päivän sairauslomien tarkemmasta ilmoittamisesta. Vuonna 2015 koko kunta-alalla vakituisen henkilöstön sairauspoissaolojen määrä oli 15,8 kalenteripäivää. Ilmajoen kunnan tulosta voi pitää keskimääräisenä. Pitkien sairauslomien määrä on edelleen laskenut. Punaisella on merkitty v. 2015 luku ja sulkuihin on merkitty vastaava luku v. 2014.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu vakituisen henkilöstön sairauspäivien määrän vertailu vuosilta 2011-2016.



Alla olevassa taulukossa on kuvattu sairauspäivien johdosta menetettyjen kalenteripäivien arvo. Luvuissa ei ole huomioon otettu palkan sivukuluja, sairausvakuutuskorvauksia eikä sijaisten palkkakustannuksia. Vuonna 2016 sairausvakuutuskorvausten määrä oli 269 704 euroa (v. 2014 = 247 742 euroa) eli kattaa n. 38,76 % menetettyjen työpäivien arvosta, kun sivukulut otetaan huomioon.



Tapaturmat v. 2016

Poissaolot työtapaturman vuoksi laskivat edellisvuodesta. Alla olevassa taulukossa on kuvattu vertailu poissaolopäivien määrästä vv. 2013 – 2016. Kunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus on Vakuutusyhtiö Pohjolassa. Sattuneita vahinkoja oli yhteensä 32 (v. 2015 = 52), joista vakuutusyhtiölle on tullut yhteensä 267 sairauspäivää. Työnantajalle maksetut korvaukset olivat 22 491 euroa (v. 2015 yhteensä 27 933 euroa).

Alla on vakuutusyhtiö Pohjolan antama työturvallisuusraportti Ilmajoen kunnan henkilöstölle sattuneista tapaturmista vv. 2013 -2016.

Työpaikkatapaturmat (0 pv = maksettu korvauksia)

Lukumäärä (kpl)	2013	2014	2015	2016
0 pv	24	28	24	12
1-3 pv	0	0	1	1
4-6 pv	3	3	4	1
7-14 pv	9	5	4	2
15-30 pv	5	4	5	1
31-90 pv	1	0	4	1
91-180 pv	1	1	0	0
181-365 pv	0	0	0	0
Yhteensä	43	41	42	18

Eniten tapaturmia sattui sosiaalipalveluissa 8 kpl ja seuraavaksi eniten teknisessä toimessa. Tyypillisimmin vahinkotilanne oli liukastuminen, kaatuminen ja asiakkaan nostaminen tai muu avustaminen. Työtapaturman tai ammattitaudin vuoksi työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan pääsääntöisesti 120 päivän ajan ja edelleen 2/3 palkkaan 120 päivää, jonka jälkeen vielä harkinnan mukaan 2/3 enintään 125 kalenteripäivää.

Työmatkalla tapaturmia oli yhteensä 6 kpl, joista syntyi yhteensä 7 sairauspäivää.

Varhe-maksut ja eläkemenoperusteiset maksut 2015 - 2016

Varhe-maksut	Omat eläkemenot	Maatalous-lomitus	Palkkasumma-perusteinen maksu	Yhteensä
2015	91 592,37	4 793,10	64 223,63	160 609,10 €
2016	66 284,44	6 957,04	78 472,82	151 714,30 €
2017 ennakko	45 172,72	106,17	78 963,94	124 242,83 €
Eläkemenoperusteinen maksu				
2015	1 336 400,29	20 111,67		1 356 512 €
2016	1 239 163,28	18 708,54		1 257 871,82 €
2017 ennakko				953 642,71 €

Varhaiseläkemenoperusteinen maksuun (varhe-maksu) sisältyy omien työkyvyttömyyseläkkeiden tai kuntoutustukien vuoksi kohdennettu maksu, maatalouslomituksesta aiheutuva varhe-maksu sekä palkkasumma-perusteisesti määräytyvä varhe-maksu (ns. yhteisvastuu). Osatyökyvyttömyyseläkkeellä

olevista ei mene varhe-maksua. Vuonna 2016 erityisesti omien eläkemenojen mukaiset varhe-maksut ovat kääntyneet laskuun, joka edelleen korostaa varhaisen tuen merkitystä työurien pidentämisessä.

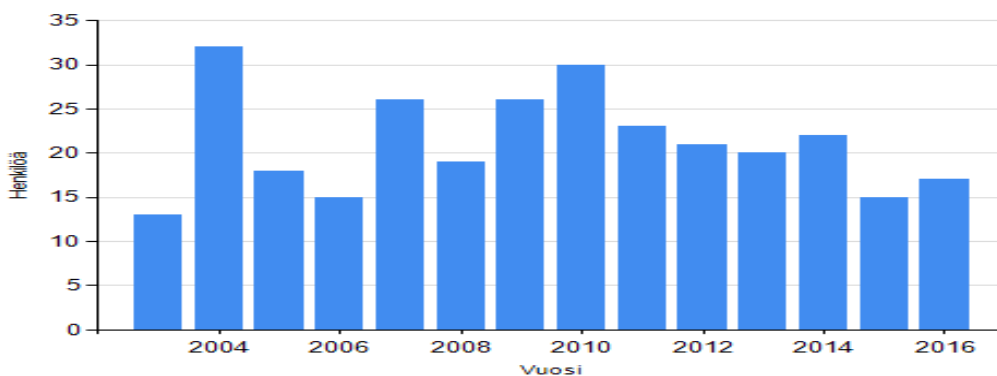
Eläkemenoperusteista maksua maksetaan vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet ennen vuotta 2005. Kuntien eläkevakuutuksen valtuuskunta vahvistaa vuosittain eläkemenoperusteisen maksun kokonaismäärän. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken sen perusteella, kuinka paljon nyt maksussa olevista eläkkeistä on karttunut kunkin jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005 tehdystä työstä.

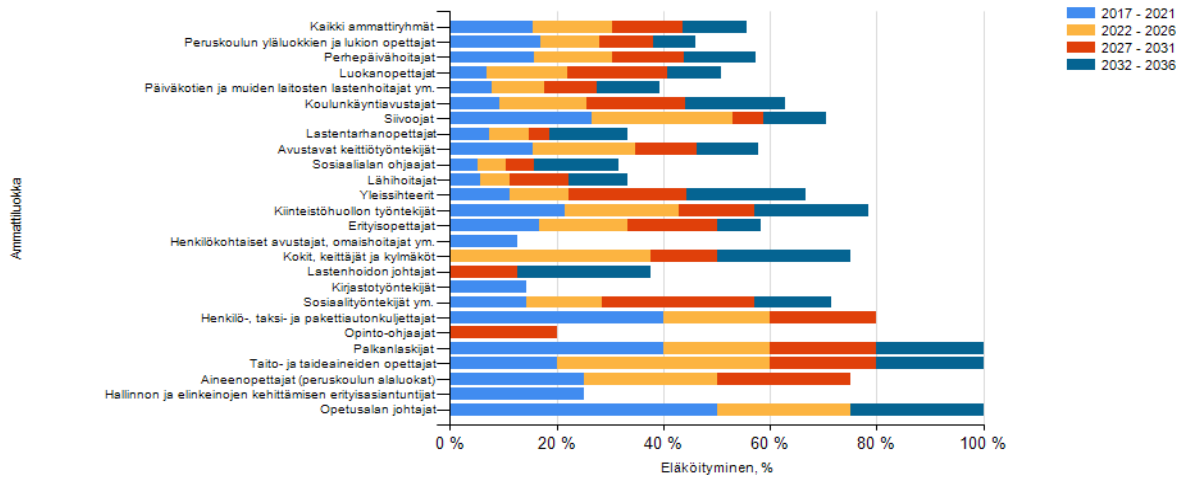
6. Eläköityminen

Eläkkeelle siirtyneet, Kuntien eläkelaitoksen, KEVA:n tilasto

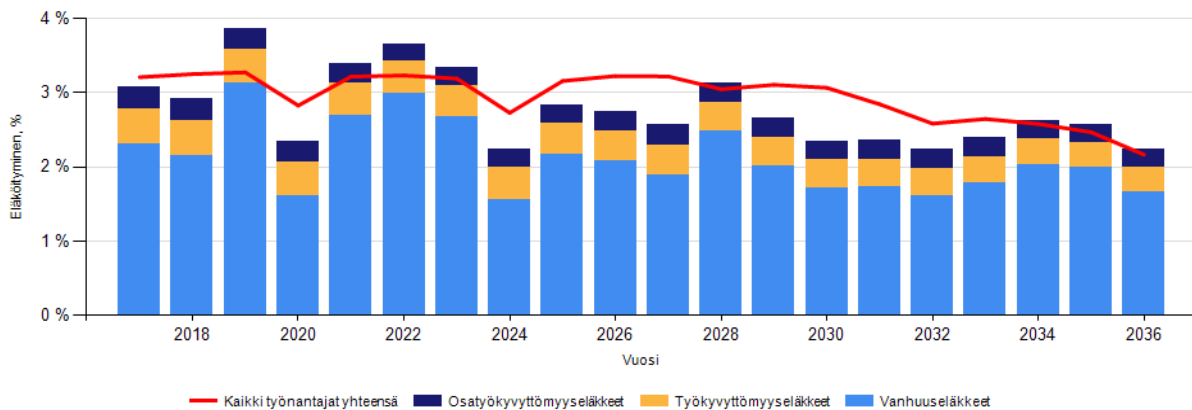
Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2003	13	52,8
2004	32	57,6
2005	18	58,4
2006	15	58,8
2007	26	59,2
2008	19	60,2
2009	26	60,5
2010	30	58,6
2011	23	59,0
2012	21	62,4
2013	20	63,1
2014	22	61,4
2015	15	60,4
2016	17	61,1
Yhteensä	297	59,6

Vuonna 2016 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,1 vuotta ja eläkkeelle jäi 17 henkilöä. Alla on kuvattu sama taulukko lukumäärien suhteen pylväsdiagrammina.





Yllä on kuvattu KEVA:n ennuste Ilmajoen kunnan eläköityvästä henkilöstöstä ammattiryhmittäin ja alla eläkelajeittain. Alla olevassa taulukossa pylväikkö kuvaa Ilmajoen kunnan henkilöstöä.



Alla oleva taulukko perustuu henkilöstötoimistossa valmisteltuun ennusteeseen.

Vanhuuseläke-ennuste vakituinen henkilöstö vuosina 2017-2021

	2017	2018	2019	2020	2021	Yhteensä
Toimistotyö	0	1	0	1	2	4
Talous- ja henkilöstö- palvelut	0	1	0	5	0	6
Muu yleinen hallinto	0	1	0	0	0	1
Ruokapalvelut	0	0	1	1	4	6
Puhtauspalvelut	2	0	4	1	3	10
Perhepäivähoitajat	0	1	3	2	0	6
Muu varhaiskasvatus	0	1	0	2	2	5
Koulunkäynnin-ohjaajat	0	0	0	3	2	5
Luokanopettajat	0	0	3	1	1	5
Lehtorit	0	2	1	1	1	5
Ilmajoki-opisto	0	0	0	2	1	3
Kaavoitus	1	1	2	0	1	5
Tekninen, muu	0	0	2	0	0	2
Tekninen työntekijät	0	5	1	2	1	9
Yhteensä	3	13	17	21	18	72

Henkilöstöstä 39,3 % saavuttaa oman henkilökohtaisen eläkeiän vv. 2016 – 2025 aikana.

Arvio perustuu Keva:n raporttiin v. 2013. Työntekijä / viranhaltija päättää oman eläkkeelle siirtymisen ajankohdan voimassa olevan eläkelain mukaisesti.

7. Perhevapaat

Viranhaltijan oikeudesta perhevapaisiin on säädetty kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 29 §:ssä ja työntekijän oikeudesta perhevapaisiin työsopimuslain (55/2001) 4. luvussa. Kunnallisen alan virka- ja työehtosopimuksen mukaan varsinainen palkka maksetaan äitiysvapaan 72 ensimmäiseltä arkipäivältä. Palkallisen isyysvapaan kesto on 6 ensimmäistä arkipäivää.

	Henkilöä 2014	Henkilöä 2015	Henkilöä 2016	Kalenteripäiviä 2014	Kalenteripäiviä 2015	Kalenteripäiviä 2016
Äitiyslomat/ palkallinen	23	23	29	1 903	2 246	1 935
Äitiyslomat/ palkaton			22			743
Tilapäiset hoitovapaat (palkalliset)	117	102	105 (joista 11 miestä)	481 ka. 4,11 päivää	405 ka. 3,97 päivää	446 ka. 4,25 päivää
Tilapäiset hoitovapaat, (palkattomat)	6	6	11	12	7	35
Vanhempain- vapaat (palkaton)	25	30	28 (joista 2 miestä)	2643	3675	2 782
Hoitovapaat (palkaton)	25	31	32	4254	5869	5 554
Isyysvapaat/ palkallinen	2	2	2	41	69	11
Isyysvapaat/ palkaton			6			111
Yhteensä				9 334 kalenteripäivää	12 271 kalenteripäivää	11 617 kalenteripäivää

Tilapäinen palkallinen hoitovapaa on kestoaltaan 3 peräkkäistä kalenteripäivää ja se on tarkoitettu lapsen hoidon järjestämistä varten lapsen sairastuttua.

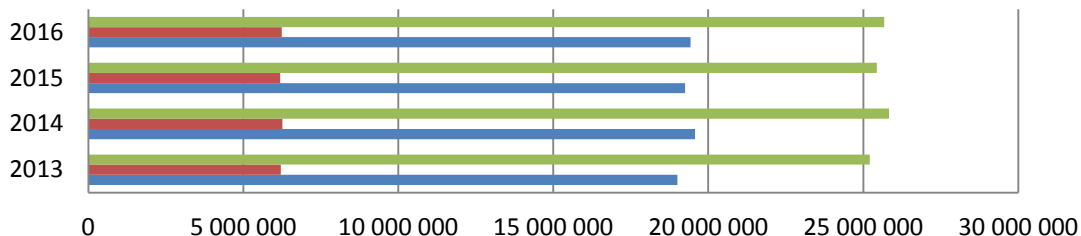
Äitiyslomia oli hieman enemmän kuin edellisenä. Äitiyslomien, vanhempainvapaiden ja hoitovapaiden ajalle joudutaan lähes koko ajalle palkkaamaan sijainen, jolloin määräaikaaisuudelle on lainmukainen peruste.

8. Henkilöstöinvestoinnit v. 2016

Työvoimakustannukset

Vuonna 2016 palkat ja palkkiot sisältäen mm. jaksotetut palkat, kokouspalkkiot ja työllisyystyöpalkat vähennettynä henkilöstökorvauksilla olivat yhteensä 19 425 481 euroa.

Palkka- ja palkkiokulut vv. 2013 - 2016



	2013	2014	2015	2016
■ Yhteensä	25 214 277	25 832 549	25 441 145	25 669 279
■ Henkilöstösivukulut	6 208 866	6 259 716	6 193 884	6 243 798
■ Palkat ja palkkiot	19 005 411	19 572 833	19 247 261	19 425 481

Työllisyystyöpalkkoihin käytettiin 100 316 euroa + sivukulut.

Alla olevassa taulukossa esitetään palkatun henkilöstön palkkamenot ilman henkilöstösivukuluja.

	2013	2014	2015	2016	Menon lisäys +/ vähennys – edelliseen vuoteen
Vakinaisen henkilökunnan palkat	8 374 381,35	8 466 267,93	8 452 941	9 284 791	+ 831 850
Sijaisten palkat	1 468 158,53	1 619 399,12	1 585 824	1 338 999	-246 825
Määräaikaisten palkat	1 904 331,20	1 979 362,91	1 887 438	1 678 305	-209 133
Ylityökorvaukset	18 373,60	33 245,00	31 593	18 983	-12 610
Tunti- ja urakkapalkat	324 707,52	319 544,00	343 970	345 061	+1 091
Opettajien palkat	6 498 842,98	6 603 842,99	(5 706 491,15)	(6 093 988)	
Opettajat määräaikaiset			(368 445,88)	(293 397)	
Opettajat sijaiset			(518 516,28)	(148 501)	
Opettajat yhteensä			6 593 453	6 535 886	-57 567
Talonmiesten palkat	427 847,24	389 315,30	365 074	349 522	-15 552
YHTEENSÄ	19 016 642,42	19 418 071,23	19 260 297	19 551 547	+291 250

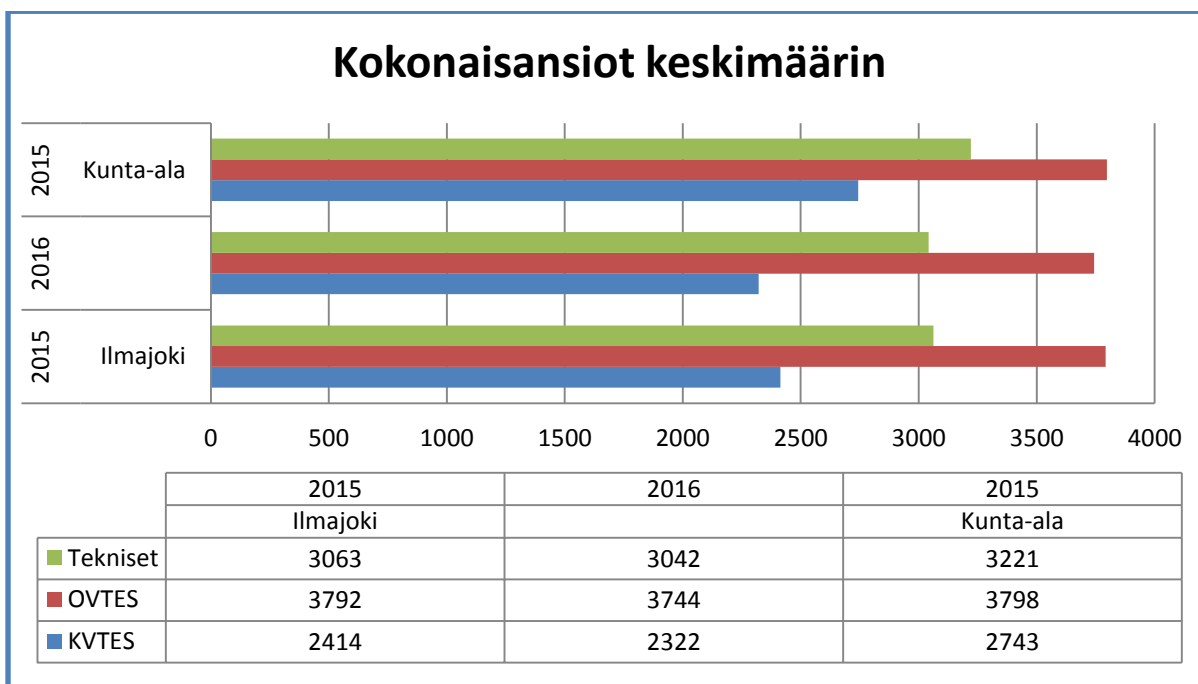
+ / - Jaksotetut palkat ja palkkiot	141 818,04	348 264,38	145 343	47 145	
Henkilöstö-korvaukset	- 317 066,79	- 306 363,40	- 290 771	-298 349	
Yhteensä	18 841 393,67	19 459 972,21	<u>19 114 868,98</u>	<u>19 300 343</u>	<u>+185 475</u>

Palkatun henkilöstön palkkakulut ovat nousseet kokonaisuutena kaikki lisäykset ja vähennykset 185 475 euroa. Alla oleva taulukko kuvaa tarkemmin vuoden 2016 muutoksen syitä.

	Varhaiskasvatus		Erotus	Sosiaali-palvelut		Erotus	Yhteensä
	2015	2016		2015	2016		
Vakinaisten palkat	2 844 760	3 393 093	+548 333	654 827	825 884	+171 057	+719 390
Määräaikaisten palkat	746 789	582 825	-163 964	416 245	309 712	-106 533	-270 497
Sijaisten palkat	707 406	562 008	-145 398	301 927	272 729	-29 198	-174 596

Kuten taulukosta voidaan päätellä selittää varhaiskasvatuksen ja sosiaalipalvelujen vakinaisen henkilöstön palkkakulujen nousu ja toisaalta määräaikaisten ja sijaisten palkkakulujen vähennykset koko henkilöstön palkkausmenojen kehityksen lähes kokonaan. Molemmissa palveluissa on vakinaistettu pitkissä määräaikaissa työsuhteissa olleita henkilöitä, joiden määräaikaaisuudelle ei ollut perustetta palvelutarpeen kasvun vuoksi. Lisäksi varhaiskasvatuksessa on lisätty päivähoitoyksiköiden määrää (Jaakonkujan päiväkotit), joten kokosummallaan vakinaisen henkilöstön lisäys ei näy määräaikaisten palkkojen vähennyksenä (+ 6 määräaikaista työntekijää.). Lisäksi vuonna 2016 tuli helmikuun alussa kaikille työntekijöille ja viranhaltijoille keskimäärin 0,47 % yleiskorotus, joka tekee koko palkkasummasta n. 92 000 euroa.

Alla olevassa taulukossa on vertailu Ilmajoen kunnan henkilöstön keskimääräisestä kokonaisansiosta / kk vuosilta 2015 – 2016 sopimusaloittain sekä vertailutietona kunta-alan keskimääräiset kokonaisansiot sopimusaloittain. Ilmajoen kunnan henkilöstön kokonaisansiot ovat vuoden aikana laskeneet verrattuna kunta-alaan keskimäärin, erityisesti KVTES:n sopimusosalalla.



Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevat lakimuutokset tulivat voimaan 1.1.2014. Kunnanhallitus hyväksyy vuosittain Ilmajoen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman .

Suunnitelman mukaan Ilmajoen kunnassa koko henkilöstöllä on yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Kun koulutusta suunnitellaan, lähtökohtana on aina työyhteisön toiminta ja työyhteisön tarpeet. Koulutustarpeet ja –mahdollisuudet selvitetään yhteistyössä yksikön henkilökunnan kanssa. Kaikkeen koulutukseen liittyy palautteen antaminen = koulutukseen osallistuneet antavat palautetta omassa työyksikössään esimiehelle, työtovereille ja alaisille.

Taulukko: Koulutusinvestoinnit v. 2016

	Euroa yhteensä 2014	Euroa / työntekijä 2014	Euroa yhteensä 2015	Euroa / työntekijä 2015	Euroa yhteensä 2016	Euroa / työntekijä 2016
Opetus- ja kulttuuri-palvelujen osto	23 525,02	42,01	25 708,13	45,10	31 514	54,71
Koulutusmatka-korvaukset	24 279,46	43,36	13 847,11	24,29	12 518	21,73
Koulutuskurssi-maksut	72 756,73	129,92	45 135,18	79,18	49 383	85,73
Koulutusmajoitus- ja ravitsemiskorvaukset	8 289,88	14,80	5 318,16	9,33	3 829	6,65
Yhteensä	128 851,09	230,09	90 008,58	157,91	97 244	168,83

Koulutukseen sijoitettu euromäärä on noussut edellisestä vuodesta ja koulutusta erityisesti opetustoimessa on järjestetty opetussuunnitelmauudistukseen liittyen yhteisinä koulutuksina alueen muiden kuntien kanssa. Osaamisen kehittämiseen on mahdollisuus hakea tukea (1136/2013). Tuen hakeminen edellyttää hyväksytyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja että koulutuspäivien seuranta on systemaattista ja ajantasaista. Tuki haetaan työttömyysvakuutusrahastosta vuodenvaihteessa ja summalla pienennetään kunnan maksua työttömyysvakuutusrahastoon. Koulutustukea voidaan hakea koulutukseen, joka on työnantajan kustantamaa, järjestämää / hankkimaa. Työntekijää kohden koulutustukeen hyväksytään 3 koulutuspäivää/työntekijä, á 6 tuntia, joka voi koostua myös useista lyhyistä koulutustilaisuuksista.

Ilmajoen kunnalla ei ole tällä hetkellä työvälinettä, jolla koulutustietoja voitaisiin keskitetysti kerätä. Käytössä ei ole myöskään systemaattisesti kerättyä tietoa tämänhetkisestä osaamisen aloista tai tasosta tai koulutustaustasta. Tiedot kerätään toistaiseksi exel-tilillä toimipisteittäin. Vuoden 2017 aikana saadaan käyttöön ohjelma, jolla kaikkiin koulutuksiin haetaan sähköisesti.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä	2014	2015	2016
Koulutuspäivien määrä	519	877	738
1 koulutuspäivää	153	167	167
2 koulutuspäivää	81	118	83
kolme koulutuspäivää	68	158	135
Koulutuskorvauksen määrä	9 204,47	15 270,32	12 850
Koulutuspäiviä/työntekijä	0,93	1,54	1,45

Vuoden 2015 ja 2016 tiedot ovat vertailukelpoisia, mutta vuoden 2014 tiedot ovat ainoastaan neljältä kuukaudelta.

9. Työterveyshuolto ja työsuojelu

Työterveyshuolto

Ilmajoen kunnan henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty JIK / Ilmajoen toimipisteessä. Työsuojelun toimintaohjelma sisältää sekä lakisääteisen työterveyshuollon että sairaanhoitosopimuksen.

	Työpaikkaselvitys (tuntia)	Ryhmän neuvonta ja ohjaus (tuntia)	Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl)	Muut terveystarkastusten käynnit (kpl)
2013	50,30	7		1505
2014	48,50	31	220	1418
2015	98	3,50	229	1036
2016	52,5	34,5	279	487

Yllä olevassa taulukossa on esitetty lakisääteisen työterveyshuollon käyntimäärät. Vuonna 2013 lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset olivat n. 29 % koko työterveyshuollon kustannuksista ja v. 2014 n. 35 %. Vastaava luku v. 2015 oli 31,50 %. Vuoden 2016 vastaava luku oli 39,23 %.

	Lääkäri	Terveyden -hoitaja	Fysio-terapeutti	Psykologi	Erikois-lääkäri	Lab.	Kuvant.
2013	1645	709	39		67	3558	
2014	1765	899	20		77	2069	266
2015	1811	908	25		60	2828	305
2016	1603	1105	16		85	2888	243

Yllä olevassa taulukossa on kuvattu sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon toimintatiedot. Vuonna 2013 sairaanhoidon osuus työterveyshuollon kustannuksista oli 71 % ja v. 2014 65 %. Vuonna 2015 vastaava luku oli 68.50 %.

Kela korvaa sairaanhoitosopimukseen kuuluvista menoista 50 % ja lakisääteisen työterveyshuollon kustannuksista 60 %. Vuonna 2013 kustannukset ilman kela-korvausta olivat yhteensä 179 392,70 euroa ja v. 2014 vastaava summa oli 205 905,32 euroa. Vuoden 2015 kustannukset olivat yhteensä 204 280,15 €. Vuoden 2016 kustannukset olivat yhteensä 230 383,58 €; luvusta puuttuvat vielä kunnan tekemät työterveyshuoltoon kuuluvat pienet hankinnat (suojalasit, näyttöpäätelasit ym.).

Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta kokoontui v. 2016 yhteensä kolme kertaa ja käsitteli yhteensä 28 §:ää. Tärkeimpiä käsiteltäviä asioita olivat työterveyshuollon tekemän työpaikkaselvitykset, otettiin käyttöön Riski-Arvi – ohjelma, jonka käyttöönottoa jatketaan vuoden 2017 aikana, käsiteltiin Ilmajoen kunnan yhdenvertaisuussuunnitelma, joka liitettiin osaksi tasa-arvosuunnitelmaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan työnantajan velvollisuus on edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. Avi:n työsuojelutarkastuksia tehtiin yhteensä 2 kappaletta.

Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Kuntastrategiassa ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on korostettu ennakosuunnittelua eläköitymisen varalle. Tämä on merkittävin kunnan sisäisessä toiminnassa tapahtuva muutos, joka vaikuttaa palveluiden tuotantoon. Erityisesti teknisessä toimessa, ruokapalveluissa että taloustoimessa eläköityminen on kaikkein nopeinta. Muussa toimintaympäristössä, lähinnä sote-uudistus, tapahtuvat muutokset on kuitenkin otettava huomioon henkilöstösuunnittelussa. Sote ratkaisun vaikutukset kunnan talousarvion rakenteeseen, menokertymään ja tulokertymään ovat ennakkotiedon mukaan merkittävät, joten sillä on vaikutuksia sekä taloushallinnon että henkilöstöhallinnon työtehtäviin.

Kunnan kasvava palvelutuotanto sekä opetustoimessa että varhaiskasvatuksessa edellyttää molemmille toimialoille henkilöstön määrän lisäystä. Erityisesti varhaiskasvatuksen osalta, henkilöstösuunnittelu on haasteellista, koska päätökset varhaiskasvatuksen organisaatorakenteesta ovat viivästyneet. Opetustoimessa aamu- ja iltapäivätoiminnan vakiintuminen selkeyttää henkilöstön työsopimuksia ja toiminnan organisointia.

Jatkossa on edelleen vahvistettava varhaisen tuen mallin mukaista toimintaa. Tässä yhteydessä ammatillisen kuntoutuksen ja korvaavan työn tarjoamia mahdollisuuksia tulee edelleen vahvistaa.