



Ilmajoki

# **HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS**

**2017**

**ILMAJOEN KUNTA**

## Johdanto

Ilmajoen kunnan henkilöstötilinpäätöksen v. 2017 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 2017 henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan, miten vuoden 2017 henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteet ovat toteutuneet vuoden 2017 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 2017 aikana oli henkilöstöhallinnon ohjelman laajennuksen käyttöönotto. Ohjelma otettiin käyttöön huhtikuussa 2017. Kaikki henkilöstöä koskevat hakemukset, työsopimukset ym. tehdään sähköisesti, vapautuu esimiestyötä enemmän toiminnan johtamiseen ja kehittämiseen. Sähköinen raportointi tarkentaa henkilöstöstä kerättyjen tietojen analysointia ja sitä kautta helpottaa suunnittelua ja kehittämistä.

Ilmajoella 29/3 2018

## 1. Ilmajoen kunnan kuntastrategia 2017–2020

### Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö jaksaa työssään paremmin

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. Johtajatason henkilöstöjohtamiskoulutus sekä muun henkilöstön suunnitelmallinen koulutus lisäävät työn tuloksellisuutta. Työilmapiirin säännöllisellä arvioinnilla lisätään työhyvinvointia pitkäjännitteisesti. Motivoitunut ja osaava henkilökunta on avainasemassa palvelujen tuottamisessa.

#### **Systemaattinen eläköitymiseen varautuminen kilpailukykytekijänä**

Eläköitymisen volyyymi 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. 2017

### 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 määräaikaaisuudesta 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

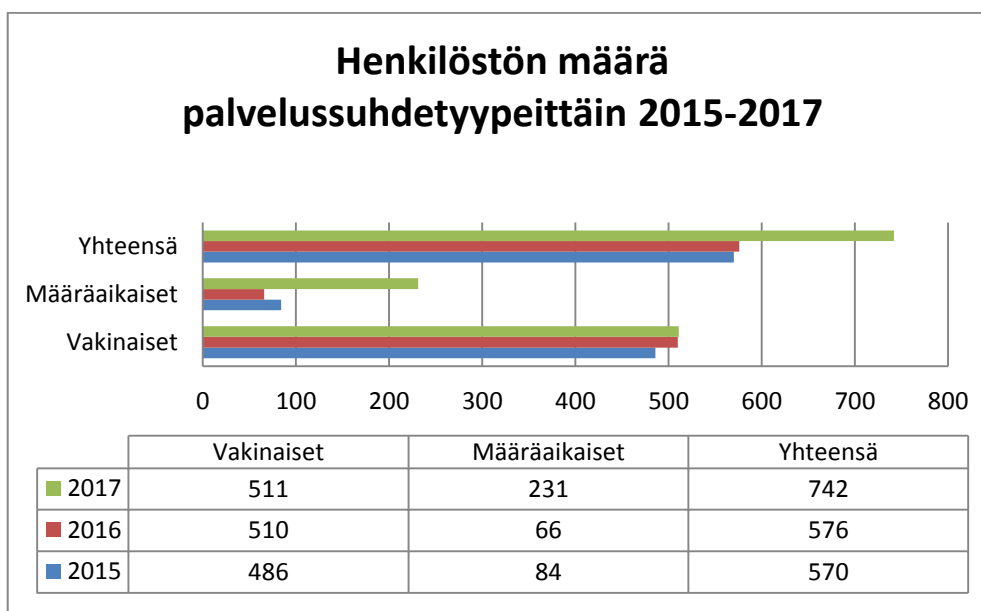
henkilöstön kanssa. Koulutus pyritään, mikäli mahdollista, järjestämään Ilmajoella tai alueellisesti lähiseudulla.

### 3. Henkilöstön määrä ja palvelussuhterakenne 2017

Ilmajoen kunnan henkilöstön määrä 31.12.2017 on 742 henkilöä. Henkilöstöstä vakituisessa palvelussuhteessa olevia on 511 (68,87 %) ja määräaikaisia 231 (31,13 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden laskennassa on aikaisemmista vuosista poiketen huomioitu myös lyhytaikaiset alle 5 päivää kestävät sijaisuudet, kansalaisopiston tuntiopettajat.

Koko henkilöstöstä naisia on 606 (81,67 %) ja miehiä 136 (18,33 %). Vakituisesta henkilöstöstä naisia on 417 (81,60 %) ja miehiä 94 (18,40 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia on 189 (81,82 %) ja miehiä 42 (18,18 %).

Taulukko 1. Henkilöstön määrä palvelussuhtetyypeittäin 2015 – 2017



Vuoden 2017 aikana vakinaisen henkilöstön määrä on pysynyt samana ja vastaavasti määräaikaisten työsuhteiden määrä hieman noussut. Jatkossa tulee erityistä huomiota kiinnittää siihen, että lakiin kirjattu peruste määräaikaisen 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 sukupuolen mukaan jaoteltuna.

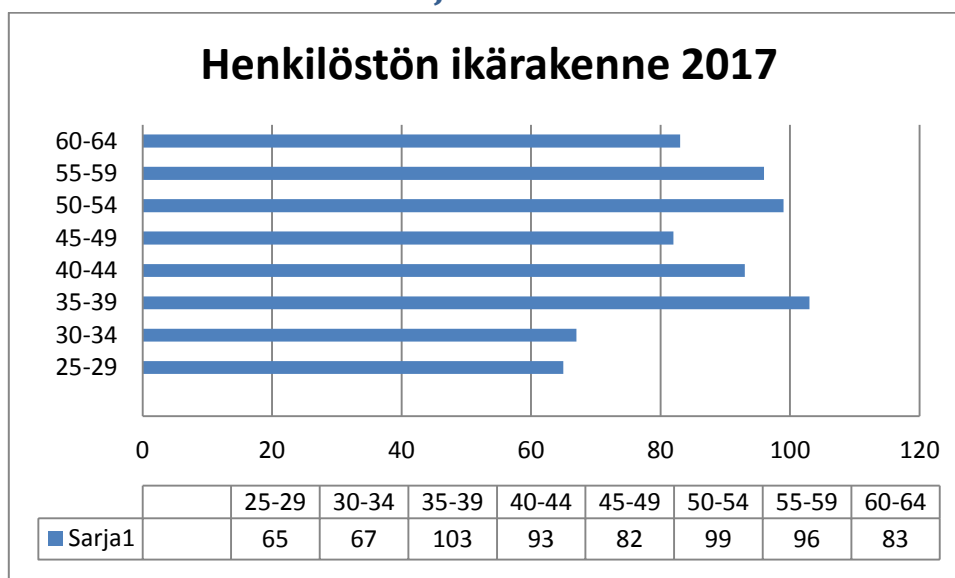
	Vakinaiset	Naisia	Miehiä	Määräaikaiset	Naisia	Miehiä	Yhteensä	%
Hallinto- ja taloustoimi	22,56	17,24	5,32	2,33	2,16	0,17	24,89	3,90
Ruokapalvelut	34,1	34,1		17,1	16,47	0,63	51,2	8,03
Puhtauspalvelut	27,41	27,41		11,81	11,81		39,22	6,15
Sosiaalitoimi	29,48	26,56	2,92	19,27	15,78	6,09	48,75	7,64
Opetustoimi, sis. Hallinto ja Ilmajoki-opisto	151,59	116,75	34,84	71,21	51,18	30,03	222,8	34,93
Varhaiskasvatus	122,72	122,72		50,83	50,55	0,28	173,55	27,21
Vapaa-aikatoimi ja kirjasto	17,46	10,21	7,25	9,95	6,16	3,79	27,41	4,30
Tekninen toimi	42,24	5,24	37	7,87	3,98	3,88	50,11	7,86
<b>Yhteensä</b>	<b>447,56</b>	<b>360,23</b>	<b>87,33</b>	<b>190,37</b>	<b>158,09</b>	<b>44,87</b>	<b>637,93</b>	

Taulukko 2: Ilmajoen kunnan henkilöstön määrä 31.12.2016

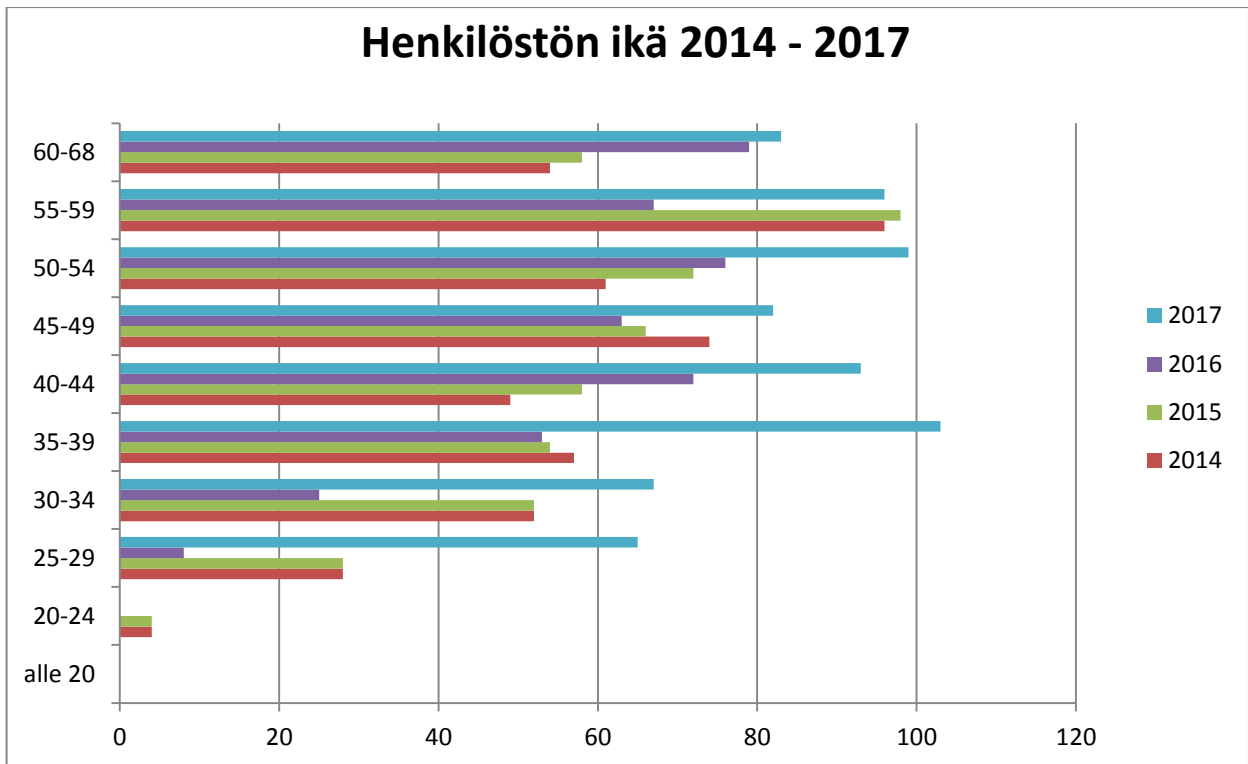
Määräaikaisia työntekijöitä on eniten sivistystoimessa (varhaiskasvatus ja opetustoimi).

Henkilöstömäärällä mitattuna kunnan suurin toimiala on opetustoimi ja toiseksi suurin on varhaiskasvatus; yhdessä nämä toimialat kattavat 62,14 % (edellisenä vuonna 60,86 %) koko kunnan henkilöstöstä. Naisvaltaisin ala on ruoka- ja puhtauspalvelut ja miesvaltaisin ala tekniset palvelut.

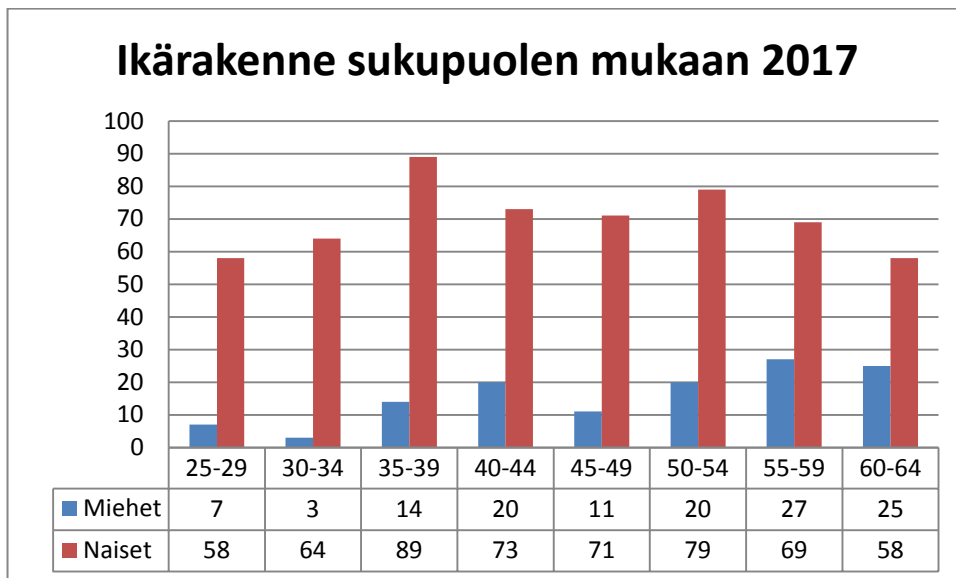
#### 4. Henkilöstön ikärakenne ja muutos edelliseen vuoteen



Ilmajoen kunnan vakituisten työntekijöiden keski-ikä vuonna 2017 oli 45,29. Edellisenä vuonna se oli 46,71 vuotta. Kunta-alan keski-ikä vuonna 2016 oli 45,8 vuotta.



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



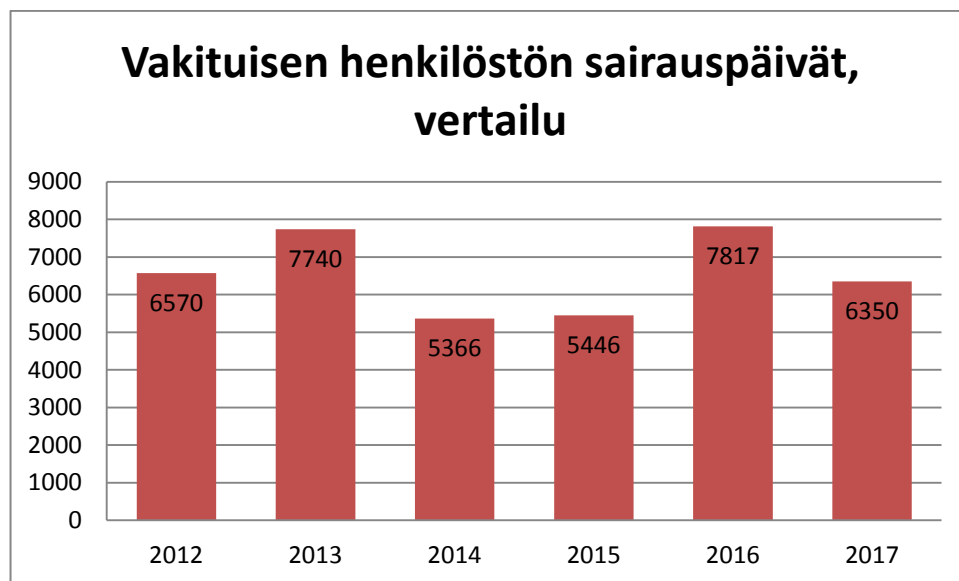
Ilmajoen kunnan vakituisista työntekijöistä 40,41 % oli yli 50 vuotiaita; vastaava luku edellisenä vuonna oli 41,77 %. Miehistä 56,69 % oli yli 50-vuotiaita; vastaava luku edellisenä vuonna oli 61,11 %. Naisista yli 50-vuotiaita oli 36,72 %; vastaava luku edellisenä vuonna oli 37,62 %.

## 5. Terveysperusteiset poissaolot v. 2017

Henkilöstö yhteensä		<4 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90pv	91-180 pv	yli 180pv	Yhteensä	Keski-arvo pv/työntekijä
22,56	Hallinto- ja talous	53	110	32	177			372	16,49
29,48	Sosiaalitoimi	122	162	31	82			397	13,47
122,72	Varhaiskasvatus	412	813	499	266	240		2230	18,17
169,05	Opetus- ja muu sivistystoimi	353	698	266	168			1485	8,78
42,24	Tekninen toimi	114	332	40	68			554	13,12
61,51	Ruoka- ja puhtauspalvelut	165	566	473			108	1312	21,33
<b>447,56</b>		<b>1219</b>	<b>2681</b>	<b>1341</b>	<b>761</b>	<b>240</b>	<b>108</b>	<b>6350</b>	<b>14,19</b>
2016 vertailu									
510		325	2694	1745	1001	1431	621	7817	15,33

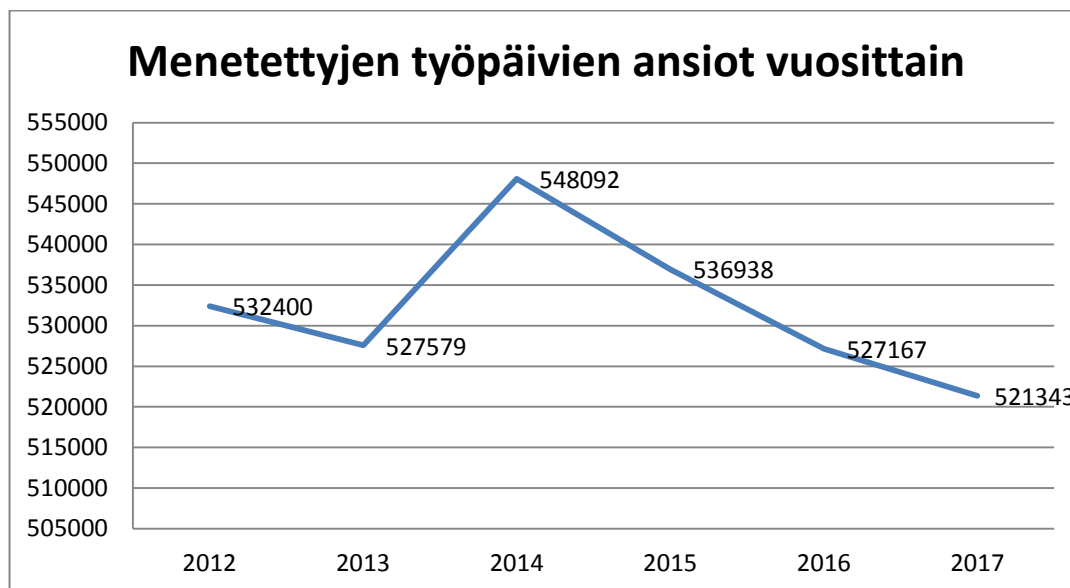
Vuonna 2017 sairauspäivien keskiarvo oli Ilmajoen kunnan henkilöstössä 14,19 päivää, kun vastaava luku v. 2016 oli 15,33 päivää. Pitkien sairauslomien määrä on laskenut selvästi vuodesta 2016. Lyhyiden sairauspäivien määrä sen sijaan on selvästi noussut. Selitys tähän on uusi henkilöstöhallinnon ohjelma, jossa sähköinen hakeminen on helpottanut sairauslomien hakemista. Työterveyslaitoksen mukaan vuonna 2016 koko kunta-alalla vakituisen henkilöstön sairauspoissaolojen määrä oli 16 kalenteripäivää. Ilmajoen kunnan tulosta voidaan pitää hyvänä.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu vakituisen henkilöstön sairauspäivien määrän vertailu vuosilta 2012–2017.





Alla olevassa taulukossa on kuvattu sairauspäivien johdosta menetettyjen kalenteripäivien arvo. Luvuissa ei ole huomioon otettu palkan sivukuluja, sairausvakuutuskorvauksia eikä sijaisten palkkakustannuksia. Vuonna 2017 sairausvakuutuskorvausten määrä oli 263 625 euroa ( v. 2016 = 269 704 euroa ) eli kattaa n. 41,38 % menetettyjen työpäivien arvosta, kun sivukulut otetaan huomioon.



#### Tapaturmat v. 2017

Kunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus on Vakuutusyhtiö Pohjolassa. Sattuneita vahinkoja oli yhteensä 41 (v. 2016= 32), joista vakuutusyhtiölle on tullut yhteensä 355 sairauspäivää.

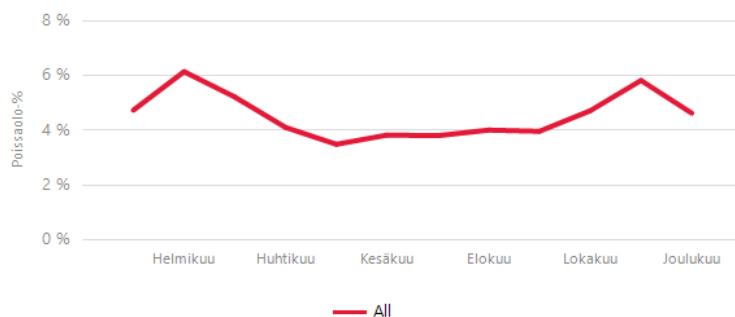
Keskimäärin yksi vahinko on aiheuttanut 8 sairauspäivää ja korvauksia on maksettu keskimäärin 1473 euroa/vahinko. Työnantajalle maksetut korvaukset olivat 17 630 euroa (v. 2015 yhteensä 22 491 euroa).

Vuonna 2017 työtapaturman vuoksi poissa työstä oli 13 henkilöä, yhteensä 159 kalenteripäivää. Euromääräisenä nämä poissaolot olivat yhteensä 11 640 euroa.

Työmatkatapaturmia oli yhteensä 11 kpl, joista syntyi yhteensä 15 sairauspäivää.

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.

Sairauspoissaolojen kehitys



Oheinen kuvaaja kertoo miten sairauspoissaolot ovat kehittyneet kunnassa vuoden 2017 aikana.

### Varhe-maksut ja eläkemenoperusteiset maksut 2015 - 2018

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 €
2018 ennakko	32 856,56	30,93	88 687,71	121 575,20 €
Eläkemeno- perusteinen 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	937 498,41	16 144,30		953 642,71 €
2018 ennakko	949 968,35	14 965,71		

Varhaiseläkemenoperusteinen maksuun (varhe-maksu) sisältyy omien työkyvyttömyyseläkkeiden tai kuntoutustukien vuoksi kohdennettu maksu, maatalouslomituksesta aiheutuva varhe-maksu sekä palkkasummaperusteisesti 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.

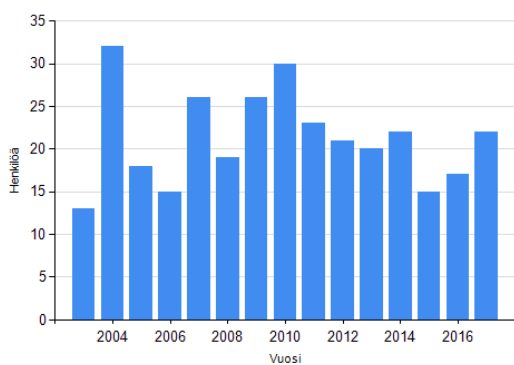
## 6. Eläköityminen

### Eläkkeelle siirtyneet, Kuntien eläkelaitoksen, KEVA:n tilasto

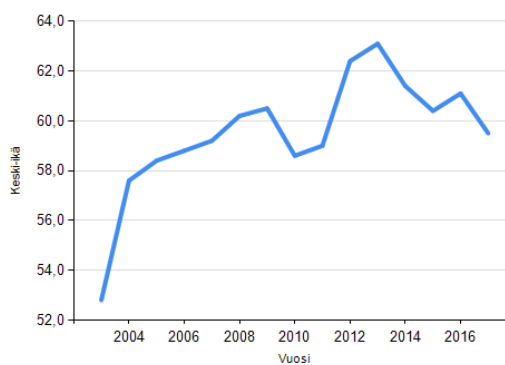
Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2003	13	52,8
2004	32	57,6
2005	18	58,4
2006	15	58,8
2007	26	59,2
2008	19	60,2
2009	26	60,5
2010	30	58,6
2011	23	59,0
2012	21	62,4
2013	20	63,1
2014	22	61,4
2015	15	60,4
2016	17	61,1
2017	22	59,5
<b>Yhteensä</b>	<b>319</b>	<b>59,6</b>

Vuonna 2016 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 59,5 vuotta ja eläkkeelle jäi 22 henkilöä. Alla on kuvattu sama taulukkomuodossa.

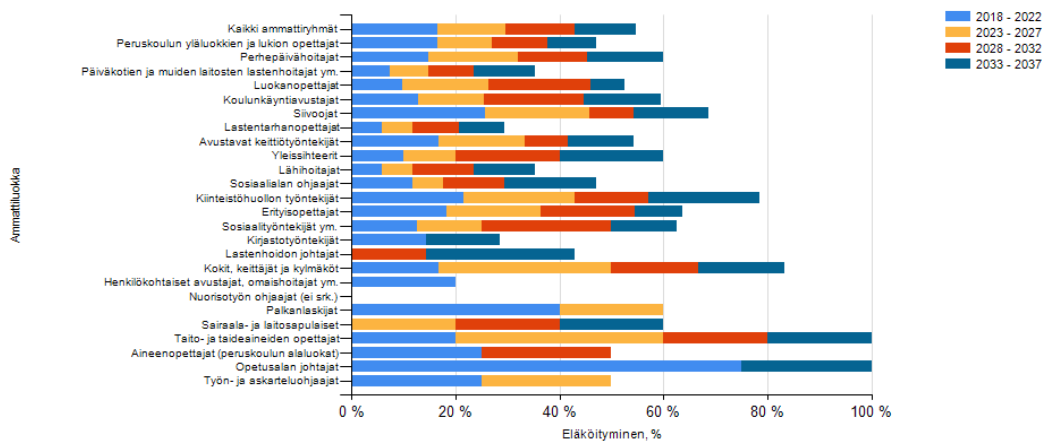
Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003 - 2017



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003 - 2017

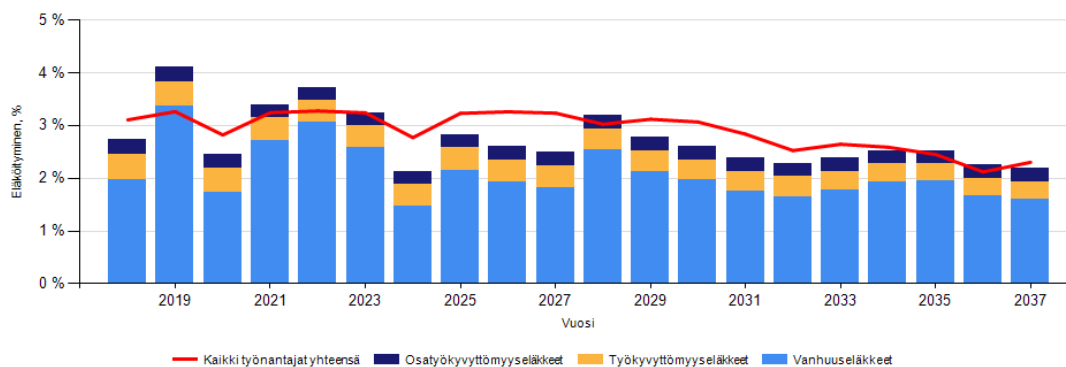


## Eläköitymisennuste 2018 - 2037 ammattiluokittain



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

## Eläköitymisennuste 2018 - 2037



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
<b>Yhteensä</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>72</b>

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 2015	Henkilöä 2016	Henkilöä 2017	Kalenteripäiviä 2015	Kalenteripäiviä 2016	Kalenteripäiviä 2017
Äitiyslomat/ palkallinen	23	29	23	2 246	1 935	1 446
Äitiyslomat/ palkaton		22	15		743	474
Tilapäiset hoitovapaat (palkalliset)	102	105 (joista 11 miestä)	105 (joista 9 miestä)	405 ka. 3,97 päivää	446 ka. 4,25 päivää	394 ka. 3,75 päivä
Tilapäiset hoitovapaat, (palkattomat)	6	11	2	7	35	5
Vanhempain- vapaat (palkaton)	30	28 (joista 2 miestä)	30 (joista 1 miehiä)	3675	2 782	3 590
Hoitovapaat (palkaton)	31	32	30 (joista 1 miehiä)	5869	5 554	4 469
Isyysvapaat/ palkallinen	2	2	2	69	11	27
Isyysvapaat/ palkaton		6	4		111	81
<b>Yhteensä</b>				12 271 kalenteripäivää	11 617 kalenteripäivää	10 486 kalenteripäivää

Tilapäinen palkallinen hoitovapaa on kestoltaan 3 peräkkäistä kalenteripäivää ja se on tarkoitettu alle 10-vuotiaan lapsen hoidon järjestämistä varten lapsen sairastuttua.

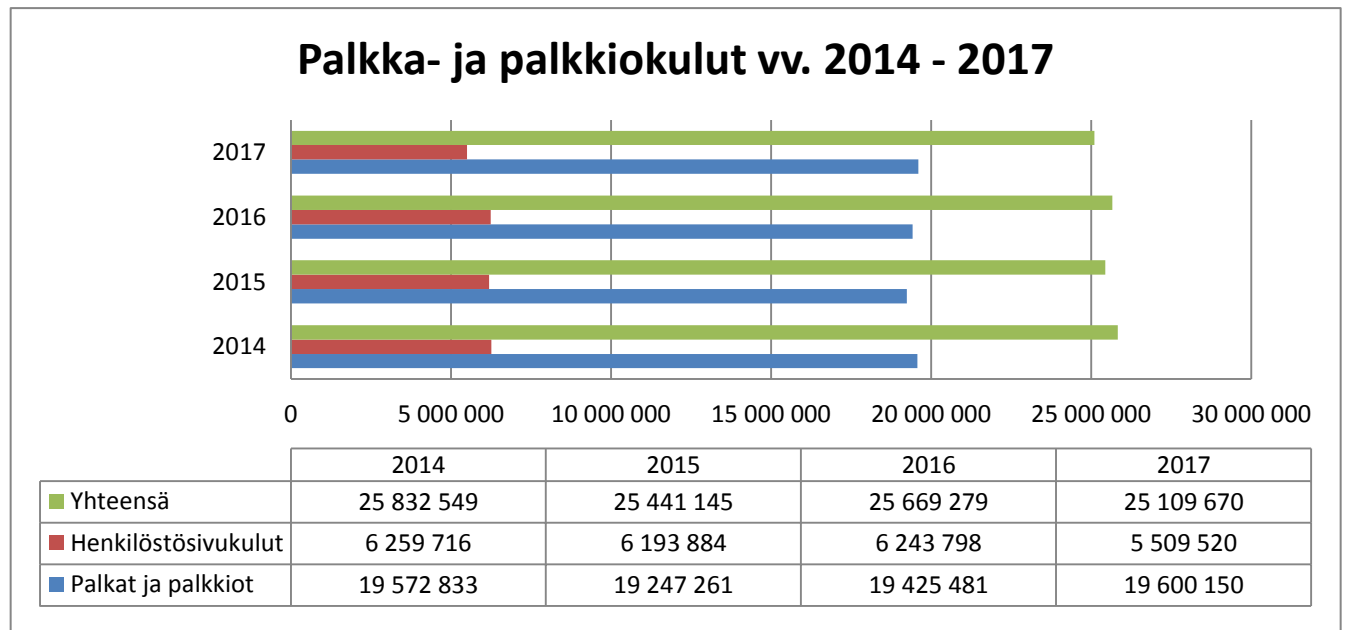
Äitiyslomia oli hieman vähemmän kuin edellisenä. Äitiyslomien, vanhempainvapaiden ja hoitovapaiden ajalle joudutaan lähes koko ajalle palkkaamaan sijainen, jolloin määräaikaisuudelle on lainmukainen peruste.

Kela on 1.4.2017 lähtien maksanut työnantajalle perhevapaakorvausta. Kertakorvaus on suuruudeltaan 2 500 euroa ja työnantaja voi hakea sitä kustannuksista, jotka aiheutuvat naispuolisen työntekijän vanhemmuudesta.

## 8. Henkilöstöinvestoinnit v. 2017

### Työvoimakustannukset

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



Työllisyystyöpalkkoihin käytettiin 132 286 euroa + sivukulut.

Alla olevassa taulukossa esitetään palkatun henkilöstön palkkamenot ilman henkilöstösivukuluja.

	2014	2015	2016	2017	Menon lisäys +/ vähennys – edelliseen vuoteen
Vakinaisen henkilökunnan palkat	8 466 267,93	8 452 941	9 284 791	9 664 972	+ 380 181
Sijaisten palkat	1 619 399,12	1 585 824	1 338 999	1 041 348	– 297 651
Määräaikaisten palkat	1 979 362,91	1 887 438	1 678 305	1 746 896	+ 68 591
Ylityökorvaukset	33 245,00	31 593	18 983	15 560	– 3 423
Tunti- ja urakkapalkat	319 544,00	343 970	345 061	342 468	+2 593
Opettajien palkat	6 603 842,99	(5 706 491,15)	(6 093 988)	(6 050 535)	
Opettajat määräaikaiset		(368 445,88)	(293 397)	(306 460)	
Opettajat sijaiset		(518 516,28)	(148 501)	(135 957)	

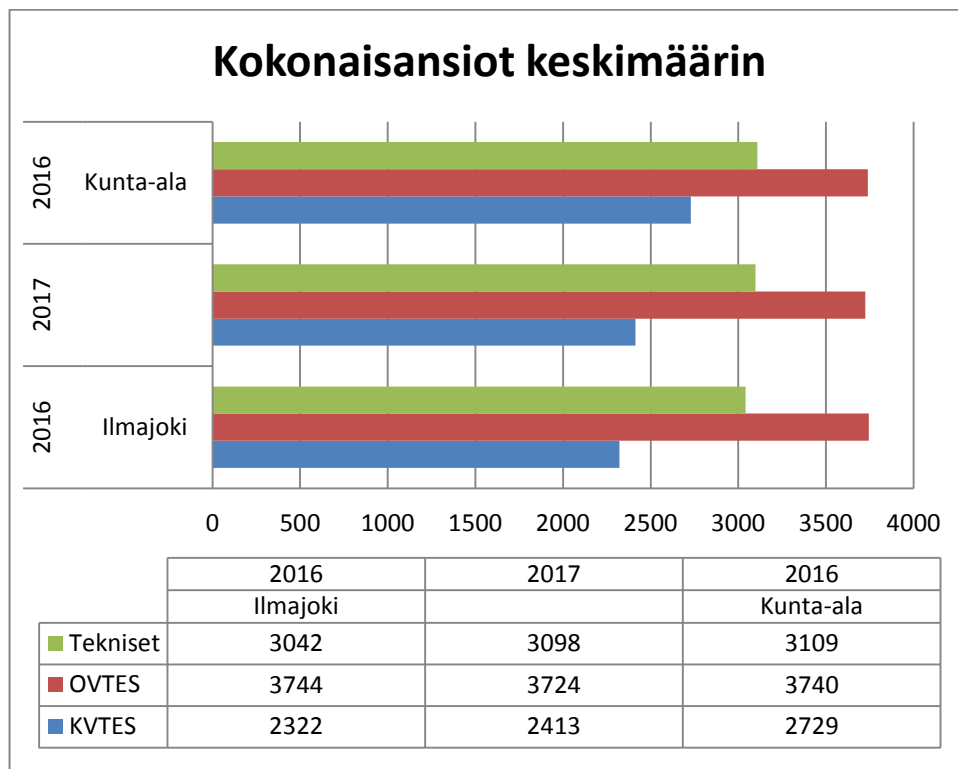
Opettajat yhteensä		<b>6 593 453</b>	<b>6 535 886</b>	<b>6 492 952</b>	<b>- 42 934</b>
Talonmiesten palkat	<b>389 315,30</b>	<b>365 074</b>	<b>349 522</b>	<b>353 107</b>	<b>+3 585</b>
<b>YHTEENSÄ</b>	<b><u>19 418 071,23</u></b>	<b><u>19 260 297</u></b>	<b><u>19 551 547</u></b>	<b><u>19 657 303</u></b>	<b>+105 756</b>
<b>+ / - Jaksotetut palkat ja palkkiot</b>	<b>348 264,38</b>	<b>145 343</b>	<b>47 145</b>	<b>52 400</b>	
<b>Henkilöstö-korvaukset</b>	<b>- 306 363,40</b>	<b>- 290 771</b>	<b>-298 349</b>	<b>-284 350</b>	
<b>Yhteensä</b>	<b>19 459 972,21</b>	<b><u>19 114 868,98</u></b>	<b><u>19 300 343</u></b>	<b><u>19 425 353</u></b>	<b>+125 010</b>

Palkatun henkilöstön palkkakulut ovat nousseet kokonaisuutena kaikki lisäykset ja vähennykset 125 010 euroa. Alla oleva taulukko kuvaa tarkemmin vuoden 2017 muutoksen syitä.

	2016 Vakinaisten palkat	2017 Vakinaisten palkat	Erotus	2016 Sijaisten palkat	2017 Sijaisten palkat	Erotus	2016 Määräaikaisten palkat	2017 Määräaikaisten palkat	Erotus
<b>Varhaiskasvatus</b>	3 393 093	3 568 379	175 286	582 825	443 192	-139 633	562 008	707 306	145 298
<b>Sosiaali-palvelut</b>	825 884	925 178	99 294	310 715	1 003	1 003	272 729	136 983	-135 746
<b>Nuoriso- ja liikunta</b>	363 431	373 183	9 452	20 582	19 215	-1 367	152 113	166 259	14 146
<b>Kirjasto- ja kulttuuri</b>	164 964	170 100	5 136				31 947	22 829	-9 118
<b>Tekninen</b>	822 589	845 109	22 520	22 385	0	-22 385	7 499	20 397	12 898
<b>Perusopetus (sis. Aamu- ja iltapäivätoim.)</b>	750 840	753 642	2 802	21 959	13 971	-7 988	350 304	384 618	34 314
<b>Yleishallinto (sis. Ruoka- ja puhtaus)</b>	761 668	814 311	52 643	70 268	2 504	-67 764	63 044	65 218	2 174
<b>Yhteensä</b>			367 133			-102 606			63 966

Varhaiskasvatuksessa, sosiaalipalveluissa ja ruokapalveluissa on vuoden mittaan vakinaistettu pitkissä määräaikaisissa työsuhteissa olleita henkilöitä, joiden määräaikaisuudelle ei ollut perustetta palvelutarpeen kasvun vuoksi. Lisäksi vuoden aikana vakinaistettiin 10 koulunkäynnin- ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajaa sekä 8 puistotyöntekijää. Sijaisten palkkakustannukset ovat laskeneet, mutta vastaavasti määräaikaisten palkkakustannukset ovat nousseet. Nyt kuitenkin kiinnitetään erityistä huomiota siihen, että määräaikaisen palkkaamiselle löytyy lain vaatima peruste.

Alla olevassa taulukossa on vertailu Ilmajoen kunnan henkilöstön keskimääräisestä kokonaisansiosta / kk vuosilta 2016 – 2017 sopimusaloittain sekä vertailutietona kunta-alan keskimääräiset kokonaisansiot sopimusaloittain (lähde Tilastokeskus). Ilmajoen kunnan henkilöstön kokonaisansiot ovat hieman pienemmät, mitä kunta-alalla keskimäärin.



### 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. 2017

	Euroa yhteensä 2015	Euroa / työntekijä 2015	Euroa yhteensä 2016	Euroa / työntekijä 2016	Euroa yhteensä 2017	Euroa / työntekijä 2017
Opetus- ja kulttuuri-palvelujen osto	25 708,13	45,10	31 514	54,71	55 255	74,47
Koulutusmatka-korvaukset	13 847,11	24,29	12 518	21,73	12 576	16,95
Koulutuskurssi-maksut	45 135,18	79,18	49 383	85,73	57 994	78,16
Koulutusmajoitus- ja ravitsemiskorvaukset	5 318,16	9,33	3 829	6,65	7 504	10,11
<b>Yhteensä</b>	<b>90 008,58</b>	<b>157,91</b>	<b>97 244</b>	<b>168,83</b>	<b>133 329</b>	<b>179,69</b>



Koulutukseen sijoitettu euromäärä on noussut edellisestä vuodesta. Kuitenkin myös henkilöstön koulutuspäivät ovat nousseet selvästi, joka osaltaan selittää kustannusten nousua. 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.

Uuden henkilöstöhallinnon ohjelman myötä koulutuksia pystytään raportoimaan keksitetysti. Käytössä ei kuitenkaan ole systemaattisesti kerättyä tietoa tämänhetkisestä osaamisen aloista tai tasosta tai koulutustaustasta. Uusi järjestelmä mahdollistaa kuitenkin tämän tiedon tallentamisen henkilön tietoihin ja näin ollen tulevaisuudessa myös näitä asioita pystytään raportoimaan.

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä	2015	2016	2017
Koulutuspäivien määrä	877	738	880
1 koulutuspäivää	167	167	109
2 koulutuspäivää	118	83	114
kolme koulutuspäivää	158	135	181
Koulutuskorvauksen määrä	15 270,32	12 850	15 716,80
Koulutuspäiviä/työntekijä	1,54	1,45	1,72

## 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)
2014	48,50	31	220	1418
2015	98	3,50	229	1036
2016	52,5	34,5	279	487
2017	173,5	9,5	634	863

Vuonna 2017 lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset olivat 39,2 % koko työterveyshuollon kustannuksista ja v. 2016 n. 39,23 %. Vastaava luku v. 2015 oli 31,50 %. Vuoden 2014 vastaava luku oli n. 35 %.

	Lääkäri	Terveiden -hoitaja	Fysio- terapeutti	Psykologi	Erikois- lääkäri	Lab.	Kuvant.
2014	1765	899	20		77	2069	266
2015	1811	908	25		60	2828	305
2016	1603	1105	16		85	2888	243
2017	1597	1044	6		71	3097	246

Vuonna 2017 sairaanhoidon osuus työterveyshuollon kustannuksista oli 60,77 % ja v. 2016 65,60 %. Vuonna 2015 vastaava luku oli 68,50 %.

Kela korvaa sairaanhoitosopimukseen kuuluvista menoista 50 % ja lakisääteisen työterveyshuollon kustannuksista 60 %. Vuonna 2017 kustannukset ilman kela-korvausta olivat yhteensä 269 070,84 euroa ja v. 2016 vastaava summa oli 230 383,58 euroa. Vuoden 2015 kustannukset olivat yhteensä 204 280,15 €. Vuoden 2014 kustannukset olivat yhteensä 205 905,32 €; luvuista puuttuvat vielä kunnan tekemät työterveyshuoltoon kuuluvat pienet hankinnat (suojalasit, näyttöpäätelasit ym.).

### Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2017 yhteensä 7 kertaa ja käsitteli 63 pykälää. Työsuojelupäällikkönä toimi henkilöstöjohtaja Seija Kinnunen virastaan irtisanoutumiseen 11.8.2017 saakka. Rakennustarkastaja Satu Kangas-Kuittinen hoiti työsuojelupäällikön tehtäviä oman toimen ohessa Kinnusen jälkeen 3.12.2017 saakka, jolloin työsuojelupäällikön tehtävät otti vastaan henkilöstöjohtaja Tuija Mäki vuoden 2017 loppuun saakka.

Toimistohenkilökunnalle suunnattuja työpaikkaselvityksiä tehtiin yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Aluehallintoviraston toimesta tehtiin yksi (1) työsuojelutarkastus.

### Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Kuntastrategiassa ja henkilöstö- ja koulutus suunnitelmassa on korostettu ennakkosuunnittelua 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 työsuojelun ja toiminnan organisointia.

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