

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2015

HUMPPILAN KUNTA

14.3.2016
Humppilan kunta

Sisällys

1 HUMPPILAN KUNNAN VISIO JA PAINOPISTEALUEET	2
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
2.1 Henkilöstön määrän kehitys	3
2.2 Henkilöstön määrä 1.1.2015	4
2.3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne.....	4
3 PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET VUONNA 2015.....	6
4 TYÖAIKA JA TYÖPANOS.....	7
4.1 Työpäivät ja poissaolot	7
4.2 Poissaolojen kustannukset.....	9
5 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN	9
6 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS	11
7. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	11
8. TYÖKYVYN YLLÄPITO	12
9 ASIOIDEN KÄSITTELY	13

1 HUMPPILAN KUNNAN VISIO JA PAINOPISTEALUEET

Humppilassa aloitettiin uuden strategian teko syksyllä 2015. Se kuitenkin valmistuu vasta vuonna 2016. Seutukunnalla on tehty oma strategia, jossa on määritelty painopistealueita.

Humppilan kunnan visio vuoteen 2025

Humppilan kunta on merkittävä ekologinen logistiikka-alan, uusiutuvan energiantuotannon ja vetovoimaisten kaupallisten palvelujen keskus sekä alueellisen yhteistyön ja yrittäjyyden aktiivinen edistäjä. Hyvät palvelut ja eri kulttuurimuodot tukevat toisiaan tarjoten asukkaille turvallisen elämisen laatua.

Humppilan kunnan painopisteet vuosina 2013 - 2016

1. Lähipalvelut säilytettävä Humppilassa
2. Itsenäisenä kuntana yhä tiiviimpää yhteistyötä naapureiden kanssa (Forssan seutu sekä Somero, Urjala ja Loimaa)
3. Talouden tasapaino (lisää työpaikkoja, asukasluku nousuun, yhteistyöllä säästöjä, riittävät kehityspanokset turvattava)
4. Viihtyisyys

Seutukunnan kehittämisen painopistealueet vuoteen 2025

Forssan seudun elinkeinostrategiassa on neljä painopistettä:

1. energia ja ympäristö
2. hyvinvointi
3. vihreä logistiikka
4. teknologia

Seudun energia- ja ympäristöliiketoiminnan kehittämisessä on tavoitteena rakentaa Forssan seudusta Suomen johtava energia- ja ympäristöliiketoiminnan keskus. Tämä tapahtuu liittämällä toisiaan tukevat toimenpiteet ja hankkeet, yksityiset sekä julkiset panostukset nivoutumaan kohti yhteistä päämäärää. Hyvinvointiteeman alle kuuluvat perinteisten hyvinvointipalvelujen lisäksi luovien alojen kehittäminen. Vihreän logistiikan teeman tavoitteena Forssan seudusta tulee vuoteen 2025 mennessä Suomen johtava vihreän logistiikan keskus.

Humppilan kunnan väestönkehitys ja -ennusteet

Hämeen liiton tilastoennusteen mukaan Humppilan kunnan väkiluku tulisi painumaan 2400:n kieppeille vuoteen 2040 asti.

Taulukko 1. Väestörakenne Humppilassa tulee kehittymään seuraavanlaisesti:

Ikäryhmä	2012	2015	2020	20130	2035	2040
0-14	429	412	392	371	365	362
15-64	1524	1463	1351	1249	1235	1243
65-74	258	307	380	365	347	315
75+	276	264	280	405	447	480
Yht.	2487	2450	2403	2390	2394	2400

Väestömuutokset tulevat pitkällä aikavälillä vaikuttamaan kunnan palvelutuotantoon sekä työvoiman saatavuuden suhteen että palveluiden kysynnän painotuksina. Yli 75 -vuotiaiden osuus tulee kasvamaan merkittävästi luoden paineita uudenlaisten palveluratkaisujen kehittämiseksi. Kehittämistyö on tehty Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymässä vuoden 2014 alusta alkaen, mutta kunnan päättäjillä on mahdollisuus vaikuttaa kuntayhtymän toimintaan ja kehittämiseen.

Yleistä tämän raportin tiedoista

Tässä raportissa esitetyt tiedot koskevat tilannetta 31.12. tai koko vuoden ajalta kerättyjä tietoja, mikäli toisin ei mainita. Joidenkin henkilöstöryhmien osalta tietoja on yhdistelty, koska työntekijämäärät ovat olleet liian pieniä esitettäväksi tilastoina. Seuraavaan raporttiin voidaan kerätä lisää tarkentavia tietoja.

Kunnan henkilöstön kokonaismäärä on noin 100 aiemman 163 sijaan. Vakituista henkilöstöä on 73.

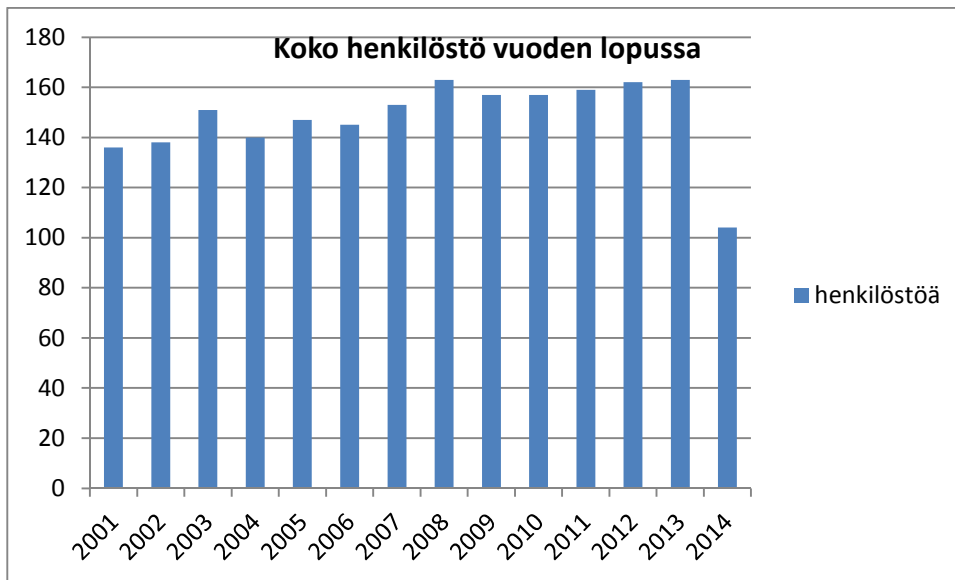
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1 Henkilöstön määrän kehitys

Henkilöstön kokonaismäärä on noussut vähän vuosi vuodelta aina vuoteen 2013 saakka. Henkilöstöryhmistä etenkin hoitohenkilöstön määrä on noussut. Tähän ovat vaikuttaneet valtion säätämät lait ja muut velvoittavat säännökset sekä kunnanvaltuuston päätös, jonka mukaan kaikki hoivatoimissa oppisopimuksella työskentelevät vakinaistetaan, kun he ovat valmistuneet. Henkilöstömäärän nousevalla trendillä on vaikutusta etenkin kunnan talouteen, sillä samalla myös palkkasumma kasvaa vuosittain. Kuviossa 1. on esitetty koko henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä. Vakituisten henkilöstön kokonaismäärä on myös ollut lievästi nousujohteinen vuoden 2013 loppuun asti. Vuonna 2015 kokonaishenkilöstömäärä oli 90, joista vakituisia oli 73.

Taulukko 2. Henkilöstön kokonaismäärä on jakaantunut toimipisteittäin seuraavalla tavalla:

Työyksikkö	2011	2012	2013	2014	2015
Keskustoimisto	15	16	12	9	9
Hoito- ja vanhustyö	37	37	41	0	0
Päivähoito	27	24	27	26	24
Koulut ja kirjasto	28	29	28	26	26
Keskuskeittiö	6	6	7	8	7
Kiinteistöhenkilöstö	5	6	6	8	5
Muut	3	1	1	1	2
Yhteensä	121	119	122	78	73



Kuvio 1. Aikasarja henkilöstömäärästä vuosina 2001 – 2014, sisältää myös määräaikaista työntekijä (tilanne 31.12.) Vuonna 2015 kokonaishenkilöstömäärä oli 90.

2.2 Henkilöstön määrä 1.1.2015

Henkilöstömäärä pieneni merkittävästi 1.1.2014, kun sosiaalitoimen henkilöstö siirtyi vanhoina työntekijöinä Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän palvelukseen. Humpilan kunnassa oli 31.12.2014 yhteensä 104 työntekijää (kuvio 1). Sen jälkeen henkilöstömäärä on pysynyt suunnilleen samana. Kesällä nuoria palkattiin kahdeksi viikoksi yhteensä 22.

Ammattiryhmittäin tarkasteluna suurimmat henkilöstömäärät ovat kouluilla ja päivähoitossa aiempien vuosien sosiaalitoimen sijaan. Muissa tehtävissä on ollut vaikea järjestää sijaistusta muihin kuin aivan kriittisiin tehtäviin, joihin on yritetty tehdä järjestelyjä.

Erilaisia osa-aikaisia palvelussuhteita oli tilikaudella kuudella vakituisella henkilöllä. Osa-aikaisuuden syitä voivat olla osa-aikainen virka tai toimi, osa-aikaeläke tai osittainen hoitovapaa. Määräaikaisten palvelussuhteiden osalta osa-aikaisia tehtäviä oli vuoden viimeisenä päivänä 12 henkilöllä. Edellisten lisäksi osa-aikaisesti on ollut palkattuna kuusi jumpparyhmien vetäjää, jotka toimivat tehtävässään joitakin tunteja viikossa.

Harjoittelijoita oppilaitoksista oli vuoden aikana 17. He opiskelivat lähihoitajaksi, sosionomiksi, työvalmentajaksi, merkonomiksi sekä sosiaali- ja terveysalan perustutkintoa sekä lasten ja nuorten erityisohjaajaksi. Lisäksi on ollut muita työelämään tutustujia, ammattistarttilaisia ja työkokeiluissa henkilöitä.

2.3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vakituisen henkilöstön keski-ikä koko kunnan palveluksessa oli 47,5 vuoden 2015 lopussa. Vuonna 2014 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,7 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

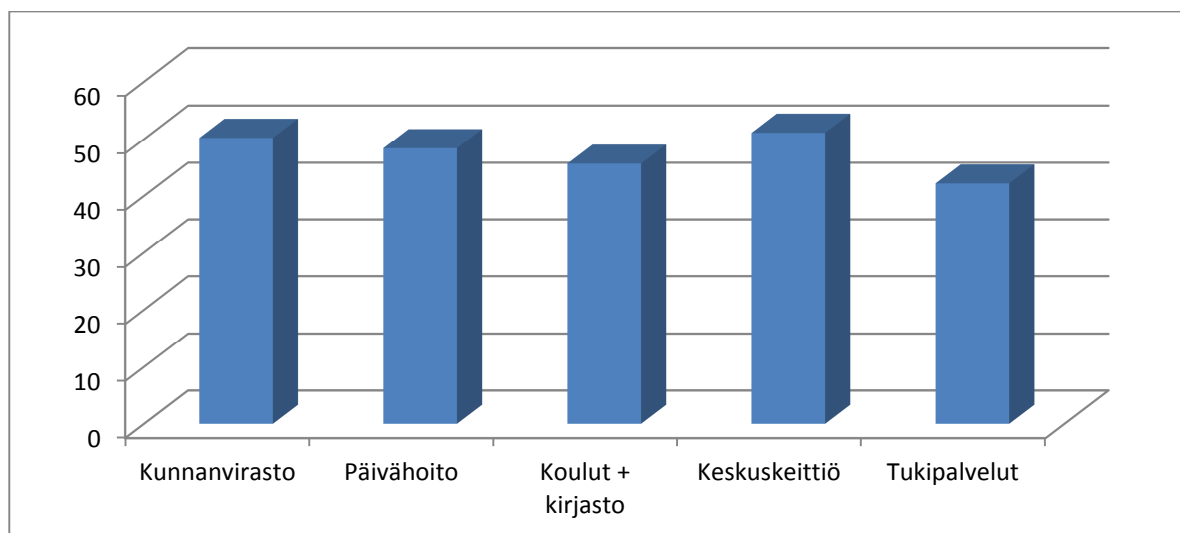
Kuntien nykyisestä henkilöstöstä 58 % jää eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä.

Humppilan kunnan henkilöstö on siis iältään melko samankaltaista muun kuntasektorin kanssa. Alla olevasta taulukosta puuttuu kiinteistöhenkilöstö tietoteknisistä syistä. Heidät on sijoitettu pääasiallisen toimipisteen mukaan muun henkilöstön joukkoon vuoteen 2011 asti, mutta vuoden 2012 ja 2013 osalta keskuskeittiö ja kiinteistöhenkilöstö on laskettu yhteen tukipalveluhenkilöstöksi.

Taulukko 3. Humppilan kunnan vakituisten työntekijöiden keski-ikä tehtävittäin vuosina 2007 – 2014

Keski-ikä	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Kunnanvir.	50,2	51,3	50,9	50,3	51,3	50,9	49,6	51,0	50,2
Hoito+vanhust	48,3	44,8	52,2	48,8	48,0	48,6	48,8	-	-
Päivähoito	45,6	48,5	45,6	45,9	46,6	45,5	44,9	45,3	48,4
Koulut + kirjast.	44,1	43,3	44,9	45,9	45,9	45,5	45,7	45,5	45,7
Keskuskeittiö	50,3	44,2	42,2	45,8	46,8	-	-	47,4	51,1
Tukipalvelut	-	-	-	-	-	49,1	48,2	53,0	42,2

Yksiköittäin tarkasteltuna kunnanviraston ja keskuskeittiön työntekijät ovat selkeästi iäkkäin henkilöstöryhmä.



Kuvio 2. Vakituisten henkilöstön keski-ikä työyksiköittäin vuonna 2015

Kuntasektorin tarjoamat työtehtävät ovat perinteisesti naisvaltaisilla aloilla. Tästä johtuen myös Humppilan kunnan työntekijöistä on suurin osa naisia. Vuonna 2015 miesten prosentuaalinen osuus kaikista työntekijöistä oli 11,5, yhteensä 12 henkilöä. Tällä tilikaudella miehiä on ollut kaikista työntekijöistä 17,7 %, yhteensä 16 henkilöä. Miesten osuus on kasvanut tasaisesti.

Työhönottotilanteissa on pyritty toimimaan siten, että molemmilla sukupuolilla on ollut samanlaiset mahdollisuudet tulla valituksi avoimiin tehtäviin. Silti useimmiten eri tehtäviin ei ole ollut yhtään tai hyvin vähän miespuolisia hakijoita. 2000-luvulla sukupuolten määrissä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Tämä johtunee kunnan tehtävien pysymisenä samankaltaisina vuodesta toiseen.

3 PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET VUONNA 2015

Ensimmäisellä jaksolla 1.3.2014–31.12.2015 kunta-alan palkkoja korotettiin 1.7.2014 sopimuskorotuksella, jonka kustannusvaikutus koko kunta-alalla on keskimäärin 0,8 %.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piiriin ja teknisten sopimuksen (TS) piiriin kuuluvilla tehtäväkohtaista palkkaa korotettiin 20 euroa 1.7.2014 lukien. Tuntipalkkaisilla (TTES) yleiskorotus toteutettiin tarkistamalla perustuntipalkkoja 12–13 senttiä tunnilta.

Opetushenkilöstön sopimuksessa (OVTES) korotusvarat käytettiin 0,58 prosentin yleiskorotukseen, kiertävien opettajien matkakustannuskorvausten tarkistuksiin, vuosisidonnaisten lisien painoarvon pienentämiseen sekä 1. ja 2. kalleusluokan lähentämiseen.

Toinen työllisyys- ja kasvusopimuksen mukainen 0,4 %:n sopimuskorotus toteutettiin 1.7.2015 lukien. Kunta-alan sopimuksissa korotuksen toteuttamisessa otetaan huomioon vuosilomalain muutoksesta aiheutuvat kustannukset. (Kuntaliitto 2016.)

Tehtäväkohtaiset palkat ovat Humppilan kunnassa 2 000 – 4 000 asukkaan kuntien palkkoihin verrattuna samalla tasolla. Kunnan palveluksessa sovellettiin sekä vakituisten että määräaikaisten kohdalla KVTES:a 125 henkilöön, OVTES:a 40 henkilöön, teknisten sopimusta neljään henkilöön. Yleinen työ- ja virkaehtosopimus tuli voimaan 1.3.2014 ja se jatkuu 31.1.2017asti.

Henkilöstökulut alittuivat tilikaudella talousarvion asettamasta raamista 233 509 euroa. Ylityksiä tapahtui tilapäisten, sijaisten ja palkkatuella työllistettyjen palkkausmenoissa. Sen sijaan vakituisten palkkausmenot jäivät talousarviossa arvioidun summan alapuolelle, koska esimerkiksi äitiyslomasijaisten palkat kirjataan aina sijaisten palkkoihin.

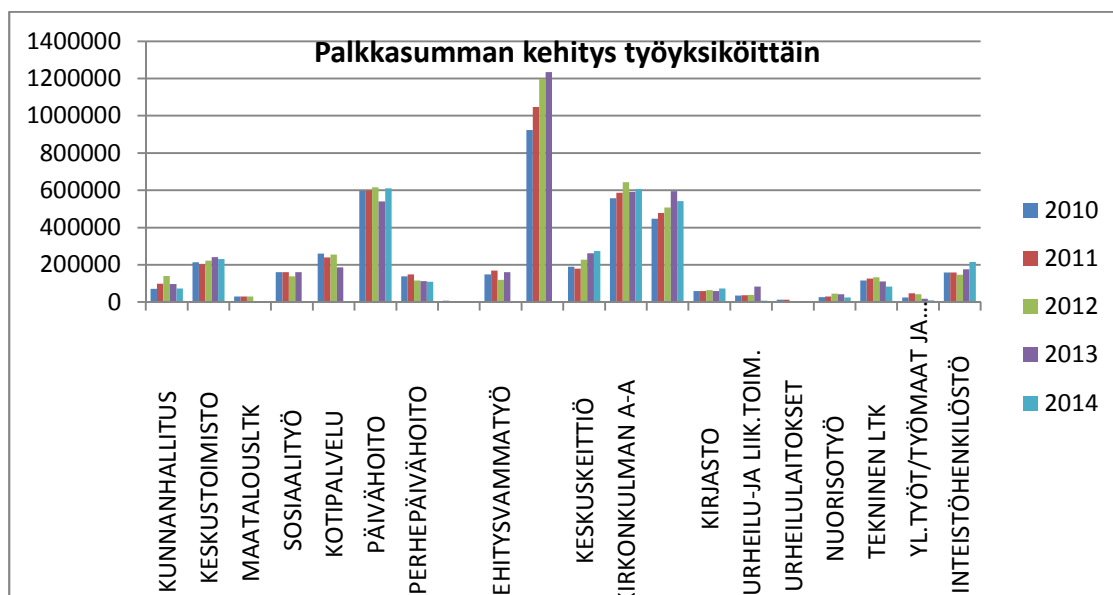
Yhteensä kunnan maksama palkkasumma sivu- ja eläkekuluineen on kehittynyt seuraavanlaisesti:

2007	4 756 000 €
2008	5 060 000 €
2009	5 150 614 €
2010	5 433 004 €
2011	5 713 620 €
2012	6 112 183 €
2013	6 070 926 €
2014	3 913 874 €
2015	3 805 870 €

Palkkamenot muodostavat kunnan käyttötalousmenoista enää noin 28 %, sillä ostopalvelujen osuus nousi merkittävästi hyvinvointikuntayhtymän perustamisen myötä. Edellisvuoteen verrattuna osuus oli 10 % alhaisempi. Palkkausjärjestelmän on noudatettu KVTES:n määräyksiä. Tulospalkkausta ei ole otettu käyttöön, mutta sopimusten mukaisia henkilökohtaisia lisiä on maksettu erilaisten suoriutumisten perusteella. Niitä maksetaan sopimusaloittain seuraavasti:

teknisten sopimus 2,9 % palkkasummasta
opettajien sopimus 0,8 % palkkasummasta
yleinen työ- ja virkaehtosopimus 1,1 % palkkasummasta.

Palkan rakenne muodostuukin pääsääntöisesti tehtäväkohtaisesta palkasta, työkokemuslisästä ja henkilökohtaisesta lisästä. Edellä mainittujen lisäksi maksetaan sopimuksen mukaiset vuoro-, iltä, yö- ja viikonlopputyölisät sekä ylityökorvaukset. Silloin kun on mahdollista, yli- ja lisätyöt annetaan vastaavana vapaana. Tehtäväkohtaisen palkan suuruuteen vaikuttavat tehtävän vaativuus, osaaminen ja vastuu sekä tehtävässä vaadittava koulutustaso. Kunnassa on tehty TVA-järjestelmä, jonka mukaan palkkoja tarkastellaan. Pyrkimys on siihen, että samasta työstä maksetaan samaa palkkaa ja henkilökohtaisista lisistä pyritään eroon.



Kuvio 3. Palkkasumman kehitys työyksiköittäin vuosina 2010 – 2014

4 TYÖAIKA JA TYÖPANOS

4.1 Työpäivät ja poissaolot

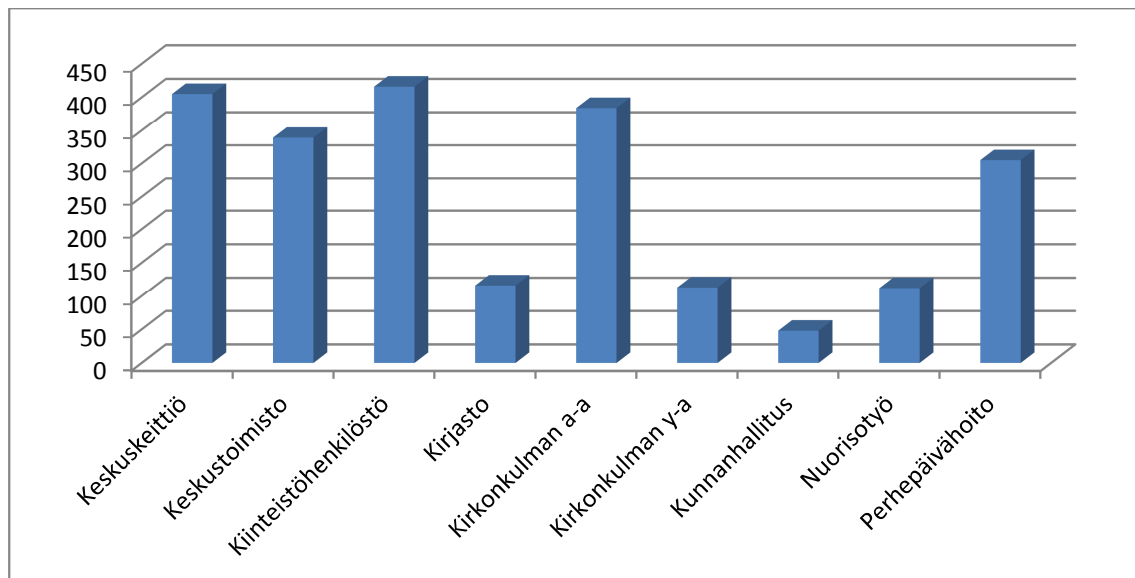
Työntekijöitä koskevat työaikamuodot määräytyvät noudatettavista sopimuksista. Humpilan kunnassa käytetään keskimääräistä yleistyöaikaa ja toimistotyöaikaa. Opettajia koskevat määräykset tulevat opettajien sopimuksesta, jossa on määriteltä esimerkiksi opetusvelvollisuus ja suunnitteluun käytettävä viikoittainen työaika.

Kunnan palveluksessa tehtyjä työpäiviä oli kaikkiaan 31 801 työpäivää vuonna 2013. Vuonna 2014 työpäiviä oli 19 557 päivää ja vuonna 2015 yhteensä 18 739. Kokonaistoteumassa on laskettu kaikki määräaikaiset työntekijät, sijaiset ja työllistetyt ja vähennetty toteutuneet poissaolot. Työpäivämäärissä ei aiemmin ole ollut merkittäviä eroja, vaikka kokonaishenkilöstömäärässä on pieniä eroavaisuuksia.

Poissaolopäivät ovat olleet kuluneen vuoden aikana koko henkilöstöllä 2 238, mikä on selkeästi vähemmän kuin vuonna 2014, jolloin poissaolopäiviä oli 4 022 työpäivää. Poissaolot sairauden vuoksi saatiin laskemaan ja työntekijää kohden keskiarvo oli 6,26 työpäivää, kun määrä vuonna 2014 oli 9,95 työpäivää. Sekä poissaolot (joista suurin osa on vuosilomia) että sairauspoissaolot ovat laskeneet tasaisesti viimeiset vuodet. Luku sisältää kaikki kunnan työntekijät. Kunnan

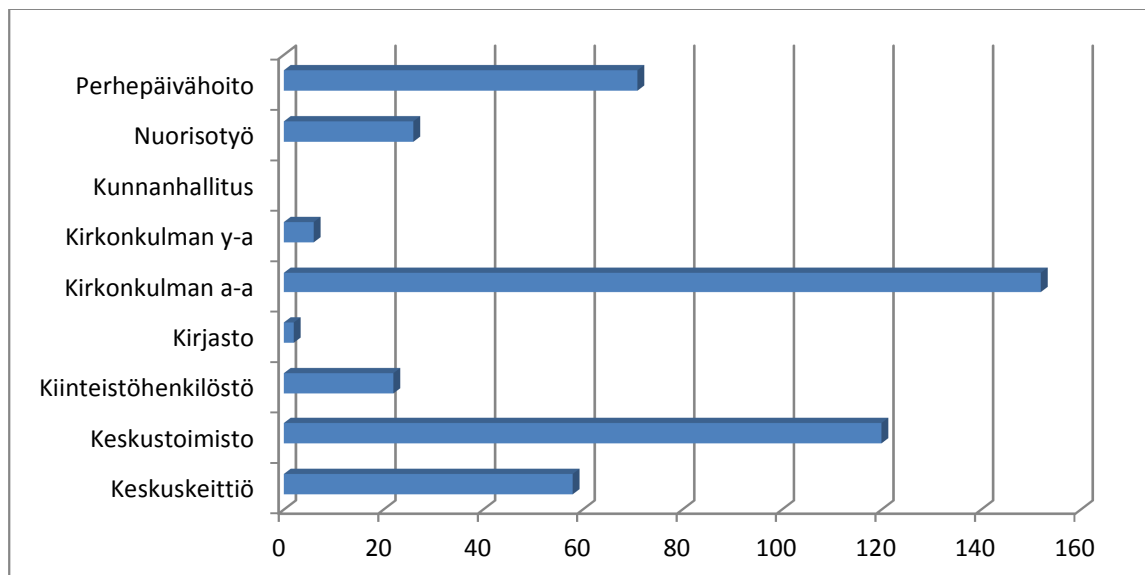
henkilöstömäärä on sen verran pieni, että yksittäiset pitkät sairauslomat vaikuttavat merkittävästi kokonaisuuteen. Sen vuoksi vuosien välillä saattaa olla merkittäviä eroja.

Kuviossa 5 esitetään poissaolotyöpäiviä työntekijää kohti keskimäärin jaoteltuna työyksiköihin vuonna 2015. Kuviossa 6 kuvataan sairauspoissaoloja.



Kuvio 4. Poissaolot yksiköittäin keskimäärin työntekijää kohti

Vuosilomien jälkeen seuraavat kaksi suurinta syytä ovat työntekijän oma sairaus ja perhevapaat. Perhevapaiden määrässä tapahtuu vaihteluita vuosittain ja työyksiköittäin ja yhden henkilön kohdalla näistä voi kertyä työstä poissaoloa 200 työpäivää vuodessa.



Kuvio 5. Sairauspoissaolojen määrä työyksiköittäin vuonna 2015

Taulukko 4. Kunnan henkilöstön poissaolotyöpäivät vuosina 2008 - 2015

	sair.	tap.	perh	koul	loma	muu	kunt	laps	opin	lomr	vuor.	lomau	yht.
2015	690	6	407	44	1964	192	67	65	76	0	0	82	3593
2014	1035	9	359	132	1913	218	308	47	1	0	0	0	4022
2013	2117	24	1224	32	3286	528	150	68	144	0	268	0	7841
2012	2223	10	695	24	3529	472	39	110	92	0	444	55	7693
2011	1909	15	1131	32	3445	448	89	116	76	0	336	24	7621
2010	1453	4	1284	34	3532	438	53	99	103	0	37	10	7047
2009	1440	44	1499	39	3236	709	122	114	0	0	199	33	7435
2008	1898	33	838	42	3653	873	252	125	0	0	297	4	7515

Taulukon selitykset: sair.=työntekijän oma sairaus, tap.=työtapaturma, perh=perhevapaa, koul=koulutus, loma=vuosiloma, muu=muut syyt, kunt=kuntoutus, laps=lapsen sairaus, opin=opintovapaa, lomr=lomarahavapaa, vuor.=vuorotteluvapaa, lomau=lomautus, yht=yhteensä työpäiviä

4.2 Poissaolojen kustannukset

Sairauspoissaolojen kustannukset menetettyinä työpäivinä palkkamenoissa laskettuna olivat vuonna 2014 koko kunnan osalta 87 130 euroa ja vuonna 2015 huomattavasti vähemmän 58 167. Summa pitää sisällään vain sairauspoissaolojen ajalta maksetun palkan, eikä siinä ole huomioitu mahdollisen sijaisen palkkaa.

Perhevapaisiin kului tarkastelujaksolla 2009 – 2013 kohtuullisia summia 13 000 ja 40 000 euron välillä. Vuoden 2014 osalta summa oli 5822 euroa ja vuoden 2015 summa hieman isompi 6 634 €. Tähän summaan lasketaan lisäksi sijaisen palkkamenot. Henkilökunnan koulutukset poissaoloina työnteosta ovat pysyneet usean vuoden samalla tasolla. Joissakin tapauksissa koulutukset ovat saattaneet lisätä tilapäisten palkkakustannuksia. Työtapaturmat ja työmatkatapaturmat ovat pysyneet ilahduttavasti alhaisella tasolla, sillä näitä poissaoloja oli vain viisi koko vuonna. Lähinnä kyseessä oli loppuvuonna tapahtuneet liukastumiset. Tästä huolimatta työturvallisuuteen tulee kiinnittää jatkossakin huomiota. Suurin poissaolojen kustannus muodostui edelleen vuosilomista, joihin kului poissaolopäivien mukaan laskettuna vuonna 2014 n. 195 644 euroa ja vuonna 2015 n. 202 233 €.

5 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Kuntien palveluksesta siirtyä eläkkeelle 2010 -luvulla kolmannes koko maan perspektiivistä tarkasteltuna. Eläköityminen saavutti huippunsa 2015, jolloin yli 17 000 kuntatyöntekijää siirtyi eläkkeelle. Vuonna 2030 jo yli 60 % eli 322 000 nykyisistä kuntatyöntekijöistä on eläkkeellä.

Humppilan kunnan henkilöstöstä kolme sai eläkepäätöksen vuonna 2015. Kunnan palveluksesta siirtyä lähivuosina eläkkeelle hieman koko kunta-alan keskiarvon alle työntekijöitä. Kunnallisen eläkevakuutuslaitoksen ennusteet perustuvat siihen olettamukseen, että kunnan palveluksessa on koko sosiaalitoimen henkilöstö, joka siirtyi 1.1.2014 alkaen osaksi hyvinvointikuntayhtymää. Vuosien välillä tulee olemaan vaihtelua ja ennustekin elää, sillä yksilötasolla varsinaiset eläkeratkaisut saattavat olla erilaisia kuin mihin ennuste perustuu. Nykyinen lainsäädäntö mahdollistaa työntekijän jatkamisen työssään 68-vuotiaaksi asti. Toisaalta työssä jaksamista pyritään tukemaan erilaisin ratkaisuin työkyvyn heiketessä. Siksi erilaisia osa-aikaisia ratkaisuja tehdään melko paljon. Ammattiryhmittäin tarkasteltuna eläkkeelle jäädään

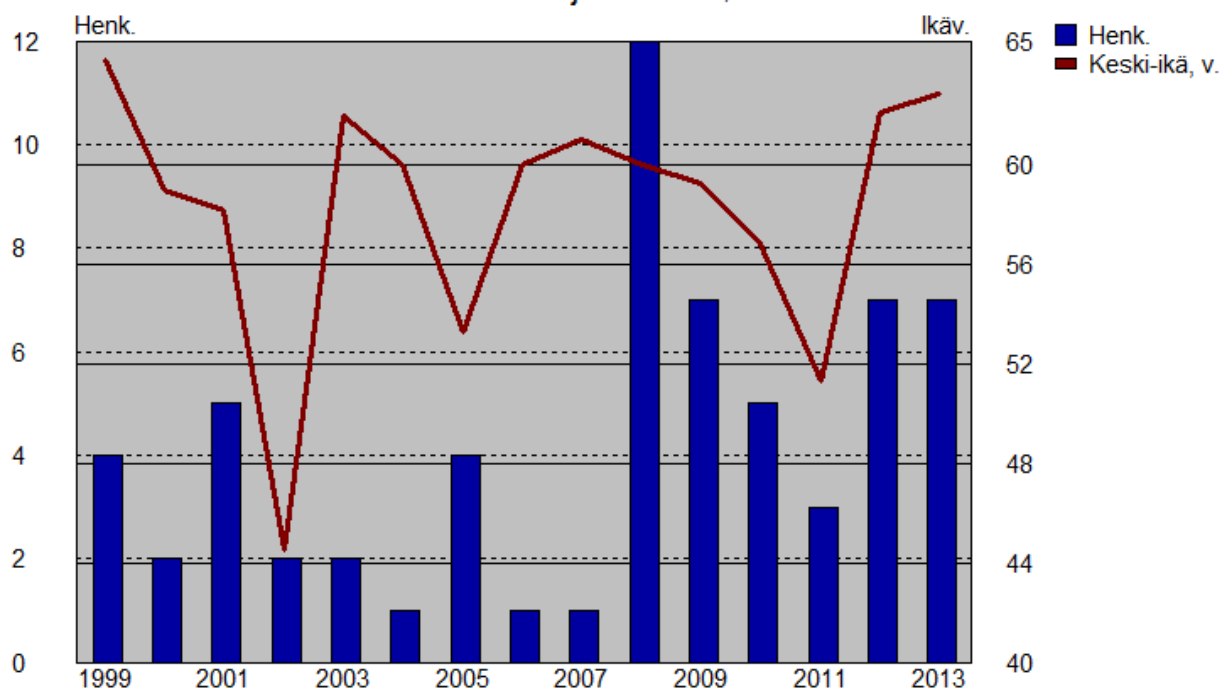
luonnollisestikin eniten niistä ryhmistä, joissa on eniten työntekijöitä. Myös henkilöstön keski-ikä työyksiköissä liittyy asiaan.

KuEL-eläkkeelle siirtyneet

Humppilan kunta

1999-2013

Henk. ja keski-ikä, v.



Kuvio 6. Humppilan kunnan palveluksesta eläkkeelle siirtyneiden määrät ja keskimääräinen eläköitymisikä vuodesta 1999 vuoteen 2013. (Lähde: Keva)

Taulukko 5. Humppilan kunnan eläkepoistuma-arvio sekä koko kunta-alan keskimääräinen poistumaprosentti eri vuosina. Arvioon ei ole päivitetty tilannetta 1.1.2014, jolloin suuri osa henkilöstöä siirtyi kuntayhtymälle. (Lähde: Kunnallinen Eläkevakuutuslaitos)

%	Eläkepoistuma yht.	Eläkepoistuma %	Koko kunta-ala %
2011	3	1,8	3,2
2012	6	4,0	3,2
2013	3	1,7	3,3
2014	6	3,8	3,3
2015	4	2,5	3,4
2016	8	5,0	3,3
2017	4	2,6	3,3
2018	7	4,1	3,2
2019	1	0,9	3,2
2020	7	4,4	3,2
2021	7	4,3	3,2
2022	6	3,7	3,0
2023	6	3,6	2,9
2024	4	2,7	2,4
2025	2	1,5	2,8
2026	6	3,6	2,8
2027	6	4,0	2,7

2028	6	3,9	2,7
2029	4	2,6	2,6
2030	3	1,6	2,5

Eläkkeiden kustannukset lankeavat kunnan maksettavaksi kaikista Humppilan kunnassa parhaillaan ja joskus aiemmin työskennelleistä sekä niistä kunta-yhtymistä, joissa kunta on osallisena. Eläkemaksut muodostavat merkittävän osan kunnan maksamien henkilöstömenojen kokonaisuudesta.

6 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS

Humppilan kunnan työntekijät pysyvät vakituisissa palvelusuhteissaan melko uskollisesti. Vuonna 2014 kuntaan palkattiin seitsemän uutta vakinaista työntekijää. Vaihtuvuus on ollut samaa luokkaa myös vuonna 2015. Palvelusuhteiden kestosta ei ole enää saatavilla aineistoa eläkevakuutuslaitoksen tilastoista eikä kunnan raportointiohjelman kautta. Vaihtuvuus on ollut aiempina vuosina suurinta hoitohenkilöstön keskuudessa ja pienintä kunnanvirastolla ja yläasteella.

Henkilöstön pysyvyys tuo toimintaan toisaalta tehokkuutta ja toisaalta kankeutta vastaamaan uusiin haasteisiin. Vanhat toimintatavat eivät ole aina parhaita mahdollisia. Toisaalta joihinkin tehtäviin perehtymiseen kuluu paljonkin aikaa. Pieni organisaatio luo haasteensa työntekijöille sitä kautta, että osaamisalueen tulee olla laajempi kuin isoissa organisaatioissa. Vakituisiin tehtäviin on saatu hyvin uusia päteviä työntekijöitä.

7. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Koko organisaation kattava koulutussuunnitelma laadittiin vuoden 2014 alussa. Suunnitelmaa päivitetään vuosittain. Henkilökunnan kouluttamiseen käytettiin vuonna 2014 n. 11 600 euroa koko kunnan organisaatiossa. Vuonna 2015 kustannukset olivat samaa luokkaa. Kokonaisuudessaan tarkasteltuna Humppilan kunnan ostamat koulutukset noudattavat säästäväistä linjaa. Koulutukset valitaan tarkalla seulalla, eikä niihin mennä turhaan. Tähän liittyy myös se seikka, että koulutukseen osallistuvan tilalle pitää hoiva- ja koulutyössä saada palkattua sijainen.

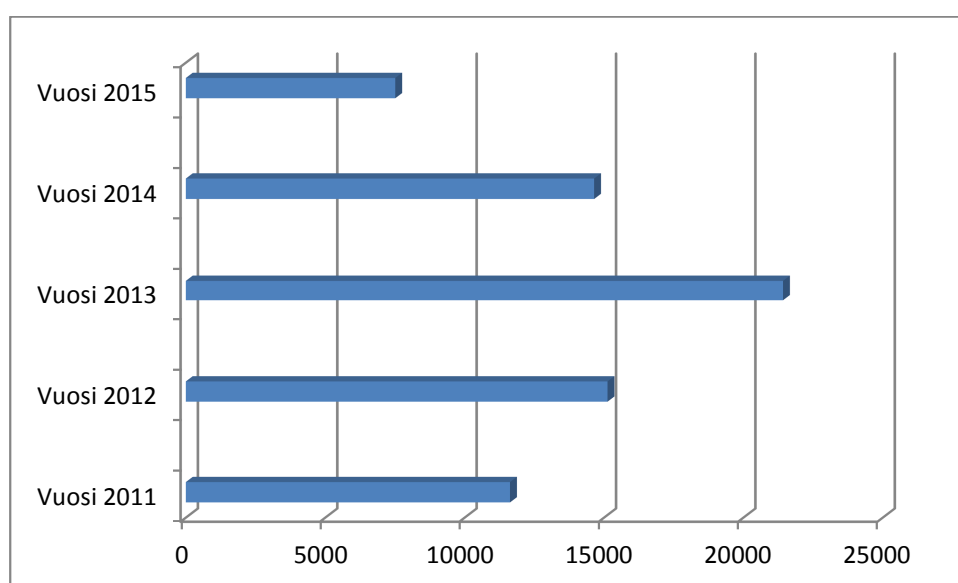
Kurssikustannusten lisäksi koulutuskustannuksiin kuuluvat henkilöstön palkkauskustannukset sekä matkakustannukset. Poissaololuvussa on todettu maksettavan palkan kurssipäiviltä olleen noin 10 000 euroa. Henkilöstön koulutuksissa pyritään käyttämään hyödyksi seudullisia yhteisiä koulutuksia. Näiden kustannukset jäävät huomattavasti alhaisemmiksi kuin yksittäisiin koulutuksiin osallistuttaessa. Seudullinen talous- ja henkilöstöpäälliköiden tiimi on järjestänyt etenkin esimiehille ja asiantuntijoille suunnattua seudullista koulutusta. Jonkin verran on tarjolla myös ilmaisia koulutuksia.

Ammattiin johtavia oppisopimuksia oli vuoden 2014 lopussa kahdella henkilöllä. Säännöllisesti muutama työntekijä opiskelee oppisopimuksen avulla. Näiden lisäksi on opiskeltu oman työn ohessa ammattitaitoja täydentäviä opintoja. Opintovapaata ei juurikaan käytetty. Työntekijöiden omaehtoisesta työajan ulkopuolella tapahtuvasta opiskelusta ei ole työnantajalla tietoja.

8. TYÖKYVYN YLLÄPITO

Humppilan kunta ostaa työntekijöilleen lakisääteisen työterveyshuollon palvelut Forssan seudun terveydenhuollon kuntayhtymän työterveyshuollosta. Työterveyshuollon kanssa tehdään toimintasuunnitelma, jossa määritellään tehtävät työterveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyä ylläpitävä toiminta sekä yhteistyö muissa työntekijöiden terveyteen tai työkykyyn liittyvissä asioissa. Työterveyshuollon tulee olla entistä enemmän työnantajan kanssa yhteistyössä ennaltaehkäisemässä työhön liittyviä sairauksia, tapaturmia sekä kehittämässä työyhteisöjen toimintaa. Työkyvyn hallinta, seuranta ja varhaisen tuen käytännöt on sovittu yhteistyössä työnantajan, työterveyshuollon ja henkilöstön edustajien kanssa.

Lähes kaikki uudet toistaiseksi palkatut työntekijät ohjataan työhöntuloterveystarkastukseen työterveyshuoltoon. Ikäryhmätarkastukset on tehty viiden vuoden välein alkaen 45-vuoden iästä 65-vuotiaaksi. Pölyn, melun tai biologisten tekijöiden kanssa työskenteleville tehdään tarkastukset joka kolmas vuosi.



Kuvio 7. Työnantajan järjestämän työterveydenhuollon kustannusten jakautuminen

Työnantajan järjestämän työterveydenhuollon kustannuksia korvataan Kelan kautta. Hyväksytyistä kustannuksista on korvattu 60 prosenttia. Työnantajalta edellytetään tietyt ennaltaehkäisevät toimet ja syvää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Jos yhteistyö ei ole säädetyn mukaista, Kela korvaa vain 50 % työterveydenhuollon kustannuksista 60 %:n sijaan. Vuoden 2012 osalta kunta haki 60 %:n korvausta 15 880 euron kustannuksista. Postin kautta normaalina kirjeenä lähetetty hakemus ei ollut saapunut Kelaan, ja uuden hakemuksen lähettäminen tapahtui niin myöhään, että Kela leikkasi 50 % korvaussummasta. Vuonna 2014 työterveyshuollon kustannukset olivat 14 648 euroa ja vuonna 2015 n. 7413 euroa, josta Kela ei ole vielä tehnyt päätöstä.

Työsuojeluvaltuutettuna on ollut Saija Saarikko ja varavaltuutettu Airi Rosenberg. Työsuojelupäällikkönä toimi rakennusmestari Kirsi Halkola. Työsuojelutoimikunnan kokoukset on yhdistetty yhteistoimintalain mukaisiin säännöllisiin palavereihin. Toimikunta kokoontuu neljännesvuosittain tai tarpeen mukaan. Kunnassa on käytössä jokaisessa työyksikössä aktiivisen aikaisen tuen malli, jonka avulla pyritään tukemaan työntekijää erilaisissa elämäntilanteissa, mikäli työpaikalla havaitaan muutoksia työntekijän käyttäytymisessä tai työssä suoriutumisessa. Lisäksi on päihteiden osalta hoitoonohjausmalli Säännölliset

henkilöstöpalaverit pidetään työyksiköittäin. Johtoryhmä on kokoontunut vähintään kerran kuukaudessa. Kaikki esimiehet käyvät jokaisen alaisensa kanssa kehityskeskustelun vähintään kerran vuodessa, jolloin työntekijä miettii oman työnsä kehittämistä ja omia kehitystavoitteitaan säännöllisesti.

Koko kunnan henkilöstölle järjestettiin yhteinen pikkujoulujuhla, johon osallistui n. 60 henkilöä. Lisäksi työyksiköt ovat järjestäneet omia pienimuotoisia virkistystilaisuuksia. Työkykyä on saanut ylläpitää osallistumalla kunnan järjestämiin ohjattuihin liikuntaryhmiin. Kaikki yli puoli vuotta kunnan palveluksessa yhtäjaksoisesti työskennelleet ovat saaneet liikuntaseteleitä. Vuonna 2012 seteleitä jaettiin 500 kappaletta 23 työntekijälle kun vuonna 2013 lippuja ajettiin vain 13 henkilölle 289 kappaletta. Vuonna 2014 16 työntekijää hyödynsi etuisuutta käyttämällä yhteensä 465 lippua ja viime vuonna 17 työntekijää käytti 447 lippua. Työkykyä ylläpitävän toiminnan ideointi on annettu työsuojelutoimikunnan ja yhteistoimintalain mukaisen toimikunnan mietittäväksi.

9 ASIOIDEN KÄSITTELY

Tätä raporttia käsitellään kunnan YT- ja työsuojelutoimikunnassa, tarkastuslautakunnassa, kunnanhallituksessa ja valtuustossa. Lisäksi esimiehet voivat käsitellä raporttia haluamallaan tavalla yhdessä henkilöstön kanssa. Raportin tavoitteena on tukea kunnan strategista johtamista antamalla perustietoja henkilöstövoimavaroista. Raportin pohjalta voidaan keskustella henkilöstöasioiden tilasta ja tavoitteista. Päättävät elimet ja työsuojelutoimikunta antavat tarvittaessa ohjeistusta viranhaltijoille henkilöstöpoliittisista linjauksista.