

HENKILÖSTÖKERTOMUS 2018

HUMPPILAN KUNTA
1.4.2019



Sisällysluettelo

1 HUMPPILAN KUNNAN VISIO JA PAINOPISTEALUEET	2
Humppilan kunnan visio vuoteen 2025	2
Humppilan kunnan painopisteet vuosina 2017 – 2019.....	2
Seutukunnan kehittämisen painopistealueet vuoteen 2030.....	2
Humppilan kunnan väestönkehitys ja -ennusteet.....	2
Yleistä tämän raportin tiedoista	3
2 HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE	3
2.1 Henkilöstön määrän kehitys	3
2.2 Henkilöstön määrä	4
2.3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	5
3 PALKKAUS JA HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET VUONNA 2018	6
Kilpailukyky sopimus	6
Palkkasumman kehitys.....	7
4 TYÖAIKA JA TYÖPANOS.....	8
4.1 Työpäivät ja poissaolot	8
4.2 Poissaolojen kustannukset	9
5 ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN.....	10
6 HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS	11
OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	12
8 TYÖKYVYN YLLÄPITO	12
Työsuojelu.....	14
Virkistymisen	14
9 ASIOIDEN KÄSITTELY	14

1. HUMPPILAN KUNNAN VISIO JA PAINOPISTEALUEET

Humppilassa aloitettiin uuden strategian teko syksyllä 2015, jossa painopisteet ovat keskittyneet kunnan elinvoimaan, hyvinvointiin sekä yhteisöllisyyteen. Strategia on voimassa 2016 – 2020 ja sitä päivitetään aina tarpeen vaatiessa.

1.1. Humppilan kunnan visio vuoteen 2025

Elinvoimainen ja yrittäjämönteinen eteenpäin katsova kunta, joka on aktiivinen toimija kuntalaisten ja yrittäjien hyväksi ja yhteistyössä heidän ja muiden toimijoiden kanssa. Hyvät palvelut ja eri kulttuurimuodot tukevat toisiaan tarjoten asukkaille turvallisen elämisen laatua.

1.2. Humppilan kunnan painopisteet vuosina 2017 – 2019

1. Talouden tasapaino (yhteisö, konsernitoiminnan tasapainoinen toiminta)
2. Lähipalvelut säilyvät Humppilassa
3. Kuntalaisten osallisuuden lisääminen

1.3. Seutukunnan kehittämisen painopistealueet vuoteen 2030

Forssan seudun elinkeinostrategiassa on viisi painopistettä:

1. Talouden kasvukeskus
2. Hyvinvointi
3. Elinkeinopalvelut
4. Teknologia
5. Yrittäminen ja sijainti

Järkivihreän Forssan seudun tavoitteena on, että lähitulevaisuudessa seutumme tuottaa entistä monipuolisemmin ekologisia tuotteita ja palveluja.

Hyvinvointiteeman alle kuuluvat perinteisten hyvinvointipalvelujen lisäksi luovien alojen kehittäminen.

1.4. Humppilan kunnan väestönkehitys ja -ennusteet

Väkiluku oli vuoden 2018 lopussa 2241. Väkiluku on vähentynyt 2017 vuodesta 15 henkilöllä.

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.

1.5. 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.

Vakituista henkilöstöä oli vuonna 2017 72 henkilöä ja 70 vuonna 2018.

2. HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA RAKENNE

2.1. Henkilöstön määrän kehitys

Henkilöstön kokonaismäärä on laskenut vuodesta 2013. Vuonna 2014 -2018 vakituisen henkilöstön määrässä ei ole tapahtunut suuria muutoksia.

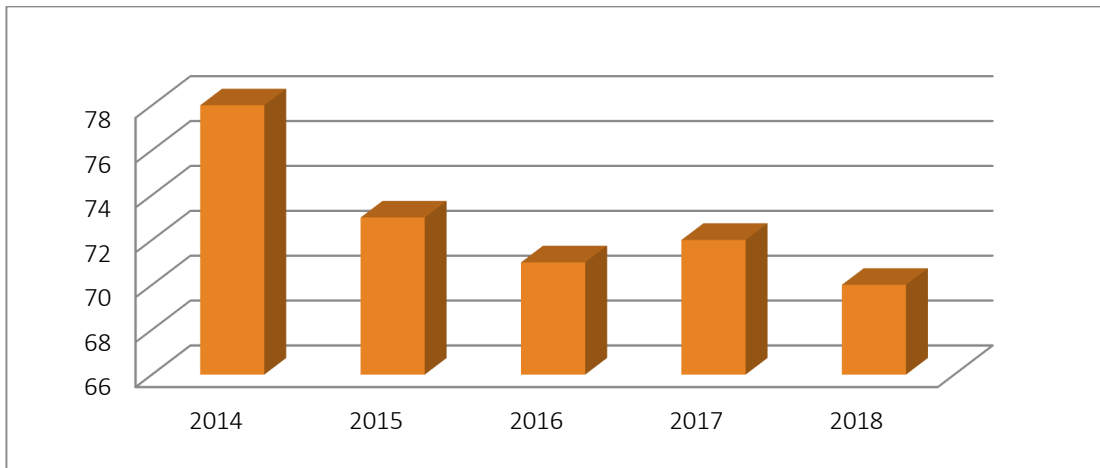
Henkilöstömäärän nousevalla trendillä on vaikutusta etenkin kunnan talouteen, sillä samalla myös palkkasumma kasvaa vuosittain. Kuviossa 1. on esitetty vakinaisen henkilöstön määrä vuoden viimeisenä päivänä. Vakituisen henkilöstön kokonaismäärä on myös ollut lievästi nousujohteinen vuoden 2013 loppuun asti.

Vuonna 2016 työntekijöiden kokonaishenkilöstömäärä oli 95, vuonna 2017 henkilöstöä oli kaikkiaan 102 ja 2018 yhteensä 93. Kokonaishenkilöstömäärään on laskettu mukaan myös liikunnanohjaajat ja nuorisotilan valvojat.

Työyksikkö	2014	2015	2016	2017	2018
Hallinto	9	9	6	6	7
Varhaiskasvatus	26	24	24	24	21
Koulut	26	26	24	24	22
Keskuskeittiö	8	7	7	7	6
Kiinteistöhenkilöstö	8	5	5	5	8
Muut	1	2	5	6	6
Yhteensä	78	73	71	72	70

Taulukko 1. Vakituisen henkilöstön jakautuminen. (Muut osiossa on yhdistetty yhdeksi yksiköt kirjasto, työpaja, nuorisotyö ja tekninen, koska henkilöstön määrä on yksiköissä pieni).

Kirjastonjohtajan vakanssi oli tyhjä 31.12.2018.



Kuvio 1. Vakituinen henkilöstömäärä vuosina 2014–2018

2.2. 2.2 Henkilöstön määrä

Henkilöstömäärä pieneni merkittävästi vuonna 2014, kun sosiaalitoimen henkilöstö siirtyi vanhoina työntekijöinä Forssan seudun hyvinvointikuntayhtymän palvelukseen. Humppilan kunnassa oli 31.12.2014 yhteensä 104 työntekijää. Sen jälkeen henkilöstömäärä on pysynyt suunnilleen samana. Kesällä nuoria palkattiin kahdeksi viikoksi. Vuonna 2016 palkattiin 50, vuonna 2017 20 nuorta ja vuonna 2018 myös 20 nuorta.

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

Erilaisia osa-aikaisia palvelussuhteita oli tilikaudella viidellä vakituisella henkilöllä vuonna 2018. 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 8 henkilöllä. Edellisten lisäksi osa-aikaisesti on ollut palkattuna viisi jumpparyhmien vetäjää, jotka toimivat tehtävässään joitakin tunteja viikossa.

Opiskelijoita oli vuoden 2018 aikana 9. He opiskelivat lähihoitajaksi, koulunkäynnin ja aamu- ja iltapäivätoiminnan ohjaajaksi ja sosionomiksi. Lisäksi työkokeilussa oli yksi henkilö ja työelämään tutustumassa (TET-jakso) oli 16 yläasteikäistä nuorta.

2.3. 2.3. Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

Vakituisen henkilöstön keski-ikä koko kunnan palveluksessa oli 48,26 vuoden 2018 lopussa. Vuonna 2017 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli 45,8 vuotta. Henkilöstön keski-ikä on kunta-alalla korkeampi kuin muilla työmarkkinasektoreilla.

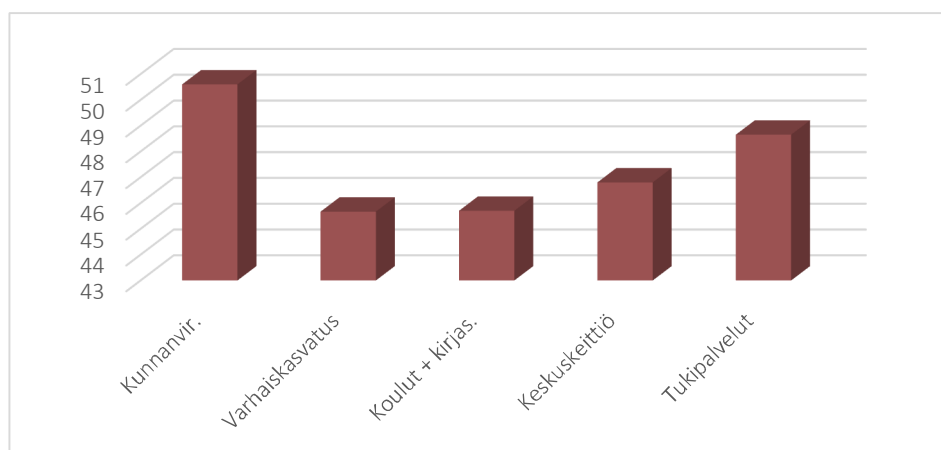
Kuntien nykyisestä henkilöstöstä 58 % jää eläkkeelle vuoteen 2030 mennessä. KEVA on tehnyt ennusteen vuoteen 2035 ja sen mukaan noin 3,5 % siirtyy eläkkeelle lähimmän viiden vuoden aikana.

Keski-ikä	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Kunnanvir.	50,9	49,6	51,0	50,2	49,1	51,6	48,29
Varhaiskasvatus	45,5	44,9	45,3	48,4	50,4	50,4	49,28
Koulut + kirjasto	45,5	45,7	45,5	45,7	47,5	43,9	39,71
Keskuskeittiö	0	0	47,4	51,1	48,9	48,9	49,86
Tukipalvelut	49,1	48,2	53,0	42,2	51,3	52	54,17

Taulukko 2. Kunnan vakituisten työntekijöiden keski-ikä tehtävittäin vuosina 2012 – 2018.

(Kunnanvirasto = keskustuomisto, työpaja ja tekninen toimi. Kirjasto= kirjasto + nuorisotoimi. Tukipalvelut = Kiinteistöhenkilöstö ja siivoojat. Heidät on sijoitettu pääasiallisen toimipisteen mukaan muun henkilöstön joukkoon vuoteen 2012 asti, mutta vuoden 2012 ja 2013 osalta keskuskeittiö ja kiinteistöhenkilöstö on laskettu yhteen tukipalveluhenkilöstöksi. Humppilan kunnan henkilöstö on siis iältään melko samankaltaista muun kuntasektorin kanssa. Alla olevasta taulukosta puuttuu kiinteistöhenkilöstö tietoteknisistä syistä.

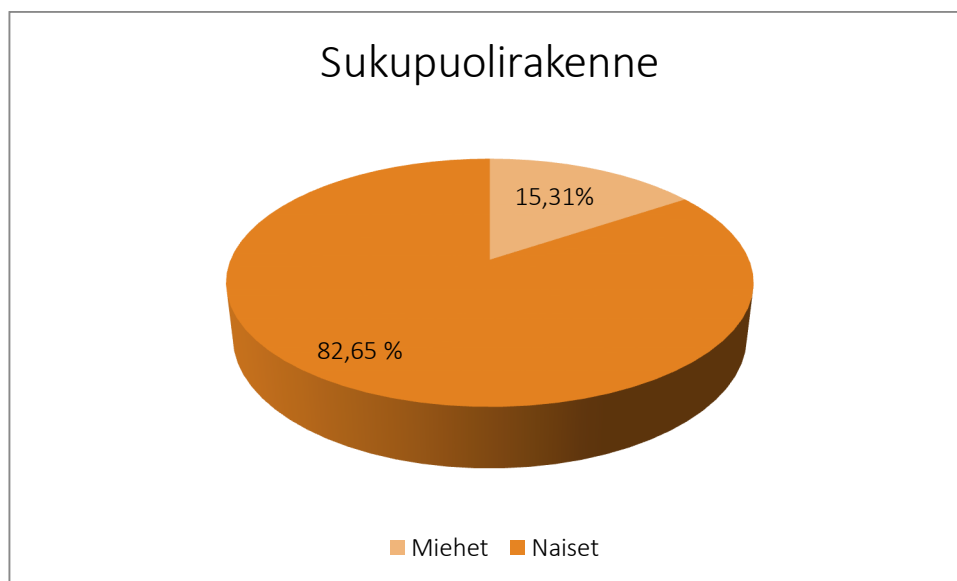
Yksiköittäin tarkasteltuna kunnanviraston ja tukipalvelun työntekijät ovat iäkkäin henkilöstöryhmä.



Kuvio 2. Vakituisten henkilöstön keski-ikä työyksiköittäin vuosina 2016 - 2018

Kuntasektorin tarjoamat työtehtävät ovat perinteisesti naisvaltaisilla aloilla. Tästä johtuen myös Humppilan kunnan työntekijöistä on suurin osa naisia. Vuonna 2017

miesten prosentuaalinen osuus kaikista 95 työntekijästä oli 17,65 %, yhteensä 18 henkilöä. Tällä tilikaudella miehiä on ollut kaikista 98 työntekijästä 15,31 %, yhteensä 15 henkilöä.



Kuvio 3. Kunnan sukupuolirakenne

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 2018

Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES 2018–2019 on voimassa 1.2.2018–31.3.2020. Sopimuskauden aikana palkkoja korotetaan kahdella yleiskorotuksella. Lisäksi sopimuskaudella on käytössä paikallinen järjestelyerä ja tammikuussa 2019 maksettiin paikallinen tuloksellisuuteen perustuva kertaerä. Sopimukseen sisältyy myös laaja työaikamääräyksiä koskeva uudistus.

3.1. Kilpailukyky sopimus

Säännölliset työajat muuttuivat helmikuun alussa 2017. Työaikoja pidennettiin kilpailukyky sopimuksen mukaisesti keskimäärin 24 tuntia vuodessa ansiotasoa muuttamatta.

Uudet työaikasäännökset tulivat voimaan 1. helmikuuta 2017. Uudet säännölliset työajat koskevat toimistotyöaika, yleistyöaika, jaksotyötä ja ns. 37 tunnin työaika. Säännölliset työajat pitenivät 30 minuuttia/viikko.

Kilpailukyky sopimus alentaa kunnallisten työnantajien työvoimakustannuksia, mutta vaikutukset kuntatalouteen ovat lyhyellä aikavälillä kiristäviä, sillä sopimuksen mukaan kaikkien työnantajien sosiaaliturvamaksun alennus rahoitetaan julkisen sektorin työnantajille aiheutuvilla säästöillä.

Kilpailukyky sopimuksessa sovitusta lomarahojen vähentämisestä 30 % nykyisestä tasosta lomanmääräytymisvuosien 2016–2017, 2017–2018 ja 2018–2019 osalta on sovittu erillisessä virka- ja työehtosopimuksessa. Sen mukaan lomараha maksettiin 30 % alennettuna 1.2.2017–30.9.2019 välisellä ajanjaksolla.

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 61 henkilöön, OVTES:a 22 henkilöön, teknisten sopimusta viiteen henkilöön. Yleinen työ- ja virkaehtosopimus tuli voimaan 1.2.2018 ja se jatkuu 31.3.2020 asti.

3.2. Palkkasumman kehitys

Henkilöstökulut jäivät tilikaudella 2017 talousarvion alle budjetin 168 934 € ja vuonna 2018 henkilöstökulut jäivät alle budjetin noin 64 692€. Vakituisten palkkausmenot jäivät talousarviossa arvioidun summan alapuolelle, koska esimerkiksi äitiyslomasijaisten palkat kirjataan aina sijaisten palkkoihin.

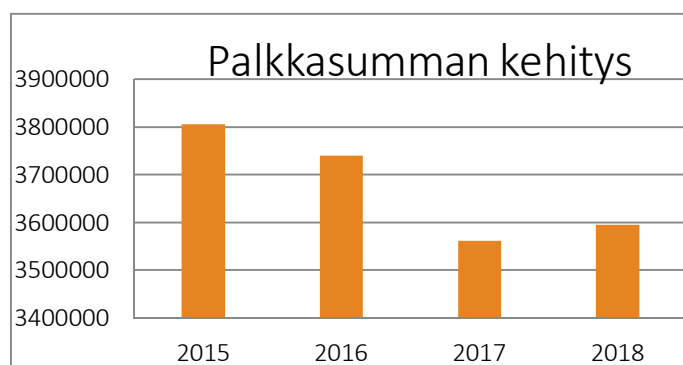
Yhteensä kunnan maksama palkkasumma sivu- ja eläkekuluineen on muuttunut seuraavasti:

2015	3 805 870 €
2016	3 740 197 €
2017	3 562 065 €
2018	3 595 877 €

Kuvio 4. Palkkasummien muutos vuosina 2015 - 2018

Palkkamenot muodostavat kunnan käyttötalousmenoista enää noin 24 %.

Palkkausjärjestelmänä on noudatettu KVTES:n määräyksiä.



Tulospalkkausta ei ole otettu käyttöön, mutta sopimusten mukaisia henkilökohtaisia lisiä on maksettu erilaisten suoriutumisten perusteella.

Niitä maksetaan sopimusaloittain seuraavasti:

Opettajien sopimus 0,92 % tehtäväkohtaisten palkkojen summasta

Yleinen työ- ja virkaehtosopimus 1,42 % palkkasummasta

Teknisen sopimus 9,85 % palkkasummasta

Palkan rakenne muodostuuakin pääsääntöisesti tehtäväkohtaisesta palkasta, työkokemuslisästä ja henkilökohtaisesta lisästä. Edellä mainittujen lisäksi maksetaan sopimuksen mukaiset vuoro-, ilta, 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.

4. TYÖAIKA JA TYÖPANOS

4.1 Työpäivät ja poissaolot

Työntekijöitä koskevat työaikamuodot määräytyvät noudatettavista sopimuksista. Humppilan kunnassa käytetään yleistyöaika ja toimistotyöaika. Opettajia koskevat määräykset tulevat opettajien sopimuksesta, jossa on määritelty esimerkiksi opetusvelvollisuus ja suunnitteluun käytettävä viikoittainen työaika.

Poissaolopäiviä oli 4297 vuonna 2018. Poissaolojen keskiarvo sairauden vuoksi vuonna 2017 työntekijää kohden oli 7,8 työpäivää ja määrä vuonna 2018 oli 6 työpäivää. 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.

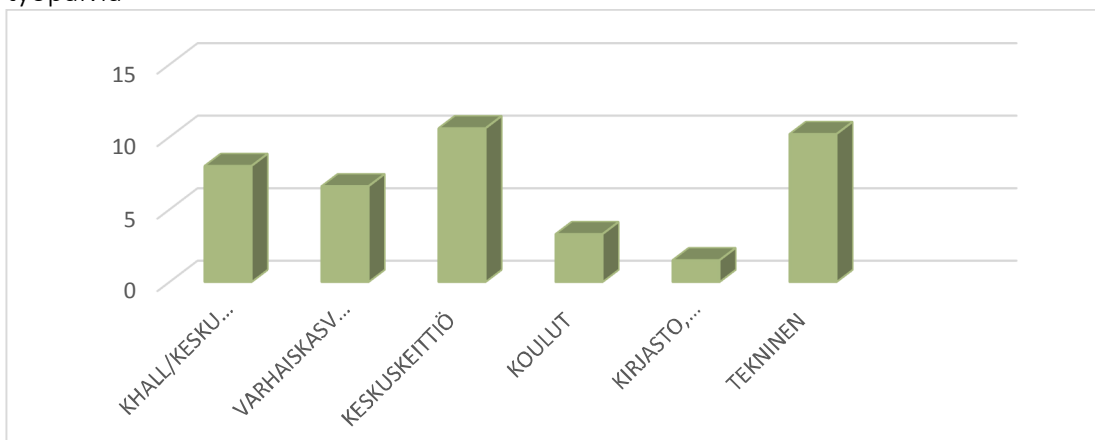
Vuosilomien jälkeen seuraavat kaksi suurinta syytä ovat työntekijän oma sairaus ja perhevapaat. Perhevapaiden määrässä tapahtuu vaihteluita vuosittain ja työyksiköittäin ja yhden henkilön kohdalla näistä voi kertyä työstä poissaoloa 200 työpäivää vuodessa.

Taulukko 3. Poissaolot syittäin vuosina 2011-2018.

Lyhenteiden selitykset: sair.=työntekijän oma sairaus, tap.=työtaturma, perh=perhevapaa,

	sair.	tap.	perh	koul	loma	muu	kunt	laps	opin	lomr	vuor.	lomau	yht.
2018	564	0	1029	72	1742	138	0	37	472	0	123	120	4297
2017	753	0	213	45	1574	0	212	37	476	0	163	86	3559
2016	975	39	866	146	1780	302	20	58	408	0	178	101	4873
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

koul=koulutus, loma=vuosiloma, muu=muut syyt, kunt=kuntoutus, laps=lapsen sairaus, opin=opintovapaa, lomr=lomarahavapaa, vuor=vuorotteluvapaa, lomau=lomautus, yht=yhteensä työpäiviä



Kuvio 5. Sairauspoissaolojen keskiarvoinen määrä per/hlö työyksiköittäin vuonna 2018. Kirjasto, työpaja, nuorisotoimi ovat samassa, sekä tekninen ja kiinteistöhenkilöstö on yhdistetty yksiköiden henkilöstön pienen määrän vuoksi.

4.2 Poissaolojen kustannukset

Sairauspoissaolojen kustannukset menetettyinä työpäivinä palkkamenoissa laskettuna olivat vuonna 2017 koko kunnan osalta 60 169 euroa ja 2018 vuonna 57 820,53 euroa. Summa sisältää vain sairauspoissaolojen ajalta maksetun palkan.

Perhevapaisiin kului tarkastelujaksolla 2017- 2018 kohtuullisia summia 13 000 ja 40 000 euron välillä. Vuonna 2018 perhevapaisiin kohdistui 13 533,32€.

Työtaturmat ja työmatkataturmat ovat pysyneet alhaisella tasolla, vuonna 2016 työtaturmia oli 39 ja vuosina 2017 ja 2018 ei yhtään. Tästä huolimatta työturvallisuuteen tulee kiinnittää jatkossakin huomiota. Suurin poissaolojen kustannus muodostui edelleen vuosilomista, joihin kului poissaolopäivien mukaan laskettuna vuonna 2017 n. 172 139 € ja 2018 vuonna 179 056,60€.

Terveysperusteiset poissaolot	kalenteripäivät
Lyhyet poissolot alle 10pv	172 pv
10 – 30	99
30 – 60	233
60 – 100 (37 hlöllä ei ollut yhtään poissaoloa)	78
Yhteensä	581

Terveysperusteisia poissa oloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Terveysperusteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan kalenteripäivinä.

Terveysperusteiset poissaolot aiheuttavat kustannuksia ja työpanoksen menetyksiä. Poissaoloja on pyrittävä vähentämään ja niiden syitä analysoitava yhdessä esimiesten, henkilöstön ja työterveyshuollon kanssa.

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.

Taulukko 4 . Vakuutettujen eläköitymisennuste 2019 - 2038

Vuosi	Vanhuuseläkkeet, henk.	Työkyvyttömyyseläkkeet, henk.	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.	Eläkkeet, % 2017 tilanteesta	Eläkkeet yhteensä %, kaikki työnantajat yhteensä
2019	2	1	0	3	3,2	3,3
2020	3	1	0	4	4,2	3,0
2021	2	0	0	3	3,2	3,4
2022	3	0	0	4	4,2	3,5
2023	3	0	0	3	3,2	3,5
2024	3	0	0	4	4,2	3,1
2025	3	0	0	4	4,2	3,4
2026	3	0	0	4	4,2	3,4
2027	4	0	0	5	5,3	3,4
2028	3	0	0	3	3,2	3,2
2029	5	0	0	5	5,3	3,2
2030	2	0	0	2	2,1	3,1
2031	1	0	0	2	2,1	2,9
2032	2	0	0	3	3,2	2,7
2033	2	0	0	3	3,2	2,7
2034	3	0	0	3	3,2	2,6
2035	2	0	0	3	3,2	2,5
2036	2	0	0	2	2,1	2,3

2037	1	0	0	2	2,1	2,3
2038	1	0	0	2	2,1	2,3
Yhteensä	50	2	0	64	67,4	59,9

Humppilan kunnan henkilöstöstä yksi sai eläkepäätöksen vuonna 2016, yksi vuonna 2017 ja neljä vuonna 2018. Kunnan palveluksesta siirtyy lähivuosina eläkkeelle työntekijöitä hieman alle koko kunta-alan keskiarvon. Kunnallisen eläkevakuutuslaitoksen ennusteet perustuvat siihen olettamukseen, että kunnan palveluksessa on koko sosiaalitoimen henkilöstö, joka siirtyi 1.1.2014 alkaen osaksi Forssan seudun 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 jäädyään luonnollisestikin eniten niistä ryhmistä, joissa on eniten työntekijöitä.

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 2016 kuntaan palkattiin kaksi uutta vakinaista työntekijää, vuonna 2017 viisi ja vuonna 2018 seitsemän uutta vakituista työntekijää. 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.

Vakinaiset	Lukumäärä	% koko henkilöstöön
Alkaneet työsuhteet	7	10 %
Päättyneet työsuhteet	7	10 %

7. OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Vuonna 2016 kustannukset olivat 14 800 €. Henkilökunnan kouluttamiseen käytettiin 2017 noin 14 663 € ja 12 587€ vuonna 2018 koko kunnan organisaatiossa. 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 koulu- ja hoitotyössä saada palkattua sijainen.

Kurssikustannusten lisäksi koulutuskustannuksiin kuuluvat henkilöstön palkkauskustannukset sekä matkakustannukset. Poissaololuvussa on todettu maksettavan palkan kurssipäiviltä olleen vuonna 2016 noin 7 400 €, vuonna 2017 noin 6 905 € ja vuonna 2018 6 786 €. 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 2018 lopussa yhdellä henkilöllä. Näiden lisäksi on opiskeltu oman työn ohessa ammattitaitoja täydentäviä opintoja. Opintovapaalla on ollut kaksi henkilöä. Työntekijöiden omaehtoisesta työajan ulkopuolella tapahtuvasta opiskelusta ei ole työnantajalla tietoja.

8. TYÖKYVYN YLLÄPITO

8.1 Työterveyshuolto

Vuodesta 2016 lähtien työterveyshuollonpalvelut hankitaan Terveystalolta. Alla olevasta taulukosta ilmenee työterveyspalveluiden kustannuserot. Työterveyshuollon toiminta perustuu työterveyshuollon perusselvitykseen, sen perusteella tehdään työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työnantaja vastaa työntekijöidensä turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tehtävässä tarvitaan yhteistyötä työntekijöiden ja työterveyshuollon kanssa.

8.2 Työpaikkaselvitys

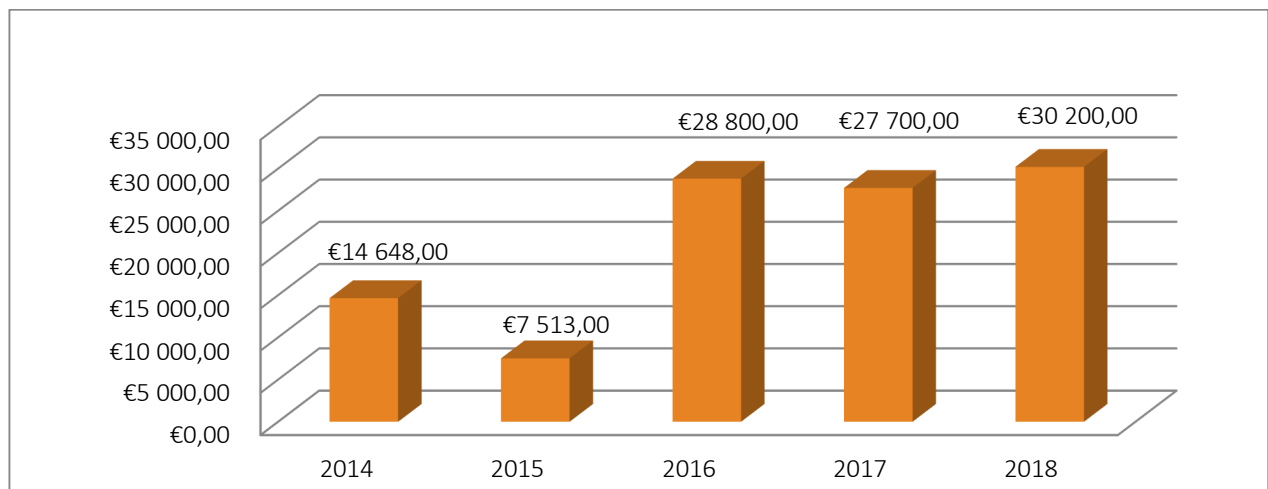
Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvia terveysvaaroja, haittoja, kuormitustekijöitä sekä voimavaroja. Arviointi keskittyy erityisesti siihen, mikä merkitys näillä tekijöillä on terveydelle ja työkyvylle.

Työterveyshuollon ammattihenkilöt käyvät työpaikalla tekemässä perusselvityksen ja laativat selvityksestä kirjallisen raportin. He kirjaavat raporttiin arvion työn vaikutuksista työntekijän terveyteen ja työkykyyn. Lisäksi raporttiin merkitään toimenpide-ehdotukset työolosuhteiden kehittämiseksi. Työntekijöille on työn luonteesta riippuen tarjottu myös työhönohjausta, minkä on toteuttanut työterveys.

Lähes kaikki uudet toistaiseksi palkatut työntekijät ohjataan työhöntuloterveystarkastukseen työterveyshuoltoon. Ikäryhmätarkastukset on tehty säännöllisin väliajoin alkaen 35-vuoden iästä 65-vuotiaaksi. Pölyn, melun tai biologisten tekijöiden kanssa työskenteleville tehdään tarkastukset joka kolmas vuosi.

8.3 Kustannukset

Vuonna 2016 Kansaneläkelaitokselle ilmoitetut työterveyshuollon kustannukset olivat 48 963€. Kela korvasi ensimmäisessä ja toisessa maksuluokassa yhteensä n. 20 150 €. Vuoden 2017 kustannuksia on ilmoitettu noin 44 900€, josta saatiin korvausta n. 17 200 €. Vuonna 2018 työterveyden kustannukset olivat n. 45 800 € ja tästä kustannuksesta arvioidaan saatavan n. 15 600€ kelalta.



Kuvio 6. Työnantajan järjestämän työterveydenhuollon kustannusten jakautuminen vuosina 2014 - 2018

8.4 Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutettuna on ollut Saija Saarikko ja varavaltuutettu Airi Rosenberg. Työsuojelupäällikkönä toimi rakennusmestari Janne Turta. Työsuojelutoimikunnan kokoukset on yhdistetty yhteistoimintalain mukaisesti säännöllisiin palaveriin. 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 ja johtoryhmä kokoontuu vähintään neljännes vuosittain. Osa esimiehistä on käynyt työntekijöiden kanssa kehityskeskustelun kerran vuodessa, jolloin työntekijä on miettinyt oman työnsä kehittämistä ja omia kehitystavoitteitaan.

8.5 Virkistäytyminen

Koko kunnan henkilöstölle järjestettiin yhteinen pikkujoulujuhla, johon osallistui n. 36 henkilöä. Lisäksi työyksiköt ovat järjestäneet omia pienimuotoisia virkistystilaisuuksia. Työkykyä on saanut ylläpitää osallistumalla kunnan järjestämiin ohjattuihin liikuntaryhmiin ja kuntosalille. Kaikki yli puoli vuotta kunnan palveluksessa yhtäjaksoisesti työskennelleet ovat saaneet liikuntaseteleitä. Toukokuussa pidettiin henkilöstön saunailta Lamminkirmun mökillä Jokioisilla johon osallistui n. 15 hlöä.

Vuonna 2016 seteleitä jaettiin 270 kappaletta 12 työntekijälle kun vuonna 2017 lippuja jaettiin 305 kappaletta vain 15 henkilölle. Vuonna 2018 lippuja jaettiin 300 kpl 12 henkilölle. 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.