



HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS
2019
VIMPELIN KUNTA

Johdanto

Vimpelin kunnan henkilöstötilinpäätös v. 2019 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.

Vuoden 2019 henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan, miten vuoden 2019 henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteet ovat toteutuneet vuoden 2019 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.

Vimpelissä 6 / 3 2020

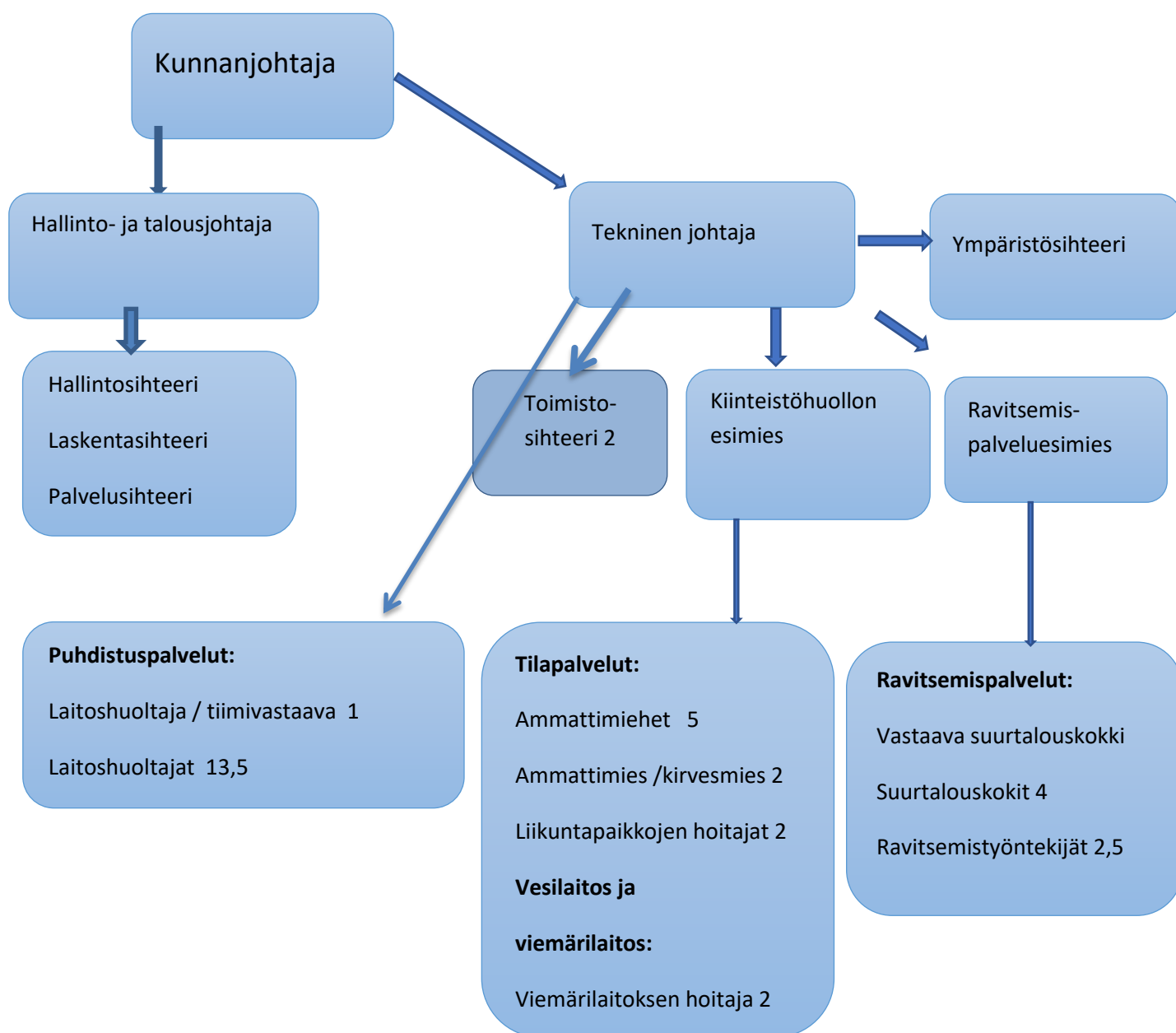
Seija Kinnunen
hallinto- ja talousjohtaja

1. Kunnan palkatun henkilöstön palveluorganisaatio v. 2019

Vimpelin kunnan palkatun henkilöstön palveluorganisaation keskeisinä tehtävinä on

- toteuttaa kunnanvaltuuston hyväksymää kuntastrategiaa, kuntastrategian pohjalta hyväksyttyjä toimielinten strategioita sekä talousarviota ja -suunnitelmaa
- palvella luottamushenkilöorganisaation toimintaa
- olla kustannustehokas niin lyhyellä kuin pitemmällä aikavälillä.

Vimpelin kunnan henkilöstöorganisaatio 31.12.2019



2. Vimpelin kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Henkilöstösuunnittelulla ja henkilöstön rekrytoinnilla pyritään siihen, että kunnalla on palveluksessaan oikea määrä ammattitaitoisia 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.

Vleiset periaatteet työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyvien työkyvyn ylläpitämiseksi sekä työttömyysuhan alaisten työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi

Vimpelin kunnalla on esimiestyön päivittäisessä käytössä **aktiivisen tuen toimintamalli**, joka on laadittu yhteistoiminnan aikana. Aktiivisen tuen avulla työyksikössä tunnistetaan 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

Vimpelin kunnassa koko henkilöstöllä on yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty kunnanhallituksessa v. 2016. Kun koulutusta suunnitellaan, lähtökohtana on aina työyhteisön toiminta ja työyhteisön tarpeet. Koulutustarpeet ja –mahdollisuudet selvitetään yhteistyössä henkilökunnan kanssa. Kaikkein

koulutukseen liittyä 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.

Vuoden 2019 aikana päivitettiin tai hankittiin käyttöön uusia digitaalisia työvälineitä ja –ohjelmia mm. taloushallinto-ohjelma Premium, asianhallintaohjelma –Tweb, rakennusvalvontaohjelma ja Spotilla-ohjelma. Uusien ohjelmien käyttöönotto vaatii henkilöstöltä ja erityisesti esimiehiltä entistä enemmän digitaalisten taitojen hallintaa ja osaamista. Myös jatkossa digitaaliset työvälineet vaativat panostamista koulutukseen, jotta uusilla työvälineillä saadaan aikaan toimintojen tehostamista. Digitaalinen aineisto mahdollistaa erilaisen materiaalin saamisen myös kuntalaisten ulottuville avoimen hallinnon periaatteiden mukaisesti.

3. Henkilöstön määrä ja palvelussuhderakenne 2019

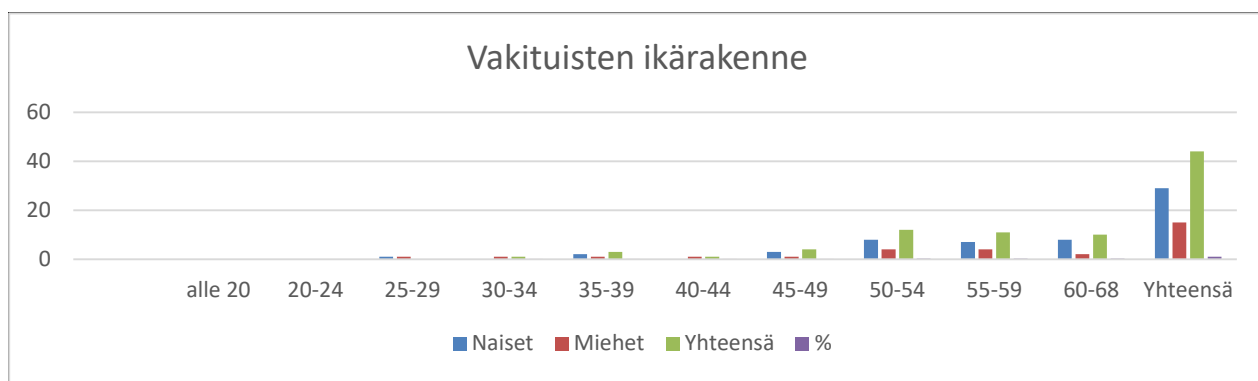
3.1. Henkilöstön määrä ja rakenne 31.12.2019 (henkilötyövuosia)

Vimpelin kunnan vakituisen henkilöstön määrä on 44 henkilöä 31.12.2019. Koko henkilöstöstä naisia on 29 (65,91 %) ja miehiä 15 (34,09 %).

3.2. Vakituisten henkilöstön ikäjakautuma 31.12.2019

Vakituisesta henkilöstöstä 75 % on 50 –vuotiaita tai vanhempia. Vakituisten henkilöstön ikä oli keskimäärin 53 vuotta ja on laskenut hieman verrattuna edelliseen vuoteen.

Vakituiset ikärakenne 2019	Naiset	Miehet	Yhteensä	%
alle 20	0	0	0	0 %
20-24	0	0	0	0 %
25-29	1	1	2	4,55 %
30-34	0	1	1	2,27 %
35-39	2	1	3	6,82 %
40-44	0	1	1	2,27 %
45-49	3	1	4	9,09 %
50-54	8	4	12	27,27 %
55-59	7	4	11	25,00 %
60-68	8	2	10	22,73 %
Yhteensä	29	15	44	100,00 %

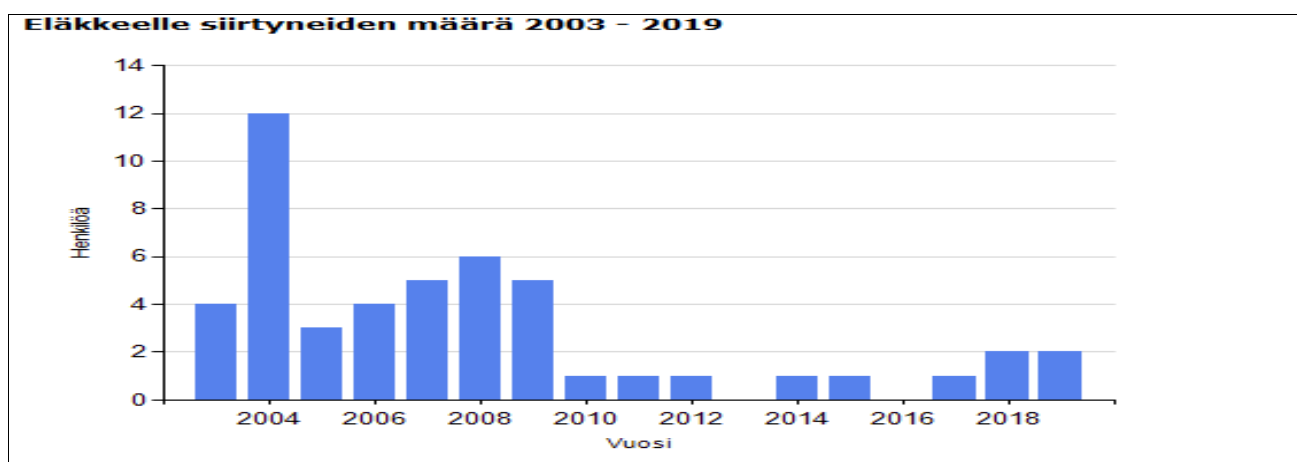


3.3. Odotettavissa oleva henkilöstön vaihtuvuus

Eläkejärjestelmän uudistus tuli voimaan vuoden 2017 alusta. Uudistuksessa vanhuuseläkeikä nousee vuodesta 2017 portaittain kolme kuukautta vuodessa, kunnes vanhuuseläkeiän alaraja on 65 vuotta. Uudet eläkeikärajat koskevat vuonna 1955 syntyneitä ja nuorempia. Vuonna 1962 syntyneet ovat ensimmäinen ikäluokka, joka jää vanhuuseläkkeelle 65-vuotiaana. Ennen vuotta 1955 syntyneet siirtyvät vanhuuseläkkeelle edelleen 63-68-vuotiaana, työhistoriaan ja ammattiin perustuva ns. henkilökohtainen eläkeikä täyttyy useimmilla 64 vuoden iässä.

Seuraavissa laskelmissa vakituudessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön eläkkeelle siirtymistä on arvioitu uuden eläkejärjestelmän mukaisen vanhuuseläkeiän täyttymisen mukaan, henkilökohtaisen eläkeiän täyttymisen mukaan tai suunnitelman mukaan jos sellainen on tiedossa. Ennuste on arvio, koska lopullisen päätöksen eläkkeelle siirtymisestä tekee jokainen työntekijä / viranhaltija itse, sen jälkeen kun oma aikaisin mahdollisuus eläkkeellesiirtymiseen on täyttynyt.

Vuoden 2019 aikana eläkkeelle siirtyi 2 työntekijää.



Lähde: Keva / Vimpeli

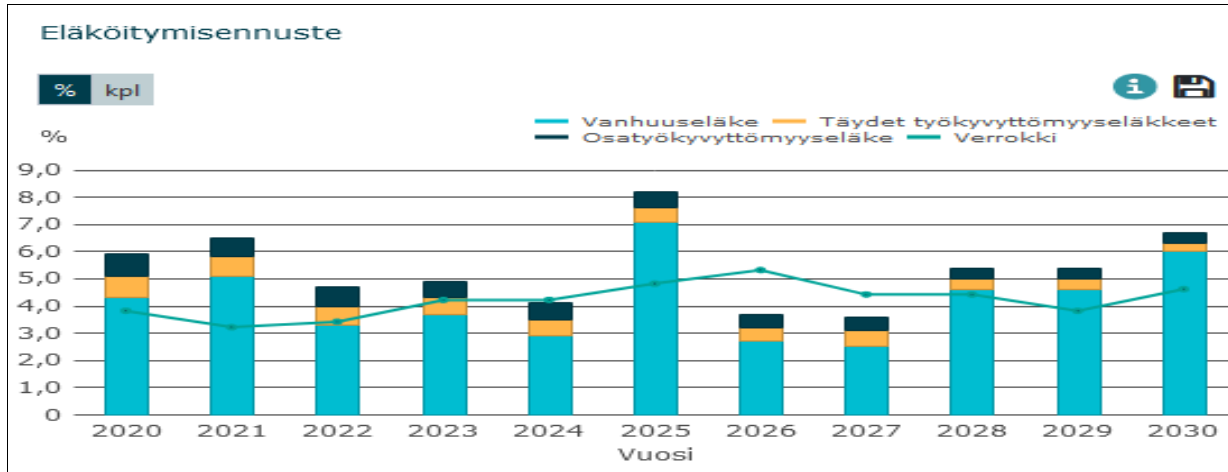
Vanhuuseläke-ennuste vuosina 2019–2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Eläköityviä Yhteensä	Työn- tekijöitä yhteensä	Eläköit./ % työn- tekijä- ryhmästä
Yleinen hallinto ja toimistotyö	1	1			1	1	4	7	57,14 %
Ruokapalvelut				1	2		3	10	30,00 %
Puhtauspalvelut	1	1	2		1		5	13	46,15 %
Tekninen				1	1		2	14	21,43 %
Yhteensä	2	1	2	2	5	1	14	44	36,36 %

Työntekijäryhmät, joissa arvioitua henkilöstön vaihtuvuutta on taloussuunnitelmakauden aikana eli vuoden 2024 loppuun mennessä odotettavissa eniten:

-Yleinen hallinto ja toimistotyö > yli puolet lähimmän viiden vuoden aikana

-Puhtauspalvelut > lähes puolet lähimmän neljän vuoden aikana



Lähde: Kevan tilasto, Vimpeli. **4. Terveysperusteiset poissaolot**

Sairauspoissaolot v. 2018

Henkilöstö yhteensä	0	< 4 pv	4 – 29 pv	30-60 pv	61 – 90 pv	91-180 pv	Yli 180 pv	Yht.
Lukumäärä	6	9	20	3	3	2	1	44
Päivien määrä	0	18	210	140	228	278	221	1095
Päivien määrä ka. yhteensä	0	2,0	10,67	46,67	76	139	221	24,89

Vuonna 2019 sairauspäivien keskiarvo oli Vimpelin kunnan henkilöstössä 24,89 päivää (v. 2018 10,23 päivää). 34,09 % työntekijöistä ei ollut joko lainkaan sairauslomalla tai määrä oli alle 4 päivää. 13,64 % vakinaisesta henkilöstöstä ei ollut lainkaan sairauslomalla. Kalenteripäivinä laskettuna sairauspäiviä oli yhteensä 1095 (v. 2018 450 päivää), joista työpäiviä oli 764 (v. 2018 331 päivää).

Kunta-alalla oli v. 2018 keskimäärin 17 sairauslomapäivää/työntekijä. Koko kunta-alalla sairauspäivien määrä kääntyi nousuun jo vuonna 2018.

Tapaturmat v. 2019

Kunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus on If Vahinkovakuutusyhtiö Oyj:llä. Sattuneita vahinkoja oli yhteensä 9 (v. 2018 yhteensä 2), joista vakuutusyhtiölle on tullut yhteensä 64 (vuonna 2018, yhteensä 4) korvauspäivää. Työnantajalle maksetut korvaukset sattuneista tapaturmista olivat 31.12.2019 mennessä 4 062,01 euroa (vuonna 2018 yhteensä 621,44 euroa).

Tyypillisimmin vahinkotilanne oli terävään esineeseen astuminen, takertuminen tai itsensä kolhiminen sekä äkillinen kuormittuminen nostaessa, työntäessä ja siinä tapahtunut loukkaantuminen. Kaikki tapaturmat sattuvat työpaikalla.

Sairaus- ja tapaturmapäivien johdosta menetettyjen kalenteripäivien arvo oli 63 073,45 euroa (v. 2018 27 762,72 euroa), josta henkilöstökorvausten määrä oli 23 790,69 euroa eli n. 37,72 %. Luvuissa ei ole huomioon otettu palkan sivukuluja eikä sijaisten palkkakustannuksia.

5. Henkilöstöinvestoinnit v. 2019

Työvoimakustannukset

Vuonna 2019 palkat ja palkkiot sisältäen mm. jaksotetut palkat, kokouspalkkiot ja työllisyystyöpalkat vähennettynä henkilöstökorvauksilla olivat yhteensä 2 022 938,67 euroa (v. 2018 1.766.236 euroa). Palkatun henkilöstön palkkamenot olivat 1 358 876,03 euroa (v. 2018 1.270. 070,81 euroa) ilman henkilöstösivukuluja, joka oli 126 773 euroa alle talousarviovarauksen.

Työllistämistukipalkkoihin käytettiin 37 824,04 euroa (v. 2018 96 010,91 euroa + sivukulut).

Sijaisten palkkoihin käytettiin 156 411,41 euroa (v. 2018 107 250,88 euroa).

Maksetut palkat ja palkkiot 2016 - 2019

	TP 2019	TP 2018	TP 2017	TP 2016
Maksetut palkat ja palkkiot	-1.358.876,03	-1.270.070,81	-1.167.605,14	-459.899,35
Sijaisten palkat ja palkkiot	-156.411,41	-107.250,88	-118.168,73	-20.370,57
Erilliskorvaukset	-64.815,60	-55.189,80	-46.182,57	-1.704,67
Luottamustoimipalkkiot	-37.773,37	-51.161,87	-52.332,72	-41.269,77
Työllistämistukipalkat	-37.824,04	-96.010,91	-44.221,60	
Luottamustoimen vuosipalkkiot	-6.308,33	-6.400,00	-5.566,72	-5.500,00
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-19.086,20	-22.504,24	12.554,07	13.327,18
Aktivoidut palkat ja palkkiot	24.426,71	11.052,28		
Palkkojen ja palkkioiden kokonaissumma	-1.656.668,27	-1.597.536,23	-1.421.523,41	-515.417,18

Henkilöstön osaamisen kehittäminen

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

Suunnitelman mukaan Vimpelin 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. 2019

	TP 2019	TP 2018	TP 2017
Koulutus- ja kulttuuri-palvelujen osto	10 218,12 euroa	10 354,41 euroa	4 114,50 euroa
Koulutuskorvaus	1 066,00 euroa	727,26 euroa	459,98 euroa
Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä	56 päivää	41 päivää	28 päivää
Koulutuspäivien määrä yhteensä	122 päivää	95 päivää	48 päivää
Koulutuspäivien määrä / työntekijä	2,77	2,16 päivää	1,14 päivää

Osaamisen kehittämiseen on mahdollisuus hakea tukea (1136/2013). Tuen hakeminen edellyttää hyväksyttyä 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.

Vuoden aikana järjestettiin eri henkilöstöryhmille suunnattuja henkilöstöinfoja ja koulutusta mm. matkalaskujen tekemisestä ja työaikaan liittyvistä asioista mm. uudesta työaikalasta.

6. Työterveyshuolto ja työsuojelu

Työterveyshuolto

Vimpelin kunnan henkilöstön työterveyshuolto on ostettu Terveystalo Oy:ltä 1.9.2019 lähtien ja sen Työterveyshuollon toimintaohjelma sisältää sekä lakisääteisen työterveyshuollon että sairaanhoitosopimuksen.

	Työpaikkaselvitys (tuntia)	Ryhmän neuvonta ja ohjaus (tuntia)	Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl)	Muut terveystarkastusten käynnit (kpl)	Muut
Määrä	44 tuntia	5 tuntia	55 kpl	74 kpl	
Kustannus	4 727,10 euroa	4 133,75 euroa		14 418,51 euroa	331,76 euroa

Yllä olevassa taulukossa on esitetty lakisääteisen työterveyshuollon käyntimäärät. Vuonna 2018 lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset olivat 62,1 % (v. 2018 46,5 %) koko työterveyshuollon kustannuksista.

	Lääkäri	Terveystalon hoitaja	Psykologi	Erikoislääkäri	Lab.	Kuvant.	Muut
Määrä	86 kpl	46 kpl		5 kpl	54 kpl	15 kpl	
Kustannus	7 436,90 €	1 770,20 €		666,10 €	2 325,42 €	1 833,50 €	394,68

Yllä olevassa taulukossa on kuvattu sairaanhoidon ja muun terveydenhuollon toimintatiedot.

Kela korvaa sairaanhoitosopimukseen kuuluvista menoista 50 % ja lakisääteisen työterveyshuollon kustannuksista 60 %. Vuoden 2019 työterveyshuollon kustannukset olivat yhteensä 40.428,67 euroa (v. 2018 26.268,01 €), josta lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset 23.611,12 euroa; sairaanhoitosopimuksen kustannukset 14.426,80 euroa ja muut 2.390,75 euroa.

Työsuojelu ja yhteistoiminta

Vimpelin kunnan työsuojelupäällikkönä on toiminut ympäristösihteeri Kirsi Syynimaa 1.10.2017 lukien. Yhteistyötoimikunta, joka toimii myös työsuojelutoimikuntana, kokoontui v. 2019 yhteensä kolme kertaa ja käsitteli 12 §:ää. Tärkeimpiä käsiteltäviä asioita olivat työterveyshuollon toimintasuunnitelman hyväksyminen, henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittely sekä uuteen työaikaseurantaan ja työajan seurantaan liittyvät asiat. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan työnantajan velvollisuus on edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on yhteinen Alajärven kaupungin kanssa.

Lohtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Henkilöstöorganisaatio on vakiintumassa määrältään nykyisen palvelutoiminnan tarpeisiin. Kuntastrategiassa ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa on korostettu ennakosuunnittelua eläköitymisen varalle. Tämä on merkittävin kunnan sisäisessä toiminnassa tapahtuva muutos, joka vaikuttaa palveluiden tuotantoon. Erityisesti puhtauspalveluissa ja toimistopalveluissa eläköityminen on kaikkein nopeinta lähimpien vuosien aikana.

Merkittävin riski on henkilöstön ikääntyminen ja sen vaikutukset sairauspoissaolojen määrän merkittävään nousuun. Toinen merkittävä riski liittyy työsuojeluun, joka näkyy tapaturmien määrän lisääntymisenä. Henkilöstön ikääntyessä ennakosuunnittelun merkitys korostuu siten, että tarpeen vaatiessa työtehtäviä muuttamalla, voidaan parantaa työssä jaksamista ja sopeuttaa työtehtäviä työntekijän jäljellä olevaan työkykyyn.

Vuoden 2019 aikana on panostettu erityisesti teknisellä puolella ensiapukoulutukseen. Henkilöstöinfossa on korostettu jo hankittujen suojavälineiden käyttöä työntekijöitä velvoittavana. Suojavälineiden hankintaan ja käytön ohjeistukseen on lähdetty panostamaan vuoden 2020 alusta.