

Henkilöstötilinpäätös 2018



Kunnanhallitus 29.4.2019

Kunnanvaltuusto 20.5.2019

Sisällys

Johdanto.....	3
Strategiset tavoitteet.....	4
Tavoitteiden toteutuminen	5
Henkilöstökulut.....	5
Henkilöstömäärä ja -rakenne	6
Poissaolot.....	7
Osaamisen kehittäminen	8
Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen	8
Työterveyshuolto.....	8
Työsuojelutoimikunta ja YT-elin.....	9
Koulutus	10
Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen.....	10

Johdanto

Henkilöstötilinpäätös on Uuraisten kunnan palveluksessa vuonna 2018 ollut henkilöstöä koskeva henkilöstökertomus ja tilinpäätös. Henkilöstötilinpäätös sisältää KT:n vuonna 2013 kunnille antaman henkilöstöraportoinnin kehittämissuosituksen mukaiset tiedot sekä Uuraisten kunnan henkilöstöpolitiikkaa sekä henkilöstön tilaa kuvaavia tunnuslukuja ja muita tietoja. Tiedot perustuvat vuonna 2018 vallinneeseen tilanteeseen.

Tilinpäätösvuoden henkilöstöasiat on aikaisemmin esitetty tilinpäätöskirjan yhteydessä. Nyt laadittu henkilöstötilinpäätös esitetään kuitenkin erillisenä asiakirjana, jotta se saisi entistä enemmän painoarvoa. Henkilöstökertomus / henkilöstötilinpäätös on osa Uuraisten kunnan henkilöstöä koskevien toimintojen kehittämistä ja suunnittelua, jolla pyritään ohjaamaan kohti oikeita toimenpiteitä henkilöstön hyvinvoinnin tukemisessa ja kehittämisessä. Vertailutieto muutoksista helpottaa myös varautumista tulevaan.

Henkilöstötilinpäätöksen avulla seurataan kunnan henkilöstön määrän ja rakenteen kehitystä ja henkilöstössä tapahtuvaa vaihtuvuutta. Lisäksi tarkastellaan henkilöstön kehittämistä, poissaoloja ja eläköitymistä. Henkilöstötilinpäätös viedään tiedoksi työsuojelutoimikunnalle, yhteistoimintaelimelle, johtoryhmälle sekä kunnanhallitukselle ja lopuksi kunnanvaltuustolle.

Henkilöstöasioiden kokonaisvastuu Uuraisten kunnassa vuonna 2018 oli vs. hallintojohtajalla ja hänen jälkeensä talous- ja hallintopäälliköllä.

Henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty edellisvuoden lopun tilanteen mukaan (31.12.2018). Tiedot on kerätty palkkahallinnon tietojärjestelmästä sekä talousraportoinnin ohjelmasta.

Strategiset tavoitteet



VISIO: Kasvava ja kehittyvä maaseutukunta – ajan hermolla! Uurainen tarjoaa luonnonläheisen asuinympäristön. Uuraisilla toisista pidetään huolta. Kunta palvelee joustavasti kuntalaisia, joiden ulottuvilla ovat toimivat peruspalvelut.

MISSIO: Uuraisilla on hyvät puitteet elää ja asua – on suurta olla kasvava kunta. Kunta päättää omista asioistaan vaikuttaen kuntalaisten elämään.

TEEMAT

Maankäyttö ja kaavoitus

Palvelut ja yhteisö

Yrittäjyys ja työllisyys

Prosessit ja rakenteet

Talous, resurssit ja varainhankinta

Henkilöstö

STRATEGISET PAINOPISTEET JA MENESTYSTEKIJÄT

Toimiva ja houkutteleva elinympäristö

- Harkittu maanhankinta strategisista kohdista
- Joustavuus ja mutkattomuus asioimisessa - pieni voi olla ketterä
- Positiivinen kuva kunnasta toimii vetovoimatekijänä
- Riittävän monipuolinen tontti- ja toimitilatarjonta, parhaiden ratkaisujen etsiminen yhdessä

Hyvinvoiva, yritteliäs ja palveleva Uurainen

- Laadukkaat ja monipuoliset lähipalvelut
- Kuntalaisten osaamisen ja mielipiteiden hyödyntäminen
- Paljon harrastus- ja vapaa-ajan paikkoja ja mahdollisuuksia
- Uuden teknologian hyödyntäminen
- Matala kynnyks työllistymiseen, yrityksen perustamiseen, yritystoiminnan laajentamiseen
- Hyvä yrittäjyysilmapiiri

Toimiva johtamisjärjestelmä ja yhdessä valmistelu

- Luottamus luottamus- henkilöiden ja viranhaltijoiden kesken
- Hyvä tiedonkulku
- Hyvä ilmapiiri lisää tuottavuutta

Tasapainoinen ja kestävä talouskehitys

- Työllisyysasteen nostaminen Uuraisilla
- Kiinteistöjen elinkaariajattelu → suunnitelmat kiinteistöjen ylläpitämisessä ja omistamisessa, kiinteistöistä saatavien tuottojen tarkastelu
- Ansiotulo- ja kiinteistövero- osuuden pitäminen kohtuullisena
- Nopea reagointi talouden muutoksiin

Osaava ja motivoitunut henkilöstö

- Innostunut, innovoiva henkilöstö, jolla on hyvä muutosvalmius, sitoutuneisuus oman työn ja organisaation kehittämiseen
- Vastuun jakaminen työyhteisössä
- Yhdessä tekemisen meininki
- Rekrytointi, tiedettävä minkälaista osaamista ja henkilökohtaisia ominaisuuksia tarvitaan
- Selkeät työyhteisön pelisäännöt ja työnkuvat

UURAISTEN KUNTA | Virastotie 4 | 41230 Uurainen | Puh. (014) 267 2600

Uuraisten kunnan henkilöstöohjelma on hyväksytty kunnanhallituksessa 28.8.2017 §:ssä 265. Henkilöstöohjelmassa linjataan tavoitteiksi osaava ja motivoitunut henkilöstö. Tavoitteiksi linjataan:

- innostunut, innovoiva henkilöstö, jolla on hyvä muutosvalmius, sitoutuneisuus oman työn ja organisaation kehittämiseen;
- vastuun jakaminen työyhteisössä, luottaminen ihmisiin, jaettu johtajuus, yhdessä tekemisen meininki;
- rekrytointi, tiedettävä minkälaista osaamista ja henkilökohtaisia ominaisuuksia tarvitaan;
- selkeät työyhteisön pelisäännöt.

Henkilöstöön kohdistuvia strategisia tavoitteita on henkilöstöohjelma lisäksi linjattu vuoden 2018 talousarviossa.

Uuraisten kunnan tuottavuusohjelmalla oli vielä vaikutus vuoden 2018 talousarvioon ja sen tavoitteisiin. Henkilöstön osalta tuottavuusohjelmassa linjattiin, että uusia virkoja ja toimia tulee perustaa, jos lainsäädäntö velvoittaa henkilöstön lisäämiseen. Tästä poikkeavat tilanteet tuli perustella erittäin hyvin ja riittävän ajoissa ennen toimielinkäsittelyä.

Rekrytoinnin tarvetta kehoitettiin tarkastelemaan aina eläköitymisten ja vapautuvien tehtävien yhteydessä. Sote- ja maakuntauudistuksen ja sen vaikutusten ennakoitiin tulemaan huomioon myös henkilöstösuunnittelussa. Tavoitteena oli myös vähentää sijaiskustannuksia sekä rajoittaa ylityitä. Rekrytoinnit tuli tehdä henkilöstöohjelman mukaisesti.

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi talousarvioon asetettiin määrälliset ja laadulliset tavoitteet. Henkilöstömenojen kasvun ylittyessä 1 prosentin, tulee kasvu perustella.

Välineiksi tavoitteisiin pääsemiselle on linjattu henkilöstöohjelma, kunnan hallintosäännön luku henkilöstöasioiden toimivallasta sekä osastokokoukset, virastokokoukset, johtoryhmätyöskentely sekä strategian mukainen valmistelu poliittisten päättäjien ja palkatun henkilöstön kesken. Lisäksi välineenä painotettiin varhaisen tuen toimintamallia sekä tiivistä työyksikkökohtaista yhteistyötä työterveyden suuntaan.

Tavoitteiden toteutuminen

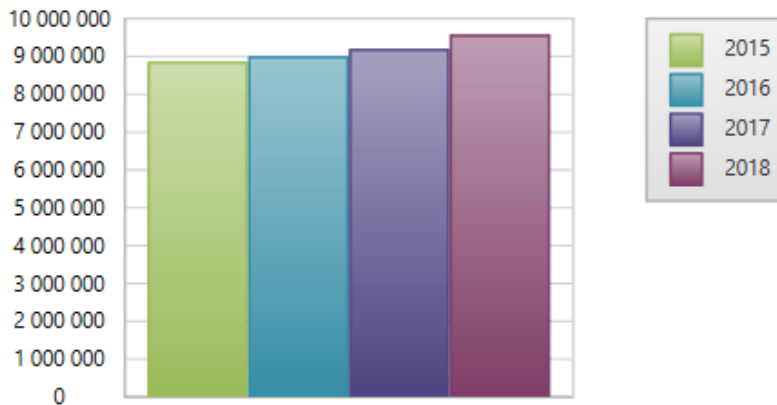
Henkilöstökulut

Henkilöstökuluissa oli hiukan kasvua verrattuna vuoteen 2017. Suurin kasvua selittävä tekijä oli kunta-alan neuvotteluratkaisun synnyttämät palkankorotukset, joiden suuruuteen ei varauduttu ennakolta. Neuvotteluratkaisu saatiin vasta talousarvion hyväksymisen jälkeen. Lisäksi kasvuun vaikuttivat ennakoimattomat sijaiskustannukset, joita tuli odotettua enemmän esimerkiksi kasvaneesta vuorohoidontarpeesta (ympäri vuorokautinen hoito) ja varhaiskasvatuksen asiakasmääristä johtuen. Lisäksi sijaisuuksia tehtiin vanhustyössä, ruoka- ja siivouspalveluissa sekä kouluilla.

Tuloksellisuuserää maksettiin 50 698,22 €.

	12-2015	12-2016	12-2017	12-2018
				Kuluva vuosi
Maksetut palkat ja palkkiot	-6 975 197	-7 185 117	-7 372 652	-7 943 430
Jaksotetut palkat ja palkkiot	0	110 720	-53 261	93 489
Aktivoidut palkat ja palkkiot	0	0	0	0
Henkilöstökorvaukset, henk.korjaukset	68 361	65 619	89 588	134 514
Palkat ja palkkiot	-6 906 836	-7 008 778	-7 336 325	-7 715 427
Eläkekulut	-1 619 018	-1 612 342	-1 549 841	-1 631 006
Muut henkilösivukulut	-345 195	-389 437	-321 307	-242 584
Henkilösivukulut	-1 964 213	-2 001 779	-1 871 148	-1 873 589
Henkilöstökulut yhteensä	-8 871 049	-9 010 557	-9 207 474	-9 589 016

Henkilöstökulut - 4 vuotta



Henkilöstömäärä ja -rakenne

Toistaiseksi palkatun henkilöstön määrä kunnan toimialoittain 31.12.2018

	TP 2017	TP 2018
Yleishallinto	24	24
Sosiaalitoimi	52	50
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	89	101
Tekninen toimi ja ympäristötoimi	11	12
Yhteensä	176	188

Toistaiseksi palkatun henkilöstön määrä kasvoi eniten sivistys- ja vapaa-aikatoimen toimialalla ja siihen vaikuttivat esimerkiksi määräaikaisten sopimusten muuttaminen vakinaisiksi (koulunkäynninohjaajat), varhaiskasvatuksen rekrytoinnit sekä muut jo talousarviovaiheessa arvioidut henkilöstömäärän muutokset. Uuraisten kunnassa vakituista henkilöstöä on 76,73 % koko henkilöstöstä. Vuonna 2017 kunnan työntekijöiden määrä 31.12.2017 oli 235 henkilöä, vuonna 2018 vastaava luku oli 245 henkilöä.

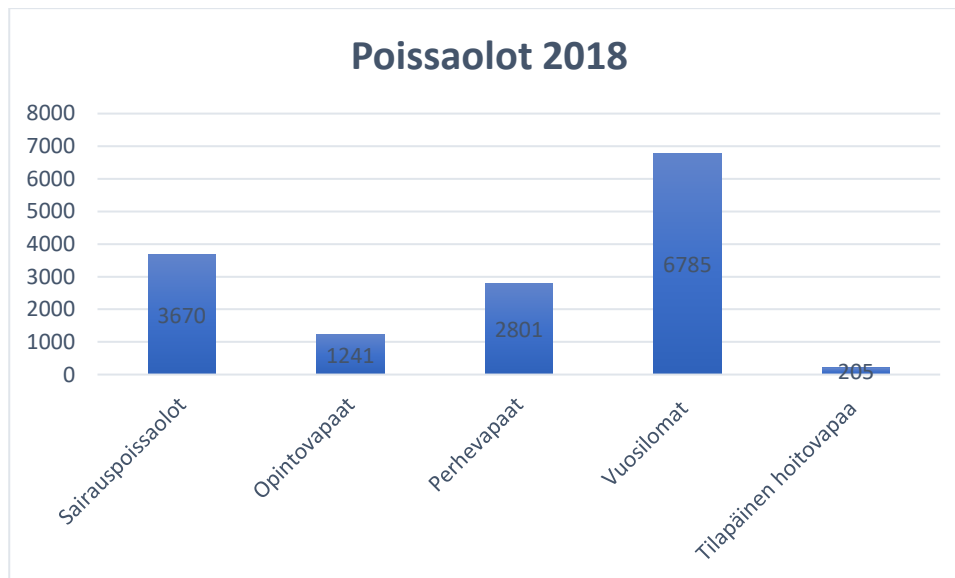
Vuoden aikana eläkkeelle siirtyi kolme henkilöä.

Työntekijöiden määrä yhteensä 31.12.2018

(sis. vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt)

	TP 2018
Yleishallinto	29
Sosiaalitoimi	78
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	124
Tekninen toimi ja ympäristötoimi	14
Yhteensä	245

Poissaolot



Suurin poissaolojen syy vuonna 2018 oli vuosilomat. Toiseksi suurin poissaolon syy oli sairauslomat, joiden määrä kasvoi vuodesta 2017. Vuonna 2018 sairauspoissaoloja oli 3670 kalenteripäivää, vuonna 2017 vuorostaan 3587 kalenteripäivää.

Vuonna 2016 sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 941 kalenteripäivää.

Vuonna 2015 sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 559 kalenteripäivää.

Vuonna 2014 sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 912 kalenteripäivää.

Osaamisen kehittäminen

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen

Kuntien, erityisesti pienten kuntien suurena haasteena on osaavan ja koulutetun työvoiman saatavuus suhteessa talouden tasapainoon. Positiivinen työnantajamaie ja sen jatkuva kehittäminen ja rakentaminen vaikuttavat osaltaan merkittävästi henkilöstön pysyvyyteen sekä uuden henkilöstön rekrytointiin. Myös olemassa olevan henkilöstön työhyvinvointi ja sen kehittäminen ja ylläpito ovat erittäin suuressa roolissa. Haasteena kehitykselle kuitenkin ovat vähenevät taloudelliset resurssit ja alati lisääntyvät kuntien tehtävät. Tämä edellyttää uudenlaista toimintatapaa myös työntekijältä; muuttuvaan työkenttään ja tehtävien vaihtuvuuteen tulee varautua. Muutokset tulee toteuttaa työntekijän hyvinvointia tukien, kun huolehditaan henkilöstön riittävästä osaamisesta sekä siitä, että työntekijällä säilyy työssään hallinnan tunne. Henkilöstö tulee ottaa mukaan muutosten suunnitteluun ja toteuttamiseen. Työnantajan tulee siirtyä määräraha-ajattelun sijaan tarve- ja tavoitesuuntautuneeseen toiminnanohjaukseen, jossa asioita tehdään oikea-aikaisesti ja tuottavalla ja kestäväällä tavalla. Erityisesti tulee kiinnittää huomiota viestintään ja varmistettava, että työntekijät saavat tukea niin johdolta kuin omilta esimiehiltäänkin.

Työhyvinvointi on monen tekijän summa. Se syntyy työn arjessa ja hyvinvointia aidosti edistävän toiminnan tulee olla pitkäjänteistä ja läpileikkaavaa. Se edellyttää puuttumista myös prosesseihin, johtamiseen ja työympäristöön, ei pelkkään henkilöstöön. Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla.

Onnistunut työhyvinvointi näkyy säästöinä niin sairauspoissaolokuluissa kuin työeläkemaksuissakin. Henkilöstön motivaatio heijastuu palveluihin ja sitä kautta koko organisaatioon ja sen talouteen.

Työterveyshuolto

Uuraisten kunnan työterveyden järjesti vuonna 2018 Jyväskylän kaupungin liikelaitos Työterveys Aalto, joka yhtiöitettiin vuoden 2019 vaihteessa. Työterveyshoitajan palvelut olivat saatavilla Uuraisilla pääsääntöisesti kerran viikossa. Vastuutyöterveyshoitaja vaihtui vuoden aikana. Uuraisten kunnan voimassaolevat työterveyshuollon sopimukset kattavat lakisääteisen työterveyshuollon eli ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I) sekä yleislääkäritasoisien sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon (korvausluokka II).

Työterveyshuollon asiakaskäyntejä vuoden 2018 aikana oli 294 kappaletta. Työterveyshuollon kustannuksiin on edellisvuosien mukaisesti haettu Kela-korvauksia. Työterveyshuollon menot kasvoivat edellisvuodesta.

	01-12 2017 Toteuma	Talousarvio 2018	TA muutos 2018	Talousarvio +muutos	01-12 2018 Toteuma	Käyttö-%	Tilinpäätös 2017
030310 Työterveyshuolto							
Tulot	25 591	22 000	0	22 000	26 994	123 %	25 591
Menot	-48 554	-46 000	0	-46 000	-57 394	125 %	-48 554
Netto	-22 964	-24 000	0	-24 000	-30 400	127 %	-22 964
030320 Tyky-toiminta							
Tulot	418	0	0	0	382	0 %	418
Menot	-15 404	-17 000	0	-17 000	-17 858	105 %	-15 404
Netto	-14 985	-17 000	0	-17 000	-17 476	103 %	-14 985
030330 Työsuojelun valvonta							
Menot	-3 695	-7 260	0	-7 260	-8 759	121 %	-3 695
Netto	-3 695	-7 260	0	-7 260	-8 759	121 %	-3 695

Työsuojelutoimikunta ja YT-elin

Kunnanhallitus valitsi 15.1.2018 pidetyssä kokouksessaan uudet työsuojeluvaltuutetut 31.12.2017 toimikautensa päättäneiden tilalle. Työsuojelun yhteistoiminnan organisaation jäsenten valinta perustuu lakiin työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta sekä kunnallisen alan työsuojelun yhteistoimintasopimukseen. Kunnanhallitus valitsi neljä varsinaista työsuojeluvaltuutettua sekä nimesi työnantajan edustajiksi työsuojelutoimikuntaan työsuojelupäällikön sekä talous- ja hallintopäällikön. Työsuojelutoimikunta kokoontui vuoden 2018 aikana kahdeksan kertaa. Toiminta oli aktiivista ja työsuojelutoimikunta järjesti muun muassa ensiapukurssit keväällä ja syksyllä, yhteisen työhyvinvointi-iltapäivän, henkilöstön pikkujoulut sekä oli mukana ristiriitatilanteissa ja laati ohjeistusta ristiriitatilanteiden hoitamiseen.

YT-elin kokoontui vuoden aikana kahdeksan kertaa. Työnantajan ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa säätelee yhteistoimintalaki. Yhteistoiminnalla vaikutetaan asioiden valmisteluun, palvelujen laatuun sekä toiminnan tuloksellisuuteen.

YT-elimessä käsiteltiin vuoden suurimpina henkilöstöasioina tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän päivittäminen sekä paikallisen järjestelyerän jakaminen. Lisäksi käsiteltiin etätyötä, talousarviota, tilinpäätöstä, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, tyky-toimintaa, laadittiin paikallinen sopimus tuloksellisuuserän jakamisesta ja luottamusmiesten ajankäyttöä, joista joidenkin sopijajärjestöjen kanssa laadittiin paikallinen sopimus. Tyky-toiminnassa vuonna 2018 oli käytössä Smartum-setelit sekä kunnan omat hyvinvointisetelit. Tyky-toiminnan nettokustannukset vuonna 2018 olivat 17 476 €. Työsuojelun valvonnan nettokustannusten kasvuun vaikuttivat muun muassa uusien valtuutettujen koulutusmenot.

Sote- ja maakuntauudistuksen muuttuvaa tilannetta seurattiin pitkin vuotta. Ympäri yksiköitä järjestettiin myös hyvinvointi-iltapäiviä, työnohjausta sekä koulutusta, jotka omalta osaltaan tähtäävät hyvinvoinnin tukemiseen.

Koulutus

Vuonna 2018 koulutuspäivien määrä on 320 kappaletta. Näistä yhden päivän koulutuksia oli 43, kahden päivän koulutuksia 35 ja kolmen päivän koulutuksia 69. Koulutuksista on haettu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta.

Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen

Vuoden aikana työsuojeluvaltuutetut järjestivät työhyvinvointi-iltapäivän sekä pikkujoulut. Lisäksi kunta järjesti vuotuisan henkilöstökokouksen, joka tänä vuonna toteutettiin tutustumalla kuntaan bussikierroksella. Henkilöstökokous ”on the wheels” huipentui Huutoniemeen. Henkilöstökokouksessa hyvästä työtuloksesta palkittiin teknisen toimen työntekijät.

Ennen joululomia järjestettiin joulun henkilöstökokous glögin ja torttujen merkeissä. Kokouksessa jaettiin kunniamerkit kunnassa pitkään työskennelleille henkilöille.





Työyksiköittäin järjestettiin osastopalavereja. Kunnanviraston virastopalaverien sijaan ryhdyttiin pitämään kuukausipalaveria aamukahvien yhteydessä. Esimiehille järjestettiin esimiesinfoja pitkin vuotta, joissa myös työterveyshuolto ja palkanlaskenta vierailivat. Kehityskeskusteluista jokainen työyksikkö vastasi itse. Joissain yksiköissä käyttöön otettiin jopa kävelykehityskeskustelut.