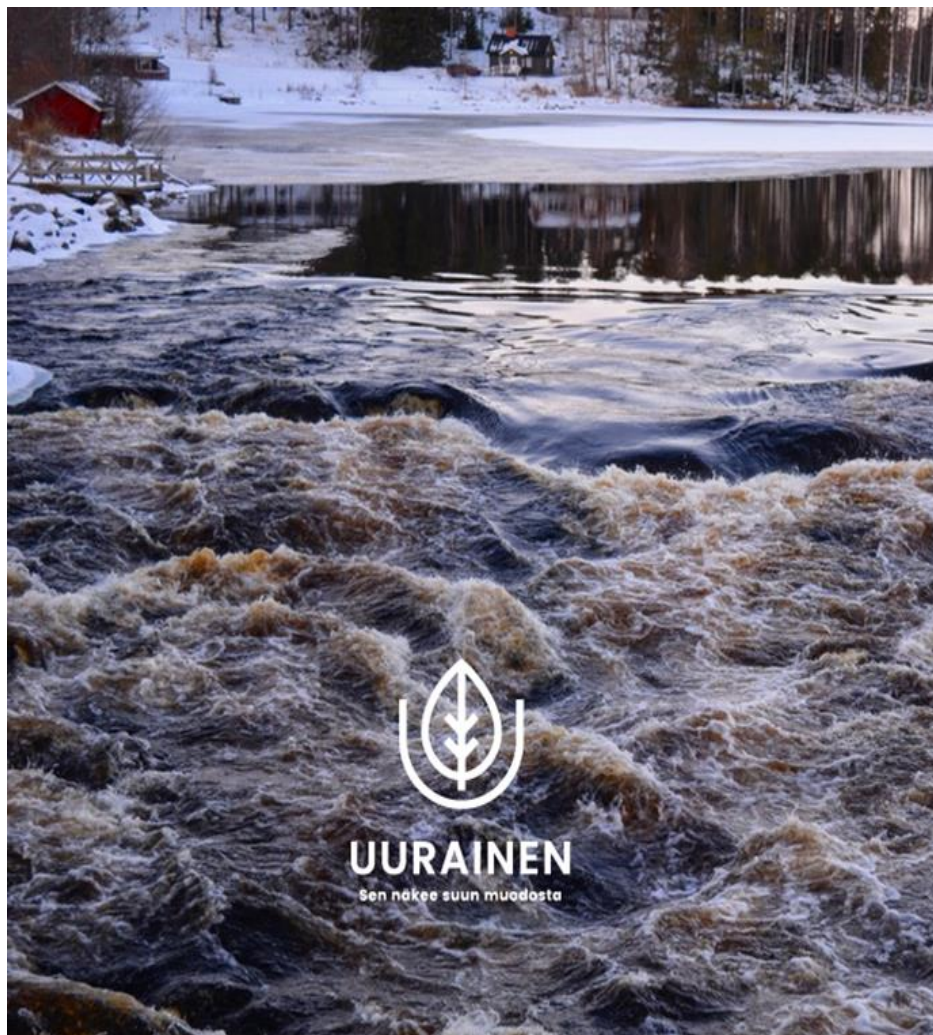


Henkilöstötilinpäätös 2019



Kunnanhallitus 30.3.2020

Kunnanvaltuusto 25.5.2020

Sisällys

Johdanto.....	2
Strategiset tavoitteet.....	3
Tavoitteiden toteutuminen	4
Henkilöstökulut.....	4
Henkilöstömäärä ja -rakenne	5
Poissaolot.....	6
Osaamisen kehittäminen	7
Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen	7
Työterveyshuolto.....	7
Työsuojelutoimikunta ja YT-elin.....	8
Koulutus	9
Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen.....	9

Johdanto

Henkilöstötilinpäätös on Uuraisten kunnan palveluksessa vuonna 2019 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 2019 vallinneeseen tilanteeseen.

Tilinpäätösvouden 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 2019 oli talous- ja hallintopäälliköllä.

Henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty edellisvuoden lopun tilanteen mukaan (31.12.2019). 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

STRATEGISET PAINOPISTEET JA MENESTYSTEKIJÄT

<p>Maankäyttö ja kaavoitus</p> <p>Palvelut ja yhteisö</p> <p>Yrittäjyys ja työllisyys</p> <p>Prosessit ja rakenteet</p> <p>Talous, resurssit ja varainhankinta</p> <p>Henkilöstö</p>	<p>Toimiva ja houkutteleva elinympäristö</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Hyvinvoiva, yritteliäs ja palveleva Uurainen</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 	<p>Toimiva johtamisjärjestelmä ja yhdessä valmistelu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Luottamus luottamus- henkilöiden ja viranhaltijoiden kesken • Hyvä tiedonkulku • Hyvä ilmapiiri lisää tuottavuutta 	<p>Tasapainoinen ja kestävä talouskehitys</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työllisyysasteen nostaminen Uuraisilla • Kiinteistöjen elinkaariajattelu → suunnitelmat kiinteistöjen ylläpitämisessä ja omistamisessa, kiinteistöistä saatavien tuottojen tarkastelu • Ansiotulo- ja kiinteistöveroprosentin pitäminen kohtuullisena • Nopeat reagointi talouden muutoksiin 	<p>Osaava ja motivoitunut henkilöstö</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 2019 talousarviossa.

Uuraisten kunnan tuottavuusohjelmalla oli vielä vaikutus vuoden 2019 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. Tavoitteena oli 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

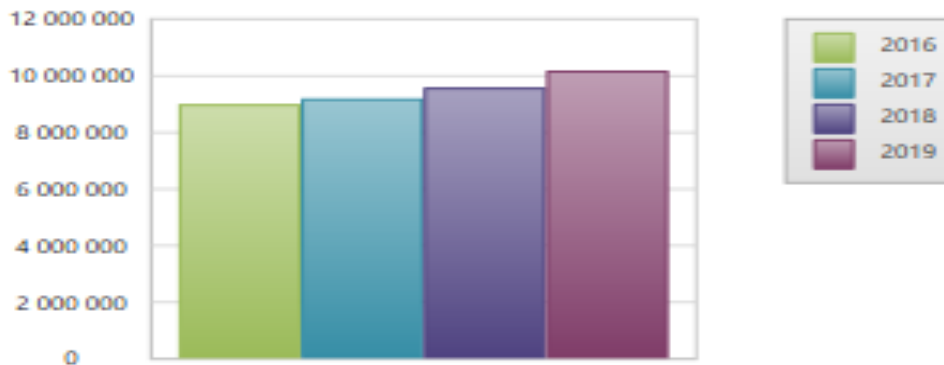
Henkilöstökulut

Henkilöstökuluissa oli suuri kasvu verrattuna vuoteen 2018. Suurin kasvua selittävä tekijä oli kunta-alan neuvotteluratkaisun synnyttämät palkankorotukset. 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.

Henkilöstökulut - 4 vuotta

	12-2016	12-2017	12-2018	12-2019 Kuluvuosi
Maksetut palkat ja palkkiot	-7 185 117	-7 372 652	-7 943 430	-8 295 879
Jaksotetut palkat ja palkkiot	110 720	-53 261	93 489	-110 217
Aktivoidut palkat ja palkkiot	0	0	0	0
Henkilöstökorvaukset, henk.korjaukset	65 619	89 588	134 514	140 371
Palkat ja palkkiot	-7 008 778	-7 336 325	-7 715 427	-8 265 725
Eläkekulut	-1 612 342	-1 549 841	-1 631 006	-1 687 607
Muut henkilösivukulut	-389 437	-321 307	-242 584	-231 326
Henkilösivukulut	-2 001 779	-1 871 148	-1 873 589	-1 918 933
Henkilöstökulut yhteensä	-9 010 557	-9 207 474	-9 589 016	-10 184 658

Henkilöstökulut - 4 vuotta



Henkilöstömäärä ja -rakenne

Toistaiseksi palkatun henkilöstön määrä kunnan toimialoittain 31.12.2019

	TP 2018	TP 2019
Yleishallinto	24	28
Sosiaalitoimi	50	58
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	101	105
Tekninen toimi	12	11
Yhteensä	188	202

Toistaiseksi palkatun henkilöstön määrä kasvoi eniten sosiaalitoimen ja siihen vaikuttivat esimerkiksi määräaikaisten sopimusten muuttaminen vakinaisiksi (perhetyöntekijät). Myös yleishallinnossa ja sivistys- ja vapaa-aikatoimessa oli pientä kasvua jo talousarviovaiheessa arvioitujen henkilöstömäärän muutoksien mukaisesti. Uuraisten kunnassa vakituista henkilöstöä on 82,44 % koko henkilöstöstä. Työntekijärakenne on selvästi muuttunut vakituiseen suuntaan vuoden 2019 aikana. Vuonna 2017 kunnan työntekijöiden määrä 31.12.2017 oli 235 henkilöä, vuonna 2018 vastaava luku oli 245 henkilöä ja vuonna 2019 edelleen 245.

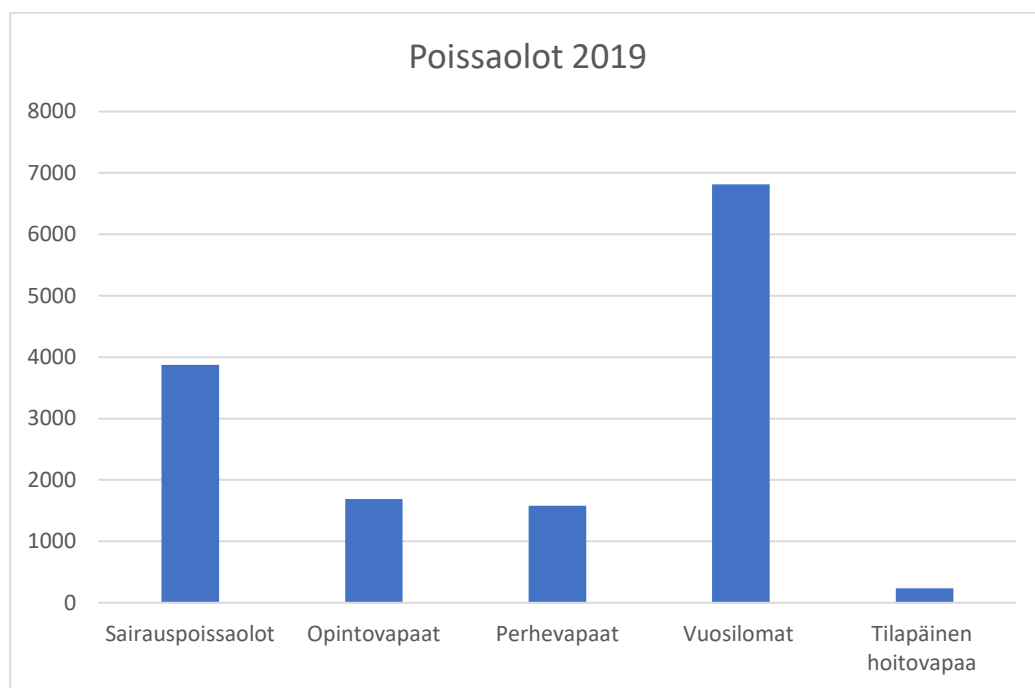
Vuoden aikana eläkkeelle siirtyi viisi henkilöä.

Työntekijöiden määrä yhteensä 31.12.2019

(sis. Vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt)

	TP 2019
Yleishallinto	30
Sosiaalitoimi	83
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	121
Tekninen toimi ja ympäristötoimi	11
Yhteensä	245

Poissaolot



Suurin poissaolojen syy vuonna 2019 oli vuosilomat. Toiseksi suurin poissaolon syy oli sairauslomat, joiden määrä kasvoi hieman vuodesta 2018. Vuonna 2019 sairauspoissaoloja oli 3 875 kalenteripäivää, vuonna 2018 vuorostaan 3 670 kalenteripäivää.

Vuonna 2017 sairauspoissaoloja oli yhteensä 3 587 kalenteripäivää.
Vuonna 2016 sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 941 kalenteripäivää.
Vuonna 2015 sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 559 kalenteripäivää.

Osaamisen kehittäminen

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen

Kuntien, erityisesti pienten kuntien suurena haasteena on osaavan ja koulutetun työvoiman saatavuus suhteessa talouden tasapainoon. Positiivinen työnantajamaine 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 2019 Jyväskylän kaupungin yhtiö Työterveys Aalto Oy, joka perustettiin vuoden 2019 vaihteessa. Työterveyshoitajan palvelut olivat saatavilla Uuraisilla pääsääntöisesti kerran viikossa. Vastuutyöterveyshoitaja vaihtui vuoden aikana. Vuonna 2019 Uuraisten kunnan voimassa olleet työterveyshuollon sopimukset kattoivat lakisääteisen työterveyshuollon eli ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I) sekä yleislääkäritasoisena sairaanhoidon ja muun terveydenhoidon (korvausluokka II).

Erilaisia käyntejä työterveyshuollossa (neuvonta-, ohjaus-, terveystarkastus- ja sairaanhoitokäynnit sekä erilaiset tutkimukset) oli yhteensä 831 kpl.

Työterveyshuollon kustannuksiin on edellisvuosien mukaisesti haettu Kela-korvauksia. Työterveyshuollon menot kasvoivat edellisvuodesta.

70 %:lla henkilökunnasta on ollut 0 päivää sairauspoissaoloja. 8 % henkilöstöstä muodostaa 78 % koko organisaation sairauspoissaoloista. Merkillepantavaa vuonna 2019 on ollut se, että 26 – 35 vuotiaiden ikäryhmässä on ollut eniten sairauspoissaolopäiviä.

	01-12 2018 Toteuma	Talousarvio 2019	TA muutos 2019	Talousarvio +muutos	01-12 2019 Toteuma	Käyttö-%	Tilinpäätös 2018
030310 Työterveyshuolto							
Tulot	26 994	25 000	0	25 000	34 551	138 %	26 994
Menot	-57 394	-46 000	0	-46 000	-73 348	159 %	-57 394
Netto	-30 400	-21 000	0	-21 000	-38 797	185 %	-30 400
030320 Tyky-toiminta							
Tulot	382	0	0	0	218	0 %	382
Menot	-17 858	-17 500	0	-17 500	-17 901	102 %	-17 858
Netto	-17 476	-17 500	0	-17 500	-17 683	101 %	-17 476
030330 Työsuojelun valvonta							
Menot	-8 759	-11 150	0	-11 150	-7 339	66 %	-8 759
Netto	-8 759	-11 150	0	-11 150	-7 339	66 %	-8 759
030340 Muu henkilöstöhallinto							
Tulot	6 323	5 500	0	5 500	10 326	188 %	6 323
Menot	-54 856	-41 750	0	-41 750	-44 350	106 %	-54 856
Netto	-48 534	-36 250	0	-36 250	-34 024	94 %	-48 534
00003300 HENKILÖSTÖHALLINTO							
Tulot	33 698	30 500	0	30 500	45 094	148 %	33 698
Menot	-138 867	-116 400	0	-116 400	-142 937	123 %	-138 867
Netto	-105 169	-85 900	0	-85 900	-97 843	114 %	-105 169

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 2019 aikana seitsemän kertaa. Toiminta oli aktiivista ja työsuojelutoimikunta järjesti muun muassa ensiapukurssit keväällä ja syksyllä, työpaikkakäyntejä ja riskien arviointia.

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

YT-elimessä käsiteltiin vuoden kuluessa erilaisia työnantajan ja työntekijöiden välisiä henkilöstöasioita. Lisäksi käsiteltiin etätöitä, talousarviota, tilinpäätöstä, työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa, tyky-toimintaa. Tyky-toiminnassa vuonna 2019 oli käytössä sähköinen ePassi

sekä kunnan omat hyvinvointisetelit. Tyky-toiminnan nettokustannukset vuonna 2019 olivat 17 683 €. Työsuojelun valvonnan nettokustannusten kasvuun vaikuttivat muun muassa uusien valtuutettujen koulutusmenot. Eri työyksiköissä järjestettiin myös hyvinvointi-iltapäiviä, työnohjausta sekä koulutusta, jotka omalta osaltaan tähtäävät hyvinvoinnin tukemiseen.

Koulutus

Vuonna 2019 Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä on 283 kappaletta. Näistä yhden päivän koulutuksia oli 30, kahden päivän koulutuksia 44 ja kolmen päivän koulutuksia 55. Koulutuksista on haettu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Tämän lisäksi eri hallintokunnilla oli muita koulutuspäiviä, jotka eivät näy tässä laskelmassa.

Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen

Vuoden aikana työsuojeluvaltuutetut järjestivät työhyvinvointia edistävää toimintaa. Lisäksi kunta järjesti vuotuisen henkilöstökokouksen kesäkuussa Marjoniemessä. Hyvästä työtuloksesta palkittiin siivouspalveluyksikön työntekijät.

Ennen joululomia järjestettiin joulun henkilöstökokous glögin ja torttujen merkeissä.

Työyksiköittäin järjestettiin osastopalaveria. Kunnanviraston virastopalaverien sijaan ryhdyttiin pitämään kuukausipalaveria aamukahvien yhteydessä. Esimiehille järjestettiin esimiesinfoja pitkin vuotta, joissa myös työterveyshuolto ja palkanlaskenta vierailivat. Kehityskeskusteluista jokainen työyksikkö vastasi itse.