

Henkilöstötilinpäätös 2020



Kunnanhallitus 12.4.2021 §

Kunnanvaltuusto 31.5.2021

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.....	8
Työsuojelutoimikunta ja YT-elin.....	9
Koulutus	10
Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen.....	10

Johdanto

Henkilöstötilinpäätös on Uuraisten kunnan palveluksessa vuonna 2020 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 2020 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 2020 oli talous- ja hallintopäälliköllä.

Henkilöstöä koskevien tunnuslukujen tarkastelu on tehty edellisvuoden lopun tilanteen mukaan (31.12.2020). 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 • Nopea 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 tavoitteisiksi 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 2020 talousarviossa.

- Uuraisten kunta on arvostettu ja tavoiteltu työnantaja.
- Palvelutuotannon muutosten henkilöstönäkökulman huomiointi sekä muutosjohtamisen kehittäminen

Uuraisten kunnan tuottavuusohjelmalla oli vielä vaikutus vuoden 2020 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 toimielinkäsittelyjä.

Rekrytoinnin tarvetta kehoitettiin tarkastelemaan aina eläköitymisten ja vapautuvien tehtävien yhteydessä. Tavoitteena oli vähentää sijaiskustannuksia sekä rajoittaa ylitoita. Rekrytoinnit tuli tehdä henkilöstöohjelman mukaisesti.

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

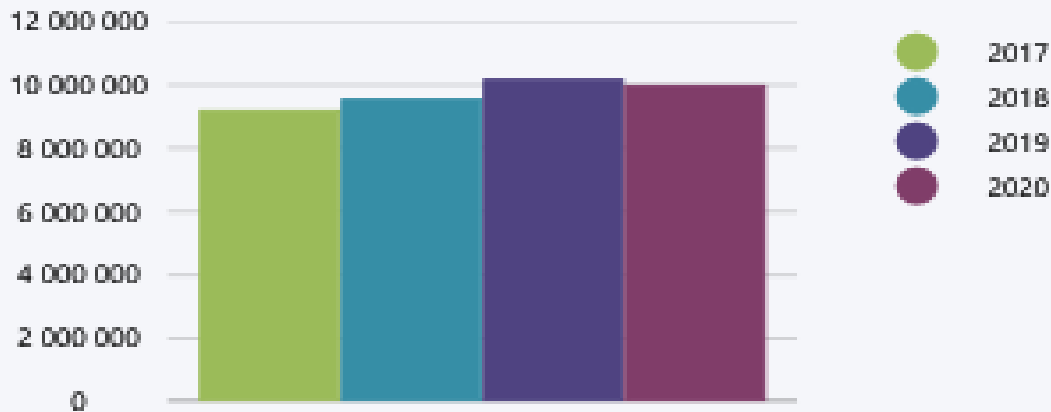
Henkilöstökulut

Henkilöstökuluissa oli ensimmäistä kertaa pitkään aikaan laskua verrattuna edelliseen vuoteen. Suurin vähennystä selittävä tekijä oli maksettujen palkkojen ja palkkioiden määrän aleneminen edellisestä vuodesta. Koronapandemiasta huolimatta henkilökunnan sairauspoissaolot olivat pienemmät kuin edellisenä vuonna, mikä näkyy sekä maksettujen palkkojen määrässä että henkilöstökorvausten määrän pienenemisenä edellisestä vuodesta. Sijaisuuksia tehtiin eniten varhaiskasvatuksessa, vanhustyössä, ruoka- ja siivouspalveluissa sekä kouluilla.

Henkilöstökulut - 4 vuotta

	2017	2018	2019	2020
Maksetut palkat ja palkkiot	-7372652	-7943430	-8295879	-8212931
Jaksotetut palkat ja palkkiot	-53261	93489	-110217	-14076
Aktivoidut palkat ja palkkiot	0	0	0	0
Henkilöstökorvaukset, henk.korjauserät	89588	134514	140371	115051
Palkat ja palkkiot	-7336325	-7715427	-8265725	-8111957
Eläkekulut	-1549841	-1631006	-1687607	-1654248
Muut henkilösivukulut	-321307	-242584	-231326	-243919
Henkilösivukulut	-1871148	-1873589	-1918933	-1898167
Henkilöstökulut yhteensä	-9207474	-9589016	-10184658	-10010124

Henkilöstökulut - 4 vuotta



Henkilöstömäärä ja -rakenne

Toistaiseksi palkatun henkilöstön määrä kunnan toimialoittain 31.12.2020

	TP 2019	TP 2020
Yleishallinto	28	8
Sosiaalitoimi	58	56
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	105	104
Tekninen toimi	11	31
Yhteensä	202	199

Suurin muutos taulukossa on yleishallinnon henkilökunnan vähentyminen ja vastaavasti teknisen toimen henkilökunnan lisäys. Ruoka- ja siivouspalvelut siirtyivät teknisen toimen alle, jolloin henkilökunnan määrä kasvoi. Toisin sanoen kyseessä on kunnan sisäinen hallinnollinen järjestely. Muuten henkilöstön kokonaismäärässä ei ole tapahtunut merkittävää muutosta vuoden 2020 aikana.

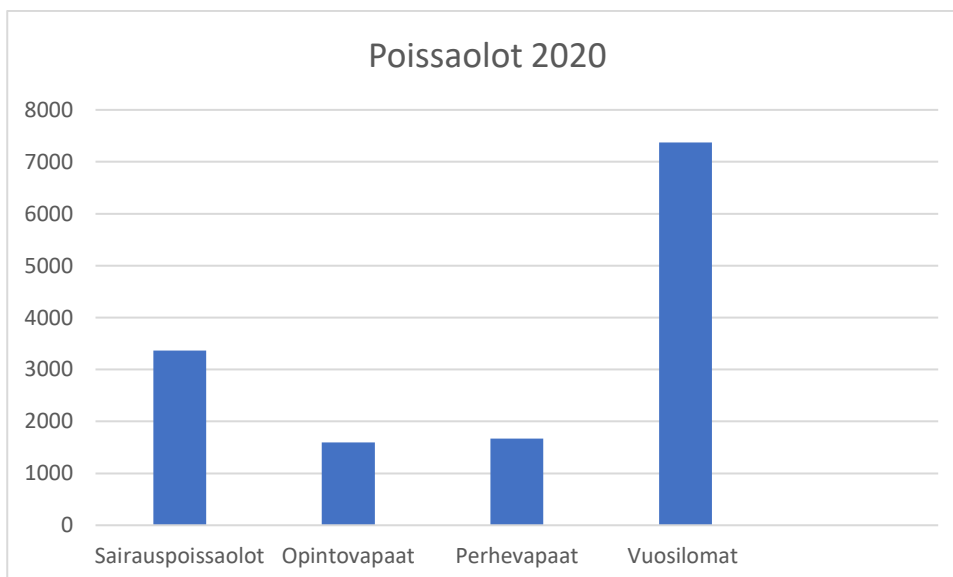
Uuraisten kunnassa vakituista henkilöstöä on 76,53 % koko henkilöstöstä. Työntekijärakenteessa tilapäisten työntekijöiden osuus on kasvanut verrattuna edelliseen vuoteen. Vuonna 2017 kunnan työntekijöiden määrä 31.12. oli 235 henkilöä, vuonna 2018 ja 2019 vastaava luku oli 245 henkilöä ja vuonna 2020 260 henkilöä.

Työntekijöiden määrä yhteensä 31.12.2020

(sis. Vakinaiset, määräaikaiset ja työllistetyt)

	TP 2020
Yleishallinto	8
Sosiaalitoimi	77
Sivistys- ja vapaa-aikatoimi	136
Tekninen toimi ja ympäristötoimi	39
Yhteensä	260

Poissaolot



Suurin poissaolojen syy vuonna 2020 oli vuosilomat. Toiseksi suurin poissaolon syy oli sairauslomat, joiden määrä laski selvästi vuodesta 2019. Vuonna 2020 sairauspoissaoloja oli 3 365 kalenteripäivää, vuonna 2019 3 875 kpv ja vuonna 2018 vuorostaan 3 670 kalenteripäivää.

Vuonna 2017 sairauspoissaoloja oli yhteensä 3 587 kalenteripäivää.

Vuonna 2016 sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 941 kalenteripäivää.

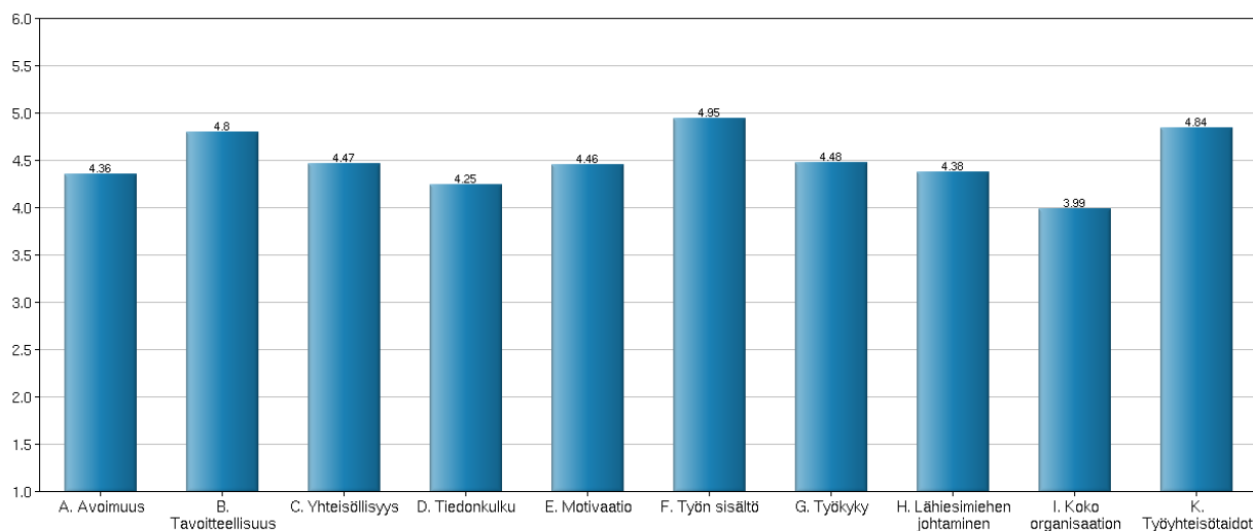
Vuonna 2015 sairauspoissaoloja oli yhteensä 2 559 kalenteripäivää.

Osaamisen kehittäminen

Henkilöstökysely

Syksyn 2020 aikana (lokakuu) järjestettiin koko Uuraisten kunnan henkilöstöä koskeva henkilöstökysely. Se hankittiin kunnan ulkopuoliselta, yksityiseltä palveluntarjoajalta Feedback Oy:ltä. Sähköisellä henkilöstökyselyllä kartoitettiin kattavasti koko kunnan henkilöstön työhyvinvointia. Kyselyyn saatiin 159 vastausta eli 68,5 % kunnan henkilöstöstä vastasi siihen. Vastausprosentti on kohtalainen ja noudattaa yleistä linjaa tämän tyyppisissä kyselyissä.

Tulokset pääkohdittain koko kunnan tasolla:



Kyselyn sisällä oli eri työyksiköiden välillä huomattavia eroja oheisten pääkohtien toteutumisessa. Kysely on käsitelty jokaisessa työyksikössä ja ne ovat itse nimenneet omat kehittämiskohteensa vuodelle 2021. Ne on kirjattu ylös ja niiden toteutumista seurataan vuoden aikana.

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 niukat 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, jolloin 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 työeläkemuksissakin. Henkilöstön motivaatio heijastuu palveluihin ja sitä kautta koko organisaatioon ja sen talouteen.

Uuraisten kunnassa onnistuttiin vuonna 2020 kohtuullisen hyvin työhyvinvoinnin ja työkyvyn tukemisessa. Tästä on osoituksena mm. sairauspoissaolojen määrän huomattava väheneminen verrattuna edelliseen vuoteen. Myös henkilöstökyselyn hyvät tulokset kertovat henkilöstön sitoutuneisuudesta työhönsä.

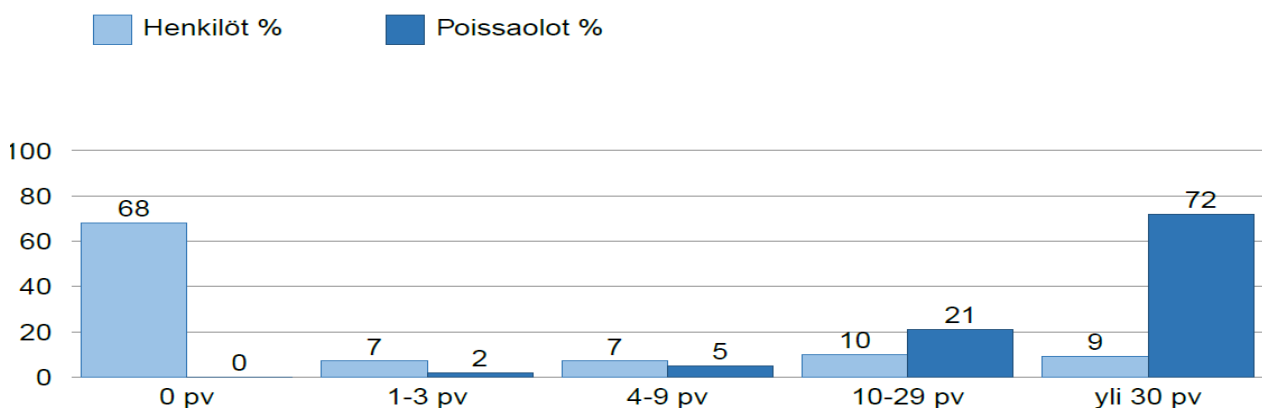
Työterveyshuolto

Uuraisten kunnan työterveyden järjesti vuonna 2020 Jyväskylän kaupungin yhtiö Työterveys Aalto Oy, joka perustettiin vuoden 2019 vaihteessa. Työterveyshoitajan palvelut olivat saatavilla Uuraisilla pääsääntöisesti kerran viikossa. Vastuutyöterveyshoitaja pysyi samana koko vuoden ajan. Vuonna 2020 Uuraisten kunnan voimassa olleet työterveyshuollon sopimukset kattoivat lakisääteisen työterveyshuollon eli ennaltaehkäisevän ja työkykyä ylläpitävän toiminnan (korvausluokka I). Yleislääkäritasoinen sairaanhoito ja muun terveydenhoito (korvausluokka II) eivät kuuluneet enää sopimukseen.

Työterveyshuollon kustannuksiin haetaan edellisvuosien mukaisesti Kela-korvauksia. Työterveyshuollon menot pienenevät verrattuna edelliseen vuoteen.

68 %:lla henkilökunnasta on ollut 0 päivää sairauspoissaoloja. 9 % henkilöstöstä muodostaa 72 % koko organisaation sairauspoissaoloista. Vuonna 2020 on 36 – 45 vuotiaiden ikäryhmässä ollut eniten sairauspoissaolopäiviä.

SAIRAUSPOISSAOLOJEN OSUUS



	01-12 2019 Toteuma	Talousarvio 2020	TA muutos 2020	Talousarvio +muutos	01-12 2020 Toteuma	Käyttö-%	Tilinpäätös 2019
030310 Työterveyshuolto							
Tulot	34 551	30 000	0	30 000	32 492	108 %	34 551
Menot	-73 348	-49 000	0	-49 000	-51 363	105 %	-73 348
Netto	-38 797	-19 000	0	-19 000	-18 872	99 %	-38 797
030320 Tyky-toiminta							
Tulot	218	0	0	0	118	0 %	218
Menot	-17 901	-12 500	0	-12 500	-13 797	110 %	-17 901
Netto	-17 683	-12 500	0	-12 500	-13 678	109 %	-17 683
030330 Työsuojelun valvonta							
Menot	-7 339	-9 150	0	-9 150	-8 380	92 %	-7 339
Netto	-7 339	-9 150	0	-9 150	-8 380	92 %	-7 339
030340 Muu henkilöstöhallinto							
Tulot	10 326	7 000	0	7 000	5 898	84 %	10 326
Menot	-44 350	-41 220	0	-41 220	-36 869	89 %	-44 350
Netto	-34 024	-34 220	0	-34 220	-30 972	91 %	-34 024
00003300 HENKILÖSTÖHALLINTO							
Tulot	45 094	37 000	0	37 000	38 507	104 %	45 094
Menot	-142 937	-111 870	0	-111 870	-110 409	99 %	-142 937
Netto	-97 843	-74 870	0	-74 870	-71 901	96 %	-97 843

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 2020 aikana kahdeksan kertaa. Toimintaa oli koronapandemiasta huolimatta. Työsuojelutoimikunta järjesti työpaikkaselvityksiä ja suoritti riskien arviointia. Työsuojeluhenkilöstön työsuojelutehtäviin käyttämä aika oli vuoden kuluessa yhteensä 255 tuntia.

YT-elin kokoontui vuoden aikana seitsemän 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 sekä lomautuksia. Tyky-toiminnassa vuonna 2020 oli käytössä sähköinen ePassi sekä kunnan omat hyvinvointisetelit. Tyky-toiminnan nettokustannukset vuonna 2020 olivat 13 678 €. Eri työyksiköissä järjestettiin myös hyvinvointi-iltapäiviä, työnohjausta sekä koulutusta, jotka omalta osaltaan tähtäävät hyvinvoinnin tukemiseen.

Koulutus

Vuonna 2020 Työllisyysrahaston koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä on 199 kappaletta. Näistä yhden päivän koulutuksia oli 28, kahden päivän koulutuksia 60 ja kolmen päivän koulutuksia 17. Koulutuksista on haettu koulutuskorvausta Työllisyysrahastolta. Tämän lisäksi eri hallintokunnilla oli muita koulutuspäiviä, jotka eivät näy tässä laskelmassa. Vaikka vuoden aikana järjestettiin paljon erilaisia verkko- ja etäkoulutuksia, voidaan olettaa, että koronapandemia on vaikuttanut vähentävästi koulutuspäivien määrään.

Henkilöstön yhteiskokoukset ja henkilöstön palkitseminen

Vuoden aikana työsuojeluvaltuutetut järjestivät työhyvinvointia edistävää toimintaa. Koko kunnan henkilöstöä koskevaa vuotuista henkilöstökokousta ei järjestetty koronapandemian aiheuttamien kokoontumisrajoitusten takia. Hyvästä työtuloksesta palkitaan Hirvasen koulun perus- ja esiopetuksen työntekijät.

Työyksiköittäin järjestettiin osastopalavereja. Kunnanvirastolla pidettiin virastopalavereita useamman kerran vuoden aikana. Esimiehille järjestettiin esimiesinfoja pitkin vuotta, vaihtelevilla ajankohtaisilla teemoilla. Kehityskeskusteluista jokainen työyksikkö vastasi itse.