

HENKILÖSTÖ- RAPORTTI 2017



Yhteistyötoimikunta 26.3.2018
Kunnanhallitus 26.3.2018
Kunnanvaltuusto 4.6.2018

Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
2	Edellisen kuntastrategian henkilöstöä koskevat painopisteet.....	4
3	Henkilöstön määrä ja rakenne.....	5
3.1	Henkilöstömäärä.....	5
3.2	Henkilöstön rakenne.....	7
3.3	Ikärakenne	8
3.4	Palvelusaika Asikkalan kunnalla ja henkilöstön vaihtuvuus.....	10
3.5	Eläköityminen	11
4	Hyvinvoiva henkilöstö.....	12
4.1	Työhyvinvointi.....	12
4.2	Poissaolot.....	13
4.3	Terveysperusteiset poissaolot	13
4.4	Yhteistoiminta ja työsuojelu.....	16
5	Osaamisen kehittäminen	17
6	Palkat ja palkitseminen Asikkalan kunnassa	17
6.1	Työvoimakustannusten jakautuminen	17
6.2	Palkkojen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	18
6.3	Henkilöstön palkitseminen.....	19
7	Yhteenveto	19

1 Johdanto

Henkilöstövoimavarojen ennakointi on osa strategiatyötä. Osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö edistää kunnan tavoitteiden saavuttamista eri palveluissa. Tunnusluvut ja muut henkilöstöä kuvaavat tiedot ovat olennaisia tulevaisuuden mahdollisuuksien ja haasteiden ennakoinnissa, joita syntyy toimintaympäristön ja organisaation sisäisistä muutoksista, kuten eläköitymisistä.

Henkilöstöraportin tavoitteena on tukea henkilöstöhallinnon, johdon ja esimiesten työtä sekä antaa päättäjille vuosittainen tilannekatsaus henkilöstöstä. Henkilöstöraportti täydentää kunnan vuosittaista tilinpäätöstä. Henkilöstöraportti koostuu henkilöstön määrää, rakennetta, työhyvinvointia ja osaamista kuvaavista kokonaisuuksista.

Henkilöstöraportin tunnusluvut ovat 31.12.2017 tilinpäätöshetkeä tai vaihtoehtoisesti koko kuluneen tilinpäätösvuoden tilannetta kuvaavia. Vuoden 2017 tunnuslukujen osalta henkilöstötietojärjestelmä asettaa haasteita raportin teolle. Erityisenä haasteena ovat henkilöstötietojärjestelmän erilaiset kirjaustavat, jotka vaikuttavat tietojen luotettavuuteen ja vertailtavuuteen. Kunnan henkilöstöhallinnossa kartoitetaan keinoja, joiden avulla tiedon luotettavuutta voidaan lisätä tulevina vuosina. Keinoja ovat muun muassa kirjaustapojen yhtenäistäminen ohjeiden ja koulutusten avulla ja erilaisten työkalujen hyödyntäminen esimerkiksi koulutusten ja osaamisen seuraamisen osalta.

Henkilöstötietojärjestelmä sisältää Asikkalan kunnassa suurimman osan olennaisista tunnusluvuista henkilöstön määrästä ja rakenteesta. Kuitenkaan kaikkea olennaista tietoa, kuten henkilöstön peruskoulutustietoja ei ole kerätty henkilöstötietojärjestelmään. Myös laadullisten, henkilöstöä kuvaavien tietojen keräämistä selvitetään vuonna 2018.

Asikkalan kunnan uusi strategia on vahvistettu valtuustossa 12.3.2018 vuosille 2018–2021. Asikkalan kunnan henkilöstöpolitiikkaa ohjaavia asiakirjoja päivitetään siten, että ne vastaavat kunnan uuden strategian painopisteitä. Erityisesti kunnan henkilöstöä koskevinä toimenpiteinä strategiassa on linjattu, että Asikkalan kunnassa pidetään aktiivisesti yllä henkilöstön osaamista koulutussuunnitelman avulla ja huolehditaan kunnan henkilöstön hyvinvoinnista.

Vuoden 2017 lopussa on käynnistetty henkilöstöhallinnon ohjeiden ja prosessien kehittäminen. Tavoitteena on uudistaa henkilöstöhallinnon osa-alueita siten, että henkilöstöhallinto kokonaisuutena mahdollistaa strategian henkilöstöön liittyvien painopisteiden saavuttamisen. Kehitystyötä jatketaan vuoden 2018 aikana. Osana henkilöstöhallinnon kehittämistä on uudistettu myös henkilöstöraporttia, jotta henkilöstön tunnuslukujen avulla voidaan arvioida henkilöstön tilaa kattavammin ja varautua tulevaisuuden muutoksiin. Tästä johtuen vuoden 2017 henkilöstöraportissa ei tilastoista ole kattavasti vertailutietoja.

2 Edellisen kuntastrategian henkilöstöä koskevat painopisteet

Asikkalan kunnan edellisessä kuntastrategiassa on ollut tavoitteena, että Asikkalan kunta on Päijät-Hämeen houkuttelevin julkinen työnantaja. Strategian mukaan ammattitaitoisen työvoiman saatavuus on kilpailuetu ja yksi tulevaisuuden avainhaasteista.

Asikkalan kunnan johtamistapa on henkilöstöohjelman mukaisesti avoin, aitoon yhteistointaan perustuva unohtamatta huumoriakaan. Johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan henkilöstöä tasa-puoliseen vastuunottoon ja tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön. Johtamisella edistetään mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon.

Henkilöstöohjelman mukaan kunnan kannustinkeinot ovat motivoivia ja oikeudenmukaisia. Henkilöstön palkkaus perustuu työn ja tehtävien vaativuuteen, henkilökohtaiseen osaamiseen ja tuloksellisuuteen.

Henkilöstön ammattitaito ja osaaminen vastaavat kunnan nykyisiä ja tulevia tehtäviä. Kunnassa kannustetaan henkilöstöä omaehtoiseen itsensä kehittämiseen ja kehitetään esimiesten henkilöjohtamisosaamista.

3 Henkilöstön määrä ja rakenne

3.1 Henkilöstömäärä

	2014	2015	2016	2017
Vakinaiset	239	242	243	237
Määräaikaiset	56	54	43	44
Yhteensä	295	296	286	281

Taulukko 1. Henkilöstömäärän kehitys 2014–2017 (pois lukien sijaiset, työllistetyt tai oppisopimussuhteiset)

Palvelussuhteet 31.12.2017

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos ed. vuodesta (%)
Vakinaiset	55	182	237	243
- osa-aikaisia	3	25	28	
Määräaikaiset	16	63	79	
- määräaikaisia (pois lukien sijaiset, työllistetyt ja oppisopimus)	7	37	44	43
- osa-aikaisia	3	22	25	
- sijaisia	2	21	23	
- työllistettyjä			9	
- oppisopimus-suhteisia			3	
Yhteensä	71	245	316	286

Taulukko 2. Voimassa olevat palvelussuhteet 31.12.2017

Vuoden 2017 lopussa Asikkalan kunnan palveluksessa oli 316 henkilöä. Vuoden 2016 henkilöstötilinpäätöksen henkilöstömäärä (286) ei ole vertailukelpoinen vuoden 2017 henkilöstömäärään verrattuna. Vuoden 2016 henkilöstötilinpäätöksen henkilöstömäärä ei sisältänyt kaikkia kunnan palveluksessa tilinpäätöshetkellä työskennelleitä sijaisia, työllistettyjä ja oppisopimussuhteisia. Kuntatyöntantajien suositusten mukaisesti ko. tiedot on otettu huomioon tämän vuoden henkilöstöraportissa.

Taulukossa 2. on eritelty vakinaiset ja vakinaiset osa-aikatyötä tekevät henkilöt. Lisäksi on eritelty määräaikaiset, määräaikaiset osa-aikatyötä tekevät, sijaiset, työllistetyt ja oppisopimussuhteiset henkilöt.

Henkilöstöstä vakituudessa palvelussuhteessa 31.12.2017 työskenteli 75 prosenttia (237 henkilöä). Yhteensä 44 henkilöä työskenteli määräaikaisessa palvelussuhteessa, joka ei johtunut sijaisuudesta, työllistetystä tai oppisopimussuhteesta. Vakinaisen henkilöstön

määrä on laskenut hieman viime vuoteen verrattuna. Vakinaisesta henkilöstöstä viranhaltijoita oli vuoden 2017 lopussa yhteensä 88 henkilöä ja työsopimussuhteisia 149 henkilöä.

Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevän henkilöstön lukumäärä on pysynyt lähes samana, kun otetaan huomioon ne määräaikaiset työsuhteet, joissa ei ole kyseessä sijaisuus, työllistämisjakso tai oppisopimus. Näiden henkilöiden määräaikaisuuden syynä oli työn luonne, projektitehtävä, tehtävien uudelleenjärjestely, puuttuva kelpoisuus tai avoimen viranhoito.

Asikkalan kunta työllisti pitkäaikaistyöttömiä työnhakijoita 23 henkilöä vuonna 2017. Näistä henkilöistä 10 työskenteli varsinaisesti yrityksissä. Työllistettyjä työskenteli konsernipalveluissa, kasvatus- ja opetuspalveluissa ja teknisten palveluiden tukipalveluissa sekä kiinteistönhoidossa. Työllistämisjaksot olivat pääsääntöisesti 6-8 kuukauden pituisia. Tukea työllistämiseen saatiin noin 112 000 euroa.

Asikkalan kunnassa oli vuoden 2017 aikana useita opiskelijoita suorittamassa opintoihin kuuluvaa työharjoitteluaan muun muassa varhaiskasvatuspalveluissa. Kesätyöpaikkoja Asikkalan kunta tarjoaa vuosittain eri palvelualueille ja tukee nuorten työllistymistä kesäksi kesätyöseteleillä ja näin on menetelty myös vuonna 2017.

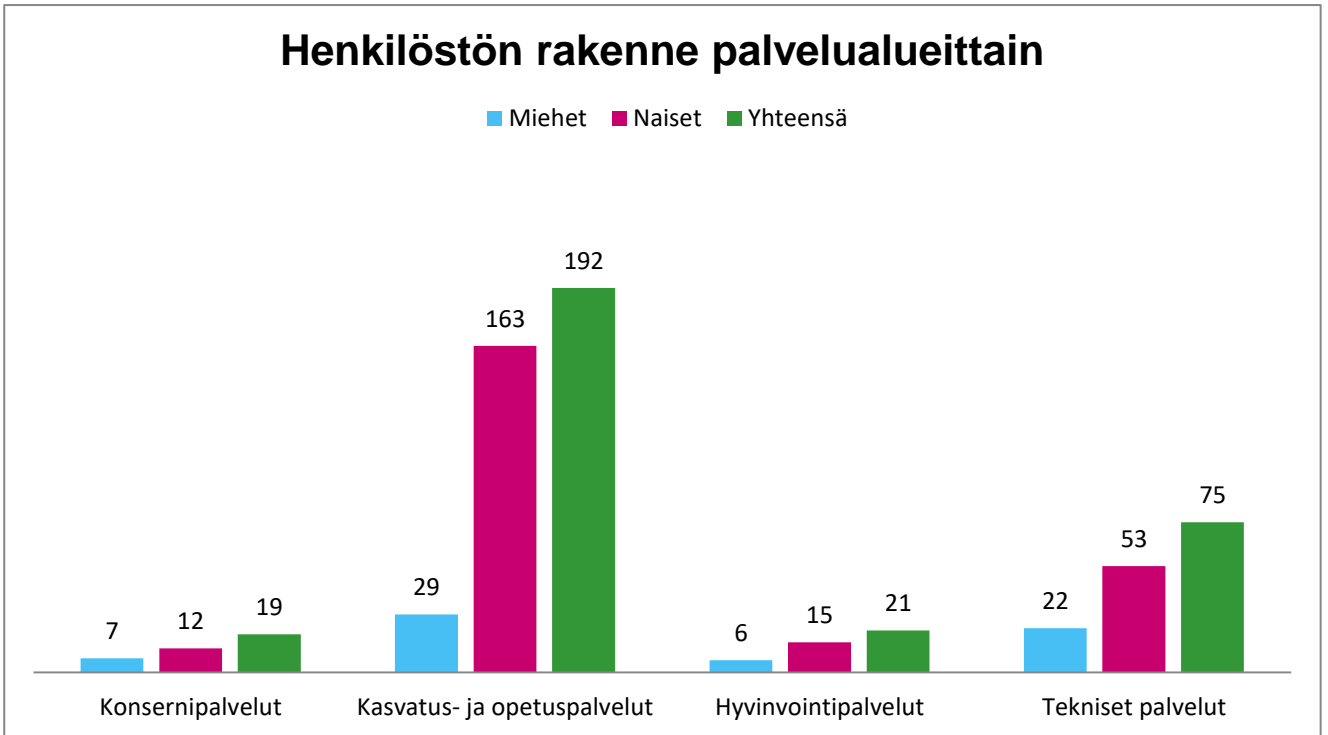
Palvelussuhde 31.12.2017	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä	Osuus henkilöstöstä
Konsernipalvelut	15	4	19	6,2
Kasvatus- ja opetuspalvelut	148	44	192	62,6
Hyvinvointipalvelut	11	10	21	6,8
Tekniset palvelut	63	12	75	24,4
Yhteensä	237	70	307	100

Taulukko 3. Henkilöstön määrä palvelualueittain (ilman työllistettyjä)

Henkilöstömäärältään suurin Asikkalan kunnan palvelualueista on kasvatus- ja opetuspalvelut, jossa työskentelee noin 62,6 prosenttia kunnan henkilöstöstä. Teknisten palveluiden henkilöstö on toiseksi suurin palvelualue noin 24,4 prosentin osuudella. Kyseisten palvelualueiden henkilöstömäärä on pysynyt lähes samana vuodesta 2016.

Taulukon 3. luvuissa ei ole huomioitu työllistettyjä, sillä heidän työsuhteensa on henkilöstötietojärjestelmässä merkitty konsernipalveluihin määrärahojen vuoksi, vaikka todellinen työntekopaikka on pääsääntöisesti muilla palvelualueilla. Määräaikaisesta henkilöstöstä (mukaan luettuna sijaiset ja oppisopimussuhteiset) 62,9 prosenttia työskentelee kasvatus- ja opetuspalveluiden palvelualueelle.

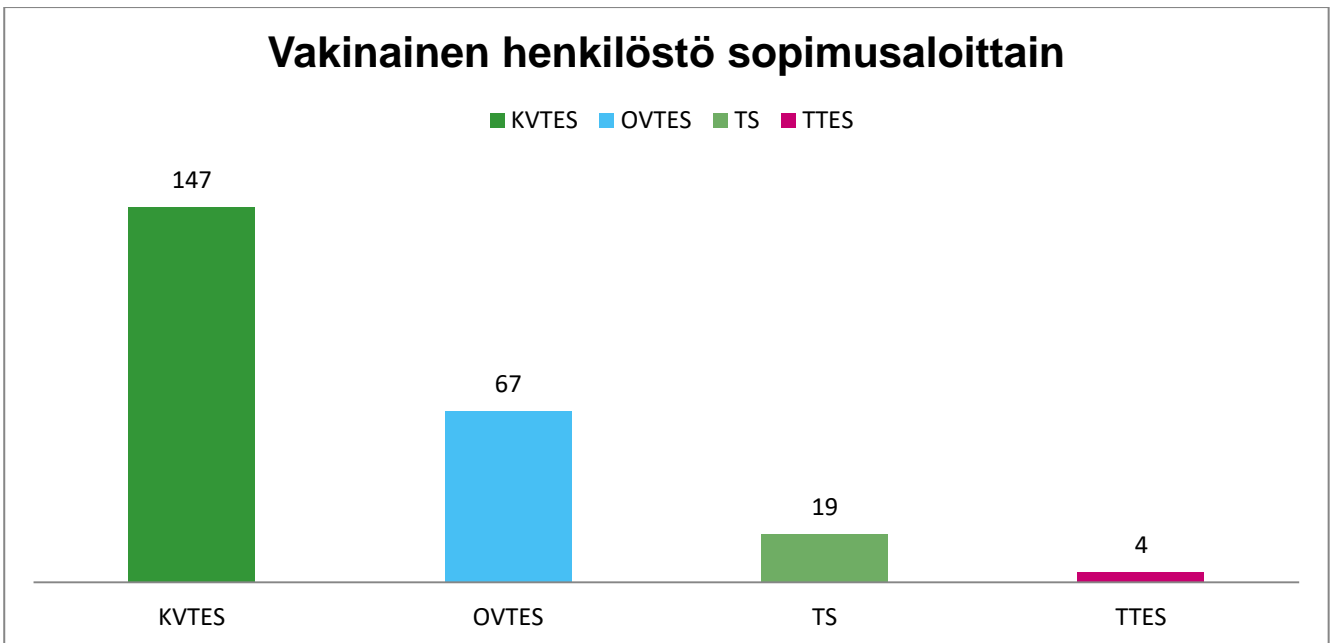
3.2 Henkilöstön rakenne



Kuvio 1. Henkilöstön sukupuolirakenne (pl. työllistetyt)

Kuten kunta-alalla yleisesti, myös Asikkalan kunnan henkilöstöstä suurin osa (79,2 prosenttia) on naisia. Vakituudessa palvelussuhteessa olevista 237 henkilöstä 76,8 prosenttia on naisia.

Asikkalan kunnan vakinainen henkilöstö jakautui sopimusaloittain vuoden 2017 lopussa seuraavasti:



Kuvio 2. Vakinaisen henkilöstön jakautuminen sopimusaloittain 31.12.2017

Kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen piiriin kuuluu Asikkalan kunnan vakinaisesta henkilöstä yli 60 prosenttia. Suurimpia KVTESin piiriin kuuluvia ammattiryhmiä ovat varhaiskasvatuksen vastuualueen ammattiryhmät sekä koulutuspalveluiden vastuualueen koulunkäyntiavustajat.

Henkilötyövuosien lukumäärää ja työajan jakautumista ei vuoden 2017 raportointitietojen pohjalta ollut mahdollista tarkastella luotettavalla tasolla henkilöstötietojärjestelmän kirjauseroavaisuuksien vuoksi. Kirjaustapoja yhtenäistetään siten, että olennaisten tunnuslukujen seuraaminen on jatkossa mahdollista.

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti ja osa-aikaisuus lasketaan työajasta. Vain osan vuotta palvelussuhteessa olleen työ lasketaan suhteessa koko vuoden työpäiviin. Edellä mainitulla tavalla lasketut henkilötyövuodet lasketaan yhteen. Henkilötyövuoden määrä on aina enintään yksi, jolloin ylitöitä tai muulla tavoin tehtyä normaalin työajan ylittävää työaikaa ei oteta laskennassa huomioon.

3.3 Ikärakenne

Ikä vuosina	Lukumäärä	%-osuus
alle 30	13	5,5
30–39	43	18,1
40–49	74	31,2
50–59	82	34,6
60–64	23	9,7
65 ja yli	alle 5	0,9
Yhteensä	237	100
Keskiarvo	47,1 vuotta	
Mediaani	47,5 vuotta	
Yli 50-vuotiaita	107	45,1

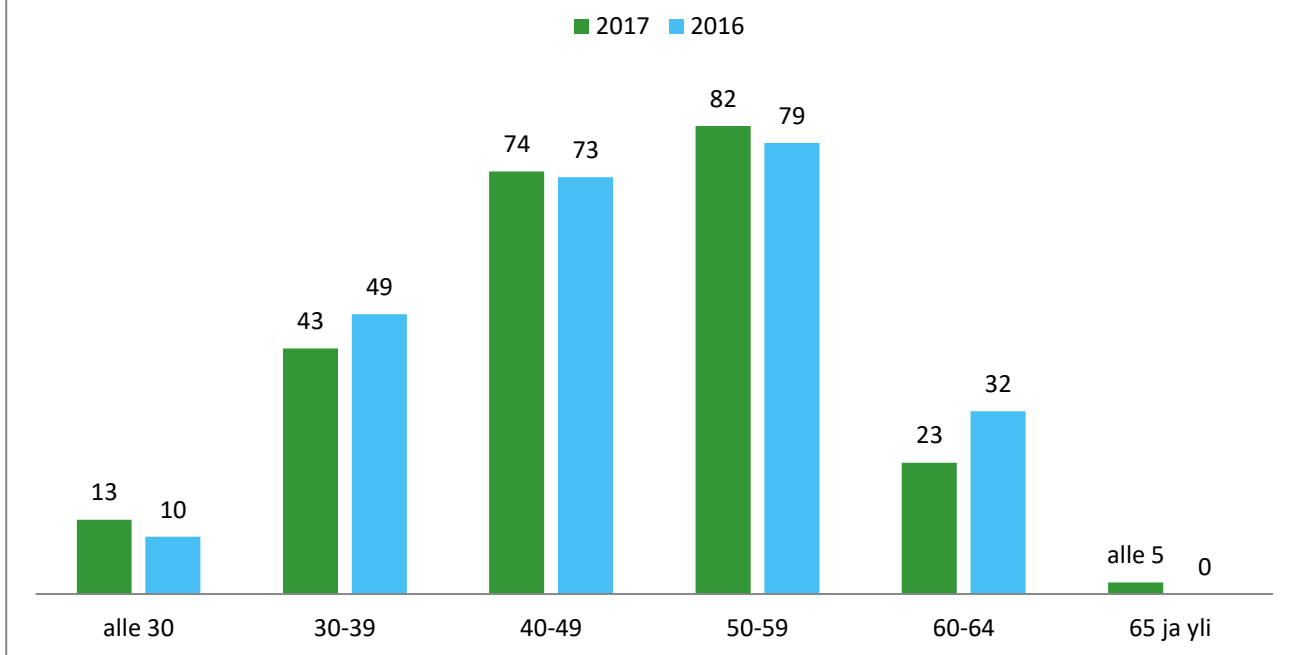
Taulukko 4. Vakinaisen henkilöstön ikärakenne 31.12.2017

Asikkalan kunnan henkilöstön keski-ikä on lähellä kunta-alan keskiarvoa. Kunta-alan keski-ikä on vuoden 2016 tilastojen mukaan vakituisen henkilöstön osalta 47,9 vuotta ja koko kunnallisen henkilöstön osalta 45,8 vuotta. Vuonna 2016 Asikkalan kunnassa vakinaisen henkilöstön keski-ikä on ollut 47,42.

Vakinaiset	2017	2016
Naiset	47,6	47,5
Miehet	46,5	47,11

Taulukko 5. Keski-ikä sukupuolittain

Vakinaisen henkilöstön ikäjakauma vuosina 2016-2017



Kuvio 3. Vakinaisen henkilöstön ikäjakauman vuosina 2016–2017

Yli 50-vuotiaita on Asikkalan kunnan vakituisesta henkilöstöstä vajaa 45,5 prosenttia. Suurimmat ikäryhmät ovat 40–49-vuotiaiden ja 50–59-vuotiaiden ikäryhmät.

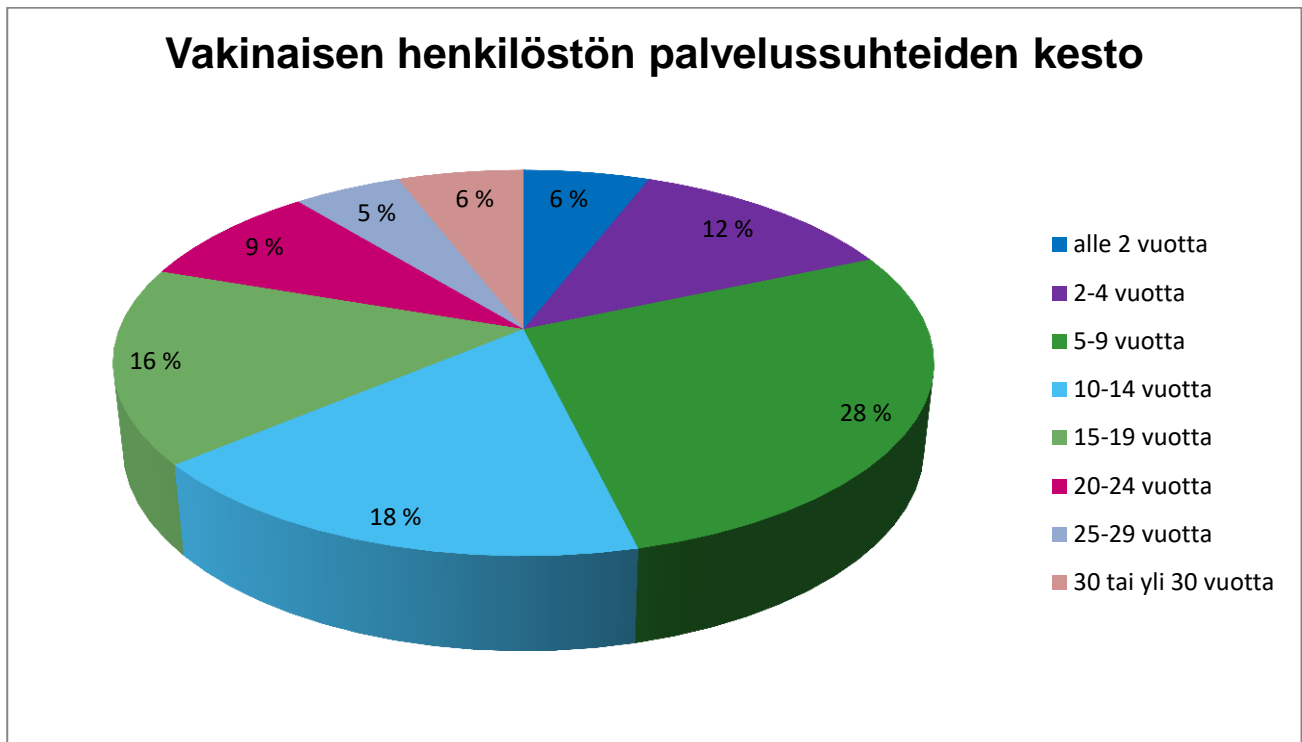
Erityisesti Asikkalan kunnan vakinaisen henkilöstön ikäjakaumaa kuvaavat tilastot ovat olennainen työkalu kunnan henkilöstöhallinnon varautuessa tulevaan eläkepoistumaan ja ennakoitessa tulevaisuuden henkilöstön osaamistarpeita rekrytointien yhteydessä. Vuoden 2017 ikäjakauman perusteella 5 vuoden aikana eläkeiän saavuttaa noin 10 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä.

Keskiarvo	Mediaani	Yli 50-vuotiaita
45,7 vuotta	47 vuotta	132

Taulukko 6. Koko henkilöstö (vakinaiset, määräaikaiset ja sijaiset)

Otettaessa huomioon koko henkilöstö, on henkilöstön keski-ikä lähes 1,5 vuotta matalampi verrattuna vakinaiseen henkilöstöön. Kuten kunta-alalla yleisesti, määräaikainen henkilöstö on vakituista nuorempaa myös Asikkalan kunnassa.

3.4 Palvelusaika Asikkalan kunnalla ja henkilöstön vaihtuvuus



Kuvio 4. Vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden kesto 31.12.2017

Kuviossa 4. on kuvattu vakinaisen henkilöstön palvelussuhteiden kestoa Asikkalan kunnan palveluksessa 31.12.2017. Kunnan palveluksessa vakinaisesti työskentelevien palvelussuhde oli kestänyt keskimäärin 12,5 vuotta. Henkilöstöstä 53,7 prosenttia on työskennellyt vuoden 2017 lopussa yli 10 vuotta. Yli 30 vuotta kestäneissä palvelussuhteissa oli 14 henkilöä, joka on noin 6 prosenttia vakinaisesta henkilöstöstä.

Vakinaiset	Lukumäärä	Vaihtuvuus (prosenttia)
Alkaneet palvelussuhteet	21	6,8
Päättyneet palvelussuhteet	25	8,1

Taulukko 7. Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus vuonna 2017

Vuonna 2017 vakinaisia palvelussuhteita päättyi 25 ja alkoi 21. Henkilöstön vaihtuvuus kasvoi vuodesta 2016, jolloin palvelussuhteita päättyi 14 ja alkoi 15. Vuonna 2017 täyttölupia haettiin eniten kasvatus- ja opetuspalveluiden palvelualueen palvelussuhteiden (virat ja toimet) täyttämiseen.

Asikkalan kunta haluaa olla houkutteleva työnantaja. Vuonna 2017 avoinna olleisiin toimiin ja virkoihin saatiin kohtuullisen hyvin hakemuksia suhteessa avoimien toimien ja virkojen määrään. Tarkkoja lukumääriä vuoden 2017 osalta ei ole saatavilla, mutta lukumääriä seurataan tarkemmin vuonna 2018.

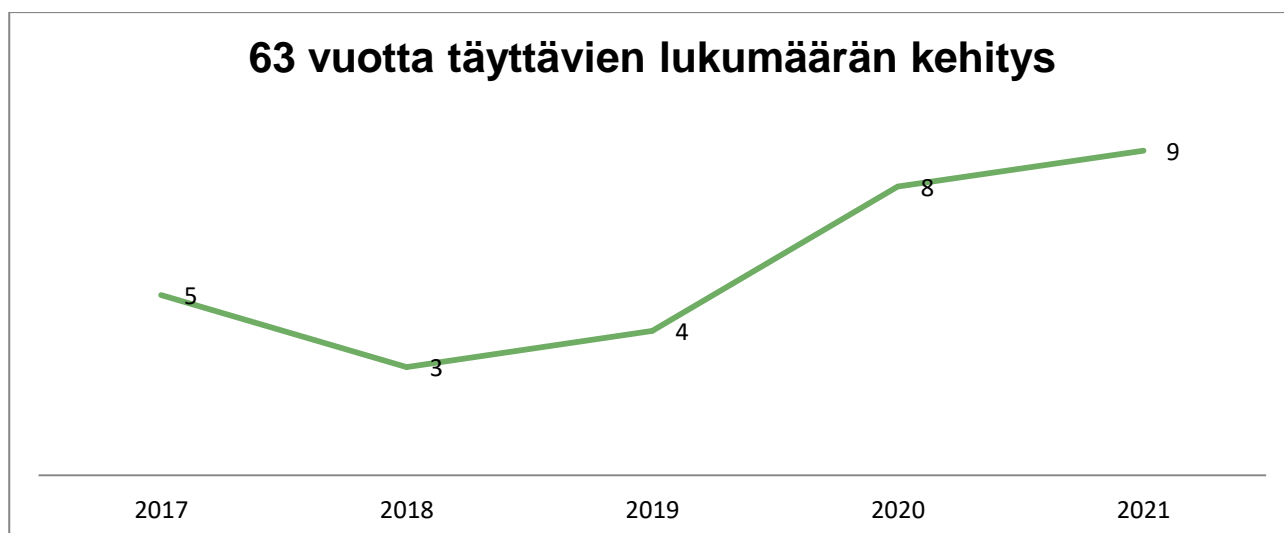
3.5 Eläköityminen

Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	Lukumäärä	Keski-ikä
2017	14	63,5
2016	6	-

Taulukko 8. Varhaiseläkkeelle siirtyneet vakituiset henkilöt

Vuonna 2017 päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista 14 päättyi vanhuuseläkkeelle jäämisen vuoksi eli 56 prosenttia päättyneistä vakinaisista palvelussuhteista. Vanhuuseläkkeelle jäätiin vuonna 2017 keskimäärin 63,5-vuotiaana. Vanhuuseläkkeelle jääneiden määrä on noussut vuodesta 2016.

Viiden vuoden aikana (2017–2021) yleisen eläkeiän saavuttaa 29 vakinaisessa palvelussuhteessa olevaa henkilöä. Tulevien eläköitymisten huomioiminen on olennaista, jotta esimerkiksi rekrytoinneissa voidaan parhaalla mahdollisella tavalla huomioida vanhuuseläkkeelle jäävien osaamisen jatkuvuus.



Kuvio 5. Vuosina 2017–2021 63 vuotta täyttävät

Osa-aika- tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle vuonna 2017 siirtyi alle 5 henkilöä. Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneitä ei Asikkalan kunnassa ollut vuonna 2017. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki maksaa kuntatyönantajalle varhe-maksuina, jonka vuoksi on tärkeää, että työnantaja vaikuttaa tukitoimenpiteillään työssä jatkamiseen.

Eläkemenot	2017	2016
Palkkaperusteiset eläkemaksut	1 430 172	1 434 266
Eläkemenoperusteiset eläkemaksu	785 704	999 767
Varhe-maksut	157 634	74 890
VAEL-maksut	307 119	348 985

Taulukko 9. Eläkemaksujen määrä vuonna 2017 euroina

Eläkemaksuja maksettiin vuonna 2017 yhteensä 2 680 629 euroa. Varhaiseläkemenope-
rusteista (varhe) maksua maksetaan työntekijän jäädessä ensimmäistä kertaa työkyvyttö-
myyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuelle eli
määräaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle.

4 Hyvinvoiva henkilöstö

4.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi koostuu useista tekijöistä kuten yksilön työkyvystä, osaamisesta ja motivaatiosta, työyhteisön toimivuudesta, työoloista ja työn sujuvuudesta. Onnistunut työhyvinvoinnin johtaminen näkyy säästöinä esimerkiksi sairauspoissaolokuluissa ja työeläkemaksuissa.

Esimiehen tehtävänä on huolehtia alaisensa henkilöstön hyvinvoinnista. Työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä jaksamista seurataan kehityskeskusteluilla, sairauspoissaoloja ja työajan käyttöä seuraamalla sekä työilmapiirikyselyillä. Myös esimiehen työhyvinvoinnin tukeminen on olennaista. Asikkalan kunnassa on suurimmassa osassa palvelualueista käyty kehityskeskusteluja säännöllisesti. Tulevaisuudessa kiinnitetään tarkemmin huomiota siihen, että kehityskeskusteluja käydään säännöllisesti kaikilla palvelualueilla.

Työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu oman terveytensä ja kuntonsa ylläpitämisestä. Työnantajana panostetaan työkyvyn säilymiseen järjestämällä ja tukemalla omaehtoista työkyvyn ylläpitoa edesauttavaa toimintaa.

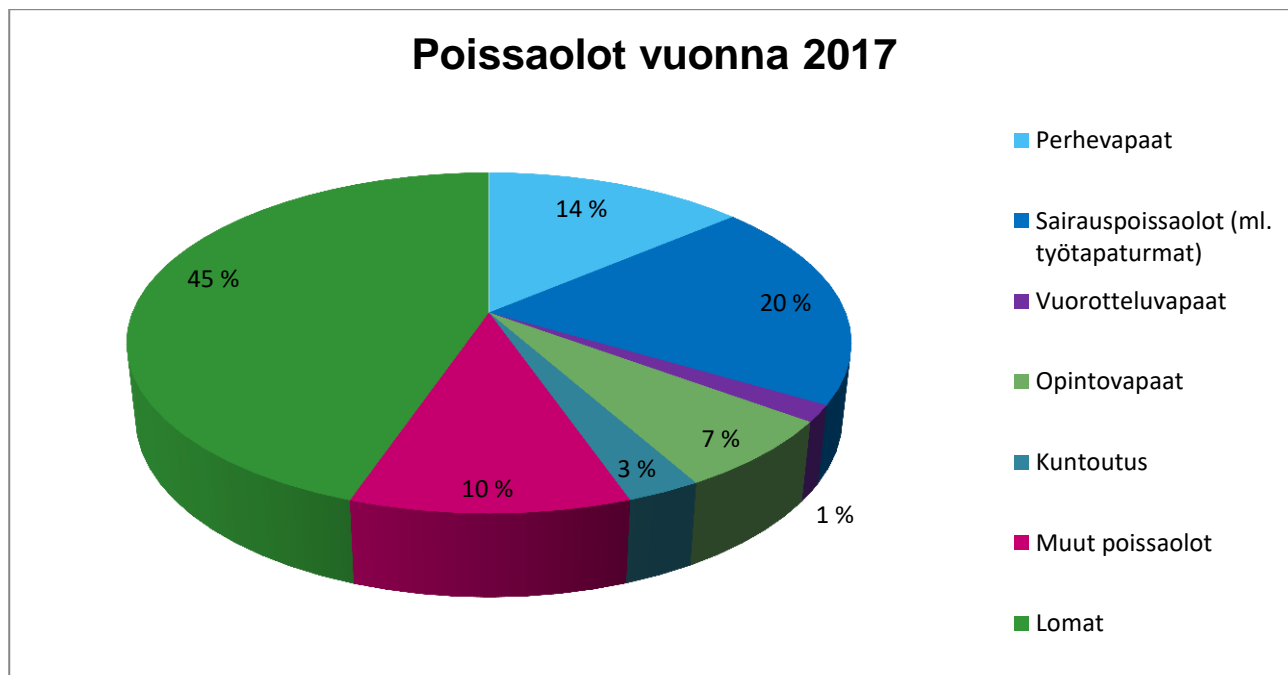
Henkilöstöä kannustetaan aloitteellisuuteen oman työyksikön toiminnan kehittämiseksi. Henkilöstöllä on oikeus, mutta myös velvollisuus osallistua oman työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen. Työyksiköihin luodaan toiminnallisesti hyvät työskentelyolosuhteet niin, että Asikkalan kunnassa on turvallinen ja terveellinen työyhteisö, mielekäs ja haasteellinen työ sekä mahdollisuudet oman työn kehittämiseen.

Henkilöstöä tuetaan ja kannustetaan erilaisin aineettomin ja aineellisin keinoin. Palkitsemistavat on esitetty tarkemmin kohdassa 6.2 henkilöstön palkitseminen.

Työilmapiirikysely

Vuoden 2016 osalta saadut tulokset olivat hyvät. Vuonna 2017 linjattiin, ettei työilmapiirikyselyä toteuteta vuoden 2017 osalta. Syynä on tarve työilmapiirikyselyn kehittämiseksi, jotta sen avulla kerättävää tietoa voidaan paremmin hyödyntää henkilöstön työhyvinvoinnin arvioimiseen ja kehittämiseen. Uusi työilmapiirikysely pyritään saamaan käyttöön vuodesta 2018 alkaen.

4.2 Poissaolot



Kuvio 6. Poissaolojen jakautuminen vuonna 2017

Poissaoloja syntyy terveysperusteisten poissaolojen lisäksi lomista, perhevapaista, koulutuksesta, opintovapaista, vuorotteluvapaista, kuntoutuksesta ja muista poissaoloista. Yllä kuviossa 6. on kuvattu poissaolojen jakautuminen koko henkilöstön osalta.

Suurimpia poissaolojen syitä olivat lomat, sairauspoissaolot ja perhevapaat. Laskennassa muihin poissaoloihin sisältyvät kaikki muut poissaolot, joita kaaviossa ei ole eritelty, esimerkiksi harkinnanvaraiset virka- ja työvapaat, virka- ja työehtosopimuksien mukaiset muut vapaat sekä luvattomat poissaolot. Esimerkiksi perhevapaiden käyttö turvataan tasapuolisesti molemmille sukupuolille. On kuitenkin huomioitava, että naisia on huomattava enemmistö kunnan henkilöstöstä.

4.3 Terveysperusteiset poissaolot

Vuonna 2017 Asikkalan kunnan henkilöstöllä oli sairauspoissaoloja yhteensä 4 082 kalenteripäivää. Sairauspoissaoloja on ollut keskimäärin 12,9 kalenteripäivää henkilöä kohti. Vuonna 2016 kunta-alalla sairauslomien määrä oli keskimäärin 16,7 kalenteripäivää (tilaston lähde: Työterveyslaitos). Sairauspoissaolojen määrät ovat Asikkalan kunnalla kunta-alan keskiarvoa matalammat.

Vuoden 2016 henkilöstötilinpäätöksessä on linjattu, että vuonna 2017 tullaan kiinnittämään huomiota lyhyihin sairauspoissaoloihin ja työterveyshuollon kustannuksiin. Lyhyet sairauspoissaolot ovat jatkaneet kasvuaan, jonka vuoksi lyhyiden sairauspoissaolojen määrään

kiinnitetään entistä aktiivisemmin huomiota jatkossa. Lyhyiden sairauspoissaolojen vähentäminen on huomioitu työsuojelun toiminnan painopisteenä.

Terveysperusteiset poissaolot	Työpäivät 2017	Kalenteripäivät 2017	Kalenteripäivät 2016	Muutos %
Lyhyet poissaolot alle 4 päivää	755	812	767	3,9
Poissaolo 4–10 päivää	614	798	874	-8,7
Poissaolo 11–60 päivää	711	1043	1244	-16,2
Poissaolo 61–90 päivää	365	527	114	362,3
Poissaolo 91–180 päivää	230	333	954	-65,1
Poissaolo yli 180 päivää	393	596	366	62,8
Yhteensä	3 068	4 082	4 561	-10,5

Erittely edellä esitetyistä poissaoloista:	Työpäivät 2017	Kalenteripäivät 2017
- tapaturmat	89	130
- työmatkatapaturmat	ei tiedossa	ei tiedossa
- ammattitaudit	ei tiedossa	ei tiedossa

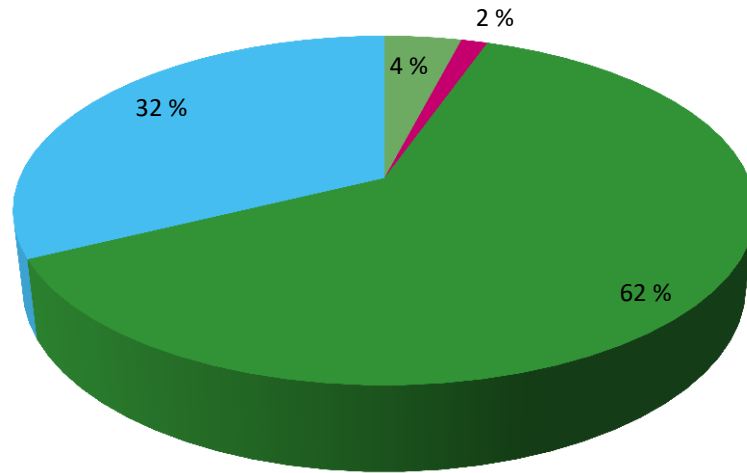
Taulukko 10. Terveysperusteisten poissaolojen jakautuminen

Taulukossa 10. on kuvattu Asikkalan kunnan henkilöstön terveysperusteiset poissaolot työ- ja kalenteripäivinä. Terveysperusteiset poissaolot ovat olennainen mittari, sillä ne kertovat myös henkilöstön työkyvystä. Poissaoloja onkin pyrittävä vähentämään selvittämällä poissaolojen syitä yhdessä esimiesten, työterveyshuollon ja henkilöstön kanssa.

Lyhyet alle 4 päivän terveysperusteiset poissaolot ovat jatkaneet hieman kasvuaan. Kuitenkin kokonaisuudessaan sairauspoissaolojen määrä on laskenut vuoteen 2016 verrattuna. Sairauspoissaolojen määrän vähentämiseen pyritään myös vuonna 2018 yhteistyössä työsuojelun ja työterveyshuollon kanssa.

Sairauspoissaolojen jakautuminen palvelualueittain

Konsernipalvelut Hyvinvointipalvelut Kasvatus- ja opetuspalvelut Tekniset palvelut



Kuvio 7. Sairauspoissaolojen jakautuminen vuonna 2017

Sairauspoissaolot jakautuvat palvelualueittain lähes samassa suhteessa kuin henkilöstömäärä Asikkalan kunnassa jakautuu.

Yli 60 kalenteripäivän terveysperusteisia poissaoloja on ollut teknisten palveluiden palvelualueella sekä kasvatus- ja opetuspalveluiden palvelualueella. Kasvatus- ja opetuspalveluiden palvelualueella yli 60 kalenteripäivän poissaolojen osuus on ollut 59 prosenttia ja teknisten palveluiden osuus 41 prosenttia.

Asikkalan kunnan varhaisen puuttumisen mallia uudistetaan vuoden 2018 aikana osana henkilöstöhallinnon prosessien uudistamista. Terveysperusteisten poissaolojen seuraaminen esimiestasolla on olennainen osa varhaista puuttumista henkilöstön työkyvyn seuraamisen kannalta. Kuntoutustuella on oltu vuonna 2017 yhteensä 583 kalenteripäivää.

Asikkalan kunnan henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty Työterveys Wellamo Oy:n toimesta. Kunnan ja työterveyshuollon välistä säännöllistä yhteydenpitoa ja raportointia on pyritty lisäämään toimintakauden aikana. Työterveyshuollon kustannukset ovat olleet 115 272 euroa vuonna 2017. Vuonna 2016 työterveyshuollon kustannukset ovat olleet noin 112 000 euroa.

4.4 Yhteistoiminta ja työsuojelu

Yhteistyötoimikunta toteuttaa henkilöstön ja kunnan johdon välistä yhteistyötä. Se käsittelee kunnan organisaation ja henkilöstön toimintaan liittyviä, henkilöstölle merkityksellisiä asioita. Yhteistyötoimikunnassa on 12 jäsentä, joista 4 edustaa työnantajaa ja 8 henkilöstöä. Yhteistyötoimikunta kokoontui vuonna 2017 yhteensä 5 kertaa.

Edustuksellisen työsuojelun yhteistoimintaorganisaatio on Asikkalan kunnassa yhdistetty työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta annetussa laissa tarkoitettuun edustukselliseen yhteistoimintaorganisaatioon. Asikkalan kunnassa toimii kaksi työsuojeluvaltuutettua. Työsuojeluvaltuutettujen toimikausi päättyi vuoden 2017 lopussa. Toimikaudelle 2018–2021 toimivien työsuojeluvaltuutettujen valitsemiseksi järjestettiin työsuojeluvaalit ja valitut työsuojeluvaltuutetut aloittivat vuoden 2018 alkupuolella toimintansa.

Asikkalan kunnan työsuojelun painopisteinä vuonna 2017 olivat:

- ✓ Terveellinen ja turvallinen työympäristö. Selvitetään sisäilmaongelmaisten kiinteistöjen tilanne sekä tarkastettiin riskikartoitusten ajantasaisuus.
- ✓ Kiusaaminen ja henkinen häirintä pyritään kitkemään pois työyhteisöistä.
- ✓ Alle 30 päivän sairauspoissaolojen seuranta pyritään tehostamaan.

Painopisteiden mukaisessa toiminnassa käytettiin apuna työterveyshuollon asiantunte-
musta sekä vuoden 2016 lopussa tehdyn työilmapiirikyselyn tuloksia ja työpaikkaselvityk-
siä. Kahden ensimmäisen painopisteen osalta onnistuttiin hyvin vuonna 2017. Myös alle
30 päivän sairauspoissaolojen seuranta tehostettiin vuonna 2017 ja poissaolojen määrä
saatiin käännettyä laskusuuntaan. Työsuojelun painopisteet säilyvät samoina vuodelle
2018.

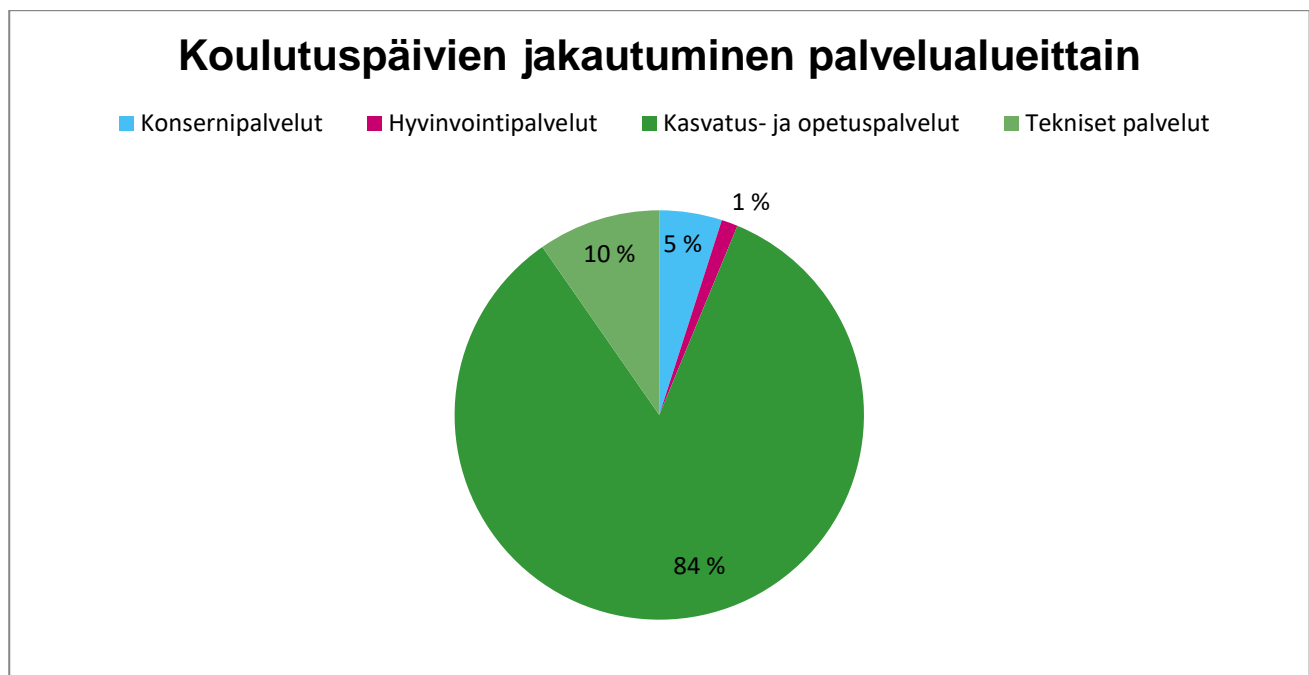
Työsuojeluvaltuutetut ja työsuojelupäällikkö tekivät viisi työpaikkaselvitystä vuoden 2017
aikana. Sisäilmatyöryhmä kokoontui säännöllisesti ja kokouksissa esille tulleita sisäilma-
ongelmia selvitettiin yhteistyössä työryhmän muiden jäsenten kanssa. Sisäilma-asioissa
on toimittu vuonna 2016 päivitettyjen kosteus-, home-epäily- ja sisäilmaongelmatapauksis-
sa sovellettavan ohjeen mukaisesti.

Työsuojelutoiminnasta on pyritty tiedottamaan myös pari kertaa vuodessa henkilöstölle.

5 Osaamisen kehittäminen

Asikkalan kunnan henkilöstön peruskoulutustaso on kohtuullinen. Henkilöstön peruskoulutustietoja ei ole järjestelmällisesti syötetty henkilöstötietojärjestelmään, vaan tietojen keruu perustuu erilaisten kyselyiden avulla kerättäviin tietoihin.

Vuoden 2014 alusta työnantajan on ollut mahdollista saada työntekijän koulutuksesta taloudellista tukea. Taloudellinen kannuste koskee kolmea koulutuspäivää vuodessa työntekijää kohden



Kuvio 8. Koulutuspäivien jakautuminen palvelualueittain

Koulutuspäiviä vuonna 2017 kertyi yhteensä 465 kalenteripäivää, joka on keskimäärin noin 2 koulutuspäivää yhtä vakinaista henkilöä kohti.

Opintovapaalla oli vuonna 2017 alle 5 henkilöä. Yhteensä opintovapaalla oltiin 1395 kalenteripäivää.

6 Palkat ja palkitseminen Asikkalan kunnassa

6.1 Työvoimakustannusten jakautuminen

Henkilöstökulut olivat vuonna 2017 yhteensä 13,2 miljoonaa euroa, josta palkkojen ja palkkioiden osuus on noin 10,1 miljoonaa euroa. Suurimmat kustannukset palkkojen ja

palkkioiden osalta muodostui vakinaisten ja määräaikaisten palkoista. Työvoimakustannusten jakautuminen palkkojen ja palkkioiden osalta on kuvattu taulukossa 11.

Palkat ja palkkiot	2017	2016	Muutos %
Kokouspalkkiot	- 8 720	- 6 787	28,5
Vakinaisten palkat	- 7 756 082	- 7 857 807	- 1,3
Varallaolokorvaukset	- 54 531	- 55 628	- 2,0
Sijaisten palkat	- 591 072	- 500 072	18,2
Erilliskorvaukset	- 83 110	- 183 472	- 54,7
Työllistettyjen palkat	- 214 359	- 251 397	- 14,7
Kesätyöntekijöiden palkat	0	- 2 527	- 100
Oppisopimuskoulutusajan palkat	- 29 480	- 34 549	- 14,7
Asiantuntijapalkkiot	- 260	- 800	- 67,5
Määräaikaisten palkat	- 1 223 205	- 1 236 448	- 1,1
Tuntipalkat	- 112 732	- 99 084	13,8
Muut palkat	- 3 530	- 730	383,6
Sairausajan sijaisten palkat	- 85 936	- 113 908	- 24,6
Kokouspalkkiot, ei sotua	- 82 846	- 64 122	29,2
Laskennalliset sosiaalipalkat	- 38 272	- 34 004	12,6
Laskennalliset sos.palkkatuotot	39 612	39 228	1,0
Jaksotetut palkat ja palkkiot	- 3 504	14 304	- 124,5
Sairausvakuutuskorvaukset	84 194	92 483	- 9,0
Tapaturmakorvaukset	6 291	6 581	- 4,4
Muut henkilöstömen. korjauserä	20 182	0	
Yhteensä	- 10 137 359	- 10 288 738	- 1,5

Taulukko 11. Työvoimakustannusten jakautuminen

6.2 Palkkojen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Sopimusala	Naiset teht.koht. palkka (euroa)	Miehet teht.koht. palkka (euroa)
KVTES	2140,46	2707,31
OVTES	2841,62	3135,98

Taulukko 12. Naisten ja miesten keskimääräiset palkat sopimusaloittain

Edellä on kuvattu keskimääräiset palkat sopimusaloittain. Naisten ja miesten keskiansiot voidaan ilmoittaa erikseen vain, jos heitä on vähintään kuusi. Tästä johtuen teknisten ja tuntipalkkaisen henkilöstön osalta ei ole mahdollista ilmoittaa tehtäväkohtaisia keskiansioita. Palkkavertailu on tehty joulukuun 2017 palkkatiedoista.

Kunnan tehtäväkohtaiset palkat eri sopimusaloilla määräytyvät valtakunnallisten sopimusten mukaan ja paikallisen työn vaativuuden arvioinnin perusteella. Keskimääräisiä palkkoja verrattaessa tulee näin ollen huomioda, että sopimusalat sisältävät työn vaativuudeltaan ja sisällöltään eritasoisia tehtäviä, jolloin palkkaus vaihtelee.

Naisten keskimääräinen palkkataso on matalampi kuin miesten. Ero selittyy sillä, että KVTESin piirissä on suurin osa kunnan henkilöstöstä ja ryhmään kuuluvat suuret naisvaltaiset alat, kuten lastenhoitajat ja koulunkäyntiavustajat. Puolestaan miesten osuus on korkeampi korkeapalkkaisemmissa tehtävissä.

6.3 Henkilöstön palkitseminen

Asikkalan kunnan henkilöstöetuudet ja kannusteet -ohjeen mukaisesti Asikkalan kunnalla vakinaisessa työ- ja virkasuhteessa olevilla työntekijöillä sekä vähintään 6 kuukauden määräaikaisessa työsuhteessa olevilla työntekijöillä on mahdollisuus hankkia liikunta- ja kulttuuriseteleitä maksamalla omavastuuosuuden.

Kunta muistaa työntekijöitä ja luottamushenkilöitä heidän merkkipäivinään sekä työntekijöitä heidän siirtyessään pois kunnan palveluksesta (läksiäiset) henkilöstöetuudet ja kannusteet -ohjeen mukaisesti. Kunta muistaa pitkästä palvelusta 10–45 vuotta palvellutta henkilöstöä kannustejärjestelmän mukaisesti.

Vuosittain esimiehillä on mahdollisuus esittää harkinnanvaraisia kannusteita työtapojen kehittämisestä tai erinomaisesta suoriutumisesta henkilöille tai työtiimeille. Työtapojen kehittämisestä tai erinomaisesta suoriutumisesta voidaan palkita vapaapäivillä tai liikunta- ja kulttuuriseteleillä. Lisäksi kunta tukee henkilöstön työhyvinvointia esimerkiksi tarjoamalla liikuntasalivuoroja henkilöstön käyttöön kunnan liikuntahallista.

7 Yhteenveto

Henkilöstöraporttia on uudistettu vastaamaan kuntatyönantajien suositusta koskien henkilöstöraportoinnin kehittämistä. Osaa olennaisista tunnusluvuista ja tiedoista ei raportointihaasteiden vuoksi saatu henkilöstöraporttiin, mutta tietojen yhdenmukaiseen kirjaamiseen pyritään kiinnittämään huomiota jatkossa. Henkilöstöraportista puuttui vuoden 2017 osalta myös työilmapiirikysely, joka on päivityksessä.