

Luumäen kunta



Henkilöstöraportti 2018

Ytmk 8.3.2019 § 7

Kh 18.3.2019 § 57

Kv 27.5.2019 § 9

Sisällys

1. Hallintojohtajan katsaus	2
2. Yleistä.....	3
3. Taustatietoa.....	3
4. Henkilöstövoimavarat	5
4.1. Henkilötyövuodet.....	7
4.2. Henkilöstön ikärakenne.....	8
5. Henkilöstön kehittäminen	9
5.1. Henkilöstön koulutus	10
5.2. Yhteistoiminta	10
5.3. Työsuojelu.....	11
5.4. Työhyvinvointi	12
6. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky	13
6.1. Sairaus- ja muut poissaolot	13
6.2. Työtapaturmat.....	15
6.3. Työterveyshuolto.....	16
6.4. Henkilöstön eläköityminen.....	17
6.5. Henkilöstön rekrytointi/vaihtuvuus.....	18
7. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin (vaikuttavuus).....	19
7.1. Työvoima- ja henkilöstökustannukset vuonna 2017.....	19
7.2. Palkkauksen rakenne keskimäärin vuonna 2017.....	20
7.3. Eläkemaksut 2017	20
7.4. Kokonaispalkkauskustannukset.....	21
8. Yhteenveto	22
Lähteet:.....	22

1. Hallintojohtajan katsaus

Luumäen kunnan henkilöstöraportti kartoittaa monipuolisesti kunnan henkilöstötehtäviä. Raportin tiedot on koottu Personec F –henkilöstöjärjestelmästä, Personec ESS järjestelmästä, Kunnallisen eläkelaitoksen tilastoista, Kuntien eläkevakuutuksen eläkeraportista sekä Intime –kirjanpitojärjestelmästä. Henkilöstöraportin tilastointipäivämäärä on 31.12.2018.

Henkilöstöraportti on tarkoitettu sekä työyhteisöjen, johdon että poliittisten päätöksentekijöiden käyttöön. Siinä kuvataan henkilöstön määrälliset ja laadulliset tunnusluvut, kehittämistoimenpiteet ja näiden vaikutukset henkilöstöön, toimintaan ja talouteen. Se kuvaa osittain toteutunutta kehitystä, mutta raportin avulla voidaan varautua myös tulevaan. Nykyisen suosituksen mukaisen henkilöstöraportoinnin tavoitteena on arvioida kunnan onnistumista tehtävissään useasta eri näkökulmasta kuten vaikuttavuus ja kustannusvaikuttavuus, asiakaskohtaamisten laatu, prosessien toimivuus sekä henkilöstön aikaansaannoskyky.

Henkilöstöjohtamisessa kunta määrittää henkilöstöään koskevat tavoitteet, joilla pyritään turvaamaan työvoiman saatavuus, henkilöstön osaaminen, työhyvinvointi ja työn tuloksellisuus. Kehittämällä henkilöstöään, palvelujaan ja niiden tuottamisen menetelmiä, kunta pyrkii toimimaan mahdollisimman tuloksellisesti ja näin menestymään palvelujen tuottajana myös tulevaisuudessa.

Kunnan toimintakuluista vuonna 2018 henkilöstökulut olivat 21,50 % (v. 2017 22,27 %). Henkilöstökulut muodostavat merkittävän osan kunnallisten yhteisöjen käyttömennoista joten niiden muodostumisella sekä seurannalla tulee olla merkittävä rooli kunnallisessa päätöksenteossa.

Lämpimät kiitokset Luumäen kunnan osaavalle ja ammattitaitoiselle henkilöstölle

Luumäellä 26. päivänä helmikuuta 2019

Helena Metsämuuronen
hallintojohtaja

2. Yleistä

Tulevina vuosina kuntien johdolla on mahdollisen maakuntahallinnon syntymisen lisäksi haasteena edelleen sekä osaavan työvoiman saatavuus että talouden tasapaino. Työurien pidentäminen sitä tukevin työjärjestelyin sekä ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn turvaaminen ovat keinoja henkilöstön pysyvyyden turvaamiseksi. Uuden henkilöstön rekrytoimiseksi on huolehdittava sekä kunnan työnantajamaineesta että talouden tasapainosta.

Työhyvinvoinnista huolehtiminen ja sen edistäminen ovat entistä tärkeämpiä kunta-työpaikoilla. Työterveyslaitoksen määritelmän mukaan ”Työhyvinvointi tarkoittaa, että työ on mielekästä ja sujuvaa turvallisuudessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja työyhteisössä”. Työhyvinvointityön keskeisin tavoite on se, että arki sujuu. Kaiken taustalla on kuitenkin yhtälö, missä henkilöstömenot ovat ylivoimaisesti suurin osa budjetista, kireä kuntatalous jatkuu eikä resursseihin ole näkyvissä merkittäviä lisäyksiä, mutta asiakkaiden määrä, tarpeet ja erityisesti vaatimukset lisääntyvät. Tärkein kysymys on, miten asiat voidaan tehdä ja miten palvelut tuottaa niin että tavoitteet ja palvelutaso saavutetaan budjetissa pysyen. Vastauksena on siirtyminen määräraha-ajattelusta aidosti tarve- ja tavoitesuuntautuneeseen resursien ohjaamiseen. Tällä resurssien ja toiminnan kehittämällä tähdätään siihen, että oikeita asioita tehdään oikeassa paikassa, oikealla tavalla. Tuottavuuskasvua haetaan entistä enemmän aineettomista tekijöistä kuten organisaation toimintatapojen ja johtamisen kehittämisestä sekä työhyvinvoinnin ja osaamisen vahvistamisesta. Tällä hetkellä palvelujen kehittämisessä vahvimpana nousee palvelujen muokkaaminen digitalisaation avulla. Tuloksellisuuden ja työelämän laadun samanaikaisella kehittämisellä saadaan aikaan pysyviä tuloksia.

Hyvinvoinnin kehittämisestä työelämässä on säädetty lakinormeja ja siitä on kirjoitettu erilaisia suosituksia sekä sovittu asioita työehtosopimuksissa. Kaikkein eniten työhyvinvoinnin eteen voidaan kuitenkin tehdä organisaation omien päätösten ja toimenpiteiden myötä sekä hyvällä henkilöstöpolitiikalla. Kunnanhallitus edustaa kuntaa työnantajana ja vastaa kunnan henkilöstöpolitiikasta (Kuntalaki § 39).

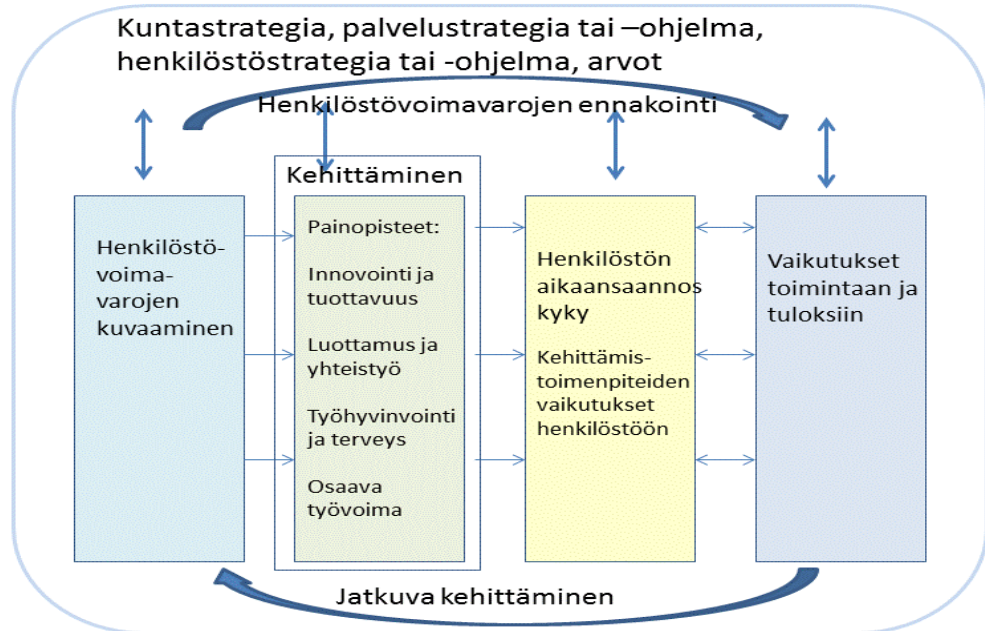
Hyvin toimivissa työyhteisöissä panostetaan samanaikaisesti tuottavuuteen ja työhyvinvointiin: nämä panostukset tuottavat itsensä takaisin. Työhyvinvoinnin johtamisessa oleellista on ymmärtää sekä talouden realiteetit sekä samalla ymmärtää ihmisen ja työn välisiä yhteyksiä mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Tavoitteena on hyvä työ, joka on paitsi tuottavaa ja tuloksellista, myös ihmisen hyvinvointia tukevaa.

3. Taustatietoa

Vuosittain laadittava henkilöstöraportti on tarkoitettu henkilöstötyön seurannan ja kehittämisen työvälineeksi. Luumäellä tilinpäätösasiakirjoihin liitettävä henkilöstöraportti on laadittu vuodesta 2002 alkaen. Raportti laaditaan KT Kuntatyönantajien antaman ja kunnanhallituksen 14.10.2013 § 250 vahvistaman suosituksen mukaisena.

Suosituksessa käytetään viitekehystä, jossa on sovellettu sekä Työterveyslaitoksen henkilöstötilinpäätösmallia että henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta kuvaavia mal-

leja. Raportti jakautuu neljään osaan: henkilöstövoimavarojen kuvaamiseen, henkilöstön kehittämistoimenpiteiden kuvaamiseen, henkilöstön aikaansaannoskyvyn tarkasteluun sekä henkilöstöjohtamisen tulosten vaikutusten arviointiin.



Kuva 1: Henkilöstövoimavarojen arvioinnin viitekehys

Henkilöstövoimavaroja kuvaavat tunnusluvut kertovat henkilöstömäärästä, henkilöstörakenteesta, työpanoksesta ja työvoimakustannuksista.

Kuntien henkilöstöön kohdistuvat kehittämistoimenpiteet kuvataan kunnan omista lähtökohdista. Kehittämistyö edellyttää poliittisten päättäjien ja organisaation ylimmän johdon sitoutumista ja resurssien kohdentamista.

Henkilöstön aikaansaannoskyvyssä tarkastellaan mm. mitä työhyvinvoinnin tunnusluvut kertovat henkilöstön terveydestä, työturvallisuudesta, osaamisesta, yhteisöllisyydestä ja keskinäisestä luottamuksesta, sitoutumisesta ja aloitteellisuudesta. Lisäksi arvioidaan kehittämistoimenpiteiden vaikutuksia henkilöstöön.

Henkilöstöjohtamisen tuloksia arvioidaan sillä, millaisia vaikutuksia henkilöstövoimavaroilla sekä henkilöstön kehittämistoimilla ja aikaansaannoskyvyllä on toimintaan ja tuloksiin, esim. asiakastyytyväisyyteen, palvelun vaikuttavuuteen, laatuun tai talouteen.

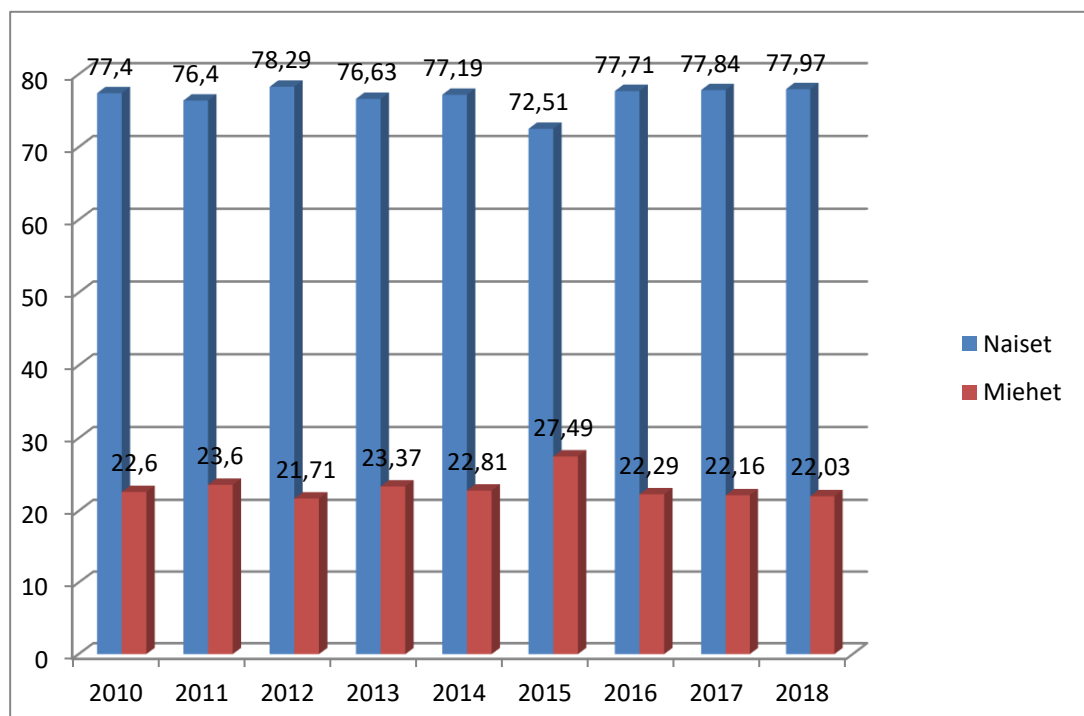
4. Henkilöstövoimavarat

Henkilöstö palvelussuhteiden ja sukupuolen mukaan vuonna 2018

Palvelussuhde 31.12.2018	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos edell.vuod.	Muutos % edell.vuod.
Vakinaiset	24	104	128	-3	-2,29
Määräaikaiset +työllistetyt	15	34	49	+19	63,34
Yhteensä	39	138	177	+1	0,57

Palvelussuhteiden kokonaismäärä (tilanne 31.12.2018) on kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna vain yhdellä henkilöllä (0,57 %). Vakinaisten palvelussuhteiden määrä on alentunut 3 henkilöllä (-2,29 %) ja määräaikaisten palvelussuhteiden määrä lisääntynyt 19 henkilöllä (63,34 %) edelliseen vuoteen verrattuna. Vakinaisten palvelussuhteiden määrän alentuminen johtuu sekä eläköitymisistä että siirtymisistä toisen työnantajan palvelukseen. Määräaikaisten palvelussuhteiden kasvu (63,34%) taas sijaisuuksien ja työllistettyjen määrän lisääntymisestä. Lisäksi määräaikaisiin työsuhteisiin sisältyvät myös oppisopimuksella kunnan palveluksessa työskentelevät. Näitä oppisopimuksia on vuonna 2018 ollut voimassa 3 kpl.

Henkilöstöjakauma sukupuolen mukaan ajalla 2010 – 2018



Sukupuolittainen henkilöstöjakauma on pysynyt suhteellisen vakaana. Vuonna 2018 naisia kunnan henkilöstöstä oli 77,97 % ja miehiä 22,03 %.

Henkilöstömuutokset palvelussuhteiden mukaan ajalta 2013 – 2018

Palvelussuhdemuutokset 31.12.2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Vakinaiset	141	149	136	141	131	128
Määräaikaiset + työllistetyt	43	36	35	34	45	49
Yhteensä	184	185	171	175	176	177

Suurin osa palvelussuhteista on vakinaisia (72,32 %), määräaikaisia palkataan vain erityisillä perusteilla. Pääasiallisimmat perusteet määräaikaisissa työsuhteissa ovat olleet erilaiset sijaisuudet, sairausloma-, äitiysloma-, vuorotteluvapaa- tai hoitovapaa-sijaisuus. Tämän lisäksi työllistämisyksikköön palkataan henkilöitä Kaakkois-Suomen TE-toimiston antamalla määräaikaisilla palkkatukipäätöksillä. Palkkatukipäätöksillä palkattavat henkilöt ovat työllistettyjä, veloitetyöllistettäviä tai kuntouttavassa työtoiminnassa olevia henkilöitä, joiden palkkaus on palkkatukipäätöksen mukaisesti määräaikainen. Määräaikaisiin palvelussuhteisiin sisältyvä työllistettyjen määrä on alentunut edellisestä vuodesta, ollen vuoden lopussa 13 henkilöä (v. 2017 lopussa 15 henkilöä).

Henkilöstö toimi- ja sopimusaloittain

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Yleishallinto	11	10	11	11	11	13
Sivistystoimi	136	130	119	124	123	124
Tekninen toimi	37	33	31	31	27	27
Työllistämisyksikkö		12	10	9	15	13
Yhteensä	184	185	185	175	176	177

Taulukkoon on koottu henkilöstömäärät toimialoittain työllistämisyksikkö omana toimialanaan. Kuten taulukosta nähdään, suuria henkilöstömuutoksia edelliseen vuoteen verrattuna ei ole tapahtunut. Pitkän ajan trendi henkilöstömäärän suhteen on kaikilla toimialoilla, työllistämisyksikköä lukuun ottamatta, aleneva.

Henkilöstö työajan mukaan jaoteltuna aikavälillä 2013 – 2018

31.12.2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Koko-aikaiset	165	165	156	155	147	153
Osa-aikaiset	19	20	15	20	29	24
Yhteensä	184	185	171	175	176	177

Työajan mukaan tarkasteltuna 86,44 % (v. 2017 83,52 %) kunnan palveluksessa olevasta henkilöstöstä työskentelee kokoaikaisessa työsuhteessa.

4.1. Henkilötyövuodet

Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Henkilötyövuosi lasketaan kaavalla: palkallisten palveluksessa olopäivien lukumäärä kalenteripäivinä/ 365 * (osa-aikaprosentti/100).

Vuosi	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos % ed.vuod.
2014	44,30	129,59	173,89	+ 6,62 %
2015	36,42	103,19	139,61	-19,71 %
2016	38,38	122,76	161,14	+15,42 %
2017	40,60	126,64	167,24	+3,78 %
2018	39,99	120,46	160,46	-4,05 %

Taulukossa kunnan palveluksessa olevan henkilöstön työaika henkilötyövuosiksi muunnettuna, sukupuolen mukaan jaoteltuna

Tarkentamalla edellisessä taulukossa olevaa jakaumaa saadaan henkilötyövuosien jakauma toimialoittain, sukupuolen mukaan.

	Hallinto	Sivistys	Tekninen	Työllistämisyksikkö	Yhteensä
Naiset	10,49	94,20	14,11	1,67	120,47
Miehet	1,14	15,67	13,22	9,96	39,99
Yhteensä	11,63	109,87	27,33	11,63	160,46

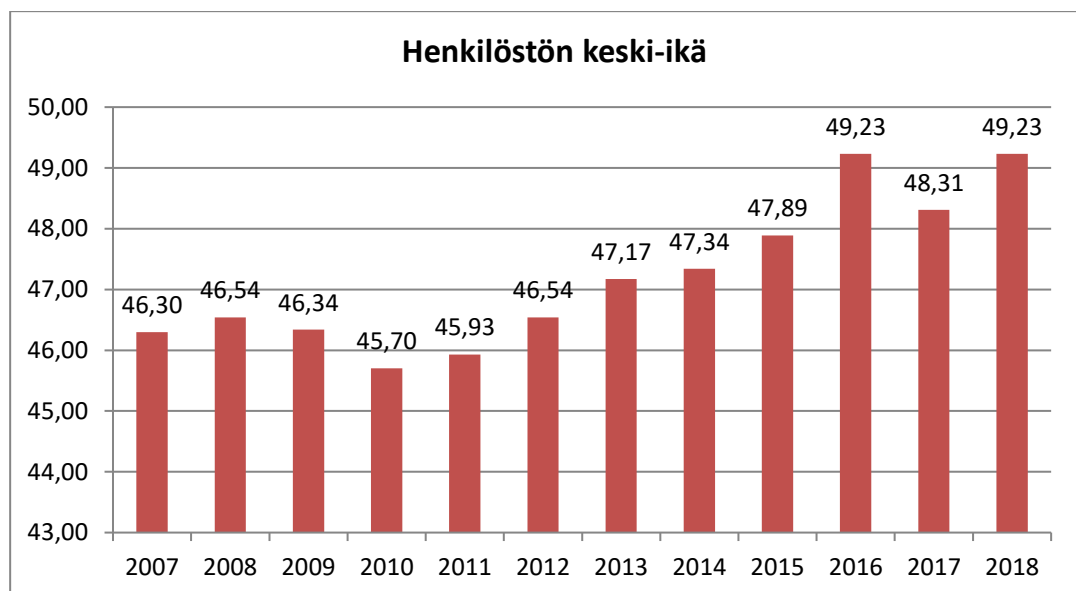
4.2. Henkilöstön ikärakenne

Luumäen kunnan henkilöstö ikäryhmittäin (sisältää työllistämisyksikön)

Ikä vuosina	Lukumäärä 2018	%-osuus 2018	%-osuus 2017	%-osuus 2016	%-osuus 2015	%-osuus 2014
alle 30	9	5,08	5,11	5,71	3,52	6,49
30-39	18	10,17	13,07	14,86	17,54	17,84
40-49	52	29,38	31,25	29,71	32,75	29,73
50-59	72	40,68	38,64	38,29	35,67	35,13
60-68	26	14,69	11,93	11,43	9,94	10,27
					0,58	0,54
Yhteensä	177	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Keski-ikä	49,23					

Taulukossa tarkastellaan kunnan palveluksessa olevan henkilöstön ikärakennetta. Eniten työntekijöitä on 50 – 59-vuotiaiden ikäluokassa, 40,68 %, seuraavaksi eniten ikäluokassa 40 – 49 v, 29,38 %.

Henkilöstön keski-ään muutokset ajalla 2007– 2018



Henkilöstön keski-ikä vuonna 2018 on 49,23 vuotta ja se on noussut edellisestä vuodesta 0,92 v.

Henkilöstö ikäryhmittäin, toimialoittain

Ikä vuosina	Hallinto	Sivistys-toimi	Tekninen toimi	Työllistämisyksikkö
alle 30	1	8	-	-
30-39	-	17	1	-
40-49	3	41	6	2
50-59	6	45	14	7
60-68	3	13	6	4
Yhteensä	13	124	27	13

Toimialoittain tarkasteltaessa erityisesti sivistystoimessa on odotettavissa huomattavaa eläköitymistä tulevan viiden vuoden kuluessa. Myös muilla toimialoilla eläköityy henkilöstöä seuraavien vuosien kuluessa.

5. Henkilöstön kehittäminen

Osaamisen kehittämisestä puhutaan usein henkilöstön kehittämisenä, koska organisaation toiminnan ehtona on ihmisten osaaminen. Nykyisen ajattelun mukaan jokainen on vastuussa omasta ja yhteisönsä osaamisen kehittymisestä. Organisaatiossa kehittymisen prosesseja tuetaan johtamisella, rakenteilla ja toimintamalleilla. Näin henkilöstön kehittämisellä voidaan tukea myös työyhteisöjen oppimista. Osaamisen kehittämisessä on kysymys kahden kaupasta: jokainen työntekijä sitoutuu pitämään osaamisensa ajan tasalla ja työnantaja sitoutuu tukemaan häntä siinä. Kaikilla työntekijöillä on vastuu oman osaamisen arvioinnista, kehittämistarpeiden esiintuomisesta ja oman osaamisensa kehittämisestä.

Osaamisen kehittämisellä vaikutetaan sekä henkilöstön työhyvinvointiin että toiminnan tuloksellisuuteen. Osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen on osa osaamisen johtamisen ja varmistamisen kokonaisuutta, johon kuuluvat myös osaamisen ylläpito, osaamisen siirtäminen ja uuden osaamisen hankkiminen.

Osaamisen johtaminen kokonaisuutena käsittää ne johtamistoimenpiteet, joilla organisaation perustehtävän ja strategian toteuttamiseksi tarvittavaa osaamista säilytetään, kehitetään, uudistetaan ja hankitaan. Organisaation tavoitteiden ja tehtävien pohjalta tunnistetaan nykyinen osaaminen ja tulevat osaamistarpeet. Kun tarpeet on tunnistettu, tehdään niiden pohjalta tarvittavat palveluprosessi- ja palvelurakennemuutokset. Samanaikaisesti hyödynnetään henkilöstön osaamista ja huolehditaan mahdollisista kouluttautumistarpeista.

Toimintaympäristön muutosten ennakkointia tarvitaan, kun kartoitetaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja tehdään pitkä aikavälin suunnitelmia henkilöstön kehittämiselle. Luumäen kunnassa on käytössä KT-kuntatyönantajien mallin mukainen koko kunnan henkilöstöä koskeva koulutussuunnitelma. Koulutussuunnitelmaan merkittyihin koulutuksiin on vuosittain haettu ja saatu avustusta Työttömyysvakuutusrahastolta.

Kehityskeskustelut ovat osa kunnan johtamisjärjestelmää. Kehityskeskustelussa tarkastellaan työntekijän tilannetta kokonaisuutena ja se tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden vaikuttaa oman työnsä ja työyhteisönsä kehittämiseen. Myös työhyvinvointi ja työyhteisön toimivuus ovat kehittämisskeskustelun aiheita. Samalla kartoitetaan työntekijän osaaminen ja tarpeet sen kehittämiseksi. Työntekijän antama palaute auttaa johtamisen, toimintatapojen ja yhteistyön kehittämisessä.

Vuoden 2018 aikana on kunnassa käyty kehityskeskustelut, missä yhteydessä on päivitetty kunkin palveluksessa olevan henkilön tehtäväkuva vastaamaan nykyisiä tehtäviä. Tavoitteena on, että Luumäen kunnassa käydään vuosittain kehityskeskustelut kaikilla toimialoilla 100 %:sti. Tähän tavoitteeseen ei kuitenkaan vuonna 2018 ylletty.

5.1. Henkilöstön koulutus

Kunnallisissa tehtävissä vaaditaan lähes poikkeuksetta kelpoisuusehtojen mukaista pätevyyttä, joka edellyttää tiettyä koulutusta ja usein myös työkokemusta. Vuoden 2018 aikana Luumäen kunnan henkilöstöstä koulutussuunnitelman mukaisiin koulutuksiin osallistui 77 henkilöä (vuonna 2017 koulutuksiin osallistui 72 henkilöä). Näihin koulutuksiin haetaan vuosittain avustusta Työttömyysvakuutusrahastosta.

Henkilöstön koulutuspäivät ajalla 2013 – 2018

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Hallinto-osasto	20	22	36	16	15	47
Työllistämisyksikkö		38	3			2
Sivistystoimi	76	116	126	267	191	147
Tekninen toimi	25	14	37	19	25	21
Yhteensä	121	190	202	302	231	217

Vuonna 2018 toteutunut henkilöstön koulutus on kohdistunut ammatillisen osaamisen lisäämiseen. Vuositasolla koulutuspäivien määrä on laskenut vuodesta 2017 yhteensä 14 päivällä.

Koulutuksen tarkoituksena on ylläpitää henkilöstön ammatillinen osaaminen sellaisella tasolla, millä kyetään toimimaan tehokkaasti ja hyödyntämään käytössä olevien järjestelmien ominaisuudet maksimaalisesti. Koulutuspäivien määrä riippuu sekä henkilöstön vaihtuvuudesta että uusien järjestelmien käyttöönotosta.

5.2. Yhteistoiminta

Työnantajan ja henkilöstön ylläpitäjä yhteistyöelimenä toimii yhteistyötoimikunta, joka vastaa myös koko kuntaa koskevasta työsuojelusta, tyky-, tyhy-, ja virkistystoimin-

nasta. Yhteistyötoimikunnassa käsitellään kaikki tärkeimmät organisaatioiden ja toimintojen kehittämistä sekä taloutta koskevat asiat, joilla on merkitystä kunnan palveluksessa olevan henkilöstön asemaan ja työolosuhteisiin.

Työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen edustajien välillä yhteistoimintaorganisaationa toimii YT-toimikunta. YT-toimikunnan jäsenmäärä on 11 henkilöä, joista 6 edustaa henkilöstöä ja 5 työnantajaa. Työsuojelupäällikkö ja varsinaiset työsuojeluvaltuutetut kuuluvat jäseninä yhteistyötoimikuntaan.

Vuonna 2018 YT-toimikunta kokoontui 3 kertaa ja käsitteli seuraavat asiat:

- Työterveyshuollon korvaushakemus vuodelta 2017
- Työterveyshuollon toimintasuunnitelman päivitys 1.1.2018 – 31.12.2019
- Työsuojelun toimintaohjelman päivitys vuodelle 2018
- Koulutussuunnitelma vuodelle 2018
- Virka- ja työehtosopimusten käyttöönotto 1.2.2018
- Kirjastotoimen johtajan nimikemuutos
- Henkilöstöraportti vuodelta 2017
- Säästövapaajärjestelmän jatkaminen vuodelle 2018
- Talousarvio vuodelle 2018
- Linjaus harkinnanvaraisten virkavapauksien myöntämiseen
- Paikallissopimus päiväkotien henkilökunnan lauantaikoulutuksen korvaamisesta JUKO, JHL, Super, Tehy

5.3. Työsuojelu

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita ja siten turvata ja ylläpitää työntekijöiden työkykyä sekä ennalta ehkäistä työtapaturmia ja ammattitauteja sekä muita työstä tai työympäristöstä johtuvia haittoja työntekijöiden terveydelle. Työsuojelun tulee olla työpaikan ja esimiesten sekä muun henkilöstön normaalia arjen toimintaa.

Työsuojelupäällikkönä Luumäen kunnassa toimi kunnanrakennusmestari Juha Inkilä. Henkilöstöä edustivat seuraavat työsuojeluvaltuutetut

- valtuutettu Jaana Nalli
- 1. varavaltuutettu Tarja Kyllönen
- 2. varavaltuutettu Kaisu Puranen

- valtuutettu Jaana Laukas
- 1. varavaltuutettu Aulikki Talsi

- valtuutettu Seija Lipponen
- 1. varavaltuutettu Pekka Lähtevänoja
- 2. varavaltuutettu Reija Suoknuuti

5.4. Työhyvinvointi

Työhyvinvointi rakentuu turvallisesta, terveellisestä ja tuottavasta työstä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työhyvinvointia luo se, että työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja että työ tukee heidän elämänhallintaansa.

Työhyvinvointitoiminnan kehittämisessä on kyse työn kehittamisestä. Se on henkilöstövoimavarojen näkökulman sisällyttämistä kaikkeen organisaation strategiseen suunnitteluun ja toteutukseen. Siten se on suunnitelmallista ja ennakoivaa johtamista, osaamisen, työolojen, työkyvyn, työn sisällön ja työprosessien kehittämistä.

Vuonna 2018 ei toteutettu työhyvinvointikyselyä (edellinen kysely vuonna 2017). Seuraava työhyvinvointikysely toteutetaan vuonna 2019. Työhyvinvointikysely on tarkoitus toteuttaa joka toinen vuosi saman sisältöisenä, jolloin työhyvinvoinnin kehitystä voidaan verrata valtakunnallisten tulosten lisäksi myös oman henkilöstön edelliseen kyselyyn tuloksiin.

Valtuusto on hyväksynyt yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman 6.2.2017 § 4. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma tulee päivittää vähintään joka toinen vuosi, ja suunnitelma päivitetään vuonna 2019.

Luumäen kunnassa tyky-toiminnasta vastaa tyky-ryhmä, joka hallinnoi talousarviossa tykytoimintaan varattua määrärahaa. Tyky-ryhmä kokoontui vuonna 2018 2 kertaa ja ryhmään kuuluvat: Pasi Kyllönen, Kimmo Kiljunen, Kristiina Pihlajamäki, Helena Metsämuuronen, Maija Parkkari-Räty, Laura Musto, Jaana Laukas ja Tuija Heimola (työterveys).

Tyky-toiminnan tarkoituksena on ylläpitää ja parantaa henkilöstön työkykyä yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön kanssa.

Vuonna 2018 järjestettiin tykytoimintaa seuraavasti:

- Henkilöstön saatavilla sarjavihko, joka oikeuttaa osallistumaan Mäntykodilla pidettäviin allasjumpparyhmiin
- Ohjattu ryhmävuoro Taavettihallin kuntosalilla torstaisin
- Ohjattu kehonhuoltojumppa Taavettihallilla kerran viikossa perjantaisin
- Henkilöstöllä mahdollisuus ostaa henkilökuntahintaan vuosikortti kuntosaleille
- Henkilöstöllä mahdollisuus hakea 5 kappaletta kulttuuri/liikuntaseteleitä/vuosi
- Työntekijäryhmien tyky-hengessä järjestetyt tapahtumat
- Retki Imatran kylpylään, kylpylä, keilaus ja ruokailu

Kylpyläretkelle osallistui 20 henkilöä, työntekijäryhmien tapahtumiin 39 henkilöä, Mäntykodin allasjumppaan 13 henkilöä, kuntosalille 8 henkilöä/kerta, kehonhuoltojumppaan 5 henkilöä/kerta ja liikunta- ja kulttuurisetelin on lunastanut 119 henkilöä.

6. Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskyky

Henkilöstön toimintakykyyn vaikuttavat sekä organisaation rakenne että organisaation johtamistavat. Niiden tulisi antaa henkilöstölle mahdollisuus kaikkien omien osaamisalueiden käyttöön tehtävien hoidossa. Vuonna 2018 on järjestetty toimialakohtaisia työhajauksia ja toimialojen yhteisiä työhajauskonsultaatioita.

Henkilöstön aikaansaannoskyky puolestaan muodostuu henkilöstön työhyvinvoinnista, osaamisesta, uudistumiskyvystä, innovatiivisuudesta, työyhteisön ilmapiiristä, esimiestyön laadusta sekä osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksista työhön.

Henkilöstön toiminta- ja aikaansaannoskykyyn vaikuttavat myös erilaisista syistä johtuvat poissaolot työstä sekä henkilöstön vaihtuvuus (eläköityminen ja irtisanoutuminen).

6.1. Sairaus- ja muut poissaolot

Seuraavassa tarkastellaan ensin sairauspoissaoloja, jotka ovat vuosilomien jälkeen suurin poissaolojen syy. Muut poissaolot kertyvät perhevapaista (äitiys- ja isyyslomista, vanhempain vapaista ja hoitovapaista, tilapäisistä hoitovapaista (äkillisesti sairastuneen lapsen hoitaminen), vuorottelu- ja opintovapaista sekä joistakin muista virka- ja työehtosopimusten mukaisista palkallisista vapaista.

Henkilöstön sairauspoissaolot toimialoittain ajalta 2014 – 2018

Osasto	2014		2015		2016		2017		2018		Muutos 2017-2018	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
Yleishallinto	76	58	85	70	47	41	134	89	262	187	128	98
Sivistystoimi	1556	1194	1165	907	1344	1037	1703	1296	2102	1460	399	164
Tekninen	297	235	661	471	291	232	360	273	564	392	204	119
Yhteensä	1929	1487	1911	1448	1682	1310	2197	1658	2928	2039	731	381

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Sairauspoissaolot ovat kasvaneet vuoteen 2017 verrattuna kaikilla toimialoilla. Toimialaohittaiset muutokset ovat: yleishallinto, kasvua 17,51 %, Sivistystoimi, kasvua 54,58 % ja tekninen toimi, kasvua 28,32 % kalenteripäivittäin verrattuna.

Henkilöstön sairauspoissaolot pituuden mukaan

Sairauspoissalot ajalla 1.1. - 31.12.2018	Kalenteri- päivät 2017	Kalenteri- päivät 2018	Muutos 2017 - 2018
Lyhyet poissalot alle 4 pv	397	354	-43
4-29 pv	456	599	143
30-60 pv	365	432	67
61-90 pv	402	592	190
91-180 pv	577	708	131
yli 180 pv		243	-
Yhteensä	2197	2928	

Pituuden mukaan tarkasteltuna lyhyet, alle 4 päivän sairauspoissaolot ovat vähentyneet edellisvuoteen verrattuna (43 pv), niiden osuus kaikista sairauspoissaoloista on 12,09 %. Nämä poissaolot koostuvat pääosin omalla ilmoituksella olleista sairauspoissaoloista. Osasairauspoissaolot eivät sisälly edellä oleviin sairauspoissaoloihin. Osasairauspäivärahalla oli vuoden 2018 aikana 4 henkilöä.

Noin viidennes (20,46 %) kaikista poissaoloista on alle kuukauden pituisia (4 – 29 pv) ja niiden määrä on noussut edelliseen vuoteen verrattuna. Kuukaudesta kahteen kuukauteen kestäviä sairauslomia on ollut 14,75 %. Kahdesta kolmeen kuukautta kestävien sairauslomien osuus kaikista on n. viidennes (20,22 %) ja pitkien kolmesta kuukauteen kestävien sairauslomien osuus on lähes neljännes (24,18 %) kaikista sairauspoissaoloista. Tätäkin pidempien, yli 6 kuukautta kestävien sairauspoissaolojen osuus on 8,30 %. Lyhyitä sairauspoissaoloja lukuun ottamatta kaikki muut sairauspoissaolot ovat kasvaneet vuoteen 2017 verrattuna.

Perhevapaat toimialoittain

Vuosilomien ja sairauspoissaolojen jälkeen seuraavaksi suurimmat poissaolon syyt ovat erilaiset perhevapaat. Kunnan palveluksessa oleva henkilöstö on naisvaltaista, joten erilaisten perhevapaiden merkitys näkyy selkeästi. Perhevapaat keskittyvät lähes kokonaisuudessaan sivistystoimeen.

Osasto	2015		2016		2017		2018	
	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
Yleishallinto	3	3	1	1	-	-	-	-
Sivistystoimi	1879	1343	808	588	830	606	920	646
Tekninen	236	163	6	6	16	16	1	1
Yhteensä	2118	1509	815	595	846	622	921	647

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Tilapäiset hoitovapaat

Perhevapaisiin sisältyvät myös myönnetyt tilapäiset hoitovapaat (äkillisesti sairastuneen lapsen hoito). Näiden poissaolojen määrä on kasvanut verrattuna vuoteen 2018 9,4 %. Verrattuna kaikkiin sairauspoissaolopäiviin vuonna 2018 tilapäiseen hoitovapaaseen käytettiin 4,34 % (v. 2017 5,28 %) kalenteripäivinä lasketuista poissaoloista.

2013		2014		2015		2016		2017		2018	
KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP	KP	TP
131	129	211	209	138	136	121	119	116	116	127	126

KP = kalenteripäivä, TP = työpäivä

Vuorottelu- ja opintovapaat

Vuonna 2018 vuorotteluvapaalla ei ollut yhtään henkilöä ja opintovapaalla oli 2 henkilöä. Oppisopimuksella oli 3 henkilöä.

Säästövapaat

Kunnalla on ollut käytössä vuodesta 2016 alkaen vapaaehtoinen palkaton säästövaapaajärjestelmä. Tätä vapaata on vuosittain käyttänyt keskimäärin. 20 henkilöä/vuosi. Käyttö on jakaantunut kunnan kaikille toimialoille. Vuonna 2018 säästövapaata käytti 18 henkilöä eri toimialoilta. Säästövapaista kertyi yhteensä 72 palkatonta päivää ja 18 palkallista päivää.

6.2. Työtaturmat

Työsuojelulain 8 §:n mukaan työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön, samoin kun työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin, liittyvät seikat.

Työnantajan tulee suunnitella, valita, mitoittaa ja toteuttaa työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään
- vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työturvallisuuteen ja terveyteen.

Luumäen kunnassa laaditaan vuosittain työsuojelun toimintaohjelma, jonka YT-toimikunta vahvistaa. Vuonna 2018 kunnan työsuojelutoiminnassa korostettiin seuraavia kehittämisalueita:

- työpaikkakäyntien jatkaminen

- työpaikkojen riskikartoitusten päivittäminen
- perehdytyksen varmentaminen uusilla työntekijöillä ja uuteen työhön siirtyvillä

Tarkasteluvuoden aikana Luumäen kunnassa tapahtui 5 työtapaturmaa ja 1 työmatkatapaturma, joista aiheutui yhteensä 14 työstä poissaolopäivää (v. 2017 poissaolopäiviä 140). Pääsääntöisesti tapahtuneista työtapaturmista pyritään pitämään työsuojelupäällikön johdolla palaverit, missä on selvitetty tapahtumien kulku. Lisäksi pyritään selvittämään, millä toimenpiteillä estetään uusien samankaltaisten tapaturmien synty. Kaikki uudet työntekijät perehdytettiin työtehtäviinsä.

6.3. Työterveyshuolto

Työterveyshuolto on keskeinen toimija työurien tukemisessa ja jatkamisessa. Työterveyshuollon tavoitteena on ylläpitää, edistää ja seurata työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa sekä ehkäistä työkyvyttömyyttä mm. tukeamalla työhön paluuta. Työterveyshuollon toiminnan painopiste on siirtynyt yhä enemmän työkykyä edistävien toimien suunnitteluun ja työkyvyttömyyden uhan arvioimiseen.

Luumäen kunta on ostanut työterveyshuollon palvelut Etelä-Karjalan Työkunto Oy:ltä ja työterveyshuoltoon liittyvät näönhuoltopalvelut Silmäasema Fennica Oy:ltä. Työterveyshuolto perustuu vuosittain määriteltävään työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Työterveyshoitaja on osallistunut kutsuttuna asiantuntijana tyky-ryhmän ja yt-toimikunnan kokouksiin.

Työterveyshuolto teki vuonna 2018 yhteensä 30 työpaikkaselvitystä, 12,5 ryhmille suunnattua ja 61 yksilökohtaista ohjaus- ja neuvontakäyntiä sekä 151 terveystarkastuskäyntiä. Selvitykset ja käynnit koostuivat joko ammattihenkilöstön (lääkäri tai terveydenhoitaja) tai asiantuntijoiden (fysioterapeutti ja psykologi) neuvonta- ja ohjauskäynneistä. Sekä työpaikkaselvitysten määrä (- 13 käyntiä) että ohjaus- ja neuvontakäyntien määrät (- 12 käyntiä) ovat laskeneet edelliseen vuoteen verrattuna. Työpaikkaselvitysten määrän lasku on 30,2 % ja ohjaus- ja neuvontakäyntien määrän lasku 16,33 %. Sen sijaan terveystarkastuskäyntien määrä 106 käyntiä, on noussut edellisestä vuodesta 22 käynnillä (v.2017 terveystarkastuskäyntejä 84 käyntiä) nousua 26,19 %.

Varsinaisia sairaanhoidon vastaanottokäyntejä vuonna 2018 on yhteensä 226, joista lääkärikäyntejä 92, terveydenhoitajan 134 ja erikoislääkäriin 1 kpl. Kaikkien käyntien määrät ovat laskeneet verrattuna edelliseen vuoteen. Lääkärikäynnit ovat laskeneet 40,2 % ja terveydenhoitajan käynnit 2,19 % edellisvuoteen verrattuna. Näihin liittyvien tutkimuskäyntien määrä on vuonna 2018 ollut 557 ja laskenut 22,53 % edellisestä vuodesta. Tutkimuskäynnit v. 2017 yhteensä 719 ja vuonna 2016 yhteensä 748 käyntiä. Lääkäripalvelujen saatavuus on edelleen vaihdellut ja siinä on yhä parantamisen varaa.

Työterveyshuollon käynnit 2013 - 2018						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Työpaikkaselvitykset						
- lääkäri	3		2		4	
- terveydenhoitaja	14	17	15	15,5	36,5	26
-fysioterapeutit	11	7	5	4	2,5	4
-psykologit			10,5	2,5		
Ohjaus- ja neuvontakäynnit						
- lääkäri		2	3	3	2	1
- terveydenhoitaja	27	33	35,5	30,5	28,5	25
- fysioterapeutit	21	36	67	26	38	38,5
- psykologit		14,5	31	13	17	9
Terveystarkastuskäynnit						
- lääkäri	11		17	21	24	43
- terveydenhoitaja	41	14	42	39	43	51
-fysioterapeutit	4		4		1	5
- psykologit			1	1	11	7
- erikoislääkärit					5	
Tutkimukset						
- laboratorio	136	206	174	188	202	141
- kuvantaminen			1			
Sairaanhoito						
- lääkäri	207	169	194	171	154	92
- terveydenhoitaja	188	185	217	154	137	134
- erikoislääkärit				14	12	1
Tutkimukset						
- laboratorio	642	607	682	693	685	525
- kuvantaminen	48	51	46	55	34	32
- työterveysneuvottelut	1	4	7	7	4	1

6.4. Henkilöstön eläköityminen

Vuosina 2018 – 2029 Luumäen kunnasta ennakoidaan eläköityvän 69 henkilöä. Laskelman pohjatietona on kunnan palveluksessa vuonna 2018 ollut henkilöstö. Laskennallisessa ennusteessa on perusteena käytetty syntymävuotta ja eläkeiän alarajaa.

	Henkilöstö 2018	Eläköityvät 2018 - 2030
Yleishallinto	13	3
Sivistystoimi	124	41
Tekninen toimi	27	17
Työllistetyt	13	8
Yhteensä	177	69

Kuten eläke-ennustetaulukosta havaitaan, Luumäen kunnassa suurin eläköityvien määrä on sivistystoimessa ja toiseksi suurin teknisessä toimessa. On kuitenkin huomattava, että **kyseessä on laskennallinen ennuste** ja todellinen eläkepoistuma riippuu siitä, kuinka vanhuuseläkkeelle jäävät valitsevat oman eläkkeensä alkamishetken.

6.5. Henkilöstön rekrytointi/vaihtuvuus

Luumäen kunnassa rekrytoitiin vuonna 2018 vakinaista henkilöstöä seuraavasti

Virka/tehtävänimike	Hakijat
Sivistystoimi	
Lastentarhanopettaja	11
Liikunnan lehtori	11

Vuosien 2014 – 2018 aikana tapahtunutta vakinaisen henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuutta kuvaavat seuraavat taulukot:

Vakinainen henkilöstö	2014	2015	2016	2017	2018
Eläkkeelle	5	5	3	7	4
Eronnut palveluksesta	2	3	2	4	5
Lähtövaihtuvuus yht.	7	8	5	11	9

Osa-aikaeläkkeelle ei siirtynyt vuonna 2018 yhtään henkilöä.

Vakinainen henkilöstö	2014	2015	2016	2017	2018
Palvelukseen tulleet	5	2	7	1	2

Tarkastelemalla edellä olevia lähtö- ja tulovaihtuvuustaulukoita havaitaan, että vakinaisen henkilöstö on vuoden 2018 aikana vähentynyt 7 henkilöllä, kun kaikkia vakinaisia virkoja/toimia ei ole täytetty uudelleen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että lähteneiden henkilöiden työt on pääosin jaettu palvelukseen jääneen henkilöstön kesken.

Määräaikaisen henkilöstön tulo- ja lähtövaihtuvuus työsuhteittain *)

Määräaikainen henkilöstö	2014	2015	2016	2017	2018
Aloittaneet	285	329	323	314	319
Lopettaneet	262	304	319	300	310

*) yhdellä henkilöllä voi olla useita työsuhteita.

Taulukkoon sisältyvät myös työllistettyjen henkilöiden työsuhteet, 18 kpl aloittaneissa ja 23 kpl lopettaneissa. Määräaikaisten työsuhteiden määrä on hieman pienentynyt edellisvuodesta.

7. Vaikutukset toimintaan ja tuloksiin (vaikuttavuus)

Vaikuttavuus ilmaisee onnistumista kunnan palveluihin ja henkilöstöön kohdistuvien tavoitteiden saavuttamisessa. Sijoittaessaan varoja henkilöstön osaamiseen, hyvinvointiin ja työyhteisön kehittämiseen, lisätään samalla toiminnan tuloksellisuutta. Toiminnan tuloksellisuuden kehittämisen päämääränä on kunnallisten palvelujen parantaminen vastaamaan palvelujen käyttäjien ja kuntalaisten tarpeita.

Kyselyjä kuntalaisten tyytyväisyydestä kunnan palveluihin ei vuonna 2018 ole tehty, joten täsmällistä tietoa asiakastytyväisyydestä ei ole käytettävissä.

Käytössä olevien järjestelmien entistä suurempaa hyödyntämistä on edelleen jatkettu kouluttautumalla sekä työprosesseja muokkaamalla ja kuntalaisten palveluja parannettu tätä kautta. Uusia sähköisiä palveluja on otettu käyttöön ja tätä palvelujen laajentamista jatketaan edelleen.

7.1. Työvoima- ja henkilöstökustannukset vuonna 2018

Luumäen kunnan työvoima- ja henkilöstökustannukset vuonna 2018 koostuvat seuraavista osa-alueista:

	2017	2018	Muutos % ed.vuodesta
Työvoimakustannukset yhteensä, josta	7 514 335	7 487 436	-0,36
1. Palkat yhteensä	5 927 279	6 097 102	+2,87
2. Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut	1 502 371	1 482 517	-1,32
3. Henkilöstöinvestoinnit			
- työterveyshuolto (netto)	39 899	27 211	-31,80
- koulutuspalv.ostot	30 988	39 796	+28,42
- virkistystoiminta	6 009	6 028	+0,32
- suojavaatteet	7 789	6 230	-20,02

Taloudellisesta näkökulmasta tarkasteltuna työvoimakustannukset kokonaisuudessaan ovat alentuneet 0,36 %, Palkkakustannukset ovat nousseet 2,87 %, mutta työnantajan henkilöstökustannukset alentuneet 1,32 % edellisestä vuodesta.

Henkilöstöinvestoinneissa työterveyshuoltokustannukset (nettomeno) ovat alentuneet 31,8 % edelliseen vuoteen verrattuna, virkistystoiminnan kustannukset ovat pysyneet lähes samoina. Sen sijaan koulutuspalvelujen ostokustannukset ovat nousseet 28,42 % edellisestä vuodesta ja suojavaatetuskulut alentuneet 20,02 % edelliseen vuoteen verrattuna.

7.2. Palkkauksen rakenne keskimäärin vuonna 2018

Tarkasteluajankohtana ovat henkilöstön joulukuun kokonaisansiot (ei sisällä työllistettyjä), jolloin palkat jakautuvat seuraaviin osa-alueisiin, sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti jaoteltuna:

	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	90,58 %	76,83 %	79,70 %
Palveluajkaan sidotut lisät	5,71 %	15,06 %	6,38 %
Henkilökohtainen lisä	2,95 %	5,77 %	8,49 %
Muut säännöllisen työajan I	0,76 %	2,34 %	2,57 %
Lisä- ja ylityökorvaukset			2,86 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %
Kokonaisansio keskim €/kk	2485	3708	2882

Palveluajkaan sidottua lisää maksetaan 129 henkilölle, henkilökohtaista lisää 107 henkilölle, muuta säännöllisen työajan lisää 24 henkilölle. Työaikakorvauksia maksetaan 28 henkilölle.

Vuonna 2018 Luumäen kunnassa ei ole maksettu muita kertaluonteisia palkkioita (tulospalkkiot ja rekrytointilisät) kuin virkaehtosopimukseen perustuva kertaerä joulukuussa 2018.

7.3. Eläkemaksut 2018

Eläkekustannukset syntyvät maksettavista eläkemaksuista. Varhaiseläkemenoperusteista varhe-maksua työnantaja maksaa, kun työntekijä jää ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai kuntoutustuella eli työntekijä alkaa saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä.

Palkkaperusteista eläkemaksua työnantaja maksaa niistä maksussa olevista eläkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005.

Näihin molempiin maksuihin työnantaja voi vaikuttaa omilla työssä jatkamisen toimenpiteillä. Jokainen uusi työkyvyttömyyseläke tai kuntoutustuki maksaa työnantajalle kymmeniä tuhansia euroja varhe-maksuna. Kunnallisten eläkkeiden rahoituksesta taas kaikki kunnat vastaavat yhdessä. Eläkemenoperusteisena (ja myös varhemaksuna) kerättävä osuus jaetaan vuosittain kaikkien kuntatyönantajien kesken.

Luumäen kunta maksoi vuonna 2018 eläkemenoperusteisia maksuja seuraavasti

	Maksu € 2017	Maksu € 2018	%-osuus palkkakust.	Muutos % ed.vuodesta
Varhemaksu	39 516	43 600	0,72	10,34
Eläkemenoperust.maksu	200 821	194 576	3,19	-3,11

Vuonna 2018 varhemaksut ovat nousseet 10,34 % ja eläkemenoperusteiset laske-
neet 3,11 % edelliseen vuoteen verrattuna.

7.4. Kokonaispalkkauskustannukset

KOKONAISPALKKAUSKUSTANNUKSET 2014 - 2018									
	2014	2015	Muut.% 14-15	2016	Muut.% 15-16	2017	Muut.% 16-17	2018	Muut.% 17-18
KOKO HENKILÖSTÖ									
Luottamuspalkkiot	52354	55 682	6,4	47839	-14,1	52 087	8,9	69 161	32,78
Palkat	6 372 824	6 136 138	-3,7	5 862 430	-4,5	5 875 192	0,2	5 935 758	1,03
Muut henkilöstömenot	1 716 710	1 662 815	-3,1	1 675 958	0,8	1 502 372	-10,4	1 482 516	-1,32
Yhteensä	8 141 888	7 854 635	-3,5	7 586 227	-3,5	7 429 650	-2,1	7 487 435	0,78
VAKINAISSET									
Palkat	5 070 624	4 894 105	-3,5	4 796 388	-2,0	4 690 990	-2,2	4 569 962	-2,58
Muut henkilöstömenot	1 490 763	1 326 240	-11,0	1 371 183	3,4	1 199 554	-12,5	1 141 395	-4,85
Yhteensä	6 561 387	6 220 345	-5,2	6 167 571	-0,8	5 890 544	-4,5	5 711 357	-3,04
SIJAISET/TILAPÄISET									
Palkat	1 302 200	1 242 033	-4,6	1 066 092	-14,2	1 184 202	11,1	1 365 797	15,33
Muut henkilöstömenot	225 947	336 575	49,0	304 775	-9,4	302 818	-0,6	341 122	12,65
Yhteensä	1 528 147	1 578 608	3,3	1 370 867	-13,2	1 487 020	8,5	1 706 919	14,79

Kokonaispalkkauskustannusten muutos neljän vuoden ajalla on vaihdellut – 3,5 % alentumasta tarkasteluvuoden 0,78 % nousuun. Tarkasteluvuonna 2018 koko henkilöstön kokonaispalkkakustannukset ovat nousseet yhteensä 0,78 % edellisestä vuodesta.

8. Yhteenveto

Kokonaisuutena tarkastellen vuonna 2018 toteutuneet tunnusluvut osoittavat ettei Luumäen kunnan henkilöstöasioissa ole tapahtunut suuria muutoksia edellisvuoteen verrattuna. Osaamisen kehittämiseen on edelleen panostettu koulutuksilla, työhyvinvointia edistetty tyky-toiminnalla ja työolosuhteita kehitetty eri työyksiköissä.

Keskeisenä haasteena on tulevaisuuteen varautuminen. Digitalisaatio ja sen myötä enenevässä määrin sähköisten palvelujen käyttöönotto etenee koko ajan ja muuttaa toimintatapoja. Tulevaisuudessa on edessä isoja muutoksia myös mahdollisen maakuntauudistuksen myötä, joten entistä tärkeämpää on kirkastaa yhteinen tulevaisuuden kuntanäkymä, jonka pohjalta jokaisella meillä on oma selkeä paikkamme hyvinvoivan ja elinvoimaisen kunnan niin henkilöstönä kuin luottamushenkilöinä.

Lähteet:

Etelä-Karjalan Työkunto Oy. Sairauspoissaolotilastot ja työterveyshuollon toimintakertomus 2018.

KT-Kuntatyönantajat, Tuloksellisen toiminnan kehittämistä koskeva suositus, 17.12.2008

KT-Kuntatyönantajat, Osaamista kehittämään –periaatteita ja menetelmiä osaamisen ylläpitoon ja lisäämiseen, 2011

KT-kuntatyönantajat, Työhyvinvointia johtamaan, Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt, Helsinki 2011

Työ- ja elinkeinoministeriö, valmisteleva johtoryhmä ja sihteeristö, Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020, 2012

KT-Kuntatyönantajat, Osaamista ennakoimaan, Henkilöstöjohtamisen hyvät käytännöt, Helsinki 2014

KT-Kuntatyönantajat, Millä eväillä työurat nousuun, Tietoa ja toimenpiteitä työssä jatkamisen tukemiseksi ja työurien pidentämiseksi, Helsinki 2015

Luumäen kunta, tuloslaskelma 2018, sähköiset henkilöstötietojärjestelmät

