



SUONENJOEN KAUPUNKI



SUONENJOKI

HENKILÖSTÖRAPORTTI

2014



Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	3
2	HENKILÖSTÖPANOKSET	4
2.1	YLEISTÄ	4
2.2	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ	4
2.3	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA PALVELUSSUHTEEN LUONNE.....	5
2.4	TYÖLLISTÄMISTYÖ.....	6
2.5	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ JA TYÖAIKASUHDE	7
2.6	HENKILÖSTÖN MÄÄRÄ TOIMIALOITTAIN	8
2.7	HENKILÖSTÖN IKÄRAKENNE	11
2.8	HENKILÖSTÖN SUKUPUOLIRAKENNE.....	12
3	PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET	13
3.1	PALKKAKUSTANNUKSET	13
3.2	TOIMIALAKOHTAISET PALKKAKUSTANNUKSET.....	14
3.3	TYÖLLISTÄMISTYÖN PALKKAKUSTANNUKSET	15
4	ELÄKEASIAT	15
5	TYÖHYVINVOINTI	17
5.1	TERVEENÄ TÖISSÄ.....	17
5.2	TERVEYSPERUSTEISET POISSAOLOT	18
5.3	TYÖKYKY JA TERVEYS	19
5.4	TYÖSUOJELU	20
6	HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	22
7	TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT	23



1 JOHDANTO

Henkilöstöjohtamisessa on tärkeää pitkäjänteinen henkilöstösuunnittelu, jonka lähtökohtana ovat kaupungin visio ja palvelustrategia. Henkilöstöraportin tai henkilöstökertomuksen avulla arvioidaan niin henkilöstötyölle asetettujen tavoitteiden kuin kunnan strategisten tavoitteidenkin toteutumista henkilöstönäkökulmasta.

Kädessäsi on Suonenjoen kaupungin vuoden 2014 henkilöstöraportti, missä kuvataan erilaisien tunnuslukujen avulla henkilöstövoimavarojen rakennetta ja muutoksia sanoin, kuvin ja taulukoin. Henkilöstöraportti antaa tietoa henkilöstövoimavarojen tilasta ja käytöstä niin päätäjille, johdolle, esimiehille, henkilöstölle kuin kuntalaisillekin. Se on kuvaus lähihistoriasta, mutta myös apuväline tulevalle henkilöstösuunnittelulle ja päätöksenteolle.

Tämä henkilöstöraportti on toteutettu Kuntatyönantajan suositusten mukaisesti (Henkilöstövoimavarojen arviointi, Suositus henkilöstöraportoinnin kehittämiseen, KT, 2013). Määrälliset tunnusluvut on kerätty siten, että ne ovat vertailukelpoisia muiden kuntien vastaavien lukujen kanssa. Laadullisia ominaisuuksia ja vaikuttavuutta on kuvattu enemmän kaupungin oman strategian ja henkilöstöstrategisten linjausten näkökulmasta.

Suonenjoen kaupungin vuosi 2013 piti sisällään paljon muutoksia eikä vuosi 2014 tuonut muutosta tässä suhteessa, sillä vuotta leimasi edelleen jatkuva epävarmuus SOTE-lakiuudistuksen ja kuntajakoselvityksen keskellä. Lisäksi edellisen vuoden lopussa käynnistettyä kaupungin oman organisaatorakenteen muutosta jatkettiin kovien talouden tasapainottamispaineiden keskellä ja näillä muutoksilla oli vaikutusta myös henkilöstörakenteeseen.

Haastavasta vuodesta on kuitenkin selvitty ja mielestämme Suonenjoen kaupunkiorganisaatiossa on edelleen vahva usko tulevaan ja hyvä tekemisen meininki.

Tämän henkilöstöraportin tilastotiedot perustuvat Pegasos-henkilöstönohjauksen ja taloudenohjauksen tietojärjestelmiin. Tietojen toimittamisesta ovat vastanneet palkkasihteeri Ritva Karttunen ja kirjanpitäjä Merja Malinen.

Henkilöstöraportti on luettavissa sähköisenä Suonenjoen kaupungin internetsivuilla www.suonenjoki.fi.

Lämmin kiitos jokaiselle Suonenjoen kaupungin henkilöstön jäsenelle arvokkaasta työpanoksesta ja hyvästä tekemisen meiningistä muutosten myllerryksen täyttämänä vuonna 2014.

Juha Piironen, kaupunginjohtaja

Sari Karhu, henkilöstöpäällikkö



2 HENKILÖSTÖPANOKSET

2.1 Yleistä

Tässä luvussa kuvattu palvelussuhteiden lukumäärä esitetään 31.12. tilanteen mukaan eli mukana laskennassa ovat kaikki työntekijät ja viranhaltijat, joilla on ollut voimassa oleva palvelussuhde kaupunkiin kyseisenä päivänä. Lukumäärässä ei ole huomioitu, onko vakinaisessa virka- tai työsuhteessa oleva henkilö tilastointihetkellä työssä.

Henkilöstön määrän kehitystä on tarkastelu palvelussuhteen luonteen eli vakinaisuuden ja määräaikaisuuden näkökulmasta sekä työaika-suhteen eli kokoaika – osa-aikatyö näkökulmasta. Kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat on otettu kumpaankin tarkasteluun erillisenä ryhmänä. Työaika-suhderyhmittelyn yhteydessä on myös tarkasteltu niin sanottua työsuhteen aktiivisuutta eli ryhmittelyyn on eroteltu omaksi ryhmäkseen henkilöstö, joka on tarkasteluhetkellä pitkällä vapaalla (perhevapaa, vuorotteluvapaa, pitkään jatkunut terveysperusteinen poissaolo).

2.2 Henkilöstön määrä

Uusi kaupunginvaltuusto kirjasi aloittaessaan yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi henkilöstön määrän nousun pysäyttämisen ja tässä onnistuttiin jo vuoden 2013 aikana. Kiristynyt taloustilanne loi kuitenkin edelleen paineita myös henkilöstön suuntaan, sillä kaupungin käyttämönoista suurimman osan muodostavat henkilöstömenot. Niinpä kaupunginhallitus päätti täsmentää talouden tasapainottamisohjelmaa päätöksellä 800 000 euron säästöistä henkilöstömenoissa vuosien 2014 – 2016 aikana.

Tavoitteeseen pääseminen edellyttää myös henkilöstön määrän vähentämistä ja tätä lähdettiin hakemaan entistä tiukemmalla täyttölupamenettelyllä. Erityisesti eläköitymisen kautta vapautuvia paikkoja tarkasteltiin kriittisesti, jotta saavutettaisiin pysyviä muutoksia, mutta myös määräaikaisten vapaiden sijaisuuksien täyttötarve arvioitiin tapauskohtaisesti.

Kun henkilöstön määrää tarkastellaan aiempien vuosien tapaan luvuilla, jotka pitävät sisällään myös kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat, on henkilöstön määrän lasku jatkunut edelleen. Vuonna 2012 palvelussuhteita oli 516, vuonna 2013 vielä 502 ja vuonna 2014 vain 485. Runsaaseen pudotukseen vaikutti osaltaan vesihuollon yhtiöittäminen, sillä kahdeksan työntekijää siirtyi 1.1.2014 perustetun Suonenjoen Vesi Oy:n palvelukseen.

Tavoitteen suuntaista muutosta kuvaa kuitenkin paremmin henkilöstön määrä ilman kansalaisopiston sivutoimisia tuntiopettajia, sillä otantapäivän sivutoimisten tuntiopettajien määrä muodostuu puhtaasti vuoden vaihteen yli jatkuvien kurssien määrästä.



Taulukossa 1 on kuvattu henkilöstömäärä molemmista näkökulmista, ilman sivutoimisia ja sivutoimisten kera.

Taulukosta käykin hyvin ilmi, että henkilöstön määrä on laskenut juuri päätoimista työtä tekevän henkilöstön puolella. Kokonaisuudessaan henkilöstömäärä on laskenut seitsemällätoista (17) henkilöllä. Kun tarkastelusta vähennetään vesiyhtiön vaikutus, on henkilöstömäärä laskenut edellisvuodesta yhdeksällä (9) henkilöllä.

Koska tulos on saavutettu pääosin yhdistämällä eläkkeelle jäävien henkilöiden tehtäviä jäljelle jäävän henkilöstön tehtäviin, voidaan muutosta pitää pysyvänä.

Taulukko 1. Palvelussuhteiden lukumäärä palvelussuhteen luonteen mukaan

Palvelussuhteen luonne	2011	2012	2013	2014
Vakinainen	355	359	376	337
Määräaikainen	75	81	55	82
Työllistetty & oppisopimus	12	8	12	7
Yhteensä	442	448	443	426
Sivutoiminen tuntiopettaja	71	68	59	59
Yhteensä	513	516	502	485

2.3 Henkilöstön määrä ja palvelussuhteen luonne

Vuotta 2013 arvioitaessa kiinnitti tilastossa erityistä huomiota vakinaisen henkilöstön osuuden suuri kasvu. Vuonna 2014 ilmiö on ollut päinvastainen, sillä kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti tehtäviä ei ole täytetty vakinaisesti, mikä näkyy määräaikaisen henkilöstön määrän suhteellisen suurena kasvuna.

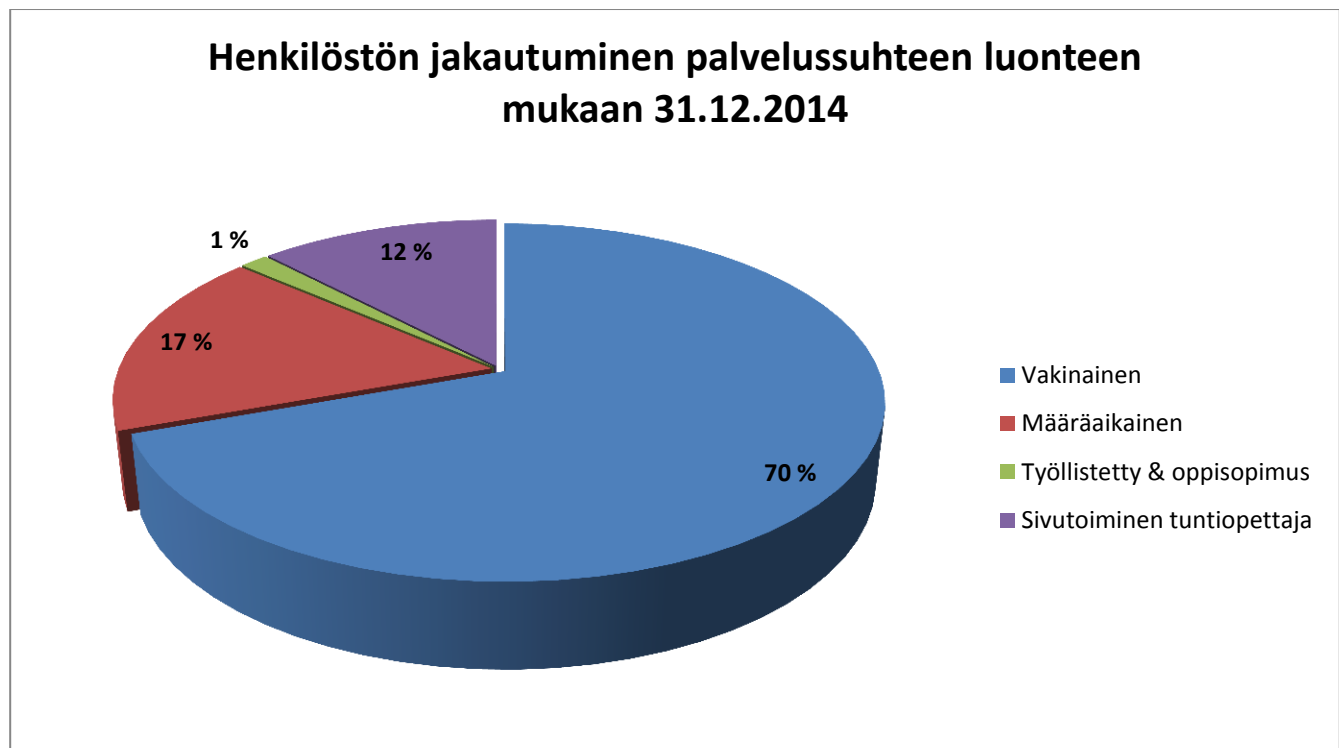
Otantapäivän (31.12.2013) henkilöstöstä 82 työskenteli määräaikaisessa palvelussuhteessa. Vastaavasti 34 vakinaisessa palvelussuhteessä olevaa henkilöä oli otantahetkellä poissa työstä esim. perhevapaan, opintovapaan, vuorotteluvapaan tai sairauden vuoksi. Tämän lisäksi määräaikaisia työsuhteita muodostuu osa-aikaisen poissaolon aiheuttamasta tarpeesta.

Työllistettävien määrä oli vuoden lopussa edellisvuosia huomattavasti pienempi. Pääsyy tähän on TE-palveluiden palkkatukimäärärahojen loppuminen kesken vuoden.



Vaikka vakinaisen henkilöstön määrä laski edellisvuodesta, kuvaa Suonenjoen kaupungin työolosuhteita edelleen vahvasti pysyvyys, sillä 70 % henkilöstöstä työskenteli vuoden 2014 lopussa vakinaisessa palvelussuhteessa. Määräaikaisessa palvelussuhteessa työskentelevistä 12 % toimi sivutoimisina tuntiopettajina kansalaisopistossa, 1 % työllistämistuella tai oppisopimuskoulutussuhteessa ja 17 %:lla oli varsinainen määräaikainen työ- tai virkasuhde. (Kuva 2)

Kuva 1. Henkilöstön jakautuminen prosentteina palvelussuhteen luonteen mukaan



2.4 Työllistämistyö

Vuoden 2014 aikana Suonenjoen kaupungin palveluksessa työskenteli yhteensä 20 työllisyysvaroin palkattua henkilöä. Työsuhteet vaihtelivat yhdestä kymmeneen kuukauteen ja heidän yhteenlaskettu työpanoksensa oli 81 kuukautta.

Työllistämistyöpaikkojen järjestämisessä on pyritty huolehtimaan veloitetyöllistämisestä ja paikkakunnan nuorten työllistymisen tukemisesta talousarvioon kirjattujen tavoitteiden mukaisesti.



Sekä työllistettyjen että työllistämiskausien määrä olivat aikaisempia vuosia huomattavasti pienempi. Tämän aiheutti pääasiassa TE-palveluiden taloustilanne ja palkkatukipäätösten entistä tiukempi seulominen heinäkuusta alkaen.

2.5 Henkilöstön määrä ja työaikasuhde

Sekä koko- että osa-aikaista työtä tekevien määrä on edellisvuotta pienempi. Kun otetaan huomioon vesiyhtiön palvelukseen siirtynyt henkilöstö, on vähennystä tapahtunut saman verran molemmissa ryhmissä. (Taulukko 2)

Osa-aikatyötä tekevien joukko koostuu pääasiassa osa-aikaeläkkeellä ja osittaisella hoitopaalla olevista henkilöistä. Vain ani harvoin itse työ- tai virkasuhde on osa-aikainen. Osa-aikaisen henkilöstön määrän laskuun vaikuttaa osaltaan myös se, että työllistettävien työsuhteet on solmittu aiemmasta poiketen kokoaikaisiksi ellei henkilö itse ole pyytänyt osa-aikaista työtä.

Taulukko 2. Palvelussuhteiden lukumäärä työaikasuhteen mukaan

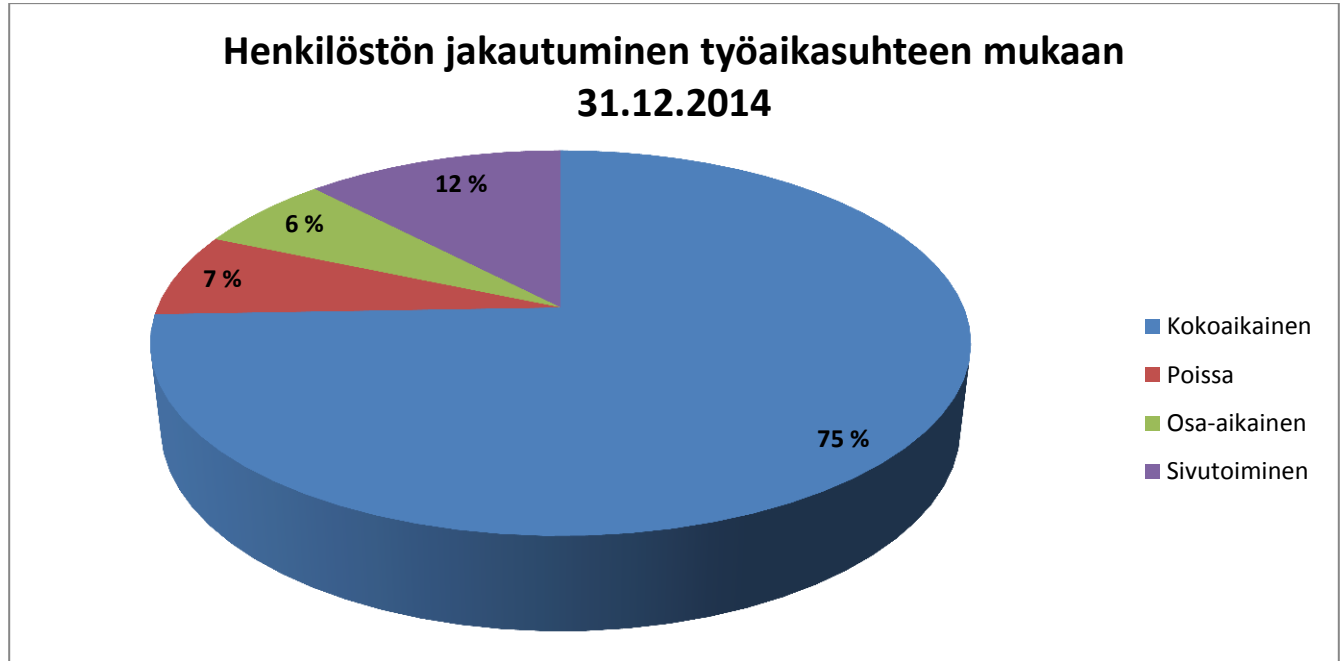
Työaikasuhde	2011	2012	2013	2014
Kokoaikainen	404	410	376	361
Poissa			29	34
Osa-aikainen	43	42	38	31
Sivutoiminen	66	64	59	59
Yhteensä	513	516	502	485

Työstä poissaolevien henkilöiden määrä on kasvanut edellisvuodesta viidellä. Poissaolevien lukumäärä on haluttu ottaa mukaan henkilöstömäärän tarkasteluun, sillä pääsääntöisesti vakituisen henkilön poissaoloa korvaa sijainen ja näin ollen yksi tehtävä näkyy kahtena henkilönä henkilöstömäärässä eli todellinen työtä tekevä joukko on henkilöstömäärää pienempi.

Prosentuaalisesti 93 % henkilöstöstä oli otantahetkellä ns. aktiivisesti työssä. Osa-aikaista työtä heistä teki 6 % ja sivutoimisista tuntiopetustyötä 12 %. Vaikka kokoaikaista työtä tekevien määrä on pienentynyt edellisvuodesta huomattavasti muita enemmän, on prosentuaalisen osuuden ero edelliseen vuoteen vain 0,5 %.



Kuva 2. Henkilöstön määrä prosentteina työaikasuhteen mukaan



2.6 Henkilöstön määrä toimialoittain

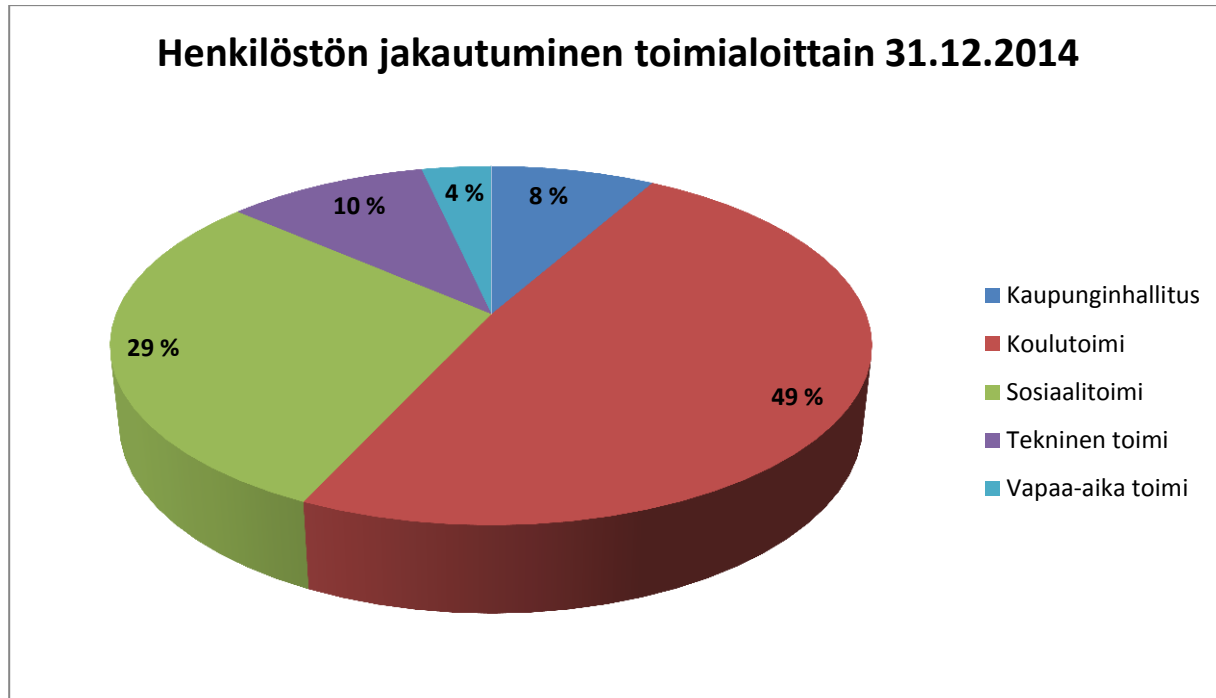
Suonenjoen kaupungin organisaatio jakautuu toiminnallisesti kaupunginhallituksen alla toimivaan keskushallintoon ja lautakuntien alla toimiviin toimialoihin. Kaupunginhallituksen alaista toimintaa on yleishallinnon lisäksi Ruokapalveluiden toiminta.

Henkilöstömäärältään suurin toimiala on koulutoimi. Lähes puolet kaupungin henkilöstöstä työskentelee koulutoimessa. Tekeviä käsiä tarvitaan runsaasti myös sosiaalitoimessa ja nämä kaksi toimialaa kattavatkin yhdessä 78 % kaupungin henkilöstöstä. (Kuva 3)

Prosentuaalisesti näiden kahden toimialan henkilöstön määrä on hieman lisääntynyt edellisestä vuodesta, vaikka lukumääräisesti koulutoimen henkilöstömäärä on vähentynyt kymmenellä henkilöllä. (Taulukko 3)



Kuva 3. Henkilöstön määrä prosentteina toimialoittain



Kaupunginhallituksen alainen toiminta on jatkunut kokonaisuutena lähes samalla henkilöstömitoituksella. Määrällistä lisäystä aiheuttavat vain työllistämistuella työskentelevät henkilöt.

Koulutoimessa on tehty suuria rakenteellisia ratkaisuja, kun esimiestehtäviä on yhdistetty ja eläköityvien paikkoja ei ole täytetty. Tämä näkyy huomattavana henkilöstömäärän laskuna.

Sosiaalitoimen henkilöstömäärä on kasvanut viidellä edellisvuodesta. Osittain tilannetta selittää tehdyt panostukset ennaltaehkäisevään työhön, sillä vuoden 2014 aikana Vanhuspalveluihin palkattiin fysioterapeutti sekä lapsi- ja nuorisotyöhön psykologi. Lisäksi sosiaalitoimi on naisvaltainen ala ja perhevapaita, jotka edellyttävät sijaisen käyttöä, on paljon.

Muutoin sosiaalitoimen henkilöstömäärän nousu ei vaikuta olevan suhteessa tehtyihin toimenpiteisiin. Tilastollista vääristymää voi myös aiheuttaa syyskuun alussa muuttuneiden jakosotyöaikasäädösten ja poikkeuksellisen runsaasti pyhiä sisältävän joulun ajan yhdistelmä, mikä vaati normaalia enemmän lyhytaikaisten sijaisten palkkaamista vuoden vaihteen tienoilte.

Teknisellä toimialalla henkilöstömäärän lasku on ollut suhteellisesti suurin, vaikka otetaan huomioon myös vesiyrityksen palvelukseen siirtynyt henkilöstökin.



Vapaa-aikatoimen henkilöstömäärässä on tapahtunut tilastollisesti pientä nousua, mikä aiheutuu pääasiassa päällekkäisyyksistä eli vakinaisen henkilön ja sijaisen yhtäaikaisuudesta tilastossa.

Taulukko 3. Kaupungin henkilöstö toimialoittain

Toimiala		2011	2012	2013	2014	Muutos 2013-14
Kaupunginhallitus		43	44	39	40	1
	Vakinaiset	37	37	36	37	1
	Määräaikaiset	6	7	3	1	-2
	Työllistetyt	0	0	0	2	2
Koulutoimi		252	253	246	236	-10
	Vakinaiset	145	148	161	140	-21
	Määräaikaiset	34	35	22	34	12
	Työllistetyt	2	2	4	3	-1
Kansalaisopisto	Sivutoimiset	71	68	59	59	0
Sosiaalitoimi		132	139	138	143	5
	Vakinaiset	95	102	106	101	-5
	Määräaikaiset	30	31	28	42	14
	Työllistetyt	7	6	4	0	-4
Tekninen toimi		66	63	65	49	-16
	Vakinaiset	59	57	60	47	-13
	Määräaikaiset	4	6	1	1	0
	Työllistetyt	3	0	4	1	-3
Vapaa-aika toimi		19	16	14	17	3
	Vakinaiset	18	14	13	12	-1
	Määräaikaiset	1	2	1	4	3
	Työllistetyt	0	0	0	1	1
Ympäristötoimi	Vakinaiset	1	1	0	0	0
Yhteensä		512	515	502	485	-17



2.7 Henkilöstön ikärakenne

Kunta-alan työntekijöiden keski-ikä ei ole viime vuosina muuttunut merkittävästi. Vuonna 2013 kunta-alalla työskentelevien keski-ikä oli Kuntatyöntekijäin mukaan 45,7 vuotta. Vuoden 2014 tilastotietoja ei ollut vielä käytettävissä tämän raportin kirjoitushetkellä.

Suonenjoen kaupungin henkilöstön keski-ikä oli laskenut edellisestä vuodesta takaisin vuoden 2012 tasolle ollen nyt 46,0 vuotta. Kokonaisuutena henkilöstön keski-ikä on pysynyt viimeisen viiden vuoden aikana suhteellisen samana. (Kuva 4)

Kuva 4. Henkilöstön keski-ikä vuosina 2005 – 2014



Vakinaisen henkilöstön keski-ikä (46,5 v.) on edelleen hieman koko henkilöstön keski-ikää (46,0 v.) korkeampi. (Taulukko 4)

Koko henkilöstön osalta miesten ja naisten välinen keski-ikä ero on kaventunut edellisestä vuodesta huomattavasti. Vakinaisen henkilöstön osalta keski-ikä oli vuonna 2014 molemmilla sukupuolilla sama. (Taulukot 5 ja 6)

Miesten osalta vakinaisen henkilöstön keski-ikä on laskenut kuten edellisenäkin vuonna. (Taulukot 4 - 6)



Taulukko 4. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2014

Vuonna 2014	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	46,3 v.	45,7 v.	46,0 v.
Vakinainen henkilöstö	46,5 v.	46,5 v.	46,5 v.

Taulukko 5. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2013

Vuonna 2013	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	47,6 v.	46,0 v.	46,8 v.
Vakinainen henkilöstö	47,4 v.	46,5 v.	46,9 v.

Taulukko 6. Henkilöstön ikärakenne vuonna 2012

Vuonna 2012	Miehet	Naiset	Keski-ikä
Koko henkilöstö	46,5 v.	45,6 v.	46,0 v.
Vakinainen henkilöstö	47,9 v.	46,4 v.	47,1 v.

2.8 Henkilöstön sukupuolirakenne

Naisten osuus Suonenjoen kaupungin henkilöstöstä on noussut edelleen. Vuoden 2013 lopussa naisia oli 81,6 % ja vuoden 2014 lopussa 83,3 %. (Taulukko 7)

Taulukko 7. Henkilöstön sukupuolirakenne vuonna 2014

	Muu henkilöstö	Sivutoimiset tuntiopettajat	Yhteensä	%-osuus
Naiset	360	44	404	83,3 %
Miehet	66	15	81	16,7 %

Vaikka vakinaisessa palvelussuhteessa työskentelevien naisten määrä väheni edellisvuodesta 26:lla, jatkoi naisten suhteellinen osuus henkilöstöstä nousua edellisvuoden tapaan. Vuoden 2014 lopussa vakinaisessa palvelussuhteessa työskentelevistä oli naisia 84,3 % (284), kun vastaava osuus oli vuoden 2013 lopussa 82,4 % (310).

Naisten suurta osuutta kaupungin henkilöstössä selittää osin hoivatyö, joka on perinteisesti naisvaltainen ala. Osin mieskadossa on kuitenkin kyse kunta-alan houkuttelevuudesta muilla toiminnan alueilla.



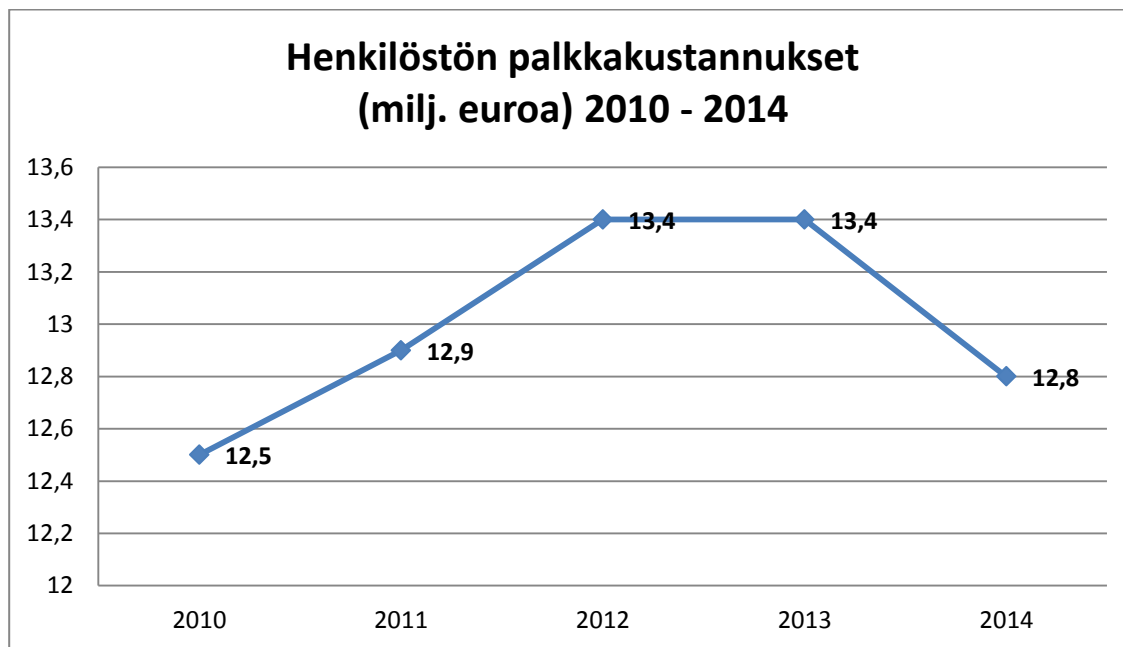
3 PALKAT JA MUUT HENKILÖSTÖKUSTANNUKSET

3.1 Palkkakustannukset

Tässä luvussa kuvatuilla palkkakustannuksilla tarkoitetaan työnantajan palveluksessa olevalle henkilöstölle maksamaa korvausta tehdystä työstä. Kustannukset sisältävät säännöllisen ansiotulon lisäksi lisä- ja ylityökorvaukset, lomarahat ja lomapalkat, palkallisen poissaoloajan palkkakustannukset sekä muut tehtyyn työhön liittyvät palkkakustannukset.

Julkaistavien tietojen tuottamista on yhdennetty edellisistä vuosista siten, että myös henkilöstöraportin palkkakustannustiedot on otettu taloushallinnon järjestelmästä ja tiedot ovat näin ollen yhteneviä tilinpäätöstietojen kanssa. Myös vanhojen vuosien luvut on muutettu saman kaavan mukaisesti.

Kuva 6. Henkilöstön palkkakustannusten kehitys (milj. euroa) 2010 – 2014



Suonenjoen kaupungin palkkakustannukset olivat vuonna 2014 yhteensä noin 12,8 miljoonaa euroa. Palkkakustannukset laskivat edellisvuodesta 626 040 euroa. (Kuva 6)

Osa laskusta johtuu vesihuollon henkilöstön palkkakustannusten siirtymisestä Vesi Oy:lle, mutta tämäkin seikka huomioon ottaen on palkkakustannusten lasku merkittävä, lähes



400 000 euroa, mikä kattaa suuren osan kaupunginhallituksen vuosille 2014 – 2016 asettamasta tavoitteesta (800 000 euroa).

Varsinaisten palkkakustannusten lisäksi työnantaja maksaa lakisääteisiä henkilöstösivukuluja. Kun nämä otetaan mukaan laskentaan, vuoden 2014 henkilöstökulut olivat yhteensä n. 17 miljoonaa euroa.

3.2 Toimialakohtaiset palkkakustannukset

Palkkakustannusten jakautumista toimialoittain sekä kustannusten kehitystä vuosina 2011 - 2014 on kuvattu taulukossa 7. Viimeinen sarake kuvaa palkkakustannusten muutosta vuodesta 2013 vuoteen 2014.

Taulukko 7. Palkkakustannukset vuosilta 2011 - 2014 (€)

Toimiala	2011	2012	2013	2014	2013-2014
Kaupunginhallitus	1.499.391	1.525.295	1.570.921	1.383.001	-187.920
Sosiaalitoimi	3.493.393	3.657.380	3.822.092	3.777.271	-44.821
Koulutoimi	5.925.732	6.106.275	6.003.584	5.888.612	-114.972
Tekninen toimi	1.576.395	1.635.308	1.610.211	1.348.170	-262.041
Vapaa-aikatoimi	363.750	389.272	387.779	362.061	-25.718

Kaupunginhallituksen asettamaan säästötavoitteeseen on tähdätty kaikilla toimialoilla ja palkkakustannukset ovatkin laskeneet kautta linjan.

Teknisen toimen säästö näyttää euromääräisesti suurimmalta, mutta sen on saanut aikaan lähes kokonaan vesihuollon henkilöstökulujen siirtyminen Vesi Oy:n puolelle vuoden 2014 alussa, sillä Vesihuoltolaitoksen edellisen vuoden palkkakustannukset olivat n. 243 100 euroa.

Kaupunginhallituksen alaisen toiminnan säästösumma kattaa myös työllistämistyöhön varattujen rahojen säästymisen (n. 68.800 euroa). Tästä huolimatta kaupunginhallituksen alaisessa toiminnassa on tehty suurimmat säästöt suhteessa henkilöstömäärään. Pääosin säästöt muodostuvat hallinto- ja taloustoimistossa tehdyistä henkilöstöjärjestelyistä.

Koulutoimessa ja vapaa-aikatoimessa palkkakustannukset kääntyivät laskuun jo vuonna 2013 ja laskusuunta on jatkunut edelleen.

Sosiaalitoimen osalta palkkakustannusten lasku oli viime vuonna suhteellisen vaatimaton.



3.3 Työllistämistyön palkkakustannukset

Muiden palkkakustannusten tapaan myös työllisyysvaroin palkattujen henkilöiden osalta bruttokustannukset laskivat. Edelliseen vuoteen verrattuna lasku on huomiota herättävän suuri. Tämä ei kuitenkaan johdu siitä, että työllistämistuettua työtä olisi tietoisesti vähennetty, vaan siitä, että TE-palveluiden rahoitusjärjestelmä muuttui, minkä seurauksena palkkatukea ei juurikaan saatu heinäkuun jälkeen.

Valtionosuuden suhteellinen pieneneminen puolestaan johtuu päätöksestä palkata myös työllistettävät kokopäiväisiin työsuhteisiin, mikä nosti kaupungin oman rahoituksen osuutta automaattisesti 15 %:lla työllistettävää kohti. (taulukko 8)

Taulukko 8. Työllistettyjen palkkakustannukset vuosina 2010 - 2012 (€)

Vuosi	Palkat + sosiaalikulut	Valtionosuus	Nettomenot	Valtion osuus kuluista (%)
2013	282.157	154.432	127.725	54,8 %
2014	165.562	74.972	90.590	45,3 %

4 ELÄKEASIAT

Suonenjoen kaupungin henkilöstöstä 15 henkilöä siirtyi vuonna 2014 kokoaikaiselle eläkkeelle.

Osa-aikaeläkkeellä siirtyneet ovat mukana henkilöstöluvumäärissä eikä heitä raportoida erillisenä ryhmänä henkilötietosuojasyistä. Samasta syystä alla olevassa taulukossa eläkkeelle siirtyneiden määrä on ilmoitettu vain yhtenä ryhmänä eläkkeelle siirtymisen syystä riippumatta.

Taulukko 9. Eläkkeelle siirtyneet työntekijät vuosina 2010 - 2014

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet
2010	14
2011	16
2012	14
2013	10
2014	15



Varhaisen tuen avulla on pyritty ja pyritään jatkossakin välttämään kokoaikaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä. Suurin osa eläkkeelle siirtyneistä onkin vanhuuseläkkeitä ja osa heistä jo varsinaisen eläkeiän aiemmin saavuttaneita henkilöitä.

Lähivuosina vanhuuseläkeiän saavuttavien työntekijöiden määrä on kuvattu taulukossa 10.

Ennakkotiedon mukaan eläkkeelle siirtyviä on seuraavan neljän vuoden aikana hieman vähemmän kuin eläkkeelle jääneitä on ollut lähivuosina. Eläkkeelle siirtyvä vie aina mukanaan osaamista, jonka mentorointi jäljelle jääville on suuri haaste tulevienkin vuosien henkilöstösuunnittelulle.

Taulukko 10. Arvio vanhuuseläkkeelle siirtyvän henkilöstön määrästä vuosina 2015 - 2023

Vuosi	Arvio
2015	8
2016	6
2017	9
2018	12
2019	7
2020	8
2021	5
2022	12
2023	2



5 TYÖHYVINVOINTI

Kuntien eläkevakuutus (Keva) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti: Ihmiset voivat työsään hyvin, kun he kokevat työnsä merkitykselliseksi, tuntevat hallitsevansa työnsä ja tulevansa arvostetuiksi, oikeudenmukaisesti kohdelluiksi ja täysivaltaisiksi työyhteisön jäseniksi.

Työhyvinvointi nähdään hyvin yleisesti henkiseen hyvinvointiin ja työssä jaksamiseen liittyvän asiana. Henkinen hyvinvointi työssä tarvitsee kuitenkin tuekseen myös riittävät fyysiset voimavarat.

Suonenjoen kaupungin henkilöstöstrategiassa työhyvinvointi on nostettu yhdeksi kolmesta painopistealueesta, joka pitää sisällään niin henkisen työhyvinvoinnin kuin työturvallisuudenkin.

Fyysisen hyvinvoinnin alueella on kiinnitetty huomiota erityisesti turhien liikkeiden vähentämiseen, oikeisiin työasentoihin ja liikesarjoihin sekä yksipuolisen, fyysisesti raskaan tai kovan rasituksen vähentämiseen laitteiden, apuvälineiden, tilajärjestelyjen ja parempien työmenetelmien avulla.

Henkisen työhyvinvoinnin parantamista on vuonna 2014 tavoiteltu koko organisaation kattavalla työyhteisötaitojen kehittämisen avulla. Prosessi käynnistettiin joulukuussa 2013 kaikille samansisältöisellä luennolla ja työskentely jatkui yksiköissä oman esimiehen johdolla. Koulutuksen kautta lähdettiin hahmottamaan oman lähityöyhteisön tilaa toimivan työyhteisön kulmakivien: perustehtävä, vuorovaikutus ja yhteistyö sekä sopimukset, pelisäännöt ja käytännöt, kautta. Prosessin aikana kukin yksikkö pyrki löytämään omat kehittämiskohteensa sekä keinoja muuttaa tilannetta paremmaksi. Esimiesten aktiivisuudessa oli eroja ja niin myös prosessin kautta saavutettavissa hyödyissä.

Työyhteisötaitojen valmennuksen rinnalla myös esimiehet kävivät omaa kehittämiskoulutustaan kevään aikana. Koulutuksen avulla kukin esimies pohti kehittämiskohteita omassa esimiestyössään ja yhdessä ryhmän tai oman esimiehen kanssa mietittiin keinoja, miten omia taitoja voisi näissä asioissa parantaa.

Työhyvinvointia ja sen kehittämistä varjosti vuonna 2014 voimakkaasti talouden tasapainottamisen tuomat paineet, sillä myös henkilöstömenoja oli saatava alas. Kaikesta huolimatta työhyvinvointia ei ole unohdettu, vaan yksiköiden omaehtoista työhyvinvointitoimintaa tuettiin syksyllä 10 eurolla / työntekijä. Lisäksi henkilökunnalla oli mahdollisuus päästä virkistäytymään kahteen Kalpan jääkiekko-otteluun.

5.1 Terveenä töissä

Kunta-alan työolobarometrin 2012 mukaan terveysperusteiset poissaolot ovat yleistyneet kunnissa jonkin verran viiden edeltävän vuoden aikana. Kuitenkin 30 % kunta-alan työnteki-



jöistä ilmoitti, että he eivät ole olleet päivääkään poissa työstä oman sairauden vuoksi vuonna 2012. Vuodelta 2013 ei löydy vastaavaa tietoa.

Suonenjoen kaupungin työntekijöistä 208 henkilöllä ei ollut lainkaan terveysterveystieteisiä poissaolopäiviä vuonna 2014. Vuonna 2013 vastaava luku oli 220. Vaikka määrä on hieman laskenut, on prosentuaalinen osuus (43 %) edelleen huomattavasti suurempi kuin kunta-alalla yleensä.

5.2 Terveysterveystieteiset poissaolot

Terveysterveystieteisiä poissaoloja ovat omasta sairaudesta, työtapaturmista, työmatkatapaturmista ja ammattitaidesta johtuvat poissaolot. Terveysterveystieteiset palkalliset ja palkattomat poissaolot lasketaan Kuntatyönantajien ohjeistuksen mukaisesti kalenteripäivinä, mutta yleisemmän vertailtavuuden vuoksi, mukaan on otettu myös poissaolopäivien lukumäärä työpäivinä.

Tilastotietojen mukaan jokainen suomalainen sairastaa 11 työpäivää vuodessa.

Suonenjoen kaupungilla oli vuonna 2014 terveysterveystieteisiä poissaolopäiviä kalenteripäivinä yhteensä 7676 päivää. Näistä 5506 oli työpäiviä (11,3 työpäivää / työntekijä). Vastaavat luvut olivat edellisvuonna 7920 ja 5812 (11,6 työpäivää / työntekijä).

Terveysterveystieteisten poissaolopäivien jakautuminen poissaolon pituuden mukaan on kuvattu taulukossa 11. Pelkkien lukujen valossa muutosta on vaikea analysoida, mutta ilahduttavaa on lyhyiden alle kuukauden kestävien poissaolojen väheneminen ja huolestuttavaa pitkien yli 180 päivää kestävien sairauslomien määrän kasvu.

Taulukko 11. Terveysterveystieteiset poissaolot kalenteripäivinä vuosina 2013 ja 2014

Poissaolon pituus päivinä	Kalenteripäivät 2013	Kalenteripäivät 2014	Muutos
1 - 3	1297	823	-474
4 - 29	2616	2227	-389
30 - 60	1042	1180	138
61 - 90	653	601	-52
91 - 180	1978	1971	-7
180 -	334	874	540
Yhteensä	7920	7676	-244

Pitkiä, yli kolme viikkoa kestäviä terveysterveystieteisiä poissaoloja oli vuoden 2014 aikana 54 henkilöllä, kun vuonna 2013 niitä oli 48 henkilöllä.



Vaikka terveysterveysteisten poissaolojen määrän lasku ei äkkisilmäyksellä vaikuta suurelta, on lasku kuitenkin merkittävä, sillä jokaisen menetetyn työpäivän laskennallinen arvo on kunta-alalla 250 euroa. Laskennallinen arvo ei muodostu pelkästään sijaiskustannuksista, vaan siinä on huomioitu myös osaamisen kautta saavutetun työpanoksen menetykset sekä poissaolojen kuormittavuuden vaikutus työssä olevan henkilöstön työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen.

Kaikkiin terveysterveysteisiin poissaoloihin on mahdotonta palkata sijaista. Syy täyttämättä jättämiseen voi olla lainmukaisen kelpoisuusehdon tai muun vastaavan osaamisen vaje, mutta myös talouden tasapainottamistoimena ei sijaista ole aina palkattu. Tästä huolimatta vuoden 2014 terveysterveysteiset poissaolot aiheuttivat 314 599 euron sijaiskustannukset. Vastavaa tietoa ei ole eroteltuna kirjanpidossa aikaisemmilta vuosilta.

Täysin poissaolottomaan tilanteeseen on mahdotonta päästä, mutta jokainen työstä, työolosuhteista tai asenteista aiheutuva terveysterveystein poissaolo on turha ja näiden vähentäminen on tavoittelemisen arvoisen.

5.3 Työkyky ja terveys

Työkyvyn ylläpitämistä tukeva varhaisen tuen malli on muotoutunut vuoden 2014 aikana kaupunkiorganisaation toimintamalliksi työkyvyn heikkenemistilanteissa. Varhaisen tuen mallin tarkoituksena on, nimensä mukaisesti, havaita mahdolliset ongelmat työkyvyssä mahdollisimman varhain.

Varhaisen tuen mallin avulla on pyritty entistä enemmän estämään pitkälle sairauspoissaololle ajautumista. Tämä on vaatinut muutosta niin esimiesten asenteissa ja toiminnassa kuin myös koko työyhteisön toimintatavoissa, kun työtehtäviä on kevennetty tai järjestelty uudelleen siten, että heikentyneen työkyvyn kanssa kamppailevan työntekijän työssä pysymistä on pystytty tukemaan.

Vuoden 2014 tavoitteeksi asetettiin varhaisen tuen mallin entistä ennakoivammaksi saaminen sekä asenteellinen muutos eli, että vanhasta puuttumis-ajatuksesta päästäisiin tukemisen ajatukseen. Tässä on onnistuttu. Aktiivinen yhteistyö työterveyshuollon kanssa on ollut prosessissa erityisen tärkeää, mutta tätäkin tärkeämpää on arjen esimiestyö, sillä luottamuksellisen esimies-alaisuuden avulla tuen tarpeet havaitaan parhaiten.

Osa-aikainen sairausloma on osoittautunut erinomaiseksi välineeksi oikean työmäärän hahmottamisessa. Sillä on usein ollut myös suuri merkitys itse henkilön omanarvontunteelle, kun on pystynyt jatkamaan työssä tai palaamaan työhön, vaikka työkyky on heikentynyt.

Kun työkyvyn heikentymisen on jo aiheuttanut pidemmän poissaolon työstä, on työhön paluun tukena käytetty ammatillisen kuntoutuksen prosesseja yhteistyössä työterveyshuollon ja Kuntien eläkevakuutuksen (Keva) kanssa. Ammatillisen kuntoutuksen avulla haetaan sopivan työtehtävän lisäksi sopivaa työmäärää siten, että työntekijä aloittaa töihin paluun tehden



lyhyempää työpäivää ja työaikaa lisätään kokeilun aikana aina kokotyöaikaan saakka, mikäli lisäys onnistuu.

Sekä työn keventämisessä että uusien työtehtävien etsimisessä on lähdetty siitä, että ensisijaisesti pyritään oman työn sisällön muuttamiseen työkyvyn rajoitteet huomioiden. Jos tämä ei onnistu, lähdetään hakemaan mahdollisuuksia oman toimialan sisältä ja vasta viimeisessä vaiheessa käännetään katse muihin toimialoihin ja täysin uuteen ammattiin, sillä työntekijä on aikanaan alansa valinnut ja poikkeuksetta tulee ilmi, että entinen työ on mieleistä.

Varhaisen tuen jalkauttaminen osaksi arkea, näkyy positiivisesti myös varhaiseläkemenoperusteisten maksujen eli Varhe-maksujen laskuna. (Taulukko 12)

Varhe-maksu on maksu, jonka työnantaja maksaa eläkevakuutusyhtiölle, kun työntekijä jää ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilöidylle varhaiseläkkeelle, työkyvyttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuella tai alkaa saada määrääkaista työkyvyttömyyseläkettä.

Taulukko 12. Varhe-maksut vuosina 2011 – 2014

2011	2012	2013	2014
172.766	145.393	113.618	108.762

Työkykyä tukevana ennaltaehkäisevänä toimenä aloitettiin vuonna 2014 myös työkykyä ylläpitävä, noin kaksi vuotta kestävä TYK-kuntoutusryhmä yhteistyössä Kelan ja Verven kanssa. Ryhmään pääsi mukaan kahdeksan työntekijää. Vastaavaa ryhmää haettiin vuoden lopussa myös esimiehille ja ryhmä pyörähtää käyntiin vuonna 2015.

5.4 Työsuojelu

Työsuojelun tarkoituksena on varmistaa henkilöstön fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin valvonta ja toteutuminen.

Vuoden 2013 lopussa järjestetyissä työsuojeluvaleissa valitut uudet työsuojeluvaltuutetut käynnistivät uuden, neljä vuotta kestävä työsuojelukauden vuoden 2014 alussa. Työsuojeluvaltuutettujen työn tukena toimivat työsuojeluasiamiehet, jotka ovat samalla varavaltuutettuja. Valtuutetut ja asiamiehet muodostivat yhdessä työsuojeluryhmän, joka kokoontui useammin kuin työsuojelusta vastaava työsuojelutoimikunta, jonka muodostavat työsuojeluvaltuutetut, työsuojelupäällikkö ja kaupunginhallituksen nimeämä työnantajan edustaja, Pekka Kauppien.

Työntekijän näkökulmasta keskeisiä työsuojelutoimijoita ovat työsuojeluvaltuutetut ja -asiamiehet. Uudet valtuutetut ja asiamiehet ovatkin kiertäneet vuoden mittaan ahkerasti esittäytymässä oman toimialueensa henkilöstölle.



Uusi työsuojelutoimikunta päätti uuden toimintakauden alussa, että työsuojelun painopiste-alueita ovat työilmapiiriasiat ja henkinen työhyvinvointi. Tavoitteiksi tällä alueella asetettiin työn ilon ja työilmapiirin parantaminen sekä kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun kitkeminen pois.

Vuosi 2014 on ollut hyvä työturvallisuusvuosi, sillä kaupunkiorganisaatiossa ei tapahtunut yhtään työtapaturmaa eikä työmatkatapaturmiakaan ollut. Edellisen kauden panostus työturvallisuuteen on tuottanut tulosta ja samaa linjaa on myös uusi työsuojelutoimikunta pitänyt tärkeänä.

Turvallisen työympäristön ja työhyvinvoinnin lisäksi työsuojeluryhmä halusi kiinnittää huomiota henkilöstön omasta fyysisestä terveydestä huolehtimiseen myös vapaa-aikana ja ensimmäisenä toimenpiteenä tähän liittyen järjestettiin henkilöstölle mahdollisuus ilmaisiin uimahalli- ja kuntosalikäynteihin.

Hyväksi havaittua varhaisen tuen mallia päätettiin pitää edelleen yllä samalla toimintamallia kehittäen entistä ennakoivampaan suuntaan.

Lisäksi työsuojeluryhmä on joutunut pohtimaan vuoden kuluessa, miten mennään yhdessä eteenpäin vaikeasta taloudellisesta tilanteesta huolimatta.



6 HENKILÖSTÖN OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

Suonenjoen kaupunki haluaa olla työnantaja, joka kannustaa henkilöstöä kehittämään ammattitaitoaan arjen työn rinnalla.

Esimies vastaa oman alaisensa henkilöstön ammattitaidon ylläpitämisestä ja kehittämisestä sekä lakisääteisen täydennyskoulutuksen järjestämisestä, mutta myös työntekijä itse on vastuussa oman osaamisensa ylläpitämisestä. Henkilöstöpäällikkö huolehtii koko henkilöstölle suunnatusta koulutuksesta, oppisopimuskoulutuksista sekä työsuojeluun ja henkilöstöjärjestötyöhön liittyvistä koulutuksista.

Koulutustarpeita kartoitetaan mm. kehityskeskusteluissa.

Vuonna 2014 henkilöstön kouluttautumiseen käytettiin yhteensä 90 176 euroa. Summa on huomattavasti edellisvuotta korkeampi (58 600 euroa). Näiden kulujen osalta on todettava, että nousu on ilahduttavaa, sillä muuttuneiden rakenteiden myötä, myös osaamistarpeet muuttuvat ja on hyvä, että henkilöstön ammattitaitoa pidetään yllä ja vahvistetaan koulutusten avulla.

Vuoden 2014 alusta alkaen työnantajalla on oikeus saada taloudellista tukea henkilöstön ammatillisesta kehittämisestä. Kunnille tuki maksetaan vähennyksenä seuraavan vuoden työttömyysvakuutusmaksusta. Korvausta on mahdollista saada kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohti. Suonenjoen kaupunki sai vuoden 2014 koulutuksista korvausta 6 896,34 euroa.

Oman organisaation ulkopuoliseen koulutukseen osallistuttiin yhteensä 392 päivää. Lisäksi kehittämistyötä tehtiin omin sisäisin voimavaroin. Keväällä 2014 solmittiin kumppanuussopimus Savon koulutuskuntayhtymän (Sakky) kanssa. Kumppanuuden myötä on käynnistetty aiempaa enemmän henkilöstön ammatillista pätevyyttä lisääviä ja osaamista vahvistavia, pitkäkestoisia oppisopimuskoulutuksia.

Osaaminen vaikuttaa sekä henkilöstön työhyvinvointiin että tulokselliseen toimintaan. Lähi vuosien haaste Suonenjoen kaupungilla onkin juuri osaamisen johtamisessa siten, että osaamisen kehittämisestä tulee entistä suunnitelmallisempaa ja ennakoivampaa.



7 TULEVAISUUDEN NÄKYMÄT

Haastavasta vuodesta selvittiin yhteistyöllä ja pienten epävarmuuden häivähdysten jälkeen myös työnilo säilyttäen.

Muutosten toteuttaminen ja muutoksessa eläminen yhdessä henkilöstön kanssa vei henkilöstöjohtajan ajan siinä määrin, että varsinainen henkilöstötyön kehittäminen jäi vain henkilöstöjohtamisen sivujuonteeksi. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta hartain toive lähivuosille on taloudellisen tilanteen kohentuminen siinä määrin, että johdon voimavaroja riittää muuhunkin kuin säästöjen etsimiseen. Nopeat talouden tasapainottoimet ovat toki olleet välttämättömiä ja lisää on vielä säästettävää. Nyt rakenteiden ja eurojen tarkastelun rinnalla pitäisi kuitenkin pystyä tarkastelemaan myös henkilöstön osaamista ja sen vahvistamistarpeita sekä hyvinvointia ja jaksamista työssä, sillä myös näiden osa-alueiden hyvä hoitaminen tuo tullessaan säästöjä ja huono hoitaminen vastaavasti turhia henkilöstökustannuksia.

Sekä osaamisen johtaminen että työhyvinvointi on kirjattu henkilöstöstrategian painopistealueiksi yhdessä henkilöstösuunnittelun kanssa. Talous pakotti henkilöstösuunnittelun käynnistämisen määrällisestä näkökulmasta, mikä on toki tärkeä osa suunnittelua. Nyt määrällinen henkilöstösuunnittelu alkaa kuitenkin olla loppusuoralla ja on aika kääntää katse henkilöstövoimavarojen suunnitteluun osaamisen näkökulmasta. Tässä riittää varmasti yhteistä työsarjaa niin johdolle, esimiehille kuin henkilöstölle ja henkilöstöjärjestöjen edustajillekin.

Toivottavasti myös käynnistynyt työyhteisötaitojen vahvistaminen jatkuu yksiköissä edelleen ja taitojen vahvistuminen onnistuu omalta osaltaan vaikuttamaan siihen, että Suonenjoen kaupunki on entistä mukavampi työpaikka meille kaikille.