



IISALMEN KAUPUNGIN HENKILÖSTÖKERTOMUS 2010

Käsittely
kaupunginhallitus 28.3.2011 § 175
kaupunginvaltuusto 20.6.2011 § 65

SISÄLTÖ

1. Johdanto	3
2. Henkilöstöpanokset	4
2.1 Henkilöstön määrä ja sukupuolijakauma	4
2.2 Työllistetyt	5
2.3 Henkilöstön ikä	6
2.4 Henkilöstökulut ja henkilöstösivukulut	7
3. Henkilöstön tila	7
3.1 Henkilöstön työkyky	7
3.2 Sairauspoissaolot	8
3.3 Tapaturmat	9
3.4 Väkivalta- ja uhkatilanteet	10
3.5 Työpaikkojen ilmapiiri	10
3.5.1 Koko kaupunki	11
3.5.2 Hallintopalvelukeskus	11
3.5.3 Sivistyspalvelukeskus	12
3.5.4 Tekninen keskus	12
3.5.5 Vapaa-aikapalvelukeskus	13
4. Investoinnit henkilöstöön	13
4.1 Työterveyshuolto	13
4.2 TYKY-toiminta	14
4.3 Työsuojaus	15
4.4 Koulutus ja kehittäminen	16
5. Henkilöstövoimavarojen menetykset	16
5.1 Eläköityminen	16
6. Johtopäätökset vuodesta 2010 ja näkymiä vuodelle 2011	18

1. JOHDANTO

Kaupungin henkilöstöpolitiikkaa ja -hallintoa on kehitetty vuonna 2009 hyväksytyn kaupunkistrategian mukaisesti. Sen valmistelussa tuli esille myös henkilöstön tilanne. Kaupunkistrategiaan tulikin hyväksyttyä henkilöstöpolitiikan osalta haastavia tavoitteita. Siihen kirjattiin, että työhönsä motivoitunut ja asiantunteva henkilöstö on kaupungin tärkein voimavara. Tämän strategian tavoitteen tulisi näkyä myös kaupungin päätöksenteossa. Kaupunki haluaakin olla myös esimerkillinen ja edistysellinen työnantaja. Kaupunki varautuu strategiassaan myös kiihtyvään eläköitymiseen ja korostaakin suunnitelmallista rekrytointia ja pyrkimystä vakinaisiin työsuhteisiin. Käytännön päätöksenteossa nämä periaatteet ovat näkyneet viime vuonna mm. lomautuksista ja irtisanomisista tuotannollisista ja taloudellisista syistä on pidättäydytty huolimatta alijäämäisestä taloudellisesta tilanteesta, määräraaikaisia työsuhteita on vakinaistettu, eläköitymiseen on varauduttu henkilöstösuunnitelman valmistelulla, esimiesten koulutusta on tehostettu, tyky-toimintaa on kehitetty, laajennettua työterveystarkastuksia on jatkettu, työsuojelupäällikön vakanssi on perustettu jne.

Toimenpiteet eivät ole vielä riittäviä strategian henkilöstöpoliittisten tavoitteiden toteuttamiseksi. Valmistella olevassa palvelustrategiassa ja henkilöstösuunnitelmassa tarkennetaan strategian käytännön toteuttamista. Sen tavoitteet yltävätkin vuoteen 2020,

joten tarvitaan sekä lyhyen että pitkän aikavälin tavoitteita ja käytännön tekoja.

Kaupungin henkilökunnan määrä väheni viime vuonna SOTE-kuntayhtymän toiminnan alettua 225:llä henkilöllä. Viime vuonna aloitettiin valmistelu Ylä-Savon maatalouslomituspalveluiden uudelleen järjestelyistä. Kaupungin palvelukseen siirtyikin vuoden 2011 alusta lähes sama määrä maatalouslomittajia kuin mitä henkilöstöä siirtyi SOTE-kuntayhtymän palvelukseen. Maatalouslomittajien siirtyminen kaupungin palvelukseen naapurikunnista toikin henkilöstöhallinnolle uuden haasteen, nimittäin kansainvälistymisen. Merkittävä osa siirtyneistä maatalouslomittajista ovat virolais- ja venäläistäustaisia. Työperäinen maahanmuutto ja kunta-alan työntekijöiden rekrytointi maahanmuuttajien keskuudesta tulee olemaan työvoimavaltaisen kunta-alan arkea muutamien vuoden sisällä.

Viime vuoteen lähdettiin merkittävästi alijäämäisestä talousarviosta. Henkilökunta oli vahvasti sitoutunut budjettikuriin. Budjettikuri piti ja säästöjäkin saatiin vuoden aikana kokoon. Vuosi päättyi kuitenkin alijäämävaiheeseen, mutta alijäämän suuruus supistui huomattavasti. Tästä kiitos kuuluu myös henkilöstölle.

Esa Laukkanen
Hallintojohtaja

2. HENKILÖSTÖPANOKSET

2.1. Henkilöstön määrä ja sukupuolijakauma

Vuoden 2010 lopussa vakinaista henkilökuntaa lisälmen kaupungin palveluksessa oli 713 henkilöä (701 omassa vakinaisessa tehtävässä ja 12 tilapäisesti muissa tehtävissä, joilla kuitenkin on oma vakituinen virka / työsuhteen tehtävä, mutta jota he eivät ole hoitamassa). Henkilöstön määrän väheneminen vuonna 2010 johtui sosiaalipalvelukeskuksen, lukuun ottamatta päivähoitoa, henkilöstön siir-

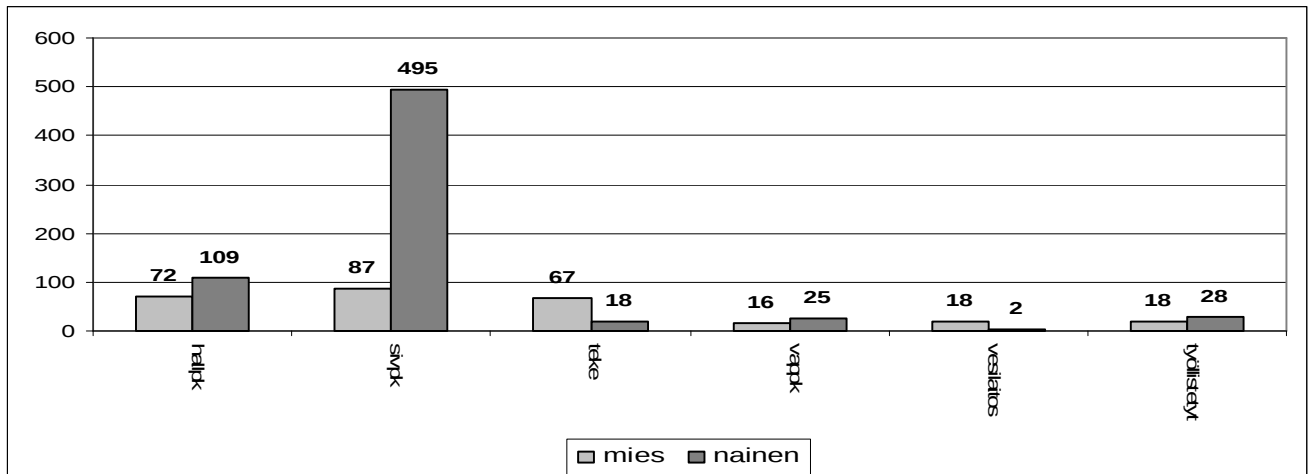
tymisestä Ylä-Savon SOTE kuntayhtymän palvelukseen. Taulukosta 1. käy ilmi henkilökunnan sijoittuminen palvelukeskuksittain vuonna 2010 ja palvelussuhteen luonteen mukaan vuosina 2000 – 2010. Vakinaisesta henkilöstöstä viranhaltijoita oli 260 ja työsuhteisia 453.

Taulukko 1. Henkilökunta palvelussuhteen luonteen mukaan. Hallintopalvelukeskuksen kohdalla näkyvä työllistettyjen määrä sisältää Kehypajalle kaupungin kautta työllistetyt.

	Vakinaiset	Sijaiset	Määrä-aikaiset	Oppisop suhteis.	Työllistetyt	Yht.	Yht. ilman työllistettyjä
Hallintopalvelukeskus	99	4	33	3	4	143	139
Sivistyspalvelukeskus	470	62	79	0	29	640	611
Tekninen keskus	85	1	8	0	9	103	94
Vapaa-aikapalvelukeskus	29	2	14	0	4	49	45
Vesilaitos	18	2	0	0	0	20	20
Yhteensä 2010	701	71	134	3	46	955	909
Yhteensä 2009	890	96	176	2	49	1213	1164
Yhteensä 2008	881	117	199	1	72	1270	1198
Yhteensä 2007	887	98	212	4	57	1258	1201
Yhteensä 2006	899	79	184	7	81	1250	1169
Yhteensä 2005	862	94	207	7	74	1244	1170
Yhteensä 2004	887	70	208	5	100	1270	1170
Yhteensä 2003	929	65	251	6	111	1362	1251
Yhteensä 2002	926	72	198	6	158	1360	1202
Yhteensä 2001	936	94	230	1	122	1383	1261
Yhteensä 2000	909	79	183	3	74	1248	1174

lisälmen kaupungin henkilöstö on hyvin naisvaltainen. 70,8 % (74 % 2009) henkilöstöstä on naisia ja 29,2 % (26 % 2009) on miehiä. Ero pieneni siis hieman sosiaalitoimen henkilöstön siirtyessä SOTE kuntayhtymän palve-

lukseen. Miehiä tarvittaisiin enemmän erityisesti sivistystoimen tehtäviin. Sukupuolijakauma palvelukeskuksittain selviää seuraavasta kuvasta. Asiaan on kiinnitetty huomiota myös kaupungin tasa-arvosuunnitelmassa.

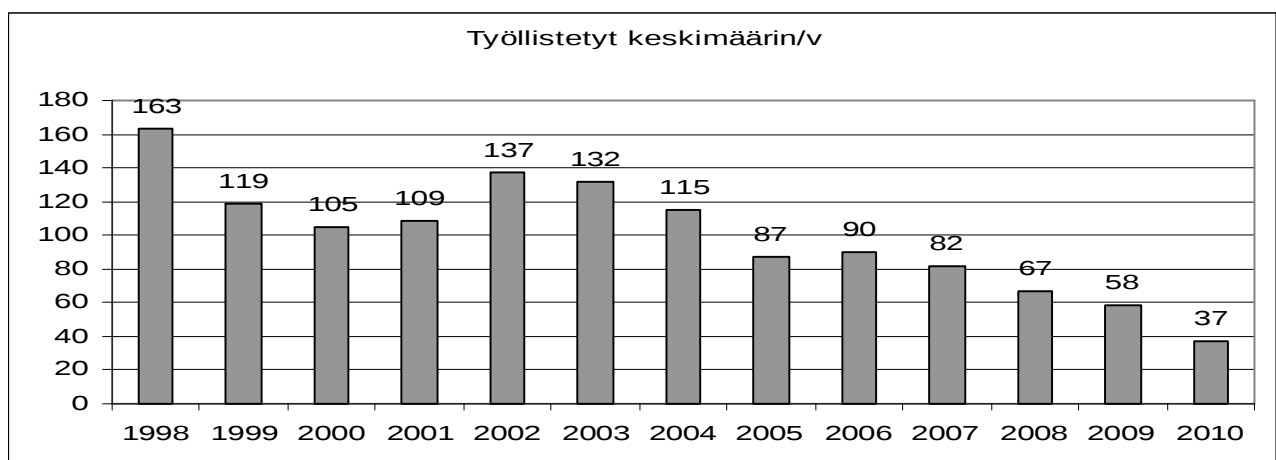


Kuva 1. Sukupuolijakauma palvelukeskuksittain 31.12.2010 (kaikki työ- ja virkasuhteiset eli vakinaiset, sijaiset, työllistetyt, määräaikaiset yms., yhteensä 955 henkilöä)

2.2. Työllistetyt

Kaupunki työllisti vuonna 2010 keskimäärin 37 henkilöä. Työllistämistuella palkattujen henkilöiden lisäksi kaupungin tehtävissä on toiminut erilaisilla työvoimahallinnon toimenpiteillä, mm. työkokeilussa, työharjoittelussa / työelämävalmennuksessa kymmeniä henkilöitä eripituisia jaksoja. Lisäksi kaupunki on tarjonnut harjoittelupaikkoja lukuisille eri alojen oppilaitosten harjoittelijoille. Kesäaikana on kaupun-

gin erityistyöllistämisrahalla palkattu 9 opiskelijaa kesätöihin kaupungin omaan organisaatioon. Kaupungin järjestämän Nuorten Kesätyö-toiminnan kautta on palkattu kaupungin omaan organisaatioon 45 koululais- ta/opiskelijaa. Taulukossa 2. on kuvattu työllistämistuella palkattujen lukumäärä keskimäärin vuosina 1998 -2010.



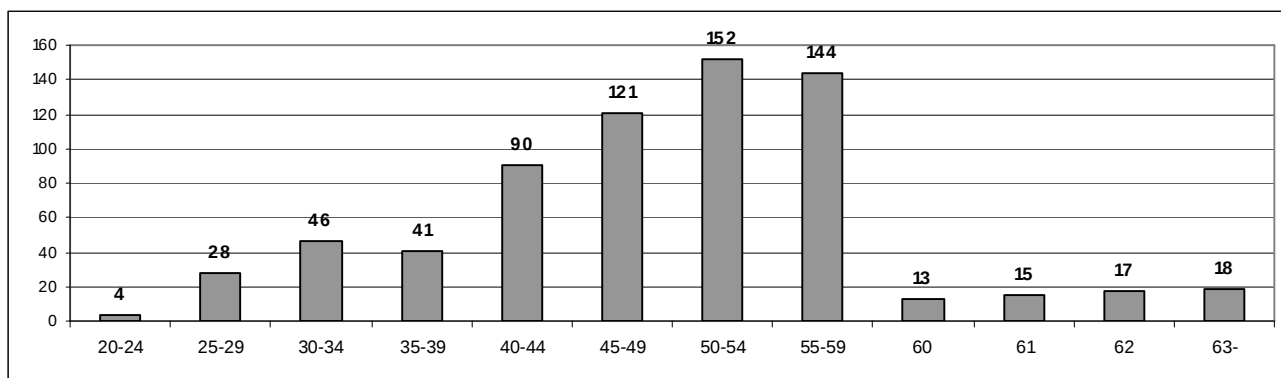
Kuva 2. Kaavio sisältää työllisyysdenhoitoon varatulla määrärahalla työllistetyt, joista saatu työllistämistukea.

2.3. Henkilöstön ikä

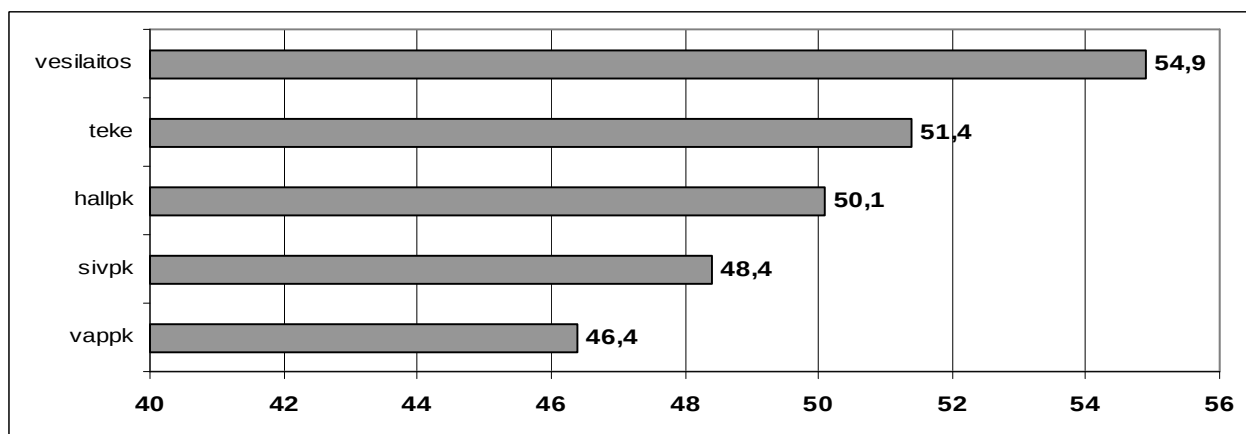
Henkilöstön ikärakennekuvasta käy esille käsillä oleva ja tuleva ikäluokkien eläkkeelle jääminen. Tähän suuren henkilöstömäärän ja asiantuntemuksen poistumiseen varaudutaan palvelukeskuksissa asteittain. Palvelustrategiassa ja henkilöstösuunnitelmassa vuoteen 2015 otetaan osaltaan kantaa em. asiaan. Joidenkin ammattiryhmien kohdalla eläköityminen vuoteen 2015 mennessä on jopa 40 %. Palvelukeskuskohtaisesta henkilöstön keski-ikää kuvaavasta taulukosta on helppo havaita kaupungin vakituisen henkilökunnan korkea keski-ikä 48,3 v. Naisten keski-ikä, 48,1 v. on vuoden miehiä alhaisempi. Koko kaupungin

henkilökunnan keski-ikä oli vuoden lopussa 46,2 vuotta. Uutta henkilöstöä on otettu rajoitetusti, lähinnä vain opetustoimen ja päivähoiton tehtäviin. Ikääntymisen mukanaan tuomat kehittämisalueet ovat erityisesti johtamisessa, työhyvinvoinnin edistämisessä ja henkilöstön motivaation ja kehittämishalun ylläpitämisessä.

Kuvissa 3. on kuvattu vakituisen henkilöstön ikärakennejakautuma ja kuvassa 4. vakituisen henkilöstön keski-ikä palvelukeskuksittain.



Kuva 3. Vakituisen henkilöstön jakautuminen ikäryhmiin 31.12.2010.

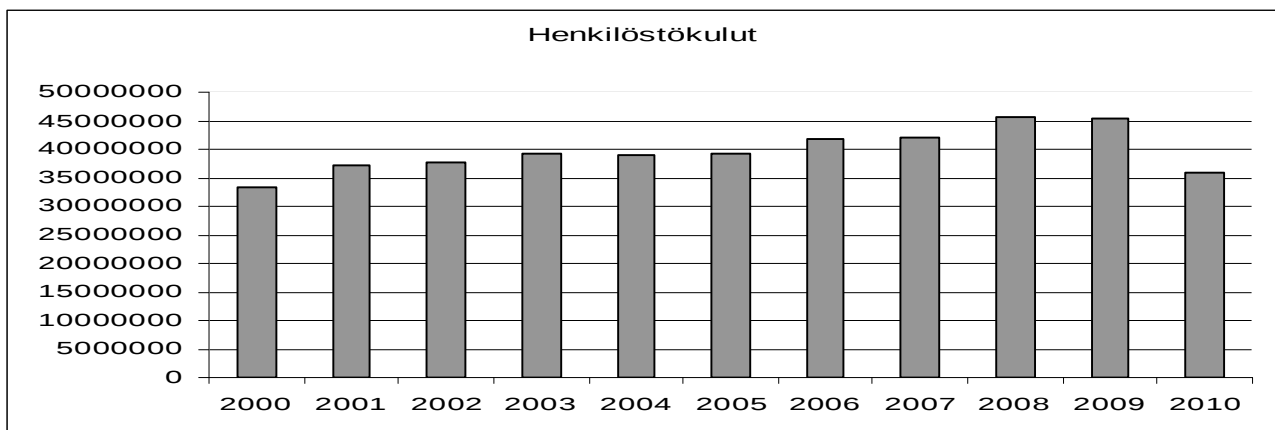


Kuva 4. Vakituisen henkilöstön keski-ikä palvelukeskuksittain 31.12.2010. Vakituisen henkilökunnan keski-ikä on 48,3 vuotta ja koko henkilökunnan 46,2 vuotta.

2.4. Henkilöstökulut ja henkilöstösivukulut

Palkkausmäärärahat oli vuoden 2010 talousarviossa mitoitettu siten, että 1.6.2009 voimassa olleisiin palkkausperusteisiin oli laskettu 3 %:n varaus palkankorotuksiin. Henkilöstösivukulut oli laskettu yhteensä 21,50 %:n ja opettajat 22,80 %:n mukaan. Lisäksi oli erilliset varaukset varhais-, työttömyys- ja työkyvyttömyyseläkkeiden omavastuuosuuksiin, kuntoutustukiin (=varhe-maksu). Tilinpäätök-

sen mukaan maksetut palkat ja palkkiot olivat 25 700 300 euroa, eläkkeet ja muut henkilöstösivukulut 10 208 400 euroa eli yhteensä 35 908 700 e. Menot pienenivät edelliseen vuoteen johtuen sosiaalitoimen siirtymisestä Ylä-Savon SOTE ky:n toiminnan alle. Kuvassa 7. on esitetty henkilöstökulujen kehitys vuodesta 1998 alkaen.



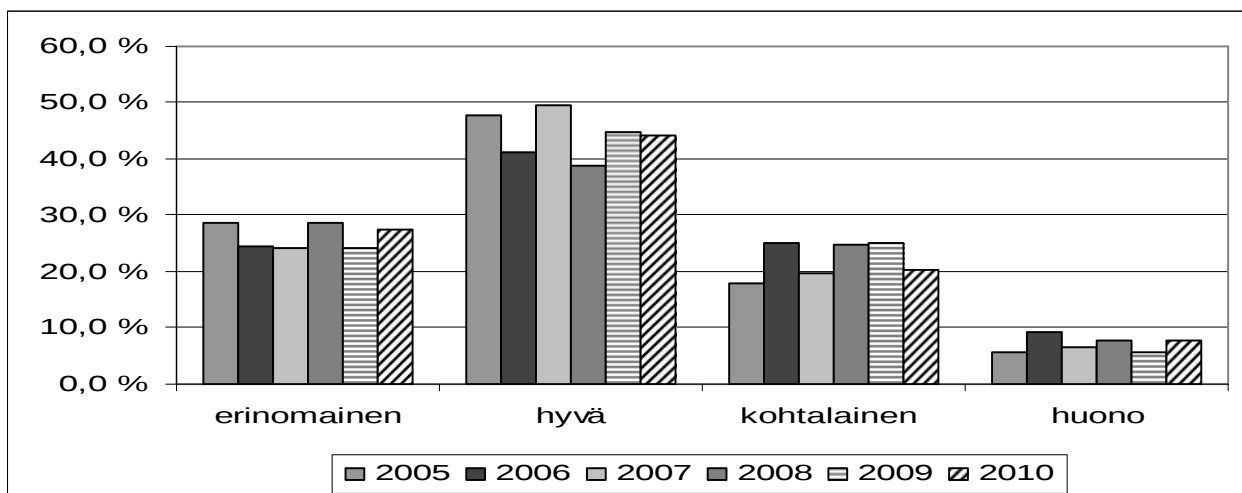
Kuva 5. Käyttötalouksen henkilöstökulut (sis. vesilaitoksen).

3. HENKILÖSTÖN TILA

3.1. Henkilöstön työkyky

Henkilöstön työkykymittaristoon on saatu tiedot työterveystarkastuksissa käyneistä henkilöistä. Terveystarkastuksessa työkykyindeksikyselyyn vastasi 206 henkilöä. Otoksen mukaan ilahduttavaa oli, että edelliseen vuoteen verrattuna erinomaiseksi koetun työkyvyn osuus nousi hieman ja hyväksi koetun työkyvyn osuus pysyi samana. Kohtalaiseksi koetun työkyvyn osuus laski ja valitettavasti huonoksi

koetun työkyvyn osuus kasvoi. Tulos on kaikesta kaikkiaan varsin hyvä, koska vastanneista vain 16 työntekijää koki työkykynsä huonoksi. Tulokseen on varmasti osittain vaikuttanut myös työnantajan panostus laajennettuun terveystarkastukseen, minkä yhteydessä työfysioterapeutti tekee laajan kuntoselvityksen sekä antaa henkilökohtaisen palautteen ja liikuntaneuvontaa.



Kuva 6. Henkilökunnan työkyky oman arvion mukaan

3.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä vaihtelee kunnittain merkittävästi. Yhtenä puhtaasti tilastollisena syynä sairauspoissaolojen määrän vaihtelulle on niiden tilastointi joko kalenteri- tai työpäivinä. Lisälnessä tilastointi on tehty aina kalenteripäivinä. Tilastointitapa vaikeuttaa kuntien sairauspoissaolojen vertailua keskenään, koska tilastointitapaa ei yleensä ilmoiteta.

Iisalmen kaupungin henkilöstön sairauspoissaolot ovat kasvaneet tasaisesti vuodesta 2003 vuoteen 2006. Vuonna 2007 sairauspoissaolojen kasvu saatiin taittumaan. Sama-

na vuonna otettiin käyttöön mm. laajennettu terveystarkastus. Vuoden 2008 yhden päivän kasvun jälkeen on sairauspoissaolot jälleen kääntyneet toivottuun laskuun. Tulos on samansuuntainen henkilökunnan oman työkykyarvion kanssa.

Työnantaja on pyrkinyt ennaltaehkäisemään sairauspoissaoloja johtamisen, työtoiminnan ja työterveyshuollon kehittämisellä, henkilöstön koulutuksella, työolosuhteiden parantamisella, työpaikan riskien arvioinnilla, työmenetelmien kehittämisellä ja uusien työvälineiden hankinnalla.

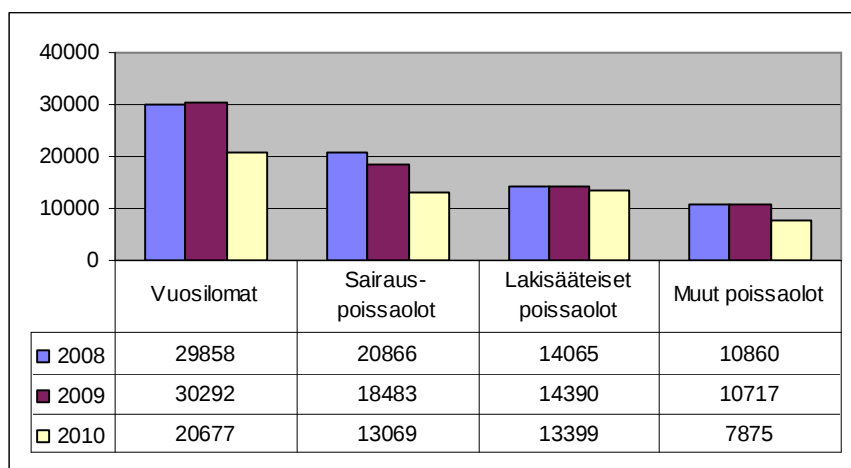
Taulukko 2.

Vuosi	Sairauspoissaolopäivät	Htv	Pv/htv
2001	18 741	1 300,2	14,4
2002	18 177	1 311,9	13,9
2003	17 727	1 311,7	13,5
2004	19 208	1 254,0	15,3
2005	20 524	1 189,1	17,3

2006	21 987	1 194,2	18,4
2007	19 571	1 180,8	16,6
2008	20 866	1 175,4	17,8
2009	18 540	1 132,3	16,4
2010	13 069	885,6	14,8

Vuonna 2010 sairauspoissaolot kalenteripäivinä olivat lisälmässä 14,8 päivää henkilötövuotta kohti. Luku sisältää kaikki poissaolot, jotka kirjataan sairauspoissaoloiksi. Valtaosa sairauslomista on palkallisia ja osapalkallisia ja niistä aiheutuu työnantajalle edelleen merkittäviä kustannuksia. Työntekijöiden työkyvyn ylläpitäminen ja työhyvinvointiin panostaminen ja sitä kautta sairauslomien pitäminen kohtuullisella tasolla asettaa edelleen suuren haas-

teen. Asian haastavuutta lisää henkilökunnan korkea keski-ikä. Haasteeseen on osaltaan vastattu jo vuonna 2007 käyttöön otetulla koko henkilökunnan kattavalla laajennetulla terveystarkastuksella. Hyvä johtajuus vähentää jossain määrin sairauslomia ja johtamiskoulutusta onkin pyritty esimiehille järjestämään. Tästä enemmän kohdassa 4.4. Alla olevasta kuvasta käy ilmi kaikkien poissaolojen jakautuminen eri muotoihin.

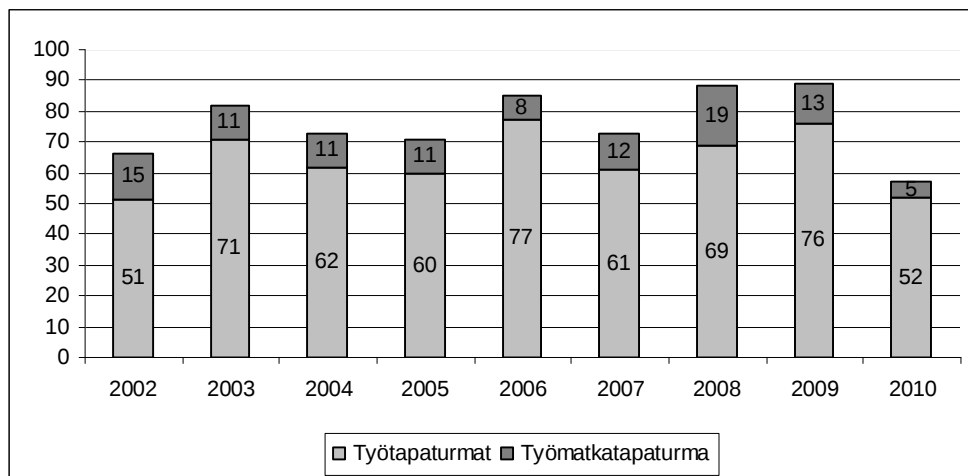


Kuva 7. Poissaolojen jakautuminen eri muotoihin vuonna 2010. Taulukossa ovat mukana kaikki työ- ja virkasuhteiset.

3.3. Tapaturmat

Sekä työ- että työmatkatapaturmien määrä väheni selvästi. Suurin selittävä tekijä tälle on varmasti henkilökunnan määrän väheneminen, kun sosiaalitoimen henkilöstö siirtyi Ylä-Savon SOTE ky:n palvelukseen. Työpaikat

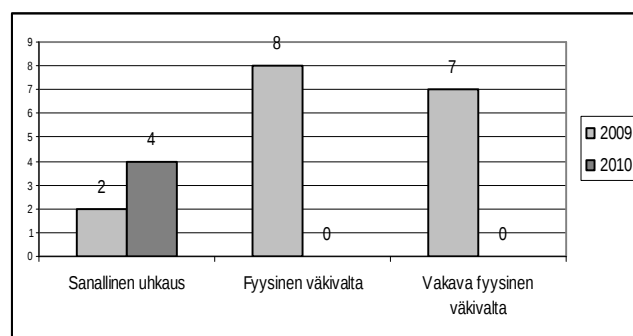
käsittelevät vaarojen arvioinnin päivitysten yhteydessä yhtenä vaaratekijänä myös työmatkoja. Alla olevasta kuvasta käy ilmi sairauslomien aiheuttaneet työtapaturmat ja työmatkatapaturmat vuosina 2002 - 2010.



Kuva 8. Tapaturmien lukumäärä.

3.4. Väkivalta- ja uhkatilanteet

Työssä, johon liittyy ilmeinen väkivallan uhka, on työolosuhteet järjestettävä siten, että väkivalta ja sen uhka estetään mahdollisuuksien mukaan ennakolta. Työturvallisuuslaki velvoittaa työntekijää ilmoittamaan havaitsemistaan epäkohdista työnantajalle. Iisalmen kaupungilla on käytössä väkivalta- ja uhkatilanteiden ilmoitusmenettely. Kaikki työsuojelun tietoon saatetut tilanteet käydään läpi ja sovitaan jatkotoimenpiteet.



Kuva 9. Väkivalta- ja uhkatilanteet

Vuonna 2010 työsuojelun tietoon saatettiin 4 kpl väkivalta- ja uhkatilanteita, kaikki sanallisia uhkauksia. Sanallisia uhkatilanteita esiintyy kuitenkin enemmän kuin työsuojelun tietoon saatetut neljä kappaletta. Fyysisiä ja vakavia fyysisiä väkivaltatilanteita työsuojelun tietoon ei tullut yhtään kappaletta.

3.5 Työpaikkojen ilmapiiri

Työturvallisuuskeskus julkaisee vuosittain kunta-alan työolobarometriä. Barometri kertoo ilmapuntarinomaisesti työelämän muutosten Iisalmen kaupungin henkilöstökertomus 2010

suunnista. Se on osoittautunut hyvin herkäksi reagoidessaan eri osa-alueilla tapahtuviin muutoksiin. Palvelukeskukset tekivät vuonna

2010 kyselytutkimuksen henkilöstölleen em. barometriä soveltaen. Seuraavassa on esiteltyinä koko kaupungin sekä palvelukeskusten

muutossuunnat vertailtaessa vuosia 2009 ja 2010.

3.5.1. Koko kaupunki

Verrattuna edelliseen vuoteen vuonna 2010 merkittävimmin koko kaupungissa ovat parantuneet työyhteisömme jäseniä koskevat yhteiset tavoitteet, työpaikan työkykyä ylläpitävä toiminta, työmotivaatio, omat vaikutusmahdollisuudet työhön, johtamistapa sekä työpaikan yhteishenki.

Jonkin verran ovat parantuneet myös työvälineiden ikä ja tarkoituksenmukaisuus, oma fyysinen kunto sekä työn henkinen rasittavuus.

Vuonna 2010 huolestuttavinta kehitys on ollut ennen kaikkea avoimessa keskustelussa kielteisistä asioista. Myös vuosina 2007, 2008 ja 2009 avoin keskustelu kielteisistä asioista nousi yhdeksi tärkeimmistä kehittä-

miskohteista. Tiedonkulun sekä työtahdin ja kiireen osalta on myös jonkin verran parannettavaa.

Henkilöstöhallinnossa on valmisteilla uusi varhaisen tuen toimintamalli. Toimintamallin käyttöönotto antaa aikanaan esimiehille työkaluja sekä neuvoja puheeksi ottamiseen.

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta työilmapiirin parantuneen entisestään vuonna 2010.

3.5.2 Hallintopalvelukeskus

Hallintopalvelukeskuksen työolobarometriin vastasi 38 henkilöä. Kysyttäessä työyhteisön jäseniä koskevista yhteisistä tavoitteista, yli puolet näkee, että asia on kunnossa. Tässä on selvää parannusta edelliseen vuoteen. Parannusta on tapahtunut myös kohdassa avoin keskustelu kielteisistä asioista. Tiedonkulku on myös parantunut.

Iisalmen kaupungin henkilöstökertomus 2010

Työpaikan työkykyä ylläpitävän toiminnan koetaan pääosin olevan kunnossa. Selvä enemmistö kertoi johtamistavan olevan kunnossa. Työmotivaatio saa hallintopalvelukeskuksessa parhaimman arvosanan. Arvio työntekijöiden omasta fyysisestä kunnosta

jakaantuu selkeimmin. Työvälineiden ikä ja tarkoituksenmukaisuus on pääosin kunnossa. Omien vaikutusmahdollisuuksien työhön koetaan olevan kunnossa. Työpaikan yhteishenki on kunnossa. Työn henkinen rasittavuus ja työtahti näyttää hallintopalvelukeskuksessa olevan pääosin kunnossa.

3.5.3. Sivistyspalvelukeskus

Sivistyspalvelukeskuksen työolobarometrin tulokset eivät ole vertailukelpoisia edellisvuoteen nähden, koska vastanneiden määrä ja organisaatio ovat muuttuneet. Päivähoito siirtyi sivistystoimeen vuoden 2010 alusta, minkä seurauksena sivistyspalvelukeskuksen henkilöstömäärä kasvoi yli 200 henkilöllä. Vuonna 2009 vastauksia saatiin 169 kpl ja vuonna 2010 niitä saatiin 267 kpl. Vapaiden kommenttien perusteella voi päätellä, että vastaajissa oli runsaasti päivähoidon henkilöstöä.

Parhaimmassa kunnossa olivat työmotivaatio, omat vaikutusmahdollisuudet työhön, johtamistapa, työpaikan yhteishenki sekä oma fyysinen kunto. Kehittämiskohteista

3.5.4. Tekninen keskus

Teknisen keskuksen osalta työilmapiiri näyttää kehittyneen erittäin suotuisasti, sillä ”kunnossa” vastanneiden määrä kohosi kai-

Hallintopalvelukeskuksessa kaikki työolobarometrin mittarit ovat positiivisella puolella, mutta parannettavaa on kohdissa: avoin keskustelu, oma fyysinen kunto ja työpaikan yhteishenki.

puolestaan kärjessä olivat työtahti ja kiire, työvälineiden ikä ja tarkoituksenmukaisuus, avoin keskustelu kielteisistä asioista sekä tiedonkulku.

Sivistyspalvelukeskuksessa on jatkettava edelleen kalusteiden ja muiden työvälineiden järjestelmällistä uusimista, että vähitellen kaikkiin yksiköihin saadaan asiallinen ja ajanmukainen työympäristö. Parannusta tuonevat koulujen laajat peruskorjaukset sekä uuden päiväkodin rakentaminen, mutta myös muiden yksiköiden kunnosta on huolehdittava. Palvelukeskuksen suuruus asettaa haasteita tiedonkululle ja siihen onkin mietittävä tehokkaita keinoja.

kissa kohdissa ja useissa kohdissa myönteisyys on kehittynyt reilusti.

Vain kolmessa kohdassa vastanneiden enemmistö ilmoitti olevan ”kehitettävää”, tiedonkulku 73 %, työtahti ja kiire 55 % ja avoin keskustelu kielteisistä asioista 52 %. Edellisenä vuonna em. kohtia oli seitsemän.

Keskeisin kehittämiskohta on edelleen tiedonkulku, vaikka tietoa on saatavissa runsaasti esim. netissä. Teken johtoryhmä on käsitellyt asiaa ja todennut mm., että työpaikkakokousten merkitystä tiedon välittämisessä tulee korostaa sekä kehittää laajem-

pien prosessien yksiköiden välistä tiedonkulkua.

Suhteellisesti eniten olivat kehittyneet kohdat, työpaikan yhteishenki, avoin keskustelu kielteisistä asioista, työyhteisön jäseniä koskevat yhteiset tavoitteet, työpaikan työkykyä ylläpitävä toiminta, johtamistapa ja työn henkinen rasittavuus.

3.5.5 Vapaa-aikapalvelukeskus

Vapaa-aikapalvelukeskuksen osalta tuloksia on analysoitu myös kokonaisuuden kannalta siten, että tuloksiin on laskettu kokonaisuudessaan keskiarvot vuodesta 2007 lähtien (pisteet suhteessa vastaajamäärään). Ainoastaan vuonna 2009 on kehitettävää (6,14) luku isompi kuin kunnossa (5,85). Vuonna 2010 luvut olivat kehitettävää 5,85 ja kunnossa 6,14.

Taulukosta näkee, että kehittämistarvetta on edelleen avoimessa keskustelussa, tiedonkulussa, johtamistavassa, työtahdissa/kiireessä ja työn henkisessä rasittavuudessa. Kunnossa näyttäisivät olevan yhteiset tavoitteet, työpaikan työkyky –toiminta, työmotivaatio, työvälineiden ikä, oma fyysinen kunto ja omat vaikutusmahdolliset työhön ja työpaikan yhteishenki.

4. INVESTOINNIT HENKILÖSTÖÖN

4.1 Työterveyshuolto

Vuoden 2002 alussa voimaan tullut uusi työterveyshuoltolaki korostaa henkilöstön koko työuran kestävästä systemaattista työkyvyn tukemisesta, ennakoivaa toimintatapaa, työterveyshuollon vastuuta työkyvyn ja kuntoutustarpeiden selvittämisessä sekä toiminnan suunnitelmallisuutta ja vaikuttavuuden arviointia.

lisalmen kaupungin henkilöstökertomus 2010

Työhyvinvointiin panostamalla voidaan lisätä terveyttä ja työhyvinvointia, vähentää sairauspoissaoloja ja myöhentää eläköitymistä.

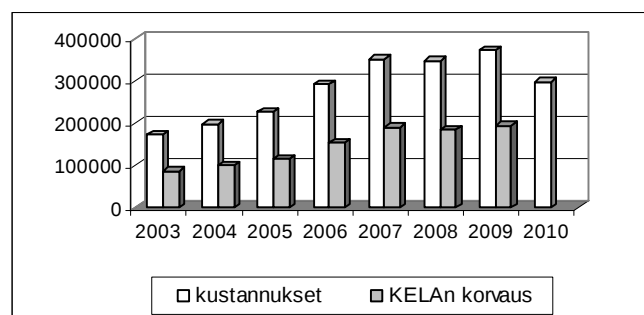
Työterveyshuollon kustannukset ovat nousseet tasaisesti vuosien aikana. Laajennettu työterveyshuoltosopimus on kuitenkin mahdol-

listanut tehokkaamman ongelmiin puuttumisen ja lääkärin konsultaation ongelmatapauksissa. Lisäksi tämä on ollut henkilöstölle edullinen palvelumuoto, joka vastaavasti on vähentänyt kansanterveystyön kustannuksia. Vuoden 2007 kustannusten nousu johtuu osittain silloin käyttöön otetusta ns. laajennetusta terveystarkastuksesta, jossa työfysioterapeutti tekee kattavan työkykykartoituksen. Tästä on kerrottu tarkemmin kohdassa 4.2. Tyky-toiminta. Vuoden 2010 kustannusten lasku puolestaan johtuu sosiaalitoimen henkilöstön, päivähoitoa lukuun ottamatta, siirtymisestä Ylä-Savon SOTE ky:n palvelukseen.

Suurin osa työterveydenhuollon kustannuksista muodostuu sairaanhoidon kustannuksista ja vain noin ¼ ehkäisevän työterveyshuollon kustannuksista. Ainakin osin sairaudenhoidon

suuri kysyntä selittynee henkilökunnan ikärakenteella. Vuonna 2009 sairaanhoidon kustannukset nousivat ensimmäisen kerran yli Kelan hyväksymän korvattavuuden rajan per henkilö. Vuoden 2010 kustannukset jäivät juuri ja juuri alle maksimikorvattavuuden.

Työterveyshuollon kustannuksiin saadaan Kansaneläkelaitokselta 50 - 60 %:n korvaus. Alla olevasta kuvasta käy ilmi työterveyshuollon kustannukset ja Kelan korvaukset.



Kuva 10. Työterveyshuollon kustannukset.

4.2. Tyky-toiminta

Tyky-termin alla toiminta on monipuolista, mielen ja kehon liikuttamisesta työpaikan ilmapiiriin ja johtamisen kehittämiseen. Vähenevän tyky-määrärahan vuoksi tyky-ohjausryhmä katsoi tarpeelliseksi muuttaa vuoden 2007 tyky-toiminnan täysin uusille linjoille. Vuoden 2007 määräraha ei enää riittänyt entisenlaiseen työyksikkökohtaiseen tyky-määrärahan myöntämiseen, joten ohjausryhmä päätti, että siitä luovutaan ja rakennetaan tarjonta määrärahan puitteissa mahdollisimman monipuoliseksi. Vuonna 2010 jatkettiin vuoden 2007 tehdyillä linjauksilla.

Iisalmen kaupungin henkilöstökertomus 2010

Iisalmen kaupunki tukee edelleen työntekijöidensä työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa kompensoimalla uimahalli- ja kuntosalikäyntejä Iisalmen uimahallissa (4 609 käyntiä) sekä käyntejä keila- ja tenniskeskuksessa (965 käyntiä). Myös kaupungin henkilökunnan fysiokimppajumppa / zumba jatkui entiseen malliin. Samoin vuonna 2008 aloitettu Pilates. Vesijumppa jouduttiin puolestaan lopettamaan syksyllä kävijämäärän vähyyden vuoksi. Työnantajan tuki vapaa-aikapalvelukeskuksen ohjatun liikunnan kausikorttiin (61

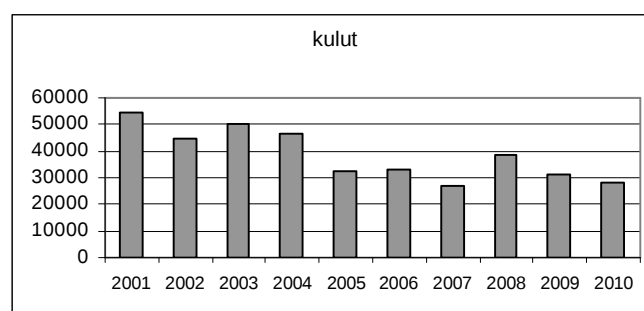
ostettua kortti), kansalaisopiston kursseihin (155 hlöä) ja vapaa-aikapalvelukeskuksen liikuntaryhmiin jatkui. Ohjatun liikunnan kausikorttia tuettiin 10 eurolla/kortti ja kurssien maksuihin osallistuttiin 25 %:n osuudella.

Vuonna 2007 käyttöön otettu laajennettu työterveystarkastus jatkui edelleen. Testiin kutsuttiin 146 henkilöä ja osallistumisprosentti siihen oli 75,3 %. Osallistumisprosentti on kokemusten mukaan parempi niissä yksiköissä, joissa testiin osallistuu ensin yksikön esimies. Laajennetussa terveystarkastuksessa työfysioterapeutti testaa henkilöiden lihaskunnon, sydän- ja verisuonielimistön kunnon, hapenotokyvyn, nivelliikkuvuudet ja lihasjäykkyydet. Testitulosten perusteella hän ohjaa tarvittaessa lääkärille lisätutkimuksiin ja antaa kaikille yksilölliset liikuntaohjeet tai ohjaa vapaa-aikapalvelukeskukselle ohjattuun toimintaa. Seurantatesti tehdään tarvittaessa saman vuoden aikana. Osallistumisprosentti laajennettuun terveystarkastukseen on kaikkina

vuosina ollut hyvä, noin 80 % ja se on saanut henkilökunnalta myönteistä palautetta.

Työnohjaukseen käytettiin määrärahaa reilu 5000 euroa ja vuoden aikana sitä myönnettiin kymmeneen eri yksilö- ja ryhmätyönohjaukseen. Kaikkiaan tyky-määrärahaa käytettiin 28 300 euroa eli noin 30 e/työntekijä (955 hlöä).

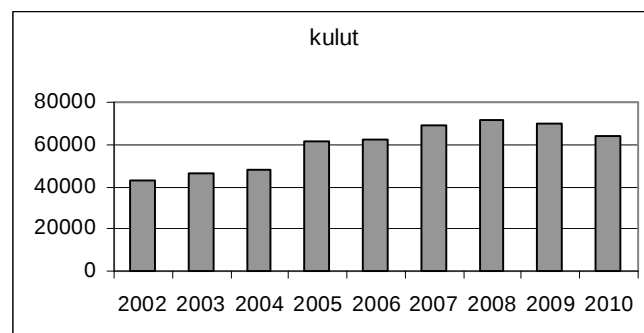
Vuoden 2008 määrärahan väliaikainen kasvu johtuu kaupunginvaltuuston syksyllä tykytoimintaan myöntämästä 10 000 euron lisämäärärahasta.



Kuva 11. Tyky-toiminnan kustannukset.

4.3. Työsuojelu

Työsuojelu on nähtävä yhtenä investointina henkilöstön hyvinvointiin. Entistä tärkeämmäksi on muodostunut henkinen työsuojelu, joka etsii uusia keinoja ennaltaehkäistä työpaikalla tapahtuvaa loppuun palamista ja muita negatiivisia ilmiöitä. Työsuojelun kustannukset on kuvattu viereisessä kuvassa.



Kuva 12. Työsuojelun kustannukset.

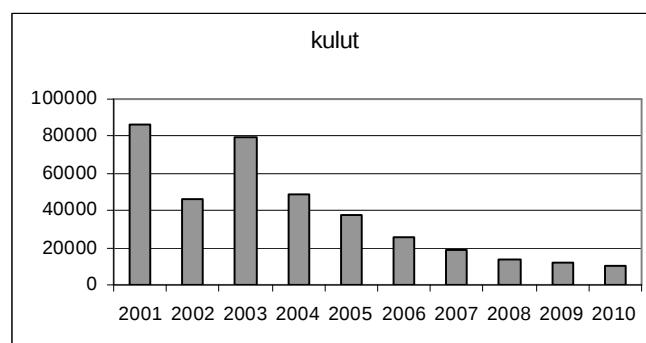
4.4. Koulutus ja kehittäminen

Henkilöstöhallinnon käytössä oleva kehittämisrahan määrä on karsittu vuosien mittaan varsin mitättömäksi. Sen avulla pystyttiin kuitenkin rahoittamaan yhdeksän esimiehen Jatko Jet –johtamiskoulutus ja osallistumaan lomatoimen esimiesten muutuskoulutukseen. Määrärahalla tuettiin myös 11 henkilön suoraan työtä tukevaa koulutusta tai tutkinnon suorittamista.

Esimiesten Jatko Jet -johtamiskoulutuksella pyritään vahvistamaan johtajuutta ja kehittämään työyhteisön toimintaa. Tukea antava ja oikeudenmukainen johtajuus on yhteydessä työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin. Hyvin-

voiva työntekijä on puolestaan kuntalaisten tärkein voimavara.

Oheisessa taulukossa on kuvattu henkilöstöhallinnon käytössä olevan koulutusrahan kehitys.



Kuva 13. Käytetyn koulutusmäärärahan kehitys.

5. HENKILÖSTÖVOIMAVAROJEN MENETYKSET

Käsitteellä "henkilöstövoimavarojen menetykset" tarkoitetaan henkilökunnasta poistuneiden määrää ja myös osaamisen määrää. Henkilöstösuunnitelmassa ja palvelustrategiassa vuo-

teen 2015 arvioidaan henkilöstöpoistuman määrää ja laatua tarkemmin ja kaikkea sitä, miten tähän poistumaan vastataan. Muu kuin eläkepoistuma kaupungilla on varsin vähäistä.

5.1. Eläköityminen

Joustava vanhuuseläkkeelle jääminen 63 ja 68 ikävuoden välillä ei ole lisännyt juurikaan henkilökunnan halukkuutta jatkaa työssä laskennallisen eläkeiän täyttymisen jälkeen. Lähes kaikki, muutamaa poikkeusta lukuun

ottamatta, ovat jääneet vanhuuseläkkeelle heti eläkeiän täytyttyä.

KuEL-eläkkeelle siirtyi 32 henkilöä vuonna 2010. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 57,9 vuotta. Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä

on noussut hitaasti viimeisen reilun 10 vuoden aikana lähelle 60 vuotta. Opetuspuolelta (taulukko VaEL) eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli tasan 60 vuotta ja näitä eläkepäivänsä aloittavia oli 5 henkilöä.

Taulukon 3 VaEL-eläkkeelle siirtyneiden osalta vuosittaiset tiedot ovat saatavilla vuodesta 2003 alkaen.

Taulukko 3

	KuEL-eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä	VaEL-eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2000	26	57,6		
2001	41	56,2		
2002	36	56,5		
2003	25	56,3	2	60,0
2004	24	59,8	8	60,1
2005	36	58,1	11	60,5
2006	33	56,2	9	60,2
2007	54	58,5	4	59,8
2008	50	59,2	6	61,0
2009	48	59,1	5	60,0
2010	32	57,9	3	61,7

Voimassa olevia osa-aikaeläkkeitä oli 31.12.2010 tilanteen mukaan 34 kpl. Uusia osa-aikaeläkkeitä alkoi vuoden 2010 aikana 9.

6. JOHTOPÄÄTÖKSET VUODESTA 2010 JA NÄKYMIÄ VUODELLE 2011

Vuoden 2010 henkilöstökertomuksen keskeinen viesti päättäjille ja henkilöstöpoliittisia ratkaisuja valmistelijoille on henkilökunnan ikääntyminen ja kiihtyvä eläköityminen. Esimerkkinä mainittakoon, että perhepäivähoidajista siirtyy 60 % eläkkeelle vuoteen 2020 mennessä. Tämä onkin edellyttänyt koko päivähoidon tuotantotavan uudelleenarviointia. Iisalmen kaupungin palveluksesta jäätin eläkkeelle viime vuonna keskimäärin 57,9 vuotiaina. Tämä on alhaisempi kuin kunta-alalla yleisesti. Jotta eläkeikää voitaisiin nostaa merkittävästi, vaatii se valtakunnallisia ratkaisuja ja uusia innovatiivisia paikallisia ratkaisuja työelämän kehittämiseksi eläkeikää lähestyvien näkökulmasta. Näitä ratkaisuja tuodaan käsiteltäväksi erillisen ikäohjelman muodossa. Työuran jatkaminen edellyttää myös taloudellisia panoksia työtoimintaan, työterveyshuoltoon, työsuojeluun ja henkilöstön kehittämiseen.

Myönteinen uutinen on, että sairaudesta johtuvat poissaolot ovat merkittävästi vähentyneet, keskimäärin 1,6 pv. Tämä merkitsi yhteensä noin neljän hengen vuosityöpanoksen nousua edelliseen vuoteen verrattuna. Nyt olisikin tärkeää pitää tästä myönteisestä suunnasta kiinni kehittämällä uusia keinoja sairauspoissaolojen vähentämiseen. Vaikka sairauspoissaolot ovat vähentyneet näyttää henkilökunnan työkyvyn kehittymisen olevan kahden suuntaista, toisaalta erinomaiseksi koettu työkuunto on kasvanut, mutta toisaalta huonoksi koettu työkuunto on lisääntynyt. Tästä voisi päätellä, että henkilökunta on jakaantumassa entistä selvemmin niihin, jotka pitävät hyvää huolta omasta työkunnostaan ja niihin jotka eivät riittävästi huolehdi työkunnostaan tai jokin sairaus estää työkunnan parantamisen. Työntekijän järjestämää työtoimintaa tulisikin kohdistaa jälkimmäiseen ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat pitävät todennäköisesti joka tapauksessa huolta työkunnostaan ilman työntekijän toimenpiteitäkin.

Työelämää on tuotu uusi termi työmarkkinakelpoisuus. Termin käyttöönotolla on haluttu tuoda esiin myös työntekijöiden oma vastuu ammattitaidon, työkuunnan ja työmotivaation ylläpitämisestä ja kehittämisestä. Työntekijällä on oma vastuunsa, mutta hyvin paljon riippuu työntekijästä itsestään miten tuoda työmarkkinakelpoisuuttaan vaalii ja kasvattaa.

Kunta-alan rekrytoinnin onnistumisesta riippuu myös kuntien palvelutuotannon taso. Työntekijämaineella tulee olemaan suurempi merkitys kuin aiemmin. Kaupunkistrategiaan 2020 kirjattu tavoite siitä, että Iisalmen kaupunki on esimerkillinen ja edistysellinen työntekijä vaatii päätöksentekijöiltä ja meiltä asioita valmistelevilta viranhaltijoilta uutta ajattelutapaa ja myös taloudellisia resursseja tuon tavoitteen toteuttamiseksi.

Esa Laukkanen
hallintojohtaja