



2018

HENKILÖSTÖKERTOMUS

Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
1.1	Henkilöstökertomuksen tavoitteet	4
1.2.	Henkilöstön määrä ja rakenne	4
1.3.	Henkilöstön ikärakenne.....	5
1.4.	Henkilöstökulut ja henkilöstösivukulut.....	6
2	Henkilöstön tila.....	7
2.1.	Sairauspoissaolot.....	7
2.2.	Työkyvyn tuki	9
2.3.	Tapaturmat	10
2.4.	Väkivalta- ja uhkatilanteet	11
2.5.	Poissaolot	11
3	Investoinnit henkilöstöön.....	12
3.1.	Työterveyshuolto.....	12
3.2.	Työsuojelu	13
3.3.	Tyky-toiminta.....	14
3.4.	Henkilöstön osaamisen kehittäminen.....	15
4	Henkilöstövoimavarojen menetykset.....	16
4.1.	Eläköityminen.....	16
5	Keskeiset muut kehittämistoimenpiteet vuonna 2018/ tavoitteet vuodelle 2019	18
5.1.	Esimiestoiminnan kehittäminen.....	18
5.2.	Henkilöstökysely 2018	18
5.3.	Keskeiset kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutuminen vuonna 2018	28
5.4.	Keskeiset kehittämiskohteet/toimenpiteet vuodelle 2019.....	29
6	Johtopäätökset vuodesta 2018 ja näkymiä vuodelle 2019.....	29

1 Johdanto

Vuonna 2018 noudatettiin vielä osittain vuoden 2016 alussa käyttöön otettua henkilöstöohjelmaa, joka pohjautui vuoden 2025 kaupunkistrategiaan. Syynä tähän oli, että keskeiset tavoitteet ja toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi ovat pysyneet ennallaan.

Iisalmen kaupungin uusi kaupunkistrategia 2030 on laadittu sillä periaatteella, että uusi kaupunkistrategia ohjaa kaikkea toimintaa. Tavoitteiden saavuttamiseksi on laadittu viisi erillistä strategista toimenpideohjelmaa. Henkilöstötyötä ohjaa ”Houkutteleva ja huolehtiva työnantaja” strateginen toimenpideohjelma. Sen strateginen tavoite on: Iisalmi osaa ja innostaa.

Strategiset tavoitteet/mittarit löytyvät vuoden 2018 talousarviosta ja käyttösuunnitelmasta. Strategisten tavoitteiden toteutumisesta on raportoitu osavuosikatsauksessa ja kaupungin vuoden 2018 tilinpäätöksessä/toimintakertomuksessa.

Henkilöstöpolitiikkaa ovat ohjanneet myös kaupungin arvot; tasa-arvo ja oikeudenmukaisuus, avoimuus, rohkeus, ympäristövastuullisuus. Avoimuutta ja tasapuolisuutta lisäämään on laadittu ohjeistuksia esimiehille ja henkilöstölle, jotka löytyvät intranetin henkilöstöoppaasta.

Vuoden 2018 henkilöstökertomus noudattaa rakenteeltaan aikaisempien vuosien henkilöstökertomuksia. Mukana on perinteellisiä henkilöstön tunnuslukuja kuten henkilöstön määrä ja rakenne, ikärakenne ja henkilöstökulut. Kertomukseen sisältyy myös henkilöstön tilaa kuvaavia tunnuslukuja, henkilöstöön tehdyt investoinnit sekä henkilöstövoimavarojen menetykset.

Henkilöstökertomuksessa on kuvattu myös keskeiset henkilöstön kehittämistoimenpiteet, kuten esimiestoiminnan kehittäminen ja henkilöstön kehittäminen sekä keskeiset muut henkilöstöhallinnon toteuttamat henkilöstön kehittämistoimenpiteet.

Henkilöstökertomus sisältää vuoden 2018 henkilöstökyselyn tulokset ja niistä tehdyn lyhyen analyysin. Kysely tehtiin marras-joulukuun vaihteessa ja se sisälsi ne kysymykset, joilla mitattiin ”Houkutteleva ja huolehtiva työnantaja” toimenpideohjelman tavoitteiden toteutumista. Kyselyn vastausprosentti oli hyvä (66 %) ja kuvaa varsin hyvin henkilöstön näkemyksiä, kun vastaajia oli 2/3 osaa koko henkilöstöstä.

Organisaatiouudistuksesta tehtyjen esimies- ja henkilöstökyselyjen perusteella tehtyjä kehittämistoimenpiteitä jatkettiin edelleen ja organisaatiouudistukselle asetetut tavoitteet ovat toteutuneet hyvin.

Henkilöstölle myönnetyllä ylimääräisellä 70 000 € tyky-rahalla on voitu tukea henkilöstön jaksamista ja lisätä yhteisöllisyyttä. Palaute on ollut erittäin hyvää.

Sinikka Laatikainen
henkilöstöpäällikkö

1.1 Henkilöstökertomuksen tavoitteet

Henkilöstökertomus täydentää omalta osaltaan toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tietoja henkilöstövoimavarojen nykytilasta ja kehityssuunnasta. Strategisten ja toiminnallisten tavoitteiden toteutumista seurataan myös osavuosikatsauksissa.

Henkilöstökertomuksen tavoitteena on myötävaikuttaa henkilöstön, työyhteisöjen ja johtamisen kehittymiseen. Henkilöstökertomuksessa kuvataan monien eri tunnuslukujen avulla henkilöstörakennetta sekä henkilöstön tilaa. Henkilöstökertomus tuottaa tietoa kehittämiskohteiden määrittelyn tueksi niin päättäjille kuin kaupungin johdolle, esimiehille sekä henkilöstölle.

Henkilöstökertomuksen tulosten avulla voidaan tehdä tarvittavia muutoksia toimenpideohjelmiin ja suunnata resursseja tarvittaessa uudelleen. Henkilöstökertomuksen tietoja voidaan hyödyntää myös vertailutietoina muihin kuntiin ja henkilöstövoimavarojen arvioinnin on katsottu parantavan henkilöstöjohtamisen tuloksellisuutta.

1.2. Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2018 lopussa Iisalmen kaupungin palveluksessa oli vakinaista henkilökuntaa 771 henkilöä. Vakinaisen henkilökunnan määrä on laskenut hieman vuosittain.

Taulukosta 1. käy ilmi henkilökunnan sijoittuminen toimialoittain vuonna 2018 ja palvelussuhteen luonteen mukaan myös vuosina 2011–2017.

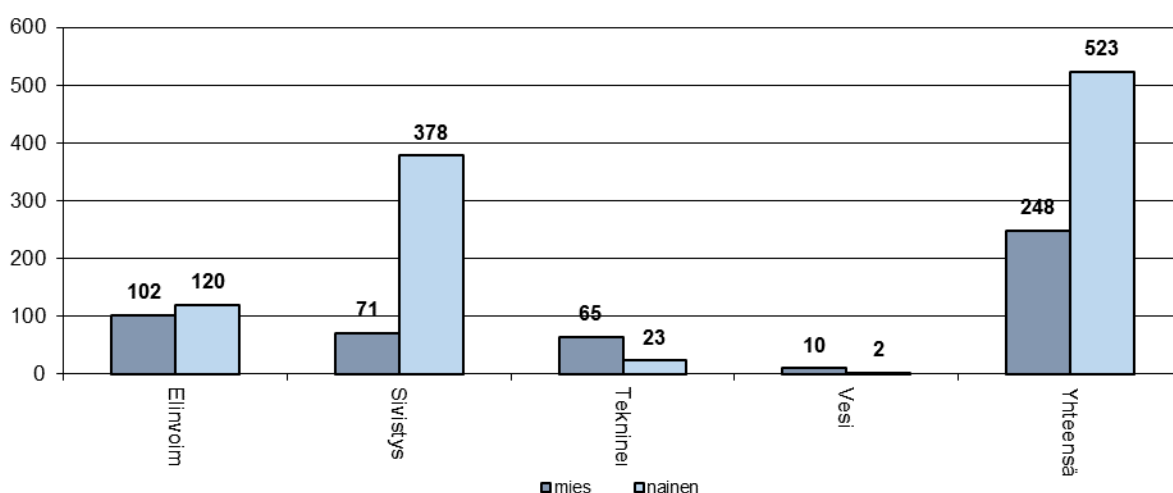
Taulukko 1 Henkilöstön määrän muutos 2011–2018

	Vaki- naiset	Sijaiset	Määrä- aikaiset	Oppisop- suhteis.	Työllis- tetyt	Yhteensä	Yht. ilman työllistettyjä
Elinvoima- ja konsernipalvelut	222	15	66	0	14	317	303
Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	449	37	73	0	9	568	559
Tekninen toimiala	88	2	8	0	5	103	98
Iisalmen Vesi	12	0	0	0	0	12	12
Yhteensä 2018	771	54	147	0	28	1000	972
Yhteensä 2017	786	74	136	0	30	1026	996
Yhteensä 2016	787	71	154	0	35	1047	1012
Yhteensä 2015	819	68	146	1	15	1049	1034
Yhteensä 2014	832	66	164	0	11	1073	1062
Yhteensä 2013	844	71	162	0	23	1100	1077
Yhteensä 2012	859	84	148	3	32	1126	1094
Yhteensä 2011	862	70	157	5	30	1124	1094

*kaupungin kautta edelleen kolmannelle sektorille sijoitetut velvoitetyöllistettävät

Iisalmen kaupungin henkilöstö on varsin naisvaltainen. 67,8 % (67 % 2017) vakinaisesta henkilöstöstä on naisia ja 32,2% (33 % 2017) miehiä. Sukupuolijakauma eri toimialoilla ilmenee seuraavasta kuvasta.

Kuva 1 Sukupuolijakauma toimialoittain 31.12.2018 vakinaiset (771 henkilöä)



1.3. Henkilöstön ikärakenne

Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä pysyi ennallaan edellisvuoteen verrattuna. Vakinaisen henkilökunnan keski-ikä oli 48,7 vuotta ja koko henkilökunnan keski-ikä 46,6 vuotta. Vakinaisen henkilökunnan suurimman ikäryhmän muodostivat 55–59 vuotiaat 21,9 %:n osuudella. Alle 30-vuotiaiden osuus vakinaisesta henkilöstöstä oli 3,4 %.

Uutta vakituista henkilöstöä palkattiin vuoden 2018 aikana palveluksesta poistuneiden tilalle lähinnä opetukseen ja asiantuntijatehtäviin. Vuoden 2018 aikana eläköityminen jatkui vuoden 2017 tasolla ja vaihtuvuutta oli etenkin johto- ja asiantuntijatehtävissä.

Ikääntymisen mukanaan tuomat kehittämisalueet ovat erityisesti eri-ikäisten johtamisessa, osaamisen, henkilöstön motivaation ja kehittymishalun ylläpitämisessä. Uuden osaavan henkilöstön rekrytointi tulee olemaan iso tulevaisuuden haaste.

Ikäohjelman ja muiden toimenpiteiden avulla pyritään vaikuttamaan ikärakenteen parantamiseen niin, että myös nuoret kokisivat kaupungin houkuttelevana työnantajana. Ikäohjelman toimenpideohjelmalla tuetaan kaikkien ikäryhmien hyvinvointia kaikissa työuran vaiheissa. HR-yhteistyötä rekrytoinnissa on lisätty Ylä-Savon muiden kuntien ja yritysten kanssa.

Taulukko 2 Vakinaisen henkilöstön keski-ikä toimialoittain 31.12.2018

Toimialat	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Elinvoima- ja konsernipalvelut	47,0	46,9	47,5	48,1	48,4	49,1	48,5
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	47,9	48,1	48	48,1	48,3	48,2	48,5
Tekninen toimiala	50,5	50	50,7	51,3	50,7	50,3	50,4
Iisalmen Vesi	56,1	54,9	54,5	54,5	50,2	46,4	46,3
Keski-ikä vakinaiset	47,8	47,9	48,1	48,4	48,5	48,7	48,7

Taulukko 3 Vakinaisen henkilöstön jakautuminen ikäryhmiin 31.12.2018

Ikä vuosina	Henkilöä	%-osuus
alle 30	26	3,4 %
30-34	64	8,3 %
35-39	71	9,2 %
40-44	98	12,7 %
45-49	99	12,8 %
50-54	139	18,0 %
55-59	169	21,9 %
60-64	102	13,2 %
65 ja yli	3	0,4 %
Yhteensä	771	100,0 %

1.4. Henkilöstökulut ja henkilöstösivukulut

Palkkausmäärärahat oli vuoden 2018 talousarviossa mitoitettu siten, että 1.8.2017 voimassa olleisiin palkkausperusteisiin oli laskettu 1,0 %:n palkkavaraus.

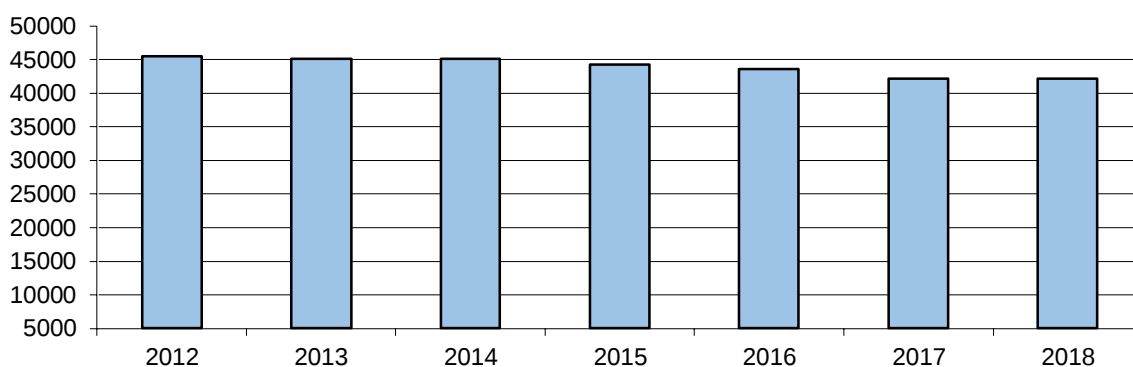
Vuoden 2018 tilinpäätöksen mukaan maksetut palkat ja palkkiot olivat 32,2 milj. euroa sekä eläkkeet ja muut henkilöstösivukulut 10,0 milj. euroa eli yhteensä 42,2 milj. euroa. Vastaava summa vuonna 2017 oli 42,2 milj. euroa, joten henkilöstömenot pysyivät edellisvuoden tasolla.

Henkilöstökulut ovat viime vuosina laskeneet. Tämä johtuu vuosien 2015 ja 2016 maltillisista palkankorotuksista ja siitä, että vuoden 2017 sopimukset eivät sisältäneet lainkaan palkankorotuksia. Vuoden 2018–2019 virka- ja työehtosopimukseen sisältyi 1,25 %:n yleiskorotus, mutta vasta 1.5.2018 alkaen. Kustannuksia pienensi myös julkisen sektorin 30 % lomarahaleikkaus ja henkilöstösivukulujen lasku, mistä oli sovittu kiky-sopimuksessa.

Vuoden 2018–2019 virka- ja työehtosopimukseen sisältyi tuloksellisuuteen perustuva kertaerä, jonka suuruus oli 9,2 % palkansaajan varsinaisesta palkasta. Sopimusten mukaan erä tuli maksaa vuoden 2019 tammikuussa. Kertaerän maksamisesta tehtiin paikallinen sopimus pääsopijajärjestöjen kanssa ja ne maksettiin sopimuksista poiketen jo joulukuussa 2018. Kertaerän suuruus henkilösivukuluineen oli kaikkiaan n. 244 000 euroa.

Kuvassa 2. on esitetty henkilöstökulujen kehitys vuodesta 2012 alkaen.

Kuva 2 Käyttöpuolen henkilöstökulut, sis. Iisalmen Veden (1000 €)



2 Henkilöstön tila

2.1. Sairauspoissaolot

Kaupungilla on vuosien ajan kehitetty erilaisia toimintatapoja työhyvinvoinnin johtamisen tueksi. Vuonna 2011 otettiin käyttöön Aktiivisen tuen –toimintamalli, joka auttaa esimiestä toimimaan tilanteessa, jossa työntekijällä ilmenee ensimmäisiä merkkejä työkyvyn heikkenemisestä. Myös vuonna 2015 hyväksytyn Ikäohjelman avulla haetaan myönteisiä vaikutuksia henkilöstön työkykyyn, osaamiseen, työtyytyväisyyteen ja työn sujumiseen kaikissa elämän vaiheissa koko työuran ajan. Lisäksi työnantaja on pyrkinyt ennaltaehkäisemään sairauspoissaoloja kehittämällä esimiesten johtamisosaamista, panostamalla työterveyshuoltoyhteistyöhön, henkilöstökoulutuksella, työolosuhteiden parantamisella, työpaikan riskien kartoituksella, työmenetelmien kehittämisellä ja uusien työvälineiden hankinnalla sekä järjestämällä työky-toimintaa.

Kevan analyysi Iisalmen kaupungin työkykyjohtamisen ja työkyvyttömyyskustannusten tilasta kertoo, että työkykyjohtaminen on meillä kokonaisuudessaan hyvällä, reagoivalla tasolla, josta on hyvä ponnistaa ennakoivampaan toimintatapaan. Myös sairauspoissaolot ovat hyvin hallinnassa. Niitä on vähemmän kuin verrokkeina olevilla keskisuurilla kunnilla. Tästä on hyvä jatkaa kohti strategista tavoitetta vähentää koko henkilökunnan sairauspoissaoloja vielä yhdellä päivällä.

Kevan mukaan ennakoivassa työkyvyn tuessa korostuvat osaaminen ja motivaatio, jolloin oleellista on selvittää mm. osaamisvajeet ja –tarpeet sekä motivaatio työntekoon. Näistä asioista on syytä keskustella paitsi työn arjessa, niin erityisesti kehityskeskustelujen yhteydessä. Vuonna 2019 aloitetaan koko henkilökuntaa koskeva osaamiskartoitus.

Vuoden 2018 koko henkilökunnan sairauspoissaolot olivat 15,3 kalenteripäivää henkilötyövuotta kohti. Valtaosa sairauslomista on palkallisia ja osapalkallisia ja niistä aiheutuu työnantajalle merkittäviä kustannuksia. Sairausajanpalkat vuonna 2018 olivat yhteensä 934 848,62 euroa (luvussa eivät ole mukana sosiaalikulut eivätkä sairauslomien sijaisten palkkauskulut). Vastaava luku vuonna 2017 oli 1 015 682 euroa.

Taulukko 4 Koko henkilökunta, kalenteripäivää/htv

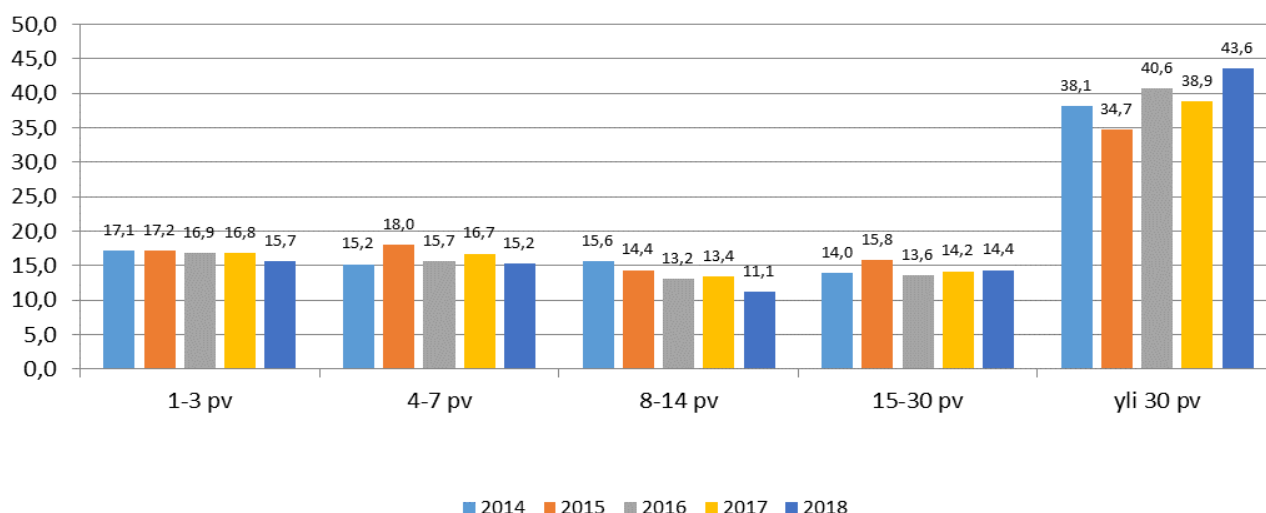
Vuosi	Sairauspoissaolopäivät	Htv	Pv/htv
2011	18 059	1 040,3	17,4
2012	17 569	1 028,1	17,1
2013	16 781	1 032,8	16,2
2014	15 512	1 019,6	15,2
2015	14 276	993,5	14,4
2016	15 466	986,5	15,7
2017	15 930	1 000,6	15,9
2018	14 884	974,5	15,3

Muihin henkilöstöryhmiin verrattuna maatalouslomitustyössä sattuu paljon sairauslomia aiheuttavia työtapaturmia ja työ on fyysisesti kuormittavaa. Koska maatalouslomitajat ovat kaupungin yksi suurimmista henkilöstöryhmistä, on maatalouslomitajien ja muiden henkilöstöryhmien sairauspoissaoloja syytä tarkastella myös erikseen. Vuonna 2018 lomittajien sairauspoissaolot olivat 31,5 pv/henkilötyövuosi (31,0 pv 2017) ja muiden henkilöstöryhmien 11,9 pv/htv (12,6 pv 2016). Maatalouslomitajien sairauspoissaoloissa tapahtui merkittävä nousu vuonna 2016 ja ovat nousseet sen jälkeen molempina vuosina lisää. Lomituspalvelun johto on tehnyt tiivistä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa tehostettujen tukitoimien muodossa ja kouluttanut henkilökuntaa tapaturmien ennaltaehkäisyssä.

Tarkasteltaessa koko henkilökunnan sairauslomia pituuden mukaan, käy selville, että yli 30 päivää kestäneiden sairauspoissaolojen osuus on hieman kasvanut edelliseen vuoteen verrattuna. Puolestaan sitä lyhyempien sairauspoissaolojen osuus on laskenut. Pitkien sairauspoissaolojen määrän kasvuun kiinnitettiin huomiota vuonna 2016. Sekä työterveyshuollon että Kevan kanssa on sovittu toimintatavoista, joilla tehostetaan työkyvyn tuen tarpeessa olevien työntekijöiden kartoittamista ja tuen piiriin ohjaamista. Myös esimiehille on korostettu aktiivisen otteen tärkeyttä silloin, kun työntekijän työkyvyssä alkaa olla viitteitä tuen tarpeesta.

Osa terveyshaitoista ja sairauspoissaoloista aiheutuu sisäilmaoireilusta. Tähän kaupunki vastaa tulevana vuosina mittavilla investoinneilla.

Kuva 3 Sairauspoissaolot 2014–2018 pituuden mukaan (%)



2.2. Työkyvyn tuki

Iisalmen kaupungilla on käytössä työkyvyn aktiivisen tuen toimintamalli työkyvyn ja työssä jatkamisen tukemiseksi. Koko henkilöstöä koskevan toimintatavan tavoite on työntekijän pitäminen työkykyisenä koko työuran ajan ja sitä kautta turvata koko työyhteisön toimivuus. Toimintamalli pitää sisällään varhaisen tuen, tehostetun tuen ja paluun tuen toimintatavat.

Työkykyä tuetaan eri osapuolten ja tukiorganisaatioiden yhteistyöllä. Esimies ennakoii johtamalla, työterveyshuolto antaa tukensa työn ja terveyden välisen suhteen asiantuntijana, henkilöstöhallinto tuottaa tietoa johtamisen tueksi ja tukee sekä esimiehiä että henkilöstöä, johto asettaa työkykyjohtamisen tavoitteet, arvioi työkykyjohtamista ja varmistaa työkykyjohtamisen osaamisen ja tukee esimiehiä. Työntekijä tukee hyvinvointia omalla toiminnallaan osallistumalla aktiivisesti sekä oman työnsä, hyvinvointinsa että koko työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen. Tarvittavia tukitoimia karotetaan myös työterveyslääkärin ja työkykykoordinaattorin kvartaalitapaamisissa. Johdon ja työterveyshuollon tapaaminen pidetään kerran vuodessa. Kevan ammatillisen kuntoutuksen vaihtoehtoja käytetään tarvittaessa.

Toimintamalli kannustaa esimiehiä tekemään aktiivista yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Työterveysneuvotteluja pidettiin vuoden aikana 49 kappaletta. Neuvotteluun osallistuu työterveyslääkärin, työntekijän ja esimiehen lisäksi usein myös työkykykoordinaattori ja tarvittaessa vastuualueen päällikkö. Neuvottelujen tuloksena työkyvyn tukemiseksi työntekijöiden työtä muokattiin, vaihdettiin työtehtäviä tai työyksikköä, Kevan osakuntoutustuella oli yhdeksän henkilöä. Ammatillisen kuntoutuksen tuen turvin viisi henkilöä koulutautui uuteen tehtävään joko omalle työntajalle tai tavoitteena työllistyä toiselle työntajalle. Työkokeilussa oli yhdeksän henkilöä.

2.3. Tapaturmat

Vuonna 2018 sattui 83 tapaturmaa. Tapaturmista 39 aiheutti työkyvyttömyyttä 577 sairauspoissaolopäivää. Tapaturman vakavuudesta riippuen, oli sairauspoissaolon pituus kolmesta päivästä usean kuukauden työkyvyttömyyteen. Kaikista vakuutusyhtiölle ilmoitetuista tapaturmista 44 ei aiheuttanut työkyvyttömyyttä lainkaan. Jäljempänä olevasta kuvasta käy ilmi työtapaturmat ja työmatkatapaturmat vuosina 2011–2018.

Taulukko 5 Sairauspoissaoloja aiheuttaneet työtapaturmat

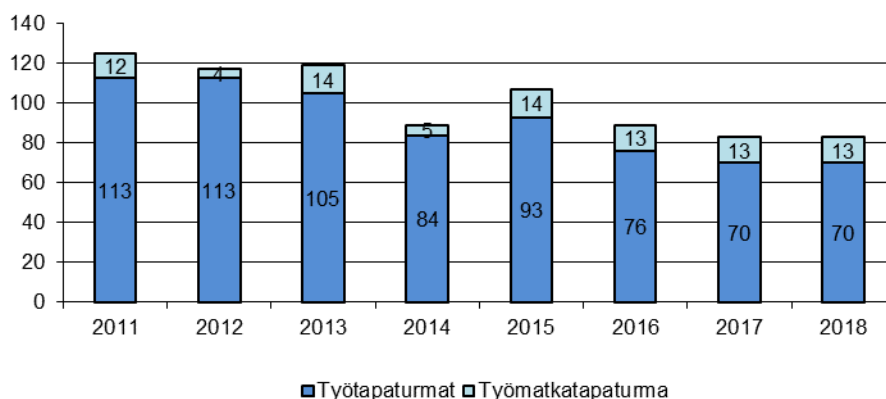
	Ei poissaoloa aiheuttaneet tapaturmat	Poissaolon aiheuttaneet tapaturmat	Sairauspoissaolopäivien määrä
2015	47	60	1113
2016	39	50	743
2017	35	48	1152
2018	44	39	569

Maatalouslomitustyö on tapaturma-altista ja kaikista vuonna 2018 sattuneista 83:stä työtapaturmasta 37 sattui lomitustyössä. Näistä tapaturmista aiheutui 410 sairauspoissaolopäivää. Tapaturmista 18 oli eläinten aiheuttamia.

Lomitustyö maatilalla sisältää jatkuvasti muuttuvia ja haasteellisia tilanteita. Ennakoiva vaarojen tunnistaminen ja kiinteä yhteistyö maatalousyrittäjän kanssa on tärkeä osa tapaturmien ennaltaehkäisyä. Lomittajilla on käytössään lomituspalvelun henkilökunnan kehittäminen Työturvallisuuden tsekkilistä, joka muistuttaa ennakoivasta työskentelytavasta ja sitä kautta turvallisesta työpäivästä.

Muulle henkilökunnalle sattui 46 työtapaturmista, joista 14 aiheutui liukastumisista ja kaatumisista. Tapaturmien tutkinnan yhteydessä on korostettu ympäristön havainnointia ja mm. oikeiden jalkineiden valintaa.

Työtapaturmia pyritään ennaltaehkäisemään toimipistekohtaisen vaarojen arvioinnin avulla ja tekemällä korjaustoimenpiteitä havaittujen riskien osalta. Kaikki sattuneet työtapaturmat tutkitaan työsuojeluvaltuutettujen johdolla yhdessä yksikön esimiehen kanssa. Tapaturmat käsitellään työyksiköissä vastaavien tapausten estämiseksi.

Kuva 4 Tapaturmien lukumäärä


2.4. 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.

Taulukko 6 Väkivalta- ja uhkatilanteet

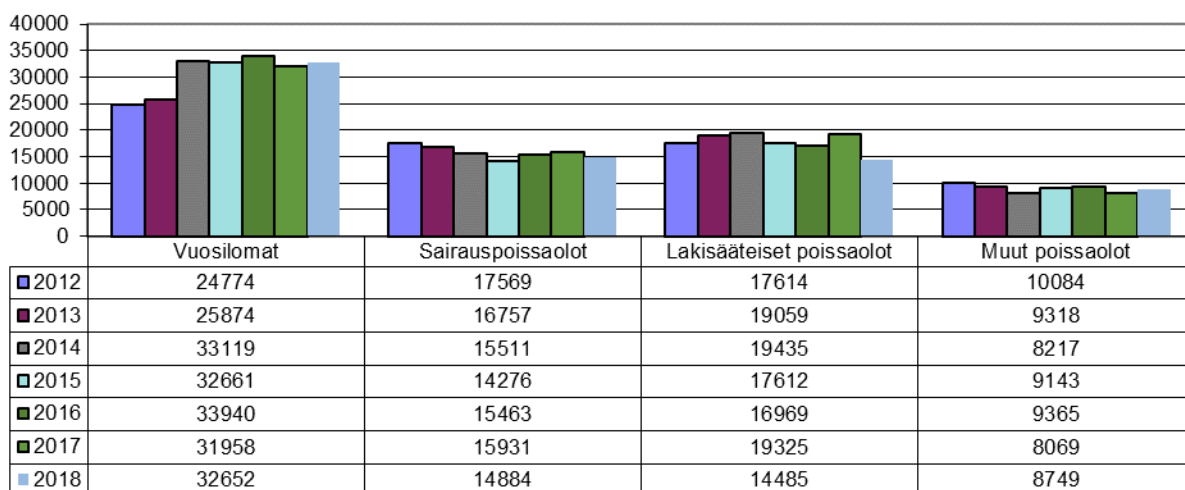
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Sanallinen uhkaus	7	5	5	5	1	3	7	6
Fyysinen väkivalta	3	1	13	15	3	7	9	7
Vakava fyysinen väkivalta	0	1	1	0	0	0	0	1

Vuonna 2018 työsuojelun tietoon saatettiin yhteensä 14 väkivalta- ja uhkatilannetta. Vakavia fyysisiä väkivaltatilanteita työsuojelun tietoon tuli 1. Tyypillistä väkivalta- ja uhkatilanteille on, että saman henkilön käyttäytyminen aiheuttaa useamman ilmoituksen vuoden aikana. Häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta tuli henkilöstöhallintoon/työsuojeluun viisi kirjallista ilmoitusta. Kaikki työsuojelun tietoon saatetut tilanteet käsitellään ja sovitaan tarpeellisista toimenpiteistä.

2.5. Poissaolot

Kuvasta 6 käy ilmi kaikkien poissaolojen jakautuminen eri muotoihin. Lakisääteisiin poissaoloihin tilastoidaan perhe- ja vuorotteluvapaat, määräaikaisten kuntoutustuet, opintovapaat, julkiset tehtävät, asevelvollisuus ja veso-päivät. Muihin poissaoloihin tilastoidaan mm. koulutukset ja virkamatkat.

Kuva 5 Poissaolojen jakautuminen eri muotoihin 2011–2018 (kaikki työ- ja virkasuhteiset)



3 Investoinnit henkilöstöön

3.1. Työterveyshuolto

Työterveyshuollon palveluntuottajaksi vaihtui 1.7.2017 Terveystalo. Eli vuosi 2018 oli ensimmäinen kokonainen vuosi uuden toimijan kanssa. Tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa työkyvyn tuen ennaltaehkäisevässä työssä on tuottanut tulosta. Työterveyshuollon toiminnan painopiste on siirtynyt entisestä sairaanhoitopainotteisesta ennaltaehkäisevän toiminnan puolelle. Ennaltaehkäisevän toiminnan osuus oli peräti 58 %, kun se aikaisemmin oli vajaat 40 %. Ennaltaehkäisevän toiminnan vaikutukset ovat pitkällä aikavälillä tehokkaampia ja pitkävaikutteisempia sekä työnantajan että ennen kaikkea yksilön itsensä kannalta.

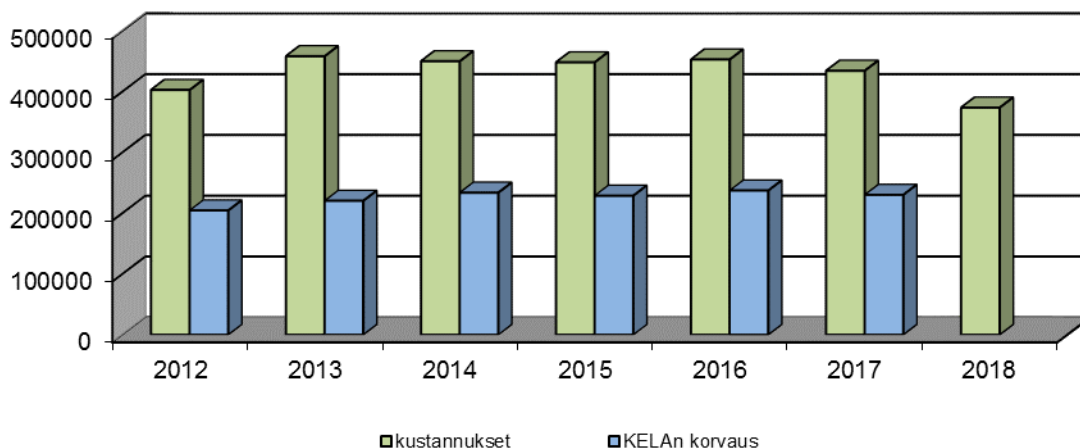
Työterveyshuoltolakikin korostaa henkilöstön koko työuran kestäväää systemaattista työkyvyn tukemista, ennakkoivaa toimintatapaa, työterveyshuollon vastuuta työkyvyn ja kuntoutustarpeen selvittämisessä sekä toiminnan suunnitelmallisuutta ja vaikuttavuuden arviointia. Työhyvinvointiin panostamalla voidaan paitsi lisätä terveyttä ja työhyvinvointia, myös vähentää sairauspoissaoloja ja myöhentää eläköitymistä.

Kevan asiantuntija ovat todenneet, että työnantajan toimintatapaohjeistukset ja ohjelmat ovat Iisalmen kaupungilla kunnossa ja työkykyjohtaminen on hyvällä reagoivalla tasolla. Jotta pääsemme työkykyjohtamisessa hyvälle ennakoivalle tasolle, on meidän; johdon, esimiesten ja henkilöstöhallinnon toimintaa edelleen kehitettävä.

Työterveyshuollon kustannukset laskivat noin 60 000 euroa verrattuna edelliseen vuoteen, jolloin palveluntarjoajina olivat puolet vuodesta ensin Verso ja toisen puolen Terveystalo. Sopimus työterveyshuollon palveluista oli saman tasoinen molempina vuosina.

Työterveyshuollon kustannuksiin saadaan Kelalta 50–60 %:n korvaus ja maatalouslomittajien osalta työnantajalle jäävät kustannukset korvaa Mela.

Kuva 6 Työterveyshuollon kustannukset



3.2. Työsuojelu

Työsuojelu muodostuu henkilöstön terveyden ja henkisen hyvinvoinnin ylläpidosta, riskien hallinnasta, tapaturmien ja sairauksien ennaltaehkäisystä sekä tuotantotoiminnan ja työvälineiden hyvästä ylläpidosta ja jatkuvasta kehittämisestä. Työsuojelun toimintaohjelmassa määritellään työsuojelun päämäärä ja tavoitteet, vastuut ja toimitavat. Toimintaohjelmaan on koottu kaikki Iisalmen kaupungilla käytössä olevat toimitavat, joilla pyritään parantamaan työoloja ja työhyvinvointia, kohti strategista ohjelmaa houkutteleva ja huolehtiva työnantaja.

Työyksiköissä tehtävällä työn riskien arvioinnilla saadaan kokonaiskuva työpaikan työturvallisuuden ja työterveyden tilasta ja kehittämistarpeista. Vaarojen selvittämiselvoite perustuu työturvallisuuslakiin ja koskee kaikkia työnantajia.

Työkykyyn liittyvissä asioissa, kuten työkyvyn varhaisen tuen toteutumisessa työpäällä, sairauspoissaolojen seurannassa ja sisäilmaongelmien käsittelyssä toimitaan yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Työsuojelun ja työterveyshuollon edustajat ovat mukana sekä kohdekohtaisten sisäilmatyöryhmien että sisäilma-asioiden ohjausryhmän kokoonpanoissa. Toimintamalli sisäilmaongelmasta ilmoittamisesta ja moniammatillisten työryhmien säännölliset kokoontumiset ovat jäntevöittäneet osaltaan sisäilma-asioiden käsittelyä, ohjaamista ja seurantaa.

Vuonna 2018 aloitettiin käytäntö tutkia kaikki sattuneet työtapaturmat ja kokemukset tutkinnasta ovat olleet positiiviset. Tutkinnassa selvitetään mitä tapahtui, miksi tapahtui ja miten voidaan samankaltaiset tilanteet estää tulevaisuudessa.

Itä-Suomen aluehallintovirasto suoritti saamansa valvontapyynnön perusteella kohdennetun työsuojelutarkastuksen uimahallille, kahdelle koululle ja yhdelle päiväkodille. Työturvallisuuden parantamiseksi, antoi aluehallintovirasto sisäilman laatuun liittyviä kehotuksia ja toimintaohjeita.

LähiTapiolan henkilövakuutus pitää sisällään kolme ilmaista koulutuspäivää vuosittain. Yksi päivästä suunnattiin esimiehille aiheena psykososiaalisen kuormituksen tunnistaminen ja ennaltaehkäisy. Kaksi päivää käytettiin maatalouslomituksen henkilökunnan tapaturmatutkintakoulutukseen.

Henkilökunnan ensiapuvalmiuden vahvistamiseksi järjesti työsuojelu kolme ensiapukurssia. Tehdyn kartoituksen perusteella voidaan todeta, että Iisalmen kaupungin ensiapukoulutettujen määrä täyttää reilusti viiden prosentin yleisen tavoitteen. Toisaalta taas kaikista yksiköistä ei löydy ensiaputaitoisia henkilöitä riittävästi. Tähän vastataan esimiehiä tiedottamalla ja järjestämällä tarpeellinen määrä koulutusta.

3.3. Tyky-toiminta

Tyky-toiminta tähtää terveyden ja hyvinvoinnin parantamiseen työuran kaikissa vaiheissa. Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla työnantaja ja työntekijät yhdessä edistävät ja tukevat jokaisen työ- ja toimintakykyä. Tyky-toiminta on monipuolista, mielen ja kehon liikuttamisesta työpaikan ilmapiiriin ja johtamisen kehittämiseen.

Iisalmen kaupunki tukee työntekijöidensä työkykyä ylläpitävää ja edistävää toimintaa mm. kulttuuri- ja liikuntaseteleiden muodossa. Henkilökunnalla on mahdollisuus lunastaa 5 euron arvoisia seteleitä 3 euron omavastuulla. Vuonna 2018 henkilökunta osti käyttöönsä 5 721 seteliä. Omaehtoista liikkumista tuetaan myös kompensoimalla uimahalli- ja kuntosalikäyntejä sekä käyntejä liikuntapalveluiden ohjatussa toiminnassa. Kaupungin henkilökunnan omia ohjattuja liikuntaryhmiä toimi neljä, fysiokimppajumppa, Pilates, miesten liikuntaryhmä sekä perhepäivähoitajien liikuntaryhmä. Lisäksi henkilökunnalla on omia erilaisten joukkuelajien parissa kokoontuvia ryhmiä. Työnantajan tuki liikuntaryhmiin ja ohjatun liikunnan kausikorttiin sekä kansalaisopiston kursseihin jatkui. Ohjatun liikunnan kausikorttia tuettiin 10 eurolla/kortti ja kursien maksuja 25 %:n osuudella.

Kaupunginhallitus myönsi 21.5.2018 kokouksessa kaupungin henkilökunnan työhyvinvoinnin edistämiseen 70 000 euroa vuoden 2017 positiivisen tilinpäätöksen johdosta. Henkilöstön kehittämisryhmä järjesti koko henkilöstölle mm. li-sakki keilaturnauksen helmikuussa, lajikokeiluillan elokuussa sekä henkilöstöjuhlan marraskuussa. Henkilökunnalla oli mahdollisuus lunastaa 50 euron arvosta Smartum liikunta- ja kulttuuriseteleitä 5 euron omavastuulla (yhteensä 4 110 seteliä). Kaikkiaan tykymäärärahaa käytettiin 106 706 euroa eli noin 110 €/työntekijä (972 hlöä).

Työnohjaukseen varattua henkilöstöhallinnon määrärahaa käytettiin 9 451 euroa viiden yksikön erilaisiin työn sujumista tukeviin koulutuksiin

3.4. Henkilöstön osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämisessä pyritään työtehtävien ja henkilöstön osaamisen tasapainoon. Henkilöstön koulutusmäärärahat on pidetty hyvällä tasolla. Vuoden 2018 talousarvio sisälsi keskitettyä koulutusmäärärahaa 29 200 euroa.

Henkilöstön kehittämissuunnitelma pitää sisällään osaamisen kehittämisen tavoitteet, yleiset periaatteet, menetelmät, toteuttamissuunnitelman ja seurantamenettelyt. Kehittämissuunnitelma toimii osaamisen johtamisen tukena esimiehille ja antaa henkilöstölle kokonaiskuvan osaamiseen ja sen kehittämiseen liittyvistä asioista.

Osaamisen kehittämisen tueksi hankitulla Kuntarekryn osaamisen hallinta-työkalulla kehitetään osaamista tavoitteellisesti. Kaikille tarvittaville osaamisille asetetaan tavoitteet ja henkilöstön osaamiset käydään läpi kehityskeskusteluissa.

Perehdytys

Uusien ja pitkään työstä poissaolleiden työntekijöiden perehdyttäminen tapahtuu perehdyttämisen tarkistuslistan ja sen pohjalta tehtävän perehdytysuunnitelman avulla. Kaikki perehdyttämisen tarkistuslistassa mainitut asiat löytyvät sähköisestä henkilöstöoppaasta. Perehdytyksen avuksi luotu toimintatapa on yhtenäistänyt perehdyttämisen käytäntöjä ja sähköinen henkilöstöopas antaa työntekijöille mahdollisuuksia laajempaan itsenäiseen perehtymiseen.

Kehityskeskustelut

Ammatillisista kehittymistarpeista keskustellaan vuosittain kehityskeskustelujen yhteydessä. Kehityskeskustelut ovat keskeinen keino varmistaa organisaation tavoitteiden saavuttaminen ja tarvittavan osaamisen kehittyminen työyhteisössä. Henkilökohtaisen kehityskeskustelun tarkoituksena on varmistaa, että jokainen työntekijä tietää tehtävänsä ja tavoitteensa ja että hänellä on työtehtävien edellyttämä ammattitaito ja osaaminen.

Vuonna 2017 otettiin uutena toimintona käyttöön ryhmäkehityskeskustelut, joita voidaan hyödyntää mm. työyksikön yhteisten tavoitteiden suunnittelussa ja seurannassa. Tavoitteiden mukaan kehityskeskustelut tulee käydä kerran vuodessa. Vaikka käytössä on ryhmäkehityskeskustelut, tulee henkilöstölle tarjota aina mahdollisuutta myös henkilökohtaiseen kehityskeskusteluun.

Kehityskeskustelujen käynnin osalta tavoite on 100 %. Koko henkilöstön tasolla kehityskeskustelut toteutuivat 80,9 prosenttisesti.

Maatalouslomittajien osalta kehityskeskustelut on pystytty käymään joka toinen vuosi (tavoite 50 %/v, 100 %/2 v) maatalouslomittajien suuren henkilömäärän ja työn luonteen vuoksi, mikä pienentää kokonaisprosenttia merkittävästi. Muun henkilöstön osalta kehityskeskustelujen toteumaprosentti vuonna oli 93,6 %.

Henkilöstökoulutus

Ammatillinen henkilöstökoulutus on keskeinen osa henkilöstön osaamisen kehittämistä. Ammatillisen osaamisen kehittämisestä ja ylläpitämisestä vastaavat työyksiköt

itse varaamalla siihen tarvittavat määrärahat talousarvioon. Henkilöstön osaamista on kehitetty toimialojen laatimien koulutussuunnitelmien mukaisesti.

Henkilöstöhallinnon vuoden 2018 keskitetyllä koulutusmäärärahalla järjestettiin koko henkilökunnalle suunnattua yhteistä koulutusta eri aihepiireistä, työyhteisöjen sopeutumisvalmennusta, kun työkaverit tai esimies vaihtuivat tai työyhteisön toiminnassa todettiin selviä puutteita. Keskitetyllä koulutusmäärärahalla järjestettiin myös ammatillista lisäkoulutusta, kun työtehtävät muuttuivat vaativimmiksi. Keskitetystä koulutusmäärärahasta kustannetaan myös esimiespäivien yhteydessä olevat esimieskoulutukset. Koko esimiesjoukolle suunnatut koulutukset keskittyivät vuonna 2018 strategisen johtamisen tukemiseen.

Esimiesten osalta tavoitteena on, että kaikki kaupungin esimiehet käyvät jonkin johtamista tukevan koulutuksen eli käytännössä JET-koulutuksen. Vuonna 2018 JET-koulutuksessa oli kaksi henkilöä.

Tiiminvetäjille oli omaa tiiminvetäjäkoulutusta, joka alkoi vuoden 2017 puolella ja päättyi maaliskuussa 2018. Keskitetystä koulutusmäärärahasta kustannetaan myös eläkevalmennukset eläkkeelle siirtyville henkilöille.

Koulutussuunnitelmassa olevista koulutuksista saa koulutuskorvausta työttömyysvakuutusrahastolta. Koulutussuunnitelmat vuodelle 2018 hyväksyttiin kaupungin yhteistyöryhmässä yt-lain mukaisesti ja koulutuskorvaukseen oikeuttavia koulutuspäiviä kertyi yhteensä 1 258 pv. Koulutuskorvauksen määrä edellä mainituista päivistä oli yhteensä 21 575,96 euroa. Palkallisia koulutuspäiviä oli kaikkiaan 2 278 päivää.

4 Henkilöstövoimavarojen menetykset

Käsitteellä ”henkilöstövoimavarojen menetykset” tarkoitetaan henkilökunnasta poistuneiden määrää ja myös osaamisen määrää. Muu kuin eläkepoistuma on kaupungilla melko vähäistä. Muuta kuin eläköitymisestä johtuvaa poistumista tapahtuu eniten opetuksessa ja maatalouslomituksessa.

4.1. Eläköityminen

Vuoden 2017 eläkeuudistuksessa poistui osa-aikaeläke ja tilalle tuli osittain varhennettu vanhuuseläke. Vanhuuseläkkeen alaikäraja nousee asteittain 63 vuodesta 65 ikävuoteen vuodesta 2018 alkaen kaikilla heillä, joilla ei ole Kevan määrittelemää ns. henkilökohtaista eläkeikää. Henkilökohtainen eläkeikä (63 ja 65 ikävuoden välillä) säilyi ennallaan. Kaupungin palveluksessa on suuri joukko ihmisiä, joilla on tämä Kevan määrittelemä 63 ikävuotta korkeampi henkilökohtainen eläkeikä.

Joustava vanhuuseläkkeelle jääminen 63 ja 68 ikävuoden välillä on vaikuttanut joidenkin halukkuuteen jatkaa työssä eläkeiän täyttymisen jälkeen. Hyvin tavallista on, että työskennellään vielä joitakin kuukausia eläkeiän täyttymisen jälkeen, jotkut jopa vuoden tai kaksi vuoden. Edelleen kuitenkin suurin osa vanhuuseläkeikään saakka työskentelevistä jää eläkkeelle heti eläkeiän täytyttyä. Iisalmen kaupungin palveluk-

sessä on vielä opettajia, joiden ammatillinen eläkeikä on 60 vuotta. Suurin osa opettajista on jäänyt eläkkeelle tuon iän saavutettuaan.

KuEL-vanhuuseläkkeelle siirtyi 18 henkilöä ja heidän keski-ikänsä oli 64,1 vuotta. Opetuspuolelta VaEL-vanhuuseläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 59,8 vuotta. Keskimääräinen eläköitymisikä kaikki eläkemuodot (KuEL/VaEL vanhuus-, työkyvyttömyys, osatyökyvyttömyyseläke) huomioon ottaen oli 60,8 vuotta.

Täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyneiden määrää pyritään pienentämään mm. oikea-aikaisella varhaisella ja tehostetulla tuella sekä aktiivisella työterveysyhteistyöllä. Työkyvyn tukitoimista huolimatta työkykynsä menetti ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi kuusi henkilöä.

Eläköitymässä olevalle henkilöstölle järjestettiin eläkevalmennusta, jolla haluttiin tukea eläköityviä henkilöitä elämänmuutoksessa, jonka eläköityminen aiheuttaa. Valmennus on saanut hyvää palautetta ja sitä jatketaan edelleen.

Taulukko 7 Eläkkeelle siirtyneet

	Kaikki eläkkeelle siirtyneet (kaikki eläkelajit)		KuEL-vanhuus-eläkkeelle siirtyneet		VaEL-eläkkeelle siirtyneet	
		Keski-ikä		Keski-ikä		Keski-ikä
2009	51	59,2	17	63,2	4	62,0
2010	38	58,2	12	63,6	4	61,8
2011	37	57,4	15	63,7	7	61,8
2012	31	60,6	15	64,5	5	60,3
2013	36	60,3	19	64,2	4	62,4
2014	37	59,3	14	63,8	9	61,1
2015	36	60,7	15	63,5	9	60,2
2016	47	61,6	31	63,6	2	61,5
2017	39	59,3	16	63,6	6	60,3
2018	39	60,8	18	64,1	5	59,8

Osa-aika-eläkkeellä oli vuoden lopussa 5 henkilöä. Uusia osa-aika-eläkkeitä ei alkanut, koska 1.1.2017 oli viimeinen mahdollinen päivä osa-aika-eläkkeelle jäämiselle. Osa-aika-eläkeläisten keski-ikä oli 63,8 vuotta.

Taulukko 8

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Osa-aika-eläke	23	18	17	14	8	7	5
Osatyökyvyttömyyseläke	12	11	12	15	20	21	23
Yhteensä	35	29	29	29	28	28	28

Osatyökyvyttömyyseläkkeellä oli 23 henkilöä ja heidän keski-ikä oli 57,5 vuotta. Vuonna 2018 osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 10 henkilöä. Osatyökyvyttömyyseläkkeen turvin työn osa-aikaistamisen tarkoituksena on tukea työssä jatkamista aiempaa kevyemmällä työmäärällä ja antaa näin mahdollisuus pidentää työuraa työkyvyn heikkenemisestä huolimatta.

5 Keskeiset muut kehittämistoimenpiteet vuonna 2018/ tavoitteet vuodelle 2019

5.1. Esimiestoiminnan kehittäminen

Johtamisjärjestelmän tulee toimia kaikilla organisaatiotasolla, koska se konkretisoi strategiset tavoitteet ja toimenpiteet. Sen tehtävä on varmistaa henkilöstön sitoutuminen strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Esimiestoiminnan kehittäminen on ollut jatkuvaa ja siihen panostetaan joka vuosi.

Kaupungin organisaatiossa on 3 toimialajohtajaa, 11 vastuualueen päällikköä ja 47 toimintayksikön esimiestä. Lisäksi elinvoima- ja konsernipalveluihin on muodostettu tiimejä, joissa päivittäinen työjohto ja rutiinipäätösten tekeminen on delegoitu tiiminvetäjille. Toimintayksiköiden esimiesten ja tiiminvetäjien tehtäväjakoon laadittiin tarkka tehtäväjako vuoden 2018 alussa ja se on selkiyttänyt toimintaa. Konsernipalveluissa on vastuualueiden päälliköillä ja toimintayksiköiden esimiehillä vahva asiantuntijarooli ja tiimien perustaminen on antanut ko. viranhaltijoille enemmän aikaa asiantuntijatehtävien hoitamiseen.

Painopistealueena esimiestyön kehittämisessä oli vuonna 2018 strategisen johtamisen kehittäminen ja strategisen ajattelun tuominen kiinteästi mukaan työyhteisöjen toimintaan. Myös kaupungin arvojen näkymistä ja merkitystä esimiestyössä korostettiin.

Esimiestyötä on tuettu myös kaksi kertaa vuodessa järjestettävillä esimiestilaisuuksilla, joihin lähes poikkeuksetta kaikki esimiehet ovat osallistuneet. Tilaisuuksissa on käyty läpi mm. henkilöstö- ja talousasioita sekä muita ajankohtaisia asioita. Vuoden 2018 kevään esimiespäivän teemana oli kaupunkistrategian jalkauttaminen ja joulukuun esimiesinfon keskeinen teema oli työkykyjohtaminen/korvaavan työn toimintamallin käyttöönotto vuoden 2019 alussa.

Esimiesvalmennuksilla on pyritty vahvistamaan johtajuutta ja kehittämään työyhteisön toimintaa. Tukea antava ja oikeudenmukainen johtajuus on yhteydessä työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin.

5.2. Henkilöstökysely 2018

Vuoden 2018 henkilöstökysely oli vuoden 2017 kyselyn kanssa saman sisältöinen. Kyselyssä oli 10 kysymystä, joilla mitattiin työyhteisöjen sosiaalista pääomaa ja 4 kysymystä, joilla kartoitettiin strategisten tavoitteiden toteutumista. Kyselyn lopussa oli tyhjä kenttä vapaata sanallista palautetta varten.

Sosiaalinen pääoma on uusia henkilöstötunnuslukuja, joita on kehitetty perinteellisten tunnuslukujen rinnalle. Työyhteisön vähäisen sosiaalisen pääoman on todettu tutkimuksissa lisäävän sairastumisriskiä 1,3 kertaiseksi ja yksilön vähäisen sosiaalisen

pääoman peräti 1,8 kertaiseksi. Työyhteisöjen vähäinen sosiaalinen pääoma lisää henkilöstön masennukseen sairastumisen riskiä jopa 20–50 %.

Sosiaalinen pääoma mittarina kertoo seuraavia asioita:

- Esimieheeni voi luottaa
- Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti
- Esimies kunnioittaa työntekijöiden oikeuksia
- Pidämme toisemme ajan tasalla työasioissa
- Työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita
- Työyhteisön jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset päästäkseen parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen
- Asenteemme on, että ”toimimme yhdessä”
- Jokainen tuntee olevansa ymmärretty ja hyväksytty

Edellä kuvatut asiat ovat tuloksellisen työyhteisön tyypillisiä tunnusmerkkejä ja kertovat työnantajalle, että asiat työyhteisössä ovat hyvin. Korkea sosiaalinen pääoma lisää työhyvinvointia ja sitoutuminen työhön ja sen tavoitteisiin elää yleensä sen mukana.

Sosiaalinen pääoma oli yksi ”Houkutteleva ja huolehtiva työnantaja” strategisten tavoitteiden mittareista. Tavoite vuodelle 2018 oli 4,0 ja toteuma tehdyn kyselyn mukaan 4,01 (2017 4,02). Arviointiasteikko on kyselyssä 1–5.

Jotta pääsemme reagoimaan tuloksiin mahdollisimman kohdennetusti, olemme jakaneet henkilöstömme 27 vastausryhmään ja tulokset käsitellään kaupungin yhteistyöryhmän päätöksen § 10 (23.1.2019) mukaisesti.

Henkilöstökertomuksessa vastausten jakaantuminen eri vaihtoehtoihin esitetään koko kaupungin tasolla ja vertailutaulukko vastausten keskiarvoista toimialoittain. Vastausprosentit on julkaistu vastaajaryhmittäin kaupungin intranetissä.

Alla vastausprosentit toimialoittain:

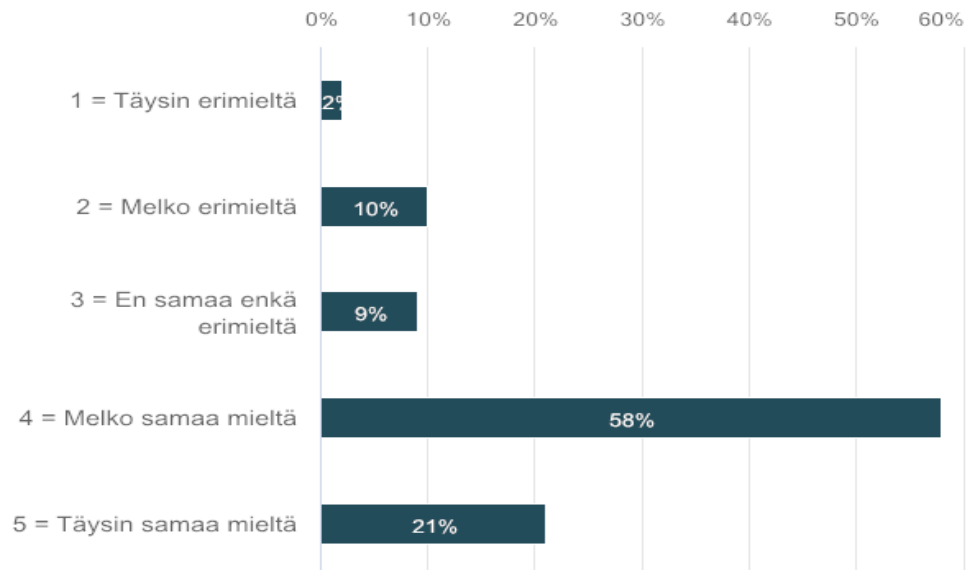
	v. 2018	v.2017	v.2016
Elinvoima- ja konsernipalvelut	73,2	67,9 %	69,2 %
Tekninen toimiala/Vesi-liikelaitos	73,6	71,2 %	60,2 %
Sivistys- ja hyvinvointi toimiala	61,4	65,9 %	45,1 %

Koko kaupungin vastausprosentti oli 66,0 % (v. 2017 67,1 % ja v. 2016 53,7 %).

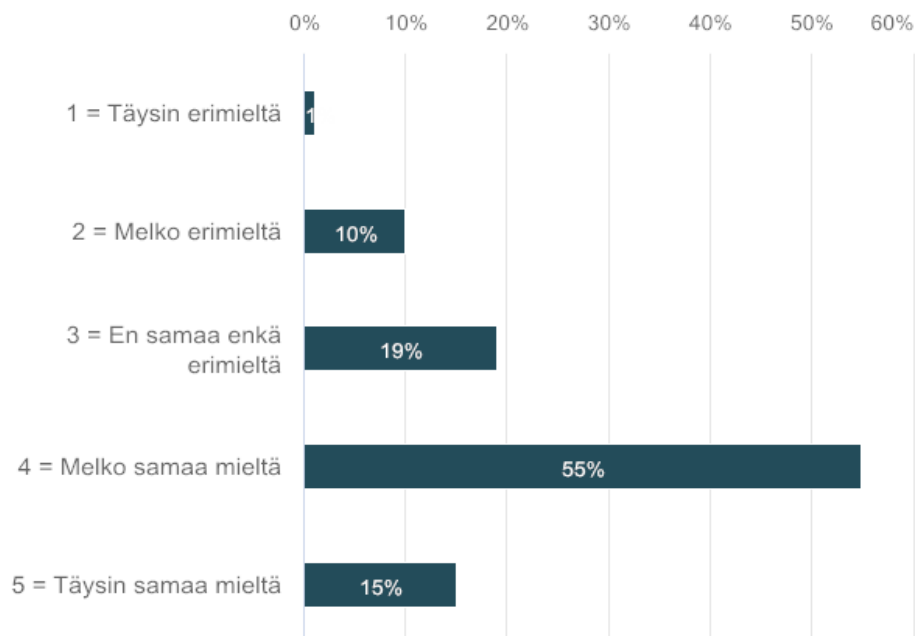
Seuraavassa kyselyn tulokset sosiaalisen pääoman kysymysten osalta keskiarvoina koko kaupungin tasolla, niin että vastaajien prosentuaaliset määrät näkyvät (asteikko 1- 5). Suluissa on vuoden 2017 keskiarvo vertailun vuoksi.

Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa

Keskiarvo: 3,87 (v. 2017 3,89)

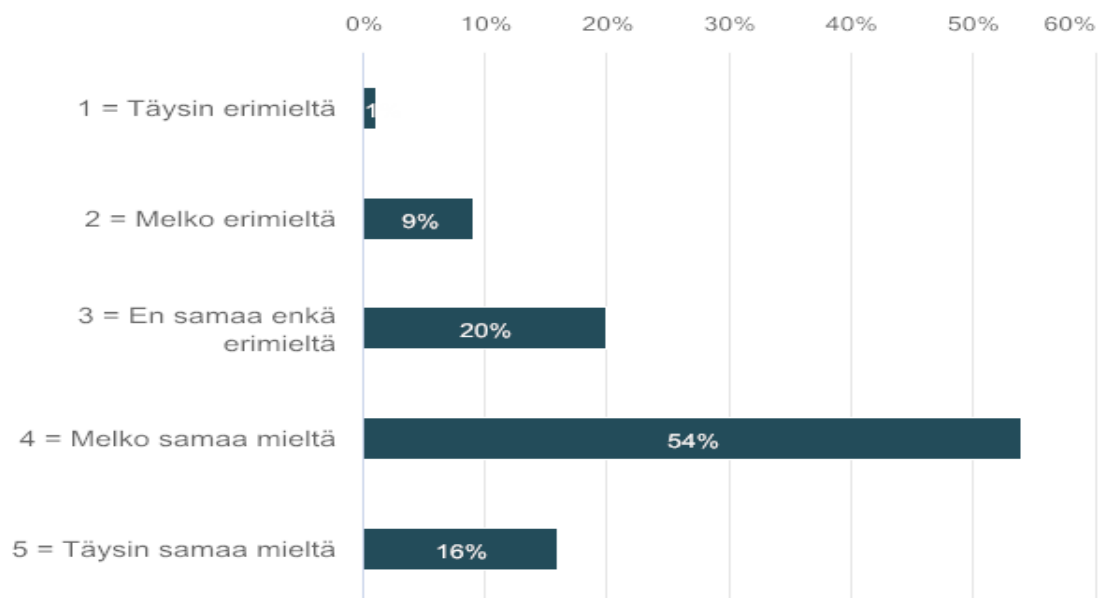
**Työyhteisömme jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita**

Keskiarvo: 3,73 (v. 2017 3,72)



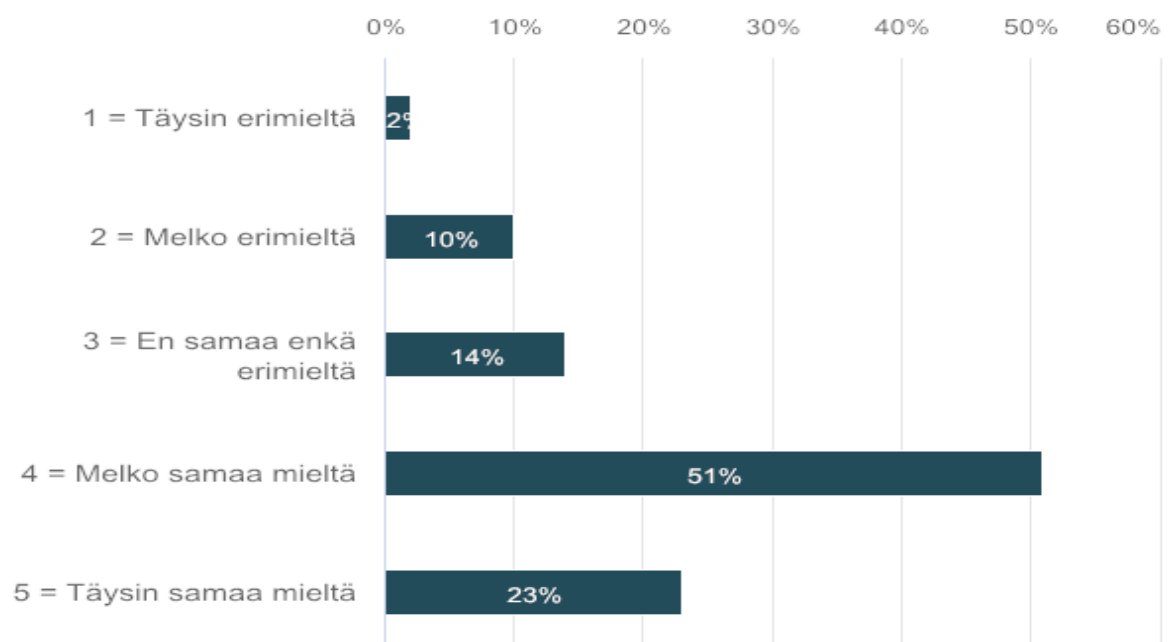
Työyhteisömme jäsenet ottavat työssään huomioon muiden esittämät parannusehdotukset parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen pääsemiseksi

Keskiarvo: 3,76 (v. 2017 3,78)

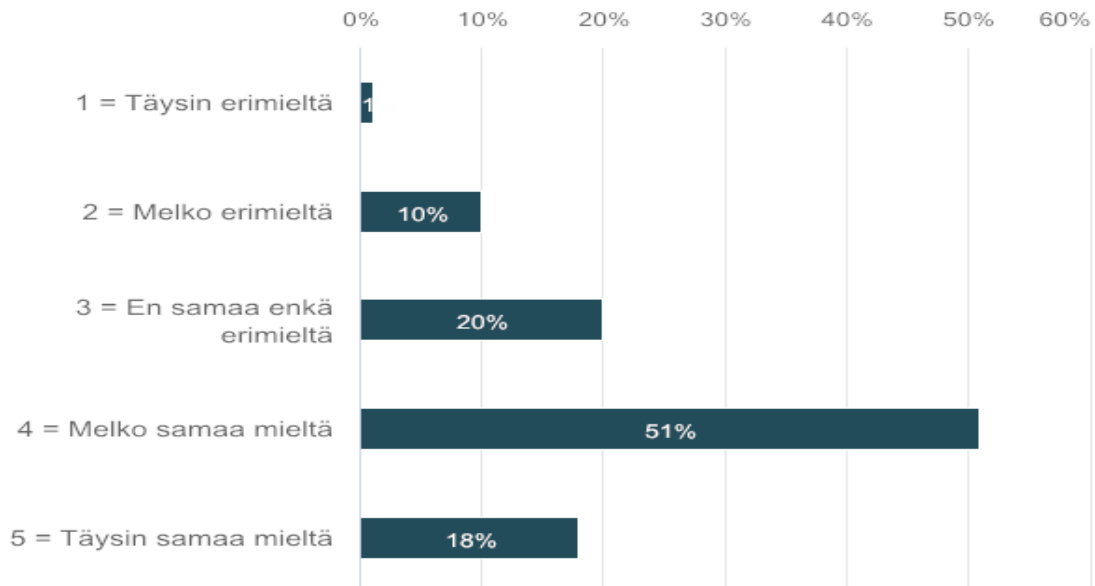


Asenteemme työssä on, että "toimimme yhdessä"

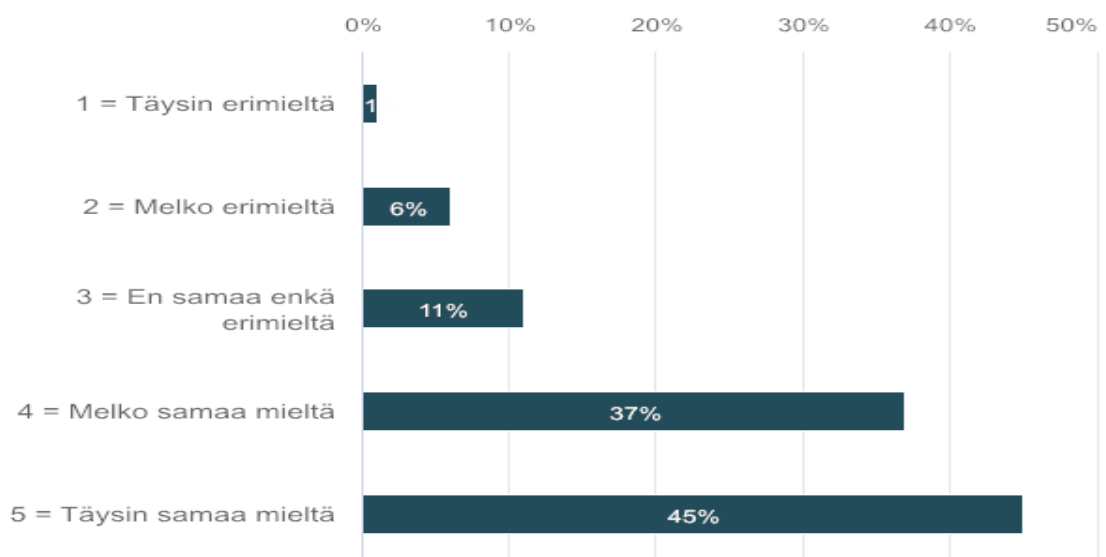
Keskiarvo: 3,85 (v. 2017 3,89)



Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty
Keskiarvo: 3,74 (v. 2017 3,77)

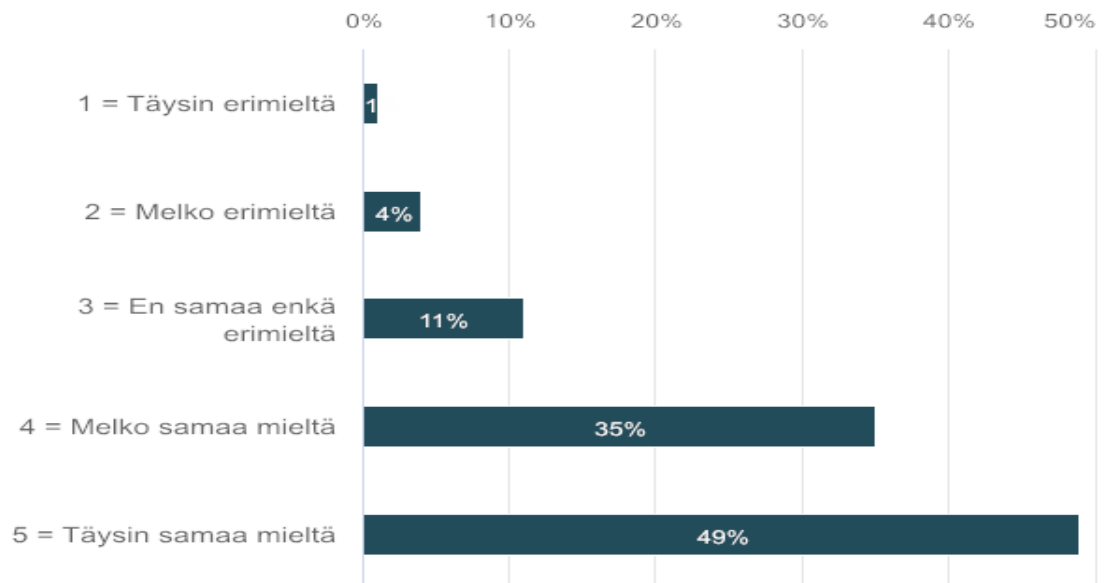


Esimieheen voi luottaa (oma lähiesimies)
Keskiarvo: 4,23 (v. 2017 4,23)

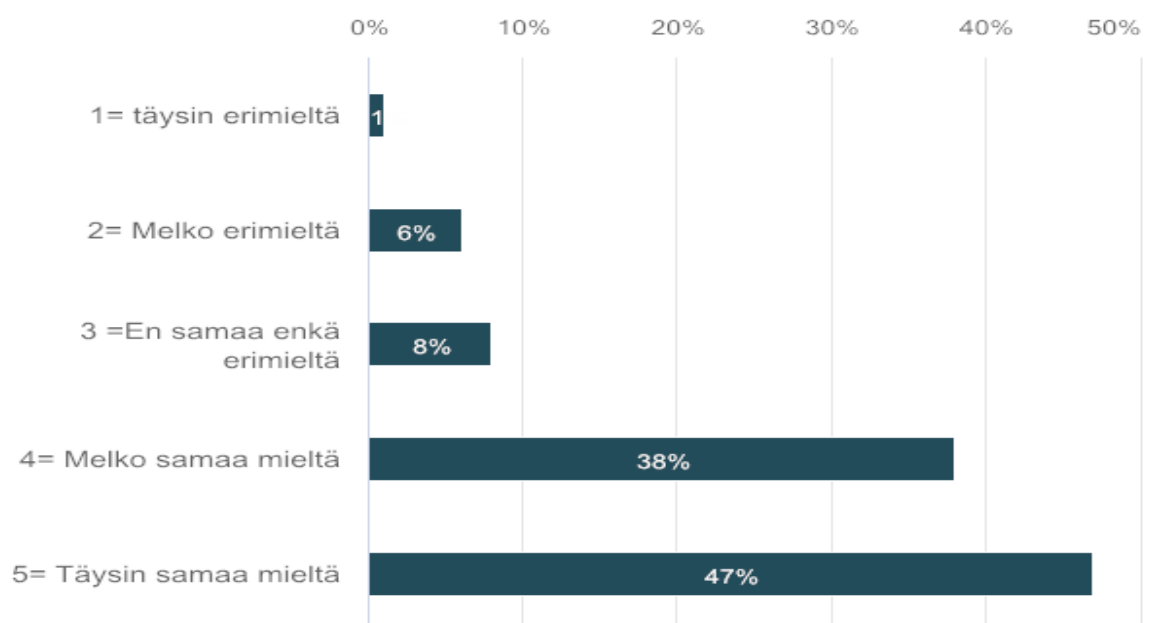


Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti

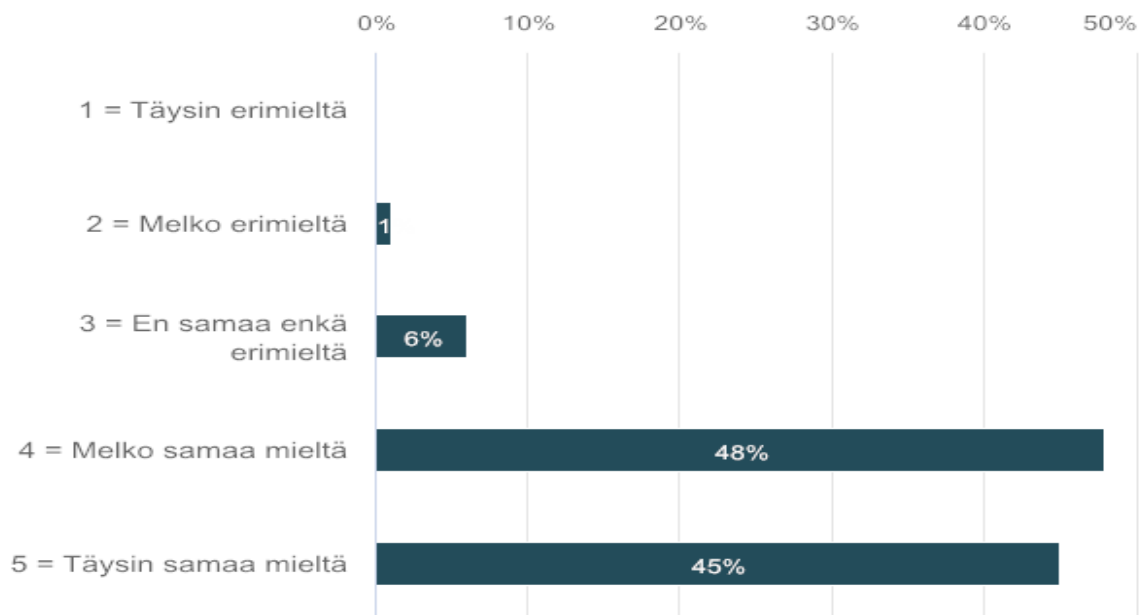
Keskiarvo: 4,25 (v. 2017 4,27)

**Esimieheni kunnioittaa työntekijän oikeuksia**

Keskiarvo: 4,24 (v. 2017 4,30)



Tuen omalla toiminnallani ja käyttäytymiselläni esimiestäni ja työyhteisöni jäseniä hyvin työtuloksiin pääsemisessä
Keskiarvo: 4,35 (v. 2017 4,37)



Alla vastaukset toimialoittain (vertailutaulukko, johon on merkitty kysymysten keskiarvot kunkin toimialan osalta) sekä koko kaupungin tulos

Vastaukset kysymyksiin keskiarvoina (1-5 asteikolla) kunkin toimialan osalta				
1=täysin eri mieltä, 2= melko eri mieltä, 3= en samaa, enkä eri mieltä, 4= melko samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä				
Kysymykset	Elinvoima- ja konsernipalvelut	Tekninen toimiala ja Vesi-liikelaitos	Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	Koko kaupungin tulos
Vastaajien määrä	169	78	323	570
Pidämme toisiamme ajan tasalla työasioissa	3,85	3,66	3,94	3,87
Työyhteisömme jäsenet toimivat yhdessä toteuttaakseen uusia ideoita	3,62	3,62	3,83	3,76
Työyhteisömme jäsenet ottavat työssään huomion muiden esittämät parannusehdotukset parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen pääsemiseksi	3,69	3,78	3,8	3,76
Asenteemme on, että "toimimme yhdessä"	3,86	3,86	3,85	3,85
Jokainen tuntee tulevansa ymmärretyksi ja olevansa hyväksytty	3,77	3,82	3,7	3,74
Esimieheen voi luottaa	4,29	4,18	4,11	4,23
Esimieheni kohtelee alaisiaan ystävällisesti ja huomaavaisesti	4,32	4,29	4,2	4,25
Esimieheni kunnioittaa työntekijän oikeuksia	4,23	4,25	4,25	4,24
Tuen omalla toiminnallani ja käyttäytymiselläni esimiestäni ja työyhteisöni jäseniä hyviin työtuloksiin pääsemisessä	4,25	4,4	4,43	4,37
SOSIAALINEN PÄÄOMA YHT.	3,99	3,98	4,01	4,01
	v. 2017 3,89	v. 2017 4,06	v. 2017 4,07	v. 2017 4,02

Sosiaalisen pääoman kehittyminen:

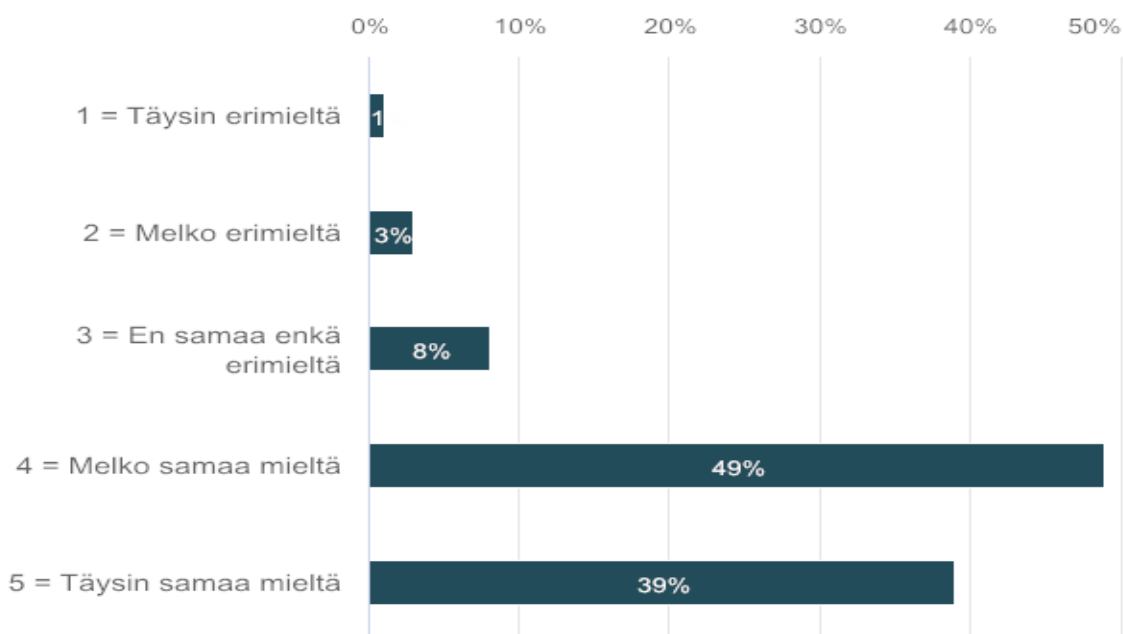
Kyselyn tulosten mukaan esimiestyö toimii hyvin. Esimiehiin luotetaan ja esimiehet kohtelevat alaisiaan hyvin ja kunnioittavat heidän oikeuksiaan. Kehitettävää näyttää olevan vuoden 2017 tapaan työyhteisöjen sisäisessä toiminnassa sekä työntekijöiden arvostamisessa ja kuulemisessa.

Työyhteisöjen kehittäminen ja henkilöstön osallistaminen toiminnan kehittämiseen on tulevaisuuden iso haaste.

Seuraavassa kyselyn vastaukset muiden strategisten tavoitteiden toteutumisesta keskiarvoina koko kaupungin tasolla, niin että vastaajien prosentuaaliset määrät näkyvät (asteikko 1- 5)

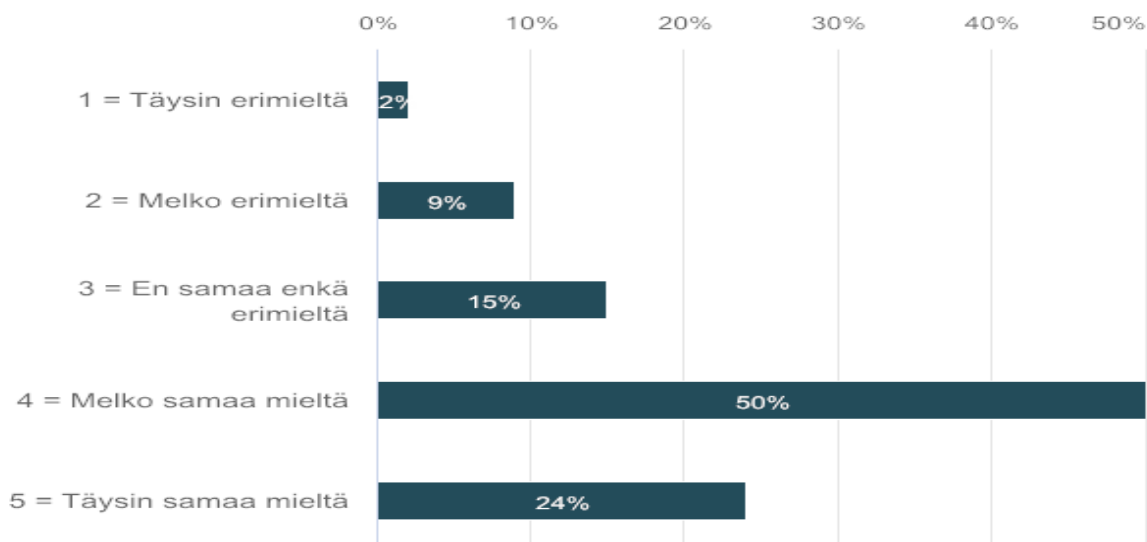
Osaamiseni vastaa tehtäväkuvaani

Keskiarvo: 4,23 (v. 2017 4,30)



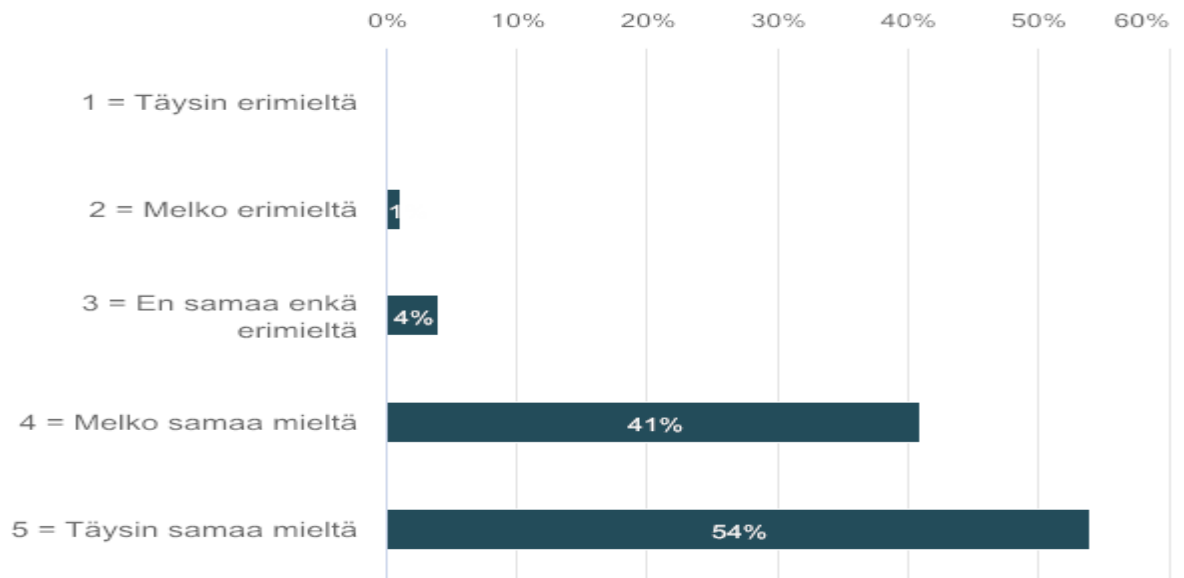
Työyksikössämme työilmapiiri on mielestäni kunnossa

Keskiarvo: 3,87 (v. 2017 3,94)

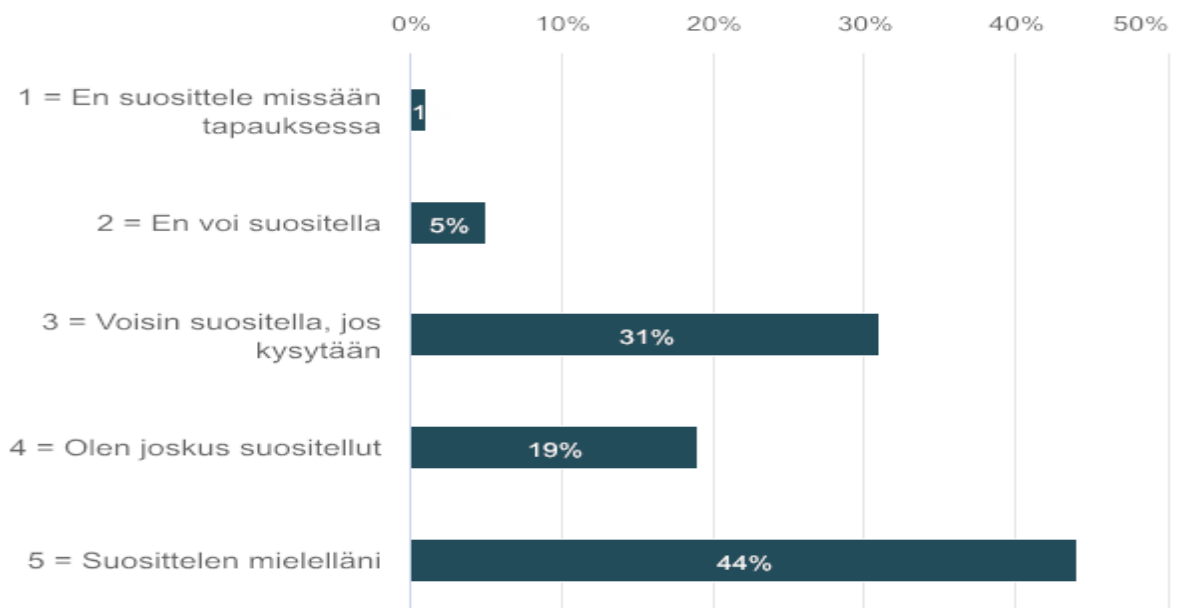


Tiedän omat tehtäväni ja työni tavoitteet osana työyksikkömme tavoitteita

Keskiarvo: 4,46 (v. 2017 4,48)

**Voisitko suositella Iisalmen kaupunkia työnantajana muille henkilöille?**

Keskiarvo: 4,00 (v. 2017 4,10)



Strategisten tavoitteiden toteutuminen toimialoittain (vertailutaulukko, johon on merkitty keskiarvot kunkin toimialan osalta) sekä koko kaupungin tulos

Vastaukset kysymyksiin keskiarvoina (1-5 asteikolla) kunkin toimialan osalta 1=täysin eri mieltä, 2= melko eri mieltä, 3= en samaa, enkä eri mieltä, 4= melko samaa mieltä ja 5= täysin samaa mieltä				
Kysymykset	Elinvoima- ja konsernivalut	Tekninen toimiala ja Vesi-liikelaitos	Sivistys- ja hyvinvointitoimiala	Koko kaupungin tulos
Osaamiseni vastaa tehtäväkuvaani	4,11	4,16	4,32	4,23
Työyksikkömme työilmapiiri on mielestäni kunnossa	3,94	3,91	3,79	3,87
Tiedän omat tehtäväni ja työni tavoitteet osana työyksikkömme tavoitteita	4,36	4,41	4,49	4,46
Voisitko suositella Iisalmen kaupunkia työnantajana muille henkilöille (vastaus vaihtoehdot: 1=en suosittele missään tapauksessa, 2=en voi suositella, 3=voisin suositella, jos kysytään, 4=olen joskus suositellut, 5=suosittelen mielelläni)	4,00	4,05	4,00	4,00

Kun edellä mainittuja tuloksia tarkastellaan asteikon 1-5 näkökulmasta, tulokset ovat hyviä. Toimialojen välillä on jonkin verran eroja.

Henkilöstön osaamisen kokemus on hyvä. Tehtävät ja tavoitteet ovat kyselyn mukaan hyvin henkilöstön tiedossa. Työilmapiiri ei ole kehittynyt toivotusti. Se on sidoksissa työyhteisöjen toimivuuteen ja paranee, kun työyhteisöt kehittyvät.

Sanallista palautteita tuli 70 kpl. Palautteissa oli sekä kielteistä että myönteistä palautetta. Suurin osa palautteista koski johtamista, sisäilma-asioita sekä työyhteisöjen toimintakulttuuria ja työilmapiiriä sekä niissä ilmeneviä erilaisia puutteita.

5.3. Keskeiset kehittämistoimenpiteet ja niiden toteutuminen vuonna 2018

- Osaamisen hallinta-osion käyttöönottosuunnitelman laatiminen ja pohjatietojen kerääminen, osaamiskartoitusten tekeminen siirrettiin vuodelle 2019
- Kuntarekryn sijaisrekryn käyttöönotto varhaiskasvatuksessa ja kouluilla
- Rekrytointiohjeen laatiminen esimiehille ja sosiaalisen median hyödyntäminen rekrytoinnissa, seudullisen HR-yhteistyön käytännön toteuttaminen

4. Korvaavan työn-toimintamallin laatiminen Kevan korvaavan työn kehittämisverkoston tuella. Mallin laatimisessa olivat aktiivisesti mukana myös työterveyshuolto ja kaupungin henkilöstöstä koottu työryhmä
5. Sairauspoissaolojen aktiivinen seuranta ja varhainen tuki, jossa työterveyshuolto ja esimiehet mukana, reagoitiin viimeistään 30 päivän jälkeen
6. Työyhteisövalmennukset työtyytyväisyyden lisäämiseksi
7. Organisaatiouudistuksen kehittämistoimenpiteiden toimeenpano, tehtäväjakojen työprosessien tarkistaminen
8. Otettiin käyttöön henkilötietojen automaattinen siirto palkkausjärjestelmästä työterveyshuoltoon

5.4. Keskeiset kehittämiskohteet/toimenpiteet vuodelle 2019

1. Osaamisen johtamisen kehittäminen ja osaamiskartoitusten tekeminen koko henkilöstölle
2. Työyhteisöjen toimivuuden kehittäminen (osallistaminen ja yhteisöllisyyden kehittäminen koulutuksilla ja erilaisilla valmennuksilla)
3. Kehityskeskustelujen laadun parantaminen (koulutus ja parempi suunnittelu)
4. Ylä-Savon HR-yhteistyön jatkaminen Future-hankkeen kanssa yhteistyössä (yhteinen alusta työpaikoille ja yhteiset koulutukset seudullisesti)
5. Aktiivisen tuen-toimintamallin päivittäminen ja korvaavan työn-toimintamallin jalkauttaminen sekä sairauspoissaolojen vähentäminen varhaisella tuella, johdon rooli ja tehtävät selkiytetään
6. Kansallisen tulorekisterin käyttöönotto ja sen hallinta
7. Urapolkuja tuetaan
8. Viestinnän kehittäminen (ulkoinen ja sisäinen), sosiaalisen median hyödyntäminen viestinnässä

6 Johtopäätökset vuodesta 2018 ja näkymiä vuodelle 2019

Henkilöstön kokonaismäärä on jatkanut laskuaan ja myös vakituisen henkilöstön määrä on pienentynyt. Tämä johtuu siitä, että virkoja ja tehtäviä on jätetty täyttämättä tehtävien uudelleen järjestelyjen vuoksi. Kahden päiväkodin lakkauttaminen ja maatalouslomittajien määrän väheneminen ovat myös vähentäneet henkilöstön tarvetta.

Henkilöstön ikärakenne on säilynyt lähes ennallaan. Huolestuttavaa on alle 35-vuotiaiden osuus henkilöstöstä eli vain 11,7 %.

Henkilöstön palkkauskustannukset ovat pysyneet ennallaan. Vaikka vuoden 2018 – 2019 virka- ja työehtosopimuksiin sisältyi 1,25 %:n yleiskorotus, niin kiky-sopimuksen vaikutus kompensoi kustannusten nousua, samoin henkilöstön määrän väheneminen.

Sairauspoissaolojen osalta 14,3 pv/htv tavoitetta ei saavutettu, mutta poissaolot lasivat kuitenkin edellisvuodesta 0,6 pv/htv. Maatalouslomittajien sairauspoissaolot ovat kasvaneet edelleen ja se nostaa poissaolojen kokonaismäärää.

Työterveyspalveluiden osalta saavutettiin pitkäaikainen tavoite Kela 1 ja Kela 2 korvausluokkien suhteen osalta, ennaltaehkäisevää toimintaa on nyt 58 %, mikä näkyy toivottavasti jatkossa sairauspoissaolojen määrän laskuna. Työterveyspalveluiden kustannukset ovat laskeneet merkittävästi ja yhteistyö toimii hyvin.

Kevan tekemän työkykyjohtamisen laadullisen analyysin mukaan Iisalmen kaupungin sairauspoissaolot ovat kunta-alan keskitasoa ja hyvin hallinnassa.

Työkyvyn johtaminen on hyvällä reagoivalla tasolla, toimintamallit ovat kunnossa ja työterveyshuolto toimii hyvin. Parannettavaa on ennakoivassa työkykyjohtamisessa. Johdon rooli, vastuut ja tehtävät ovat analyysin mukaan epäselvät ja ne kirjoitetaan paremmin auki vuoden 2019 aikana.

Kehityskeskustelujen laatuun ja aikataulutukseen pitää kiinnittää enemmän huomiota, koska kehityskeskustelut ruuhkautuivat liiaksi loppuvuoteen. Koulutusta laadun parantamiseksi järjestetään vuoden 2019 aikana.

Organisaatiouudistuksen seurantaan pitää edelleen jatkaa. Työnkuorman epätasaisesta jakaantumisesta on tullut edelleen palautetta ja esimiehille on annettu toimeksianto selvittää oman työyksikkönsä tilanne.

Henkilöstöltä tuli paljon kiitosta ylimääräisestä tyky-rahasta. Meillä on hyvä henkilöstö ja ansaitsee kiitokset.

Sinikka Laatikainen
henkilöstöpäällikkö