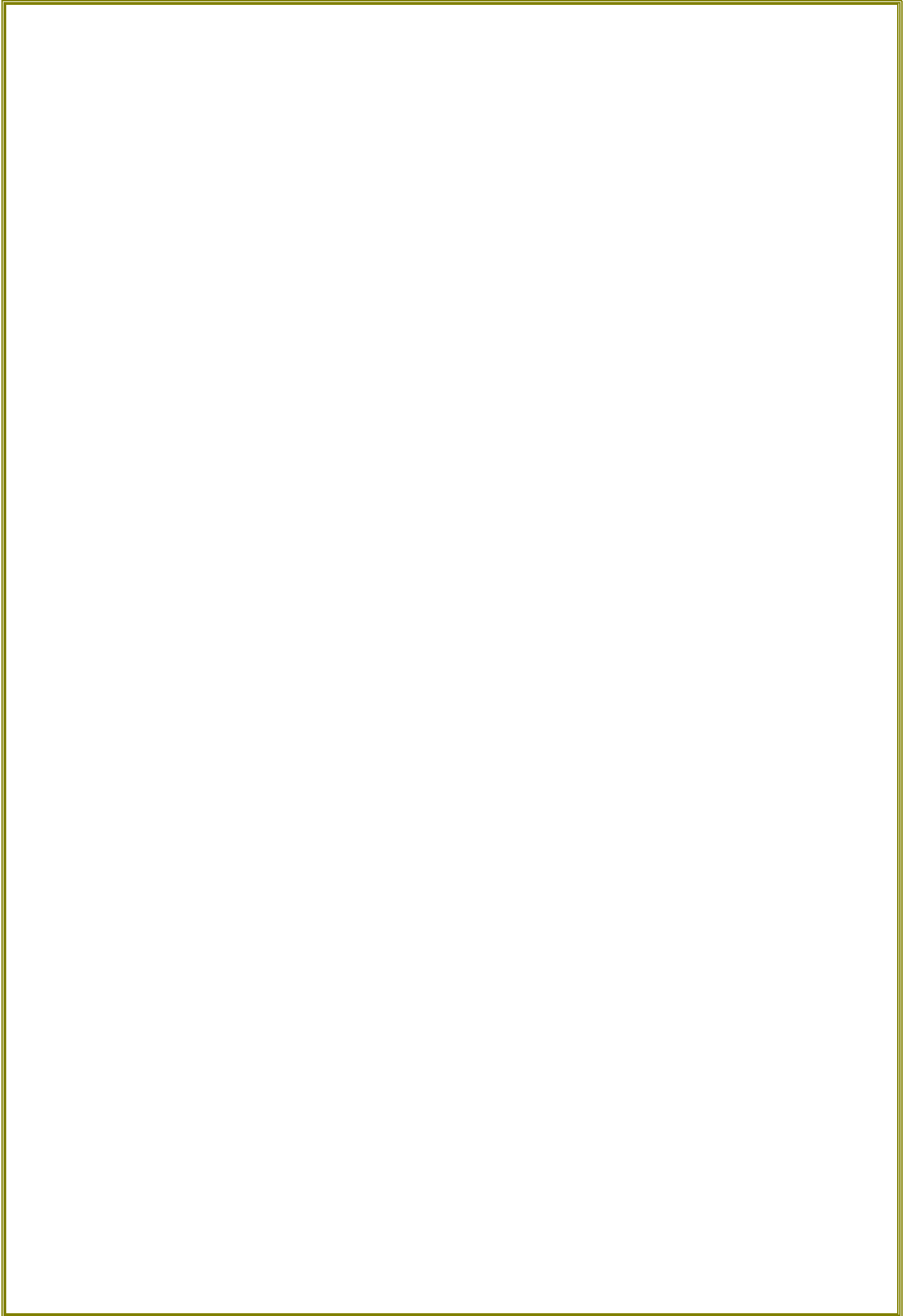




PÖYTYÄ

Henkilöstöraportti 2018

Yt-toimikunta 8.5.2019 § 21
Kunnanhallitus 27.5.2019 § 140
Kunnanvaltuusto 10.6.2019 § 29



SISÄLLYSLUETTELO

HENKILÖSTÖRAPORTTI	4
JOHDANTO.....	4
HENKILÖSTÖRESURSSIT	4
Henkilöstön määrä ja rakenne	4
Henkilöstö hallinnonaloittain	5
Henkilötyövuodet.....	6
Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne	6
Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät.....	8
Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus.....	8
ELÄKÖITYMINEN	9
Eläkkeelle siirtyminen.....	9
Eläköitymisennuste	11
Eläkemaksut.....	12
HENKILÖSTÖN POISSAOLOT.....	14
Terveysperusteiset poissaolot.....	14
Muut vapaat.....	15
TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA	15
Henkilöstön koulutus.....	15
Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen.....	16
Työterveyshuolto	16
Yhteistoiminta	18
Työsuojelu.....	18
Tyky-toiminta	18
Kuntoutus.....	19
Henkilöstön muistaminen	19
Työhyvinvointikysely.....	19
TYÖVOIMAKUSTANNUKSET	20
Henkilöstö sopimusaloittain	21
Palkkaus	22
Työhyvinvointikyselyn tulokset	23

HENKILÖSTÖRAPORTTI

JOHDANTO

Pöytyän kunnan henkilöstöraportin päämääränä on tarjota tärkeimmät henkilöstöä ja työhyvinvointia koskevat tilastotiedot ylimmän johdon, esimiesten, henkilöstön ja päättäjien käyttöön. Henkilöstöraportti on laadittu KT Kuntatyönantajien ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen hyväksymän suosituksen pohjalta

Henkilöstöraportin tiedot esitetään 31.12. tilanteen mukaan tai koko kalenterivuodelta. Raportti käsitellään kunnan Yt-toimikunnassa ja kunnanhallituksessa sekä annetaan tiedoksi kunnanvaltuustolle.

Raportin tiedot saadaan pääosin henkilöstöhallinnon nykyisestä ohjelmasta ja Kevan tilastotiedoista. Kansalaisopiston sivutoimiset tuntiopettajat eivät ole tilastoinnissa mukana. Perhe- ja omaishoitajat sekä poliittiset luottamushenkilöt jäävät myös raportoinnin ulkopuolelle, koska eivät ole palvelussuhteessa kuntaan.

HENKILÖSTÖRESURSSIT

Henkilöstön määrä ja rakenne

Vuoden 2018 lopussa Pöytyän kunnan palveluksessa oli yhteensä 502 henkilöä. Toistaiseksi voimassa olevassa palvelussuhteessa oli 416 ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 86. Luku ei kuvaa työssä olevien määrää, koska vakinaisen henkilöstön lukumäärään sisältyvät kaikki, joilla oli 31.12.2018 toistaiseksi voimassa oleva palvelussuhde, myös ne, jotka olivat palkallisella tai palkattomalla virka- tai työvapaalla.

Palvelussuhde 31.12.2018	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% ed. vuodesta
Vakinainen	59	357	416	0,7
Määräaikaiset	15	71	86	-25,9
joista työllistettyjä	5	3	8	
joista oppisopimus	3	1	4	
Yhteensä	74	428	502	

Henkilöstömäärä on hieman pienempi kuin edellisenä vuotena, määräaikaisten määrä on selvästi laskenut edellisestä vuodesta (2017: yhteensä 529, joista määräaikaisia 116).

Pääsääntöisesti Pöytyällä työskennellään kokoaikatyössä ja toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa. Koko henkilöstöstä vakinaisia oli 82,9 % (2017: 78,1%) ja määräaikaisia 17,1 % (2017: 21,9%). Vakinaisesta henkilöstöstä kokoaikaisia on 90,8 % (2017: 89,4 %). Vakinaisista virkasuhteisia on 29,3 % (2017: 28,6 %) ja työsuhteisia 70,6 % (2017: 71,4 %). Kuntatyönantajien selvityksen mukaan henkilöstöstä virkasuhteisia on 26 % ja työsuhteisia 74 %. Virkasuhdetta voidaan nykyisin käyttää vain tehtäviin, joihin liittyy julkisen vallan käyttöä. Kokoaikaisten osuus henkilöstöstä on 87 % (tilastovuosi 2017).

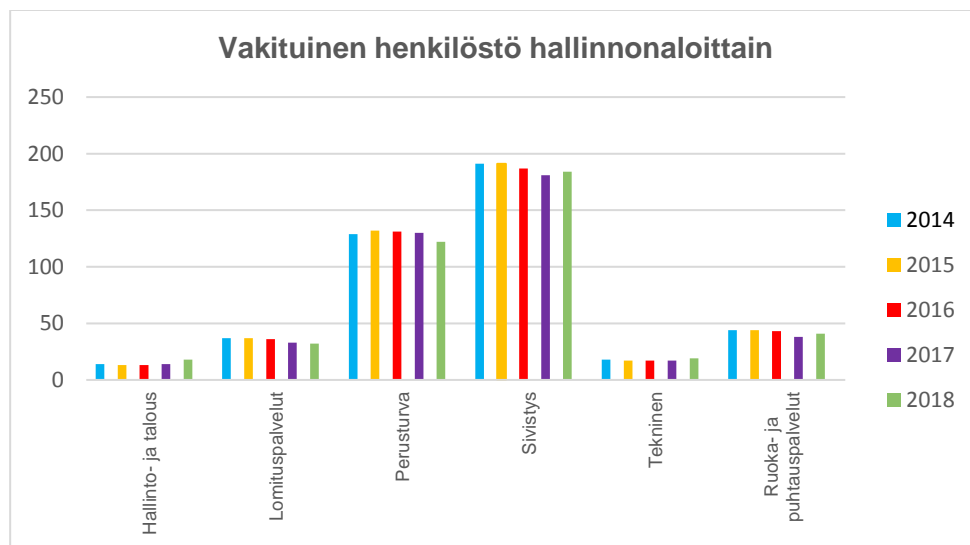
Työttömiä työnhakijoita kunta työllisti vuonna 2018 kaikkiaan 15 (2017: 15) henkilöä. Kesällä kunta työllisti 39 nuorta eri toimialoilla. Lisäksi kunta maksoi yrityksille nuorten työllistämisestä 230 e palkkatukea/nuori/kk. Palkkatukea maksettiin 37 kesänuoresta.

Henkilöstö hallinnonaloittain

Palvelussuhde 31.12.	2017	2018		Yhteensä	Osuus koko henk. %
		Vakinainen	Määräaik		
Hallinto ja talous	15	18	9	27	5,4
Lomituspalvelut	42	32	3	35	7,0
Perusturva	182	122	28	150	29,9
Sivistys	222	184	36	220	43,8
Tekninen	20	19	3	22	4,4
Ruoka- ja puhtauspalvelut	48	41	7	48	9,5
Kaikki yhteensä	529	416	86	502	100

Suurin osa henkilöstöstä työskentelee sivistyksen ja perusturvan toimialoilla. Näissä kahdessa hallintokunnassa työskentelee noin 73,7 % (2017: 76,4 %) Pöytyän kunnan koko henkilöstöstä. Molemmat toimialat ovat varsin työvoimavaltaisia aloja. Molempien toiminta on suurelta osin lakisääteistä ja usein henkilöstön määrää ja laatua normitetaan lakien perusteella. Lakisääteiset perhevapaat oikeuttavat pitkiin poissaoloihin. Perhevapaiden, vuosilomien sekä opinto- ja vuorotteluvapaiden ajaksi tarvitaan sijaisia, koska lakisääteiset peruspalvelut on hoidettava myös vakinaisen henkilöstön poissa ollessa. Määräaikaisen henkilöstön määrää on vähentänyt varahenkilöstön palkkaaminen hoitamaan vuosiloma- ja muita lyhytaikaisia poissaoloja perusturvan toimialalla. Perusturvan toimialalla on ollut myös täyttämättömiä vakansseja vuoden vaihteessa.

Työllistämispalvelut siirtyivät vuoden 2018 alusta perusturvan toimialalta keskushallinnon toimialalle ja tilastoidaan nyt hallinnon ja talouden palveluihin. Vuoden vaihteessa työllisyyspalveluissa on 4 vakituista työntekijää ja 9 määräaikaista työllistettyä/oppisopimustyöntekijää.



Henkilötyövuodet

Henkilöstömäärän vaihtelu vuoden aikana ja osa-aikatyötä tekevien osuus henkilöstöstä vaikuttavat siihen, että henkilötyövuosi kuvaa paremmin vuoden aikana palvelusuhteessa ollutta työvoimaa kuin henkilöstömäärä tietyssä päivänä. Henkilötyövuodella tarkoitetaan täyttä työaikaa tekevän henkilön koko vuoden työskentelyä. Osa-aikainen henkilöstö muutetaan henkilötyövuodeksi osa-aikaprosenttiaan vastaavasti (esim. osa-aikaisuus 50 %, koko vuoden työssä = 0,5 henkilötyövuosi).

Henkilötyövuosi kertoo vuoden todellisen tehdyn työmäärän. Henkilötyövuodet saadaan henkilöstöhallinnon järjestelmästä ja tunnusluvut perustuvat tietoon palvelussuhteiden kestoista ja työajasta. Henkilötyövuosista vähennetään kaikki palkattomat pois-
saolot.

Henkilötyövuodet	Miehet	Naiset	Yhteensä
2015	71,28	425,87	497,15
2016	70,78	410,57	481,35
2017	70,50	409,47	479,97
2018	72,14	400,85	472,99

Henkilötyövuodet toimialoittain	2016	2017	2018	%-osuus	Muutos % 2017/2018
Hallinto ja talous	16,0	15,1	24,5	5,2	62,2
Lomituspalvelut	37,6	37,0	35,6	7,5	-3,7
Perusturvapalvelut	153,7	155,6	144,4	30,5	-7,2
Sivistyspalvelut yhteensä	206,5	203,9	200,2		
opetus- ja kirjastopalvelut	136,4	134,1	130,7	27,6	-2,6
varhaiskasvatuspalvelut	63,0	61,2	61,4	13,0	0,3
vapaa-aikapalvelut	7,2	8,6	8,2	1,7	-4,8
Tekniset palvelut yhteensä	67,4	68,4	68,2		
tekninen ja rakennusvalvonta	19,1	20,3	21,8	4,6	7,2
ruoka- ja puhtauspalvelut	48,3	48,1	46,5	9,8	-3,4
Yhteensä	481,2	480,0	473,0	100,0	

Vakituisen henkilöstön osuus henkilötyövuosista on 366,1 eli 77,4 % (2017: 372,7 htv eli 77,6 %).

Henkilötyövuosien määrä on edelleen hieman laskenut edellisestä vuodesta. Vuodesta 2015 henkilötyövuodet ovat laskeneet 24 eli 4,8 prosentilla.

Työllistämispalvelujen osuus hallinnon ja talouden henkilötyövuosista on 9,35.

Henkilöstön ikä- ja sukupuolirakenne

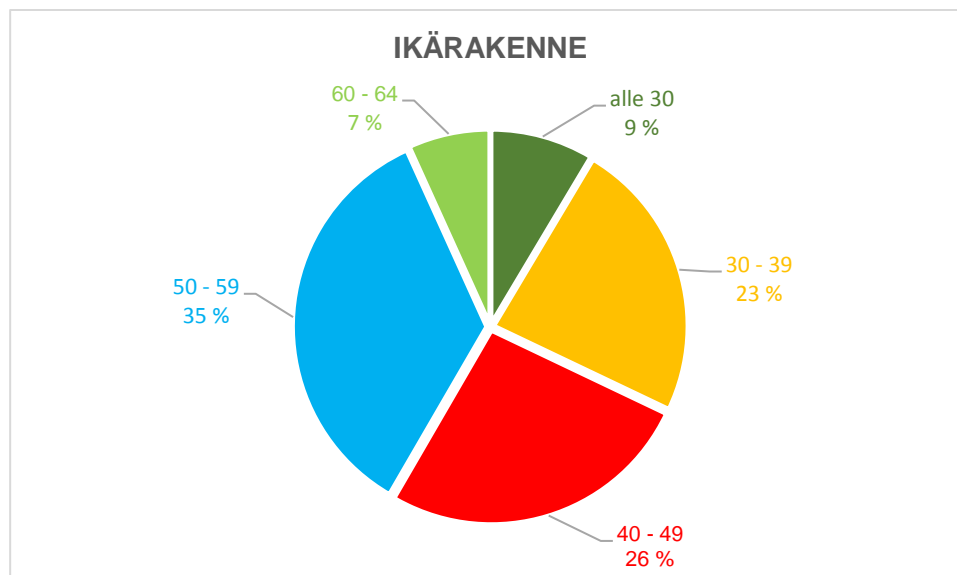
Kuntasektorille tyypillisen tapaan Pöytyän kunnan henkilöstöstä suurin osa on naisia 85,3 % (2017: 85,4 %). Miesten osuus on 14,7 % (2016: 14,6 %). Vakituista naisten osuus on 85,8 % ja miesten 14,2 %. Kuntatyöntantajien vuoden 2017 tilastotietojen mukaan kuntien koko henkilöstöstä naisten osuus on 80 %.

Vakinainen 2018	Lukumäärä	%osuus		Koko henkilöstö 2018	Lukumäärä	%osuus
alle 30	20	4,8		alle 30	43	8,6
30 - 39	93	22,4		30 - 39	118	23,5
40 - 49	113	27,2		40 - 49	132	26,3
50 - 59	162	38,9		50 - 59	175	34,9
60 - 64	27	6,5		60 - 64	31	6,2
65 ja yli	1	0,2		65 ja yli	3	0,6
Yhteensä	416	100,0		Yhteensä	502	100,0

Henkilöstön ikärakenne on pysynyt samansuuntaisena. Suurin ikäryhmä on 50-59 -vuotiaat (34,9 %), mikä osuus on edelleen kasvanut. Yli 60-vuotiaita oli kunnan palveluksessa 34 henkilöä, joista vakituudessa palvelussuhteessa 28 henkilöä. Yli 60-vuotiaiden osuus oli 6,8 % henkilöstöstä. Tämä on hieman alempi kuin vastaava luku koko kunta-alalla 11,7 % (2017).

Kunnan henkilöstön keski-ikä on noussut 45,5 vuoteen (2017: 43,9). Naisten keski-ikä on 45,4 vuotta ja miesten 46,2 vuotta.

Koko kuntasektorilla henkilöstön keski-ikä vuonna 2017 oli 45,8 vuotta (naiset 45,8 ja miehet 45,5). Henkilöstön keski-ikä on korkeampi kunta-alalla kuin muilla työmarkkina-sektoreilla.



Vakinaisen henkilöstön suurimmat ammattiryhmät

Ammattiryhmä	kpl
Lähihoitaja	92
Lastenhoitaja	28
Maatalouslomittaja	28
Perusopetuksen lehtori	26
Perusopetuksen luokanopettaja	22
Koulunkäynninohjaaja	19
Laitoshuoltaja	14
Erityisopettaja	13
Kokki	10
Lastentarhanopettaja	10
Sairaanhoitaja	10
Toimistosihiteeri	10
Tuntiopettaja	10
Lukion lehtori	8

Vakinaisen henkilöstön vaihtuvuus

Vakinaiset	Lukumäärä 2018	Vaihtuvuus % 2018	Vaihtuvuus % 2017
Alkaneet palvelussuhteet	39	9,4	3,7
Päättyneet palvelussuhteet	40	9,6	8

Vakinaisessa palvelussuhteessa olevan henkilöstön vuoden aikana alkaneet ja päättyneet palvelussuhteet raportoidaan lukumäärinä ja vaihtuvuusprosentteina. Prosentit lasketaan suhteuttamalla em. henkilöiden lukumäärät edellisen vuoden lopun vakinaisen henkilöstön kokonaismäärään.

Alkaneista palvelussuhteista 24 kpl oli perusturvan ja sivistystoimen toimialoilla ja päättyneistä 28 kpl. Perusturvan toimialalla päättyneitä palvelussuhteita oli 6 kpl enemmän kuin alkaneita. Perusturvan toimialalla oli poikkeuksellisen suurta vaihtuvuutta ja edelleen tämä jatkuu. Myös sijaisten saaminen, esim. lähihoitajien, on koko ajan vaikeutunut.

Rekrytinnissa käytetään sähköistä Kuntarekry.fi -palvelua. Kuntarekryn kustannukset ovat vuodessa 6200 euroa.

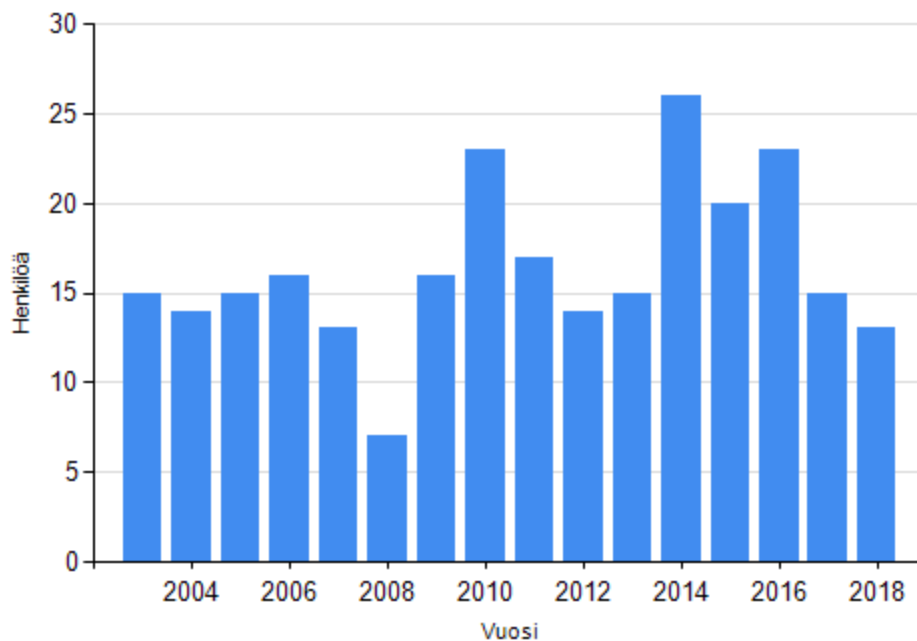
ELÄKÖITYMINEN

Eläkkeelle siirtyminen

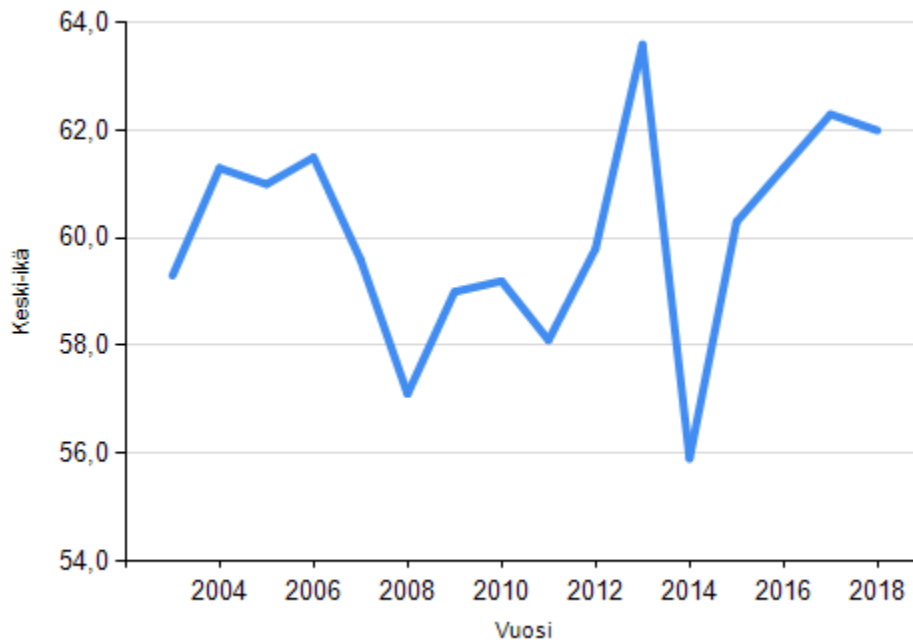
	Yhteensä	Keski-ikä
Vanhuuseläkkeelle siirtyneet	13	62,0

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2003	15	59,3
2004	14	61,3
2005	15	61,0
2006	16	61,5
2007	13	59,6
2008	7	57,1
2009	16	59,0
2010	23	59,2
2011	17	58,1
2012	14	59,8
2013	15	63,6
2014	26	55,9
2015	20	60,3
2016	23	61,3
2017	15	62,3
2018	13	62,0
Yhteensä	262	60,0

Eläkkeelle siirtyneiden määrä 2003-2018



Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä 2003 – 2018

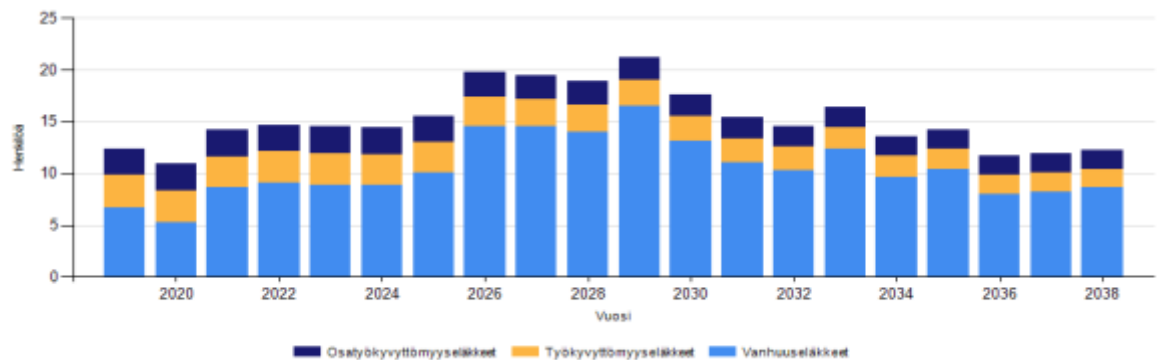


Lähde: Kuntien eläkevakuutus

Eläköitymisennuste

Vakuutettujen eläköitymisennuste 2019 – 2038

Vuosi	Vanhuuseläkkeet, henk.	Työkyvyttömyyseläkkeet, henk.	Osatyökyvyttömyyseläkkeet, henk.	Eläkkeet yhteensä, henk.	Eläkkeet, % 2017 tilanteesta	Eläkkeet yhteensä %, kaikki työnantajat yhteensä
2019	7	3	3	12	2,3	3,3
2020	5	3	3	11	2,1	3,0
2021	9	3	3	14	2,7	3,4
2022	9	3	3	15	2,8	3,5
2023	9	3	3	15	2,8	3,5
2024	9	3	3	14	2,7	3,1
2025	10	3	3	16	3,0	3,4
2026	15	3	2	20	3,8	3,4
2027	15	3	2	19	3,6	3,4
2028	14	3	2	19	3,6	3,2
2029	17	2	2	21	4,0	3,2
2030	13	2	2	18	3,4	3,1
2031	11	2	2	15	2,8	2,9
2032	10	2	2	15	2,8	2,7
2033	12	2	2	16	3,0	2,7
2034	10	2	2	14	2,7	2,6
2035	10	2	2	14	2,7	2,5
2036	8	2	2	12	2,3	2,3
2037	8	2	2	12	2,3	2,3
2038	9	2	2	12	2,3	2,3

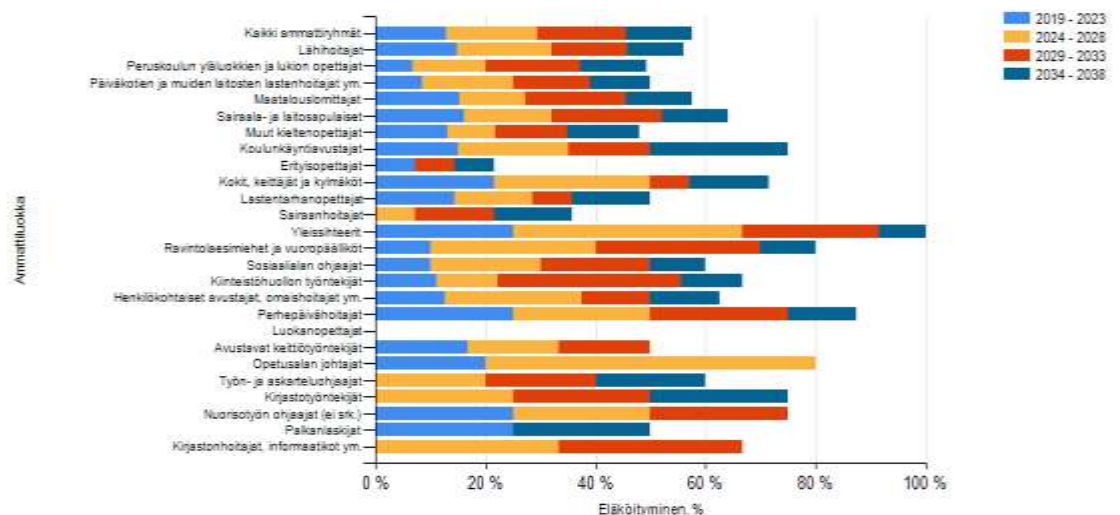


Lähde: Kuntien eläkevakuutus

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen aikasarjana vuosittain. Ennuste perustuu vuoden 2017 lopussa vakuutettuna olleiden työ- ja virkasuhteisten tilanteeseen sekä vuoden 2019 alun organisaatiotilanteeseen. Ennusteessa on huomioitu vanhuus-, työkyvyttömyys- ja osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvät henkilöt. Vanhuuseläkkeet sisältävät varhennetut vanhuuseläkkeet, täydet työkyvyttömyyseläkkeet sisältävät kuntoutustuet ja osatyökyvyttömyyseläkkeet sisältävät osakuntoutustuet. Osittaiset varhennetut vanhuuseläkkeet eivät ole mukana ennusteessa. Työuraeläkkeet sisältyvät täysiin työkyvyttömyyseläkkeisiin. Prosenttiosuudet on laskettu vertaamalla eläköityvien määrää vastaavaan edeltävänä vuotena palveluksessa 31.12. olevien henkilöiden joukkoon. Vuoden 2017 eläkeuudistuksesta johtuen alimmat eläkeiät nousevat syntymävuoden mukaan portaittain.

Keskimäärin kunnasta ennusteen mukaan jää eläkkeelle noin 15 henkilöä/vuosi. Vanhuuseläkkeelle jääviä tarkastelujaksona on keskimäärin 10 henkilöä.

Eläköitymisennuste ammattiluokittain 2019 – 2038



Lähde: Kuntien eläkevakuutus

Ennusteessa kuvataan vakuutettujen arvioitu eläköityminen kumulatiivisesti suurimmissa ammattiryhmissä.

Eläkemaksut

Työnantajan KuEL-eläkemaksut koostuvat

- palkkaperusteisesta maksusta, jota seurataan osana työvoimakustannuksia
- eläkemenoperusteisesta maksusta, jota maksetaan niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005
- varhaiseläkemenoperusteisesta varhe-maksusta, jota maksetaan työntekijän jäädessä ensimmäistä kertaa työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle, työttömyyseläkkeelle tai kuntoutustuella eli alkavat saada määräaikaista työkyvyttömyyseläkettä

Kuntatyönantajat ovat yhdessä vastuussa kunnallisten eläkkeiden rahoituksesta. Eläkemenoperusteisena ja varhe-maksuna kerättävä osuus jaetaan vuosittain kaikkien kuntatyönantajien kesken.

Työnantajan palkkamenoperusteinen maksu vuonna 2018 oli 16,75 % (2017: 17,05 %)

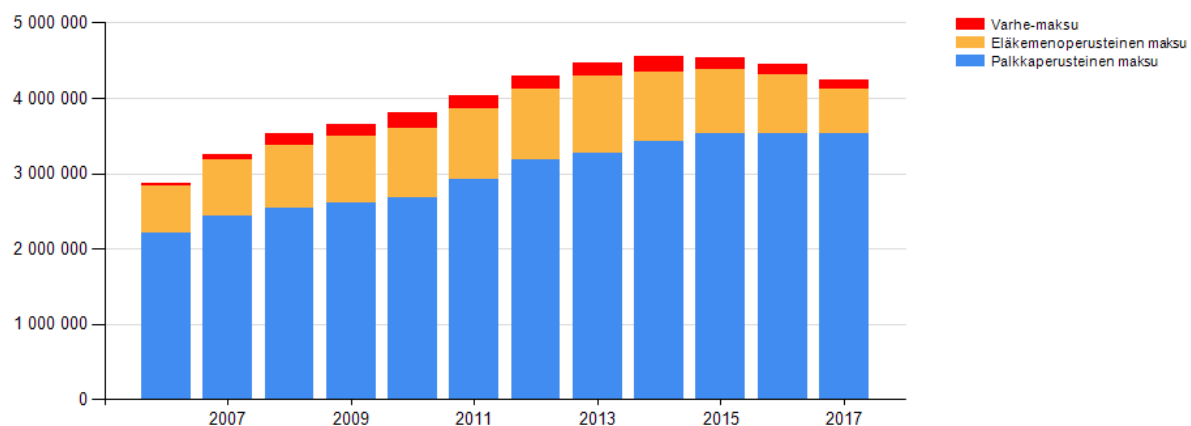
	Euroa	%-osuus palkkakustannuksista
Varhemaksu	148 226	0,96
Eläkemenoperusteinen maksu	575 928	

Tavoiteltavana valtakunnallisena tunnuslukuna pidetään sitä, että Varhe-maksut jäävät alle 1 %:n palkkasummasta.

Palkkasumma ja eläkemaksut vuosittain euroissa (Kevan tilastot, vuoden 2018 luvut eivät ole vielä saatavissa):

Vuosi	Palkkasumma	Palkkaperusteinen maksu	Eläkemenoperusteinen maksu	Varhemaksu	Maksut yhteensä
2006	10 152 054	2 201 570	636 419	38 792	2 876 781
2007	11 534 503	2 432 197	750 247	62 452	3 244 896
2008	12 435 849	2 533 742	841 571	147 468	3 522 781
2009	12 750 559	2 612 746	882 934	154 389	3 650 069
2010	13 090 596	2 671 491	932 198	203 665	3 807 354
2011	13 824 796	2 919 190	935 311	177 709	4 032 210
2012	14 583 954	3 181 256	937 516	174 983	4 293 755
2013	14 956 703	3 278 780	1 015 357	175 912	4 470 049
2014	15 083 334	3 433 320	921 669	197 446	4 552 435
2015	15 141 079	3 524 848	859 129	156 201	4 540 179
2016	15 183 597	3 522 423	788 304	147 264	4 457 991
2017	14 974 884	3 528 588	589 566	133 604	4 251 758
Yhteensä	163 711 907	35 840 150	10 090 221	1 769 886	47 700 258

KuEL - eläkemaksut vuosittain euroissa



Lähde: Kuntien eläkevakuutus

HENKILÖSTÖN POISSAOLOT

Terveysperusteiset poissaolot

Terveysperusteiset poissaolot	2015	2016	2017	2018
Lyhyet poissaolot alle 4 pv	1 442	1 480	1 361	1 386
4 - 29 pv	2 556	2 616	3 011	2 813
30 - 60 pv	1 261	913	910	1 176
61 - 90 pv	467	810	835	636
91 - 180 pv	1 190	1 038	945	1 117
Yli 180 pv	1 669	1 610	1 199	1 936
Yhteensä	8 585	8 467	8 261	9 064
Keskimäärin/henkilöstötyövuosi	16,1	17,6	17,2	19,2
Em. poissaoloista				
työtapaturmat	292	181	331	18
työmatkataturmat	3	9	93	4
ammattitaudit tai -epäilyt	0	0	0	0

Terveysperusteisia poissaoloja ovat omasta sairaudesta johtuvat poissaolot sekä työtapaturmista, työmatkataturmista ja ammattitaudeista johtuvat poissaolot. Palkalliset ja palkattomat päivät on laskettu kalenteripäivinä. Kuntoutustukipoissaolopäivien määrä oli 774 (v. 2017: 1148). Ilman kuntoutustukipäiviä sairauspoissaoloja on keskimäärin 17,5 pv/henkilötyövuosi. Pitkät yli 90 päivää olevat sairauspoissaolot ovat lisääntyneet.

Vakituista työntekijöistä 129 (31 %) ei ollut viime vuonna lainkaan poissa terveydellisten syiden takia.

Kunta10-tutkimuksen mukaan sairauspoissaolopäiviä oli vuonna 2017 keskimäärin 16,7, vakituksilla 17,7 ja määräaikaikaisilla 13,0.

Terveysperusteiset poissaolot	2015 Kalenteri pv	2015 pv/htv	2016 Kalenteri pv	2016 pv/htv	2017 Kalenteri pv	2017 pv/htv	2018 Kalenteri pv	2018 pv/htv
Hallinto- ja talous	93	5,3	75	4,7	54	3,6	450	18,4
Lomituspalvelut	1 968	52,1	1 891	50,3	1 331	36,0	1 176	33,0
Perusturva	2 978	18,8	3 116	20,3	3 349	21,5	3 597	24,9
Opetus, kirjasto ja vapaa-aika	1 446	9,7	1 368	9,5	1 663	11,7	1 794	12,9
Varhaiskasvatus	1 525	23,1	855	13,6	879	14,4	947	15,4
Tekninen	49	2,5	101	5,3	157	7,7	224	10,3
Ruoka- ja puhtauspalvelut	526	10,8	1 061	21,9	828	17,2	876	18,8
Yhteensä	8 585		8 467		8 261		9 064	

Työterveyshuollon raportoinnin perusteella sairauspoissaolopäivät diagnosoitavissa (luvuissa ei ole mukana lomitusyksikköä, koska työterveyshuollossa lomitusyksikkö on oma kunnasta erillinen yksikkö)

- Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet	46,5 %
- Hengityselinten sairaudet	14,0 %
- Vammat, myrkytykset ja eräät muut ulkoisten syiden seuraukset	8,8 %
- Mielenterveyden ja käyttäytymisen häiriöt	8,2 %
- Kasvaimet	5,9 %
- Verenkierroelinten sairaudet	3,9 %
- Ihon ja ihonalaiskudoksen sairaudet	3,8 %
- Muut sairaudet	8,9%

Sairauspoissaolo-ohjeistus on annettu ja erikseen on lisäksi hyväksytty varhaisen tuen malli. Varhaisen tuen toimintamallin mukaan esimiehet yhteistyössä työterveyshuollon kanssa ottavat työntekijöiden ongelmat puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tavoitteena on parantaa työkyvyn arviointiprosessin toimivuutta työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon yhteistyönä. Syksystä alkaen on esimiehille toimitettu kuukausittain raportit henkilöstön sairauspoissaoloista ja varhaisen tuen mallin mukaisista toimenpiteistä raportoidaan edelleen hallintojohtajalle. Myös työterveyshuoltoon on tiivistetty yhteistoimintaa ja sairauspoissaolojen seurantaa.

Muut vapaat

Talkoovapaa mahdollistaa palkattomien virka/työvapaiden käytön ilman viikkovapaiden vähentämistä. Talkoovapaat eivät saa aiheuttaa ylityötä, eikä niiden ajaksi saa palkata sijaista. Talkoovapaan enimmäismäärä on 10 päivää. Talkoovapaa päiviä pidettiin 254 päivää (2017: 381).

Vuorotteluvapaalla ei ollut yhtään työntekijää. (2017: 4 hlöä, 294 päivää). Opintovapaa-päiviä oli yhteensä 2571 päivää (2017: 2571 päivää)

TYÖHYVINVOINTI JA YHTEISTOIMINTA

Henkilöstön koulutus

Esimiesfoorumit ovat vakiinnuttaneet paikansa, tilaisuuksia järjestettiin kolme vuoden aikana. Yhteisenä koulutuksena järjestettiin myös kaksipäiväinen varautumisen jatkokurssi yhteistyössä Pelastusopiston kanssa. Näihin koulutuksiin osallistui noin 30-40 esimiestä. Omana koulutuksena järjestettiin sekä luottamushenkilöille että viranhaltijoille koulutusta sisäisestä valvonnasta ja kiinteistökaupoista.

Tuotekehittäjäkoulutus jatkui yhteistyössä Tamora Oy:n kanssa. Koulutus toteutetaan osittain oppisopimuskoulutuksena ja osittain OKM:n rahoituksella. Koulutuksen tavoitteena on kehittää ja uudistaa oman ammattialansa tuotteita, palveluita tai toimintamalleja. Tuotekehittäjät valmistuvat keväällä 2019.

Henkilöstö on osallistunut lisäksi ammatilliseen koulutukseen ja työsuojelu- ja luottamusmieskoulutukseen. Vuosittain laaditaan koulutussuunnitelma. Koulutusta on järjestetty myös webinaareina, jolloin useampi voi osallistua koulutukseen, kun ne ovat omassa kunnassa. Yhteisesti on näin toteutettu mm. tietosuojakoulutus ja muutoksenhaun perusteet. Koulutuksen on järjestänyt FCG.

Työnantajan on mahdollista saada koulutuskorvausta (max. 3 päivää/työntekijä) koulutussuunnitelman mukaiseen koulutukseen. Koulutuskorvausta saadaan 12 717 euroa, koulutuspäiviä 721 (2017: 11 521 euroa, 676 pv). Koulutuskorvaus on 10 % koulutuskorvauksen perusteena käytettävästä palkkakustannuksesta. Koulutuskorvaus vähennetään työnantajalle määrätystä työttömyysvakuutusmaksusta.

Kehityskeskustelut ja perehdyttäminen

Kehityskeskustelut ovat esimiehen ja työntekijän säännöllisin välein käytäviä keskusteluja. Kehityskeskustelun tarkoituksena on selkiyttää kauden tärkeimmät tehtävät, tavoitteet ja odotukset, keskustella työtilanteesta ja osaamisen kehittämisestä, arvioida suoritusta, antaa ja saada palautetta sekä sopia tarvittaessa konkreettisista toimenpiteistä. Kehityskeskusteluja varten on valmistunut yhteiset ohjeet hallintokuntien käyttöön. Kehityskeskustelujen kattavuudesta ei ole selvitystä tehty.

Uuden henkilöstön perehdyttämisen tueksi käytössä on yleisohje työhön perehdyttämiseen. Tämän lisäksi käytössä on myös henkilöstöopas, joka on tarkoitettu kunnan henkilöstölle ja on osa perehdyttämistä.

Työterveyshuolto

Koko henkilöstön työterveyspalvelut on tuottanut 1.7.2015 lukien Attendo Työterveyspalvelut Oy. Sopimus sisältää sekä lakisääteisen työterveyshuollon (ehkäisevä ja työkykyä ylläpitävä toiminta) että sairaanhoitopalvelut (yleistaso). Toiminta perustuu vuosittaiseen toimintasuunnitelmaan.

Korvausluokan I (lakisääteinen) kustannukset ovat 126 336 e (v. 2017: 73 501 e) ja korvausluokan II (sairaanhoidon) 99 813 e (v. 2017: 90 807 e) eli yhteensä 226 149 e (v. 2017: 164 398 e). Korvaus Kelalta on 100 295 euroa. Lakisääteisen työterveyshuollon osalta kustannukset ylittivät Kelan enimmäismäärän.

Ennaltaehkäisevä toiminta (korvausluokka I) sisältää terveystarkastukset, työpaikkaselvitykset, työkykyä ylläpitävän toiminnan ja tietojen antamisen ja ohjauksen. Sairaanhoitoon (korvausluokka II) sisältyvät työterveyslääkärin ja työterveyshoitajan vastaanotot, erikoislääkärikonsultaatiot työterveyslääkärin läheteellä sekä tarpeelliseksi katsotut työterveyslääkärin määräämät laboratorio- ja kuvantamistutkimukset.

Työterveyshuollon ennaltaehkäisevä toiminta				
	2017		2018	
Korvausluokka I	käynnit			
Terveystarkastukset	kpl			
Lääkärit	128		191	
Terveystarkastajat	168		328	
Fysioterapeutit	21		355	
Psykologit	1		4	
Tutkimukset				
Laboratorio	225		376	
Kuvantaminen	6		11	
Neuvonta ja ohjaus	yks.käynnit	Ryhmä	yks.käynnit	Ryhmä
	kpl	h	kpl	h
Lääkärit	60	3,5	99	6,5
Terveystarkastajat	158	21,0	268	25,0
Fysioterapeutit	43	2,0	20	19,0
Psykologit	62	3,0	79	
Työpaikkaselvitykset				
Lääkäri		7,0		7,5
Terveystarkastajat		40,5		66,0
Fysioterapeutit		26,0		33,5
Psykologit				7,0

Työterveyshuollon sairaanhoito		
	2017	2018
Korvausluokka II	kpl	
Sairaanhoitokäynnit		
Lääkärit	956	942
Terveystarkastajat	482	585
Fysioterapeutit	50	64
Psykologit		
Tutkimukset		
Laboratorio	518	506
Kuvantaminen	74	43

Yhteistoiminta

Yhteistoiminnasta on hyväksytty menettelytapasopimus, jolla tarkennetaan, miten YT-lakia työntekijöiden ja työnantajan välillä toteutetaan Pöytyän kunnassa. Sopimuksella yhdistetään työsuojelutoiminta ja muu yhteistoiminta yhteisen organisaation tehtäväksi.

Koko kunnan osalta yhteistoimintaa hoitaa Yt-toimikunta ja sen tehtäviin kuuluu myös työsuojelu. Yt-toimikunta kokoontui vuoden aikana 7 kertaa. Yt-toimikunnassa käsiteltiin mm. tilinpäätös 2017, talousarvio 2019, työterveyshuollon toimintasuunnitelma, koulutussuunnitelma, työhyvinvoinnin tukemisen periaatteet, työsuojelun toimintakertomus 2017, työhyvinvointikyselyn tuloksia ja työn vaatavuuden arvioinnin ohjeistusta. Lisäksi jokaisessa kokouksessa käsiteltiin työsuojelun asioita, tiedotettiin sisäilmatyöryhmän asioista sekä sote- ja maakuntauudistuksen valmistelutilannetta.

Yt-neuvottelut käytiin mm. varhaiskasvatukseen nimikemuutoksista ja keskuskeittiön henkilöstöjärjestelyistä. Kunnan ICT toimintojen kehittämisestä ja ulkoistamisselvityksestä aloitettiin yt-neuvottelut loppusyksystä 2017 ja ne jatkuvat keväällä 2018, jolloin päädyttiin odottamaan valtakunnantason sote-ratkaisua.

Paikallisneuvotteluissa hyväksyttiin luottamusmiesten ajankäytöstä sopimus. Järjestelyerän jaosta 1.1.2019 aloitettiin myös paikallisneuvottelut.

Työsuojelu

Työsuojeluvaltuutetut on valittu toimikaudeksi 2018- 2021. Työsuojeluvaltuutettuja on kolme ja heillä on kullakin kaksi varavaltuutettua. Yt-toimikunta hoitaa myös työsuojelutoimikunnan tehtävät.

Työterveyshuolto teki työpaikkaselvityksiä Elisenvaraan yhtenäiskoulun Kyrön yksikössä ja väistötiloissa. Terveystarkastaja tarkasti Kotikarpalon, Kartanokodin, Riihikodin ja Siksakin toimitilat. Aluehallintoviraston tarkastukset tehtiin teknisellä toimialalla ja ruoka- ja puhtauspalveluissa. Lisäksi tarkastettiin tilaajan selvitysvelvollisuus ulkopuolista työvoimaa käytettäessä.

Uhka- ja väkivaltatilanteista tehtiin 8 ilmoitusta.

Pöytyän kunnan työpaikat ovat savuttomia 1.6.2011 lukien.

Tyky-toiminta

Henkilöstöllä on mahdollisuus saada käyttöönsä 40 euron arvosta/työntekijä Tyky + kuntoseteleitä, joita voidaan käyttää liikunnan ja kulttuurin maksamiseen. Tyky -seteleitä käytti 236 (2017: 202) työntekijää. Seteleissä on 10 euron omavastuuosuus.

Vapaa-aikatoimen järjestämistä liikuntaryhmistä ja kunnan kuntosaleista ei peritä maksua kunnan työntekijöiltä. Kuntosalilla kävijöitä oli 24 ja käyntejä yhteensä 164. Vapaa-aikatoimen liikuntaryhmissä kävi 10 kunnan työntekijää.

Tyky-ryhmä, joka edustaa koko kunnan henkilöstöä, järjestää yhteistä tyky-toimintaa koko henkilöstölle. Tyky-toimintana on järjestetty mm. kesäteatteri, opastettu retki Sa-

vojarvelle, tuettu elokuvalipun hintaa Kurkisalissa. Toimintaa kehitetään niin, että saataisiin mahdollisimman monelle sopivaa yhteistä toimintaa. Alkuvaiheessa on ollut tiedottamisessa ongelmaa. Jatkossa tiedotetaan intranetin kautta ja työpaikat itse vastaavat siitä, että tyky-tiedotteet saavuttavat koko työyhteisön.

Kuntoutus

Kuntoutukseen käytettiin yhteensä 36 (2017: 23) päivää. Kuntoutuksessa oli 3 työntekijää.

Henkilöstön muistaminen

Henkilöstöä muistetaan merkkipäiväsäännön mukaisesti. Merkkipäivälahjojen kustannukset olivat yhteensä 6 487 euroa (2017: 6 487 euroa). Kunnan työntekijöitä muistetaan myös pitkäaikaisesta palvelusta. 10, 20, 30 ja 40 vuoden yhdenjaksoisesta palvelusta saa palkallista vapaata 1-5 päivää 16 työntekijälle myönnettiin yhteensä 38 työpäivää palkkiovapaata (2017: 30 työntekijää, 46 päivää).

Työhyvinvointikysely

Pöytyän työhyvinvointikyselyssä kartoitettiin työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa ja kokemuksia työn sujuvuudesta.

Työhyvinvointikyselyn tulokset toimivat kehittämistyön tukena organisaatiossa.

- Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä 29.01.2018 - 11.02.2018 välisenä aikana.
- Kokonaisuudessaan kyselyyn vastasi yhteensä 270 työntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli noin 61 %.
- Kyselyn suunnittelu tapahtui Pöytyän ja Kevan yhteistyönä. Kyselyn toteutti Keva.

Yleistä raportoinnista

- Työhyvinvointikysely raportoidaan organisaatio-, toimiala- ja työyhteisötasoisesti. Lisäksi esimiesten arviot esimiestyöstä on koottu omiksi raporteikseen.
- Vertailuaineisto koostuu 24 kunnasta. Vertailuaineistossa on yhteensä 26028 vastaajaa. Aineisto on kerätty vuosina 2015 - 2018
- Raporttia ei tehdä mikäli vastaajia on kyseisessä yksikössä vähemmän kuin 5. Kun vastaajia on vähintään 20 esitetään raportissa myös kysymyskohtaisia jakaumatietoja.
- Jos kyselyssä oli mukana avoimia kysymyksiä, niiden vastaukset löytyvät toimialan (tai sitä vastaavan tason) raporteista.

Kyselyn tuloksia on käsitelty kunnanhallituksen henkilöstöjaostossa 19.3.2018, johtoryhmässä 6.4.2018 ja Yt-toimikunnassa 2.5.2018. Tuloksia esiteltiin esimiesfoorumissa 24.4.2018.

Esimiesfoorumissa ohjeistettiin, että työhyvinvointikyselyn tulokset tulee käsitellä jokaisessa työyksikössä kevään 2018 aikana. Ennen työpaikkakohtaista käsittelyä toimialakohtaisesti mietitään tulosten käsittelyä työpaikoilla sekä mahdollisia yhtenäisiä toimintamalleja tulosten käsittelyyn.

Työhyvinvointitulosten käsittelystä ja kehittämistyön toteuttamistavasta toimialat päättävät itse. Mahdollista on edelleen tehdä Kevan mallin mukainen työyhteisötason kehittämissuunnitelma (tavoitteet, toimenpiteet, vastuuhenkilöt, aikataulu ja seuranta), hyödyntää tuloksia kehityskeskustelujen yhteydessä tai työpaikkakokouksissa. Tärkeintä olisi, että tulosten perusteella mietitään konkreettisia asioita, jotka vaikuttavat

esille tulleisiin epäkohtiin. Myös hyvät asiat tuodaan esille ja varmistetaan niiden säilyminen. Nämä asiat tulee kirjata käsittelytavasta riippumatta. Toimenpiteiden raportoinnissa on vielä puutteita.

Henkilöstöraportin liitteenä kyselyn tulokset koko kunnan tasolla.

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET

Työvoimavaltaisella kunta-alalla työvoimakustannukset ja investoinnit henkilöstön työhyvinvointiin ja osaamisen kehittämiseen muodostavat merkittävän osan kunnan taloudesta. Työvoimakustannukset kattavat kuntaan palvelussuhteessa olevan henkilöstön.

Työvoimakustannukset 2018		
Maksetut palkat yhteensä		16 710 583
Työnantajan eläke- ja muut sosiaalivakuutusmaksut		
palkkaperusteiset		3 543 682
eläkemenoperusteiset		575 929
Työterveyshuolto		
(ei huomioitua Kela-korvausta)		226 149
Koulutuspalveluiden ostot		78 325
Yhteensä		21 134 668

Henkilöstö sopimusaloittain

Pöytyän kunnan henkilöstöön sovelletaan eri virka- ja työehtosopimuksia:

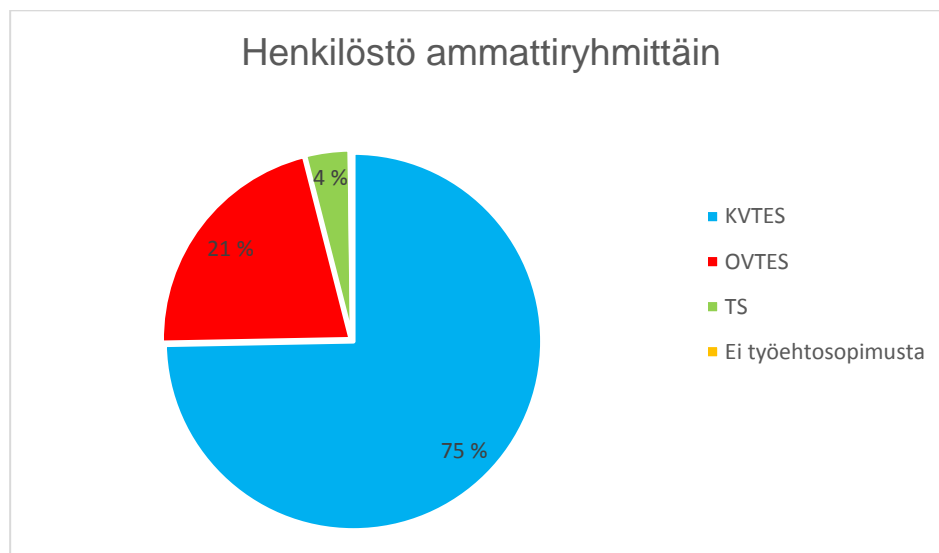
Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES

Kunnallinen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimus OVTES

Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus TS

Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus TTES

	Naisia	Miehiä	Yhteensä
KVTES	340	35	375
OVTES	88	19	107
TS	0	19	19
Ei työehtosopimusta	0	1	1
Yhteensä	428	73	502



Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES on kunta-alan suurin sopimusala, koko kunnan henkilöstöstä noin 77 % kuuluu KVTES:iin. Opetushenkilöstön virka- työehtosopimuksen OVTES:n piiriin kuuluu noin 20 % henkilöstöstä. Teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen TS:n piirissä on noin 3 %. Erillinen virkaehtosopimus on lääkäreille LS ja tuntipalkkaisille työehtosopimus TTES.

Tuntipalkkaiset (TTES) on siirretty teknisten sopimuksen (TS) piiriin vuoden 2015 alusta.

Palkkaus

Palkka muodostuu tehtäväkohtaisesta palkasta (perusteena työn vaativuus), henkilökohtaisesta lisästä (perustuu työssä suoriutumiseen ja ammatinhallintaan), työkokeemus- tai muusta vuosisidonnaisesta lisästä ja työaikakorvauksista.

Palkkauksen rakenne keskimäärin (%-osuudet kokonaisansioista)			
	KVTES	Opetusala	Tekniset
Tehtäväkohtainen palkka	92,18	83,98	91,06
Palvelu aikaan sidotut lisät	4,98	12,33	6,16
Henkilökohtainen lisä	1,06	0,48	1,06
Muut säännöllisen työajan lisät	0,17	1,14	0,14
Lisä- ja ylityökorvaukset	1,61	2,05	1,59
Yhteensä	100	100	100
Kokonaisansio keskim. euroa/kk	2360	3 510	2 845
Miesten keskiansio e/kk	2379	3 873	2 845
Naisten keskiansio e/kk	2359	3 428	

Keskiansiot on laskettu koko-aikaisten koko kuukauden täyttä palkkaa saaneiden ansiosta joulukuulta. Miesten korkeampi palkkataso (OVTES) selittyy sillä, että miehiä on suhteessa enemmän johtavassa asemassa kuin naisia ja tämä nostaa pienen joukon keskiarvoa.

Vuonna 2017 koko kuntasektorilla keskiansio oli 3 146 euroa ja sopimusaloittain keskiansio seuraava:

- KVTES 2 777 e
- Opetusala 3 822 e
- Tekniset 3 227 e

Kunnallisen alan uudet virka- ja työehtosopimukset ovat voimassa 1.2.2018-31.3.2020. Vuoden 2018 aikana tulivat voimaan virka- ja työehtosopimusten mukaiset korotukset:

- 1.5.2019 lukien yleiskorotus (KVTES 26 euroa/vähintään 1,25 %, OVTES 1,17%, TS 26 euro/vähintään 1,25 %)
- Työntekijälle/viranhaltijalle, jonka palvelussuhde kuntaan on alkanut viimeistään 3.9.2018 ja jatkunut keskeytyttä vähintään 18.11.2018 saakka on maksettu erillinen kertaerä, jonka suuruus on 9,2 % varsinaisesta palkasta. Kertaerä maksettiin joulukuun palkanmaksun yhteydessä. Kertaeränä maksettiin yhteensä 104 269 euroa.

Kunnanhallitus ja henkilöstöjaosto päättivät johtoryhmän ja eräiden esimiesten ja asiantuntijoiden palkkauksen tarkistamisesta kesästä alkaen. Samanaikaisesti käynnistettiin tehtäväkuvausten ja tehtävien vaativuuden arvioinnin tarkistaminen, niin että näiden perusteella korjataan palkkausepäkohtia hyödyntäen 1.1.2019 jaossa olevaa järjestelyerää.

Työhyvinvointikyselyn tulokset

3 Jakaumat Työn sujuminen työyhteisössä

	0 (%)	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	N
Työyhteisössäni huolehditaan perehdyttämisestä	2	20	10	49	19	270
Työyhteisössäni pystytään käsittelemään ja ratkaisemaan ristiriitoja	3	19	14	46	19	269
Työyhteisössäni vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	4	16	12	46	23	269
Olen selvillä työyksikköni tavoitteista	1	6	14	42	36	269
Yhteistyö yksiköiden välillä toimii hyvin	3	23	23	41	10	269
Työyksikössäni toimitaan yhteisesti sovittujen toimintatapojen mukaisesti	2	14	11	53	20	269
Jokainen työyksikössäni tietää sen tärkeimmät tehtävät ja toimintatavat	2	7	12	50	29	267

Lähiesimiestyö

	0 (%)	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	N
Minun ja esimiehen välillä vallitsee luottamuksellinen ilmapiiri	3	9	11	33	44	270
Esimieheni keskustelee riittävästi kanssamme työhön ja työyhteisöön liittyvistä asioista	9	21	11	35	25	269
Saan esimieheltäni palautetta siitä, miten olen onnistunut työssäni	10	18	17	35	21	269
Koen esimieheni toiminnan puolueettomaksi ja oikeudenmukaiseksi	7	15	19	33	26	268
Esimieheni on innostava ja kannustava	5	14	24	31	26	270
Esimieheni jakaa sopivasti vastuuta työntekijöilleen	4	14	23	35	23	269

Työnantajan toiminta

	0 (%)	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	N
Organisaation strategiset linjaukset ohjaavat toimintaamme	3	11	33	41	12	269
Johtaminen organisaatiossa perustuu avoimuuteen	11	26	30	26	6	270
Olen tyytyväinen koko organisaation johtamistapaan	12	27	35	20	5	269
Tiedän saavani tukea työnantajaltani, jos työkykyäni on heikentymässä	8	17	26	35	15	269

	Kyllä (%)	En (%)	N
Suosittelisitko nykyistä työpaikkaa tuttavillesi?	69	31	265
Oletko tietoinen organisaatiosi toimintatavasta, jonka mukaan toimitaan kun työntekijän työkyky on uhattuna?	41	59	268

Työtehtävät ja omat voimavarat

	0 (%)	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	N
Työ tarjoaa minulle mahdollisuuden ammatilliseen kehittymiseen	2	20	16	43	19	268
Voin käyttää tietojani ja taitojani monipuolisesti	1	9	10	48	32	270
Minulla on tarpeeksi aikaa saada työni tehdyksi	10	25	14	39	12	269
Voin vaikuttaa työtäni koskeviin asioihin	3	19	18	44	16	268
Minulla on hyvät voimavarat kohdata muutoksia ja uusia haasteita työssäni	2	15	18	46	18	269

Asiakkaat ja yhteistyö

	0 (%)	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	N
Keräämme säännöllisesti palautetta asiakkailtamme	8	17	28	28	19	269
Hyödynnämme asiakkailta saamamme palautteen työmme kehittämisessä	5	15	26	36	18	268

Lisäkysymykset

	0 (%)	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	N
Edistän omalla toiminnalla yhteisten pelisääntöjen noudattamista.	0	0	5	57	38	268
Tuon rakentavasti esille epäkohdat ja teen aktiivisesti ratkaisuehdotuksia.	1	4	18	54	23	269
Suhtaudun luottavasti kunnassa toteutettaviin palvelurakenteen muutoksiin (uudet yhtiö- ja koulutuskeskukset, sote- ja maakuntauudistus).	23	23	25	23	6	269

Lukuohje

Tulokset esitetään pääosin 5-luokkaisen asteikon mukaan, jossa erittäin hyvä tilanne saa arvon 4 ja erittäin huono tilanne arvon 0.