



Ilmajoki

HENKILÖSTÖTILINPÄÄTÖS

2018

ILMAJOEN KUNTA

Johdanto

Henkilöstötilinpäätös on yhteenveto Ilmajoen kunnan henkilöstömäärästä ja -rakenteesta, henkilöstön työhyvinvoinnista ja työkyvystä sekä henkilöstön kouluttautumisesta.

Henkilöstövoimavarojen tuntemus tukee kunnan strategista henkilöstöjohtamista, päätöksentekoa, henkilöstön ja työyhteisöjen jatkuvaa kehittämistä sekä työhyvinvointia. Henkilöstötilinpäätöksen aluksi kuvataan Ilmajoen kunnan kuntastrategiasta johdettuja henkilöstöä koskevia tavoitteita.

Henkilöstötilinpäätöksessä kuvataan, miten vuoden 2018 henkilöstö- ja koulutussuunnitelman tavoitteet ovat toteutuneet vuoden kyseisen vuoden aikana.

Henkilöstöä kuvaavista tunnusluvuista tärkeimpiä ovat: henkilöstön määrää, ikärakennetta, työhyvinvointia, henkilöstössä vuoden aikana tapahtuneita muutoksia ja henkilöstön koulutusta kuvaavat tunnusluvut. Lisäksi tilinpäätöksessä esitellään henkilöstöä koskevia taloudellisia tunnuslukuja.

Henkilöstöhallinnon ohjelman laajennus oli vuonna 2018 käytössä ensimmäisen kokonaisen vuoden. Ohjelma otettiin käyttöön huhtikuussa 2017. Kaikki henkilöstöä koskevat hakemukset ja päätökset sekä työsopimukset on siitä lähtien tehty sähköisesti. Sähköisen järjestelmän käyttöönotto tarkentaa raportointia ja helpottaa seurantaan henkilöstöasioissa. Vuoden 2018 lopulla laajennettiin myös sähköistä työajanseurantaa ja aloitettiin työajan mobiilileimauksen testaus. Tarkempia tuloksia tästä saadaan vuoden 2019 aikana.

Ilmajoella 3.4.2019

Katja Kaivonen
Henkilöstöjohtaja

1. Ilmajoen kunnan kuntastrategia 2017–2020

Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö jaksaa työssään paremmin

Kuntaa pidetään turvallisena ja pitkäaikaisena työnantajana. Tätä mielikuvaa tukevat Ilmajoellakin työntekijöiden pitkät työsuhteet ja pieni vaihtuvuus. Työntekijöitä motivoi turvallinen työnantaja, toimiva organisaatio ja hyvä esimiestyö. Jokaisen työntekijän, tehtävänkuvaan katsomatta, tulee kokea onnistumista omassa työssään ja päästä osaksi hyvää ja toimivaa työyhteisöä. Esimiestyöllä on suuri merkitys työssä viihtymiseen ja onnistumisen kokemuksiin. On tärkeää, että esimies on tavattavissa ja tavoitettavissa ja esimiehen kanssa voi keskustella työn tavoitteista, vaatimuksista, koulutustarpeista ja työhyvinvoinnista säännöllisesti.

Henkilöstökoulutus on avain organisaation ja sen työntekijöiden kehittymiseen. Koulutussuunnitelma on tärkeä henkilöstöhallinnon työkalu. Työilmapiirin säännöllisellä arvioinnilla pyritään kehittämään työhyvinvointia ja löytämään organisaation kehittämiskohteet. Motivoitunut ja osaava henkilökunta on avainasemassa palvelujen tuottamisessa.

Eläköityminen ja organisaation muutoskyky

Eläkkeelle siirtyä edelleen lähivuosina suuri joukko kokeneita ja pitkäaikaisia työntekijöitä. Eläkkeelle siirtymisiin pitää varautua jo mahdollisimman aikaisessa vaiheessa, jotta voidaan turvata ns. hiljaisen tiedon ja taidon mahdollisimman joustava siirtyminen tekijältä toiselle. Työntekijän tulisi olla aktiivisesti suunnittelemassa tehtäviensä jatkohoitoa jo hyvissä ajoin ennen eläkkeelle jäämistä.

Jokaisen eläköitymisen kohdalla täytyy myös arvioida uudelleen palvelutuotannon tarpeet ja työjärjestelyiden mahdollisuudet. Suunnitelmallisella eläköitymiseen varautumisella saadaan suunniteltua tulevaisuuden työnkuvat puhtaalta pöydältä, palvelut ja kustannukset huomioiden. Ajoittain on myös syytä arvioida organisaation uudistamistarpeita ja pohtia tehtävänkuvien ja työnimikkeiden muutoksia.

2. Ilmajoen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelma v. 2018

Periaatteet erilaisten työsuhdemuotojen käytöstä

Henkilöstön rekrytoinnilla ja pitkäjänteisellä henkilöstösuunnittelulla pyritään siihen, että kunnalla on palveluksessaan tarpeellinen määrä ammattitaitoista henkilökuntaa, jotta se pystyy hoitamaan tehtävänsä tehokkaasti ja taloudellisesti.

Työvoimaa rekrytoidaan seuraavin periaattein:

- Vakiintuneissa tehtävissä käytetään vakinaisia palvelussuhteita
- Määräaikainen työsopimus tehdään vain, jos siihen on lakiin tai asetukseen perustuva syy:

1. vaaditun kelpoisuuden puuttuminen
2. sijaisuus
3. harjoittelu
4. palkkatuki
5. työn projektiluonteisuus
6. oppisopimus

Määräaikaisuuden peruste merkitään aina kirjalliseen työsopimukseen.

Osa-aikaisia työsuhhteita käytetään palvelutarpeen perusteella. Kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön siirtymiseen suhtaudutaan myönteisesti, jos osa-aikatyöhön siirtymiseen liittyvät järjestelyt (mahd. sijaisen saaminen, perustehtävän hoitaminen) pystytään hoitamaan.

Yleiset periaatteet työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyvien työkyvyn ylläpitämiseksi sekä työttömyysuhan alaisten työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämiseksi

Ilmajoen kunnassa on käytössä Yhdessä työkuuntoon -toimintamalli (varhaisen tuen toimintamalli). Varhaisen tuen avulla työyksikössä pyritään tunnistamaan työntekijän työkykyä ja työssä selviytymistä heikentäviä tekijöitä, otetaan ne puheeksi sekä tehdään työkykyä tukevia ja edistäviä ratkaisuja.

Aktiivinen tuki sisältää kolme toimintamallia

- varhaisen tuen työyksikössä
- tehostetun tuen silloin, kun työntekijän ongelmien ratkaisemiseksi tarvitaan lisää toimijoita
- paluun tuen työntekijän pitkän sairauspoissaolon jälkeen.

Aktiivisen tuen avulla työntekijää voidaan auttaa mahdollisimman varhain, kun hänen työnsä tekemisessä tai työkyvyssään on ongelmia. Aktiivisen tuen avulla voidaan löytää mahdollisuuksia myös osatyökykyisen työssä jatkamiseen. Tavoitteena on työntekijän työkyvyn tukeminen ja työssä jatkaminen mahdollisimman pitkään.

Varhaisesta, tehostetusta ja paluun tuesta muodostuu kokonaisuus ja jatkumo. Jos esimerkiksi varhaisen tuen toimilla ei voida ratkaista työntekijän työssä suoriutumisen ongelmia, siirrytään tehostetun tuen toimiin.

Työterveyshuollon toimintaohjelman avulla tuetaan henkilöstön työkykyä. Työpaikkaselvityksissä ja sitä edeltävissä vaarojen ja haittojen arviointiselvityksissä kartoitetaan työpaikkojen vaara- ja riskitekijät ja arvioidaan ennaltaehkäisevästä näkökulmasta henkilöstöä kuormittavat tekijät. Muita työkyvyn tukemiseen liittyviä asiakirjoja on mm. työsuojelun toimintaohjelma liitteineen.

Arvio henkilöstön ammatillisesta osaamisesta ja siinä tapahtuvista muutoksista

Koulutusta suunniteltaessa lähtökohtana ovat aina työyhteisön tarpeet ja sen toimivuuden ja osaamisen varmistaminen. Koko kunnan henkilöstöllä on oltava yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Koulutustarpeet ja -mahdollisuudet selvitetään yhteis-

työssä yksikön henkilökunnan kanssa. Kaikkeen koulutukseen liittyy myös koulutuksen käyneen velvollisuus ”levittää” tietoa myös työyksikön muille jäsenille.

Esimiehen ja alaisen väliset kehityskeskustelut ovat avainasemassa sekä nykyisen osaamisen että tulevan osaamistarpeen kartoittamisessa. Vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa käydään läpi perustehtävä, tavoitteet, mahdolliset toiminnalliset ja työn organisoinnin muutokset ja niihin liittyvä osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet.

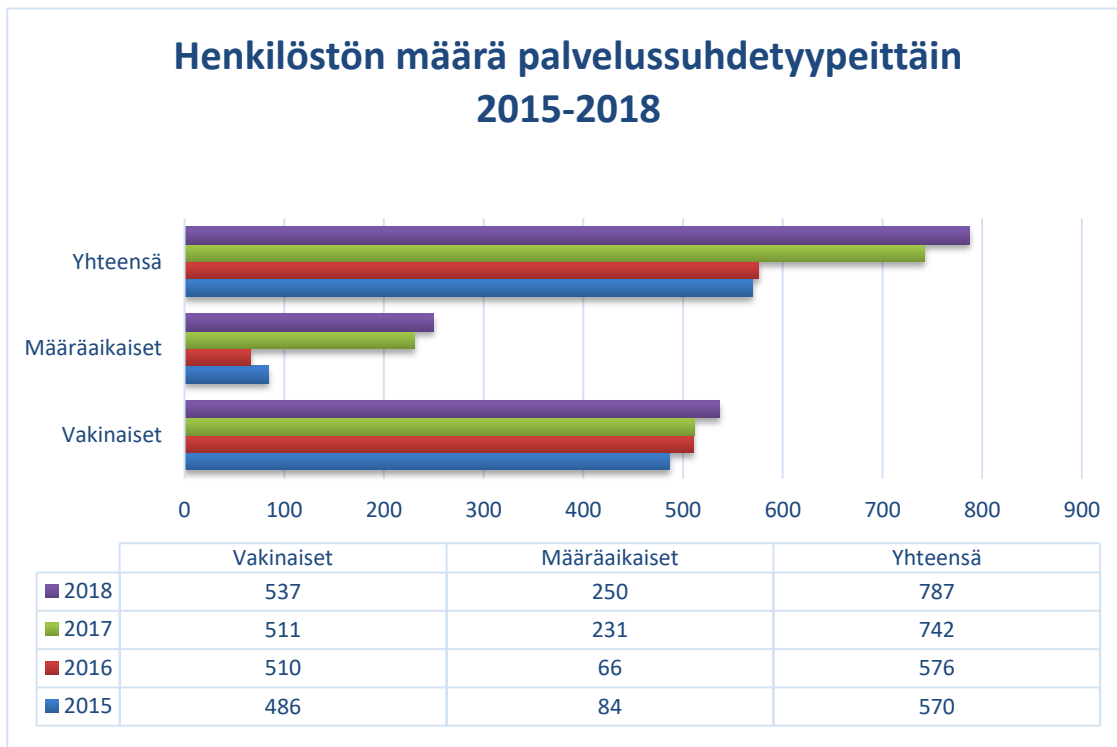
Määräaikaisten työntekijöiden ammatillisen osaamisen kehittäminen riippuu työ- / virkasuhteen pituudesta. Yli 10 kk kestävässä sijaisuudessa olevien työntekijöiden / viranhaltijoiden osaamisen kehittämisen menetelmät ovat yhdenvertaiset vakinaisen henkilöstön kanssa. Koulutus pyritään, mikäli mahdollista, järjestämään Ilmajoella tai alueellisesti lähiseudulla.

3. Henkilöstön määrä ja palvelussuhterakenne 2018

Ilmajoen kunnan henkilöstön määrä 31.12.2018 oli 787 henkilöä. Henkilöstöstä vakituudessa palvelussuhteessa olevia on 537 (68,2 %) ja määräaikaisia 250 (31,8 %). Määräaikaisten palvelussuhteiden laskennassa on huomioitu kaikki, myös lyhytaikaiset (alle 5 päivää kestävät) sijaisuudet sekä kansalaisopiston tuntiopettajat.

Koko henkilöstöstä naisia on 642 (81,57 %) ja miehiä 145 (18,43 %). Vakituudesta henkilöstöstä naisia on 437 (81,38 %) ja miehiä 100 (18,62 %). Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia on 205 (82,00 %) ja miehiä 45 (18,00 %).

Taulukko 1. Henkilöstön määrä palvelussuhtetyypeittäin 2015 – 2018



Vuoden 2018 aikana sekä vakinaisen että määräaikaisen henkilöstön määrä on selvästi noussut edelliseen vuoteen verrattuna. Jatkossa tulee erityistä huomiota kiinnittää siihen, että lakiin kirjattu peruste määräaikaisen työ-/ virkasuhteen käytöstä on olemassa.

Seuraavassa taulukossa on esitetty kunnan palveluksessa olevien henkilöiden lukumäärä henkilötyövuosiksi muutettuna. Henkilöstön lukumäärä ilmoitetaan toimialoittain erikseen vakituiset työsuhteet ja määräaikaiset työsuhteet sukupuolen mukaan jaoteltuna.

Taulukko 2: Ilmajoen kunnan henkilöstön määrä 31.12.2018

htv	Vakinaiset	Naisia	Miehiä	Määräaikaiset	Naisia	Miehiä	Yhteensä	%
Hallinto- ja taloustoimi	21,86	17,04	4,81	5,20	5,20		27,05	3,86
Ruoka- ja puhtauspalvelut	63,76	63,45	0,31	21,79	21,42	0,37	85,55	12,21
Sosiaalitoimi	35,97	29,66	6,31	21,56	17,54	4,02	57,53	8,21
Opetustoimi, sis. Hallinto ja Ilmajoki-opisto	156,51	122,75	34,76	91,96	63,74	28,22	248,47	35,45
Varhaiskasvatus	123,38	123,38		61,62	60,76	0,86	185,00	26,39
Vapaa-aikatoimi ja kirjasto	17,86	10,26	5,59	10,99	6,99	4,00	28,85	4,12
Tekninen toimi	57,16	14,79	42,37	11,29	2,49	8,80	68,45	9,77
Yhteensä	419,34	381,33	94,15	224,41	177,96	46,27	700,90	100%

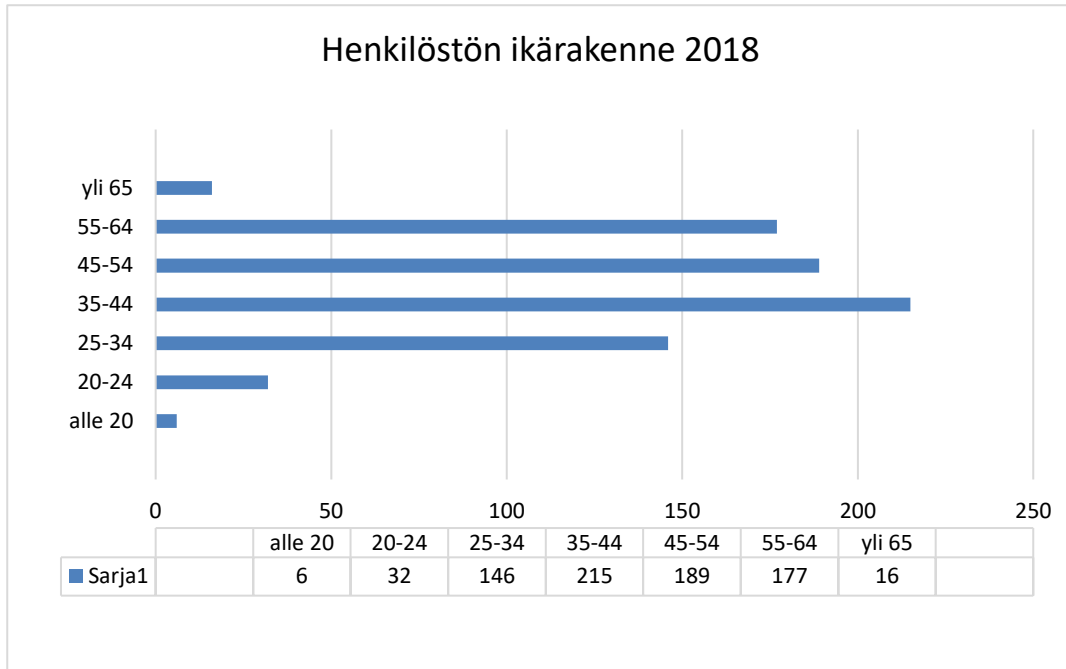
Eniten määräaikaisia työntekijöitä on sivistystoimessa, varhaiskasvatuksessa ja opetustoimessa.

Henkilöstömäärällä mitattuna kunnan suurin toimiala on opetustoimi ja toiseksi suurin on varhaiskasvatus; yhdessä nämä toimialat kattavat 61,84 % (edellisenä vuonna 62,14%) koko kunnan henkilöstöstä. Naisvaltaisin ala on ruoka- ja puhtauspalvelut ja miesvaltaisin ala tekniset palvelut.

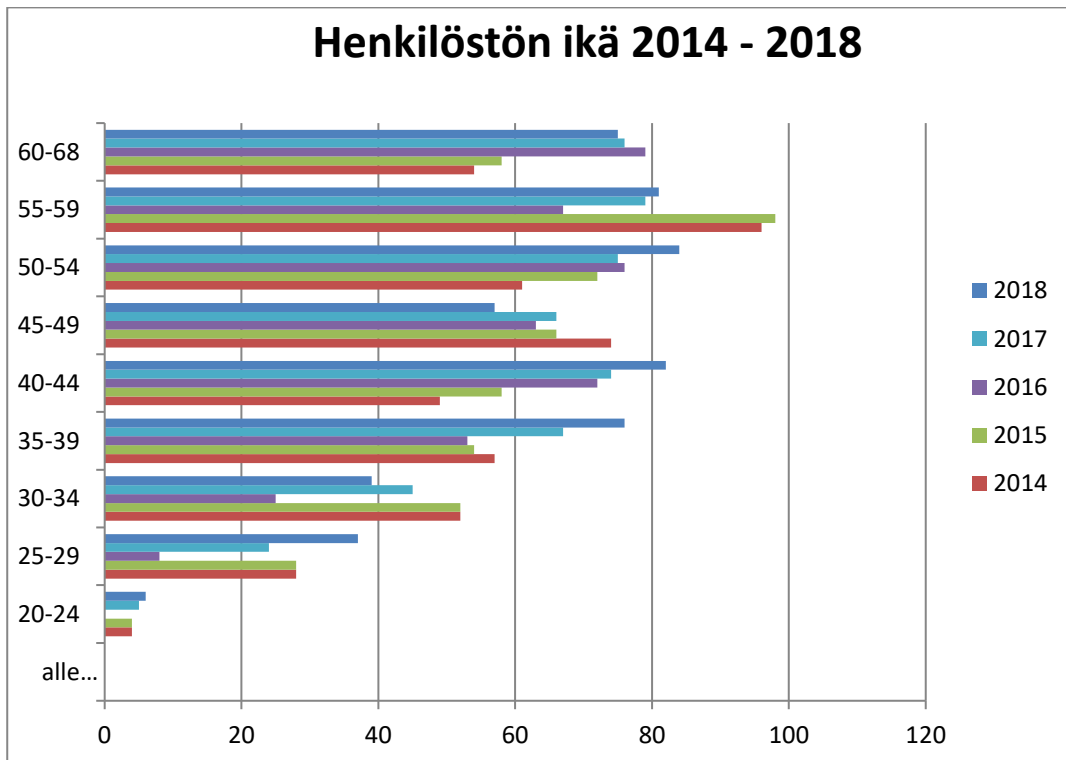
4. Henkilöstön ikärakenne ja muutos edelliseen vuoteen

Ilmajoen kunnan vakituisten työntekijöiden keski-ikä vuonna 2018 oli 46,74 vuotta. Edellisenä vuonna se oli 45,29 vuotta. Kunta-alan keski-ikä vuonna 2017 oli 45,8 vuotta. (lähde: KT:n henkilöstötilasto 2018.)

Taulukko 3. Henkilöstön ikärakenne 2018.

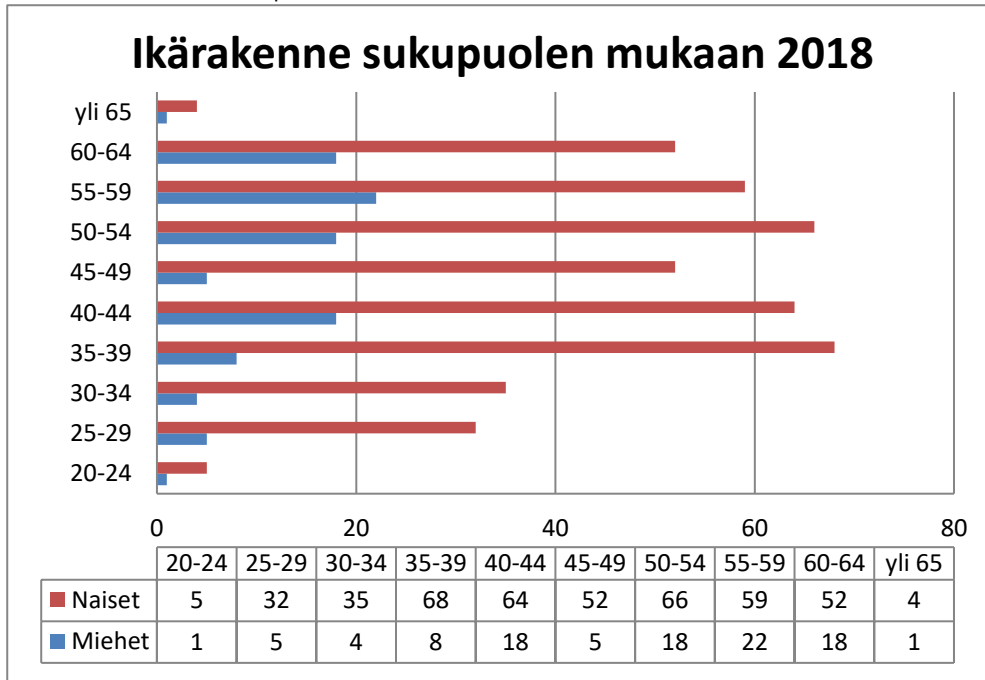


Taulukko 4. Henkilöstön ikä 2014-2018



Työntekijöiden ikärakenne on sellainen, että seuraavan kymmenen vuoden aikana noin kolmasosa kunnan työntekijöistä siirtynee eläkkeelle. Eläkeiän nosto ja joustava eläkeikä hillitsevät hiukan eläkkeelle siirtymistä tulevaisuudessa.

Taulukko 5. Ikärakenne sukupuolen mukaan 2018



Ilmajoen kunnan vakituisista työntekijöistä lähes 45 % oli yli 50 vuotiaita; vastaava luku edellisellä vuonna oli 40,41 %. Miehistä 58 % oli yli 50-vuotiaita; vastaava luku edellisellä vuonna oli 56,69 %. Naisista yli 50-vuotiaita oli 41,4 %; vastaava luku edellisellä vuonna oli 36,72 %.

5. Terveysperusteiset poissaolot v. 2018

Vuonna 2018 sairauspäivien keskiarvo oli Ilmajoen kunnan henkilöstössä 17,58 päivää, kun vastaava luku v. 2017 oli 16,26 päivää. Pitkien sairauslomien määrä on noussut selvästi vuoden takaisesta. Myös lyhyiden, alle kuukauden pituisten sairauslomien määrä on noussut hälyttävästi.

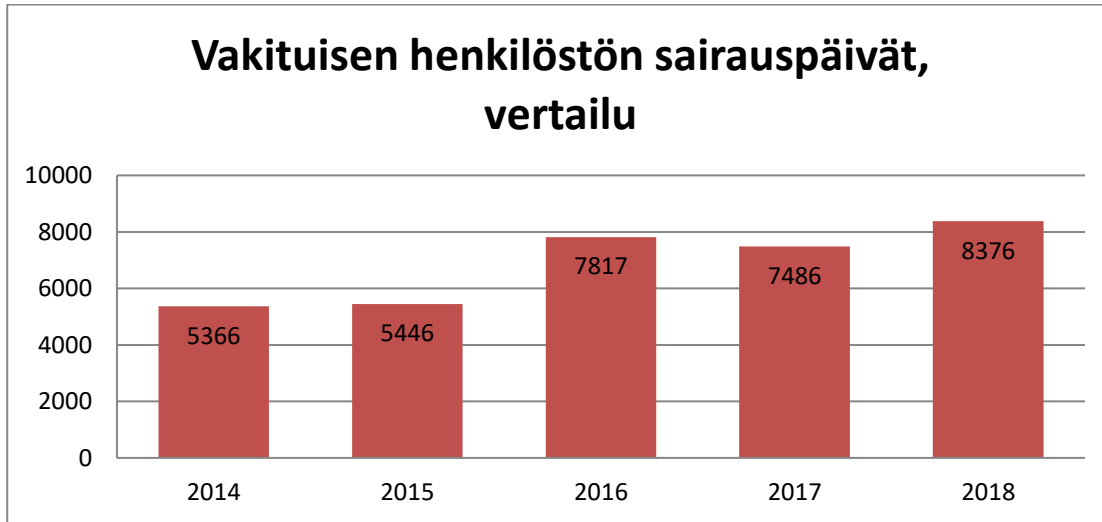
Työterveyslaitoksen tilaston mukaan vuonna 2017 sairauspoissaoloja oli keskimäärin 16,7 päivää kuntatyöntekijää kohti. Kunta-alalla sairauspoissaolojen kokonaismäärä on pysynyt samana, mutta lyhyitä sairauspoissaoloja on entistä enemmän ja pitempiä vähän vähemmän.

Taulukko 6. terveysperusteiset poissaolot, htv.

Henkilöstö (htv)		<4 pv	4-29 pv	30-60 pv	61-90pv	91-180 pv	yli 180pv	Yht	ka; pv/tt
21,86	Hallinto- ja talous	35	70	59	64			228	10,43
35,97	Sosiaalitoimi	115	328					443	16,85
123,38	Varhaiskasvatus	386	1101	618	267	506	365	3243	26,28
174,37	Opetus- ja muu sivistystoimi	427	959	488	221	334		2429	13,93
57,16	Tekninen toimi	119	409	159	150			837	14,64
63,76	Ruoka- ja puh- tauspalvelut	191	619	279	109			1198	18,79
476,5		1273	3486	1603	811	840	365	8378	17,58
2017 vertailu									
460,39		1259	2920	1471	983	304	549	7486	16,26

Alla olevassa taulukossa on kuvattu vakituisen henkilöstön sairauspäivien määrän vertailu vuosilta 2014–2018.

Taulukko 7. vakituisen henkilöstön sairauspoissaolot



Menetettyjen työpäivien ansiot olivat vuonna 2018 502 428 euroa. Nousua edelliseen vuoteen verrattuna on 33 719 euroa. Luvuissa ei ole huomioon otettu palkan sivukuluja, sairausvakuutuskorvauksia eikä sijaisten palkkakustannuksia. Vuonna 2018 sairausvakuutuskorvausten määrä oli 283 709 euroa (v. 2017: 263 625 euroa).

Oheinen kuvaaja kertoo miten sairauspoissaolot ovat kehittyneet kunnassa vuoden 2018 aikana.

Taulukko 8. sairauspoissaolojen kehitys

Sairauspoissaolojen kehitys



Tapaturmat v. 2018

Kunnan lakisääteinen työtapaturmavakuutus on OP:ssä. Työtapaturmia sattui vuonna 2018 yhteensä 43 joista vakuutusyhtiölle koitui yhteensä 188 sairauspäivää. Keskimäärin yksi vahinko on aiheuttanut 4 sairauspäivää ja korvauksia on maksettu keskimäärin 746 euroa/vahinko. Työnantajalle maksetut korvaukset olivat 32 108 euroa.

Työmatkatapaturmia oli yhteensä 8 kpl, joista syntyi yhteensä 68 sairauspäivää.

Vuonna 2018 työtapaturman/työmatkatapaturman vuoksi poissa työstä oli 23 henkilöä, yhteensä 394 kalenteripäivää. Euromääräisenä nämä poissaolot olivat yhteensä 26 788,60 euroa.

Työtapaturman tai ammattitaudin vuoksi työntekijällä on oikeus täyteen palkkaan pääsääntöisesti 120 päivän ajan ja edelleen 2/3 palkkaan 120 päivää, jonka jälkeen vielä harkinnan mukaan 2/3 enintään 125 kalenteripäivää.

Varhe-maksut ja eläkemenoperusteiset maksut 2015 – 2018

Varhaiseläkemenoperusteinen maksuun (varhe-maksu) sisältyy omien työkyvyttömyyseläkkeiden tai kuntoutustukien vuoksi kohdennettu maksu, maatalouslomituksesta aiheutuva varhe-maksu sekä palkkasummaperusteisesti määräytyvä varhe-maksu (ns. yhteisvastuu). Osatyökyvyttömyyseläkkeellä olevista ei mene varhe-maksua. Vuosi 2018 perustuu ennakkotietoon.

Taulukko 9. varhemaksut

Varhe-maksut	Omat eläkemenot	Maatalous-lomitus	Palkkasumma-perusteinen maksu	Yhteensä
2015	91 592,37	4 793,10	64 223,63	160 609,10 €
2016	66 284,44	6 957,04	78 472,82	151 714,30 €
2017	45 172,72	106,17	78 963,94	124 242,83 €
2018 ennakko	32 856,56	30,93	88 687,71	121 575,20 €
Eläkemenoperusteinen maksu				
2015	1 336 400,29	20 111,67		1 356 512 €
2016	1 239 163,28	18 708,54		1 257 871,82 €
2017	937 498,41	16 144,30		953 642,71 €
2018 ennakko	949 968,35	14 965,71		

Eläkemenoperusteista maksua maksetaan vain niistä maksussa olevista eläkkeistä, jotka ovat karttuneet ennen vuotta 2005. Kuntien eläkevakuutuksen valtuuskunta vahvistaa vuosittain eläkemenoperusteisen maksun kokonaismäärän. Maksu jaetaan jäsenyhteisöjen kesken sen perusteella, kuinka paljon nyt maksussa olevista eläkkeistä on karttunut kunkin jäsenyhteisön palveluksessa ennen vuotta 2005 tehdystä työstä.

Vuodesta 2019 alkaen Keva laskuttaa työnantajalta kuukausittain palkkaperusteisen eläkemaksun, joka korvaa nykyiset työnantajan ja työntekijän palkkaperusteiset maksut sekä varhaiseläkemenoperusteisen maksun. Lopullinen varhaiseläkemenoperusteinen maksu vuodelta 2018 laskutetaan vuonna 2019.

6. Eläköityminen

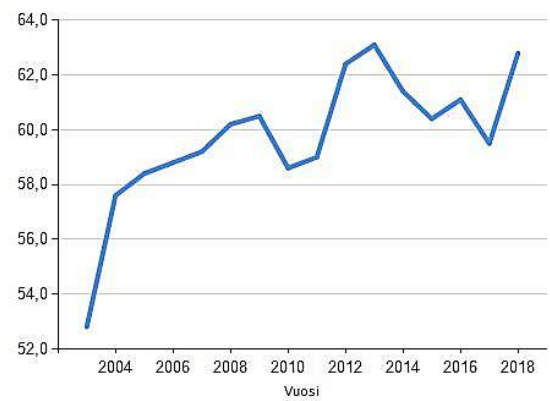
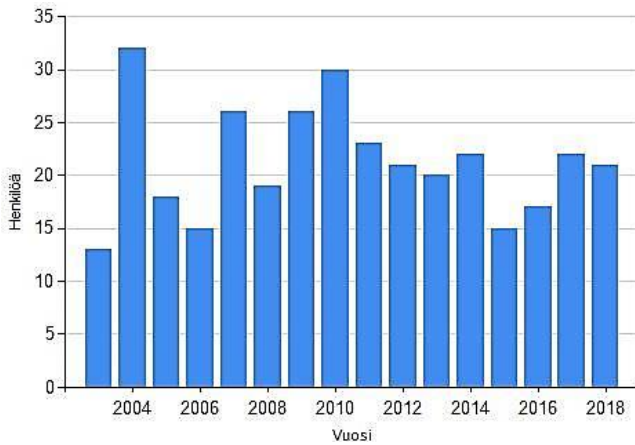
Vuonna 2018 eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 63,71 vuotta ja eläkkeelle jäi 14 henkilöä.

taulukko 10 Kevan tilasto: eläkkeelle siirtyneet, Ilmajoen kunta

Vuosi	Eläkkeelle siirtyneet	Keski-ikä
2003	13	52,8
2004	32	57,6
2005	18	58,4
2006	15	58,8
2007	26	59,2
2008	19	60,2
2009	26	60,5
2010	30	58,6
2011	23	59,0
2012	21	62,4
2013	20	63,1
2014	22	61,4
2015	15	60,4
2016	17	61,1
2017	22	59,5
2018	21	62,8
Yhteensä	340	59,8

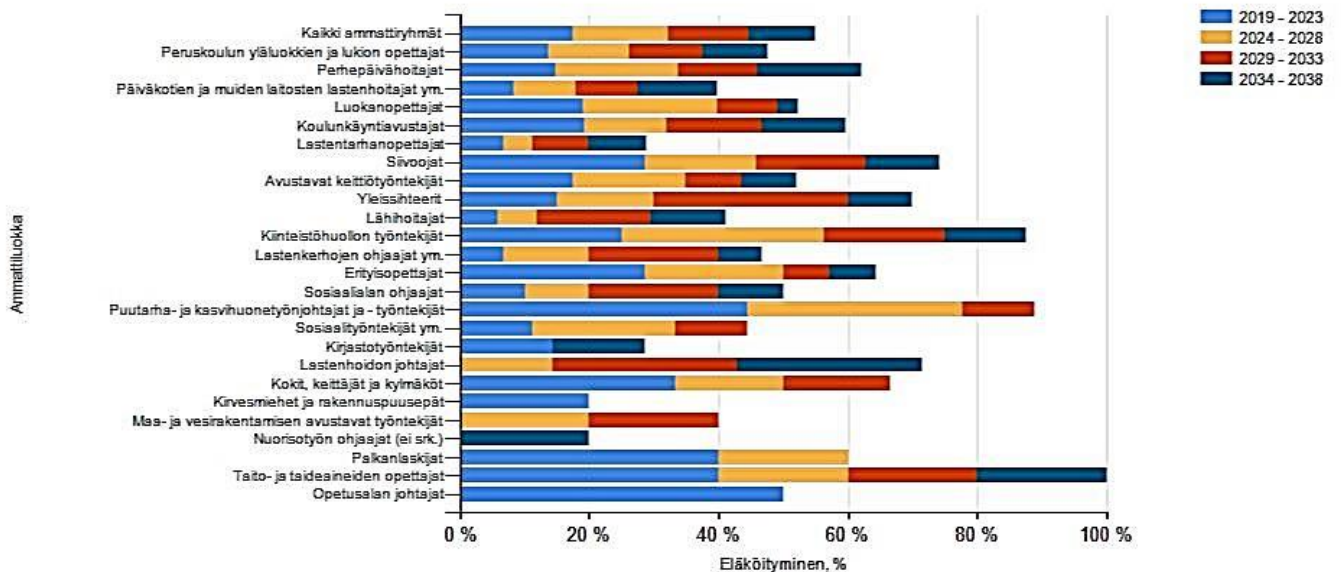
Alla on vielä sama kuvattuna taulukkomuodossa.

Taulukko 11-12. eläkkeelle siirtyneet

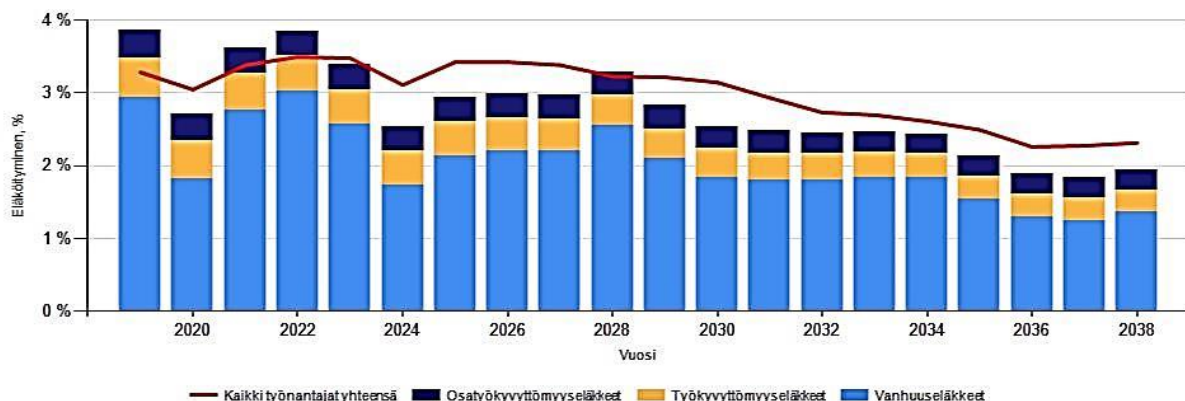


Alla on kuvattu KEVA:n ennuste Ilmajoen kunnan eläköityvästä henkilöstöstä ammattiryhmittäin ja eläkelajeittain. Alla olevassa taulukossa pylväikkö kuvaa Ilmajoen kunnan henkilöstöä.

Taulukko 13. Kevan ennuste, eläkkeelle siirtyvät



Taulukko 14. Kevan ennuste, eläkelajit



7. Perhevapaat

Viranhaltijan oikeudesta perhevapaisiin on säädetty kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 29 §:ssä ja työntekijän oikeudesta perhevapaisiin työsopimuslain (55/2001) 4. luvussa. Kunnallisen alan virka- ja työehtosopimuksen mukaan varsinainen palkka maksetaan äitiysvapaan 72 ensimmäiseltä arkipäivältä. Palkallisen isyysvapaan kesto on 6 ensimmäistä arkipäivää.

Taulukko 15. Perhevapaat

	Henkilöä 2016	Henkilöä 2017	henkilöä 2018	Kalenteripäiviä 2016	Kalenteripäiviä 2017	Kalenteripäiviä 2018
Äitiyslomat/ palkallinen	29	23	25	1 935	1 446	1 710
Äitiyslomat/ palkaton	22	15	19	743	474	734
Tilapäiset hoitovapaat (palkalliset)	105 (miehiä 11)	105 (miehiä 9)	143 (miehiä 15)	446 ka. 4,25 päivää	394 ka. 3,75 päivää	639 ka. 4,47päivää
Tilapäiset hoitovapaat, (palkattomat)	11	2	8	35	5	16
Vanhem- pain-vapaat (palkaton)	28 (miehiä 2)	30 (miehiä 1)	23	2 782	3 590	2 288
Hoitovapaat (palkaton)	32	30 (miehiä 1)	26 (miehiä 1)	5 554	4 469	3 433
Isyysvapaat/ palkallinen	2	2	3	11	27	33
Isyysvapaat/ palkaton	6	4	6	111	81	100
Yhteensä				11 617 kalenteripäivää	10486 kalenteripäivää	8953 kalenteripäivää

Tilapäinen palkallinen hoitovapaa on kestoltaan 3 peräkkäistä kalenteripäivää ja se on tarkoitettu alle 12-vuotiaan lapsen hoidon järjestämistä varten lapsen sairastuttua.

Vanhempainvapaita on pidetty vuonna 2017 hieman enemmän kuin edellisenä. Palkallisten ja palkattomien isyysvapaiden määrä on pysynyt alhaisella tasolla.

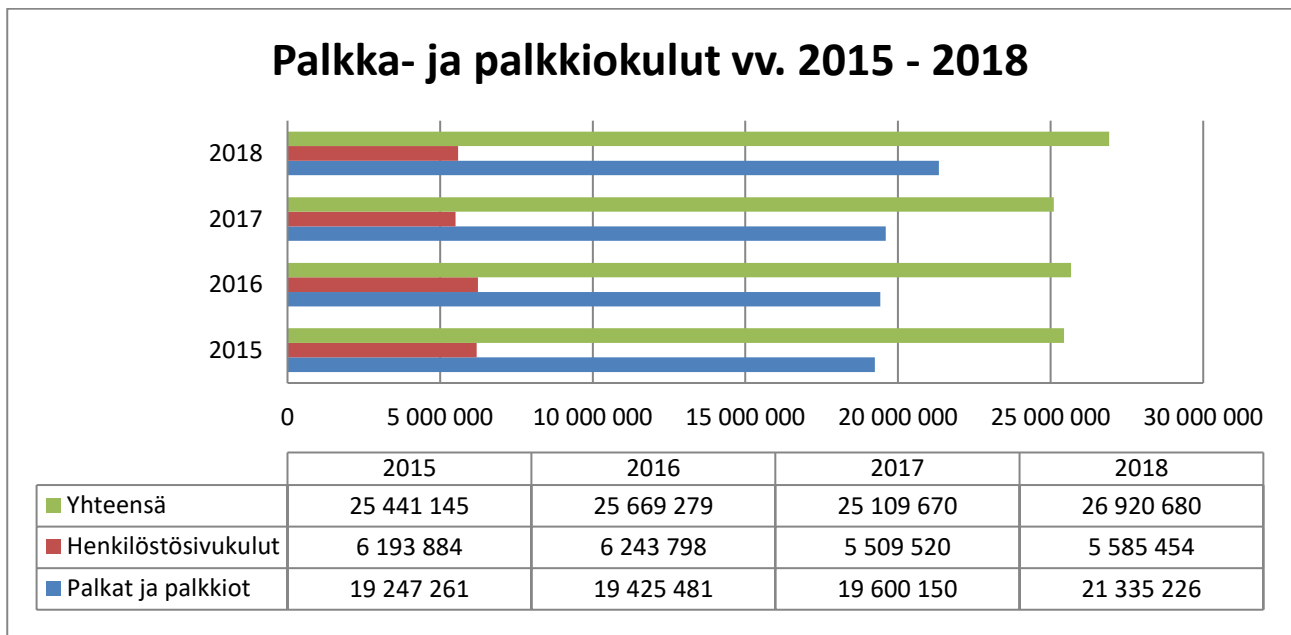
Kela on 1.4.2017 lähtien maksanut työnantajalle perhevapaakorvausta. Kertakorvaus on suuruudeltaan 2 500 euroa ja työnantaja voi hakea sitä kustannuksista, jotka aiheutuvat naispuolisen työntekijän vanhemmuudesta.

8. Henkilöstöinvestoinnit v. 2018

Työvoimakustannukset

Vuonna 2018 palkat ja palkkiot sisältäen mm. jaksotetut palkat, kokouspalkkiot ja työllisyystyöpal-
kat vähennettynä henkilöstökorvauksilla olivat yhteensä 21 335 226 euroa.

Taulukko 16. palkkakulut 2015-18



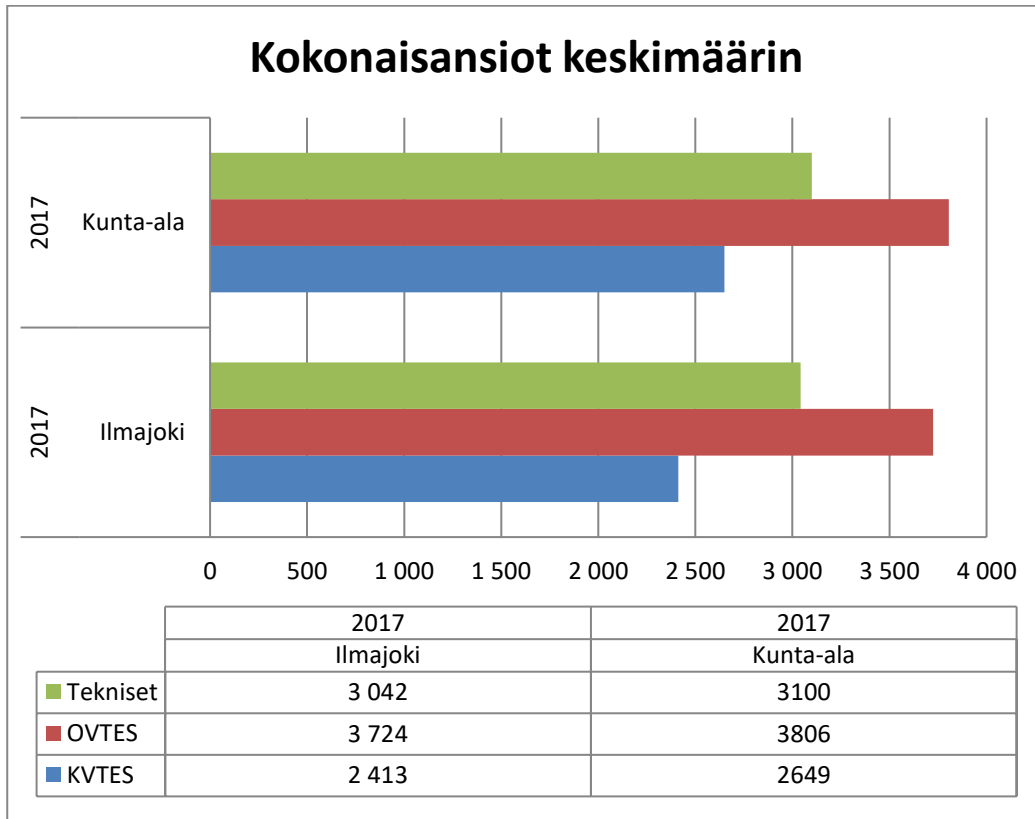
Työllisyystyöpalkkoihin käytettiin 177 717 euroa + sivukulut.

Suurinta palkkamenojen kasvu on ollut sivistyspuolella, sekä varhaiskasvatuksessa että perusopetuksessa. Varhaiskasvatuksen henkilöstömenot ovat kasvaneet 751 000 euroa, perusopetuksen palkkamenot ovat nousseet 559 000 eurolla.

Varhaiskasvatuksessa ja ruoka- ja puhtauspalveluissa on vuoden mittaan vakinaistettu pitkissä määräaikaissa työsuhteissa olleita henkilöitä, joiden määräaikaaisuudelle ei ollut perustetta palvelutarpeen kasvun vuoksi.

Alla olevassa taulukossa on vertailu Ilmajoen kunnan henkilöstön keskimääräisestä kokonaisansiosta / kk vuodelta 2017 sopimusaloittain sekä vertailutietona kunta-alan keskimääräiset kokonaisansiot sopimusaloittain (lähde Tilastokeskus). Ilmajoen kunnan henkilöstön kokonaisansiot ovat hieman pienemmät, mitä kunta-alalla keskimäärin.

Taulukko 17. kokonaisansiot



Henkilöstön osaamisen kehittäminen

	Työpaikkaselvitys (tuntia)	Ryhmän neuvonta ja ohjaus (tuntia)	Yksilön neuvonta ja ohjaus (kpl)	Muut terveystarkastusten käynnit (kpl)
2016	52,5	34,5	279	487
2017	173,5	9,5	634	863
2018	172,4	23	463	961

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa koskevat lakimuutokset tulivat voimaan 1.1.2014. Kunnanhallitus hyväksyy vuosittain Ilmajoen kunnan henkilöstö- ja koulutussuunnitelman.

Taulukko 18: Koulutusinvestoinnit v. 2016-2018

Suunnitelman mukaan Ilmajoen kunnassa koko henkilöstöllä on yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset osaamisen kehittämisen mahdollisuudet. Kun koulutusta suunnitellaan, lähtökohtana on aina työyhteisön toiminta ja työyhteisön tarpeet. Koulutustarpeet ja – mahdollisuudet selvitetään yhteistyössä yksikön henkilökunnan kanssa. Kaikkeen koulutukseen liittyy palautteen antaminen; koulutukseen osallistuneet antavat palautetta omassa työyksikössään esimiehelle, työtovereille ja alaisille.

Taulukko 19: Koulutusinvestoinnit v. 2016-2018

	Euroa yhteensä 2016	Euroa / työntekijä 2016	Euroa yhteensä 2017	työntekijä 2017	Euroa yhteensä 2018	työntekijä 2018
Opetus- ja kulttuuripalvelujen osto	31 514	55	55 255	74	37 508	48
Koulutusmatkakorvaukset	12 518	22	12 576	17	16 640	21
Koulutuskurssimaksut	49 383	86	57 994	78	72 002	91
Koulutusmajoitus- ja ravitsemiskorvaukset	3 829	7	7 504	10	11 656	15
Yhteensä	97 244	169	133 329	180	137 806	175

Koulutukseen sijoitettu euromäärä on laskenut selvästi edellisestä vuodesta. Myös henkilöstön koulutuspäivät ovat laskeneet selvästi.

Osaamisen kehittämiseen on mahdollisuus hakea tukea (1136/2013). Tuen hakeminen edellyttää hyväksytyä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja että koulutuspäivien seuranta on systemaattista ja ajantasaista. Tuki haetaan työttömyysvakuutusrahastosta vuodenvaihteessa ja summalla pienennetään kunnan maksua työttömyysvakuutusrahastoon. Koulutustukea voidaan hakea koulutuk-

seen, joka on työnantajan kustantamaa, järjestämää / hankkimaa. Työntekijää kohden koulutustukseen hyväksytään 3 koulutuspäivää/työntekijä, á 6 tuntia, joka voi koostua myös useista lyhyistä koulutustilaisuuksista.

Henkilöstöhallinnon ohjelmiston myötä koulutuksia pystytään raportoimaan keksitetysti. Käytössä ei kuitenkaan ole systemaattisesti kerättyä tietoa tämänhetkisestä osaamisen aloista tai tasosta tai koulutustaustasta. Uusi järjestelmä mahdollistaa kuitenkin tämän tiedon tallentamisen henkilön tietoihin ja näin ollen tulevaisuudessa myös näitä asioita pystytään raportoimaan.

Taulukko 20: koulutuskorvaus

Koulutuskorvaukseen oikeuttavien koulutuspäivien määrä	2015	2016	2017	2018
Koulutuspäivien määrä	877	738	880	852
1 koulutuspäivää	167	167	109	150
2 koulutuspäivää	118	83	114	138
kolme koulutuspäivää	158	135	181	188
Koulutuskorvauksen määrä	15 270,32	12 850	15 716,80	15 085,70
Koulutuspäiviä/työntekijä	1,54	1,45	1,72	1,05

9. Työterveyshuolto ja työsuojelu

Työterveyshuolto

Ilmajoen kunnan henkilöstön työterveyshuolto on järjestetty JIK / Ilmajoen toimipisteessä. Työsuojelun toimintaohjelma sisältää sekä lakisääteisen työterveyshuollon että sairaanhoitosopimuksen.

Vuonna 2018 lakisääteisen työterveyshuollon kustannukset olivat 42,50 % koko työterveyshuollon kustannuksista ja v. 2017 n. 39,20 %.

Taulukko 21: työterveyshuollon käynnit

	Lääkäri	Terveysten-hoitaja	Fysioterapeutti	Psykologi	Erikoislääkäri	Lab.	Kuvant.
2014	1765	899	20		77	2069	266
2015	1811	908	25		60	2828	305
2016	1603	1105	16		85	2888	243
2017	1597	1044	6		71	3097	246
2018	1567	1149	5		58	2752	252

Vuonna 2018 sairaanhoidon osuus työterveyshuollon kustannuksista oli 57,50 % ja v. 2017 60,80

Kela korvaa sairaanhoitosopimukseen kuuluvista menoista 50 % ja lakisääteisen työterveyshuollon kustannuksista 60 %. Vuonna 2018 kustannukset ilman kela-korvausta olivat yhteensä 288 485 euroa ja v. 2017 vastaava summa oli 269 070 euroa. Luvuista puuttuvat vielä kunnan tekemät työterveyshuoltoon kuuluvat pienet hankinnat (suojalasit, näyttöpäätelasit ym.).

Työsuojelu

Työsuojelutoimikunta kokoontui vuonna 2018 yhteensä 7 kertaa ja käsitteli 61 pykälää. Työsuojelupäällikkönä toimi henkilöstöjohtaja Tuija Mäki vuoden maaliskuuhun 2018 saakka, jonka jälkeen työsuojelupäällikkönä toimi rakennustarkastaja Satu Kangas-Kuittinen. Henkilöstöpäällikkö Katja Kaivonen toimi työsuojelupäällikkönä 25.6.2018 alkaen.

Työpaikkaselvityksiä on tehty vuoden 2018 aikana kouluihin ja kirjastoon yhteistyössä työterveyshuollon kanssa. Aluehallintoviraston toimesta tehtiin yksi (1) työsuojelutarkastus.

Johtopäätökset ja toimenpide-ehdotukset

Kuntakentässä on vuonna 2018 eletty odottavissa tunnelmissa. Sote- ja maakuntauudistuksen toteutumista jännittäessä on pyritty suunnittelemaan uutta, toteuttamaan jo olemassa olevaa ja samalla varauduttu myös siihen, että uudistus ei toteudukaan. Sote-ratkaisun vaikutukset kunnan talousarvion rakenteeseen, menokertymään ja tulokertymään olisivat olleet merkittäviä ja niillä olisi ollut vaikutuksia koko sosiaalisektorin lisäksi myös taloushallinnon että henkilöstöhallinnon työtehtäviin.

Ilmajoen vetovoima ja lapsiperheiden suuri määrä näkyy varhaiskasvatuksen ja opetuspuolen kustannuksissa. Näillä aloilla korostuvat myös sijaisten ja määräaikaisten työsuhteiden tarpeet. Varhaiskasvatuksessa ja opetustoimessa työskentelee paljon nuoria työntekijöitä, jolloin mm. vanhempainvapaat, lasten tilapäiset hoitovapaat ja muut perhe-elämään kiinteästi liittyvät muutokset vaikuttavat sijaisten tarpeeseen.

Kunnan kasvava palvelutuotanto sekä opetustoimessa että varhaiskasvatuksessa edellyttää molemmille toimialoille vakituisen henkilöstön määrän lisäystä.

Määräaikaisten työsuhteiden määrään on jatkossa kiinnitettävä erityistä huomiota. Niiden huomasti lisääntynyt määrä pakottaa koko organisaation läpi kulkevaa tarkastelua työvoiman tarpeesta ja määräaikaaisuuksien perusteista lähtien.

Myös sairauslomien kasvanut määrä on hälyttävä. Esimiehet on koulutettava entistä paremmin tunnistamaan mm. työuupumuksen oireita ja varhaisen tuen mallin mukaiseen toimintaan. Esimiestyöhön, henkilöstöhallinnon ohjeistuksiin sekä henkilöstön tasapuolinen kohteluun on jatkossa kiinnitettävä erityistä huomiota.